



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

**Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la
licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica
de la Universidad Técnica Particular de Loja.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Ramírez Sarango, Hilton Efrén.

DIRECTORA: Franco León, Leonor del Carmen, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO ALAMOR

2013

CERTIFICACIÓN

Magíster.

Leonor del Carmen Franco León.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación: Hilton Efrén Ramírez Sarango; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Hilton Efrén Ramírez Sarango** declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

F.....

Autor: Ramírez Sarango Hilton Efrén

C.I: 1104206220

DEDICATORIA.

Al Creador y Dador de Vida, Dios, Padre Todo Poderoso, por acompañarme en todo momento, darme fuerzas y sabiduría, para de esta manera alcanzar mis más nobles ideales.

Con sentimientos de amor y alegría dedico.

A mis queridos padres todo el trabajo realizado en este proceso de investigación, a mis hermanos por el apoyo que supieron brindarme cuando más lo necesitaba, a mí amada esposa por la demostración de amor ante la adversidad, acompañado siempre de sus oraciones que han sido luz y apoyo en todo momento.

Hilton Efrén Ramírez Sarango

AGRADECIMIENTO.

Gratitud es la máxima expresión que ofrezco a los Directivos y Tutores de la mejor institución educativa la “Universidad Técnica Particular de Loja”, a la Directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, en especial a la Mgs. Leonor del Carmen Franco León, quien con sabia enseñanza y vocación al servicio de los demás, ha permitido la realización de tan merecedor trabajo.

A los compañeros titulados y a los directivos que participaron en esta investigación, demostrando predisposición y colaboración, para llevar a efecto tan exitoso trabajo.

A mis allegados, en especial a mis padres, a mi digna esposa Andrea Eras, quien con amor y lealtad ha estado siempre a mi lado, a mis hermanos que me han acompañado de cerca en este proceso de graduación, que me permite de manera muy satisfactoria la realización y crecimiento personal y profesional.

Hilton Ramírez S.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. Tema: Síntesis del material bibliográfico.....	6
1.1 El debate sobre las competencias.....	7
1.2 La inserción profesional de los docentes.....	8
1.3 Estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	10
1.4 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.....	12
1.5 Inclusión laboral de jóvenes expectativas, demanda y trayectorias Profesorado: Revista de Currículum y Formación del Profesorado.....	13
1.6 Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	15
1.7 ¿Actor Protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente.....	17
1.8 Inserción laboral de docentes principiantes.....	18
1.9 La formación docente para una educación de calidad en Ecuador.....	20
1.10 El desarrollo profesional de los docentes proyectados desde el presente al futuro.....	22
2. Metodología.....	25
2.1 Diseño de la investigación.....	26
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	26
2.3 Preguntas de investigación.....	27
2.4 Contexto.....	27
2.5 Población y muestra.....	27
2.6 Recursos.....	27
5.6.1 Humanos.....	28
5.6.2 Institucionales.....	28
5.6.3 Materiales.....	28
5.6.4 Económicos.....	28
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	28
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	30
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	31
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de	

la educación de modalidad abierta.....	31
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	31
3.1.1.2 Edad.....	32
3.1.1.3 Sexo.....	33
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	34
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	34
3.1.2.2 Tipo de educación.....	35
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	36
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	37
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	37
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	37
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	38
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	39
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	41
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y empleador.....	41
3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	42
3.3. Valoración docente de la profesión.....	43
3.5.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	43
3.4. Satisfacción docente.....	44
3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en la relación a la frecuencia, frecuencia, importancia, de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	45
3.5.1. Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.....	45
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.....	48
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	51
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	53
3.5.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	56
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo	

	en equipo.....	59
	3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	62
4.	Conclusiones y recomendaciones.....	65
	4.1 Conclusiones.....	66
	4.2 Recomendaciones.....	67
5.	Propuesta de intervención.....	68
	5.1 Tema.....	69
	5.2 Justificación.....	69
	5.3 Objetivos.....	70
	5.4 Metodología: Matriz del marco lógico.....	71
	5.4.1 Análisis de involucrados.....	71
	5.4.2 Análisis del problema.....	72
	5.4.3 Análisis de objetivos.....	73
	5.4.4 Análisis de estrategias.....	74
	5.5 Plan de acción (etapa de planificación).....	75
	5.5.1 Matriz del marco lógico.....	75
	5.6 Resultados esperados.....	77
	5.7 Bibliografía de la propuesta.....	78
6.	Bibliografía.....	81
7.	Anexos.....	83
	Anexo N° 1 Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	83
	Anexo N° 2 Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	84
	Anexo N° 3 Evidencias fotográficas.....	91
	Anexo N° 4 Otros documentos importantes.....	98

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación, titulada “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, está orientada a conocer las características laborales, y las tareas que realiza el docente. Para su realización, se trabajó con siete titulados y siete directivos, los cuales se encontraban laborando en las escuelas de Educación Básica de las provincias de Loja (cantones: Saraguro, Paltas, Calvas, Cariamanga, Alamor) y El Oro (Machala).

Este trabajo se apoyó en la utilización de instrumentos de investigación, tres tipos de encuestas, cuyos modelos fueron proporcionados por la UTPL, de los resultados obtenidos se pudo verificar que los titulados se encuentran laborando en áreas de su especialidad, en las escuelas fiscales y particulares con partida presupuestaria, lo que les ha permitido mejorar su situación laboral y crecimiento personal, no muy de acuerdo con su salario, pero satisfechos con su labor docente.

Finalmente, se elabora una propuesta de intervención educativa para dar solución a la mayor problemática encontrada en la presente investigación.

Palabras clave: orientada, caracterización, tareas, resultados, mejorar.

ABSTRACT.

The present investigation, with title “Educational intervention proposal from the study of cases in the Education Science Degree in the mention of Basic Education of the university Técnica Particular de Loja”, is directed to know the characteristics laboring, in the tasks that the teaching make, the same was developed in Basic education primary school of the cantons from: Saraguro, Paltas, Calvas, Cariamanga, and Alamor .Loja’s Province, and, Machala Oro’s Province. Applying the survey to seven qualifieds and managerials. To achieve that the efforts will be satisfactories I used as instruments of investigation kind of surveys; of the results obtained I could verify that the qualifieds are working in areas specialty private and fiscals with entry of the state, what to they had let to get better their situation lubberly and personally even when they are not according with their salary, but satisfied with their labor.

Finally, I make a proposal of intervention educative to give a solution for the most problematic found in the present investigation.

Keywords: oriented, characterizations, tasks, results, improve.

INTRODUCCIÓN:

La modalidad de estudios a distancia en la Universidad Técnica Particular de Loja inicia en el año 1976, con la oferta en la carrera de Ciencias de la Educación, como propuesta a la demanda de docentes del Magisterio Nacional por obtener su titulación profesional y que por diferentes motivos no podían acceder al sistema de estudios regulares.

Ante esto y con el propósito de presentar una propuesta de investigación educativa se considera investigar a titulados que ejercen o ejercieron su docencia durante el periodo 2007 – 2012, a fin de formular un diagnóstico de las características laborales e inventario de tareas tanto del titulado como del administrativo, verificando su situación laboral y la necesidad de educación continua de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Por ello, el presente trabajo titulado: **“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”**, permite conocer los posibles problemas que afrontan los profesores recién graduados, y así mismo analizar cómo incide esto en sus alumnos.

Se justifica porque sirve de apoyo para futuras investigaciones que al respecto se deseen efectuar, además se constituye en un requisito fundamental previo a la obtención del Título Licenciado en Ciencias de la Educación.

Esta investigación resulta de gran importancia para la UTP, porque le proporciona información sobre la situación laboral en la que se encuentran los titulados después de haber egresado de la universidad, ya que algunos profesionales están ejerciendo la docencia, mientras que otros desempeñan cargos no relacionados con la labor docente, así como también se incluye a los empleadores para corroborar la información dada por los profesionales; para los titulados, puesto que con la aplicación de la encuesta del inventario de tareas, pueden verificar cómo están realizando su labor docente; para los directivos ya que pueden manifestar su criterio en función del trabajo de los titulados; como investigador porque ha permitido adquirir nuevas experiencias tanto en el ámbito personal como profesional; para la sociedad, ya que se plantea una propuesta educativa para dar solución a la problemática de los titulados en el ejercicio de la profesión y así actualizar sus conocimientos, mejorando la formación docente, con la finalidad de contribuir al desarrollo de un aprendizaje significativo.

Frente a lo antes mencionado, el objetivo general de esta investigación es el de realizar una: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

Los objetivos específicos son:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Estos objetivos fueron trazados para conocer el desenvolvimiento del graduado para enfrentar con éxito los retos que la labor profesional exige y que sean competentes de proyectarse a futuro, como también conocer si los titulados están laborando en el ámbito de su profesión.

El informe de la presente está estructurado por el estudio de 10 artículos teóricos encaminados a analizar el tema de la situación de los titulados en su ámbito profesional, también consta la metodología utilizada durante el transcurso del desarrollo del trabajo, el análisis, interpretación y discusión de resultados en base a la aplicación de encuestas realizadas a los titulados y a sus empleadores, con la cual se redactó las conclusiones, recomendaciones y con una propuesta a la problemática encontrada, con el tema “Implementación de prácticas pre profesionales como estrategias para la inserción laboral de los recién titulados”.

Finalmente, realizo la cordial invitación a los lectores para que analicen y se involucren en este tema de interés, ya que contiene información que es de gran ayuda para los leedores.

1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

1.1. El debate sobre las competencias una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

En las noticias se hace común escuchar el eslogan: “La Universidad en crisis”, su realidad metódica en su mayoría es obsoleta y no responde a la situación del mundo globalizado, por consecuente en el mercado profesionales genera como resultado un aumento precario en el campo laboral (desempleo y exclusión social); el nuevo contexto debe responder a clientes exigentes cuyos gustos son volátiles, sistema opuesto al de la época Keynesiana.

Pero el nuevo contexto debe responder a clientes más exigentes cuyos gustos son volátiles, la misma va acompañada de políticas que requieren mayor adaptabilidad y flexibilidad a la nueva economía, en donde se acoge como factores relevantes a la meritocracia y competitividad, cuyo sistema es totalmente opuesto al modelo fordista-Keynesiano, que tenía como principio rector: el cargo a ocupar por determinada persona ha de ir conforme al título de tercer nivel que esta ostenta.

En esta nueva era se habla de sociedad del conocimiento por la interconexión existente, efecto de las nuevas tecnologías. Para hacer frente a esos requerimientos la Universidad debe renovar su matriz educativa que vaya acorde con el entorno empresarial.

Este fenómeno en España ha generado a nivel educativo y social comentarios diversos, en ellos se remarca la idea de crear nuevas carreras que habiliten a los jóvenes obtener un título diferente al tradicional, ya que tanto la economía empresarial como el estado en sí, basan su riqueza en el ejercicio práctico del conocimiento adquirido.

Así, en un escenario problemático donde se aprecia el empleo como un recurso escaso y una creciente competitividad a escala mundial, por parte de los gobiernos se advierte un querido desarrollo del papel de las universidades, en el ejercicio de su creciente autonomía y responsabilidad, hacia posiciones de plena implicación en la mejora del ajuste de los perfiles de los titulados universitarios a las demandas de empleadores en el mercado laboral (Fernández y Nyssen, 2009, Pg. 11).

El papel de la Universidad de solo formador e informador a la colectividad de sus actividades ha variado en el momento, ya que el ritmo del mundo exige tener en consideración la existencia de rankings que permitan comparar su calidad educativa.

También se exige que la incorporación a la fuerza laboral del país del titulado universitario en carreras demasiado explotadas o sin relevancia actual, requieren al inicio del apoyo familiar, eso sin dejar de lado otros factores que coadyuvan a obtener esa verdad, como

son: la orientación vocacional que en la actualidad va en conjunto con un examen que definirá su futuro y a ello se agregan la experiencia e idiomas.

Ello genera además en quienes han logrado introducirse al mercado laboral no ver satisfecha sus expectativas, siendo razón, la remuneración no compensa su formación educativa.

Además existe la consideración de que un problema de fondo es la generalidad de materias y la antonimia a ese caso, es la especialización.

La realidad empresarial considera que el paro de los jóvenes es consecuencia cierta de la falta de contextualización de las universidades a las exigencias del modelo económico vigente, si esto se hubiese aplicado permitiría mayor competitividad.

Esta sociedad del conocimiento a su vez se sirve de los diversos aportes que otorga el internet, cuyo medio facilita al titulado subir su perfil para conseguir un trabajo y al empresario de encontrar e incorporar a su compañía la persona que cumpla ciertos requisitos; por ello la importancia que juega el tener mayor comunicación con las universidades y la disposición de estas de acoplarse a esos nuevos escenarios, sin dejar de lado la necesidad de que el sujeto por sí mismo se procure capacitación constante y movilidad.

1.2. La inserción profesional de los docentes.

Evidentemente, el comienzo y los primeros años de trabajo de un pedagógico son visualizados de diferentes modos, estos porque en muchos de los casos hay profesores, expertos en unas áreas más que en otras. Al parecer el docente cree que al finalizar sus estudios en la universidad ha llegado a la cúspide de su carrera, lo cual lejos está de ser una realidad, ya que en este momento es cuando recién empieza el inicio de la profesionalización. La preparación continua (las capacitaciones, la investigación, la lectura), es la que marca la diferencia a la hora de alcanzar la superación de los docentes.

Las condiciones de trabajo tienen mucho que ver con el docente recién graduado, es muy importante que se le asigne grados y responsabilidades que le sirvan de apoyo en su vida profesional y para que se adapte con facilidad en esta labor educativa, así se obtendrá mejores resultados de enseñanza-aprendizaje.

Es muy probable que el acompañamiento a la inducción del nuevo docente con profesores mentores, sea un mecanismo que ayude a mejorar al recién graduado en sus labores diarias, especialmente en la elaboración y aplicación del currículo. Nadie puede negar que cualquier mecanismo de inducción y de apoyo al nuevo docente sea una de las mejores alternativas que se pueden aplicar. *La llegada de un nuevo profesor o profesora a una escuela pública municipal, privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta. En parte, la diferencia puede deberse a la población estudiantil a la que atiende pero también a los recursos de que dispone el establecimiento o al modo de organización y de gestión que prevalece* (Ávalos, 2009, Pg. 8).

El escenario donde un profesor se empieza a desarrollar como tal, siempre va a influenciar en su desarrollo profesional, ya que pese al gran esfuerzo que está realizando el Estado para equiparar la educación pública con la privada, aun no se consigue este objetivo; por ende siempre, cuando un didáctico inicia sus actividades profesionales en una institución privada va a tener mayores facilidades de desempeñarse, tanto en la clase como en lo personal, puesto que siempre va a contar con los recursos (materiales didácticos), necesarios para aplicar sus conocimientos dentro del aula, y a su vez se receptorá mejor los conocimientos impartidos por él a sus alumnos. Al contrario un docente que inicie su vida profesional en una institución pública, va a tener mayores dificultades de desarrollar sus actividades en clase, ya que en la mayoría de los centros educativos públicos, no se cuenta con los recursos suficientes, para abastecer la gran demanda de alumnos, lo cual imposibilita el buen aprendizaje.

La construcción de la identidad profesional, es marcada por el docente novel al inicio de su carrera docente, y esta identidad profesional debe ser la de vivir siempre motivado, tanto en lo personal como en lo profesional ya que esto facilita su trabajo en el aula, todos sabemos que una persona motivada asume sus responsabilidades con entusiasmo, voluntad y amor a su trabajo.

Contar con políticas públicas bien marcadas en el ámbito de la educación, son las prioridades que cada gobierno nacional debe mantener para que de esta manera, los docentes y en especial los que recién inician su titulación en la docencia, tengan ideas claras de lo que ha logrado en esta carrea universitaria que es trasladada a la labor educativa con el fin de enseñar al que no sabe de la mejor manera posible.

Esta inserción profesional hace énfasis a que hay un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto significa asegurar que cada joven

maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, facilitar al nuevo maestro con dificultades de enseñanza-aprendizaje asistir a las capacitaciones, reuniones, hacerles seguimientos, para de esta manera afianzar sus conocimientos.

El docente que inicie sus actividades profesionales ya sea en instituciones públicas o privadas debe tener la capacidad de preparar el espacio, los recursos, las actividades, distribuyendo el tiempo, creando un ambiente afectivo donde estén los estímulos necesarios para sus aprendizajes, considerando la evaluación como un proceso de inicio, desarrollo y término.

Es importante que el profesor reflexione diariamente sobre la labor que está ejerciendo en el aula y fuera de ella, siendo un crítico constructivo dispuesto al cambio. Si hablamos de las metodologías que debe ocupar el docente en el aula, estas deben ser de carácter significativo acorde a la realidad social y cultural de los alumnos.

1.3. Estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

El sistema de educación en el Ecuador está atravesando por uno de los momentos más determinantes en su historia, pues esto se ve reflejado con los avances no solo en la infraestructura, sino en los nuevos sistemas de educación adoptados por las políticas de Estado. Indudablemente que la educación en el Ecuador debe ser de calidad, pero será *en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades* Ministerio de Educación (2013), *Estándares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*.

Pero para alcanzar los estándares de calidad entendidos estos como, descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores del sistema educativo, cuyo propósito es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua; se hace necesaria una concentración de los diferentes actores para impulsar ese cambio. Además surge la necesidad de aplicar los estándares de calidad porque es una herramienta que permite mejorar la calidad educativa. Para ello el Ministerio de Educación ha diseñado los Estándares de Gestión Educativa, de Desempeño Profesional, de Aprendizaje y de Infraestructura, estándares que por supuesto si son bien

desarrollados obtendrán mejores beneficios y alcanzaremos una educación de calidad, necesaria para una sociedad en vías de desarrollo.

Hay que señalar la importancia de los Estándares de Gestión Escolar, pues permiten establecer la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, contribuye también a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, además permite con la experiencia la puesta en marcha de nuevas y mejores políticas educativas dentro de la institución.

Los estándares de desempeño profesional, son los que se orientan a mejorar la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, para tener cada vez más, una mejor calidad educativa. Por lo tanto lo que le debe caracterizar a un docente de calidad es, proveer oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes, liderazgo en el desempeño de sus funciones, además debe tener dominio del área que enseña, y contribuir, mediante su formación, al desarrollo de la sociedad que aspiramos para las futuras generaciones. Los estándares de desempeño profesional, buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y sobre todo a la convivencia escolar, es decir busca incrementar y mejorar las cualidades propias y necesarias para la buena práctica de sus funciones.

Los estándares de aprendizaje, son descripciones de los logros de la instrucción, que constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar; estos estándares marcan una estrecha relación con el Currículo Nacional, el cual contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares. Es por ello que la aplicación de estos parámetros deben ser aplicados responsablemente por cada protagonista, y estos son los actores que componen el nuevo sistema educativo. Así mismo la organización de los Estándares de Calidad corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales, establecidos en cinco niveles que permiten visualizar la progresión que se espera del estudiantado.

Los estándares de infraestructura son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación, y que toda institución educativa debe cumplir progresivamente, con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Estos estándares de infraestructura son muy necesarios para la

evaluación y validación de la infraestructura existente, para la planificación y toma de decisiones acerca de la implementación de los nuevos proyectos de infraestructura, para distribuir y estructurar adecuadamente los ambientes escolares, las áreas de servicios, las áreas administrativas y los espacios deportivos. Todos estos factores contribuyen indudablemente a mejorar la calidad de educación en nuestro país.

1.4. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.

El éxito educativo de países como Corea del Sur, Japón, Singapur, Australia, Canadá se han cimentado sobre la base de cuatro ejes reguladores como son: reclutamiento, formación, apoyo al docente y el acompañamiento a estudiantes rezagados.

En Latinoamérica sucede un fenómeno opuesto al modelo estándar de otras naciones, la razón sobre la que se respalda esta realidad, es la preparación docente, cuyos resultados evidencian en los educandos, no alcanzar el desempeño mínimo acorde al grado que cursan.

El profesor como talento humano debe afrontar varios desafíos como: las remuneraciones mínimas comparadas con otras profesiones, una inadecuada infraestructura educativa, falta de incentivos por parte del estado, quien a su vez se constituye en el mayor empleador que a través del Ministerio de Educación dispone las partidas que requieren ser llenadas por los diversos aspirantes; a esta realidad se agrega un hecho, el constante cambio de funcionarios representantes de esta cartera de estado, quienes por lo general discontinúan con aquellas políticas educativas llevadas a cabo por su antecesor, siendo lo más correcto, que la misma deje de ser personal y se consolide como una estrategia institucional.

La calidad de profesor se basa en la identidad profesional, esta se empieza a construir al iniciarse como estudiante universitario (proceso individual) y a ello se anexa el reconocimiento social (valoración social) que lo distingue de otros profesionales. Este último aspecto no refleja la importancia del docente formado, la razón, el motivo económico no retribuye su preparación.

Este factor económico crea menor interés para que buenos estudiantes opten por cursarla, en cambio aquellas personas que han obtenido un historial académico poco favorable son quienes a la final ingresan a ella o a su vez esta se configura como una etapa transitoria a otro trabajo.

Bullough (2000, Pg. 6) *distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de*

enseñanza y los primeros años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela. Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de prácticas de enseñanza que suele ser sobre-estimada. La última fase corresponde a los primeros años de docencia.

Los sujetos inmersos en la tarea de formación docente deben a su vez integrar su elemento teórico con el práctico que requieren los futuros maestros.

En la actualidad se denota en América Latina mayor preocupación por la calidad en la formación educativa del aspirante a profesor, la razón, su adquisición de conocimiento y la experiencia previa se pondrán en evidencia al ejercerla, estos a su vez han de reflejar esa capacidad para: planificar, seleccionar recursos didácticos, afrontar de manera conjunta problemas familiares de los estudiantes que afectan su rendimiento, disciplina interna, razonamiento crítico, entre otras particularidades.

Pero a ello, si bien es cierto que se ha mostrado mayor interés por parte del estado, eso no deja de lado la falta de una política estatal que incentive a los jóvenes el insertarse en la carrera docente. Valdría tener como medidas a adoptarse por nuestros sistemas, las realidades aportadas por otros países considerados modelos a seguir, entre cuyos ejemplos se destacan: el acompañamiento de un mentor, la retroalimentación, apoyo emocional al docente principiante y justa retribución.

Siendo una gran verdad que, la formación inicial del maestro es el punto de acceso al desarrollo profesional y en cada etapa de la vida pedagógica surgen desafíos que pueden contribuir a desmotivar su labor educativa, es menester por eso que los futuros docentes tengan a su crecimiento profesional como ideología positiva, cuya verdad impida caer en el error enunciado y a su vez permita terminar vuestra carrera con éxito y entusiasmo.

1.5. Inclusión laboral de jóvenes expectativas, demanda y trayectorias.

La inserción al mercado laboral es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo profesional de los jóvenes con o sin estudios, este es uno de los pasos más difíciles y que está marcado por tensiones y expectativas que, si no se las encamina de forma adecuada podrían traer consecuencias traumáticas. Si bien esta fase de la vida que experimenta toda persona en un tiempo determinado, conlleva un cúmulo de nerviosismo, también es muy gratificante puesto que gracias a este acto de valentía, no solo se comienza a ganar económicamente, sino que esto va acompañado de grandes experiencias que poco a poco van constituyendo el carácter y la forma de trabajar de una persona.

Las buenas o malas experiencias tienen una connotación particular y es que buscan la superación del individuo, pero esto claro está, si se las puede enfocar para alcanzar este ideal.

La mayoría de experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes (Weller, 2005, Pg. 23). Esta es una de las realidades más frecuentes que se puede encontrar en el inicio de la vida laboral, y que siempre tendrán esta connotación, porque es la primera etapa de la vida laboral, y como es obvio la falta de experiencia en todos los sentidos pasa factura, y terminan por asumir un rol pasivo en la relación laboral, lo cual es propicio para la explotación, el abuso y los malos tratos etc.

Todos estos factores negativos juegan un papel importante al respecto, para que las nuevas generaciones opten por prepararse profesionalmente y se inserten al mundo laboral, antes de terminar sus carreras, ya sea haciendo pasantías gratuitas o empleos de medio tiempo pagados; todo esto con el objetivo de atenuar las tensiones de una primera experiencia laboral. Las instituciones educativas son las llamadas a propiciar este tipo de experiencias a sus alumnos, complementando la teoría con la práctica.

Para Weller (2005, Pg. 13) *La combinación de estudios y trabajo en una forma adecuada puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales, y generar la autoestima para tomar los primeros pasos para su ejecución.* En consecuencia facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes desarrollar expectativas realistas, sin embargo se trata de una tensión que no puede ser disuelta completamente.

Una de las formas de mitigar las tensiones de un primer trabajo, sería las prácticas pre-profesionales que se han implementado por la mayoría de instituciones educativas, esto como una forma de mejorar el sistema educativo; pues estas tienen como propósito acercar a los jóvenes estudiantes a roles laborales propios de sus carreras y que les ayuda no solo a ganar experiencia en este campo, sino que además fomentan las relaciones interpersonales en los principiantes.

En el mundo laboral existen infinidad de cuestiones por las que atraviesan los jóvenes en general, un sinnúmero de motivos que obligan a los jóvenes a trabajar desde tempranas edades, siendo una de las más principales la necesidad económica. Pero esta necesidad de tener ingresos, puede conllevar hacia dos connotaciones; una positiva, puesto que le obliga a

perder el miedo y lanzarse de lleno al mundo laboral, para superarse, esto implica que los jóvenes dupliquen sus esfuerzos ya que tiene que compartir su tiempo para los estudios y para el trabajo; y una segunda que puede ser negativa ya que al dedicar gran parte de sus tiempo al trabajo puede acarrear dificultades en el cumplimiento de las labores educativas, incluso se observa en la mayoría de casos que los jóvenes optan por dejar de lado sus estudios.

La integración de los jóvenes al mercado laboral, es un gran reto y una gran oportunidad para lograr grandes cambios en todos los ámbitos en los que el joven puede desenvolverse y desarrollarse como un ente que sirve a la sociedad y no como una preocupación más.

Por ende cuando se ha cumplido con el objetivo de iniciarse en una labor productiva, lo que resta es mantener las ambiciones de superación y no estancarse en empleos que aún no cumplan nuestras expectativas. Sin dejar de lado los principios de la eficiencia, eficacia, celeridad, puntualidad, y responsabilidad, propios de un buen trabajador.

1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

En Ecuador el 27% de la población son jóvenes entre 18 y 29 años, quienes deben hacer frente a nuevas realidades como la política de apertura comercial y flexibilidad laboral que generan como consecuencia una demanda mayor de obra calificada. Un estudio realizado por la FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la juventud y el mercado laboral, exponen una falta de aplicación de tres políticas necesarias: mejorar la empleabilidad, crear oportunidad de empleo y fortalecer institucionalmente a entidades relacionadas con la juventud.

La inserción en el mercado laboral se ha de enmarcar en el respeto a los siguientes derechos: universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, eficiencia, participación y rendición de cuentas. Este estudio destaca que la problemática a afrontar por los jóvenes para insertarse a este mundo laboral tiene como antecedentes los siguientes puntos: deserción temprana del sistema educativo, los conocimientos obtenidos no responden a realidades empresariales, falta de apoyo crediticio a proyectos de emprendimiento, exigencia de experiencia en trabajos afines y su poca apertura a obtenerla demostrando sus capacidades, cargos asignados por influencias personales, falta de políticas estatales como programas de empleo de emergencia y de desempleo, discriminación por diversas razones y la falta de fortalecimiento institucional.

En el ámbito externo se destaca el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y, el Plan de Acción de la Conferencia Internacional llevada a cabo en el Cairo, los mismos remarcan la importancia de la educación y oportunidades que deben aportar los estados a la juventud para garantizarles un derecho fundamental de todo ciudadano como es el acceso al trabajo.

En el mismo orden se ratifica la Constitución de la República del Ecuador (2008, Pg. 32), al determinar en su artículo 39 inciso segundo: *El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.* Para contrarrestar todos aquellos impedimentos que hacen inviable la inserción de la juventud en el mercado laboral y, para ir acorde a la disposición normativa de la Constitución y acuerdos internacionales, se hace necesaria la aplicación de medidas que permitan la consecución de esos fines como son:

- Adaptar la malla curricular a exigencias actuales del mercado, sin dejar de lado la importancia de los derechos y obligaciones a los cuales se hallan sujetos los jóvenes. Para ello se debe optar por una mayor capacitación docente, información laboral, pasantías que permitan adquirir experiencia y por último, una flexibilidad educativa que facilite combinar trabajo y estudio; se destaca la relevante importancia de los grupos de atención prioritaria.
- Que las instituciones públicas y privadas deben aunar esfuerzos cuya finalidad permita a los jóvenes obtener mayor capacitación e información sobre cómo reconocer la existencia de un negocio potencial dentro del mercado que vale ser explotado y a su vez sea rentable, a este se anexa el otorgamiento de mayores facilidades de préstamos.
- Crear puestos de trabajo en áreas como la construcción en infraestructura, prevención de desastres y prestación de servicios comunitarios a barrios de los cuales son originarios.
- Revisar y reformar de ser necesario las leyes, eso sin dejar de lado la importancia de generar campañas a través de los medios de comunicación que promuevan la igualdad de todos los ecuatorianos sin distinción alguna.
- *Fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social, los gobiernos locales, las organizaciones de*

la sociedad civil que trabajan con jóvenes, y las organizaciones de jóvenes, mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de éstas entidades (León, 2006, Pg. 18).

1.7. ¿Actor o protagonista? dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente.

El docente en el ejercicio de su trabajo dentro de los actuales sistemas educativos se desempeña como un simple veedor sin voz ni voto, un simple tramitador de currículos prediseñados por sistemas antiguos y decadentes, que no aportan soluciones a los estudiantes en su vida profesional; pues se deja de lado su participación en la gestión de nuevas políticas educativas, y a la final de todo proceso educativo se lo percibe como el único responsable de la falta de conocimientos de sus alumnos.

El accionar de un docente, desde una visión renovada e integral, puede concebirse como, el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (Robalino, 2005, Pg. 9).

Pero qué hacer si en el desempeño de sus labores los docentes solo reproducen su experiencia en las aulas, lo que ellos aprendieron, si se instruyeron con viejos sistemas educativos, en los cuales la constante era la memorización, dejando de lado el razonamiento, se fortalecía la lectura pero no se cultivaba la comunicación propia de esta carrera; el resultado será un fracaso en el desempeño de su rol como educador. Este es el punto clave para las instituciones encargadas de la formación de docentes, el nuevo docente debe estar acorde al progreso pedagógico, a las nuevas necesidades de un sistema globalizado y sumamente competitivo. Las instituciones como formadoras tienen un alto grado de responsabilidad en las prácticas pedagógicas de los maestros y en las formas cómo se insertan en sus centros de trabajo. Urge entonces avanzar en programas nacionales que fortalezcan la participación y corresponsabilidad de las instituciones formadoras en los cambios educativos y que apoye innovaciones sustantivas para garantizar la calidad en el desempeño de sus egresados.

Pero no habrá cambios significativos en las escuelas si las acciones de formación en servicio no se acompañan de apoyo técnico, asesoría en terreno, procesos de reflexión, monitoreo, evaluación y retroalimentación. Se fortalece, entonces, la necesidad de procesos

permanentes de desarrollo profesional, incorporados a la planificación y organización escolar con apoyo externo a una práctica institucionalizada que recupera y sistematiza los saberes de los propios docentes, estimula el trabajo entre padres y potencia a los mejores maestros como líderes profesionales en sus comunidades educativas. Asimismo, un desafío fundamental es encontrar el equilibrio entre el conocimiento y la actualización científica y el manejo de la metodología. Los talleres y seminarios (las modalidades más empleadas en la capacitación de docentes) han tenido una fuerte orientación en la metodología, en el cómo desenvolverse en el aula, más que en el contenido, es decir en el que enseñar.

Hace falta un gran esfuerzo de concertación al interior de nuestro país que combine decisión política, participación, presión y trabajo cooperativo, para construir sistemas de desarrollo profesional que articulen las diferentes instancias de la formación, recuperando las importantes experiencias existentes en el continente. Éste, sin duda, es uno de los desafíos más fuertes que tienen los sistemas educativos de América Latina.

En consecuencia, la mejor forma de comprobar el avance en la profesionalización de los docentes, es la evaluación como método factible para los sistemas educativos, encaminada a lograr una participación activa de todos los responsables, en especial de las altas autoridades, exteriorizando así una clara señal del compromiso adquirido ante la sociedad de rendir cuentas por sus actos como servidores públicos. La necesidad de la aplicación de este sistema propende mejorar la educación, orientado a su vez a que la profesión docente realce su prestigio social, en efecto se necesitan docentes orgullosos de su profesión, revalorados, comprometidos con los resultados de su trabajo, rindiendo cuentas a las familias y a las comunidades, sintiéndose reconocidos por la sociedad. La educación sigue siendo la llamada a establecer el equilibrio entre el crecimiento económico y principios éticos como la igualdad, la equidad, la justicia, la convivencia respetuosa. Por lo mismo, el Estado y la sociedad en sí, están llamadas a garantizar que tanto los nuevos docentes así como los sistemas educativos tengan avances y mejoras constantes.

1.8. Inserción laboral de docentes principiantes.

El período de iniciación a la enseñanza representa el ritual que ha de permitir transmitir la cultura docente al profesor principiante, los conocimientos, modelos, valores y símbolos de la profesión, la integración de la cultura en la personalidad del propio profesor, así como la adaptación de éste al entorno social en que lleva a cabo su actividad docente. Dicha adaptación puede ser fácil cuando el entorno sociocultural coincide con las características del profesor principiante (Serra, Krichesky & Merodo, 2009, Pg. 34) Durante los primeros

años de trabajo, el aprendizaje en la práctica generalmente está asociado a estrategias de supervivencia.

En nuestra región, los estudios referentes al tema son escasos. No obstante, una investigación realizada en Chile, con docentes de distintos niveles del sistema educativo, indica que las instituciones escolares no suelen desarrollar mecanismos de colaboración y apoyo a los docentes principiantes. Es habitual que estos docentes deban asumir responsabilidades de una complejidad y envergadura no acorde con su escasa experiencia. Los principales problemas pedagógicos que enfrentan son el manejo de la diversidad de los alumnos y las relaciones con los padres, además se mencionan cuatro grandes grupos de dificultades con los que se enfrentan en el origen de su trayectoria laboral: manejo del grupo, enseñanza, administrativos y relacionales.

El manejo del grupo involucra cuestiones de coordinación de las relaciones en la clase y el mantenimiento de un orden propicio para el desarrollo de la enseñanza. Algunos docentes plantean que la falta de experiencia está en la base de esta dificultad. Inexperiencia, por otra parte razonable, precisamente por ello son docentes principiantes.

Una segunda dificultad se relaciona con la enseñanza, categoría amplia que incluye cuestiones relacionadas con contenidos disciplinares (dominio de los mismos, selección, secuenciación y organización), con aspectos metodológicos, estrategias de enseñanza y el interés de los alumnos.

Un tercer grupo de dificultades está relacionado con lo administrativo, hace alusión a un abanico de cuestiones referidas al conocimiento de los aspectos vinculados con la normativa y los procedimientos para el ingreso a la actividad laboral y a la normativa, y procedimientos que regulan la actividad del docente en la institución escolar.

Otro problema con el que se topan los recién graduados es que en las instituciones no les brindan orientaciones específicas. Más bien les proveen orientaciones para guiarlos en procedimientos administrativos necesarios para la práctica, como llenar el libro de temas, información sobre fechas para el cierre de notas, algunas pautas institucionales sobre el comportamiento de los alumnos. Estos procedimientos son los que tornan visible en el ámbito institucional la tarea del docente, mientras que su desempeño pedagógico, se restringe fundamentalmente al ámbito del aula.

Desde el punto de vista de las trayectorias personales y profesionales, siendo estas el resultado de acciones y prácticas que desarrollan los docentes en situaciones específicas a través del tiempo. En este sentido, sintetizan las estructuras de oportunidades existentes y

el aprovechamiento particular que los individuos pueden hacer a partir de la puesta en juego de sus capacidades profesionales, sociales y sus propias subjetividades.

En relación a la trayectoria laboral, resulta fundamental el momento en que comenzaron a trabajar: antes o después de graduarse. La experiencia laboral previa, el tipo de institución donde se iniciaron, el nivel en el que lo hacen. Las diferentes experiencias de los docentes, van conformando en ellos un conocimiento construido en la práctica que posibilita el desarrollo de estrategias para “sobrevivir”, “adaptarse”, “desarrollarse” en el ejercicio laboral.

Para concluir se puede decir que el ingreso a la actividad docente ha sido señalado como un momento crítico en la trayectoria profesional de los docentes. Es una etapa en la que surgen un conjunto de inseguridades en relación con la práctica docente. En esta instancia deben ponerse en práctica las herramientas adquiridas durante la formación. Sin embargo, el impacto que produce la confrontación con la realidad de las aulas genera dificultades en los docentes principiantes. El proceso para llegar a ser docente, de adquirir los conocimientos necesarios para enseñar, comienza con la propia experiencia escolar como alumno y continua durante toda la carrera profesional. Otro de los factores del que no se habla pero que es esencial para ser un buen docente es el don de enseñar esto sumado, a un buen desarrollo profesional hará, que su iniciación en el ámbito profesional no sea tan traumático y por lo contrario disfrute de su carrera y sus beneficios.

1.9. La formación docente para una educación de calidad en Ecuador.

Como se ha podido apreciar, no sólo la educación latinoamericana en general atraviesa por un conjunto de cambios estructurales de magnitud, producto de los principios subyacentes a las reformas curriculares en curso, sino que en nuestro país se ha tomado en serio la formación docente, de los profesores de enseñanza inicial y media, si tomamos en cuenta que para seguir una carrera relacionada con la educación, los aspirantes a estas carreras deben estar por encima de los ochocientos puntos lo cual las convierte en carreras privilegiadas a las cuales no todos pueden acceder, debido a que se debe tener docentes preparados en todos los ámbitos ya que en la actualidad asistimos a la llamada *sociedad del conocimiento, en la que la tecnología es parte esencial en la formación de los futuros maestros, pero en realidad la mayor parte de la población vive en la sociedad de la información* (Pozo, 2003, Pg. 11), lo cual priva a grandes sectores de la población, de disfrutar de sus beneficios y enfrentar sus problemáticas, procurando solucionarlas en su propio entorno y que muchas de las veces esta enseñanza no está orientada a cumplir funciones educativas y sociales

Razones suficientes para que los Estados latinoamericanos, busquen comprender la dimensión social de la ciencia y la tecnología, tanto desde el punto de vista de sus antecedentes históricos como de sus consecuencias sociales, ambientales, y repercusiones éticas.

En lo pedagógico, que es el antecedente que interesa, contribuye a que los/las estudiantes se den cuenta de la complejidad de los riesgos y beneficios de la tecnología, de la importancia en la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y de la felicidad del ser humano. De lo que se trata, entonces, es abrir la ciencia a la luz pública y a la ética, promoviendo la participación ciudadana educada científicamente y tecnológicamente para una mejor convivencia de las personas y de esta manera lograr el desarrollo de todo un país.

Una educación de calidad recoge las demandas que provienen de la comunidad nacional, y las que surgen de los cambios sociales, culturales y económicos, necesita de profesores actualizados en sus saberes profesionales, sus competencias básicas, su capacidad para innovar y su voluntad para constituir grupos de investigación y reflexión permanente para mejorar sus propias prácticas y contribuir a mejorar la calidad de la educación de la institución donde imparten sus conocimientos.

La investigación aparece íntimamente ligada a la formación, ya que es la encargada de recoger los problemas cotidianos que hacen a la vida de las aulas y de las instituciones de educativas y transformarlos en cuestiones de investigación. Esta interface investigación-formación deberá proporcionar a los docentes en ejercicio las nuevas competencias, los nuevos saberes, destrezas y conocimientos que necesitan para que la transformación de la educación en todos sus niveles sea efectiva y logre su principal objetivo; ser una respuesta formativa válida para los educandos, la cual permitirá establecer las necesidades y las modalidades de formación para los futuros docentes; y, podrá dar los necesarios insumos para diseñar una formación inicial que atienda las problemáticas reales que deberán enfrentar los docentes en su posterior ejercicio y darles las herramientas necesarias para ello. Se refleja así la necesidad de que la tarea docente requiera de un trabajo en equipo en el cual se dé el planteamiento de la docencia como una tarea de investigación colectiva, de producción de conocimiento sobre la enseñanza y el aprendizaje.

Es por ello que resulta necesario, tener en el magisterio, docentes que investiguen y procuren llevar al aula aquellos modelos de relación con el saber que sean adecuados para atender la diversidad de todos sus alumnos respetando sus características particulares en cuanto a las formas en que se apropian de los contenidos y las habilidades que se les enseñan.

En ese sentido, Ranciere (2008, Pg. 5) manifiesta que *dos facultades se ponen en juego en el acto de aprender: por un lado, la inteligencia y la voluntad, y por el otro, la confianza en la capacidad intelectual de todo ser humano*. Frente a estos grandes desafíos que se les presentan a los docentes, de procurar ser agentes que faciliten la apropiación de saberes, acompañar a los alumnos para legarles los símbolos de la cultura de la humanidad, ser modelos de referencia en la construcción de identidades, los encontramos, sin embargo, en muchos casos, sumidos en la rutina y sobrecargados con la tarea cotidiana, por lo que optan, de manera consciente o inconsciente, por reproducir, en definitiva, sus propias biografías.

1.10. El desarrollo profesional de los docentes proyectado desde el presente al futuro.

El examen de los avances y problemas que enfrenta la formación docente necesita no sólo considerar la relación existente entre ella y determinadas políticas educacionales, sino también por lo menos de alguna referencia a los marcos conceptuales que se han manejado respecto a la formación de profesores, lo cuales suelen ser implícitos, también llevan en sí versiones sobre lo que se entiende por profesión docente es decir las nuevas demandas en el campo social y educacional obligan a los profesores y profesoras a trabajar en cierto sentido de manera inédita con respecto a su experiencia anterior.

La realidad de sus alumnos se complejiza tanto en los países desarrollados como en desarrollo aunque los problemas no sean del todo comparables. *Se emiten mensajes que apuntan a la responsabilidad del maestro por el aprendizaje de sus alumnos y se busca medir su éxito según resultados, junto con esta creciente tendencia se construye también teóricamente respecto a la profesión docente sobre la base de estudios cualitativos que muestran la importancia de los procesos mentales según los cuales los profesores procesan la ejecución de su docencia* (Clark y Petersen, 1986, Pg. 18).

Los cambios de institucionalidad de la formación docente inicial han afectado poco a sus contenidos y procesos de formación, sigue predominando para la formación de maestros primarios el concepto de un generalista que maneja mínimamente lo requerido para transmitir los contenidos del currículo según lo especificado en planes y programas, los que a partir de los años setenta son formulados en términos de objetivos conductuales y actividades especificadas de enseñanza y evaluación.

Al profesor secundario se lo considera, sin muchas variaciones, como especialista en una disciplina del currículum; que es común en nuestro país que no se exige para los profesores

una preparación profesional pedagógica constante, se limita a cursos para conocer las nuevas mallas curriculares que se impartirán durante el año lectivo. Cuando la base de conocimientos que necesita el docente para enseñar no debe estar basada en la acumulación de saberes fragmentados y descontextualizados lo cual constituye una característica en los currículos de formación docente, que viene a constituir un problema en las orientaciones para el desarrollo profesional del docente que se elaboran desde algunos ministerios.

Si bien los talleres de trabajo colaborativo entre profesores tienen gran potencial formativo, estos requieren de una mínima estructura y de estímulos externos que les permitan ir más allá de ser instancias de agradable intercambio pero vacías de contenido (Mello, 2000, Pg. 2). En nuestro país actualmente existen acciones de formación permanente que buscan desarrollar en los docentes un interés por transmitir sus conocimientos a sus alumnos, una de las constataciones positivas de lo que ocurre hoy en nuestro país, es que han aumentado notablemente las posibilidades de comunicación y, por tanto, de informarnos sobre innovaciones y proyectos que atañen al campo del desarrollo profesional docente.

No estamos ni en la situación de tener que reinventar la rueda frente a nuestros problemas ni de tener que aceptar las soluciones envasadas que solían proponer las agencias financiadoras, ya que se ha forzado un cambio de nomenclatura, desde hablar de capacitación y de perfeccionamiento en referencia a la formación permanente a hablar de desarrollo y crecimiento profesional. Sin embargo, en todos los círculos de las provincias tanto en la zona urbana como rural ronda aún el término capacitación como casi un equivalente de formación continua, si bien en su significado de diccionario este concepto tiene una connotación amplia, en la práctica se le atribuye el significado de entrenar, de proporcionar los útiles para hacer una tarea.

Beatrice Avalos (2009, Pg. 7), señala que desde esa perspectiva, *cuando le enseñamos a un profesor a manejar el computador para acceder a un software educativo o aprender a entrar a la Internet, lo capacitamos; pero no lo formamos para traducir este conocimiento en acciones pedagógicas que faciliten el aprendizaje significativo de materias curriculares*. Es decir se busca reformar a las instituciones de formación inicial, fortaleciendo sistemas de capacitación permanente centrados en las instituciones de enseñanza primaria, secundaria y superior en la que además se escrutan fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes relacionando esto con evidencia de mejor desempeño docente.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El diseño es un esquema global, que trata de dar respuesta a ciertas preguntas que han suscitado el problema de investigación (Hernández, 2008). Para este estudio se va a utilizar un enfoque mixto, ya que recolecta, analiza y vincula datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio, para responder al planteamiento del problema.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos utilizados en el presente trabajo son: descriptivo, sintético, analítico, y estadístico.

El método *descriptivo* fue de gran ayuda en la caracterización de los diferentes aspectos laborales de los titulados.

El método sintético, se lo usó para realizar la síntesis del material bibliográfico.

El método analítico y estadístico, permitió examinar cada uno de los datos recopilados a través de la aplicación de las encuestas.

También se utilizó técnicas e instrumentos, entre estas está la documental, que sirvió para la recopilación de la información bibliográfica, así mismo está la encuesta, que a través de la aplicación de cuestionarios permitió recolectar información sobre los titulados de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja y de sus directivos:

- La encuesta dirigida a los titulados conformada por dos literales: a) características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL; b) inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL, repartida en siete aspectos: metodológicos-didácticos; autoevaluación de la práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; interacción profesor, padres de familia y comunidad; profesores y trabajo en equipo; y como último aspecto el que se refiere a formación.
- La encuesta dirigida a directivos para conocer sobre el inventario de tareas del trabajo docente de los titulados investigados
- La ficha de contacto para titulados y empleadores, permitió determinar nombres y apellidos, dirección domiciliaria, dirección de trabajo, firma, sello de la institución, y número telefónico.

2.3. Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación hacen referencia a:

- Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.
- Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.
- Valoración docente de la profesión.
- Satisfacción docente.
- Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.

2.4. Contexto

Los docentes investigados se encuentran distribuidos en los cantones de: Saraguro, Paltas, Calvas, Cariamanga, Alamor, de la Provincia de Loja, y, Machala de la Provincia de El Oro. Las instituciones educativas en las que laboran son: Escuelas "Rosa María Guzmán De Torres", "Virgen de Fátima", "Nicanor Guerrero", "Santa Juana de Arco" y "Lauro Guerrero Becerra". Las mismas que están ubicadas en las cabeceras parroquiales de los cantones antes indicados.

Con ayuda de medios de transporte terrestre, información proporcionada por la UTPL, y personas del sector, fue fácil llegar.

2.5. Población y muestra (análisis)

Para este estudio se trabajó con una población y muestra de siete titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en la Modalidad Abierta y a Distancia de la licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica comprendidos entre los años 2007 al 2012 y a sus empleadores. De los cuáles cinco trabajan en la docencia y dos desempeñan otras actividades.

2.6. Recursos

2.6.1. Humanos:

- Alumno Investigador Hilton Efrén Ramírez Sarango
- Directora de Tesis Mgs. Leonor del Carmen Franco

- Los empleadores de los titulados encuestados.
- Siete titulados universitarios de la UTPL encuestados

2.6.2. Institucionales

- Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL).
- Escuela de Educación Básica Rosa “María Guzmán de Torres”
- Escuela Particular “Virgen de Fátima”
- Escuela de Educación Básica “Nicanor Guerrero”
- Comunidad Educativa “Santa Juana de Arco”
- Escuela “Lauro Guerrero Becerra”

2.6.3. Materiales

- Computador personal
- Guía didáctica
- Copias de las encuestas y entrevistas
- Lápiz 2B, borrador, esferos negro y azul.
- Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA)
- Medios de transporte y hospedaje
- Cartas para titulados y empleadores
- Cámara fotográfica
- Celular

2.6.4. Económicos

N°	DETALLE
1	Copias
2	Transporte
3	Alimentación
4	Hospedaje
5	Impresiones y anillado de encuestas
6	Material de oficina
7	Varios

2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos

Para el trabajo de campo se utilizó los instrumentos necesarios que fueron enviados a través del Entorno Virtual de Aprendizaje, estos son encuestas, un listado con los códigos,

nombres, números de teléfono, direcciones, y ubicación de los establecimientos educativos de cada uno de los titulados a investigar.

Asignada una población de siete titulados para ser encuestados, de inmediato se procedió a buscar y contactar a los mismos, esto se lo realizó por vía telefónica en algunos casos, otros gracias a los centros educativos así como también se los buscó personalmente en su domicilio en la cual se estableció el día, fecha, hora y lugar para aplicar la encuesta.

Una vez identificadas las instituciones y lugares de trabajo donde laboran los titulados, se conversó con los empleadores dándoles a conocer el propósito y el alcance de la investigación, la Institución auspiciante (UTPL) y los objetivos que se lograrán a través de trabajo a realizarse, se solicitó el permiso para realizar el trabajo en la Institución que él representa, para ello se presentó la carta proporcionada por el Departamento de Educación y la Coordinadora de Titulación de Universidad Técnica Particular de Loja.

Con la autorización de los empleadores se procedió a la entrevista con los titulados dando a conocer la finalidad de la aplicación de los cuestionarios, la forma cómo se los debe llenar, se entregó el material necesario (cuestionario, lápiz 2b).

Al aplicar los cuestionarios en algunos literales fue necesario explicarles su significado y de esta manera facilitar la entrevista mostrando gran interés, sinceridad, tranquilidad y seguridad al contestar las interrogantes, dejaron notar una actitud cooperativa y predisposición en el trabajo realizado, el tiempo tomado para el desarrollo de la encuesta fluctuó entre 30 a 35 minutos.

Para efectuar el trabajo, se realizó un recorrido en dos semanas la primera en la Provincia de Loja, en los cantones de Saraguro; Cariamanga; Paltas en la Parroquia de Bramaderos y Guachanamá; Alamor; y la segunda en la Provincia del Oro, en el cantón Machala Parroquia Puerto Bolívar, obteniendo excelentes resultados y sobre todo se observó la predisposición y colaboración de los investigados, no podría faltar el agradecimiento sincero por la favorable acogida.

Una vez recopilada la información se procedió a llenar las matrices subidas en el EVA, para que se generen las tablas y gráficos estadísticos respectivos, las mismas que de inmediato se las envió por internet y en físico por el Centro Universitario de cada sector.

3. INTERPRETACION, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.

3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.

3.1.1.1. Ubicación geográfica.

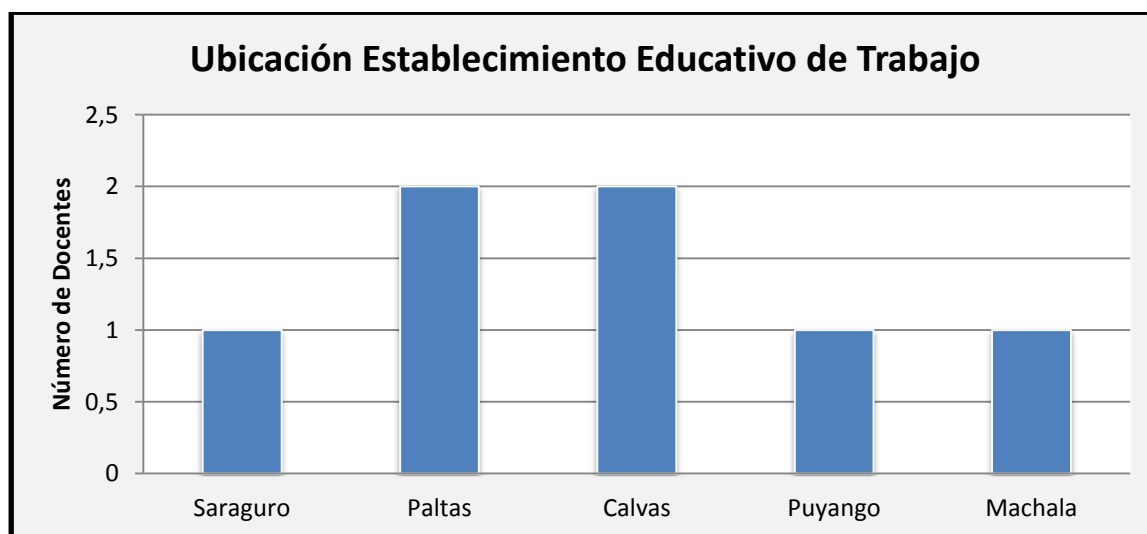
Tabla 1.

Ubicación del Establecimiento Educativo de Trabajo			
Apellido y nombre	Cantón	Provincia	Establecimiento
Carrera Ivonne	Saraguro	Loja	Escuela. "Rosa María Guzmán de Torres".
Vivar María	Machala	El Oro	Escuela. "Virgen de Fátima"
Carrillo Silvana	Paltas	Loja	Escuela "Nicanor Guerrero"
Carrillo Víctor	Calvas	Loja	Escuela "Santa Juana de Arco"
Carrillo Fanny	Paltas	Loja	Escuela. "Lauro Guerrero Becerra"
Carrillo Martha	Calvas	Loja	En su domicilio
Carrión Gloria	Puyango	Loja	Pastelería Célica

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 1.



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Como se observa en la **gráfica 1** los establecimientos educativos donde laboran los docentes investigados, el porcentaje mayoritario corresponde a los cantones de Paltas y

Calvas con 28,6% y 14%, Puyango, Saraguro y Machala. De acuerdo a las investigaciones realizadas por Romo y Zurita, (2003), en la Provincia de Loja existen mayor número de docentes con (9673), mientras que en La provincia de El Oro (6363), siendo una de las razones primordiales para realizar esta investigación, además el nivel de educación en Loja es relativamente alto. La mayoría de los jefes de familia tienen alguna educación formal, mientras que menos del 5% no tienen ninguna educación. (Ramalhosa & Minkel, 2003). Así mismo se debe mencionar que los profesionales viven en sus lugares de trabajo lo cual es beneficioso, ya que con ello no hay la preocupación de trasladarse de un lugar a otro, ofreciendo de esta manera un mejor servicio educativo a la comunidad.

3.1.1.2. Edad

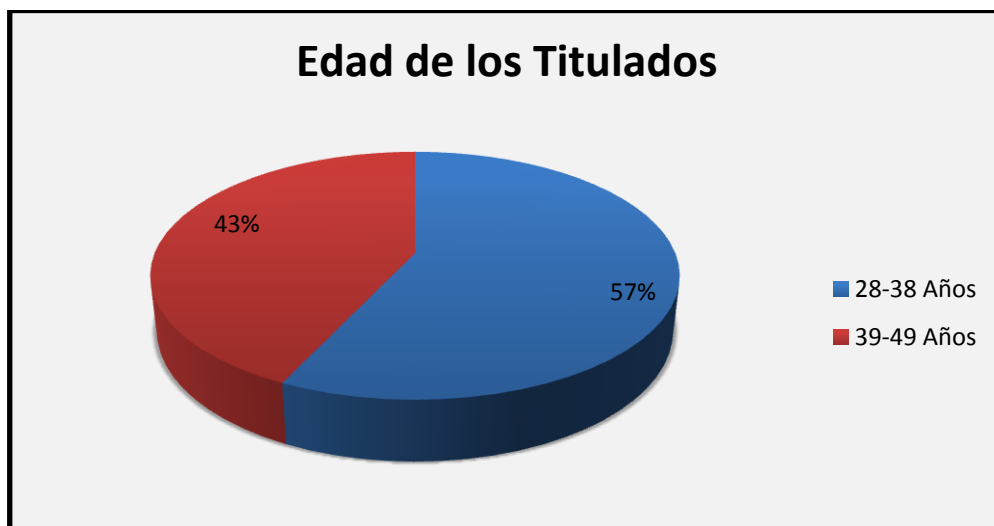
Tabla 2

Años de Edad	F	%
28-38	4	57
39-49	3	43
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 2



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez.

Al observar la información del **gráfico 2**, se determina que la edad con mayor porcentaje (57%) de los titulados oscila entre 28 a 38 años, seguidamente un 43%, que corresponde a las edades de 39 a 49 años, al comparar con investigaciones realizadas (ESPOL, 2003), el 50% de los funcionarios entrevistados poseen una edad menor o igual a 42 años, el 25%

tienen edades menores o iguales a 34 años, y el 25% tienen edades mayores o iguales a 49 años, demostrando que en nuestro país el mayor porcentaje de docentes es joven.

3.1.1.3. Sexo

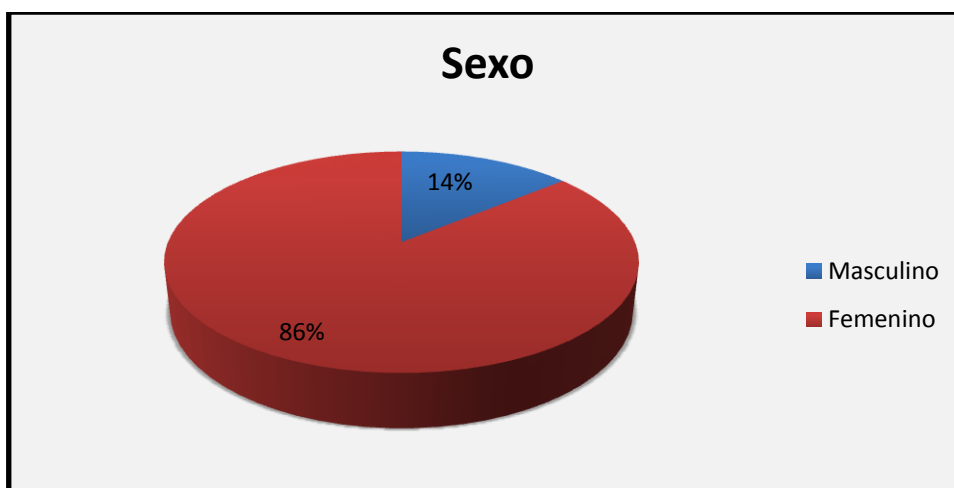
Tabla 3

SEXO	F	%
Masculino	1	14
Femenino	6	86
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 3



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Al respecto se determina que el 86% de encuestados corresponde al sexo femenino, y el 14% al masculino, según investigaciones realizadas en el censo 2010 por el Magisterio Fiscal en el Ecuador, nos indica que el 46,48% son hombres y el 53% son mujeres (ESPOL, 2003), esto revela que en la docencia existen mayor número de mujeres que hombres puesto que la actividad docente involucra poseer carácter flexible de calidez y amor maternal que es adquirido desde la concepción de la mujer siendo un referente para que se incline por esta profesión.

3.1.2. Características académicas de los titulados

3.1.2.1. Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.

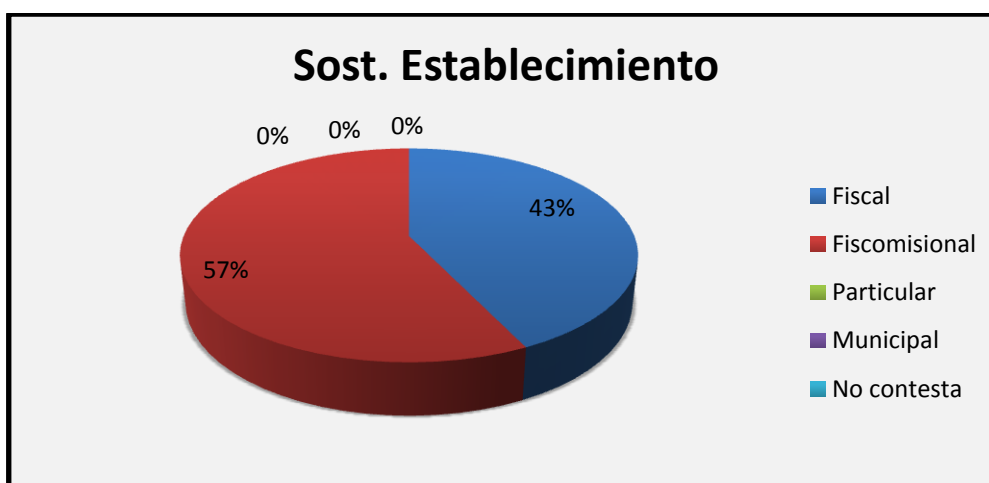
Tabla 4

Opción	F	%
Fiscal	3	43
Fiscomisional	4	57
Particular	0	0
Municipal	0	0
Total		100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 4



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Según la información obtenida, el 57% de encuestados alcanzaron el bachillerato en un centro educativo Fiscomisional, y el 43 % en establecimientos fiscales. El nivel económico familiar es el determinante principal para los padres en el momento de elegir el tipo de institución educativa, según los datos del Censo del año 2010 muestra que en la Provincia de Loja el 47 % de la población provincial está bajo la línea de pobreza, tiene ingresos per cápita menores al costo mínimo de una canasta de bienes y servicios que permitiría la satisfacción de sus necesidades básicas, (INEC, 2010), siendo este el factor principal que les inclino orientarse por este modelo de educación, además la formación en valores

morales y tendencias religiosas que se dan en estos establecimientos educativos, el cual les brindan confianza y seguridad a los padres por ende a sus representados, convirtiéndose en la mejor opción para la educación de sus hijos.

3.1.2.2. Tipo de educación del colegio donde obtuvo el bachillerato

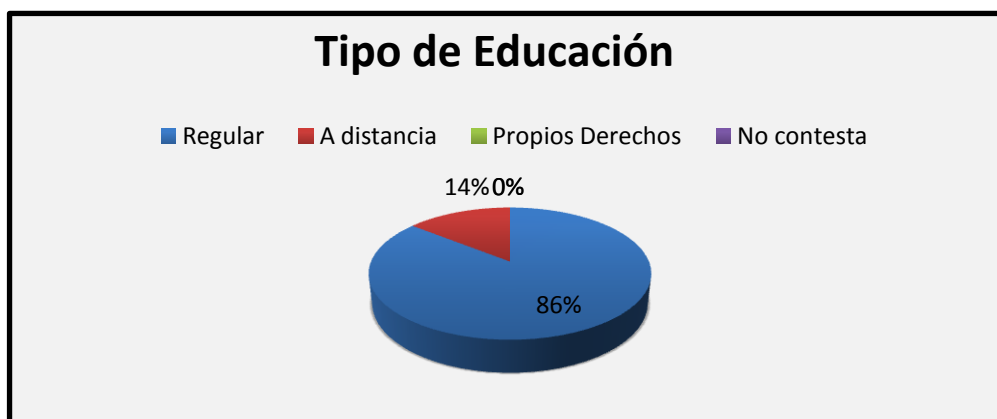
Tabla 5

Tipo de Educación	F	%
Regular	6	86
A distancia	1	14
Por sus propios derechos	0	0
No contesta	0	0
Total		100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 5



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Según los investigados, el colegio donde obtuvieron su bachillerato es de tipo regular, así lo expresa el 86%, mientras que el 14% lo hicieron a distancia. El estado nacional ha constituido como prioridad principal la educación regular de calidad, demostrándose en los resultados del Sistema Integrado de indicadores Sociales del Ecuador, donde la accesibilidad a instituciones educativas gratuitas y privadas, se ve reflejado con la disminución del 7,9 % de analfabetismo hasta el 2012, donde las facilidades de acceso a la educación regular ha sido la determinante para que los titulados tengan acceso en un mayor porcentaje a la educación regular.

3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Tabla 6

Nivel de estudios	F	%
Diplomado	0	0
Postgrado	0	0
Ninguno	7	100
No contesta	0	0
Total		100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 6



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

La totalidad de los profesionales entrevistados, no han obtenido ningún otro título universitario luego del otorgado por la UTPL. A pesar del sinnúmero de ofertas de postgrado y programas de becas que ofrece el gobierno de turno, y organismos no Gubernamentales, no se ha mejorado el título académico, lo que se deduce que la falta de motivación y recursos económicos para continuar con los estudios ha resaltado esta determinante.

3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación.

3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

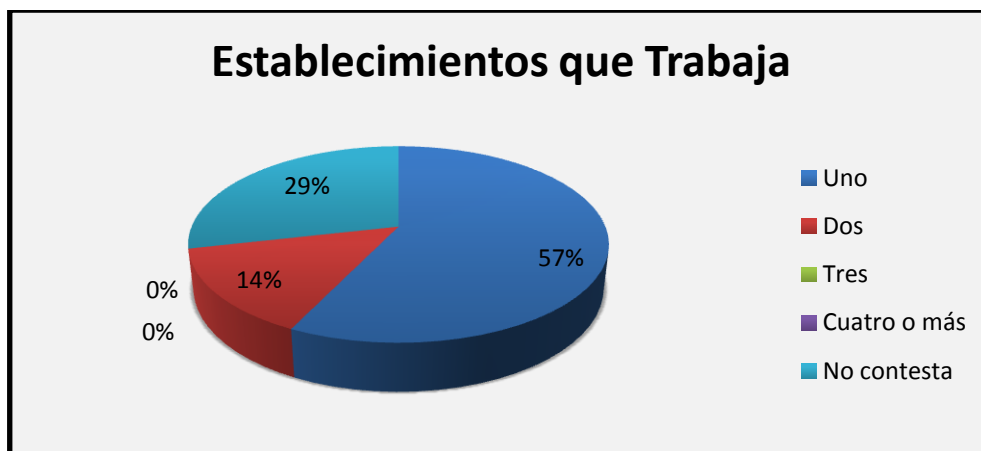
Tabla 7

Número de establecimientos	F	%
Uno	4	57,1
Dos	1	14,2
Tres	0	0
Cuatro o mas	0	0
No contesta	2	28,6
Total		100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 7



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Al observar los resultados obtenidos en la **gráfica 7**, se comprueba que el 57,1% de los titulados labora en un solo establecimiento debido a que de acuerdo al Reglamento del Ministerio de Educación el sistema de carga laboral para el sector público, a partir del 26 de Julio año 2012 pasó a ser de 8 horas diarias (MEC, 2012), por lo tanto, no le permite al docente trabajar en varios establecimientos, sin embargo existe un 14% de titulados laborando en dos establecimientos lo hacen por horas para avanzar a cubrir su carga profesional. El 29 % no contesta, esto porque no ejercen la profesión, y se dedican a otras actividades.

Esto demuestra que los docentes investigados dedican la mayor parte de su tiempo a una sola institución lo que hace que haya una mayor entrega profesional a la entidad y una mejor enseñanza -aprendizaje en el nivel educativo.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

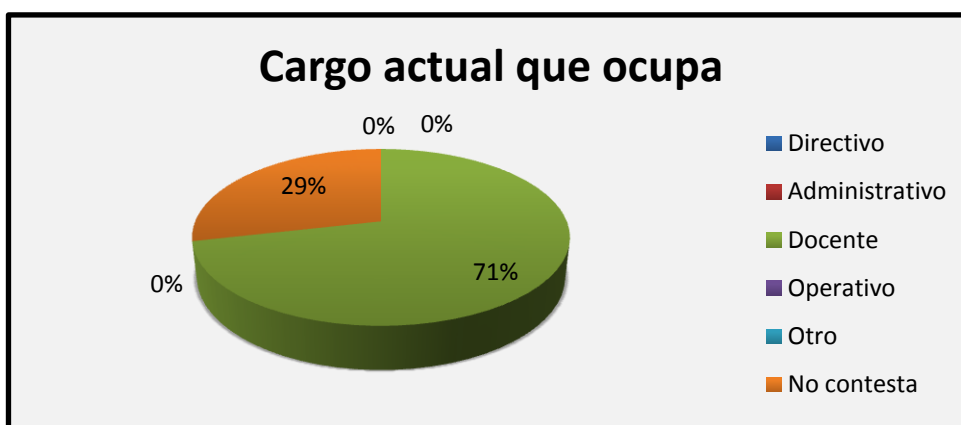
Tabla 8

P13		
Opción	F	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	5	71
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	2	29
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 8



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez.

De la totalidad de encuestados, un porcentaje significativo como es el 71%, ocupa el cargo de docente, y el 29 % no contesta, esto debido a que realizan otras actividades. Según investigaciones realizadas el 78,64% de profesionales son profesores, 2,34% directores y rectores, y 19,01% funcionarios que laboran en áreas administrativas o de servicio. Evidenciando mayor porcentaje de titulados que ejercen la profesión como docentes, esto puede darse debido a que la carrera que escogieron fue por vocación, o porque ya se encontraban ejerciendo la docencia y requerían del título para seguir con esta profesión, además esta tendencia le ha motivado porque actualmente el gobierno central ha priorizado

la educación, mejorando los salarios, brindando capacitaciones y estabilidad laboral, lo cual motiva a los titulados a ejercer la docencia.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

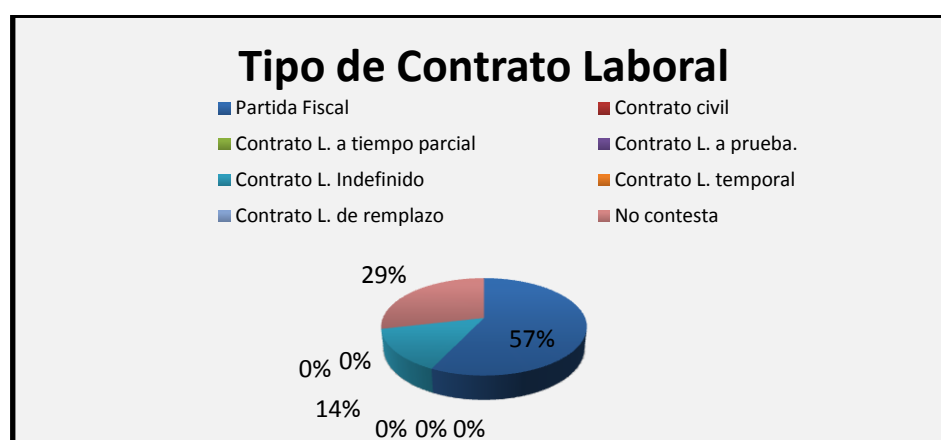
Tabla. 9

Tipo de contrato laboral		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	57
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	14
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	14
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	28
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 9



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Tomando como referencia los datos obtenidos en el **gráfico 9**, el 57% de los titulados, laboran con asignación de partida fiscal, el 29% no ejercen la profesión y un porcentaje inferior (14%), tienen contrato indefinido.

Según investigaciones realizadas por Romo, (2003) de los docentes en Ecuador el 91.17% tiene nombramiento y 8.10% no lo posee, de ello se deduce que el mayor número de docentes tiene designación estable en su institución. El gobierno ecuatoriano ofrece estabilidad laboral de los docentes, quienes deben pasar las pruebas y evaluaciones

integrales en todos los campos académicos que se realizan mediante los concursos de mérito y oposición. (Jaramillo, 2013).

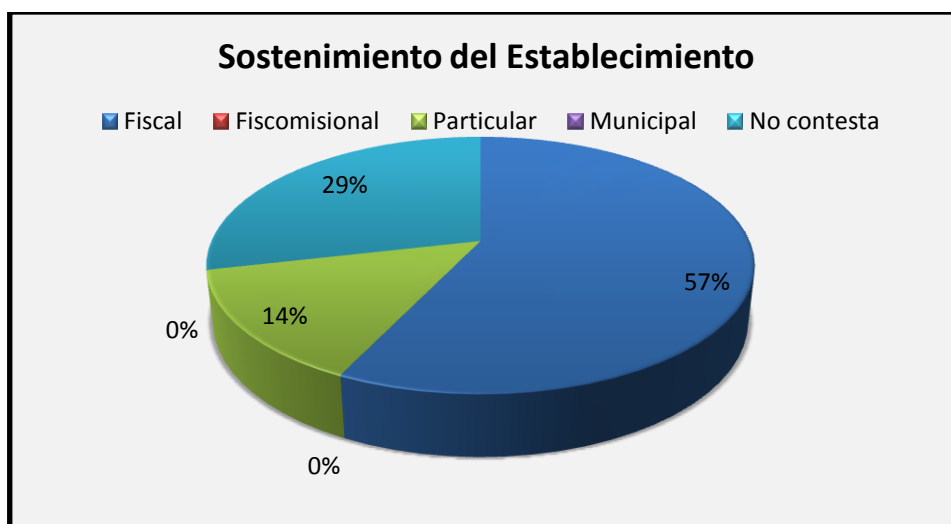
Tabla 10

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,1
Fiscomisional	0	0
Particular	1	14,3
Municipal	0	0
No contesta	2	28,6
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 10



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Según la información obtenida como se muestra en el **grafico 10**, el 57% de encuestados manifiestan que el sostenimiento del establecimiento donde labora es fiscal, el 29% no contesta debido a que no ejerce la docencia y el 14% corresponde al particular. Esto corrobora los datos estadísticos del Banco Central del Ecuador, a diciembre de 2012 el 69,7 % y 80,4% en el área urbana y rural respectivamente laboran en el sector público , y según la última actualización del archivo maestro de Instituciones Educativas AMIE 2009-2010, el sistema fiscal abarca el 71,2 % de Instituciones Educativas, , esto justifica que el mayor porcentaje de los titulados laboran como docentes fiscales, además las entidades ministeriales a nivel laboral y educacional han

implementado sistemas de concurso de méritos y oposición para que los aspirantes mediante sitios virtuales como el Sistema de Información del Ministerio de Educación, obtenga el acceso a los puestos de docencia mejorando notablemente, en el ámbito educativo y económico de manera que los titulados optan por ejercer esta profesión.

3.2. Formación académica de los titulados con la actividad laboral

3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.

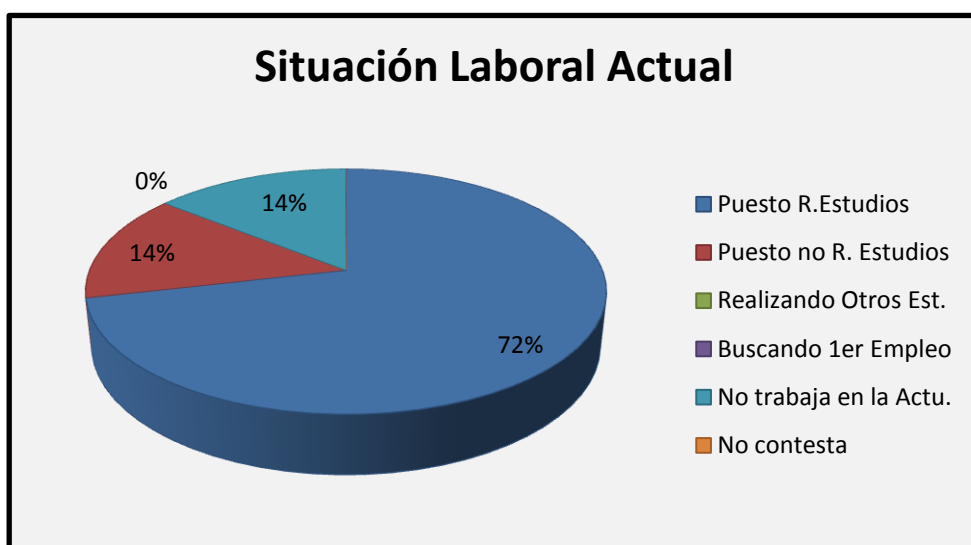
Tabla. 11

Situación laboral actual		
Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	5	71,4
Puesto no R. Estudios	1	14,3
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	1	14,3
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 11



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez.

El 72% de los titulados se encuentran trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL, un 14% trabaja en puestos no relacionados con los estudios, y otro 14 % no trabaja en la actualidad.

En la Universidad Técnica Particular de Loja en el último quinquenio (2007-2012) han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica 1849 estudiantes de los cuales la gran mayoría se encuentran insertos en la labor docente. Las universidades desempeñan un papel importante en el desarrollo de la sociedad mediante la formación profesional que brindan a sus estudiantes, dándose una relación directa entre formación académica y trabajo, según los resultados obtenidos se hace necesario implementar políticas y programas de inserción laboral para lograr un mejor desempeño de las capacidades, destrezas y conocimientos adquiridos para los que fueron preparados los titulados

3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.

Es fundamental formar ciudadanos autónomos, con capacidad de razonamiento lógico, sintético y decisión. Según Lanz (1999) citado por (Martínez & Zea, 2004), señala que para lograr una mejor educación se requiere transformar los modelos y esquemas de pensamiento, formar ciudadanos con un conjunto de competencias básicas como capacidad de opinar, criticar y crear intelectualmente, los docentes deben tener participación activa y cooperativa simultáneamente creativo, responsable, gestor de proyectos y programas de innovación educativa, y un especialista en el área educativa, implementar estrategias para ser competente, con el único objetivo de mejorar e innovar la educación.

3.3. Valoración docente de la profesión.

3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.

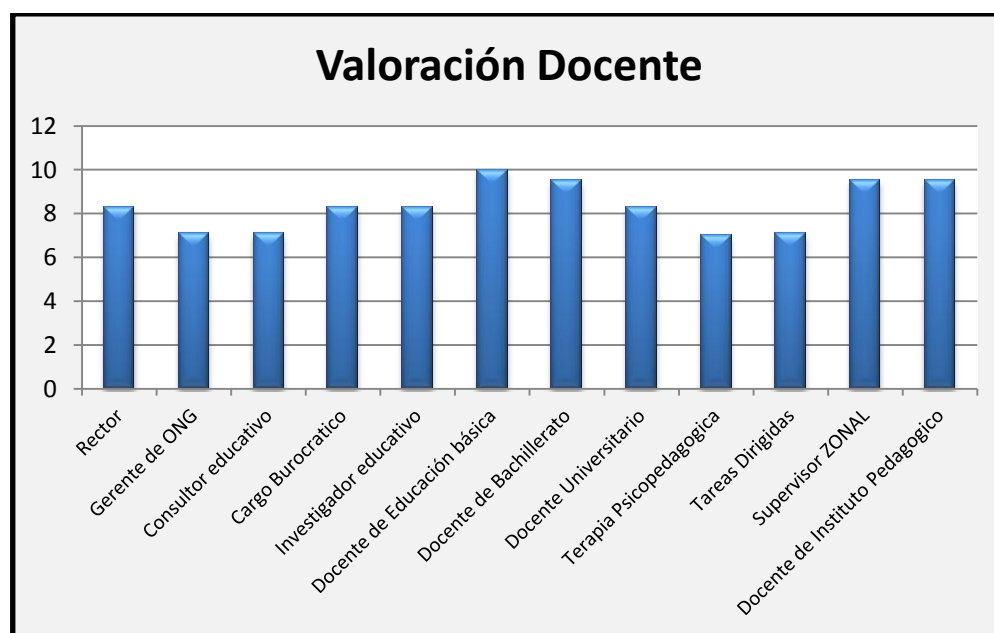
Tabla 12

Opción	Frecuencia	%
Rector	7	8,3
Gerente de ONG	6	7,1
Consultor Educativo	6	7,1
Cargo Burocrático	7	8,3
Investigador Educativo	7	8,3
Docente de Educación Básica	8	10
Docente de Bachillerato	8	9,5
Docente Universitario	7	8,3
Terapia Psicopedagógica	6	7
Tareas Dirigidas	6	7,1
Supervisor Zonal	8	9,5
Docente de Instituto Pedagógico	8	9,5
TOTAL		100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 12



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Como se observa en el **gráfico 12**, de todas las alternativas presentadas como opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación que posee el titulado, el mayor porcentaje que corresponde al 10% de los Titulados consideraron que una buena opción de trabajo es ser docente de Educación Básica, 9,5 % supervisor zonal y docentes de instituciones pedagógicas, y 8,3% ser rector, docente universitario y ser investigador educativo.

Según la última actualización del archivo maestro de Instituciones Educativas AMIE 2009-2010 en el nivel escolarizado existen 29998 Instituciones Educativas, 4548 de Educación Inicial, 25503 de Educación General Básica, 3243 en Bachillerato lo cual determina que los titulados se orientan por la enseñanza , presentando un mayor número de instituciones Educativas de Educación General Básica, por lo cual los titulados han logrado su inserción laboral por la gran demanda que presentan estas instituciones, además en esta investigación se determino que existe mayor número de docentes de sexo femenino , las cuales prefieren optar por ejercer la docencia.

3.4. Satisfacción docente

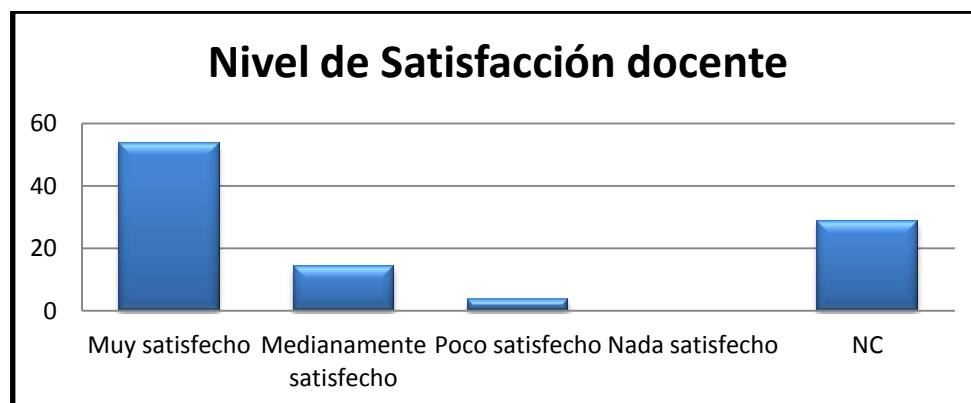
Tabla 13

Nivel de satisfacción Docente	F	%
Muy satisfecho	30	53,6
Medianamente satisfecho	8	14,3
Poco satisfecho	2	3,6
Nada satisfecho	0	0
NC	16	28,5
TOTAL		100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 13



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Según Marcillo, (2011), la vocación del docente es la capacidad de entrega y el amor a su profesión, que le permite realizar su labor con satisfacción y calidad. Al respecto, el 56,3 % de los titulados que laboran como docentes mencionan sentirse satisfechos con la docencia, el 14,3 % medianamente satisfechos y el 3,6% poco satisfecho, determinando que el alto porcentaje de satisfacción en la docencia se da debido que al obtener un título de tercer nivel ha llevado a los titulados a desarrollarse en el ámbito educativo, ya sea en docencia, investigación, gerencia etc., además ha incrementado su nivel de vida puesto que son bien remunerados y existen posibilidades para obtener un nombramiento y a seguirse preparando con los programas de educación.

3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 14

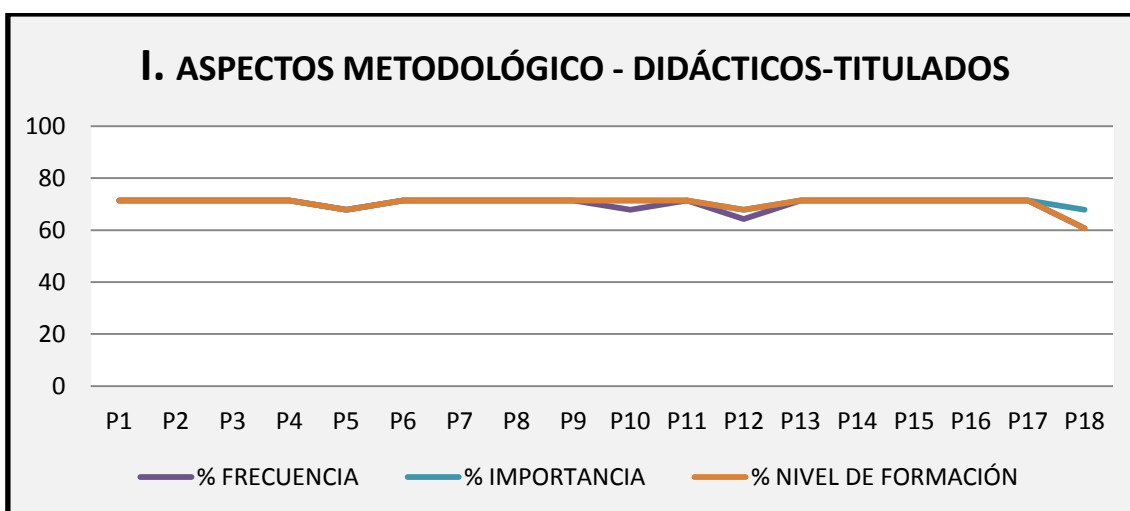
I ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS- TITULADOS			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1: Prepara los contenidos teóricos de la disciplina	71	71	71
P2: Prepara técnicas y estrategias de enseñanza	71	71	71
P3: Planifica actividades de aula	71	71	71
P4: Ejecuta actividades de aula	71	71	71
P5: Elabora recursos didácticos	68	68	68
P6: Crea climas favorables de enseñanza	71	71	71
P7: Domina el contenido de la asignatura	71	71	71
P8: Aplica las didácticas específicas	71	71	71
P9: Aplica las didácticas específicas de la asignatura	71	71	71
P10: Aplicar la psicología de la educación en el aula	68	71	71
P11: Promover el trabajo	71	71	71
P12: Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	64	68	68
P13: Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	71	71	71
P14: Revisar los tareas estudiantes	71	71	71

P15: Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten	71	71	71
P16: Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	71	71	71
P17: Atender las necesidades individuales	71	71	71
P18: Conoce y aplica las TIC'S	61	68	61

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 14



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Tabla 15

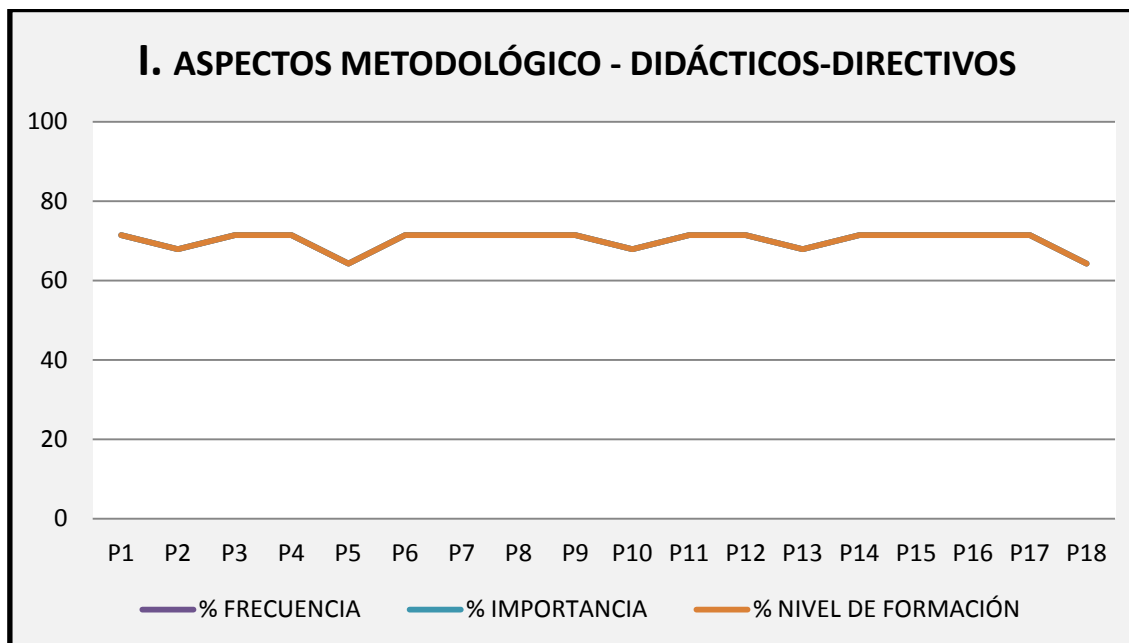
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS- DIRECTIVOS			
# Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1: Prepara los contenidos teóricos de la disciplina	71	71	71
P2: Prepara técnicas y estrategias de enseñanza	68	68	68
P3: Planifica actividades de aula	71	71	71
P4: Ejecuta actividades de aula	71	71	71
P5: Elabora recursos didácticos	64	64	64
P6: Crea climas favorables de enseñanza	71	71	71
P7: Domina el contenido de la asignatura	71	71	71
P8: Aplica las didácticas específicas	71	71	71
P9: Aplica las didácticas específicas de la asignatura	71	71	71
P10: Aplicar la psicología de la educación en el aula	68	68	68
P11: Promover el trabajo	71	71	71
P12: Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	71	71	71
P13: Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	68	68	68
P14: Revisar los tareas estudiantes	71	71	71
P15: Realizar actividades de refuerzo y	71	71	71

apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten			
P16: Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	71	71	71
P17: Atender las necesidades individuales	71	71	71
P18: Conoce y aplica las TIC'S	64	64	64

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 15



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

De acuerdo a la investigación realizada los titulados contestaron que realizan los aspectos metodológicos en un nivel del 71% en importancia, frecuencia y nivel de formación, porcentaje que también coincide en los directivos; en una frecuencia del 68%, aplican la Psicología de la educación en el aula. Las actividades educativas extracurriculares con alumnos lo realizan con un 64% de frecuencia y en un porcentaje de 68% le dan importancia.

Así mismo, con una frecuencia, importancia y nivel de formación de 64%, los docentes investigados conocen y aplican las TIC'S, la UNESCO, (2012) en su artículo Situación Educativa de América Latina y El Caribe Una educación para todos 2015, menciona que las TIC'S no son solo un potente recurso para el aprendizaje, son herramientas cada vez más relevantes para la vida, su potencial no se refiere sólo a la alfabetización digital, además pueden ser utilizadas para promover competencias modernas y mejorar el desempeño

educativo de los estudiantes en términos generales, (UNESCO, 2012), el conocimiento en competencias digitales en el ámbito educativo es una necesidad para la inclusión en la sociedad del conocimiento. Concluyendo que no se está desarrollando en un 100% en las aulas de los docentes investigados, por porcentaje indicado en la gráfica 15.

Al analizar estos resultados se concluye que los titulados no aplican los aspectos metodológicos didácticos en el ámbito educativo en un 100%, situación que preocupa ya que en la etapa de los primeros años de la infancia, se debe prestar atención a la protección y desarrollo de la niñez, indispensable para alcanzar los objetivos básicos de la educación. El docente debe ser el facilitador de aprendizaje cada vez más autónomo y no expositores que desplieguen información para luego ser repetida (Cumbicus & Cañar, 2011).

3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.

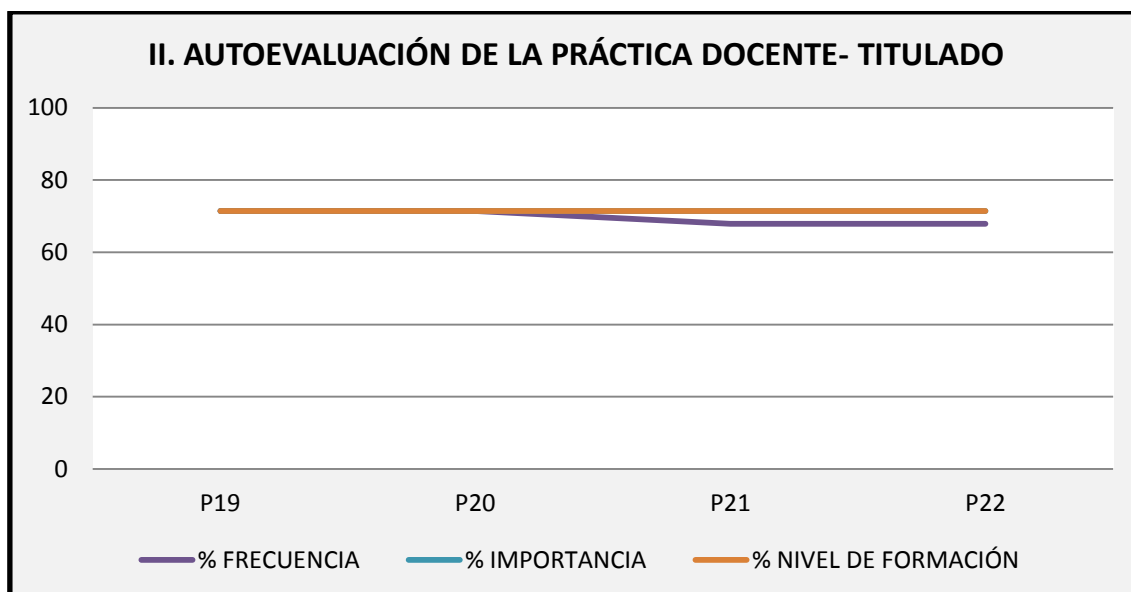
Tabla. 16

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE- TITULADO			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19: Realizar autoanálisis críticos de los análisis de la materia	71	71	71
P20: Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	71	71	71
P21: Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	68	71	71
P22: Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	68	71	71

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez.

Gráfico 16



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

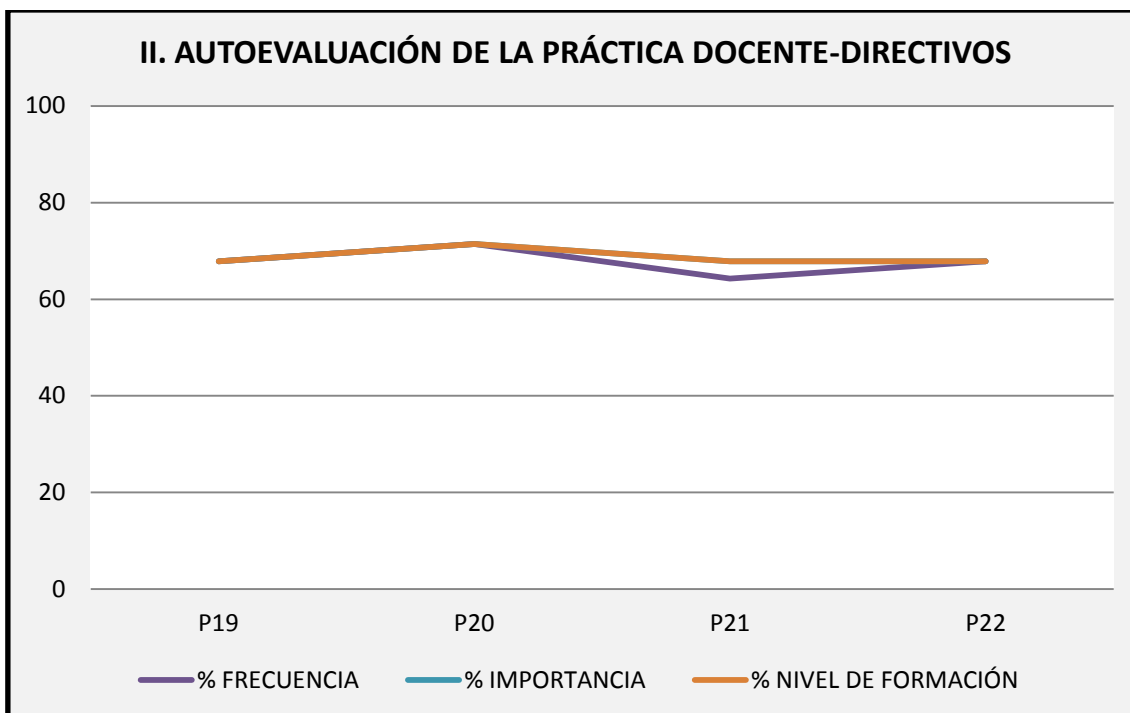
Tabla. 17

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE -DIRECTIVOS			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19: Realizar autoanálisis críticos de los análisis de la materia	68	68	68
P20: Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	71	71	71
P21: Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	64	68	68
P22: Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	68	68	68

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 17



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: Hilton Ramírez

Los datos obtenidos revelan que un porcentaje del 71% de frecuencia, importancia y nivel de formación realizan autoevaluación de la práctica docente de los titulados en autoanálisis críticos de los estudios de la materia y evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos. El 68% analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa, al respecto los directivos se pronuncian en un 64%, se interrelacionan las respuestas entre titulados y directivos. En los años 2008 – 2009, el Ministerio de Educación del Ecuador, procedió aplicar pruebas de evaluación al Magisterio Nacional, donde sus resultados coinciden con los resultados obtenidos de los estudiantes, es decir se ratifica los bajos niveles académicos en la formación de los docentes y como consecuencia de ello repercute en los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de los diferentes niveles (MEC, 2010). Determinando que no se están evaluando en su totalidad con los más altos estándares de calidad en los procesos educativos.

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

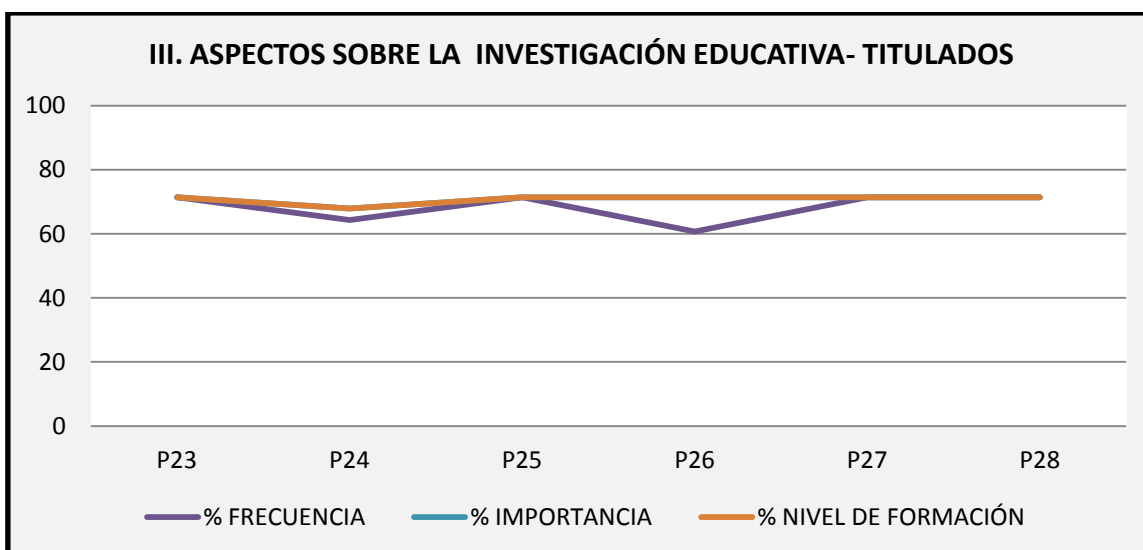
Tabla. 18

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA- TITULADOS			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23: Conducir investigaciones relacionadas a su labor	71	71	71
P24: Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	64	68	68
P25: Investigar y evaluar procesos programas e instituciones educativas análisis de pares con fines de mejora.	71	71	71
P26: Diseñar programas ,acciones proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	61	71	71
P27: Implementar , realizar seguimiento, y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	71	71	71
P28: Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	71	71	71

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 18



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Tabla 19

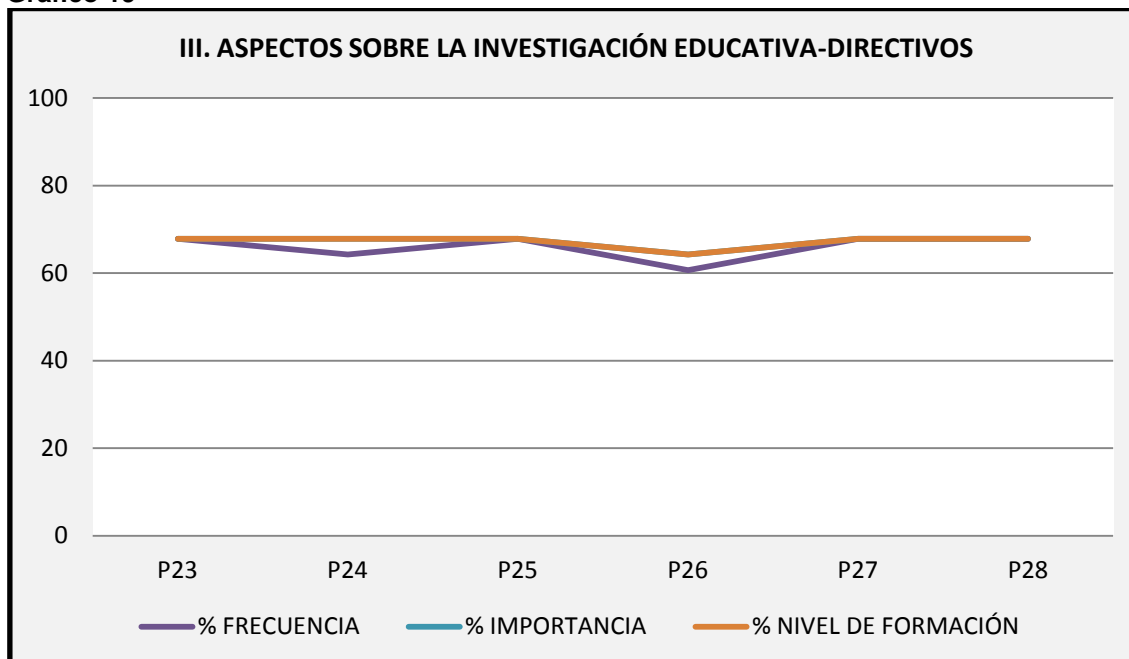
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA- DIRECTIVOS			
Preguntas.	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23: Conducir investigaciones relacionadas a su labor	68	68	68
P24: Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	64	68	68
P25: Investigar y evaluar procesos programas e instituciones educativas análisis de pares con fines de mejora.	68	68	68
P26: Diseñar programas ,acciones proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	61	64	64
P27: Implementar , realizar seguimiento, y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	68	68	68
P28: Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	68	68	68

Fuente:
Encuesta

esta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 19



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Según los docentes en la práctica educativa necesita de teorías, reflexiones y métodos que se van generando a través de la investigación básica para identificar, aspectos más positivos y sus limitaciones, conocer mejor los efectos a los que dicha práctica da lugar para mejorar e introducir innovaciones progresivas que, siendo estudiadas y analizadas por la investigación aplicada, permitan alcanzar objetivos educativos cada vez más altos y complejos.

La información recabada sobre la investigación educativa, expresa que con una frecuencia, importancia y nivel de formación del 71% efectúan investigaciones relacionadas a su labor, y en bajo porcentaje (64%) en proyectos de investigación e innovación educativa, el 61% diseña programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados. Los directivos muestran al respecto resultados de 68% y se relacionan con las respuestas de los titulados. Determinando el bajo porcentaje de investigación en los docentes para lo cual se requiere de motivación y de apoyo social, político y económico para el desarrollo de proyectos de investigación educativos e innovadores.

3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas, y administrativas del titulado.

Tabla 20

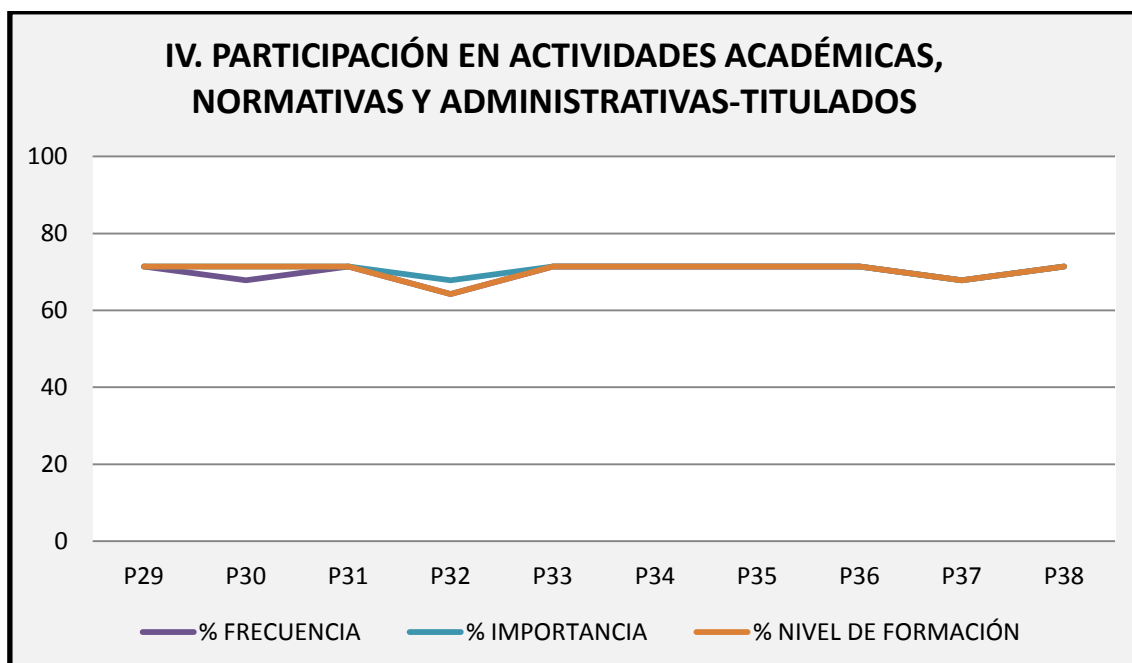
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS-TITULADO			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29: Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	71	71	71
P30: Participar en Juntas de Profesores	68	71	71
P31: Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	71	71	71
P32: Ejercer funciones administrativas	64	68	64

P33: Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	71	71	71
P34: Estudiar la realidad local y nacional	71	71	71
P35: Colaborar en la Organización y Gestión del Centro Educativo	71	71	71
P36: Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	71	71	71
P37: Elaborar reglamentos internos de las comisiones	68	68	68
P38: Conocer y aplicar el código de la convivencia	71	71	71

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez.

Gráfico 20



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

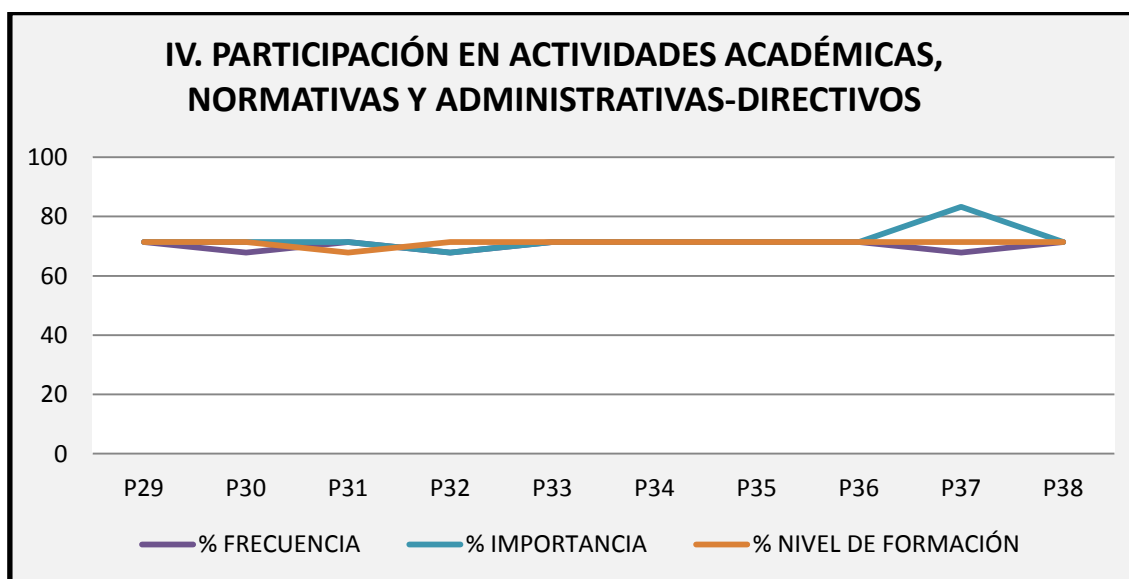
Tabla 21

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS-DIRECTIVOS			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29: Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	68	71	71
P30: Participar en Juntas de Profesores	71	71	68
P31: Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	68	68	71
P32: Ejercer funciones administrativas	71	71	71
P33: Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	71	71	71
P34: Estudiar la realidad local y nacional	71	71	71
P35: Colaborar en la Organización y Gestión del Centro Educativo	71	71	71
P36: Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	68	83	71
P37: Elaborar reglamentos internos de las comisiones	71	71	71
P38: Conocer y aplicar el código de la convivencia	71	71	71

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 21



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

El mayor porcentaje de los titulados encuestados tienen un nivel de participación en actividades académicas, normativas y administrativas -titulados la P33; P34; P35 presentan 71% de frecuencia, importancia y nivel de formación, en la P32 muestran 64 % y 68% en frecuencia, nivel de formación y la importancia, al evaluar los resultados de los directivos en la tabla 21 los resultados se relacionan a diferencia de P29muestran resultados de 68% en frecuencia, y P31 en frecuencia y nivel de formación, muestran un incremento de 83% en importancia en P36.

El Ministerio de Educación según acuerdo 306-11 menciona que es deber de esta cartera de Estado garantizar la eficacia y la eficiencia de las acciones técnicas administrativas y pedagógicas en las diferentes instancias del sistema educativo del país., por lo tanto para que mejore la calidad y eficiencia debe actuar la comunidad educativa ya los docentes les corresponde incrementar la participación en las actividades académicas, normativas y administrativas en un 100 %.

3.5.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado

Tabla 22

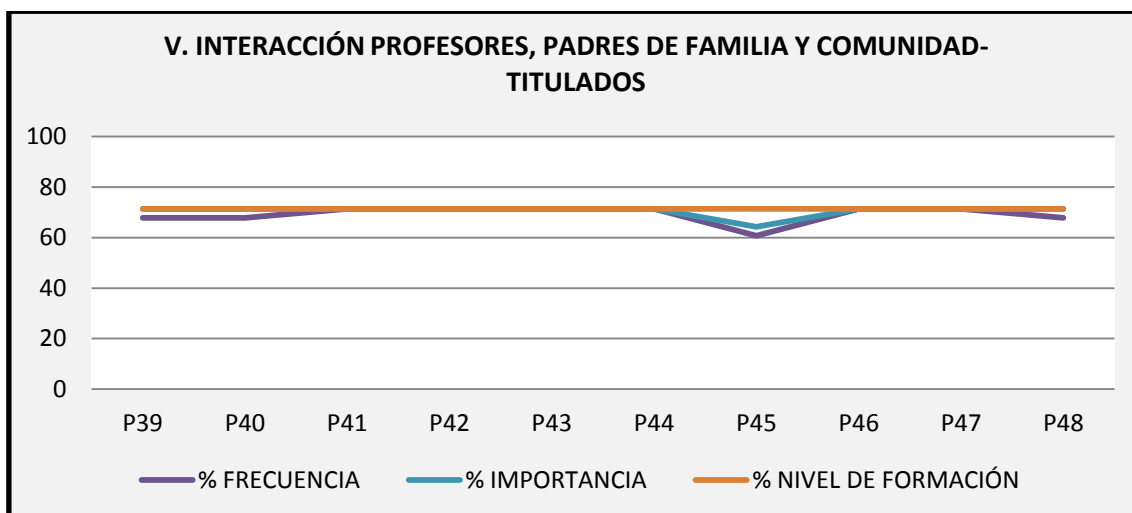
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD TITULADOS			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39: Promover acciones de relación con la comunidad	68	71	71
P40: Colaborar en programas de desarrollo comunitario	68	71	71
P41: Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	71	71	71
P42: Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	71	71	71
P43: Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	71	71	71
P44: Conocimiento del entorno social de los estudiantes	71	71	71

P45: Organizar eventos de integración dentro de la Institución	61	64	71
P46: Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, kermese, campeonato de deportes)	71	71	71
P47: Atender a los representantes legales de los estudiantes	71	71	71
P48: Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	68	71	71

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 22



Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Tabla 23

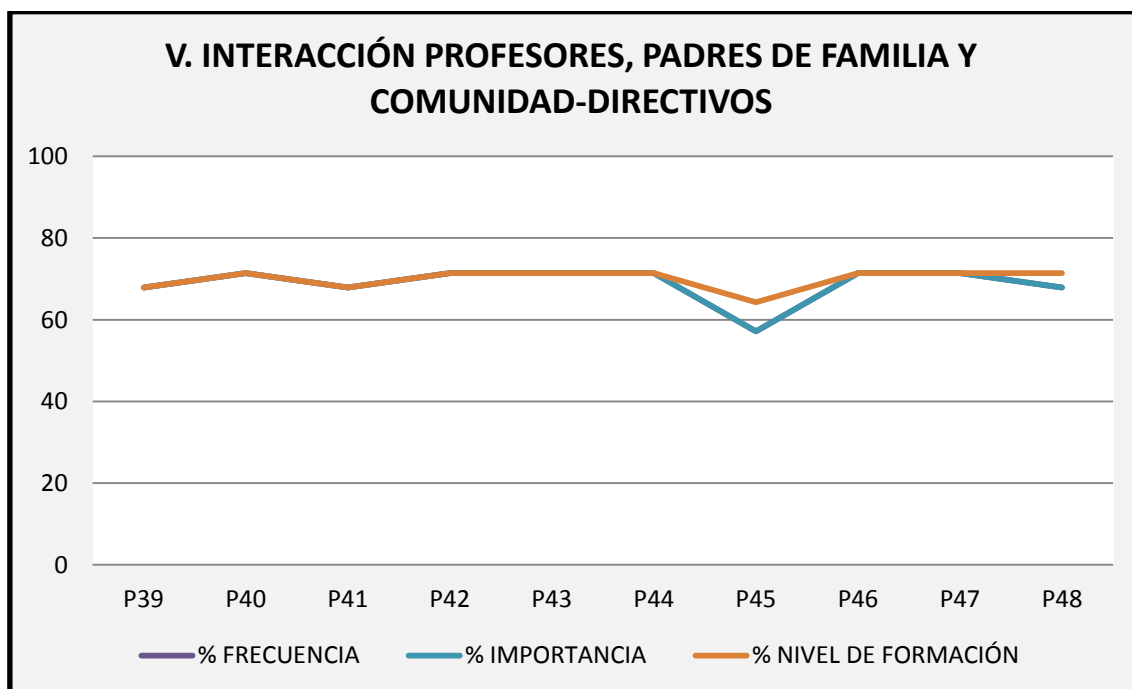
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD-DIRECTIVOS			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39: Promover acciones de relación con la comunidad	68	68	68
P40: Colaborar en programas de desarrollo comunitario	71	71	71
P41: Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	68	68	68
P42: Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	71	71	71
P43: Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	71	71	71
P44: Conocimiento del entorno social de los	71	71	71

estudiantes			
P45: Organizar eventos de integración dentro de la Institución	57	57	64
P46: Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, kermese, campeonato de deportes)	71	71	71
P47: Atender a los representantes legales de los estudiantes	71	71	71
P48: Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	68	68	71

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 23



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez.

Al observar los datos obtenidos, para P42, P44 los docentes y directivos contestan un 71% donde se demuestran la relación que mantienen con los alumnos, el gran interés que muestran en la comunidad educativa, según la (OEA , 2006) la relación de la escuela con la comunidad cumple un papel importante en el desarrollo de propuestas y/o alternativas de acción orientadas a promover procesos de inclusión educativa.

Suarez (2010), menciona que una de las estrategias para mejorar la educación es la integración de todos los involucrados de la comunidad educativa, para alcanzar el control de todos los procesos: formación, administración y desarrollo en lo formativo, administrativo y operativo.

La relación entre la comunidad educativa debe encontrarse debidamente estrecha puesto que debe desarrollarse en un ambiente de armonía para que aporten las acciones necesarias y conseguir un desarrollo en el que cada día se vayan mejorando uno por uno los fines en los que se obtenga como resultado un trabajo de primera en esta difícil tarea como es la educación.

3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

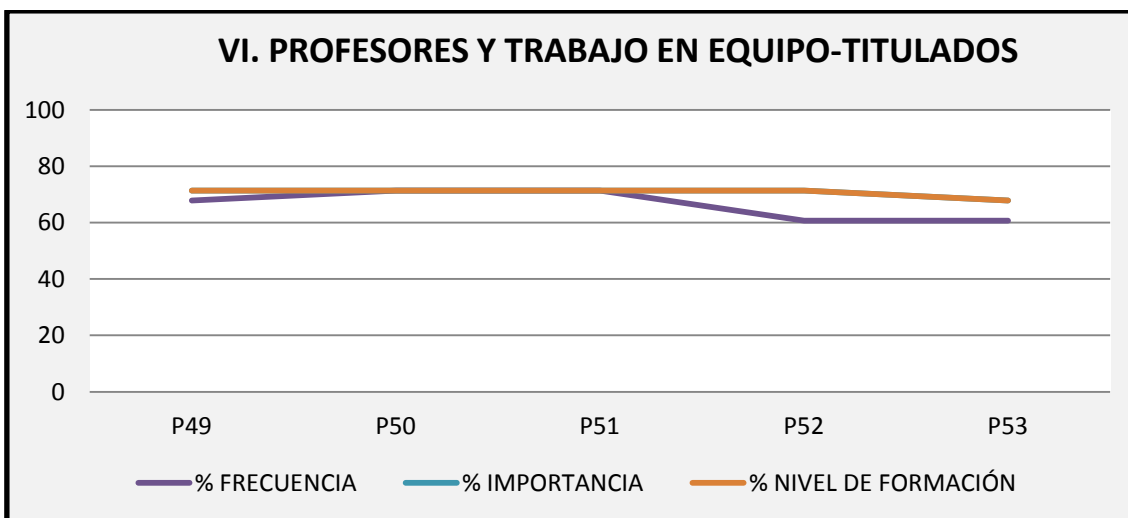
Tabla 24

PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO-TITULADOS			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49: Realiza reuniones de planificación con otros docentes	68	71	71
P50: Colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, sociales culturales y deportivas	71	71	71
P51: Participa en sesiones de trabajo	71	71	71
P52: Trabajar en proyectos curriculares en equipo	61	71	71
P53: Participar en círculos de estudio	61	68	68

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 24



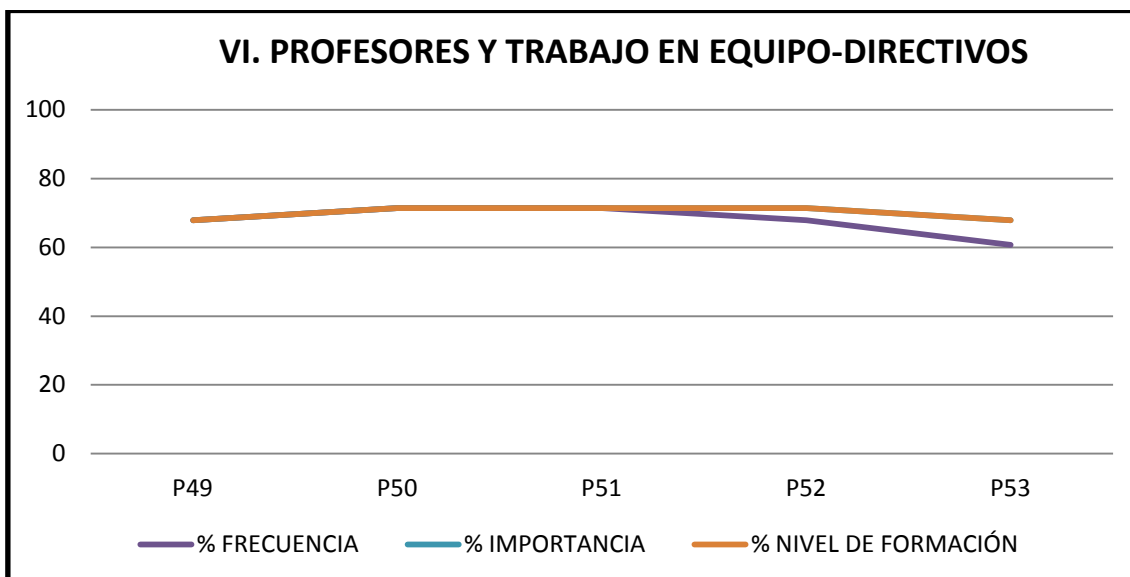
Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: Hilton Ramírez

Tabla 25

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO-DIRECTIVOS			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49: Realiza reuniones de planificación con otros docentes	68	68	68
P50: Colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, sociales culturales y deportivas	71	71	71
P51: Participa en sesiones de trabajo	71	71	71
P52: Trabajar en proyectos curriculares en equipo	68	71	71
P53: Participar en círculos de estudio	61	68	68

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 25



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Como se observa en la información correspondiente al trabajo en equipo de docentes, tanto titulados como directivos manifiestan que la frecuencia con la que colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, sociales culturales y deportivas, así como su participación en sesiones de trabajo es de 71%, mientras con un porcentaje del 68% realizan reuniones de planificación con otros docentes, y trabajan en proyectos curriculares en equipo. Su participación en círculos de estudio es del 61%. De igual manera se llega al 68% tanto en directivos como titulados en lo que corresponde a la importancia y nivel de formación.

Lieberman y Miller, (2000); Marcelo, (2002); Tesdesco y TentiFanfani, (2002) citado por (Montecinos, 2003) mencionan que en la actualidad las diversas tendencias propician que la profesión docente esté pasando desde una cultura del ejercicio individual al profesionalismo colectivo, la cual involucra cambiar la cultura organizacional tradicional en la cual un profesor trabaja de manera aislada, refugiado en su clase.

Con ello, se hace un llamado a los docentes a trabajar en equipo para proponer actividades curriculares que acrecienten el marco curricular, mediante el diseño, implementación y evaluación de proyectos de mejoramiento para sus centros educativos y que se involucren en un aprendizaje colectivo.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

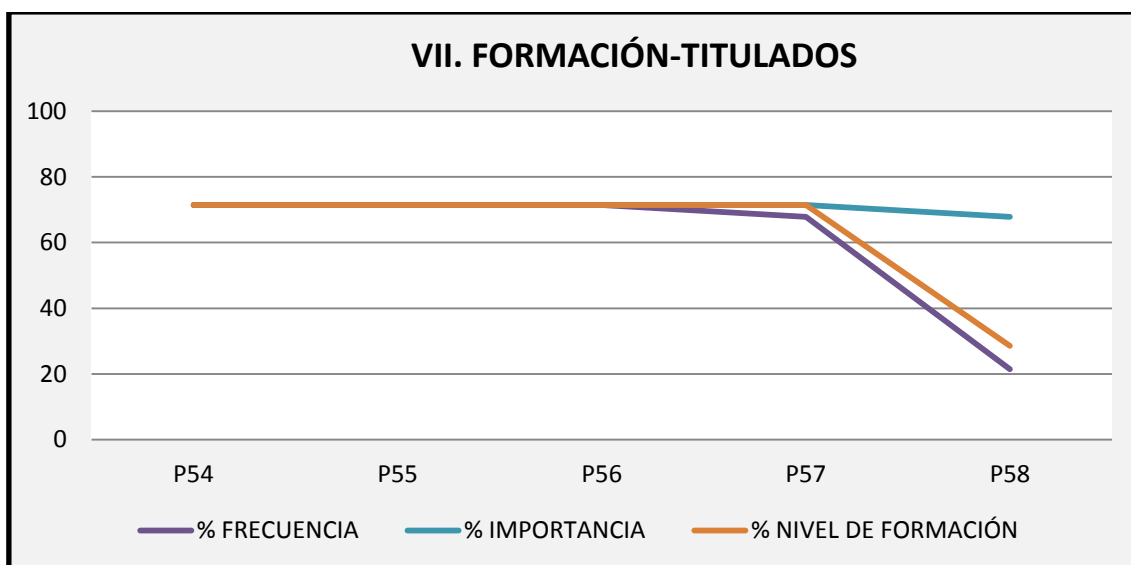
Tabla 26

VII. FORMACIÓN-TITULADOS			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	71	71	71
P55: Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones, u organismos gubernamentales	71	71	71
P56: Asistir a cursos de actualización de tecnologías de la información y de la comunicación TIC's para la aplicación en el aula	71	71	71
P57: Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	68	71	71
P58: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	21	68	29

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

Gráfico 26



Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

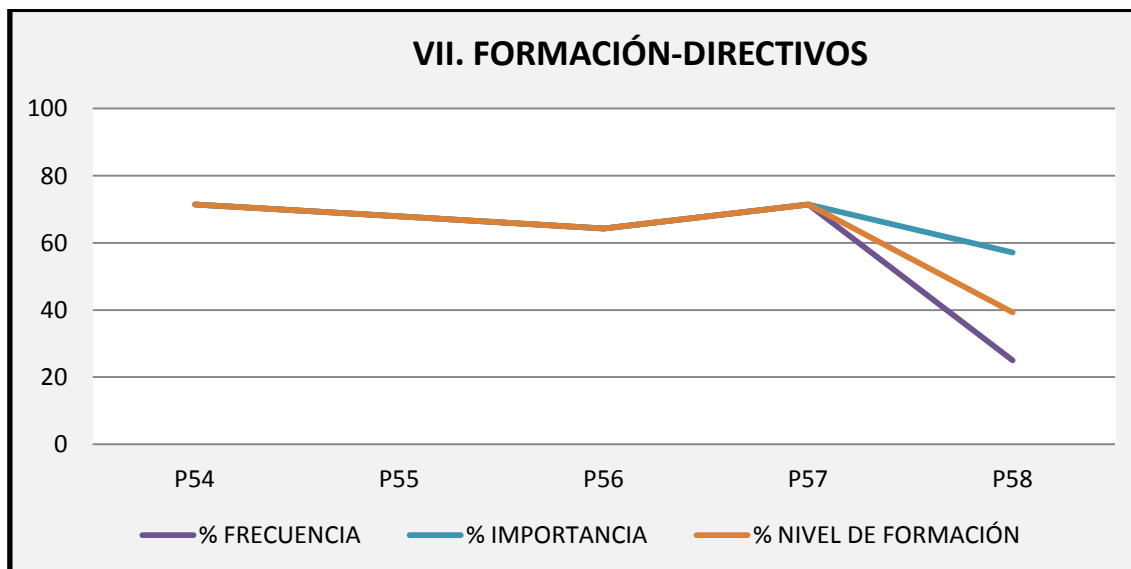
Tabla 27

FORMACIÓN-DIRECTIVOS			
Pregunta	% FRECUENCIA	% IMPORTANCIA	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	71	71	71
P55: Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones, u organismos gubernamentales	68	68	68
P56: Asistir a cursos de actualización de tecnologías de la información y de la comunicación TIC's para la aplicación en aula	64	64	64
P57: Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	71	71	71
P58: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	25	57	39

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez.

Gráfico 27



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Hilton Ramírez

En lo que corresponde a la formación de los titulados y directivos, con 71% de frecuencia, importancia y su nivel de formación asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, esto debido que en la actualidad la Constitución de la República del Ecuador en su Art 349 manifiesta que: El estado garantizará al personal docente en todos los momentos y modalidades estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico así como una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño, y méritos académicos (MEC, 2009).

La asistencia a cursos de actualización de tecnologías de la información y de la comunicación TIC's para la aplicación en el aula los titulados lo realizan en 7% mayor que los directivos. Según Guijarro, (2012) el dominio de la Tics (Tecnología de la Información y las Comunicaciones): posee habilidades en su uso para incorporar todas sus ventajas y posibilidades en la formación de sus estudiantes de forma aplicada y creativa.

El 21 % en titulados y 25% directivos, asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, determinando que los directivos asisten con mayor frecuencia, mientras que estos últimos tienen mayor conocimiento en el estudio de idiomas.

Con esto se deduce que los docentes para el desarrollo integral de sus alumnos e instituciones educativas, requiere actualizarse y estar en formación continua.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. Conclusiones

Luego de haber analizado toda la información recolectada durante el desarrollo de la presente investigación se concluye que:

- El 60% de los titulados trabajan en instituciones que están ubicadas en el sector urbano, lo que facilita su acceso a las mismas, la mayoría de docentes son jóvenes (57%), su edad oscila entre 28 a 38 años, concluyendo que tienen poco tiempo en su labor docente situación que no favorece porque requieren tener mayor numero de prácticas profesionales para mejorar su proceso educativo; en ellos predomina el sexo femenino (86%) y trabajan en establecimientos con sostenimiento fiscal (57%).
- El 100% de encuestados no ha obtenido otro título universitario luego del otorgado por la UTPL, es decir no cuentan con un nivel de educación mayor al de licenciatura.
- La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, es muy buena, el 71% de encuestados cuentan con un trabajo relacionado con la docencia y el 57% laboran con asignación de partida fiscal, todo esto gracias a la formación académica recibida, la cual les respalda para poderse desempeñar en la docencia.
- La frecuencia con la que los docentes ejecutan la labor docente alcanza un 71%, como es de conocimiento de todos, de acuerdo a la LOEI, son ocho horas diarias que se debe laborar, esto permite al profesional plantear nuevas vías y experiencias de aprendizaje.
- La importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor llega a un 71%, ellos desarrollan aspectos metodológicos didácticos, es decir preparan con anterioridad todas las actividades a desarrollarse para un mejor rendimiento laboral.
- El 100% de los titulados alcanza el tercer nivel de formación para ejecutar las tareas propias de su labor docente.

4.2. Recomendaciones

- Establecer en el pensum de estudios mayor número de horas en las pasantías profesionales a nivel de país incrementando la experiencia docente.
- Realizar seminarios de ex-alumnos con el objetivo de motivar al titulado a capacitarse frecuentemente y a desarrollar programas de maestrías y doctorados, para afrontar nuevos y mejores retos.
- Las labores de educación se debe realizar entre los actores involucrados de la comunidad educativa para alcanzar una educación integral.
- La comunidad educativa debe seguir apoyando al profesional en la docencia ya que es un trabajo mancomunado entre profesores, alumnos y padres de familia.
- Con el mismo espíritu de trabajo y colaboración entre directivos y docentes se debe mantener la profesión, para que sea cada vez más llevaderas y fructífera.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

5.1. TEMA: IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES COMO ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS RECIÉN TITULADOS.

5.2. Justificación.

La Constitución de la República establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Por ende la preparación docente, debería ser una constante, y si a esto le sumamos lo establecido en la ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art. 10, el cual menciona que las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República. (LOEI, 2011).

Por ello, es responsabilidad del Gobierno formar a los maestros para alcanzar los objetivos planteados con la implementación del nuevo sistema educativo. A su vez esta responsabilidad tendría que ir acompañada del compromiso de los estudiantes y sociedad en general.

El presente estudio investigativo tuvo como base fundamental, la búsqueda de los problemas en los cuales se ven inmersos los recién titulados al ingresar por primera vez a desempeñarse como docentes, de entre los cuales el más importante ha sido, la falta de preparación para asimilar este reto, claro está no en el aspecto académico, sino que va enfocado a la forma de relacionarse como maestro. Al respecto, se presentan grandes problemas en nuestros docentes por falta de desarrollo y capacitación en las áreas de su desenvolvimiento. No cabe duda que este ha sido el talón de Aquiles, para todos los

titulados investigados es por ello que en la Propuesta de Intervención se aporta para dar solución a este problema mediante la implementación de talleres y prácticas pre profesionales, capacitaciones a nuestros docentes para su inserción en el mercado laboral con conocimientos y estrategias que permitan el desarrollo local y comunitario.

5.3. Objetivos

General:

Implementar estrategias de desarrollo docente, que faciliten la inserción laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja mención Educación Básica.

Específicos

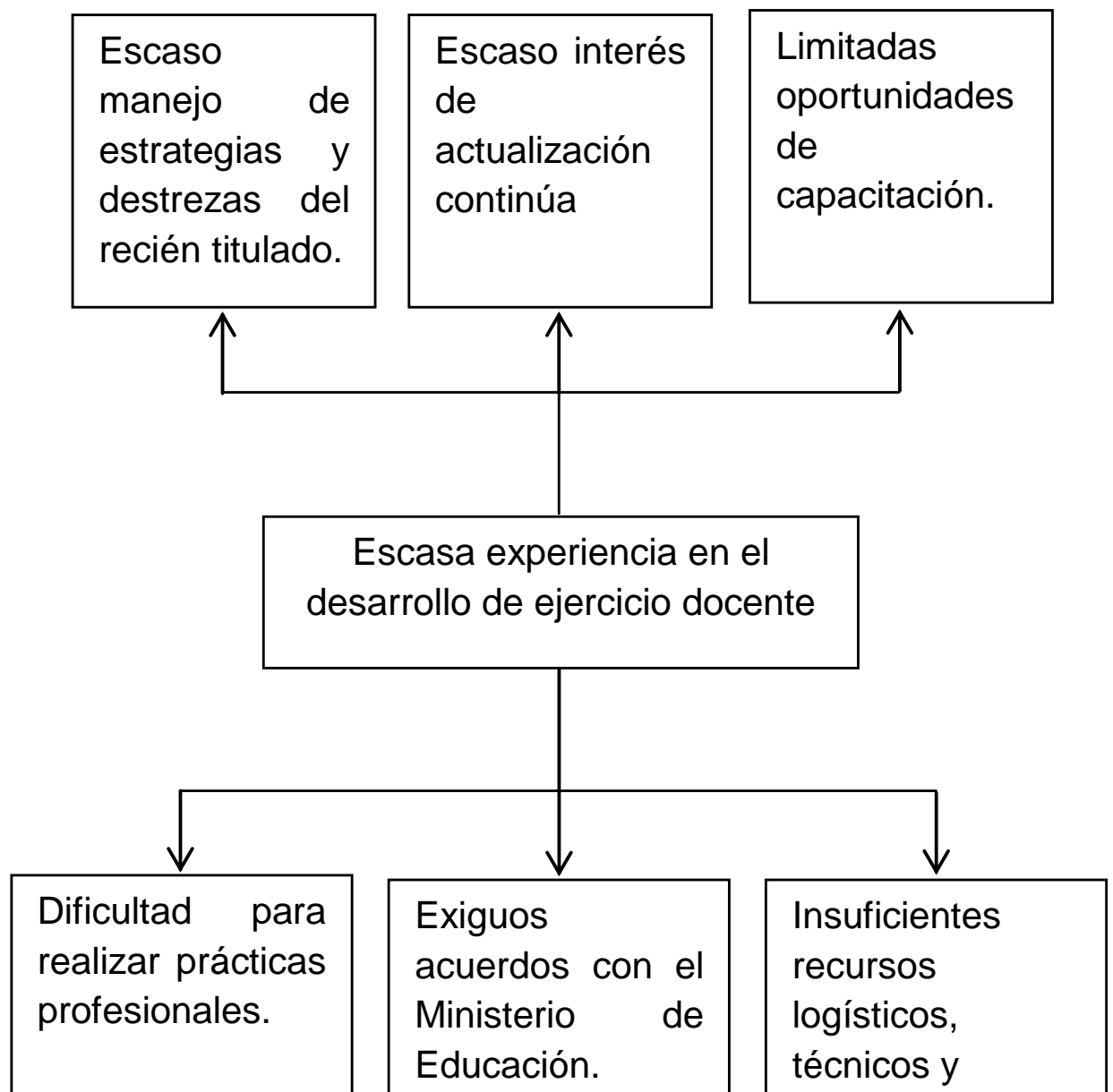
- Desarrollar talleres para la ejecución de prácticas pre profesionales, para los recién graduados
- Implementar un sistema de acompañamiento virtual y semi-presencial a los docentes en sus funciones.
- Fomentar la comunicación entre los actores sociales del mundo educativo mediante talleres motivacionales para incrementar la valoración docente.

5.4. Metodología: Matriz del marco lógico.

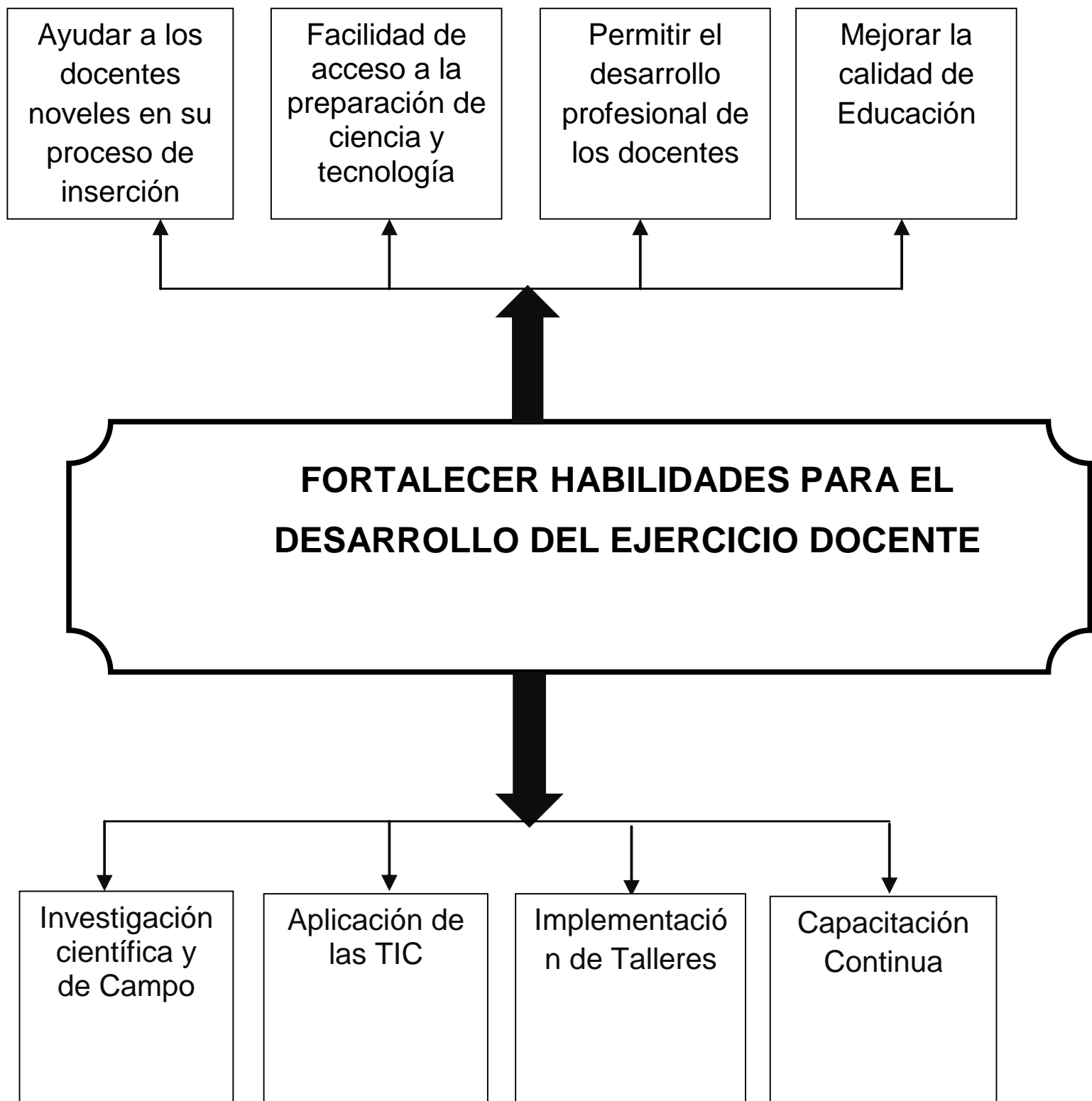
5.4.1. Análisis de los Involucrados.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS			
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Profesores	Escasa experiencia en el desarrollo del ejercicio docente	Mejorar la preparación de los recién titulados.	Currículo de Educación General Básica.
	Falta de recursos y espacios para realizar los talleres.	Generar excelencia en la educación	
Directivos	Desinterés de los directivos en la búsqueda de nuevas formas de enseñanza.	Facilitar el acceso a los centros para posibles prácticas pre profesional	Centros educativos.
Estudiantes	Resistencia en la aplicación de estrategias y destrezas que permiten interactuar profesor-alumno	Mejorar el proceso enseñanza aprendizaje, a través de las capacitaciones recibidas.	LOEI
Padres de familia	Resistencia en el cambio de educación.	Optimizar una educación de calidad y calidez.	Noveles titulados listos y muy bien preparados.

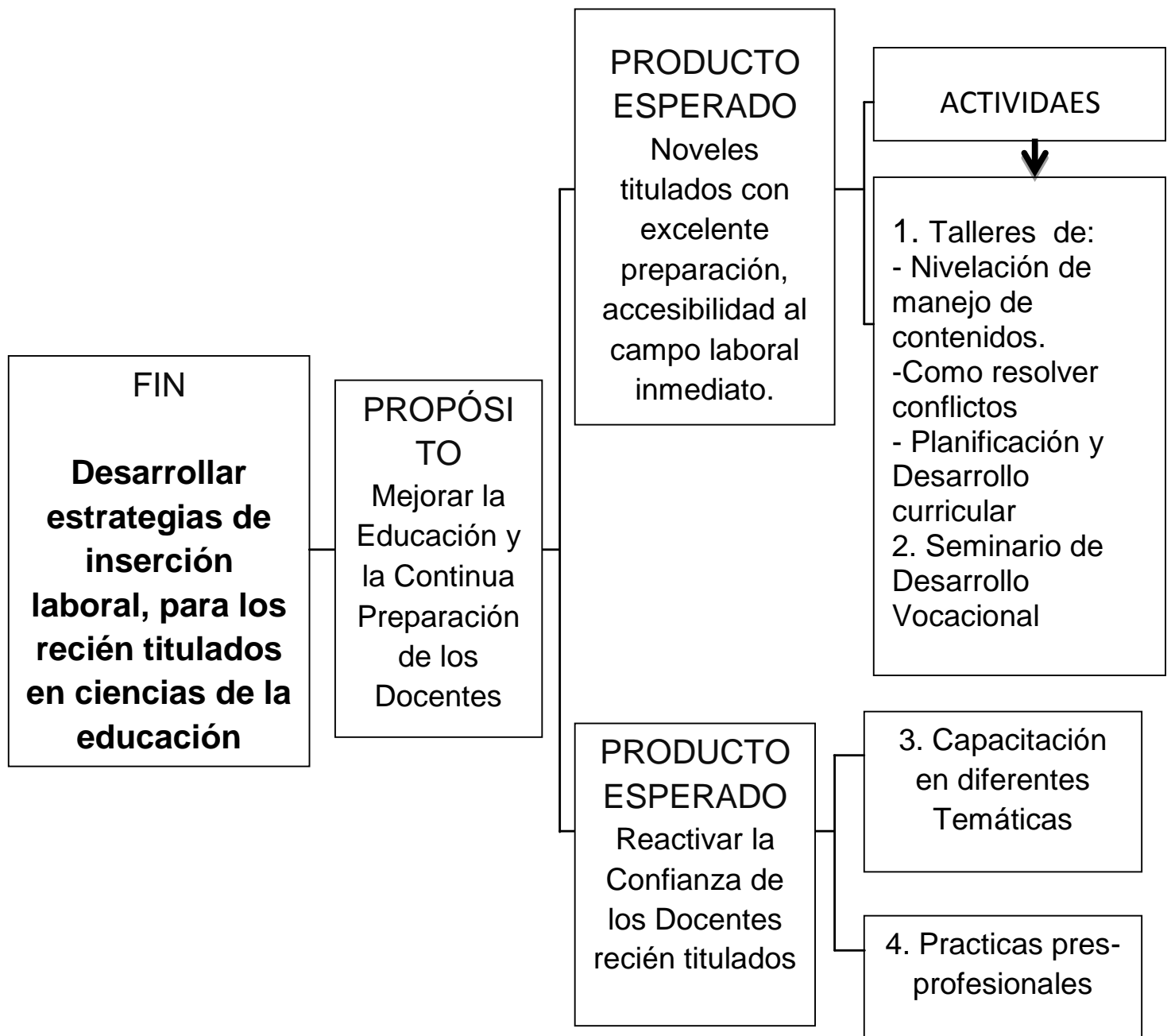
5.4.2. Análisis del problema.



5.4.3. Análisis de objetivos.



5.4.4. Análisis de estrategias.



5.5. Plan de acción (etapa de planificación)

5.5.1. Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE(IVO)	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Fin Desarrollar estrategias de inserción laboral, para los recién titulados en ciencias de la educación	Plan de capacitación.	Porcentaje de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja mención Educación Básica laborando en la carrera de docencia	Políticas que demanden de mayor nivel de preparación para los docentes.
Propósito. Mejorar la Educación y la Continua Preparación de los Docentes	Docentes que se capacitan continuamente para ofrecer una educación de calidad, acorde a las demandas actuales de la educación. Buena relación entre Alumnos y Maestros	Registros de asistencia de los docentes a las diferentes capacitaciones dadas por el Ministerio de Educación	Implementación talleres Registros de los docentes que asisten. Practicas Pre-profesionales
Resultados. Docentes sin temores y capacitados para el desempeño de su carrera	Seguimiento continuo de los docentes que participaron en los talleres y capacitaciones	Comparar resultados de los docentes.	Integrar la comunidad docente a un solo compromiso como es la Superación.
Mayor número de docentes iniciales con acompañamiento tutorial para el desarrollo de sus	Cantidad de tutorías establecidas	Encuestas realizadas a estudiantes y docentes sobre su desempeño como docente	Falta de personal capacitado para el acompañamiento tutorial.

funciones.			
Actividades Desarrollo de: Talleres de capacitación. Practicas Pre- profesionales	Número de participantes del taller	Titulados que aprobaron el taller mediante evaluación de conocimientos adquiridos.	Falta de Personal capacitado para impartir los talleres.
Tutorías presenciales y virtuales de los docentes.	Número de tutorías presenciales y virtuales.	Desarrollo de conocimientos y destrezas para el campo educativo.	Difícil acceso a los equipos informáticos
Pasantías y experiencias de intercambio académico y profesional para profesores de distintas provincias.	-Cantidad de estudiantes realizando pasantías profesionales	Mayor inserción laboral de los titulados	Falta de Instituciones que presten facilidades para la realización de estas actividades.

5.6. Resultados esperados.

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Docentes sin temores y capacitados para el desempeño de su carrera.	<p>Talleres de : - Nivelación de manejo de contenidos. - Como resolver conflictos - Planificación y Desarrollo curricular 2. Seminario de Desarrollo Vocacional.</p> <p>Practicas Pre profesionales</p>	<p>Mantener en constante actualización de conocimientos y asistir a las prácticas pre-profesionales responsablemente.</p> <p>Permanente contacto personal y medios de comunicación.</p>	<p>Foro estudiantil donde participaran los docentes para conocer el impacto de las prácticas pre-profesionales</p>	<p>Mil trescientos cincuenta dólares</p>	<p>Fecha de Inicio. 28 de octubre.</p> <p>Fecha de finalización 29 de diciembre del 2013</p>
Mayor número de docentes iniciales con acompañamiento, tutorial para el desarrollo de sus funciones.	<p>Tutorías presenciales y virtuales de los docentes.</p> <p>Pasantías y experiencias de intercambio académico y profesional para profesores de distintas provincias.</p>	<p>Desarrollar programas con temas de competencias, para interactuar y familiarizarse con la docencia.</p>			

5.7. Bibliografía de la propuesta.

- LOEI. (Marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito, Ecuador.
- Ortegón Edgar, Pacheco Juan Francisco, Prieto Adrian. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Santiago de Chile: ILPES.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (11 de Diciembre de 2012). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Recuperado el 2 de Abril de 2013, de [www.http://educacion.gob.ec/generalidades-pes.html](http://educacion.gob.ec/generalidades-pes.html)

6. BIBLIOGRAFÍA

León, M. (s.f.). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Obtenido de <http://www.corten.org/earteju/index.php/juventud-y-participacion/politica-publica.html?id=22:politicas-programas-y-proyectos-de-insercion-laboral-para-la-juventud-del-ecuador>

Aguirre, M. (2011). *Generaciones interactivas en Ecuador "Estudio en niños y jóvenes frente a las pantallas"*, 10.

Aguirre, M. (1998). *Tecnología y educación*. Narcea.Madrid.

Alanis, A. (2001). El saber hacer de la profesión docente. . 18. (E. E. Trillas., Ed.) México: Formación Profesional en la práctica docente. .

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (16 de Enero de 2012). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el Febrero de 2009, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

AMIE. (2009-2010). <http://educacion.gob.ec/amie/>.

Ander-Egg, Ezequiel y Aguilar Idañez, Jose María. (2009). *Como elaborar un proyecto*. Buenos Aires: Lumen.

Andrade, L., & Zambrano, B. (2011). *Situación laboral de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación*. Loja.

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (16 de Enero de 2012). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el Marzo de 2009, de www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Arena, M. E., Castro, E., Gómez, E., Hernández, J., Mendez, A., & Reyes, A. (2002). *Educación Inicial*. Mexico: Universidad Pedagógica Nacional.

Avalos, B. (2009). La Inserción Profesional de los Docentes. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 46-47.

Avalos, B. (26 de Mayo de 2011). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el Enero de 2009, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Balaguer, R. (2005). *"El chat y el messenger": Instrumentos de entrenamiento en comunicación*. Obtenido de www.cibersociedadnet/archivo/.php?=209.

Barranza, A. (2010). *Propuestas de Intervención Educativa*. Mexico: Universidad Pedagógica de Durango.

- BCE. (2012). Obtenido de (<http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201212.pdf>) .
- BCE. (2012). *Reporte Trimestral del Mercado laboral*. Quito, Ecuador .
- Bromberg, A., Klrsanov, E. y Longueira, M. (2007). *Formación profesional docente: nuevos enfoques*. Buenos Aires, Argentina: Bonum.
- Bruner, J. (2001). *Desarrollo cognitivo y educación*. Madrid, España: Morata.
- Burneo, M. E. (2011). Generaciones interacciones en Ecuador. pg.10.
- Castillon, M. (2010). La profesión docente. Chile.
- Codigo de la niñez y adolescencia. (3 de Enero de 2003). *por ley N°100 registro oficial 737* .
- CONADES. (2012). Consejo Nacional de Salarios .
- Cumbicus, F., & Cañar, G. (2011). Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación. Cariamanga, Loja, Ecuador: UTPL.
- ESPOL (Ed.). (2003). Magaly Romo; Gaudencio Zurita. *Análisis Estadístico De Algunas Características De Los Profesores Que Laboran En El Magisterio Fiscal Del Ecuador* . Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Fabara, E. (2006). Condiciones de trabajo y salud de los docentes. Quito, Ecuador.
- García, C. M. (2007). *Empezar con buen pie: inserción a la enseñanza para profesores principiantes*. Obtenido de http://www.oei.es/pdfs/ensenanza_buen_pie.pdf
- González, R.-A. M. (2007). La investigación en la práctica educativa: Guía metodológica de investigación para el diagnostico y evaluación de centros docentes. (978-84-369-4440-2) . Madrid, España: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Guijarro, R. (Octubre de 2012). Capacitación Del Programa Síprofe-Mineduc Y El Desempeño Docente De Los Maestros De Décimo Año De Educación Básica Del Colegio Fiscal Técnico Emigdio Esparza Moreno De La Ciudad De Babahoyo”. Milagro, Guayaquil, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A., Cabrero-García, J., Ferrer-Cascales, R. y González-Gómez. J. P. (2007). *La satisfacción académica de los profesores universitarios*. Obtenido de <http://www.eduonline.ua.es/jornadas2007/comunicaciones/2E5.pdf>
- Ibarra, O. (26 de septiembre de 2006). La Funcion Del Docente: Entre Los Compromisos Eticos. Colombia.
- INEC. (2010). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de www.inec.gov.ec.
- Jaramillo, J. (17 de junio de 2013). <http://www.andes.info.ec/es/sociedad/magisterio-fiscal-revaloriza-labor-docente-ecuadoriano.html>. Recuperado el 2013

Larra, M. (2005). "Los menores en la red: comportamientos navegación segura" *Fundación AUNA Madrid*. Obtenido de www.fundacionauna.com/documentos/análisis/cuadernos/los_menores_red.dpd.

LOEI. (Marzo de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Ecuador.

Marcillo, M. (2011). *Situación Laboral de los Titulados de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Quito, Ecuador: UTPL.

Martínez, E., & Zea, E. (2004). *Estrategias de enseñanza basadas en un enfoque constructivista*. . 71. Caracobo, Venezuela: Facultad de Ciencias de la Educación.

MEC. (09 de 2012). *Estandares de Calidad Educativa*. Quito, Ecuador.

MEC. (2009). <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-025-090002.pdf>.

MEC. (2013). http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#. Recuperado el 12 de septiembre de 2013

MEC. (11 de Diciembre de 2012). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Recuperado el 2 de Abril de 2013, de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-306-11.pdf>

MEC. (11 de Diciembre de 2012). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Recuperado el 2 de Abril de 2013, de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-306-11.pdf>

Ministerio de Educación del Ecuador. (11 de Diciembre de 2012). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Recuperado el 2 de Abril de 2013, de [www.http://educacion.gob.ec/generalidades-pes.html](http://educacion.gob.ec/generalidades-pes.html)

Ministerio de Educación. (3 de Marzo de 2013). *Etándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 2012, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Montecinos, C. (2003). DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE aprendizaje colectivo. *Revista de la escuela de psicología* , 105-128.

Monteros, A. (2000). *Computación Total para principiantes*. Quito Ecuador.: Voluntad.

Münch, L., Ángeles, E. (2009). *Métodos y Técnicas de Investigación*. Mexico: Trillas, S. A. de C. V.

Ortegón Edgar, Pacheco Juan Francisco, Prieto Adrian. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Santiago de Chile: ILPES.

Pozo, H. E. (31 de marzo del 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Editora nacional.

- Ramalhosa, F., & Minkel, C. (2003). Características de la Migración en la Provincia de Loja, Ecuador. Loja, Loja, Ecuador.
- Sancho, J. (1994). *Para una tecnología educativa*. Horsori Barcelona.
- Santrok, J. (2004). "Consideraciones básicas para un adecuado aprendizaje". Perú: Alejandría.
- SIISE. (2012). Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador .
- SIME. (2012). Sistema de Información del Ministerio de Educación.
- Suárez, B. (2010). Comunicación y Colaboración Familia-Escuela "Estudio realizado en el Quinto Año de Educación Básica de la Escuela Fiscal Mixta N° 3 Luis Alberto . Loja, Ecuador: univesidad Tecnica Particular de Loja.
- Toro, N. (2001). *Tecnología Educativa y diseño instruccional*. Bogotá Colombia: Interconet / Editores.
- Torres, M. (2001). "Funciones prámaticas de los emoticones en la comunicación mediatizada por computador". Obtenido de www.cibersociedad.net/textos/artículo.php?art:24.
- Unesco. (s.f.). *El impacto de las TIC´S en la educación*. Obtenido de www.unesco.org.
- UNESCO. (Diciembre de 2012). Situación Educativa de América Latina y el Caribe. Hacia una educación para todos 2015. Chile: Universidad de Chile.
- Unicef. (2004). *Derechos de los niños y niñas*. Ecuador.
- Vaillant, D. (2007). *Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica*. Obtenido de <http://www.pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/424/public/424-491-1-PB.pdf>
- Vaillant, D. (2009). Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina. La deuda pendiente. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado* , 32.
- Vaillant, D. (26 de Mayo de 2011). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente*. Recuperado el 12 de Abril de 2009, de <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes*. Chile.
- Weller, J. (Marzo de 2006). *Inserción laboral de los jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Obtenido de www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf

7. ANEXOS.

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores.

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.

INSTRUCCIONES:
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<i>El egresado se encuentra:</i>			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

- ✓ En este contacto (telefónico o personalmente), concrete la cita para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación.
- ✓ En caso de no encontrar al investigado en su primer intento de contacto, es necesario visitar personalmente el domicilio o el lugar de trabajo.
- ✓ Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación a los titulados y a sus empleadores, son necesarios para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo para la elaboración del "Informe de resultados e integración de saberes de la investigación sobre la inserción laboral de los titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL en el período 2007-2012"

Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia
ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA



Señor(a) Encuestado(a):

A continuación se presenta una encuesta para los Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL, la cual está dividida en dos secciones: A) la primera pretende conocer las *"Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL"*, y B) la segunda las tareas que realiza a través de un *"Inventario de Tareas del Trabajo Docente"*.

La información que se obtenga, será de gran ayuda para:

- *Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

El tiempo aproximado que va a requerir para contestar estos dos apartados es de 30 minutos.

**A. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL
DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL**

INDICACIONES:

- Marque con una X y/o complete en el recuadro según corresponda.
- Su criterio es muy importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítems sin responder.

1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:

--

2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

5. MARQUE CON UNA X EN EL TIPO DE SOSTENIMIENTO Y DE EDUCACIÓN DEL COLEGIO DONDE USTED OBTUVO EL BACHILLERATO:

S1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Recomunal	Particular	Municipal

S2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

6. INDIQUE EL NÚMERO DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS OBTENIDOS (No incluya el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica):

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

7. MARQUE CON UNA X EN LA SITUACIÓN LABORAL EN LA QUE SE ENCUENTRA:

7.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	
7.2	Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica (Realizando otro trabajo no relacionado con la docencia).	
7.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación.	
7.4	Buscando el primer empleo como docente.	
7.5	No trabajo en la actualidad.	

8. SI TRABAJA EN LA DOCENCIA, INDIQUE EL NÚMERO DE AÑOS QUE EJERCE LA PROFESIÓN:

--	--

9. EN CASO DE QUE USTED NO EJERZA LA DOCENCIA, INDIQUE LA RAZÓN:

--

10. ¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR?:

--

NOTA: A partir de la pregunta 11, si usted no trabaja en la docencia responda únicamente a las preguntas: 13, 14, 18 y 19

11. DE ACUERDO CON SUS AÑOS DE SERVICIO DOCENTE, INDIQUE CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN CADA NIVEL DE FORMACIÓN

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (2º, 3º, 4º años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de EGB)		
11.5	Bachillerato (1º, 2º, 3º)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

			1			
--	--	--	---	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

12. MARQUE CON UNA X EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

1	2	3	4 o más	ninguno

13. SEÑALE EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA

13.1	Cargo directivo	
13.2	Cargo administrativo	
13.3	Cargo docente	
13.4	Cargo operativo	
13.5	Otro cargo	

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (item 13.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

15. INDIQUE EL TIPO DE CONTRATO LABORAL QUE POSEE Y EL TIPO DE SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL						
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral Indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)

15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	fiscomisional	particular	municipal

16. EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/UNIVERSIDAD INDIQUE LA ASIGNATURA QUE IMPARTE

17. INDIQUE LOS AÑOS DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA EN LOS QUE IMPARTE CLASES (1ro a décimo Año de Ed. Básica)

1o.	2o.	3o.	4o.	5o.	6o.	7mo.	8vo.	9no.	10mo.	NO APLICA

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumere las opciones del 1 al 12 (sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la UTPL, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

18.1	Rector o Director	
18.2	Gerente de ONG	
18.3	Consultor Educativo	
18.4	Cargo burocrático	
18.5	Investigador Educativo	
18.6	Docente de Educación Básica	
18.7	Docente de Bachillerato	
18.8	Docente Universitario	
18.9	Terapia psicopedagógica	
18.10	Tareas dirigidas	
18.11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	
18.12	Docente de Institutos Pedagógicos	

19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ÍTEM 17?

20. RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SIGUIENDO LA ESCALA DE SATISFACCIÓN PROPUESTA

ESCALA DE SATISFACCIÓN			
Muy satisfecho	Mediamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
4	3	2	1

Empleando la escala descrita, elija una sola opción para cada ítem, que describa la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título:

			1	2	3	4
Satisfacción con	20.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.				
	20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.				
	20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.				
	20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.				
	20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas.				
	20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.				
	20.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.				
	20.8	La realización y/o crecimiento personal.				

B. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE DEL PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

El inventario de tareas y actividades que se presenta a continuación es un compendio de tareas que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica.

Por favor, responda este inventario realizando un análisis de las actividades y tareas que usted realiza y del nivel de formación obtenido en la UTPL para la ejecución de dichas tareas.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

Por favor, tome en cuenta que el cuestionario está dividido en función de la *frecuencia*, *importancia* y *nivel de formación* para cada tarea, así:

<p>FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.</p> <p>IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.</p> <p>NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.</p> <p>➤ Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.</p> <p>➤ Se ha dejado un espacio en blanco al final de cada aspecto, marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g), para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.</p>	<p>VALORACIÓN</p> <p>4 MUCHO O ALTO</p> <p>3 BASTANTE</p> <p>2 POCO</p> <p>1 NADA</p>
--	---

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
I. ASPECTOS METODOLÓGICO DIDÁCTICOS	1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos													
	2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes													
	3 Planificar actividades de aula													
	4 Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas													
	5 Organizar espacios de aula													
	6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura													
	7 Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje													
	8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada													
	9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura													
	10 Aplicar la psicología de la educación en el aula													
	11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos													
	12 Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos													
	13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias													
	14 Revisar las tareas estudiantiles													

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
■ AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
■ ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
■ PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30 Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32 Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34 Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
■ INTERACCIÓN PROFESOR- PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	d	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

					I				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47	Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	M. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
50		Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
51		Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
52		Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
53		Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
f			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
M. FORMACIÓN	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g-		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
¡ GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!														

Anexo 3. Evidencias fotográficas

Empleador-Cariamanga
Hno. Benito: Comunidad Educativa Santa Juana de Arco



Titulado:
Lic. Carrillo Víctor: Comunidad Educativa Santa Juan de Arco



Empleador- Saraguro
Mgs. Hilda Villacrés: Escuela Rosa María Guzmán De Torres.



Titulada
Lic. Carrera Olivia: Escuela Rosa maría Guzmán De Torres



Cariamanga

Lic. Carrión Martha. No ejerce la Profesión (Foto en su domicilio)



Unidocente-Paltas

Lic. Silvana Carrillo. Escuela: Nicanor Guerrero. (Guachanamá)



Empleador-Paltas.

Lic. Luis De Mesa: Escuela Lauro Guerreco Becerra (Bramaderos)



Titulada

Lic. Carrillo Fanny: Escuela. Lauro Guerrero Becerra (Bramaderos)



Empleadora-Machala

Dra. Cruz Carmen: Escuela. Virgen de Fátima (Puerto Bolívar)



Titulada

Lic. Vivar María Del Carmen. Escuela Particular Virgen de Fátima (Puerto Bolívar)



Titulada-Alamor

Lic. Carrión Gloria. No ejerce la profesión (Foto en su lugar de trabajo)



Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)

Entrevista al directivo.

Para realizar la **Entrevista dirigida a los Directivos** (Instrumento 3) tome en cuenta los siguientes cuestionamientos y otros que usted puede adicionar y que surjan al momento de la misma:

¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?

¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

ANEXO No. 6 Solicitud para directivos de los centros educativos

**Universidad Técnica Particular de Loja***La Universidad Católica de Loja***Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor:
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

Por medio del presente le expreso un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones.

Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen una "PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA", ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera

Atentamente;

Verónica Sánchez Bumeo

Mgs. Verónica Sánchez Bumeo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ANEXO No. 7 Carta para titulados de la utpl



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a) : CARRION CORDOVA GLORIA TRINIDAD.
TITULADO(A) DE LA UTPL
En su despacho

De mi consideración:

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.

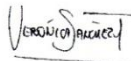

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerlos de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) los dos cuestionario que le va a proporcionar el(la) egresado(a)-investigador(a) portador de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta, de la Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es una **"PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA"**, por esto necesitamos su colaboración. Cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente;

Mgs. Verónica Sánchez Bumeo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN