



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: Sarango Soto, Marco Antonio.

Directora: Placencia Tapia, Miury Marieliza, Mg.sc.

CENTRO UNIVERSITARIO: CARIAMANGA

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL DE FIN DE TITULACIÓN TRABAJO

MAGISTER.

Miury Marieliza Placencia Tapia.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **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 **Sarango Soto Marco Antonio** ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre del 2013

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Sarango Soto Marco Antonio** declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: **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**, de la Titulación de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, siendo **Miury Marieliza Placencia Tapia** directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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: **Sarango Soto Marco Antonio.**

Cédula: **1103709893**

DEDICATORIA

EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SE LO DEDICO:

Primeramente a Dios porque él me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de dejar todo he estado.

A mis queridos padres, quienes me han sabido formar con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el bien para así llegar a cumplir con satisfacción una de mis metas de obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, el mismo que me permitirá realizarme como persona y como profesional.

A mis queridas hermanas por el cariño y apoyo incondicional que me brindaron en estos años de estudio.

Marco Antonio Sarango Soto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón primeramente a Dios por darme la vida, valor y fuerza para salir adelante y poder cumplir con una de mis metas que me he propuesto.

A mis padres por darme su confianza y apoyo también a mis hermanas por apoyarme dándome sus palabras de ánimo y sus consejos para salir adelante.

A aquellos Ex titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja y Directivos de los mismos por ayudarme al momento de la aplicación de las encuestas porque sin su colaboración no hubiese podido realizar el presente trabajo de investigación.

También a mi Tutora porque sin sus sabias orientaciones no hubiese podido elaborar el presente trabajo.

Marco Antonio Sarango Soto

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL DE FIN DE TITULACIÓN TRABAJO	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v

Resumen.

Introducción.

1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).
2. Metodología.
 - 2.1. Diseño de la investigación.
 - 2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.
 - 2.3. Preguntas de investigación.
 - 2.4. Contexto.
 - 2.5. Población y muestra (análisis).
 - 2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.
 - 2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.
3. Interpretación, análisis y discusión 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 (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).
 - 3.1.1.2. Edad.
 - 3.1.1.3. Sexo.
 - 3.1.2. Características académicas de los titulados.
 - 3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.
 - 3.1.2.2. Tipo de educación.
 - 3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

- 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.
 - 3.1.3.3.** Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.
 - 3.1.3.4.** Características del trabajo actual.
- 3.2.** Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.
 - 3.2.1.** Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.
 - 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.
- 3.3.** Valoración docente de la profesión:
 - 3.3.1.** Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.
- 3.4.** Satisfacción docente.
- 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.
 - 3.5.2.** Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.
 - 3.5.3.** Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.
 - 3.5.4.** Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.
 - 3.5.5.** Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.
 - 3.5.6.** Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.
 - 3.5.7.** Actividades de formación que ejecuta el titulado.
- 4.** Conclusiones y recomendaciones.
 - 4.1.** Conclusiones.
 - 4.2.** Recomendaciones.
- 5.** Propuesta de intervención: Tema.
 - 5.1.** Justificación.

- 5.2. Objetivos.
- 5.3. Metodología: Matriz del marco lógico.
 - 5.3.1. Análisis de involucrados.
 - 5.3.2. Análisis de problema.
 - 5.3.3. Análisis de objetivos.
 - 5.3.4. Análisis de estrategias.
- 5.4. Plan de acción.
 - 5.4.1. Matriz del marco lógico.
- 5.5. Resultados esperados.
- 5.6. Bibliografía de la propuesta.
- 5.7. Anexos de la propuesta.
- 6. Bibliografía.
- 7. Anexos.
 - Anexo 1:** Fichas de contactos para titulados – empleadores.
 - Anexo 2:** Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.
 - Anexo 3:** Evidencias fotográficas.
 - Anexo 4:** (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación).

RESUMEN EJECUTIVO.

Este trabajo de investigación se base en hacer 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” se lo realizó en varios cantones de la Provincia de Loja en los cuales se encontraban los Titulados de la UTPL, el número de Titulados para realizar esta investigación fue de 6, se utilizó los instrumentos que facilitó la UTPL para tal efecto: oficios, ficha de contacto para titulado y directivo, instrumento con las características laborales del Titulado, instrumento con un inventario de tareas de trabajo docente tanto para Directivos como para Titulados y una entrevista dirigida al Directivo; luego de realizar al investigación se pudo dar cuenta que los Docentes que han egresado de la UTPL, la mayoría ha logrado conseguir trabajo aunque sea por tiempo limitado también que muchos maestros no poseen conocimientos básicos de inglés que están prestos a capacitarse y mejorar sus conocimientos en esta área que es de mucha utilidad en la actualidad.

Palabras claves: Propuesta, intervención, educativa, titulados, investigación.

ABSTRACT

This research is based on making an "educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja" was conducted in several cantons of the Loja Province in which were the graduates of UTPL, the number of graduates for this research was 6, we used the tools provided for this purpose UTPL: offices, contact card for entitled and management, instrument Titled labor characteristics of the instrument with an inventory of job tasks for both executives and teaching for graduates and an interview addressed to Board and then to perform the investigation it was realized that the teachers who have graduated from the UTPL, most have managed to get a job even for a limited time too many teachers lack basic English skills who are ready to train and improve their knowledge in this area is very useful today.

KEYWORDS: Proposal, intervention, educational, graduates, investigation

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación se ha enmarcado en abordar un tema muy interesante en el que se encuentran inmersos muchos actores que nos ayudaran a resolverlo, este tema es 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”** para poder conocer de cerca la realidad en la que se encuentra el Titulado de la UTPL, y así garantizar un seguimiento responsable por parte de la Universidad a todos sus titulados y no abandonarlos cuando éstos más la necesitan.

Se conocerá más de cerca a los Titulados porque ellos nos proporcionarán información personal muy valiosa, se hará un estudio comparativo entre el trabajo profesional que realiza un Titulado con el de su Directivo, analizaremos diversos aspectos dentro del ámbito profesional que han sido tomados en cuenta al momento de realizar las encuestas y se podrá determinar en qué es lo que mayor dificultad tienen los titulados dentro del ámbito educativo, luego realizaremos una propuesta para lograr superar esa dificultad y poder darle solución a la misma.

Tiene mucha importancia para la UTPL, realizar este trabajo porque demuestra que de alguna manera sigue interesada en sus ex estudiantes además se preocupa por ellos por eso los ha tomado en cuenta para que sean la base de una investigación que servirá para conocer los problemas que estos vienen acarreado dentro del ámbito educativo; para los involucraos la presente investigación fue de muchísima importancia y se sentían muy contentos que su Universidad como ellos la llaman no se haya olvidado de ellos y para la sociedad también es importante porque involucra a muchas personas que a la final serán los beneficiados porque obtendrán Maestros de mejor calidad y calidez que se demostrará en el rendimiento académico, social y moral tanto de Niños/as como de Jóvenes.

Se pudo dar respuesta al problema planteado primeramente poniéndose en contacto con los Titulados, luego haciendo las encuestas respectivas para después de analizar cada una de ellas, obtener el problema, trabajar en él y luego solucionarlo.

Se alcanzó el objetivo que se estaba dispuesto alcanzar luego de la realización del presente trabajo de investigación.

Durante el trabajo de Investigación tuve algunas dificultades entre ellas fue que me asignaron Titulados que vivían en diferentes cantones de la Provincia de Loja, los números de teléfono ya no eran los mismos y las direcciones de domicilio o lugar de trabajo en algunos casos no coincidían con las que ahora tenían pero luego de localizarlos tuve bastantes facilidades porque los Titulados que me asignaron para la investigación me recibieron amablemente y me brindaron todas las facilidades que el caso lo requería a excepción de un Titulado que no accedió a dar ninguna información.

Se utilizó la observación directa, observación indirecta cuando se visitó a los Titulados y a sus respectivos Empleadores también la entrevista dirigida al Directivo y las encuestas tanto para Titulados como para Directivos.

Los objetivos específicos de la investigación 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.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS).

Título: El debate sobre las competencias.

Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo de España.

Autores: Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez y José María Nyssen

Año de Edición: 2009.

El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida.

La independencia de cómo se denomine los conocimientos, es sin duda lo que ha generado un cambio importante en la forma de enfocar dos cuestiones fundamentales: por un lado, cómo se genera el valor añadido en el sistema productivo, y por otro, es el responsable último de la adquisición de esos saberes. La primera cuestión, es evidente que el discurso de la crisis de la educación universitaria parece construirse de forma paralela a un cambio profundo del modelo productivo vigente: de una sociedad industrial que basaba su desarrollo en un modelo de la producción en serie y caracterizado por una estabilidad de los mercados, grandes organizaciones y unas relaciones laborales institucionalizadas, se llegó a un nuevo modelo de producción flexible, más competitivo, y desregulado, con cambios repentinos y dependientes de los gustos volátiles de los clientes que se encontraban muy segmentados.

La tradición de este nuevo modelo, se ha caracterizado por un declive del empleo industrial a favor del sector servicios, la explosión de las nuevas tecnologías, de la información y la desregulación de los diferentes mercados, incluidos los de trabajo, lo que ha tenido un impacto más que significativo en el mundo del trabajo y, particularmente, en la formación requerida de los nuevos y veteranos trabajadores.

En este contexto “problemático”, tomado desde la perspectiva económica, política y social se llama a las universidades a jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismo en el desarrollo económico nacional, regional y mundial, al mismo tiempo, se pretende actualizar la participación de todos los agentes de la sociedad en el proceso de cambio que experimenta ésta, a un ritmo globalizado donde se beneficien todos y todas las personas.

Se pretende dar una revalorización teórica y política a la educación superior vinculada al escenario internacional y una redefinición de las responsabilidades de todos los actores que se encuentran involucrados para garantizar una educación superior de calidad que beneficie directamente a los sectores que más lo necesitan.

Autovaloración de la formación del joven universitario: competencias reales, expectativas profesionales y déficits percibidos.

Aquí se recogen algunas reflexiones de los jóvenes universitarios en lo relativo a su formación dentro de la educación superior:

El disgusto de los titulados ante la formación universitaria. Las becas se consideran una opción complicada ante la falta de las mismas.

Se observa un cierto desencanto con los estudios universitarios al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas, hasta el punto de manifestar que si lo hubieran sabido antes, se hubieran decidido por una formación diferente, incluso no universitaria, existe una desmotivación y un poquísimos autoestima de valorar su educación superior porque en muchas ocasiones se encuentra desempleado o laborando en otros trabajos no relacionados a lo que estudio en la universidad.

Se destaca la formación profesional en perfiles científico-técnicos. Se considera la "titulitis" como uno de los principales responsables de esta situación, al obligar a la gente a realizar estudios superiores. Aunque a veces no los considere necesarios solo por el simple hecho de vanidad o de aparentar. No obstante, también se reconoce el papel positivo de la Universidad en la formación de la persona y en la madurez que confiere porque le ayuda a realizarse como ser humano para ser útil a la sociedad que lo necesita.

Alonso, L. E., Fernández, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias. *Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. (pp. 27-95).Madrid.ANECA.

**Título: Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.
Factores de facilitación y de obstaculización.**

Autor: ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación.

Año de edición: 2009.

La síntesis de este artículo es la siguiente:

Los estudios de seguimiento de los titulados universitarios el funcionamiento del mercado de trabajo.

La necesidad imperiosa que tienen las personas de conseguir un empleo requiere de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existente para las mismas señales de formación. La búsqueda de información sobre las oportunidades de empleo para un profesional que sale de la universidad implica gastos, sin embargo, la inversión en información sobre oportunidades laborales aumenta las expectativas de empleo. La persona aceptará la mejor oferta que cumpla sus expectativas tanto laborales como económicas y detendrá el proceso de búsqueda de trabajo para enrolarse definitivamente en el empleo que consiguió.

La búsqueda y obtención del primer empleo no suele extenderse más allá de 12 meses para la mayoría de la población egresada, sin embargo en algunos casos sí se tarda mucho más de éste tiempo, generando una gran angustia y frustración por no conseguir emplearse en el campo en el que se ha preparado y ha estudiado durante bastante tiempo de su vida.

La inserción laboral presenta características diferenciales en función del contexto geográfico ya que muchos de los titulados pretenden emplearse en el entorno de su provincia o en provincias cercanas a ella, esta inserción se inicia a través de contratos temporales. Los titulados buscan empleo en el sector público donde suponen una estabilidad laboral por más tiempo que en el sector privado. La variable de género sigue ejerciendo una influencia negativa en los procesos de búsqueda de empleo; salvo en unas pocas titulaciones, ser mujer lleva mayores tiempos y peores condiciones para la inserción en el campo laboral. Igualmente se constata la importancia de la experiencia laboral ya que aquel titulado que posea alguna experiencia tendrá más posibilidades de encontrar trabajo que aquel docente que no la posea.

“La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro. Es

necesario resaltar como primera característica general de este proceso de transición la carga psicológica que conlleva, dado que se trata del paso a la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal. A lo largo de todo el informe vislumbraremos en los discursos grupales esta dimensión biográfica crítica, esta aspiración más o menos lograda, más o menos satisfactoria, hacia la consecución de una autonomía adulta y de una posición socio-laboral deseada. Y es que las vicisitudes en este proceso de inserción laboral ponen de manifiesto el conflicto entre el deseo y la realidad” (ANECA, 2009).

Una de las grandes dificultades para encontrar un empleo por parte del docente recién graduado es la exigencia desmesurada de experiencia laboral. El problema es que, antes de lograr un primer empleo, la exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible para los nuevos profesionales. Se produce una lógica circular cerrada: para lograr un empleo, el principal de los requisitos que plantean los empleadores y que valoran las empresas es la experiencia laboral. Pero sólo a través de la adquisición de un trabajo es como puede lograrse la experiencia. Y es que sin una al menos mínima demostración de experiencia laboral no se puede siquiera entrar en la secuencia normal de selección de personal. Sin experiencia el título no vale nada y es aquí donde en muchos casos los empleadores y las empresas se aprovechan de aquellos titulados que desean trabajar ofreciéndoles contratos sin las garantías ni los beneficios que por ley les corresponderían perjudicándolos y explotándolos tanto en lo laboral como en lo económico.

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. *Factores de facilitación y de obstaculización*. (pp. 25-83). Madrid.

Título: La inserción profesional de los docentes.

Autor: Beatrice Ávalos.

Año de edición: 2009.

La síntesis de este artículo es la siguiente:

La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente.

La desvalorización de la carrera de la docencia es un tema que tiene tiempos. En varios momentos, las referencias públicas a los maestros son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes porque son los actores principales de la educación. En otros momentos, especialmente cuando se tienen malos resultados de aprendizaje escolares, se entra en un periodo de presiones y controles junto con atribución de culpabilidad a los profesores. Es indudable que tanto para los docentes que han terminado sus estudios y buscan trabajo como para aquellos que consideran ser profesores como una posible profesión, que aquellos mensajes públicos actúan con efecto negativo y contrario al interés que tienen en ser docente sea cual sea el fundamento de las opiniones allí dadas.

La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades.

Los nuevos docentes cuando terminan sus estudios universitarios se encuentran listos y dispuestos para asumir todas las responsabilidades que conlleva ser maestros pero es aquí donde existen pocas oportunidades de ingresar al sistema por la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores que en muchos casos existe una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional. La sobreoferta de maestros en los sistemas de contratación puede también significar que los maestros que buscan empleo lo encuentren por poco tiempo, y no tengan una estabilidad laboral afectándole en sus necesidades tanto económicas como sociales, éstos deban rotar de establecimiento en establecimiento en los mejores años de su vida profesional. "En Chile, las oportunidades de contrato en el sistema público municipal son muy limitadas, y por tanto, la mayor parte de jóvenes profesores debe insertarse en las escuelas privadas con subvención que tienden también a ofrecer contratos de corta duración y promover la rotación. Por otro lado, los profesores noveles estudiados en Chile que fueron preparados como especialistas para la educación media (Avalos, Carlson et al. 2005) tuvieron dificultades para encontrar trabajo en un solo establecimiento y debieron emplearse en dos y hasta tres para completar un salario satisfactorio. En esta situación, la capacidad docente adquirida durante la formación inicial se va debilitando" (Ávalos, 2009).

Es muy importante la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

De lo mencionado anteriormente, y considerando la situación de América Latina y otros países del mundo en desarrollo, la posibilidad de establecer programas formales de inducción es limitada, por muchas razones. Entre ellas, está por ejemplo, que los programas de formación inicial sean débiles y que requieran atención prioritaria por parte de las políticas. O al revés que se considera que los programas de formación docente inicial son suficientes para que el nuevo maestro se inicie en forma autónoma. Los países con menos recursos no siempre están en condiciones de rebajar la carga docente de quien comienza a enseñar o de asignar en cada lugar de trabajo un mentor. Y, aun cuando fuera posible establecer formas de acompañamiento en cada escuela o en grupos de escuelas, no siempre se dispone de mentores o tutores preparados para esto o no es posible crear una nueva categoría de personas con estas capacidades y asignarles la responsabilidad de supervisar y guiar el trabajo de una nueva profesora.

Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, (pp. 47-55).

Título: Estándares de calidad educativa.

Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Autor: Ministerio de Educación.

Año de edición: 2012.

La síntesis de este artículo es la siguiente:

Estándares de desempeño profesional.

Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

¿Para qué usar los estándares de desempeño profesional?

- Para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- Para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- Para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

Estándares de desempeño profesional docente.

¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Dimensión: Ámbito o área de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes.

Estándar General: Descriptores macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño.

Estándar Específico: Descriptores concretos que permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

Indicador (nivel de desempeño): Acciones o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor.

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. (pp. 11).

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

Autor: Denise Vaillant.

Año de edición: 20009.

La síntesis de este artículo es la siguiente:

Una oportunidad para las políticas docentes.

Además de la falta de continuidad en las políticas docentes, debemos señalar que existe escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación. La experiencia internacional muestra que las políticas docentes deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido, ser coherentes entre sí, mantenerse estables en el tiempo, comportar componentes de evaluación y de mejoramiento, y permitir la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas.

La identidad y la profesión.

La construcción de la *identidad profesional* se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente.

La temática de la identidad docente refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción. Guarda relación con la diversidad de sus identidades profesionales y con la percepción del oficio por los docentes mismos y por la sociedad.

Es difícil medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. En general, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante. Además, la opinión pública estima que este reconocimiento debería recompensarse con un nivel salarial acorde al trabajo que se desempeña.

El reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: cómo valoran los “no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. Si nos referimos a los primeros, éstos suelen desvalorizar la profesión docente. En cuanto a los propios maestros, éstos sienten también que su profesión no es suficientemente valorada. Así por

ejemplo, en Argentina casi dos terceras partes de maestros encuestados (Tenti, 2005) para un estudio sobre la condición docente, afirmaron no sentirse apreciados por la sociedad y expresaron que su profesión ha perdido prestigio social en los últimos años.

Las experiencias previas y su incidencia.

Los estudiantes de profesorado no tienen conciencia de lo que conocen, ni de cómo y por qué conocen. Además, difícilmente a los maestros y profesores se les enseñe a reflexionar sobre sus creencias (Pajares, 1992). Por si esto fuera poco, los formadores suelen fracasar a la hora de influir en las concepciones previas de los candidatos a la docencia pues su lenguaje está desconectado de la experiencia de los aspirantes.

La inserción en la docencia.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. No hay dos escuelas iguales y cada contexto tiene sus propias peculiaridades, sin embargo es posible identificar una serie de factores que pueden facilitar u obstaculizar la etapa de inserción.

Muchos de los problemas que los docentes principiantes reportan en las investigaciones tienen que ver con asuntos que enfrentan otros con mayor experiencia, tales como la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o las relaciones con los padres. Los nudos gordianos son los mismos en las diversas etapas de la carrera docente, sin embargo, los maestros principiantes experimentan los problemas con mayores dosis de incertidumbre y estrés debido a que tienen menores referentes y mecanismos para enfrentar estas situaciones.

Vaillant, D., & de PREAL, P. D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. *Profesorado*, (pp. 31-35).

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

Autor: Mauricio León.

Año de edición: 2012

La síntesis de este artículo es la siguiente:

Visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud.

La *visión* de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

El *objetivo* central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Diagnóstico sobre la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador.

- Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. Si bien este es un problema de carácter estructural, se ve agravado por un contexto de altas tasas generales de desempleo presentes en los últimos años en el país.
- Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.
- Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada.
- La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.
- Escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes.
- Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes.
- Los y las jóvenes valoran la educación como medio de movilidad social y tienen presente que deben actualizarse permanentemente.

- Los y las jóvenes valoran el trabajo independiente o por cuenta propia.
- Los y las jóvenes tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral.
- Hay poco crédito dirigido a apoyar los micros emprendimientos juveniles.
- En la búsqueda de empleo priman los contactos o “palancas”.
- Los y las jóvenes tienen predisposición a adaptarse a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo actual.
- Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afro descendiente, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.
- Los y las jóvenes provenientes de hogares pobres tienen menos oportunidades de inserción laboral.
- Ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajo dirigido a la juventud.
- Hay una gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales encargadas de los temas de juventud.
- Falta de coordinación interinstitucional en el gobierno, especialmente entre la ex Dirección Nacional de la Juventud y el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

León, M. (2012). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. (pp. 154-158). Quito.

Título: Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Autor: Jürgen Weller.

Año de edición: 2006

La síntesis de este artículo es la siguiente:

En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil – esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica –. Esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas. La tasa correspondiente de los jóvenes, de por sí más alta que aquella de los adultos, subió marcadamente, aunque no se haya ampliado la brecha relativa a los adultos. Específicamente las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados – en términos generales más favorables que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos – se deteriora en un momento de crisis, ya que en un contexto sin generación de nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve y ellos entran al desempleo abierto o al trabajo en sectores de baja productividad. En consecuencia, mientras para los adultos (30 a 64 años), entre alrededor del 1990 y alrededor del 2002 se amplió la brecha entre los ingresos de los más calificados (13 años de estudios y más) y el ingreso medio de este grupo etario, en el caso de los jóvenes esta brecha se achicó.

- A pesar de la importante ampliación de la cobertura de 93% de la educación primaria y de 65% de la educación secundaria (CEPAL, 2005), existen serios problemas de calidad de la educación. Al respecto cabe mencionar, entre otros, los resultados mediocres en la medición de resultados, la segmentación de los sistemas de educación, la “devaluación educativa” y los problemas de cobertura (pre-escolar, secundaria etc.) que persisten en muchos países.

Las variables de selección del personal joven.

Según las entrevistas en empresas en los cinco países, durante el proceso de selección y contratación de personal, aparte del nivel educativo, las empresas valoran altamente tres factores:

Actitud, disposición para el trabajo. Si bien no es una variable fácil de evaluar *a priori*, se expresa en lo que muestra el candidato respecto de ganas de trabajar, de disposición para asumir compromisos, interés por trabajar en equipo, amabilidad, etc. En opinión de los empresarios, en esta dimensión los rasgos de los jóvenes que disminuyen la posibilidad de contratarlos son: que parezca ser flojo, irrespetuoso, que esté desmotivado, desganado, y que no tenga metas.

Presentación Personal. Muchas empresas consideran importante la presentación personal de los individuos que contratan. Además de buscar que la apariencia de la persona sea agradable, este factor se justifica ante la necesidad de afrontar modas de los jóvenes respecto del uso de aros, tatuajes y el pelo largo en los varones. La alta valoración de este factor se observa en los estudios de los distintos países y en todos los segmentos estudiados, destacándose el sector comercio y servicios, debido a la “imagen” que necesitan dar a los clientes.

Experiencia específica. El requisito de que el candidato a ser contratado tenga experiencia específica para el cargo, se ve más claro en empresas medianas y de comercio. Menos exigencias al respecto parecen tener las empresas grandes que suelen disponer de mecanismos formales de capacitación.

Otras características evaluadas de los candidatos – con mediana importancia - en el estudio de El Salvador, fueron el *origen público o privado* del centro de estudio y también el conocimiento del *idioma inglés*. Por otro lado, en Ecuador se agrega otro elemento importante en la contratación: la consideración del *entorno social y familiar* en el que se desenvuelven los jóvenes. Fuente: Campuzano, 2005.

Weller, J. (2006) Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Boletín Redetis. (pp. 2-5). México D.F.

Título: Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito.

Autor: Betty Espinosa y Ana Esteves.

Año de edición: 2005

La síntesis de este artículo es la siguiente:

Frecuentemente se sostiene que en procesos de este tipo tanto por el lado de la oferta como de la demanda tienden a favorecerse las perspectivas de los y las jóvenes en el mercado de trabajo, mientras que se ha identificado al personal de mayor edad como el principal “perdedor” de los cambios tecnológicos y económicos en curso. Sin embargo, esto no es necesariamente lo que los y las jóvenes perciben. Ellos transmiten la idea de una creciente inestabilidad laboral, de que el desempleo y la precariedad van en aumento, y sus estrategias personales para enfrentar estos contextos incluyen la posibilidad de migrar fuera del país.

Perspectivas de los y las jóvenes sin experiencia laboral.

Visión del entorno.

Es casi unánime la apreciación de que la economía ha empeorado en los últimos años a partir de la dolarización. Los jóvenes destacan como único elemento positivo la mayor estabilidad de la economía, una mayor previsibilidad, aunque la situación general haya empeorado. El tema del Tratado de Libre Comercio (TLC) surge en los jóvenes en forma espontánea en casi todos los grupos (a excepción del grupo con nivel socioeducativo bajo). En general existen dudas acerca de los beneficios o las pérdidas que pueden producirse con dicho acuerdo, sin embargo se piensa que el TLC a medio o largo plazo representará una desventaja para la economía de los ecuatorianos.

Con respecto al mercado laboral, los jóvenes perciben de manera generalizada que el trabajo de nuestros días es sumamente competitivo. Se exige un alto nivel educativo y académico, a la vez que se demanda ser joven y contar con experiencia. Obtener el primer trabajo en este contexto es bastante difícil. Asimismo, perciben la desventaja de ser joven al ver que los contratantes aprovechan la oferta de trabajadores para pagarles menos, justificándolo por el hecho de que no poseen experiencia. La inestabilidad del mercado de trabajo es también un factor de preocupación:

Estrategias de inserción laboral.

Los jóvenes destacan que una buena formación es un elemento clave para conseguir un buen trabajo. Asimismo, les parece que ser buen estudiante es una garantía para encontrar un buen trabajo.

Buscar trabajo una vez terminada la universidad.

Poder estudiar sin tener que trabajar antes de concluir los estudios universitarios es sin duda un privilegio. Sin embargo, la falta de experiencia constituye una barrera de entrada al mercado laboral, y obtener el primer trabajo puede ser una tarea bastante difícil, según lo expresan los jóvenes:

Múltiples son los obstáculos que enfrentan los jóvenes en su búsqueda.

Primeramente encuentran un desfase entre la teoría aprendida en las aulas universitarias y la práctica. En los lugares de trabajo, sus colegas más antiguos tampoco les ayudan pues, según los jóvenes, los ven como sus competidores; aunque también resalta el hecho de que los adultos pueden convertirse en las *palancas* sin las cuales sería más difícil obtener un puesto de trabajo. A pesar de las dificultades de ingreso al mercado laboral, una vez que adquieren experiencia estos jóvenes se sienten respaldados por sus títulos académicos para escoger y cambiar de trabajo cuando encuentran mejores perspectivas o se sienten desmotivados.

Estudiar y trabajar al mismo tiempo.

Algunos jóvenes comienzan a trabajar estando aún en el colegio o en la universidad, generalmente con el propósito de financiarse sus estudios.

Reconocen que en esta situación deben duplicar sus esfuerzos y que generalmente los estudios pasan a constituir una segunda prioridad.

El hecho de ser joven les parece haber sido el principal obstáculo en sus primeros trabajos y consideran haber recibido muy poco apoyo de sus colegas mayores, no obstante dicen que contar con redes sociales o *palancas* facilita la obtención de un puesto tanto en el sector público como en el privado.

Estos jóvenes sienten desconfianza de las empresas colocadoras, porque afirman que se suelen demorar mucho tiempo en conseguirles un trabajo y, cuando lo hacen, les retienen parte del sueldo.

Espinosa, B., & Esteves, A. (2006). Expectativas y estrategias laborales de los jóvenes en Quito. *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador, Foro*, (pp. 104-112). Quito.

Título: Jóvenes, educación y empleo en América Latina.

Autor: Ernesto Abdala.

Año de edición: 2002

La síntesis de este artículo es la siguiente:

La problemática vinculada a la educación, la formación y la capacitación de los adolescentes y los jóvenes constituye un tema fuertemente priorizado en el mundo entero, incluidos los países desarrollados. Este alto interés radica en que ese grupo poblacional conforma, junto con los niños, el mayor capital a largo plazo que posee un país: invertir en ellos es apostar al futuro. Una sociedad así, sensibilizada y que acepta el desafío de educar, formar y capacitar a sus adolescentes y jóvenes, será una sociedad más productiva, democrática, culta, con mayor estabilidad y tolerancia con abatimiento de la violencia y la inseguridad, pasando a formar parte de los países más respetados en el concierto de las naciones.

La priorización creciente en los foros internacionales sobre la configuración de la educación, la formación y la capacitación como políticas de Estado despierta unanimidades entre expertos y políticos.

El tema del alto y persistente desempleo de los jóvenes no es privativo de América Latina: en todo el mundo (desarrollado y en desarrollo) se observan tasas de desempleo sustancialmente superiores a la de los adultos, lo que pone de manifiesto que existen factores comunes a la problemática, a la vez que algunos específicos vinculados a la variable etárea. En el caso de América Latina, la tasa de desempleo de jóvenes (de 15 a 24 años) es, en promedio, dos veces y media la general; si se acota la franja en 15 a 19 años, la tasa juvenil cuadruplica la global. Si bien esta problemática es mundial, especialmente grave, en el contexto de América Latina, muestra una disparidad más marcada entre el desempleo juvenil y el general.

El problema de todo el grupo joven no es menor si se considera que periodos largos de desempleo erosionan el capital humano con el que cuenta el joven, bloquean una inserción adecuada en una carrera profesional o técnica, menoscaban la capacidad productiva inhibiendo la independencia económica, la formación de familia y la integración cabal a la sociedad civil y la asunción de los roles como ciudadano. Es sabido que el desempleo es, a su vez, un factor negativo para los empleadores, quienes usan el antecedente laboral como factor de elección de la mano de obra. El desempleo juvenil se

relaciona frecuentemente, por tanto, con fenómenos de alienación cultural, desvíos de conducta, criminalidad y otras formas de violencia.

Empleo de los adolescentes y los jóvenes.

A partir de 1990, el producto y el empleo aumentaron en la región; sin embargo, la tasa de desempleo se mantuvo elevada. Esta aparente contradicción se explica, en parte, por el incremento de personas que se incorporan a la búsqueda de empleo: la necesidad de un segundo puesto de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral y la presión para aportar al sustento familiar sobre los integrantes jóvenes a edades más tempranas.

Abdala, E. (2002). Jóvenes, educación y empleo en América Latina. *Papeles de Población*, (pp. 223-228).

Título: Reformas educativas, docentes y organizaciones docentes en América Latina y El Caribe.

Autor: Rosa María Torres.

Año de edición: 2000

La síntesis de este artículo es la siguiente:

El desencuentro entre reforma y docentes ha sido un desencuentro crónico en la historia de la reforma educativa a nivel mundial, y en la de esta región en particular, y la muralla contra la cual continúan estrellándose los sucesivos intentos de cambio, tanto desde arriba como desde abajo. Avanzar en la línea del diálogo, la aceptación de las diferencias y la cooperación en torno a un proyecto de trabajo común y acordado, es condición del cambio educativo, responsabilidad compartida y tarea urgente de la época, consecuente con las metas y los planteamientos que acompañan al moderno discurso de la reforma: calidad, equidad, autonomía escolar, revalorización, profesionalización y protagonismo docente, estímulo a la innovación, consulta, consenso, alianza, concertación, democratización.

Se habla mucho del *cambio educativo*, pero aún sabemos poco acerca de cómo opera y en qué condiciones se da dicho cambio. Tanto en los procesos de reforma del sistema como en los de innovación institucional ha habido poca reflexión, sistematización, teorización y evaluación. Los empeños se han dirigido más a difundir y modelizar la experiencia que a comprenderla en su complejidad e integralidad: procesos, actores, relaciones, dinámicas, resistencias, dilemas, contradicciones, conflictos, lecciones aprendidas. Informes y estudios son por lo general recuentos descriptivos de logros, en los que destacan los indicadores macro y los aspectos cuantitativos, con escasa atención a los aspectos cualitativos y los indicadores micro.

No obstante, el conocimiento disponible y la propia experiencia acumulada sugieren que el cambio educativo es mucho más complejo y más difícil de lograr que lo imaginado hasta hoy. Una cosa es proponerse cambiar la educación, y otra cosa es lograrlo. En los países industrializados y en los menos desarrollados, tanto la vía de la *reforma* (el cambio pensado y diseñado "arriba", para derramarse hacia "abajo", ser "apropiado" y "ejecutado" por los educadores, "aterrizar" en la escuela y modificar la cultura escolar y las prácticas pedagógicas) como la vía de la *innovación* (el cambio realizado "abajo", a partir de la "práctica" y los actores de base, eventualmente institucionalizado y generalizado en el marco de la reforma), han mostrado ser ineficaces para cambiar la educación.

La llamada *comunidad educativa* es, en verdad, un sistema enormemente complejo y heterogéneo, cruzado por numerosos actores, con visiones diferentes e incluso antagónicas entre sí y en el interior de cada uno de ellos. Por otra parte, las percepciones y posiciones de cada uno de estos grupos no son ni universales ni estáticas: adquieren especificidad en diferentes contextos y se modifican a lo largo del tiempo. No obstante esta diversidad y dinamismo, lo que prima - y parecería acentuarse - en el ámbito educativo es el estereotipo, la dificultad para "ver" al Otro y dialogar con el diferente, la fragmentación, la falta de entendimiento y de cooperación, la intolerancia, el belicismo, la confrontación.

El "sentir docente" en torno a la situación educativa actual y a las reformas educativas en particular, no es fácil de resumir ni en la "insatisfacción salarial", ni en la "baja autoestima" ni en la "falta de gratificación y reconocimiento social de su tarea". Entre más salario y menos frustración se reparte una amplia gama de sentimientos, percepciones, estados de ánimo, expectativas, temores, que ponen de manifiesto los docentes en los distintos países, a lo largo y ancho de esta región.

El impulso al cambio está extendido entre los docentes y se ha visto sin duda reforzado en los últimos tiempos, pero se contrabalancea con una tendencia a atrincherarse en la defensa del viejo modelo educativo. Un modelo que los docentes, mejor que nadie, saben (deberían saber) inadecuado y necesitado de cambios, no sólo desde la perspectiva de los alumnos y sus familias, sino desde la propia perspectiva y el interés docente. La nostalgia por la escuela perdida romantiza y ve como "pérdida" dimensiones de la vieja cultura escolar largamente cuestionadas por los propios docentes -como la centralización del aparato escolar o la falta de autonomía docente- e impide pensar como conquistas y oportunidades el mayor impulso dado en los 90 a la autonomía y la innovación en el medio escolar, así como a formas horizontales de intercambio, trabajo y aprendizaje entre docentes.

Torres, R. M. (2000). Reformas educativas, docentes y organizaciones docentes en América Latina y el Caribe. *Los docentes protagonistas del cambio educativo*. (pp. 1-55).

2. METODOLOGÍA.

2.1. Diseño de la investigación.

El presente trabajo de investigación que he tenido la oportunidad de realizar es de carácter descriptivo, ya que describe la situación actual del Ex titulado de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, me permitió conocer la realidad en que se desenvuelve cada uno de ellos. Conocí los diferentes lugares donde se encuentran laborando los docentes y sus empleadores además pude darme cuenta de la importancia que éstos dan a las tareas propias de cada uno de ellos dentro del campo educativo; esta investigación también es de tipo cuantitativa por que permita analizar la información recabada en los instrumentos aplicados, para ello se genera tablas estadísticas y gráficos que nos ayudaran a darnos cuenta sobre la información tanto de los Titulados como de los Directivos, así como algunas cualidades generales y particulares que posee cada participante dentro del campo profesional y personal. Para la obtención de la información que se requería primero la Universidad nos proporcionó la lista de los titulados que debíamos investigar asignándoles a cada uno un código, algunos números de teléfonos y correos electrónicos con los cuales se los podía localizar, el lugar donde se encontraban laborando cuando aún eran estudiantes de la UTPL y el año en el que se había incorporado de Licenciados. Luego se los contacto vía telefónica algunos de los cuales ya no tenían el mismo número y no se encontraban trabajando en las mismas instituciones educativas porque habían sido reubicados pero se logró encontrar a 6 de los 7 Titulados, a el otro Titulado si se lo localizó pero no accedió a dar ninguna información.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Luego de haber tenido contacto con el Titulado nos pusimos de acuerdo el día y la hora para realizar la encuesta también solicitando al directivo o empleador acceder a llenar la encuesta y una entrevista respectiva para él. Llegado el día acordado para la aplicación de la encuesta tuve que viajar al lugar de trabajo del Titulado donde tuve el contacto personal con cada uno de ellos primero me presente y explique el objetivo de mi presencia y lo que necesitaba de cada uno de ellos, fui recibido amablemente por cada uno de ellos y se sentían muy satisfechos que la UTPL los haya tomado en cuenta y que no se olvida de ellos, les trajo gratos recuerdos cuando ellos eran estudiantes y estaban dispuestas a brindar toda la información que se requería. Para recabar la información utilice los instrumentos que la UTPL nos había proporcionado, los cuales se describen de la siguiente manera: *Oficios dirigidos tanto a los Titulados de la UTPL como a sus respectivos Empleadores o Directivos* los cuales se los entregó a cada uno de ellos; *Ficha*

de contacto Para Titulados y Empleadores, en la cual registre los datos más necesarios para poder localizar tanto a los Empleadores como a los Titulados; *Encuesta a titulados: “Características laborales del docente profesional de Educación General Básica”*, lo cual me permitió conocer más de cerca sobre algunos aspectos Personales y Profesionales del Titulado de Ciencias de la Educación de la UTPL; además se aplicó el *Inventario de tareas del trabajo Docente* para Empleadores y Titulados, este instrumento permitirá conocer las múltiples actividades que desarrolla tanto el Titulado como el Directivo dentro del ámbito de su profesión como Docente y nos ayudara a conocer más de cerca la labor que viene desarrollando cada uno de ellos en el campo educativo; también se aplicó una *entrevista dirigida a los directivos*, cuya finalidad era conocer más de las características que ellos buscan en un profesional para poderle dar trabajo o contratarlo en su empresa o institución educativa.

2.3. Preguntas de investigación.

Las preguntas que se hizo a los Directivos o Empleadores en la entrevista fueron las siguientes:

¿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?

2.4. Contexto.

En lo referente a la forma de recabar la información de cada uno de los Titulados y Empleadores se logró ubicarlos en diferentes partes de la Provincia de Loja, algunos en sus lugares de trabajo y otros en sus domicilios quienes estuvieron prestos a colaborar en la llenada de los instrumentos que correspondía a cada uno de ellos esto se dio en un ambiente de camaradería y cordialidad. Para lograr esto me tuve que trasladar a los diferentes lugares en que se encontraban los antes mencionados, pasando por muchas dificultades pero con la satisfacción de ser bien recibido por los compañeros que se sentían muy contentos con la Universidad porque sigue pendiente de ellos.

2.5. Población y muestra (análisis).

Este trabajo de Investigación está dirigido a los profesionales de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, que se han graduado en la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, durante el periodo 2007-2012. La muestra asignada fue de 7 Titulados y sus respectivos Empleadores, de los cuales se pudo ubicar a todos ellos pero un Titulado no accedió a dar ninguna información entonces quedaron 6 Titulados que colaboraron desinteresadamente con lo que se les pedía, 3 son varones y 3 mujeres, una Titulada en los actuales momentos no se encuentra trabajando en el ámbito educativo por ocupaciones personales, el resto de Titulados si están trabajando; uno de ellos cumple las funciones de Docente y Directivo.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

Para realizar la presente investigación se contó con la colaboración de seis Titulados de la UTPL, a los cuales se les asignó un código para que sean identificados con mayor precisión también colaboraron sus Directores o Rectores, la nómina de los Titulados y la institución en que se encuentran trabajando es la siguiente:

Tabla N° 1 Código del titulado e institución en que trabaja.

Código	Institución en que trabaja
1212810942	Escuela de Educación Básica "Abraham Lincoln"
1212810944	No trabaja
1212810945	UNED. Loja "Ángel Pastrana Corral" Ext. "Proyección al Futuro" Macará
1212810946	Escuela de Educación Básica "Mariscal Sucre"
1212810947	Unidad Educativa Particular "La Porciuncula"
1212810948	Escuela de Educación Básica "Ambato"

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Para realizar las encuestas se utilizó: impresiones con las encuestas, lápices, borradores y material de apoyo como guías y textos referentes al tema; en lo económico se gastó en transporte, llamadas telefónicas, papeles, internet, alimentación, entre otros.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Luego de hacer el contacto con el titulado por vía telefónica se procedió a visitarlo en su lugar de trabajo en algunos casos y en otros en sus domicilios donde se explicó el motivo de nuestra visita y luego se aplicó las encuestas asignadas para ellos los mismo se hizo con el Empleador a éste además de la encuesta se le aplicó una entrevista al final les agradecí a nombre mío de la Universidad.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN 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 (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).

Tabla N° 2 Código del titulado e institución en que trabaja.

Código	INSTITUCIÓN EN QUE TRABAJA
12128I0942	Escuela de Educación Básica "Abraham Lincoln"
12128I0944	NO TRABAJA
12128I0945	UNED Loja "Ángel Pastrana Corral" Ext. "Proyección Al Futuro" Macará
12128I0946	Escuela de Educación Básica "Mariscal Sucre"
12128I0947	Unidad Educativa Particular "La Porciuncula"
12128I0948	Escuela de Educación Basica "Ambato"

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Como podemos darnos cuenta 5 de los 6 Ex titulados de la Universidad Técnica de Loja se encuentran trabajando en diferentes Instituciones Educativas de la Provincia de Loja solo una no trabaja lo que nos demuestra que la mayoría ejercer su profesión.

3.1.1.2. Edad.

Tabla N° 3 Código del titulado y edad del mismo.

Código	Edad
12128I0942	41
12128I0944	34
12128I0945	39
12128I0946	54
12128I0947	40
12128I0948	57

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Tabla N° 4 Código del titulado y rango de edades con porcentajes.

Edades	Frecuencia	Porcentaje %
Menos de 20	0	0
De 21 a 30	0	0
De 31 a 40	3	50
De 41 a 50	1	16,66666667
Mayor de 51	2	33,33333333

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

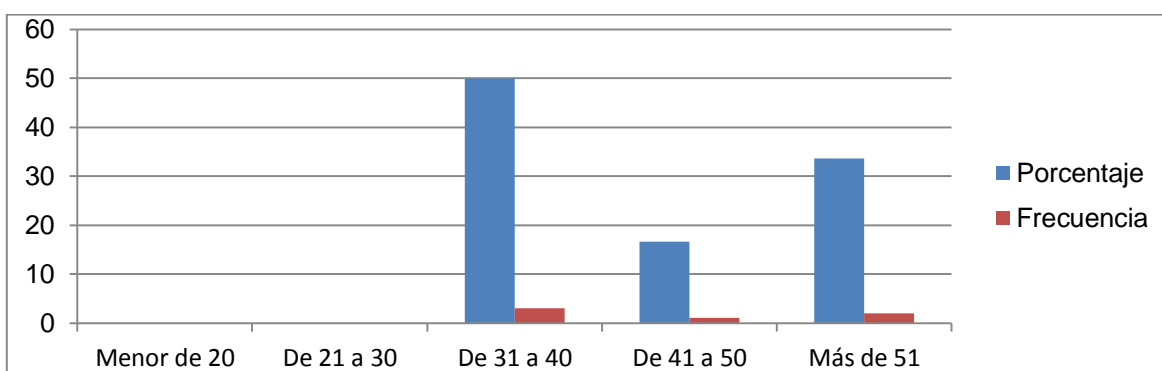


Figura N° 1 Porcentajes de las edades de los Titulados.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Los datos en este punto nos demuestran que la edad de los Ex titulados es en la mayoría está entre 31 y 40 años porque se puede dar cuenta que están todavía jóvenes para desenvolverse de una mejor manera.

3.1.1.3. Sexo.

Tabla N° 5 Código del titulado y sexo.

Código	Sexo
1212810942	Femenino
1212810944	Femenino
1212810945	Masculino
1212810946	Masculino
1212810947	Femenino
1212810948	Masculino

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

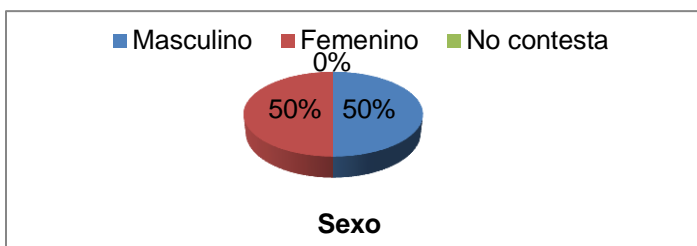


Figura N° 2 Porcentajes del sexo de los titulados.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

En este punto nos damos cuenta claramente que existe una igualdad en el sexo tanto en el masculino como en el femenino de Ex titulados que han egresado de la Universidad Técnica Particular de Loja es muy bueno porque tanto el hombre como la mujer se está preparando para afrontar los retos del mañana.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla N° 6 Código del titulado y sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.

Código	Sost- del colegio donde realizaron los estudios de bach.
1212810942	Fiscal
1212810944	Fiscomisional
1212810945	Fiscal
1212810946	Fiscomisional
1212810947	Particular
1212810948	Fiscal

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

En esta aspecto nos damos cuenta que los investigados en su mayoría han realizado sus estudios de bachillerato en instituciones de carácter fiscal y le siguen aquellos que han estudiado en establecimientos de carácter Fiscomisional.

3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla N° 7 Código del titulado y tipo de educación.

Código	Tipo de educación
12128I0942	Regular
12128I0944	Regular
12128I0945	A Distancia
12128I0946	Regular
12128I0947	Regular
12128I0948	Regular

Fuente: Matriz titulados.
Elaboración: Sarango, M. (2013)

Tabla N° 8 Opción frecuencia y porcentaje del tipo de educación.

Opción	Frecuencia	%
Regular	5	83,33333333
A distancia	1	16,66666667
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

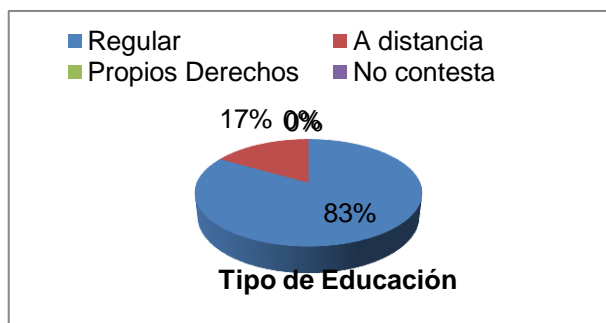


Figura N° 3 Tipo de educación del titulado

Fuente: Matriz titulados.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Elaboración: Sarango, M. (2013)

En este punto observamos que la mayoría de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja han estudiado en establecimientos con tipo de educación regular o sea todos los días.

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

Tabla N° 9 Código del titulado y nivel de estudios alcanzado luego de los estudios de licenciatura.

Código	Nivel de estudio alcanzado luego de los estudios de licenciatura
1212810942	Ninguno
1212810944	Ninguno
1212810945	Ninguno
1212810946	Ninguno
1212810947	Ninguno
1212810948	Ninguno

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Como podemos darnos cuenta en este aspecto los Ex titulados de la Universidad Técnica de Loja todos ellos no han adquirido ningún otra especialización después de obtener el título de licenciados.

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.

En lo que se refiere a este aspecto nos podemos dar cuenta que la formación que adquirieron los Ex titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja les ha servido muchísimo para poder alcanzar un trabajo como docentes y se encuentran desempeñándose como tales en diferentes instituciones de educación de la provincia y fuera de ella, también les ha ayudado a mejorar su formación como personas y como profesionales solo una investigada no se encuentra laborando por el momento debido razones personales y familiares pero sí estuvo inmersa en una institución educativa. Por lo que si existe una estrecha relación entre la formación que adquirió en la universidad y el trabajo que tiene el Docente.

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

Tabla N° 10 Código del titulado y número de establecimientos en las que trabaja.

Código	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.
1212810942	Uno
1212810944	No contesta
1212810945	Uno
1212810946	Uno
1212810947	Uno
1212810948	Uno

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

En este aspecto nos damos cuenta que los involucrados en su mayoría se encuentran trabajando en un solo establecimiento educativo por razones de horarios y porque ahora es muy difícil trabajar en dos o más instituciones educativas.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 11 Código del titulado y cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Código	Cargo actual q ocup en el ámb lab.
1212810942	Cargo docente
1212810944	No Contesta
1212810945	Cargo Directivo
1212810946	Cargo Docente
1212810947	Cargo Docente
1212810948	Cargo Docente

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Tabla N° 12 Opción, frecuencia y porcentaje del cargo actual que ocupa en el titulado.

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	16,6666667
Administrativo	0	0
Docente	4	66,6666667
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	16,6666667
Total	6	100

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

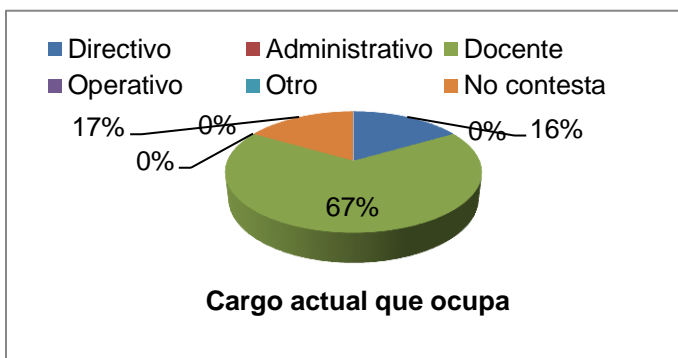


Figura N° 4 Cargo actual que ocupa el titulado.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

En este aspecto nos podemos dar cuenta que la mayoría de los Ex titulados ocupan cargo de docente en las diferentes instituciones educativas.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla N° 13 Código y características del trabajo actual del titulado.

Código	Características del trabajo actual.	
	Tipo de cont. Laboral	Sostenimiento del est.
1212810942	Contrato Civil	Fiscal
1212810944	No Contesta	No Contesta
1212810945	Contrato Civil	Fiscomisional
1212810946	Partida Fiscal	Fiscal
1212810947	Contrato Civil	Particular
1212810948	Partida Fiscal	Fiscal

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Tipo de contrato laboral.

Tabla N° 14 Opción, frecuencia y porcentaje del tipo de contrato laboral del titulado.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	33,3333333
Contrato civil	3	50
Contrato L. a tiem. parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	16,6666667
Total	6	100

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

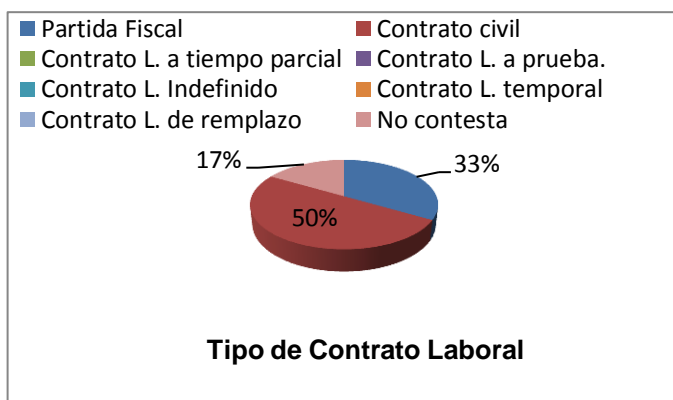


Figura N° 5 Tipo de contrato laboral del titulado.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Tabla N° 15 Opción, frecuencia y porcentaje del sostenimiento del establecimiento.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	50
Fiscomisional	1	16,6666667
Particular	1	16,6666667
Municipal	0	0
No contesta	1	16,6666667
Total	6	100

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

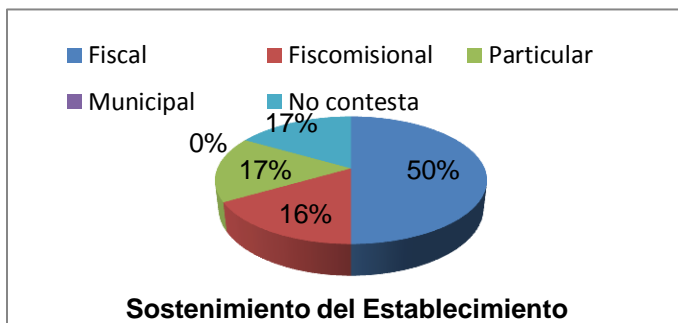


Figura N° 6 Sostenimiento del establecimiento.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

En este aspecto nos damos cuenta que los titulados la mayoría ha logrado conseguir un contrato lo que no les garantiza una estabilidad laboral y se encuentran muy preocupados ante esta situación, ellos aspiran obtener un nombramiento definitivo. Además los Involucrados se encuentran trabajando en su mayoría en establecimientos fiscales.

3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.

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

Luego de la investigación que se ha realizado nos hemos podido dar cuenta que tanto Los Titulados de la UTPL como sus Empleadores creen que existe una estrecha relación entre los aprendizajes y los conocimientos que han adquirido durante la carrera universitaria y la actividad laboral que se encuentra realizando el docente porque esto le ayudado primeramente a conseguir un trabajo dentro del campo educativo también a mejorar su posición social, económica, profesional y personal además le permite demostrar todo aquello que ha aprendido en las aulas universitarias en beneficio de la niñez y juventud.

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.

Tanto los Empleadores como los Titulados asignan un alto grado de importancia y realización a las competencias tanto generales como específicas que logra adquirir un Titulado de la UTPL durante toda la Carrera de Ciencias de la Educación porque estas le permitirán al Docente poder desenvolverse en el campo educativo de una mejor manera y podrá aplicar todo ese conocimiento que posee cuando se le brinde la oportunidad de trabajar como docente de alguna institución educativa.

3.3. Valoración docente de la profesión:

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

El docente graduado en Ciencias de la Educación de la UTPL posee muchísimas alternativas para conseguir un trabajo no solo dentro del ámbito educativo sino también en otras áreas afines. Porque éstos están capacitados para afrontar los retos que se le presenten durante el periodo que necesitara para adquirir un empleo que le garantice estabilidad económica y laboral.

3.4. Satisfacción docente.

Tabla N° 16 Satisfacción Docente.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	92
P20.2	3	83
P20.3	3	83
P20.4	3	63
P20.5	3	63
P20.6	4	88
P20.7	4	88
P20.8	4	88

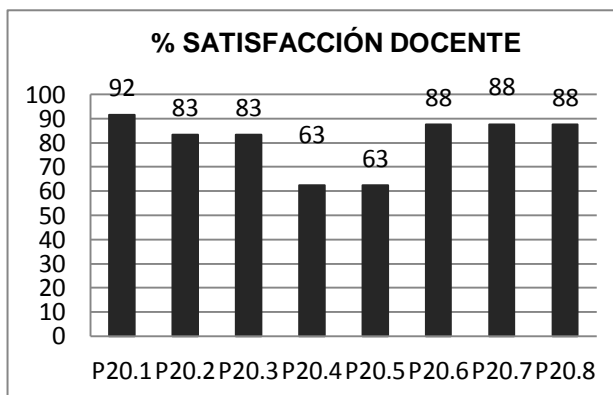


Figura N° 7 Satisfacción Docente.

Fuente: Matriz titulados.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Elaboración: Sarango, M. (2013)

En lo que se refiere a la satisfacción docente nos podemos dar cuenta que los Ex titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, la mayoría de ellos se encuentran satisfechos con los estudios que han recibido en la universidad ya que les ha permitido encontrar trabajo de docentes pero se encuentran poco satisfechos con la posibilidad de ascensos laborales en la institución educativa donde se encuentran laborando como docentes y también manifiestan su inconformidad con el salario que reciben por el trabajo que desempeñan porque en algunos casos son profesionales contratados y no reciben el mismo sueldo que un docente con nombramiento haciendo el mismo trabajo que ellos.

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.

Tabla N° 17 Baremo de tareas del trabajo docente (directivos)

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)								
ASPECTOS		F		I		NF		P.M
		P. N	P. E	P. N	P. E	P. N	P. E	
1. Aspectos Metodológico-Didácticos	MD	59	8,3	63	8,7	63	8,7	72
2. Autoevaluación de La Práctica Docente	PD	11	7,1	13	8,0	13	8,4	16
3. Aspectos sobre la Investigación Educativa	IE	18	7,6	19	8,1	20	8,3	24
4. Participación en Actividades Académicas, Normativas Y Administrativas	ANA	34	8,6	36	9,0	36	9,1	40
5. Interacción Profesores, Padres de Familia Y Comunidad	IPP C	32	7,9	35	8,7	34	8,5	40
6. Profesores y Trabajo en Equipo	PTE	16	7,8	16	8,2	17	8,5	20
7. Formación	F	14	7,0	16	8,0	15	7,6	20

Fuente: Matriz Directivos.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

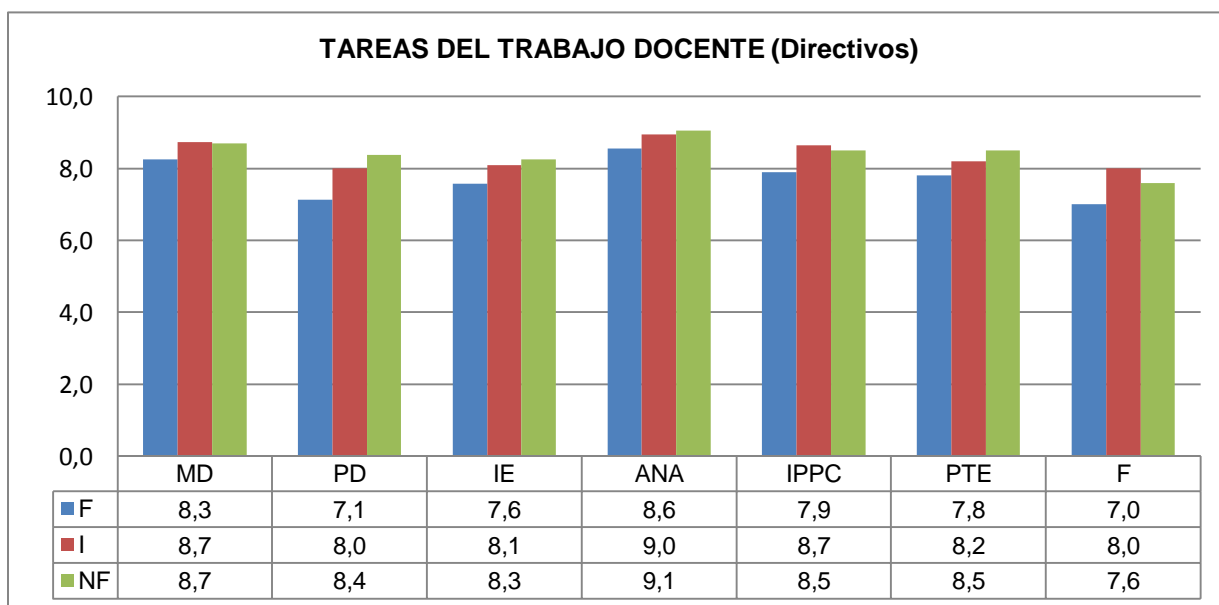


Figura N° 8 Tareas del trabajo Docente (Directivos)

Fuente: Matriz Directivos.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Tabla N° 18 Baremo de tareas del trabajo docente (Titulados)

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)							
ASPECTOS		F		I		NF	
		P. N	P. E	P. N	P. E	P. N	P. E
1. Aspectos Metodológico-Didácticos	MD	60	8,3	62	8,6	62	8,6
2. Autoevaluación de la Práctica Docente	PD	13	7,9	12	7,6	13	8,4
3. Aspectos sobre la Investigación Educativa	IE	18	7,3	18	7,3	19	7,8
4. Participación en Actividades Académicas, Normativas Y Administrativas	ANA	32	8,1	33	8,4	34	8,5
5. Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad	IPPC	31	7,7	34	8,5	34	8,4
6. Profesores y Trabajo en Equipo	PTE	16	8,1	17	8,6	17	8,3
7. Formación	F	12	5,9	14	7,0	14	7,2

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

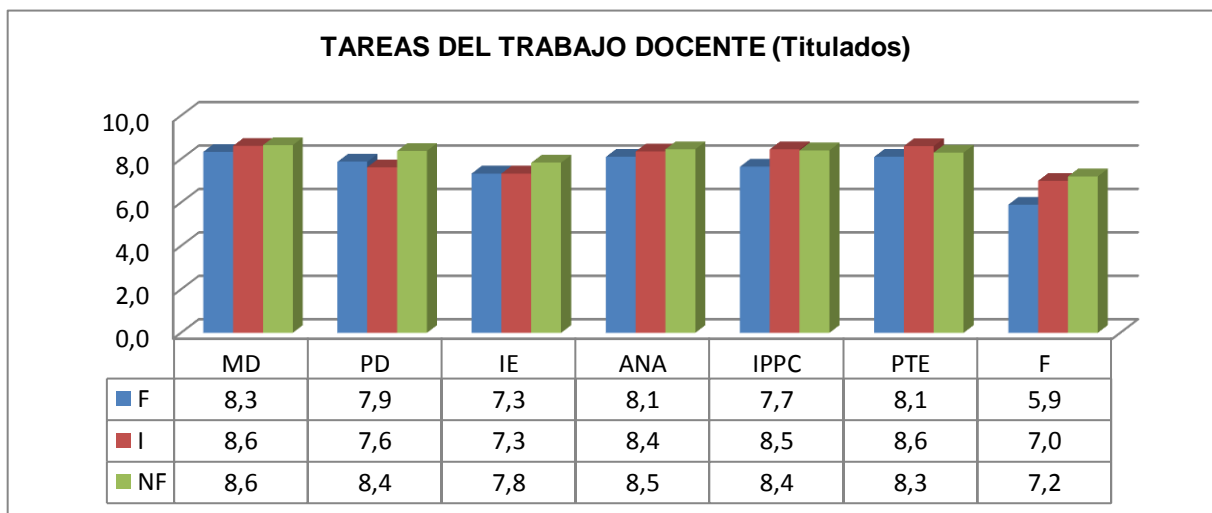


Figura N° 9 Tareas del trabajo Docente (Titulados)

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

En este aspecto haciendo una comparación exhaustiva entre las tareas de trabajo docente que realizan tanto los directivos como los Ex titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja nos damos cuenta que la mayoría de ellos tienen muy buenos porcentajes en los diferentes aspectos que han servido para analizar la realidad en que se desenvuelve el profesional de educación en los actuales momentos en la educación ecuatoriana.

Los Ex titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja han alcanzado muy buenos porcentajes demostrando que han sido muy bien formados y han adquirido muchos conocimientos a lo largo de su carrera universitaria y ahora los están aplicando aquellos conocimientos que han adquirido en su vida profesional en beneficio de la niñez y juventud ecuatoriana que tanto lo necesita. También podemos afirmar que los profesionales necesitan un poco de formación continua para no dejar de estar la vanguardia de las nuevas tecnologías, técnicas y métodos de enseñanza aprendizaje que le ayudaran a ser un mejor profesional.

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla N° 19 Aspectos metodológico-didácticos.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	80	3	81	4	90
P2	3	85	3	80	4	90
P3	4	100	4	95	4	95
P4	3	75	3	80	3	85
P5	3	80	4	95	4	90
P6	4	90	4	100	4	90
P7	3	85	3	85	3	85
P8	4	90	4	90	4	90
P9	4	90	3	85	3	85
P10	4	90	4	90	4	90
P11	3	80	3	85	3	85
P12	3	75	3	80	3	80
P13	3	80	3	85	3	85
P14	4	95	4	100	4	90
P15	3	80	3	85	3	85
P16	3	65	3	80	3	80
P17	3	80	4	90	3	85
P18	3	80	3	80	3	75

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

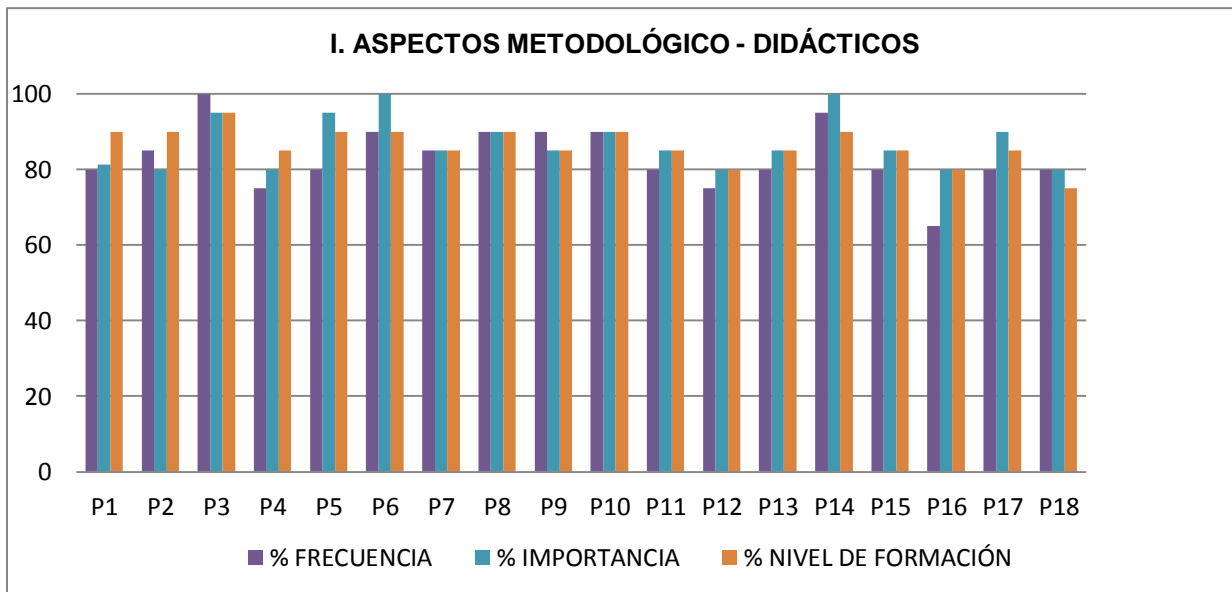


Figura N° 10 Aspectos metodológico-didácticos.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Los ex titulados de la universidad en lo que se refiere al aspecto **METODOLÓGICO-DIDÁCTICO**. Alcanzan los puntos más altos en la pregunta # 3. **Planificar actividades de aula**. Alcanzando el 100% en lo que se refiere a Frecuencia, en la pregunta # 6. **Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura**. Llegan al 100% en lo que se refiere a Importancia Y en la pregunta #14. **Revisar las tareas estudiantiles**. Alcanzan el 100% en lo que se refiere a Importancia y el punto más bajo está en la pregunta # 16. **Detectar problemas de aprendizajes de los estudiantes**. Obtienen un 65% en Frecuencia.

Los titulados como se puede apreciar mantienen una frecuente planificación de actividades de aula, elaborar material didáctico es muy importante porque le facilitará la enseñanza-aprendizaje y para ellos tiene mucha importancia el revisar las tareas a los estudiantes y esto nos demuestra que son profesores con muchas destrezas y que las desarrollan en beneficio de los niños/as y jóvenes que están bajo su cargo. En cambio se puede apreciar que en este aspecto mantienen una baja frecuencia en detectar problemas de aprendizajes de los estudiantes.

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

Tabla N° 20 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	70	3	70	3	75
P20	3	80	3	80	3	85
P21	3	85	3	75	3	85
P22	3	80	3	80	4	90

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

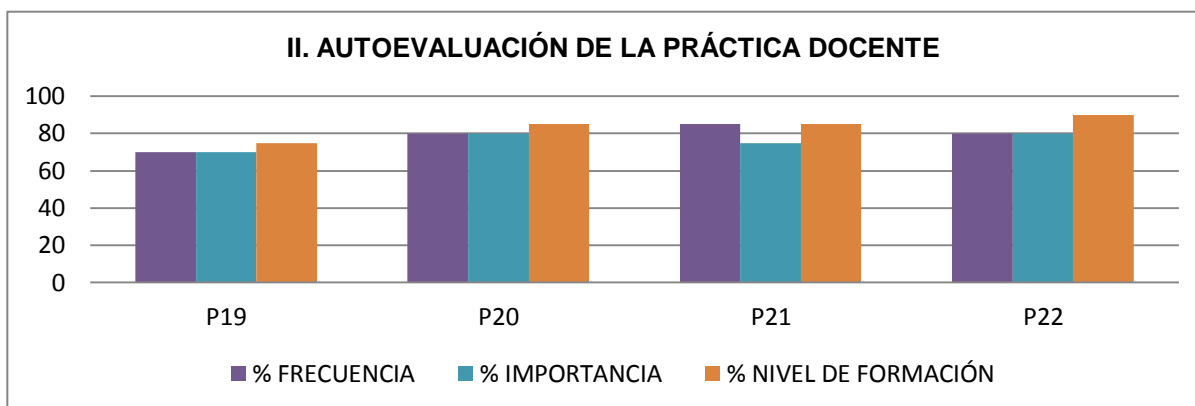


Figura N° 11 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Los ex titulados de la universidad en lo que se refiere a **AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE**, alcanzan el puntaje más alto en la pregunta # 22 ***Evaluar y redactar informes de retroalimentación de practica educativa.*** En lo que se refiere al Nivel de Formación con el 90% y los puntos más bajos son en la pregunta # 19 ***Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.*** En lo que se refiere a Frecuencia e Importancia con un 70%.

Como se puede apreciar en este aspecto los ex titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja mantienen un buen nivel de formación para evaluar constantemente y realizar informes periódicos de retroalimentación acerca de su práctica docente donde los principales beneficiados serán los estudiantes a su cargo. En cambio podemos apreciar que no se ha dado mucha importancia ni se mantienen una frecuencia aceptable en lo

que se refiere a poder realizar ellos mismos un autoanálisis de los conocimientos que poseen para impartir las clases perjudicando de esta manera a los educandos.

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla N° 21 Aspectos de la investigación educativa.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	70	3	80	3	85
P24	3	80	3	75	3	80
P25	3	85	3	85	4	95
P26	3	70	3	65	3	70
P27	3	65	3	70	3	70
P28	3	70	3	65	3	70

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

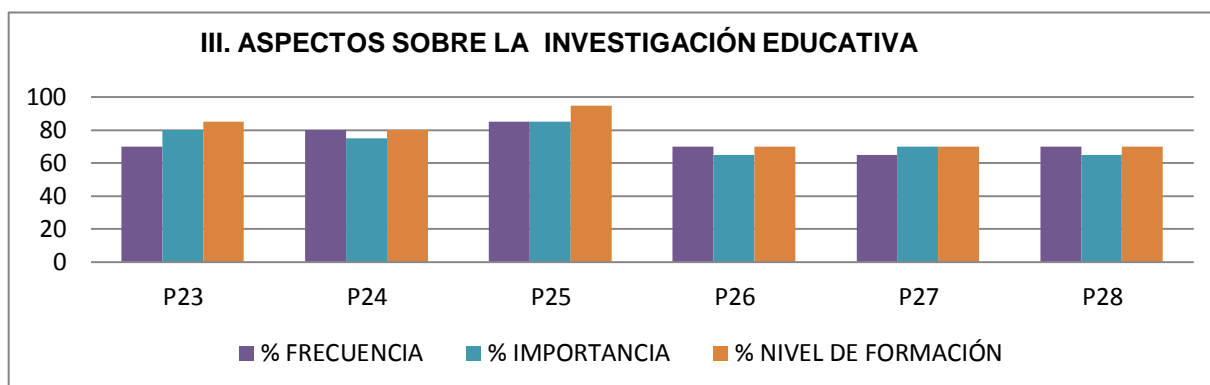


Figura N° 12 Aspectos de la investigación educativa.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Los ex titulados en lo que se refiere a el **ASPECTO SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**. El punto más alto es la pregunta # 25. **Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones (análisis de pares) con fines de mejora**. En lo que se refiere a Nivel de Formación con un 95 % y los puntos más bajos están en la pregunta # 26. **Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados**. En lo que se refiere a la Importancia con un 65%, en la pregunta # 27. **Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos**. En lo que se refiere a Frecuencia con un 65% y la pregunta # 28.

Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención. En lo que se refiere a la Importancia con un 65%.

En este aspecto se puede apreciar claramente que la mayoría de los ex titulados mantiene unos porcentajes aceptables lo que nos dice que si se preocupan por mejorar la forma de enseñar a sus estudiantes y están buscando constantemente innovarse en metodologías que le permitirán mejorar su forma de enseñar.

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

Tabla N° 22 Aspectos de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	75	3	85	4	90
P30	3	70	3	85	3	85
P31	3	80	3	80	4	90
P32	3	75	3	80	3	75
P33	3	85	3	85	4	90
P34	3	85	3	75	4	90
P35	4	95	4	95	3	85
P36	3	85	3	85	3	75
P37	3	80	3	80	3	85
P38	3	80	3	85	3	80

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

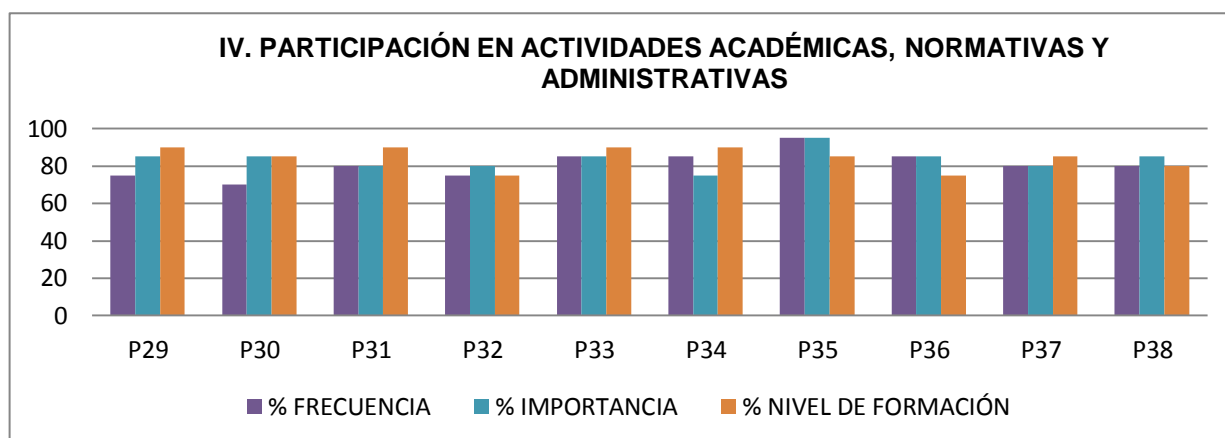


Figura N° 13 Aspectos participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Los ex titulados en lo que se refiere al aspecto **PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS**. EL punto más alto es la pregunta # 35. **Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo**. En lo que se refiere a Frecuencia e Importancia. Alcanzando el 95% y el punto más bajo es la pregunta # 30. **Participar en junta de profesores**. En lo que se refiere a Frecuencia. Con un 70%.

En este aspecto se puede apreciar que los Ex titulados de la Universidad Técnica de Loja alcanzan una buena puntuación lo que demuestra que ellos están bien preparados para poder desenvolverse y participar activamente en diversas actividades de carácter académicas, conocen las normativas que se necesitan conocer y están preparados para cumplir con funciones de carácter administrativo lo que es muy gratificante saber que se cuenta con un buen personal docente también que se necesita tener una mayor participación en las juntas de cursos donde se analizará aspectos importantes que irán en beneficio de los estudiantes.

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

Tabla N° 23 Aspectos de la Interacción profesor - padres de familia y comunidad.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	90	3	85	3	85
P40	4	88	4	100	4	95
P41	3	75	3	85	4	90
P42	3	70	3	85	3	85
P43	3	75	3	85	4	90
P44	3	85	3	85	3	80
P45	3	85	3	80	3	75
P46	3	85	4	90	3	85
P47	3	85	3	85	4	90
P48	2	45	3	65	3	65

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

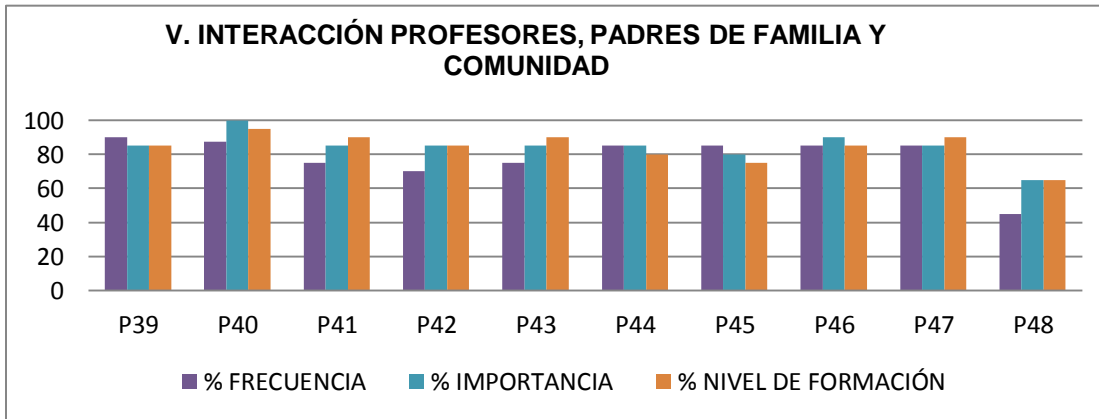


Figura N° 14 Aspectos de la Interacción profesor - padres de familia y comunidad.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Los ex titulados en lo que se refiere al aspecto **INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD**. EL punto más alto es la pregunta # 40. **Colaborar en programas de desarrollo comunitario**. En lo que se refiere a Importancia, con el 100%. Y el punto más bajo es la pregunta # 48. **Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar**. En lo que se refiere a Frecuencia con el 45%.

En lo referente a este aspecto podemos apreciar que los maestros mantienen una aceptable interacción con sus propios compañeros, con los padres de familia y con la comunidad donde se encuentra la Institución Educativa además están directamente involucrados en proyectos y programas de desarrollo comunitario que ayudaran a que surjan las comunidades porque el maestro tiene que ser un buen líder. También nos damos cuenta que poco se realiza tutorías a los padres de familia porque éstos en muchos casos no asisten a informarse del rendimiento académico que tienen sus representados y es muy dificultoso lograr que ellos tomen clases para poder ayudar en la enseñanza de sus hijos.

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

Tabla N° 24 Aspectos de actividades de desarrollo y trabajo en equipo.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	75	3	85	3	80
P50	3	85	3	85	3	85
P51	3	85	3	85	3	85
P52	3	75	3	85	3	85
P53	3	80	4	90	3	80

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

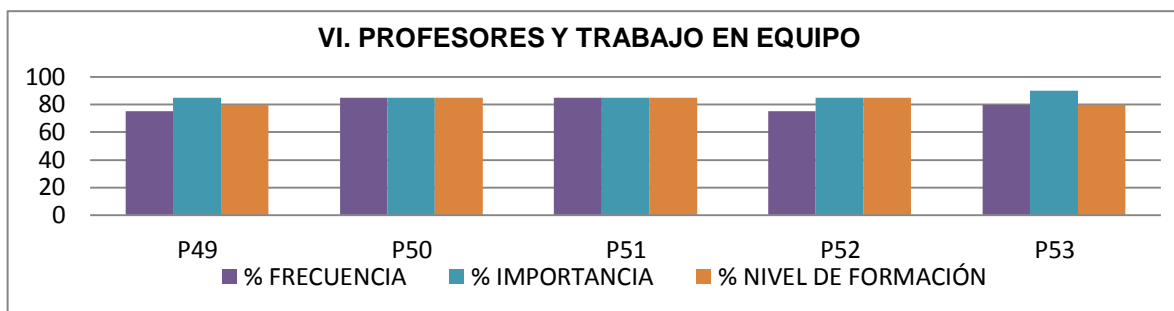


Figura N° 15 Aspectos de actividades de desarrollo y trabajo en equipo.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Los ex titulados en lo que se refiere al aspecto **PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO**. El punto más alto es la pregunta # 53. **Participar en círculos de estudio**. En lo que se refiere a Importancia. Alcanzando el 90%. El punto más bajo es las preguntas # 49. **Realizar reuniones de planificación con otros docentes** Y pregunta #52. **Trabajar en proyectos curriculares en equipo**. En lo que se refiere a Frecuencia con un 75%.

Se puede apreciar que en este aspecto los Ex titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja alcanzan muy buenos porcentajes lo que nos quiere decir que mantienen una buena relación entre compañeros y trabajan en equipo en beneficio de sus estudiantes lo que les permite ayudarse mutuamente entre compañeros que en algunos casos poseen mayor preparación académica o mayor experiencia laboral. También que poco se está trabajando en proyectos curriculares en equipo porque en muchos casos las realidades son distintas en cada una de las Instituciones Educativas.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla N° 25 Aspectos de actividades de formación.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	70	3	80	3	80
P55	2	55	3	75	3	80
P56	3	65	3	69	3	75
P57	3	65	3	75	3	75
P58	2	40	3	65	2	50

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

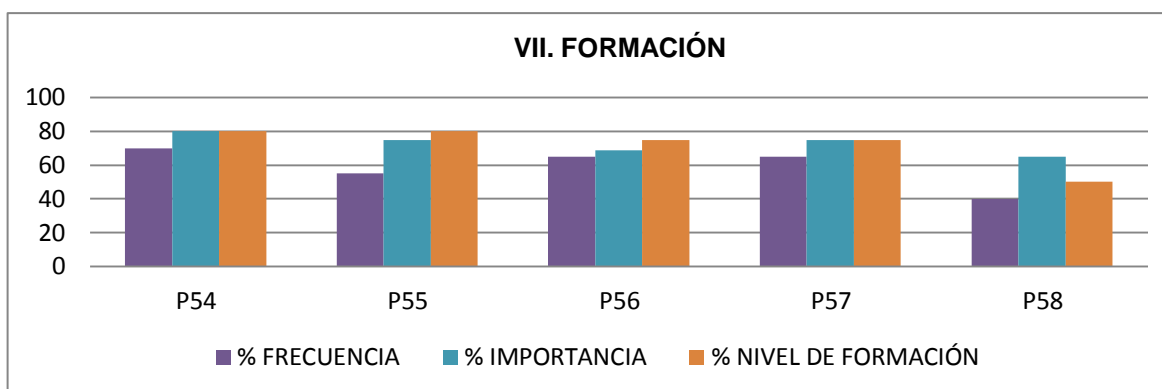


Figura N° 16 Aspectos de actividades de formación.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

Los ex titulados en lo que se refiere al aspecto **FORMACIÓN**. Los puntos más altos son la pregunta # 54. **Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación**. En lo que se refiere a Importancia y Nivel de Formación con un 80% y la pregunta # 55. **Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares**. En Nivel de Formación alcanzando el 80%. El punto más bajo esta en la pregunta # 58. **Asistir a cursos de aprendizaje de segunda lengua**. En lo que se refiere a Frecuencia alcanza el 40%.

En lo referente a este aspecto nos damos cuenta que los investigados alcanzan porcentajes que requieren mejorarse para ello deberán seguir capacitándose continuamente para que puedan enseñar de una mejor manera a sus educandos. También que existe un bajo porcentaje sobre asistir a cursos de aprendizaje de segunda lengua esto se da porque prácticamente no se los brinda al profesorado en general.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Se puede apreciar que los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja mantienen un porcentaje entre un 60% y un 90% en los diferentes aspectos que se han tomado en cuenta en esta investigación que les permitirá desenvolverse de una mejor manera y así garantizar una educación de calidad a sus educandos.
- Se puede dar cuenta que los investigados obtienen puntuaciones aceptables que se ubican entre 60% y 90% en todos los aspectos tomados en cuenta para conocer las tareas docentes lo que demuestra que están bien formados y pueden desarrollar todo aquello que han aprendido a lo largo de su carrera universitaria y también con su experiencia dentro de la educación y esto les ayudará directamente en la formación del hombre del mañana.
- Que los Involucrados alcanzan buenos resultados que se ubican de 65% al 95% en lo que se refiere a Investigación Educativa lo que nos demuestra que éstos son un referente y se involucran directamente en procesos que le ayuden a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje siendo los más beneficiados los estudiantes porque contarán con maestros que se están innovando constantemente.
- Que los Titulados de la UTPL, poseen una preparación adecuada en actividades académicas, normativas y administrativas estas se ubican entre 70% y 95% que les ayudará a desenvolverse de una mejor manera en beneficio de la Comunidad Educativa.
- Que los maestros investigados están involucrados directamente y mantienen buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad donde se ubica la Institución Educativa, cuyas puntuaciones se ubican entre 65% y 100%.
- Que los investigados mantienen buenas relaciones estas se ubican entre 65% y 90% con sus compañeros y eso es muy saludable porque una Institución Educativa es como una familia y les gusta trabajar en equipo esto es muy beneficioso porque se compartirán experiencias y saberes entre todos los docentes.

4.2. Recomendaciones

- Se recomienda que los Titulados aprendan a detectar problemas de aprendizaje en sus educandos, recalcando que deben involucrarse directamente con ellos y conocerlos, para poderles ayudar a resolver sus problemas que puedan tener a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Que los Docentes se hagan una autocrítica sobre el conocimiento de la materia que están impartiendo y así puedan llegar a desenvolverse de una mejor manera frente a sus estudiantes.
- Llevar una investigación educativa adecuada de acuerdo a las características individuales de sus educandos y así puedan ofrecerles una mejora dentro del ámbito educativo.
- Planificar de mejor manera aquellas juntas de curso, que en algunos casos interfiere con la labor del docente para que éste pueda asistir sin ningún problema a las mismas donde pueda compartir experiencias con sus demás compañeros.
- Involucrar a los padres de familia en las labores educativas de sus hijos haciéndoles tomar conciencia que ellos son parte fundamental dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Mantener ese compañerismo y seguir trabajando en equipo para que se siga teniendo un ambiente adecuado lleno de confianza y cordialidad.
- Que los docentes puedan asistir a cursos de formación continua y que se les brinde las facilidades del caso porque en ocasiones éstas no se les da, además brindar cursos de segunda lengua porque son necesarios.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

Tema: “Capacitación de los docentes en cursos de Segunda Lengua (inglés) en el transcurso de los dos próximos años”

5.1. Justificación.

El idioma Inglés es uno de los que más se habla a nivel mundial de ahí la importancia que tiene para toda la población en general, hoy en día la mayoría de los grandes países desarrollados han optado por enseñar a sus ciudadanos este idioma ya que es muy importante y cada vez va ganando terreno en toda la población mundial.

Es por esta razón que a nivel de Latinoamérica se viene impulsando y promocionando con mucha fuerza el aprendizaje de este idioma a la población porque es de mucha utilidad para poder estar preparado ante cualquier requerimiento. Es necesario aprender el idioma Inglés porque muchas cosas que utilizamos a diario vienen escritas en inglés y si no conocemos su significado no sabemos que es lo que ahí se ha escrito.

Los Docentes deberían tener conocimientos básicos del inglés ahora que en la educación se utiliza muchos recursos tecnológicos que en su mayoría vienen en inglés, maestro si sabe el idioma, bien se podría defender y poder enseñar a la niñez y juventud que requieren de este conocimiento ahora que nos encontramos en un mundo globalizado.

Después del análisis de la investigación de campo que se realizó a los Titulados de la UTP, se pudo dar cuenta que éstos no poseían conocimientos ni tampoco tenían la posibilidad de asistir a cursos de Segunda Lengua (Inglés) por que el Ministerio de Educación no los ofrecía y era costoso para su economía.

Finalmente si se sigue todo el proceso adecuado se podrá contar con maestros con conocimientos básicos en el área de inglés y podrán ayudar a los niños/as y la juventud que tanto lo necesitan en estos tiempos donde existen muchos cambios tecnológicos y globalizados.

5.2. Objetivos:

Objetivo General:

- Incentivar a los docentes a que se actualicen y sigan cursos de mejoramiento profesional de Segunda Lengua (inglés) ya sea con recursos propios o por curso que ofrezca el Ministerio de Educación para poder ser más competente dentro de su ámbito educativo.

Objetivos Específicos:

- Conseguir que los Docentes adquieran una capacitación básica en el área Inglés para que puedan enseñar a sus alumnos de mejor manera.
- Concientizar a los Profesores sobre la necesidad de poseer conocimientos básicos en el área de inglés para que puedan ser más eficientes.
- Lograr que los Titulados adquieran destrezas en el área de inglés durante los próximos dos años.

5.3. Metodología: Matriz del marco lógico.

5.3.1. Análisis de involucrados.

Tabla N° 26 Matriz de involucrados.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	-Adquirir conocimientos en el área de inglés. -Asistir a cursos básicos de inglés	- Los Titulados no poseen conocimientos básicos de inglés. - No se brinda cursos de capacitación por parte del Ministerio de Educación.	Recursos Humanos. - Titulados. - Directivos. Recursos Económicos - Pagar un curso de conocimientos básicos de inglés.	- Adquirir conocimientos de inglés. - Incentivar a que los Maestros sigan cursos de inglés. - Capacitarse ya sea por cuenta propia o por cursos que ofrezca el	- Los Docentes no tienen un conocimiento básico en el área de inglés. - El Ministerio de educación no brinda Cursos de capacitación en el área de inglés.

	-Poder entender aquello que está escrito en inglés.	- Los recursos que recibe el docente no le permiten pagar por su cuenta cursos de inglés.	- Asistir a cursos de capacitación ofrecidos por el Ministerio de Educación y comprar todo el material que se requiera.	Ministerio de Educación en conocimientos básicos de inglés.	- Hay un desinterés por parte de los profesores en aprender el inglés.
Directivos	- Contratar a profesionales que posean conocimientos básicos de inglés. - Que sus empleados asistan a cursos de inglés.	- Son escasos los profesionales que tienen conocimientos de inglés - Sus empleados le ponen poco interés en aprender el inglés.			

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

5.3.2. Análisis de problemas.

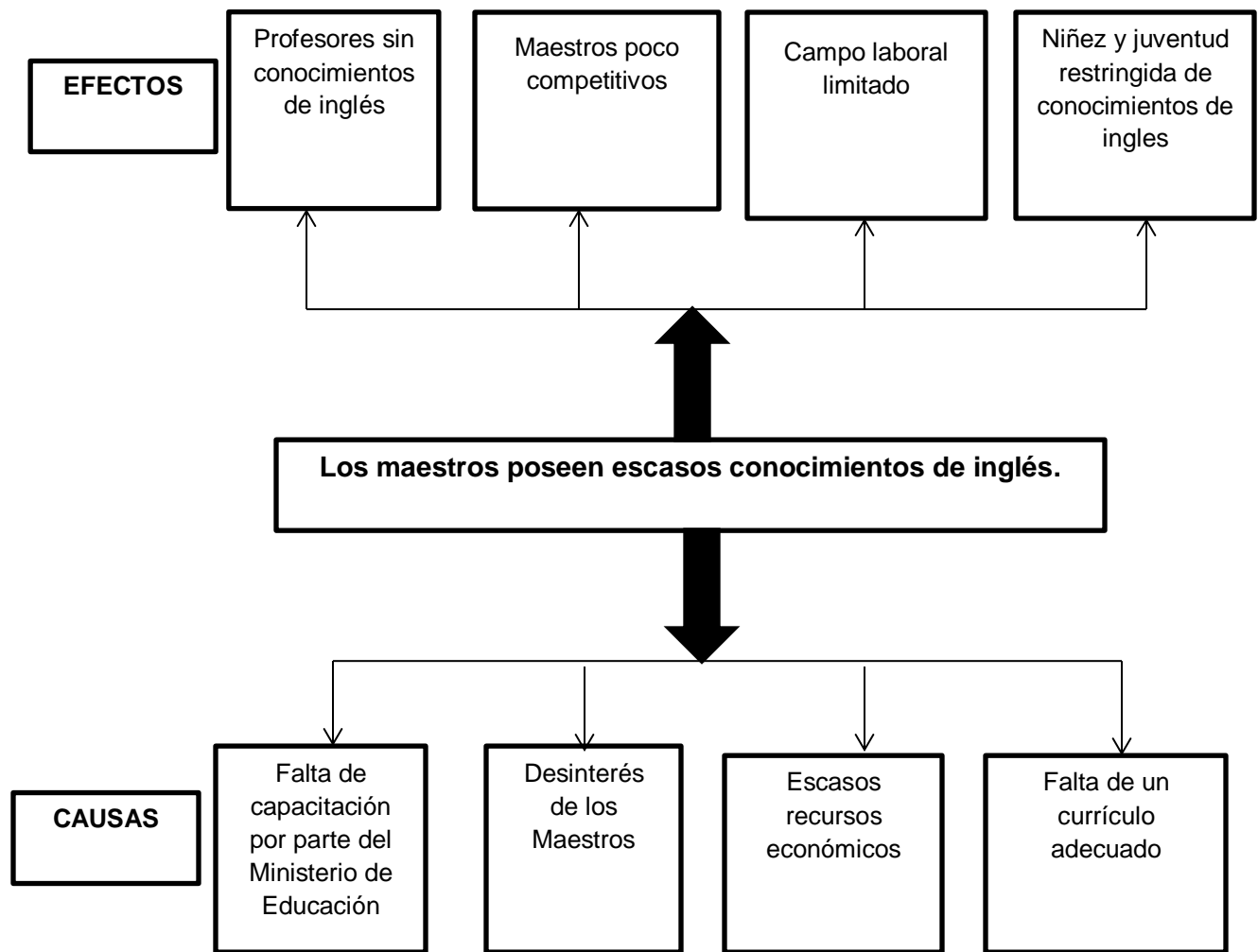


Figura N° 17 Análisis de resultados.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

5.3.3. Análisis de objetivos.

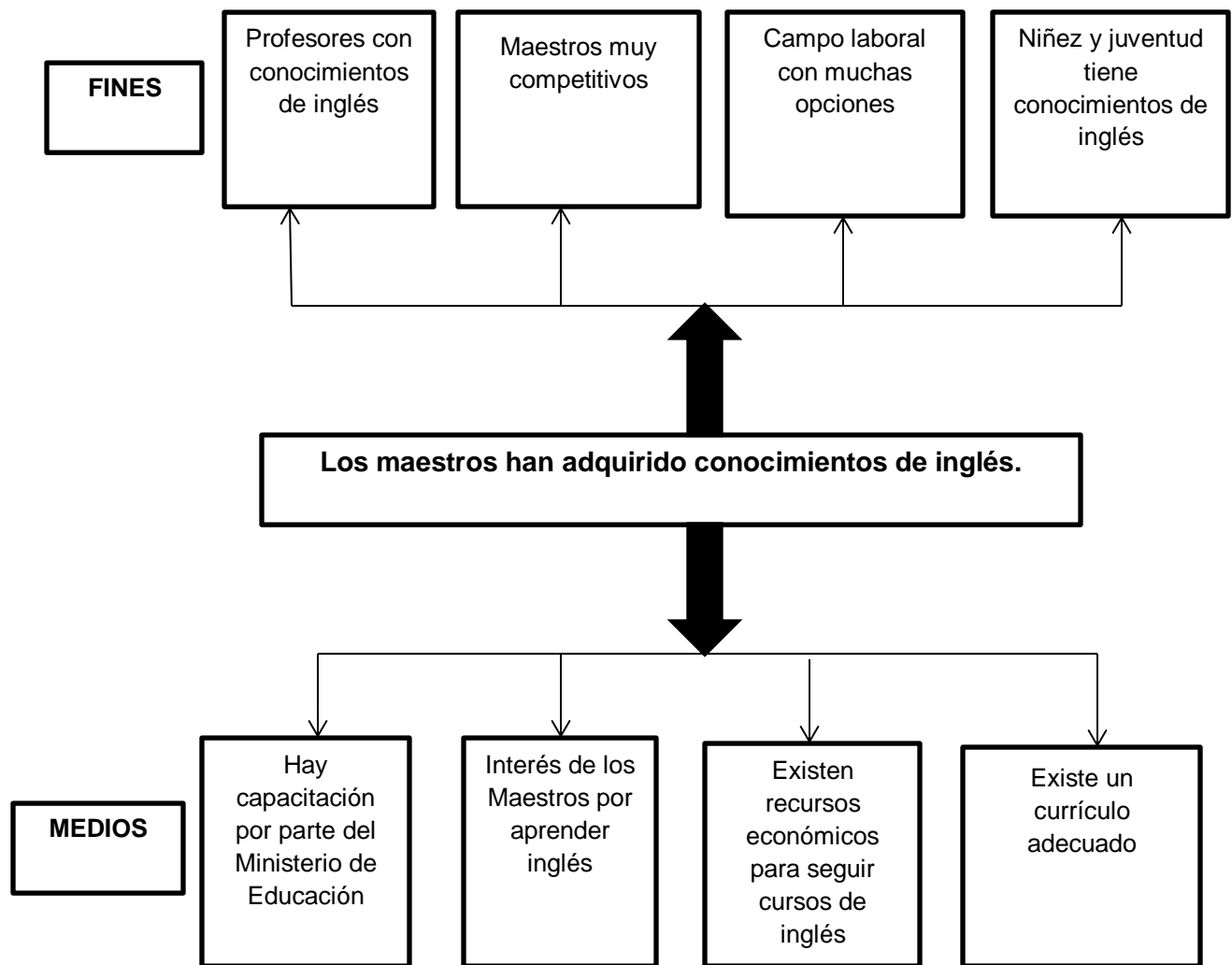


Figura N° 18 Análisis de objetivos.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

5.3.4. Análisis de estrategias.

- Que los Profesores adquieran conocimientos básicos de inglés.
- Lograr que el Ministerio de Educación incluya curso de inglés en aquellos cursos que mantiene de formación continua dirigida a los maestros y que éstos se puedan hacer inscribir y luego asistan a los mismos.
- Motivar a los Docentes sobre la importancia de adquirir conocimientos de inglés que le ayudará dentro de su crecimiento profesional y personal.

5.4. Plan de acción.

5.4.1. Matriz del marco lógico.

Tabla N° 27 Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO)	Los Docentes poseen conocimientos básicos de inglés. Los Maestros han adquirido conocimientos de inglés.	Aplicando pruebas de conocimiento. Aprobando los cursos de capacitación que se han dado. Haciendo una visita de campo para observar si se están adquiriendo conocimientos de inglés por parte del docente.	La mayoría de los docentes han adquirido conocimientos de inglés ya sea por cuenta propia o por cursos que ha ofertado el Ministerio de Educación. Los Profesores si están adquiriendo conocimientos de inglés.
PROPOSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINA)	Los Profesores adquirieron conocimientos de inglés.	Teniendo cursos aprobados que éstos sean convalidados por el Ministerio de Educación.	Los maestros han seguido cursos de capacitación de inglés.
COMPONENTES	Los Educadores han	Asistiendo y	La mayoría delos

RESULTADOS	seguido cursos de mejoramiento continuo en el área de inglés.	aprobando los cursos de inglés.	docentes han asistido y han aprobado los cursos de inglés.
ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES)	Asistir y aprobar cursos de inglés ya sean estos por cuenta propia o los que ofrece el Ministerio de Educación.	Obteniendo los certificados que convalidan el haber asistido y aprobado los cursos de inglés	Se ofrecen cursos de capacitación de inglés por parte del Ministerio de Educación.
PRESUPUESTO	Destinar algunos recursos para adquirir material necesario para el aprendizaje del inglés.	Facturas de las compras que se ha hecho del material.	Se ha invertido en material didáctico muy necesario para lograr conocimientos de inglés.

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

5.5. Resultados esperados.

Tabla N° 28 Resultados esperados.

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					Fecha de inicio	Fecha de finalización
Profesores poseen conocimientos básicos de Inglés.	Asistir a cursos por cuenta propia o aquellos que el Ministerio de Educación ofrece.	Capacitación de los docentes en inglés.	Aprobando los cursos de inglés.	\$ 100	03-09-2013	10-10-2014

Fuente: Matriz titulados.

Elaboración: Sarango, M. (2013)

5.6. Bibliografía de la propuesta.

Sánchez, V. (2013). Trabajo de Fin de Titulación. Loja: UTPL.

5.7. Anexos de la propuesta.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, E. (2002). Jóvenes, educación y empleo en América Latina. *Papeles de Población*, (pp. 223-228).
- Alonso, L. E., Fernández, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias. *Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. (pp. 27-95).Madrid.ANECA.
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. *Factores de facilitación y de obstaculización*. (pp. 25-83). Madrid.
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, (pp. 47-55).
- Espinosa, B., & Esteves, A. (2006). Expectativas y estrategias laborales de los jóvenes en Quito. *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador, Foro*, (pp. 104-112). Quito.
- León, M. (2012). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. (pp. 154-158). Quito.
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. (pp. 11).
- Torres, R. M. (2000). Reformas educativas, docentes y organizaciones docentes en América Latina y el Caribe. *Los docentes protagonistas del cambio educativo*. (pp. 1-55).
- Vaillant, D., & de PREAL, P. D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. *Profesorado*, (pp. 31-35).
- Weller, J. (2006) Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Boletín Redetis. (pp. 2-5). México D.F.

7. ANEXOS

Solicitud dirigida a los titulados.



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a)
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 Burneo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Solicitud dirigida a los directivos.



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 UTP, 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;




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

Ficha de contacto para Titulado 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	

Entrevista dirigida a los directivos.

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?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

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>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">VALORACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4 MUCHO O ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3 BASTANTE</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2 POCO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1 NADA</td> </tr> </table>	VALORACIÓN	4 MUCHO O ALTO	3 BASTANTE	2 POCO	1 NADA
VALORACIÓN						
4 MUCHO O ALTO						
3 BASTANTE						
2 POCO						
1 NADA						

- 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.
- 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.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	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
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	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
VII. 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
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													

Encuesta dirigida a los directivos.

				D			
--	--	--	--	---	--	--	--

 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULAD



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 Modalidad Abierta y a Distancia
ENCUESTA A DIRECTIVOS
INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Desde esta perspectiva usted como directivo del establecimiento conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL en su institución, por lo que le solicitamos que responda desde el conocimiento de esta realidad.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- *Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el 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>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">VALORACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4 MUCHO O ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3 BASTANTE</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2 POCO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1 NADA</td> </tr> </table>	VALORACIÓN	4 MUCHO O ALTO	3 BASTANTE	2 POCO	1 NADA
VALORACIÓN						
4 MUCHO O ALTO						
3 BASTANTE						
2 POCO						
1 NADA						

- 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.
- Se ha dejado un espacio en blanco en 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.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

Evidencias fotográficas.
Titulado código 1212810942.



Directivo código 1212810942.



Titulado código 1212810942.



Titulado código 1212810945.



Titulado código 12128I0946.



Lugar de trabajo del titulado 121281947.

