



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION 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 FINAL DE TITULACIÓN

AUTOR: Vásquez Bermeo, Ramiro Edmundo

DIRECTORA: Requena Vivanco, María del Rosario, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO LA TRONCAL

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

Rosario Requena Vivanco

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 Vásquez Bermeo Ramiro Edmundo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Vásquez Bermeo Ramiro Edmundo 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, siendo Requena Vivanco, María del Rosario, Mgs. 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: Vásquez Bermeo, Ramiro Edmundo

CI: 0301433447

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi Dios, a mi esposa y a mi hijo Elkin, quienes con su cariño y esfuerzo me supieron dar seguridad, ya que sin su apoyo incondicional sería imposible el poder culminar satisfactoriamente mi carrera.

También a mí madre Concepción, quién con su apoyo moral me ha alentado siempre a seguir adelante y a mí querido padre Eduardo, que me guió para no desanimarme en mi esfuerzo y poder culminar mis estudios superiores con éxito. A todos mil gracias.

Ramiro Edmundo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios y a mis padres por darme la vida, a mi esposa y a mis hijos por el hogar que tengo y el apoyo desinteresado que siempre me supieron dar en los momentos precisos y llegar a cumplir con una meta más en mi vida.

Del mismo modo a la Mgs. Rosario Requena Vivanco, quién me apoyo y me orientó con sus sabios conocimientos, en la dirigencia de esta tesis.

También al personal de la Universidad Técnica Particular de Loja por haberme dado la oportunidad de obtener un título que me permitirá en un futuro no muy lejano ser útil a la sociedad, Mil gracias a todos.

Ramiro

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Cesión de Derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
1.1. Debate sobre las competencias una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España y factores de facilitación y de obstaculización.....	7
1.3. La inserción profesional del docente desde los puntos de vista de los contextos, políticas y vivencias de los maestros principiantes.....	9
1.4. Los estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar y desempeño profesional.....	12
1.5. Currículum y formación del profesorado, de políticas de inserción a la docencia en América latina.....	16
1.6. Importancia de las universidades en la formación de docentes en el ámbito educativa del Ecuador.....	20
1.7. La preparación del docente en la educación superior.....	24
1.8. La licenciatura en ciencias de la educación y la educación básica.....	25
1.9. Los docentes titulados y sus plazas de trabajo.....	27
2. METODOLOGÍA.....	30
2.1. Diseño de la Investigación.....	31
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	32
2.3. Preguntas de investigación.....	34

2.4. Contexto.....	34
2.5. Población y muestra.....	34
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	35
2.6.1. Talento humano.....	35
2.6.2. Institucionales.....	35
2.6.3. Materiales.....	35
2.6.4. Económicos.....	36
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	36
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
DE RESULTADOS.....	38
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	39
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	39
3.1.1.1. Ubicación geográfica.....	39
3.1.1.2. Edad.....	41
3.1.1.3. Sexo.....	43
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	44
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	44
3.1.2.2 Tipo de educación.....	45
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	46
3.1.3. ¿Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?.....	48
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.....	48
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	49
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	50
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	52
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	53
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.	53

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.....	54
3.3. Valoración docente de la profesión.....	54
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	54
3.4. Satisfacción docente.....	56
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.....	58
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	62
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	64
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	65
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	66
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	67
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	69
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	70
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
7.1. Conclusiones.....	73
7.2. Recomendaciones.....	74
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	75

TEMA:

“TALLER DE INVOLUCRAMIENTO, COMPARTICIÓN DE CONOCIMIENTOS EXPERIENCIAS ENTRE TITULADOS Y DIRECTIVOS”

5.1 Justificación.....	76
5.2 Objetivos.....	76
5.2.1. Objetivo General:.....	76
5.2.2. Objetivos Específicos.....	77

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico.....	78
5.3.1 Análisis de involucrados.....	78
5.3.2 Análisis de problema.....	78
5.4.1 Matriz del marco lógico	
Plan operativo para la conformación d taller titulados y empleadores.....	84
ILUSTRACIÓN 8: RESUMEN SOBRE LOS INDICADORES.....	92
5.5 Resultados esperados.....	93
5.6. Bibliografía de la propuesta.....	94
6. BIBLIOGRAFÍA.....	95
7. ANEXOS.....	98
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	99
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de Encuestas.....	115
Anexo 3: Evidencias fotográficas.....	118
Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación).....	127

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló en 8 instituciones educativas de la provincia del Cañar, con el tema de: **“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”**.

El objetivo de esta investigación es Fortalecer el nivel de apoyo y participación entre empleadores y titulados de los centros educativos puestos en estudio para mejora y compartición de experiencias académicas mejorando la educación básica mediante la aplicación de talleres de capacitación.

Para alcanzar este propósito se aplicó los cuestionarios que fueron dirigidos a los titulados y empleadores, permitiendo conocer que la gran mayoría de ellos tienen múltiples inconvenientes como el bajo nivel de compartición de conocimientos y experiencias entre ellos y el mal uso de los tiempos libres en el cual se ha considerado necesario intervenir con un proyecto de trabajo a la cual llamaríamos **“Involucramiento, compartición de conocimientos, experiencias entre titulados y empleadores”**.

Palabras clave: Intervención, Ciencias de la Educación, Directivos, Titulados, Trabajo laboral, Educación, Involucramiento.

ABSTRACT

This research was conducted in eight educational institutions in the province of Cañar, with the theme: "**Proposal for educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of basic education at the University technique Particular de Loja**".

The objective of this research is to strengthen the level of support and participation between employers and graduates of jobs studied in schools improves academic experiences and sharing of improving basic education through the implementation of training workshops.

To achieve this purpose questionnaires were addressed to graduates and employers, was applied allowing to know that most of them have many drawbacks such as low level of sharing of knowledge and experiences between them and the misuse of free time in the which has been considered necessary to intervene with a work project to which call "**involvement, sharing of knowledge, experiences between graduates and employers.**"

Keywords: Intervention, Education Sciences, Executives, Graduates, Labor work, Education, Involvement.

INTRODUCCIÓN

Los profesionales de la educación se han visto bombardeados, en las dos últimas décadas, por el discurso educativo tecnocrático que, desde una perspectiva adecuada y altamente individualista, les ha vendido la idea de una práctica profesional subordinada a la técnica o a la estrategia.

Conceptos como estrategias de enseñanza, en el caso de los titulados, o de habilidades directivas, en el caso de los directivos, por mencionar solamente algunos, han sido la punta de lanza que visualiza al docente educativo como un simple operario de políticas educativas y de prácticas curriculares que, normalmente, quedan fuera de la esfera de su competencia.

Bajo esta lógica, el papel del docente educativo queda reducido a la simple función de ejecutor de instrucciones cada vez más precisas, procedentes de la alianza establecida entre la autoridad escolar tradicional, constituida ésta última por “el conjunto de especialistas que diseña los programas, la organización del trabajo, las didácticas, las tecnologías educativas, los libros de texto y otros medios de enseñanza, las estructuras, los espacios y los calendarios escolares”. (Perrenoud, 2007).

De las diferentes características de enseñanza que supondría esta educación diferente, a la que se aspira y que nos obliga a mantener una distancia crítica de la perspectiva, quisiera destacarla autonomía del profesorado y la construcción de la realidad educativa como ideas fuerza que guían una práctica profesional diferente.

El sentido pragmático que ha guiado la elaboración de este trabajo orientó su desarrollo, casi totalmente, a aspectos operativos y formales, quedando la perspectiva teórica, desde la cual se intenta dar significado a la construcción de las propuestas de intervención educativa de los titulados y directivos de la Universidad Técnica Particular de Loja, circunscrita al inicio del trabajo. Sin embargo, recomendamos a los lectores, aún a aquellos apremiados por orientaciones técnicas, que se detengan un momento en el principio e interior de los principios y conceptos presentes ahí y que, necesariamente, deben guiar su actuación profesional dentro de una perspectiva crítica ya que en caso contrario.

La factibilidad es absoluta de los titulados y directivos, padres de familia y estudiantes de los centros educativos, se han mostrado entusiasmados con el presente proyecto porque están conscientes de la necesidad de cambios educativos y más aún por el interés de cómo realizan ellos sus actividades de enseñanza aprendizaje así como sus experiencias profesionales. Se cuenta con los recursos humanos para realizarla, porque se dispone para esta investigación con la colaboración de los titulados y directos de las Unidades Educativas. Los recursos materiales que se puedan utilizar como la impresión de las encuestas y demás material a utilizar, correrá por cuenta del investigador.

El objetivo de esta investigación es el de: elaborar un “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”.

En conclusión, se determina que el presente trabajo de investigación es de mucho provecho, tanto en mi aspecto profesional, como para la institución, al igual que para los maestros titulados, padres de familia y estudiantes quienes serán los beneficiarios directos y con ello colaborar en bien de nuestra sociedad.

Por último, conscientes la importancia que tiene el conocer y determinar cuáles son los aspectos profesiones que interviene en las fuentes de trabajo de los docentes titulados como ellos inciden en el ámbito laboral y que se da en nuestra sociedad, lo que repercute directamente en la educación, administración y puesta en práctica de los métodos de enseñanza y aprendizaje de los niños y jóvenes en general, resulta novedoso investigar y brindar esta propuesta.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. Debate sobre las competencias una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España (Fernández, 2009)

Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo, (Según Alonso Fernández & Nyssen, J. M. Febrero (2009). Los retos que se plantean en la “sociedad del conocimiento” y la “globalización”, se da un consenso en otorgar a la universidad un papel de especial protagonismo en la esfera del desarrollo social y económico. Es así que la evolución hacia la plena implicación explícita de la universidad en el ajuste de los perfiles de titulados universitarios a las demandas del mercado laboral y sobre la disponibilidad de recursos en un contexto de competitividad son entendidos como recursos escasos en un primer término, el empleo de calidad, y en un segundo término, las personas capaces de crear y utilizar el conocimiento del progreso.

De esta manera se enfatiza la responsabilidad de la persona. Con cualidades de aprendizaje permanente y la movilidad.

Desarrollo de principios, políticas e instrumentos en respuesta a las definiciones preeminentes del contexto entre otras cosas, de esta manera las universidades se dotan de marcos normativos y emplean recursos económicos para potenciar con urgencia la construcción de estrategias y herramientas para solventar un mercado de trabajo laboral cualitativo.

Estos autores mencionan que al aplicar estas aptitudes profesionales y el saber hacer se domina y aplican en un contexto específico”, “demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de estudio o de trabajo y en el desarrollo profesional y personal; en el Marco Europeo de Cualificaciones, la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía. En España, la etapa democrática se ha caracterizado por un importante aumento del número de universitarios (en 2005, el porcentaje de jóvenes entre 25 y 34 años con estudios universitarios alcanza el 40%. OCDE (2011).

Situación de precariedad laboral para un importante contingente de jóvenes titulados: Se impone la necesidad de prestar atención a las actitudes de los titulados respecto a la universidad.

De esta forma se entiende que la cualidad educativa en lo superior da forma de incorporación que predomina en las empresas de trabajo juvenil de profesionales que brinda al mercado laboral eficiencia y eficacia de conocimientos prácticos adquiridos en los diferentes centro universitarios del país.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España y factores de facilitación y de obstaculización

Expuso el reconocimiento en la importancia de lograr la inserción de titulados en el ámbito laboral de este país, todo esto con vista a los diferentes factores de facilitación y de obstaculización que esto traía.

Por estas razones se han permitido mejorar el nivel de superación por arte de los estudiantes y titulados es así que desde el curso 2009-2012, el número de programas con esta distinción aumentó en un 60%. Se analizaron 671 programas de doctorado a los que se les concedió la Mención de Calidad en la última convocatoria de 2012. Así también se estableció plazas de trabajo en las que los titulados mediante una página web podía ingresar la información, la legislación de la universidad a la que pertenecen y a partir de una encuesta online enviada a los coordinadores.

En los resultados se observan aspectos relacionados con los rasgos generales de los programas de las diferentes carreras universitarias, presentándose rasgos comunes entre periodo formativo e investigador, rasgos propios de periodo de máster, y por último, rasgos propios del periodo investigador. Finalmente, se discuten estos rasgos estableciendo diferencias entre ambos periodos ingresando ya factores importantes en la selección de titulados para puestos de trabajo establecidos.

Factor importante también desde la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) en 1999, los criterios estipulados son la calidad de la enseñanza superior europea que han sido muy variados.

La convergencia hacia el modelo europeo supuso la unanimidad educativa siguiendo unos indicadores estipulados para toda Europa (Declaración de Bolonia, 1999). Este factor ha llevado consigo el esfuerzo de universidades y departamentos que han tenido que renovarse por completo (Buela-Casal y Castro, 2010; León y Latas, 2007).

La eliminación de fronteras educativas entre países muy dispares ha sido una labor costosa a muchos niveles (Buela-Casal y Castro, 2011; Castro et al., 2010; Teva y Buela-Casal, 2011) pero se ha logrado disminuir este tipo de obstáculos.

El propio sistema de evaluación ha cambiado, integrando criterios que amparan muchas más dimensiones (Buela-Casal et al., 2010; Navarrete-Cortés, Quevedo-Blasco, Chaichio-Moreno, Ríos y Buela-Casal, 2009; Olivas-Ávila y Musi-Lechuga, 2010b).

Antes de establecer este nuevo sistema, los indicadores de calidad se basaban en la producción científica, las publicaciones y el factor de impacto de las mismas esto ha afectado al propio catálogo de titulaciones oficiales y han surgido estudios que intentan analizar las características de las transformaciones que ha llevado consigo el sistema universitario español y su sistema de evaluación de esta manera para integrar a profesionales al mercado laboral desde el 2002 el Ministerio de Educación realiza una convocatoria anual dirigida a los programas de especialidades que deseen ser distinguidos con una Mención de Calidad.

Esta obtención supone un reconocimiento a la solvencia científico-técnica y formadora del programa en su conjunto y de los grupos o departamentos que desarrollan la formación profesional adaptándose al nuevo EEES (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación [ANECA], 2009a). Doctorados con Mención de Calidad.

Otro factor importante también es la financiación pública subvenciona el 97,3% del periodo formativo y el 99% del periodo investigador. En cambio, en otras carreras universitarias se obtiene un porcentaje mayor de financiación privada, un 2,2% frente al 1% de una maestría. Mientras que en cuanto a la financiación recibida por parte de la universidad, el 16,4% de las universidades no financia el período de preparación y este porcentaje se eleva a un 27% en el caso de la investigación. (ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009).(Recuperado el 22 de Marzo de 2013, de ANECA:

En base a esto en nuestro país se ha realizado un amplio y detenido estudio sobre la situación de nuestros titulados comprendidos en un periodo de 10 años, 1997-2011. Esta investigación tiene una singular y notable importancia, pues si algo debe

preocupar a una Universidad, es conocer cuál es el destino que dentro de la sociedad tiene el recurso humano formado en sus aulas, es decir, aquel producto que la institución entrega a la colectividad que son sus profesionales.

Para nuestra universidad UTPL es satisfactorio encontrar que un porcentaje del 88% considera que la formación recibida en la universidad es la indicada, como también es grato saber que un porcentaje del 86% está incorporado al mercado ocupacional, siendo en esta parte relevante el que el 58% estén ejerciendo su profesión y un 42% lo hacen en ocupaciones que no corresponden a su profesión, lo cual se justifica, si estamos conscientes que uno de los grandes problemas del mundo contemporáneo es sin duda la falta de demanda de recursos humanos para un trabajo estable, que según estudios autorizados y confiables de cada 10 personas que se incorporen a la población económicamente activa, sólo 3 tienen posibilidades reales de incorporarse a plenitud al mercado laboral, en el caso de los egresados o profesionales de nuestra universidad, en un 55% han sido absorbidos por el sector privado y en un 45% por el sector público, debiendo advertirse que dentro del porcentaje que laboran en sector privado el 17% lo hace por cuenta propia, lo cual evidencia que la tesis de fomentar una mentalidad emprendedora no es ajena al pensamiento de los profesionales ayudándoles en su desarrollo y experiencias para que puedan desenvolverse en el mundo laboral de forma correcta y trayendo consigo el beneficio y satisfacción de cumplir frente a la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

1.3. La inserción profesional del docente desde los puntos de vista de los contextos, políticas y vivencias de los maestros principiantes

Por todo esto es necesario acoplar todo se fundamenta en la inserción profesional desde todo contexto así Avalos, B. (2009) suscribe y como síntesis de esto se puede mencionar que como persona, el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Desde los otros vértices del triángulo confluyen hacia este nuevo profesional mensajes que provienen del contexto de trabajo y mensajes del contexto social y político referidos a la enseñanza, a la calidad o no de su preparación inicial y a lo que deben o no deben hacer los docentes.

En su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta.

El docente acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias como en una suerte de re-configuración de la identidad profesional que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial.

En esto, no difiere de otros profesionales enfrentados a sus primeras experiencias de trabajo, pero las vive en condiciones más complejas por el entretendido de relaciones que le demandan la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades y su propio entorno social de amistades; y por la diversidad posible de las expectativas respecto a su trabajo, tanto personales como de otros.

Existe una gran problemática de estudios referidos a los profesores en sus primeros años de enseñanza y podría pensarse que ya se ha dicho todo sobre el tema. Si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente, este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales.

La forma como cada docente enfrenta la enseñanza no es igual de un lugar geográfico a otro, ni dentro de sub-culturas de un mismo país. Pero es también relevante el realizar estudios comparados de la iniciación a la docencia.

En este artículo se enmarca dentro del creciente interés de los diferentes actores sociales implicados en la formación universitaria por aproximarse a la realidad efectiva de **los procesos de incorporación de los docentes de la universidad al mercado de trabajo**. En efecto, estos procesos que antes se concebían y vivían en la forma de una continuidad relativamente no problemática, parecerían estar derivando actualmente hacia una dificultad en aumento.

Existe una gran brecha entre la oferta de profesionales docentes formados en la educación superior y el mercado laboral, situación que se ve reflejada en la falta de congruencia entre las necesidades de personal cualificado por parte de los centros de estudio de todo el país, la sociedad y la formación que reciben las personas en la educación superior.

Así también los maestros principiantes frente a los contextos políticas y vivencias La inserción a la enseñanza representa un momento de gran importancia para el futuro docente.

Tradicionalmente los sistemas educativos han prestado poca atención a los profesores principiantes y a su inserción profesional.

La preocupación por la calidad de la educación que reciben las nuevas generaciones en las escuelas pone de manifiesto la importancia de cuidar los primeros años de los docentes.

Los altos índices de abandono de la docencia, así como la preocupación por mejorar la calidad de la formación docente están mostrando la necesidad de atender de manera especial a los primeros años de ejercicio profesional docente.

Para lo cual hay que seguir los pasos de países europeos en dónde en el año 2008 se organizaron congresos al que asistieron investigadores, formadores docentes preocupados por la formación docente de los profesores principiantes.

El **segundo** congreso en un país latinoamericano en la ciudad de **Buenos Aires** en febrero de 2010. Este segundo congreso supuso la consolidación de esta iniciativa, con un elevado número de participantes y de contribuciones científicas.

Todo esto para consolidarse como espacio de encuentro, reflexión e intercambio entre investigadores, formadores y docentes preocupados por la formación de los profesores que empiezan a enseñar.

Formadores, docentes e investigadores que se han venido conectando a través de la red social sobre profesorado principiante.

Frente esto la inserción profesional del docente desde los puntos de vista de los contextos, políticas y vivencias de los maestros principiantes es necesario el revalorizar la formación para la docencia en el ámbito universitario y prestar mayor atención a los programas de inserción a la práctica profesional del profesorado, estos son aspectos claves para mejorar la calidad de la enseñanza que se persigue.

1.4. Los estándares de calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar y desempeño profesional

(Ministerio de Educación del Ecuador, 2011), En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo cuando los estándares se aplican a **estudiantes**, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejar en sus desempeños.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a **profesionales de la educación**, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las **escuelas**, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje que requieren.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características: Ser objetivos y básicos comunes por lograr; estar referidos a logros o desempeños observables y medibles; ser fáciles de comprender y utilizar; estar inspirados en ideales educativos; estar basados en valores ecuatorianos y universales; ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana; presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad; proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo

debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación; proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo; ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación; crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos; mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías; informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo.

El Ministerio de Educación de acuerdo a la investigación realizada se encuentra diseñando Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. Teniendo como estándares principales los de **Gestión Escolar** que hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Así también los estándares de **Desempeño Profesional** que son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente. **Estándares de Aprendizaje** que son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar y finalmente los **Estándares de Infraestructura Escolar** que establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Por ello, estos 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 las disposiciones establecidos.

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

Actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos.

A futuro se desarrollarán estándares e indicadores para otro tipo de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

En los estándares de desempeño profesional del docente se menciona que 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 docentes 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 profesionales 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.

Los estándares de calidad profesional de un directivo de calidad buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los estándares de desempeño profesional directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Estándar general: descriptor macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben evidenciar en su desempeño.

Estándar específico: descriptor concreto que permite la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

Mientras que dentro del desarrollo del aprendizaje los estándares de aprendizaje son principalmente las descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la educación general básica hasta el tercer curso de bachillerato.

Así también se menciona que los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos.

En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de Aprendizaje. Para la organización de los estándares de aprendizaje se debe partir desde cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Los niveles de progresión están organizados de la siguiente manera:

Dentro de los estándares de cada área, se proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales.

Dominios de conocimiento: son núcleos de aprendizaje esenciales de la ciencia que conforma cada área curricular; tienen un sentido abarcador e intentan dar cuenta de todos los aspectos principales del área.

Niveles de progresión: son intervalos que representan momentos característicos en el desarrollo del aprendizaje, que van de lo más complejo; están asociados a lo que se espera que la mayoría de los estudiantes aprendan en determinados años escolares. Cada nivel comprende tres años escolares, a excepción del primer nivel que comprende el primer año de Educación General. (Recuperado el 3 de marzo de 2013, de Ministerio de Educación)

1.5. Currículum y formación del profesorado, de políticas de inserción a la docencia en América latina

La formación del docente ha estado tradicionalmente ligada a los lineamientos de la política pública y del currículo nacional que han definido el quehacer docente, el trabajo de aula y lo que las instituciones de formación inicial docente deben priorizar en lo que respecta a la formación del profesorado.

Los últimos años presentan grandes transformaciones en el sector educativo, además de la revalorización del trabajo docente. Se plantean nuevos desafíos formativos, ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo, sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación de los profesores desde y para la reflexión crítica y la investigación, para la reflexión sobre el currículo, sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan.

En este artículo fundamentado en las ideas de Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Se busca aportar elementos para un debate informado sobre las políticas de inserción a la Docencia en América Latina. Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral. Como primer acercamiento a la temática, se evalúan brevemente las políticas educativas implementadas en las últimas décadas en América Latina para la formación y preparación de docentes.

Este escrito continúa con un detallado análisis del “ser” y del “hacer” docente, primero desde la perspectiva de la construcción de una “identidad” docente y luego, desde la valoración que se hace de la profesión en la actualidad. El ejercicio docente y la realidad social en la que opera, presupone muchas veces, un distanciamiento entre las teorías a partir de las cuales son formados los maestros y las experiencias prácticas que ellos enfrentan al comienzo de su vida profesional. En este sentido, el artículo describe y analiza diferentes modelos de inserción docente que podrían servir como marco referencial para pensar estrategias y políticas que favorezcan y mejoren dicho proceso. Por último, se reflexiona sobre estas herramientas y la posibilidad de adecuarlas a la realidad de América Latina la existencia de evidencia empírica

comparada sobre los resultados de logros educativos de los países de la OCDE a través de su Programa PISA1, permite observar las importantes diferencias que existen entre los aprendizajes de los estudiantes de un país a otro.

Las evaluaciones de PISA muestran en forma sistemática que algunas naciones se ubican siempre en los mejores lugares. Estos hallazgos nos remiten a una pregunta insoslayable: ¿qué tienen en común esos países que logran un éxito educativo sistemático? O, por la negativa:

Es así que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. A estas tres dimensiones se agrega la generación de dispositivos para atender a los estudiantes con rezago educativo.

Este informe se suma a numerosas investigaciones internacionales que tienden a demostrar que la calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes.

Si nos referimos a los países latinoamericanos, una reciente revisión, (Murillo y Román, 2008) muestra que hay también diferencias entre los sistemas escolares de diversos países, y que los resultados de aprendizaje de los estudiantes de Educación Primaria y Educación Secundaria Inferior son globalmente poco satisfactorios.

Las evaluaciones nacionales muestran que un porcentaje importante de los estudiantes de América Latina no alcanza el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado.

Al igual que en el caso de la OCDE, las diferencias entre países latinoamericanos estarían dadas, entre otros factores, por la relación existente entre los docentes y el logro académico de los alumnos. Tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos. Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes (Román, 2006)

Una oportunidad para las políticas docentes durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región.

En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar.

Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar (Vaillant, 2007). ¿Cómo lograr una buena educación y buenos docentes? ¿Cuáles son las políticas educativas para lograrlo? Y ¿Cómo hacer para que esas políticas se formulen y se mantengan en el tiempo? Estas preguntas guardan relación con la complejidad cuantitativa y cualitativa del tema.

Los docentes no son los únicos pero son muchos. Los Ministerios de educación constituyen por lo general los empleadores más importantes que tiene un país. Y además los maestros y profesores, no componen una categoría profesional homogénea sino bien diversa.

Es indudable que referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades.

No sólo intervienen factores vinculados con las situación de los docentes, el panorama se complica aún más por la falta de continuidad en las políticas. En América latina uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación.

Por lo general, niveles altos de rotación en los Ministerios de Educación, suelen coincidir con problemas en la implementación de reformas. Hay algunos casos extremos, como República Dominicana, donde entre 1991 y 2000 hubo seis Ministros de Educación diferentes.

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 las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñar, forman parte de un continuo.

¿Cómo lograr las articulaciones? Un camino posible es el de la inserción de los nuevos docentes ya que muy pocos son los países en América latina que tienen definida una política en la materia. Para avanzar se debería pensar el proceso de inserción a la docencia articuladamente a partir respuestas integradoras de diversas políticas.

Para analizar la etapa de inserción a la docencia, debemos antes considerar algunos aspectos que hacen a la identidad profesional, a la construcción de la profesión, a la valoración social y a las etapas en la vida de un docente.

Algunas conceptualizaciones para comprender la inserción la identidad y la profesión la construcción de la identidad profesional inician en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. 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.

Las identidades docentes pueden ser entendidas como un conjunto heterogéneo de representaciones, y como un modo de respuesta a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales. Existen identidades múltiples que dependen de los contextos de trabajo o personales y de las trayectorias de vida profesional (Huberman et al., 1989).

Esa identidad comporta una especificidad referida al campo de actividad docente que es común a los miembros del “grupo profesional docente” y les permite reconocerse y ser reconocidos en una relación de identificación y de diferenciación (con los “no docentes”)

Esta identidad “común” y colectiva hace referencia a un proceso de socialización vinculado con la noción de profesión ¿En qué consiste la profesión docente? ¿Cuál es su quehacer específico? ¿Es la docencia una profesión?. Son preguntas que involucran un debate amplio sobre las profesiones, su significado y sus alcances terminológicos. El tema es complejo y su análisis pasa necesariamente por estudiar sus orígenes, evolución, organizaciones, entre otros, en un contexto y un tiempo determinado (Vaillant, 2004)

El concepto de profesión es el resultado de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan.

1.6. Importancia de las universidades en la formación de docentes en el ámbito educativa del Ecuador

La función primordial de la educación es la de sostener y consolidar un patrón de vida valorado por una sociedad. De esta manera se comprende es una institución social de primera magnitud que provee las fundamentaciones sobre las que descansa la identidad de un pueblo, es entonces uno de los elementos coadyuvantes al establecimiento de la sociedad moderna.

El fortalecimiento de un aparato escolar que sirve a las demandas de un proceso social cada vez más complejo se ve reflejado el crecimiento y diversidad de las opciones educativas.

El rol de desempeño por el docente universitario en este contexto ha sido trascendental; si bien la universidad puede ser entendida como el ámbito donde se produce la interacción entre educadores y estudiantes, esta puede ser observada como una organización que ha ido transformando gracias a las innovaciones introducidas por todos sus actores con amplias perspectivas.

En este orden de ideas Heller 1998 plantea:

"Es nuestra responsabilidad rescatar el significado y trascendencia de la labor educadora dentro de un mundo informatizado, en el cual el real ejercicio de valores universales libertad, derechos humanos, solidaridad, sentido lúdico de la existencia, sensibilidad ética y estética, dependerá en gran parte de la comunicación armónica con los demás y con el universo en general". (pág. 117).

De la cita se desprende, la urgencia de retomar el rol del docente como líder, para lo cual debe preparar de una manera integral y en sintonía con las demandas de la sociedad actual, por lo tanto se hace necesario reflexionar acerca del carácter de la profesión docente, tomando en cuenta sus múltiples connotaciones; así se puede indagar en torno a la socialización y el origen social del educador, pero en íntima conexión con esto hay que ubicar su status profesional y comparando con otras profesiones.

De igual manera, es necesario disertar sobre el liderazgo del educador, respecto a su papel dentro del aula y en su entorno social, que es mucho más amplio y se extiende a las relaciones por él establecidas con la comunidad educativa (educadores, alumnos, padres y representantes) y con el medio donde está ubicado su lugar de trabajo.

Por todo lo anterior se debe considerar que la finalidad y esencia del liderazgo en la docencia no es crear individualmente fortalezas, sino provocar que estas se realicen a través del potencial humano que se encuentra en todo el grupo.

Toda labor de liderazgo se manifiesta en la creación y mantenimiento de un equipo integrado, motivado, sinérgico y ético, que viva y que haga vivir valores, con una alta orientación a resultados.

En el artículo de propuesta e intervención educativa, (2010), menciona el involucramiento de diferentes autores y artículos pueden realizar un aporte en base a la problemática de estudio y el tema de la 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 UTPL.

Una de las circunstancias que se observan en el trabajo cotidiano de la mayoría de los profesores, es su dificultad para sistematizar sus experiencias exitosas y documentarlas.

No existe esta práctica y con esto se pierde un cúmulo de propuestas útiles para el resto de los docentes. Es por lo anterior que se hace necesario que el profesor aprenda a sistematizar la información que produce al llevar a cabo la implementación de sus proyectos de trabajo y que esto se convierta en un hábito de trabajo a fin de que sus propuestas sean conocidas por otros docentes.

El autor del presente trabajo establece a la Intervención Educativa, tomando como fuente la actuación docente innovadora, ello con base en la gran experiencia recuperada y acumulada a través de los cursos temáticos que ha atendido en su labor académica.

Como estudioso de los procesos del cambio y la innovación, el autor los establece como el centro de numerosos debates que en la actualidad se presenta en el ámbito educativo.

Se resalta el tema de la intervención, dado que es un concepto que está en proceso de construcción y aún no existe un consenso o una concepción única. No obstante lo anterior, en el presente trabajo se caracteriza con toda claridad el significado de una propuesta de intervención educativa, lo que facilita el acercamiento a quienes buscan esta información.

Está claro que quien pretenda hacer propuestas de intervención innovadoras a partir del estudio de casos debe partir de su propia experiencia y comprender que el cambio de los sujetos es una condición necesaria para llevar a cabo cambios en el entorno. (Macías, 2010)

Según Sánchez Burneo (2013). Todo programa académico ya sea de licenciatura o del nivel de posgrado debe responder a las expectativas generadas por la sociedad. Hoy, la sociedad demanda a las Instituciones de Educación Superior cambios y aportaciones originales para el progreso social.

En ese sentido, la Universidad Particular de Loja previo estudio regional de necesidades socioeconómicas- diseña nuevos programas académicos que contribuyan al desarrollo regional de la entidad y al progreso individual de centenares de jóvenes que esperan nuevas opciones profesionales.

La Universidad Particular de Loja consciente de las necesidades sociales e individuales, presenta a la comunidad universitaria la Licenciatura en Ciencias de la Educación, como una alternativa profesional de calidad para mejorar las condiciones educativas de nuestra entidad y del país.

Esta propuesta nace como resultado de la información que arrojó el estudio regional de Hidalgo y de la identificación de los problemas en el campo de la educación vinculados directa e indirectamente con las condiciones socioeconómicas de la entidad.

La Licenciatura que proponemos, responde a problemas que a la fecha otros programas académicos en educación no han centrado su atención.

Las Instituciones de Enseñanza Superior que en el estado ofertan licenciaturas en educación con sus diversas denominaciones como: Lic. En Educación Primaria, Lic. En Educación Básica, Lic. En Educación Primaria en el Medio Indígena, etc. se han inclinado por campos específicos como la formación de profesores.

La propuesta de la Universidad va en otro sentido, tiene el objetivo de atender otros campos que permitan a los egresados del programa académico incursionar en el inmenso archipiélago de lo que actualmente es la educación. Esto es, propiciar el cambio en el concepto actual de Licenciado en Educación, por uno diferente y más amplio, donde la correspondencia con otras disciplinas enriquece lo educativo y permite al egresado descubrir todas las interrelaciones de la educación con lo social.

Por lo tanto, es muy importante para los egresados porque amplía sus futuras oportunidades laborales.

Es así como nuestra propuesta plantea cambios cualitativos para las tradicionales licenciaturas en educación. (Sánchez Burneo, 2013)

1.7. La preparación del docente en la educación superior

En el Artículo del Ministerio de Educación, 2013, La problemática de la escasa formación docente en educación superior, se puede plantear desde múltiples aproximaciones disciplinarias, ya que se requiere la participación de múltiples profesionistas para la atención de las diversas áreas del conocimiento.

En la inmensa mayoría de las Instituciones de Educación Superior existe una formación universitaria rígida, con planes y programas de estudio poco flexibles y ausencia de innovación en los procesos educativos, que impone un perfil predominante del profesor de corte tradicional, que privilegia el aprendizaje memorístico y la reproducción de saberes, con base en una praxis acrítica, fundamentalmente entendida como un conjunto de principios que orienta irreflexivamente a los profesores en la traducción de objetivos educativos a prácticas pedagógicas concretas (Stenhouse, 2007 y Elliot, 2009).

Es por ello, que con este texto se plantea la necesidad de la formación de docentes en su ámbito de actuación en el nivel de Educación Superior, en la medida que muchos tienen diferentes tipos de formación profesional pero no basta con saber la asignatura o los contenidos para ser docentes.

Por lo que se afirma que la modernidad es una cultura de lo nuevo, del progreso y la celebración del cambio que está implícito en la contextualidad de la comunicación entre la enseñanza y el aprendizaje.

Esta contextualidad hace referencia al carácter dinámico de la realidad educativa en el aula, que está en el discurso del profesor y por otra parte en la interpretación de los estudiantes, en la que habría que desarrollar sus competencias comunicativas mediante sus habilidades y su capacidad crítica.

Estas afirmaciones llevan a comprender que el proceso educativo es una realidad compleja, que implica análisis y marcos de interpretación inéditos o por lo menos, no convencionales, que se deben considerar en la formación continua de los agentes que realizan la labor docente.

Es dable, precisar que en la enseñanza superior se requieren profesionales con alta capacidad cognitiva y amplia experiencia profesional, en donde su posgrado debe orientarse a formar investigadores en los distintos campos del conocimiento, que a la par se les permita capacitarse por medio de Cursos-Talleres, Diplomados o Especialidades en el ámbito del desarrollo académico.

Plantear estas alternativas de formación de docentes para las instituciones Educativas del Nivel Superior, permite reconocer una nueva realidad educativa en la construcción de modelos educativos flexibles, pertinentes y relevantes para una educación que potencialice los marcos de información disponibles, pero en esquemas de organización de saberes integradores, con vinculación pertinente y útil, y sobre todo con una valoración constante de todo ello en la conciencia, enfatizando la capacidad del individuo para enfrentar y administrar los cambios (Ángeles Ofelia, 2000); además de considerar la enseñanza como un proceso de toma de decisiones y al profesor como el profesional encargado de asumirlas (Shavelson y Stern, 1981; Pérez Gómez, (1983)

1.8. La licenciatura en ciencias de la educación y la educación básica

Ciencias de la Educación permite la formación de profesionales en la docencia y gestión de educación básica que, integrando su excelencia humana con las competencias pedagógicas, estén en condiciones de dar respuesta a las ingentes demandas del mercado laboral de las instituciones educativas del país.

Los educadores profesionales competentes, mediante la construcción, asimilación y consolidación de conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos y la práctica de valores éticos y morales, con el fin de que puedan desempeñarse con éxito en el ámbito de la docencia y la gestión en instituciones de educación básica.

Los grupos humanos han concedido siempre enorme importancia al hecho de que las jóvenes generaciones conozcan las tradiciones, las experiencias colectivas y la organización y funcionamiento de la sociedad. Gran parte de la educación, en su función socializadora, ha consistido en conocer la propia sociedad, su pasado histórico, así como el espacio y territorio en que se desarrolla la vida del grupo. En la sociedad moderna, es la escuela la institución principalmente encargada de asegurar esa función.

En la educación primaria, el conocimiento de la sociedad ha estado incorporado a un área más amplia, de "conocimiento del medio". La delimitación progresiva de esa área, como corresponde al nivel evolutivo de los alumnos en la etapa de secundaria, reclama un mayor rigor y profundización en los mismos, conforme se hace en varias áreas diferenciadas. En esta área de Primaria, se diversifican los conceptos y se afina y perfecciona su comprensión; se abordan los problemas en un nivel más elevado de abstracción y generalización; se amplían y se hacen más complejos los procedimientos de indagación y análisis; se analizan espacios y tiempos a diversas escalas, más alejadas de la percepción inmediata de los alumnos; y, en general, se consolidan y enriquecen las actitudes y los valores relacionados con la realidad humana.

El manejo de la cotidianidad permite que en todas las acciones participen seres humanos, e incluso en los conceptos de la globalización la conducta y emociones humanas son parte fundamental en la toma de decisión y desarrollo de cualquier actividad social. Se busca que con los elementos modernos las personas mejoren su calidad de vida y se puedan evitar situaciones que afecten a la persona en su esfera individual, familiar y social. Las ciencias de la enseñanza al servicio de la calidad de vida de las personas es por excelencia la docencia que brinda espacios en los que se pueden resolver los elementos de conflicto y las situaciones que afectan el diario vivir de las personas. El docente aporta sus conocimientos en todas las laborales de lo cotidiano, enseñando elementos motivantes y productivos a la desarrolló de la meta cognición en el área de la educación.

La estimulación del aprendizaje y el manejo de las relaciones familiares y su influencia en la estabilidad emocional y el desarrollo de las personas.

1.9. Los docentes titulados y sus plazas de trabajo

Los docentes recién titulados se conocen con distintas denominaciones y suelen recibir una definición diferente según el país. En algunos países se les conoce como “*docentes recién titulados*” o “*nuevos docentes*”.

En Europa se les llama generalmente “*jóvenes docentes*”. La variedad de denominaciones revela muchas veces cómo los actores de los sistemas educativos catalogan las necesidades de este grupo: si son recién llegados de la universidad o si no tienen una experiencia profesional previa en su carrera docente.

La Internacional de la Educación ha adoptado el término “*docentes recién titulados*” con el objetivo de reflejar cómo pensamos que todos los actores de la educación deberían considerar a este grupo. Los docentes recién titulados son docentes que acaban de obtener su título o habilitación, que han completado la formación inicial requerida y que se encuentran en sus primeros años de carrera profesional.

En este sentido, el término pretende abarcar todas las tendencias y situaciones: es cierto que muchos docentes recién titulados son jóvenes, pero no debemos excluir a aquellas personas que llegan más tarde a la profesión docente y se enfrentan a los mismos retos que sus compañeros más jóvenes. Por otro lado, tampoco pretendemos limitar el periodo de “novedad” – que podría abarcar de uno a quince años, de acuerdo con los resultados de nuestro ejercicio de cartografía llevado a cabo en 2012.

Según los datos publicados por el Instituto de Estadística de la UNESCO sobre los Docentes en 2011¹³, para lograr el objetivo de la Educación Primaria se necesitan 2 millones de puestos nuevos. Teniendo en cuenta un índice de desgaste profesional del 5% al año, **el número total de docentes de primaria necesarios se eleva a 5,4 millones.**

Sin embargo, los docentes recién titulados siguen abandonando la profesión tras los primeros años esto indica que no habrá suficientes docentes cualificados y con experiencia para proseguir el trabajo de aquellos que se jubilan. El tamaño de las clases aumentará y la calidad de la educación disminuirá.

Y seguirá mermando si las direcciones escolares contratan docentes no cualificados o interinos para sustituirlos en lugar de abordar el problema desde la raíz.

Las causas de este bajo índice de retención entre los docentes recién titulados varía en cada país. Algunos de los motivos comunes observados son: **La profesión no es suficientemente atractiva**: Debemos mejorar la situación de la profesión docente para atraer a los mejores y más brillantes de los docentes. Es necesario ofrecer una remuneración adecuada y posibilidades de desarrollo profesional, tanto horizontal como vertical, dentro del sistema educativo. El entorno laboral debe ser seguro y sano, y proporcionar los recursos y el apoyo que los docentes necesitan para llevar a cabo su labor profesional. Se debería consultar a los docentes en relación con todas las políticas escolares y educativas por establecer, y valorar su opinión y su participación. Todos estos factores contribuirían a que la profesión docente fuera más atractiva y animaría a los docentes a retener sus trabajos.

Apoyo y asistencia insuficientes: Muchos docentes recién titulados han buscado ayuda en vano en alguna ocasión dentro de su entorno laboral más inmediato. El motivo de su demanda puede ser una formación inicial insuficiente, pero la enseñanza es una profesión que se aprende trabajando. Existen momentos en que los docentes recién titulados necesitan consejos, y las direcciones escolares no deberían reprobar ni rechazar estas demandas, sino proporcionar la asistencia y el asesoramiento que estos docentes necesitan.

Equilibrio trabajo-vida personal insuficiente: Los docentes recién titulados suelen sentirse angustiados por las realidades de la profesión.

La enseñanza es un trabajo duro, y la carga laboral cada vez mayor, ya que también se les pide que asuman más tareas administrativas, de gestión o asesoramiento en lugar de concentrarse únicamente en la labor fundamental de su profesión, enseñar. Además, los docentes suelen llevarse el trabajo a casa, por lo que pasan una gran parte de su tiempo libre trabajando, un hecho que suele pasar inadvertido o que los otros actores del sistema educativo no aprecian. Las autoridades educativas deberían garantizar un equilibrio trabajo-vida personal sano para todos los docentes, y tener en cuenta que los procesos preparatorios y analíticos de cada clase también son trabajo y se deberían considerar como tales a la hora de planificar la jornada laboral.

Falta de formación durante el servicio: La enseñanza es una profesión en evolución permanente. Con el creciente uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el sector educativo y los descubrimientos y nuevos eventos que ocurren a diario, los docentes necesitan que se les anime a ser más proactivos en la mejora de la educación. Como tales, los docentes deberían tener la oportunidad de participar en un amplio abanico de cursos para renovar sus conocimientos o sus capacidades y que les permitan descubrir nuevas vías para mejorar el proceso de aprendizaje y enseñanza en el aula. Con ello, la enseñanza también sería una profesión más atractiva y participativa.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la Investigación

Se trata de una investigación de campo, de carácter descriptiva y transversal, que nos permitirá conocer y 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.

Con el objeto de desarrollarla se siguieron los siguientes pasos:

A. Acercamiento a las instituciones educativas que servirá para realizar la investigación y aplicar los instrumentos. (ANEXO 1), carta de solicitud al centro educativo).

B. Con la aceptación de la institución y con la sugerencia de que se realice en tres días consecutivos, se procede a aplicarlas.

C. Se investiga titulados y Directivos de las Unidades Educativas Carlos Domínguez Cordero, Unidad Educativa Dolores Muñoz de Konanz, Escuela Leonidas García, Escuela Cacique Pichopata, Escuela Zobeida López Ochoa, Unidad Educativa Santa Rosa de Lima y la Unidad Educativa José Belisario Pacheco.

D. Se observa a las y los estudiantes así como a los titulados y directivos de la escuela.

E. La encuesta y entrevistas se realiza en 3 días.

F. La encuesta y entrevistas se la realizo durante el receso.

G. Con los instrumentos de investigación (Encuestas y entrevistas) y el apoyo de una cámara de fotos (para las evidencias), y acuerdo a la planificación realizara previamente, se procedió a encuestar a 8 titulados y 8 directivos.

H. Con la información recolectada se procedió a ingresar al sistema proporcionado por la UTPL para el proceso estadístico.

I. Ingresada la información respectiva, se envió un respaldo a la Universidad.

J. Se desarrolló en informa final de la investigación, extrayendo los resultados con un análisis estadístico de los datos, sacando las conclusiones de los datos investigados y los resultados obtenidos.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Método Inductivo.- Facilitó la inducción de lo particular a lo general en la observación de los hechos particulares estableciendo un principio general una vez realizado el estudio y análisis de hechos y fenómenos en particular.

Método Deductivo.- Permitted derivar de lo general a lo particular con los datos generales obtenidos aceptados como valederos y deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez.

Método Científico.- Este método sirvió para desarrollar el marco conceptual, los diversos sustentos teóricos, formular y comprobar las hipótesis y elaborar las conclusiones en base a los resultados obtenidos.

Método Cualitativo.- Facilitó el diálogo directo entre el investigador con los docentes y titulados quienes brindará información directa para obtener los conocimientos en forma concreta sobre las principales causas de este problema.

Método Analítico.- El cual permitió realizar un análisis comparativo entre el trato psicológico, rol del empleador y el nivel de involucramiento que debería tener frente al titulado, entre los que realizan y lo deberían hacer, entre lo real y lo ideal y finalmente hacer un análisis de los resultados de la información obtenida de las encuestas.

Método Descriptivo.- Permitted medir la relación existente entre las variables formuladas de los diferentes actores en el contexto geográfico y social, indica la descripción de resultados obtenidos de las encuestas, entrevistas y observaciones realizadas en el trabajo de campo brindada por los informantes encuestados.

Técnicas

Entrevista

Por medio de la entrevista que es una forma de expresión actual muy practicada por los medios de comunicación es la entrevista permitió profundizar más sobre el tema de estudio y conocer la incidencia de la problemática reforzando de manera directa las opiniones y respuestas obtenidas en los resultados de las encuestas.

Este método es muy eficiente y sirvió para conocer el desenvolvimiento profesional del titulado así como la opinión sobre su relación dentro del establecimiento en el cual trabaja actualmente.

La observación

Permite observar en forma directa el accionar de los docentes y titulados en los centros educativos sobre el fenómeno que afecta.

Instrumentos:

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes cuestionarios:

Encuesta

Mediante la **encuesta** permitió obtener información específica de los involucrados en el tema en este caso los empleadores y directivos de los 8 establecimiento puestos en estudio y que mediante el uso de cuestionarios estructurados que se utilizaron para obtener datos precisos de las personas encuestadas.

De esta manera se determinó el problema y de esta manera poder plantear posibles soluciones ante dicho problema en base a la información proporcionada por los encuestados y con estos datos plantear tablas y gráficos con porcentajes que permitan conocer en forma argumentada los resultados estadístico de la problemática tratada.

Cuestionario dirigido a Titulados de los centros educativos en un total de 8 de la misma manera se procedió a realizar un total de 8 entrevistas.

Las mismas que fueron en su formato proporcionadas por la UTPL y con un total de de preguntas acordes a lo que se necesita verificar.

2.3. Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?
- ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4. Contexto

La investigación realizada en los diferentes centros educativos como: La Unidad Educativa Carlos Domínguez Cordero, Unidad Educativa Dolores Muñoz de Konanz, Escuela Leonidas García, Escuela Cacique Pichopata, Escuela Zobeida López Ochoa, Unidad Educativa Santa Rosa de Lima y la Unidad Educativa José Belisario Pacheco, y Escuela Teodoro Wohf, lugares caracterizados por un ambiente acogedor, sencillo, integrado por personas de diferentes etnias que engrandecen la interculturalidad de los centros educativos de la provincia del Cañar.

2.5. Población y muestra

a. Población

La población tomada para este trabajo es de 1 directivo y 1 titulado por cada Centro educativo teniendo una población de 16 encuestados:

- Unidad Educativa Carlos Domínguez Cordero: 2
- Unidad Educativa Dolores Muñoz de Konanz: 2
- Escuela Leonidas García: 2

- Escuela Cacique Pichopata: 2
- Escuela Zobeida López Ochoa: 2
- Unidad Educativa Santa Rosa de Lima: 2
- Unidad Educativa José Belisario Pacheco. 2
- Escuela Teodoro Wohf: 2

b. Muestra:

Una vez determinada la población, se escogieron los compañeros maestros titulados 1 por cada Institución en total de 8 titulados y 8 Empleadores.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1. Talento humano

El personal que participó en la presente investigación, son:

- Personal docente titulado, se tomaron a los 8 maestros.
- Directivos de la Escuela en un total de 8.
- Investigador.
- Directora de tesis.

2.6.2. Institucionales

El presente trabajo investigativo fue factible de ejecutarlo con el apoyo de las siguientes instituciones:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Unidad Educativa Carlos Domínguez Cordero
- Unidad Educativa Dolores Muñoz de Konanz
- Escuela Leonidas García
- Escuela Cacique Pichopata
- Escuela Zobeida López Ochoa
- Unidad Educativa Santa Rosa de Lima
- Unidad Educativa José Belisario Pacheco.

2.6.3. Materiales

En el proceso de investigación se requirió de:

Computador
Memory flash
Cámara fotográfica
Scanner
Materiales de oficina

2.6.4. Económicos

Dentro de los gastos que se requirió para el presente trabajo de investigación se detalla en el siguiente cuadro:

Recursos económicos

- Materiales de oficina.
- Impresiones.
- Internet
- Copias.
- Movilización, etc.

Todos los gastos fueron asumidos por el investigador.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Se trata de una investigación Descriptiva – Correlacional-Explicativa, mediante el análisis crítico y con tratamiento estadístico cuantitativo.

Se realizó la investigación bibliográfica del tema en Internet y varios libros que sustenten los resultados encontrados en la investigación.

En primera instancia se procedió a buscar las instituciones educativas, donde se definiría la muestra a los titulados y directivos que formarían parte de la investigación y a quienes se aplicó los cuestionarios pertinentes.

Contactada las instituciones se realizó una primera entrevista con los directivos institucionales, explicando la metodología y procedimientos para la realización del trabajo y objetivos de la misma.

A partir de la autorización y conocimiento de las autoridades se organizó la visita a las instituciones educativas investigadas para la aplicación de los instrumentos, los cuales fueron de grata acogida por los docentes y directivos, por la importancia que tiene el tema en el ámbito educativo ecuatoriano.

Luego de recolectados los datos de los diferentes grupos y establecimientos educativos, se procedió a la tabulación, análisis y discusión de los mismos y se envió al grupo investigador de la Universidad, para su revisión.

Nuevamente se realizó la investigación bibliográfica y revisión de fuentes electrónicas para la conformación del marco teórico y conclusiones de la investigación.

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.

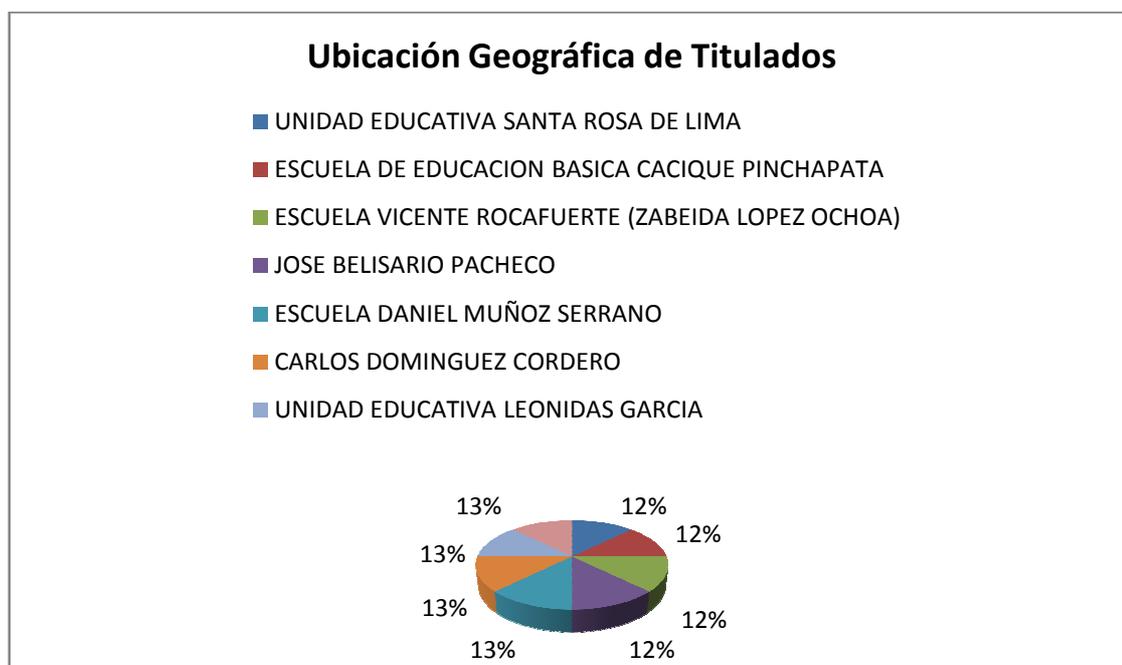
3.1.1.1. Ubicación geográfica

Tabla N° 1 Ubicación Geográfica

Opción	Frecuencia	%
UNIDAD EDUCATIVA SANTA ROSA DE LIMA	1	12%
ESCUELA DE EDUCACION BASICA CACIQUE PINCHAPATA	1	12%
ESCUELA VICENTE ROCAFUERTE (ZABEIDA LOPEZ OCHOA)	1	12%
JOSE BELISARIO PACHECO	1	12%
ESCUELA DANIEL MUÑOZ SERRANO	1	12%
CARLOS DOMINGUEZ CORDERO	1	12%
UNIDAD EDUCATIVA LEONIDAS GARCIA	1	12%
TEODORO WOLF	1	12%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Según Goodson, 2000 Toda acción del maestro ha exigido una transformación profunda y trascendental a lo largo de la historia de la educación. La educación de cara a los tiempos modernos se fundamenta en el ideal de perfeccionamiento tanto del hombre como de la sociedad.

El maestro para llegar a su lugar de trabajo está sujeto a varios inconvenientes de traslado por la ubicación geográfica de las diferentes unidades educativas por lo que se debe de estar consciente de su rol. Su tarea principal es educar a sus alumnos y su gestión debe estar centrada en el desafío que conlleva transmitir un cúmulo de contenidos a cada alumno.

Freire (1993) dice que el maestro necesita comprensión por su forma laboral en base a sus formas de llegar a su puesto de trabajo y no debe dejar a un lado lo que el estudiante trae consigo de su comprensión del mundo; su manera de hablar, su manera de contar, calcular, sus saberes en torno a su mundo, su religiosidad, sus saberes en torno a la salud, el cuerpo, la muerte, el sexo, los conjuros, el ambiente y la tecnología.

Es muy importante el determinar la el lugar en donde se ubica el establecimiento en dónde el titulado labora, puesto que el principal concepto geográfico es útil para la localización es el de coordenadas geográficas, que permite la identificación de un punto de la superficie terrestre. El uso de criterios "cualitativos" permite la definición de distintas zonas del mundo que comparten rasgos geográficos comunes, a distintas escalas la ubicación geográfica es una técnica esencial para el trabajo investigativo. La mayoría de las escuelas, centro educativo se encuentra ubicados en su totalidad en la provincia del Cañar por lo que está vinculado directamente dentro de las diferentes zonas de trabajo que participan las instituciones educativas y que contiene por los menos un titulado de la UTPL.

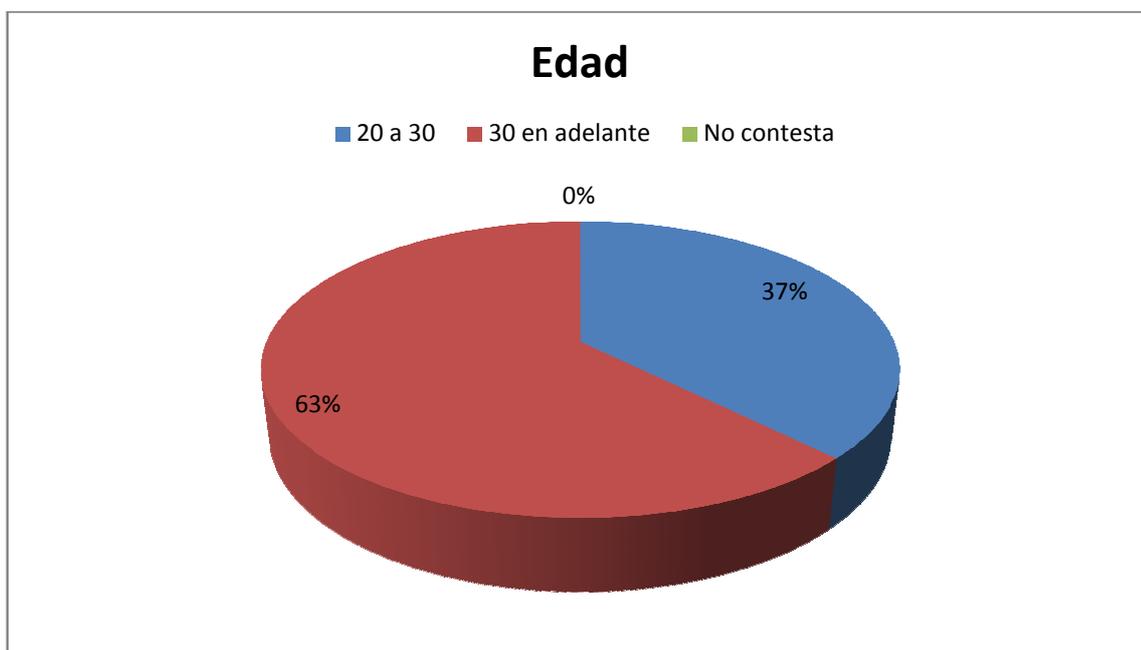
3.1.1.2. Edad

Tabla N° 2 Edad

Opción	Frecuencia	%
20 a 30	3	37
30 en adelante	5	63
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Según María Barroso Mejías, 2009: Cconsidera la edad de los docentes como un factor con mucha relevancia a la hora de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. Se debe tener en cuenta que según la edad de los docentes, éstos consideran que a unas edades se está mejor física y psíquicamente para enseñar a los alumnos los docentes más jóvenes consideraban que para una buena enseñanza de los alumnos es necesario que los profesores sean más jóvenes, innovadores, etc. Ya que éstos consideran que en las primeras etapas como profesores están más motivados, ilusionados, y esto influye en el rendimiento académico de los alumnos ya que hay que tener en cuenta que, sobre todo, en los primeros ciclos de Primaria, los profesores son para los alumnos un modelo a imitar.

Por otro lado, los docentes más mayores valoran más la experiencia docente, considerando necesario, para ellos, que los alumnos tengan profesores con bastante experiencia para su correcto rendimiento. Éstos, al mismo tiempo, opinan que los profesores más maduros rinden más que los más jóvenes.

Por último, futuros docentes, entre los que me incluyo, opinan que se necesitan docentes jóvenes para innovar en educación y que se produzca una mejor enseñanza por parte de los profesores y un mejor aprendizaje por parte de los alumnos. Estos consideran que los docentes más jóvenes conectan mejor con los alumnos ya que tienen prácticas más innovadoras y utilizan medios tecnológicos con los que el alumno se motiva más para aprender.

En definitiva, como reflexión propia, considera necesario una renovación del profesorado y que se intente trabajar con profesores jóvenes, innovados y con ganas de trabajar. Desde mi punto de vista, la edad es importante para el desarrollo de una buena enseñanza a los alumnos, pero más importante es, sin duda alguna, las ganas de trabajar que un docente tenga. Lo más importante en este proceso es que los docentes sean docentes por vocación y no por el mero hecho de tener un "trabajo seguro". Por lo que se considera que muchos de los problemas que hay en la educación española es que muchos de los docentes que ahora mismo se encuentran en colegios no es verdaderamente en lo que les hubiera gustado trabajar, sin embargo allí se encuentran. Éstos no muestran interés en que sus alumnos aprendan y simplemente siguen un libro y las indicaciones que vienen en éste.

Por lo tanto, pienso que la edad está ligada a muchos factores, entre ellos, el nombrado anteriormente. Se necesita un profesorado innovador y que motive a los alumnos a aprender por medio de nuevas tecnologías y recursos interactivos.

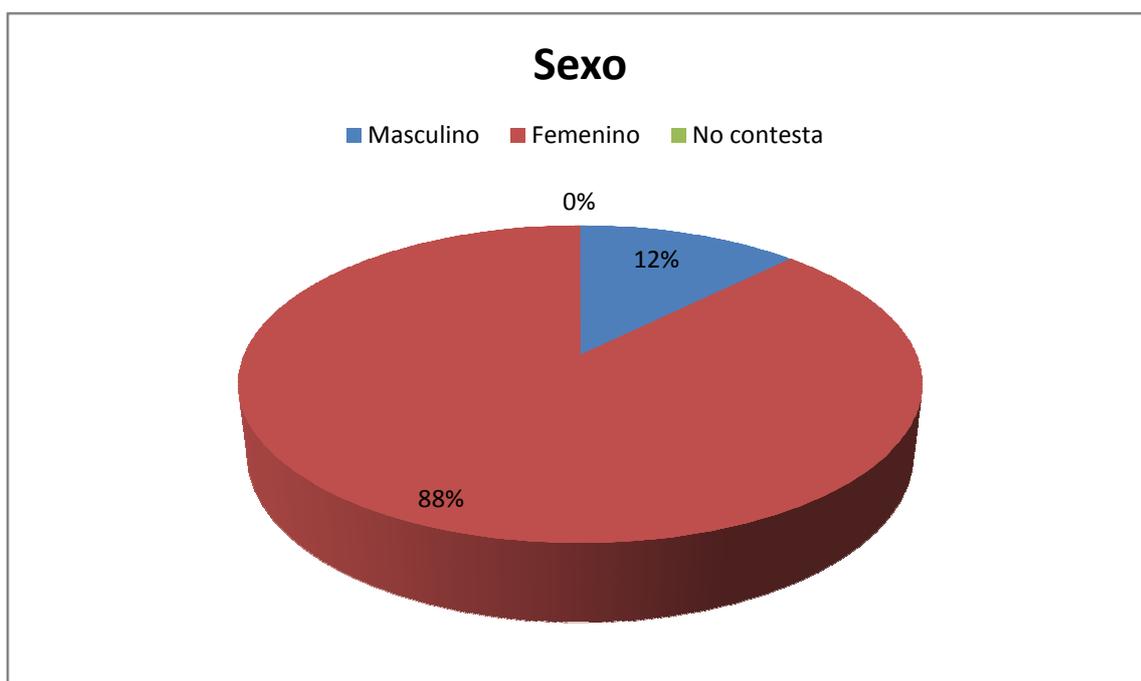
Uno de los parámetros a tener en cuenta a la hora de llevar un control de un trabajo de investigación es la edad que permite conocer los rangos de edades entre los titulados y empleadores por lo que en los resultados de la interrogante de la edad de los titulados en una gran mayoría están en edades de entre 30 años en adelante y el 37% de 20 a 30 años, por lo que se influye que los titulados están en un rango de edad en los cuales pueden seguir sus estudios de otros niveles de manera adecuada y que les permita superarse y adquirir mayores conocimientos de formación en la enseñanza – aprendizaje.

3.1.1.3. Sexo

Tabla N° 3 Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	12,5
Femenino	7	87,5
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados
Elaborado por: Ramiro Vásquez.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados
Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Según el Ministerio de Educación, 2012 el sistema educativo ecuatoriano se nutre de unos recursos humanos que reflejan el problema de la segmentación educacional según sexo, así como la tendencia existente en la sociedad ecuatoriana de que las mujeres participen ampliamente en la base del sistema social y se reduzca su presencia conforme se asciende hacia la cúspide del mismo.

Según el Ministerio de Educación, en 1988 las mujeres eran la casi totalidad de los docentes preprimarios (95%), la gran mayoría de los que enseñan primaria (65%), menos de la mitad de los docentes en secundaria (42%) y una reducida minoría de los profesores universitarios (18%).

Como se aprecia en esta tabla el 87,5% de los encuestados son de sexo femenino y el 12,5% de sexo masculino por lo que se determina que la gran mayoría de encuestados son mujeres tituladas que trabajan en cada uno de los centros educativos involucrados en este tema de estudio por lo que se incide que la gran mayoría de mujeres se inclinan por la docencia, debido a que por lo general son más pacientes y comprenden mejor a sus estudiantes durante la enseñanza aprendizaje.

3.1.2. Características académicas de los titulados

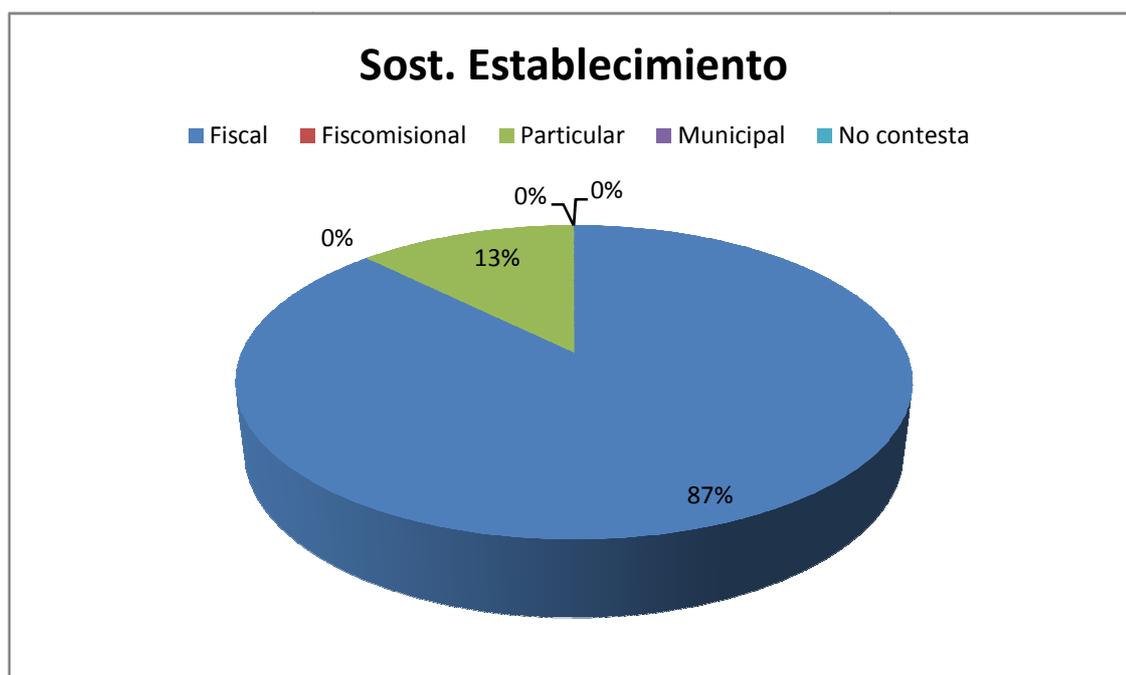
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla N° 4 Sostenimiento del Colegio

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fisco misional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

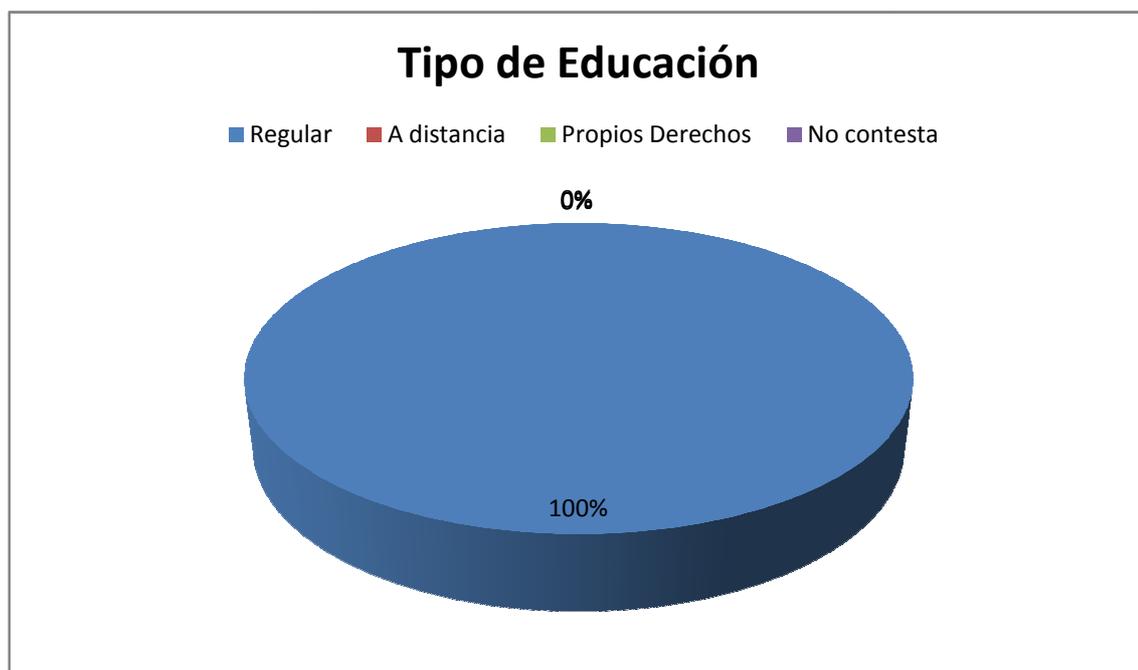
En la gráfica y tabla se aprecia en la interrogante de el sostenimiento del colegio en dónde se realiza los estudios de bachillerato y el 87,5% de los centros de los establecimientos son Fiscales y el 12,5% Fiscomosional, por lo que se determina que la gran mayoría esta dependiente del estado y todo los beneficios que se debiere obtener por parte del mismo, a más de esto a leyes y reglamentos que determinen la utilización no de programas fuera del cronograma establecido en el periodo del establecimiento así se debe sujetar a horas en dónde el docente titulado pueda ayudarnos con la propuesta establecida para cumplir mediante el Ministerio de Educación del Ecuador (2013).

3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla N° 5 Tipo de Educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	8	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados
Elaborado por: Ramiro Vásquez.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados
Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Se refiere al proceso y a los centros o instituciones educativas en donde, después de haber cursado la educación preparatoria o educación media superior, se estudia una carrera profesional y se obtiene una titulación superior.

Cabe destacar también que cada vez más instituciones de enseñanza superior permiten, o incluso animan, el ingreso de personas adultas sin que hayan tenido necesariamente éxito en la educación secundaria; esto se aplica sobre todo a las universidades abiertas.

Se presente esta interrogante en dónde la gran mayoría aplican la educación regular modalidad que abarca los niveles de Educación **Inicial, Primaria y Secundaria** (artículo 36 de la Ley 28044 Ley General de Educación). Está dirigida a los niños(as) y adolescentes que pasan oportunamente por el proceso educativo.

Los servicios educativos se brindan por niveles educativos y tienen lugar en las diferentes instituciones educativas: polidocentes completas, polidocentes multigrado o unidocentes. Se ofrece en la forma escolarizada y no escolarizada a fin de responder a la diversidad familiar, social, cultural, lingüística y ecológica del país.

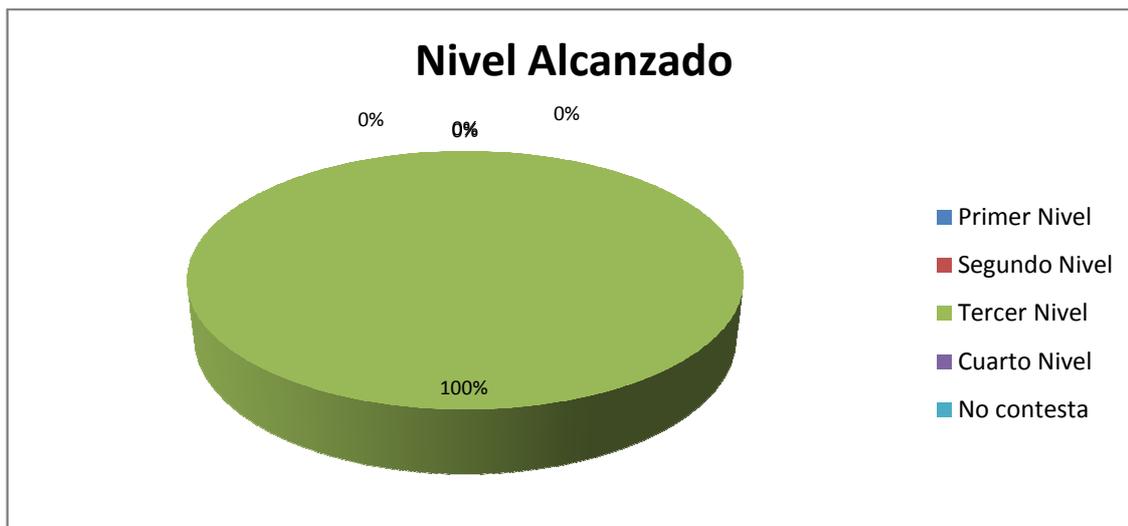
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Tabla N° 6 Tipo de Educación

Opción	Frecuencia	%
Primer Nivel	0	0
Segundo Nivel	0	0
Tercer Nivel	8	100
Cuarto Nivel	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados
Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Según Camilo, (2009) la educación y por consiguiente el nivel de estudios avanzados es uno de los más importantes parámetros para definir el nivel de ingreso al que puede aspirar un individuo o docente. En general mientras mejor es el mayor nivel educativo, mayor es el salario que se percibe y menor el porcentaje de desempleo. Es de suma importancia fomentar los niveles básicos y los niveles superiores. El desarrollo de los niveles superiores constituye una inversión en el desarrollo económico del país, pues implica el impulso de los sectores que potencialmente pueden tener una mayor incidencia en este rubro, principalmente mediante la aplicación del conocimiento adquiridos luego de carreras como licenciatura en Ciencias de la Educación.

Por eso es muy importante conocer cuáles son los avances superiores que han tenido los titulados luego de culminar sus estudios en la UTPL puesto que la superioridad en su educación correctamente enfocada es una herramienta muy poderosa, capaz de subsanar una gran cantidad de problemas económicos y sociales y de generar una mejora sustancial en la calidad de vida y educación de los establecimientos educativos.

Por lo que en la pregunta planteada de que nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura la gran mayoría están en el tercer nivel, por lo que se determinan que en base a varios factores no han podido seguir sus estudios posteriores para la superación personal y académica en beneficio del establecimiento para el cual trabajan.

Por lo que se he influido que existen problemas de varias índoles para que los titulados puedan seguir superándose en el ámbito educativo. En base a interés de superación se debe seguir en el camino de educación superior trabajando día a día y superarse de manera profesional para mejorar los conocimientos tanto del titulado como de los estudiantes.

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

Los docentes titulados trabajan en la docencia en un lapso laboral la mayoría de 5 años en donde se han dedicado en su totalidad a la docencia así también en parte realizan estudios para la superación y mejora de sus actividades de enseñanza aprendizaje.

A más de lo mencionado se refiere a que todos están dentro del ámbito laboral entre el empleador y el titulado ejerciendo su docencia, con mayor dedicación han logrado superarse en muchos casos ascendiendo de cargos y desempeñándose de manera profesional y correcta así también les ha servido de gran ayuda sus estudios en la UTPL por consiguiente aportan de mejor manera en la educación y desarrollo de sus educandos.

Supieron manifestar los titulados que los trabajos que realizaban fueran de su tiempo de trabajo y que les generaban unos pequeños ingresos eran las de realizar actividades como trabajar en otras instituciones, conducir, elaborar proyectos, etc pero que en la actualidad con el nuevo sistema educativo es imposible realizar esto puesto que el tiempo no le ayuda por el trabajo a doble jornada que hoy realizan para cumplir el horario dentro del trabajo educativo.

Por todo esto se influye entonces que todos ven a la formación adquirida en la UTPL como una base fundamental para progresar y trabajar en centros educativos de manera que les generen empleo y sustento para sus hogares, mejorando cada día sus estilos de vida y ayudando a los estudiantes en su aprendizaje.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla N° 7 Establecimientos en los que trabaja

Opción	Frecuencia	%
Uno	8	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

En la actualidad según (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012), ya no se puede trabajar en dos establecimientos en la actualidad o en dos fuentes de trabajo diferentes, debido a que esos espacios son dejadas para otros docentes y se pueda generar mayor empelo, estas medidas han impedido a que los docentes titulados puedan mejorar o generar mayores ingresos para su superación personal en educación y en su familia.

Mediante los resultados adquiridos en las encuestas y preguntas planteadas todos los titulados trabajan en un solo lugar, siendo causa de esto las nuevas leyes de educación, se ven en la obligación de trabajar en una sola institución.

De esta manera se influye que los titulados antes tenían la oportunidad de incrementar o mejorar sus ingresos trabajando en otra institución u otro cargo pero en la actualidad no lo pueden hacer, puesto que se rigen a reglamentos.

De esta manera se cumplen horarios establecidos sin oportunidad de mejorar no solo desde el punto de vista económicos también en lo educativo puesto que la gran mayoría desea superarse y mejorar sus estudios por lo que optan en muchos casos por no estudiar y en otros hacer un esfuerzo y buscar modos de estudio que se acoplen a sus horarios de trabajo.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 8 Cargo Actual

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	8	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

(Lorna, M, 2012). A medida que los educadores de todo el mundo se comprometen a usar datos para decidir, es importante que desarrollen algunas habilidades y enfoques para que empleen la información en forma sensata y puedan ir creciendo en los cargos que desempeñan dentro de la escuela permitiendo que se tomen decisiones que influyen en las políticas, la práctica y el aprendizaje estudiantil.

La promesa de la toma de decisiones basada en datos es que las acciones posteriores serán mejores. Pero pasar de los datos al conocimiento y de ahí a tomar mejores decisiones es un proceso complejo.

El cargo desempeñado permite que el buen conocimiento y la toma de decisiones se basen en hacer las preguntas adecuadas, tener buena información y realizar un buen razonamiento.

El proceso se define mejor como toma de decisiones basada en datos, con énfasis en el pensamiento, usando la información para ampliar y profundizar el proceso reflexivo a más del crecimiento emocional del titulado. Los sistemas educacionales, los directores de escuelas y los profesores necesitan mucho más que datos para cambiar las políticas y las prácticas también la preparación o superación personal para desenvolverse de mejor manera el cargo asignado. No obstante, contar con información apropiada significa proporcionar un componente pequeño, pero esencial, del complejo proceso de mejoramiento escolar.

En base a esto y sobre el cargo actual que ocupan los titulados en su totalidad son docentes por lo que se aprecia que en la actualidad la superación así como la experiencia es importante en el ámbito laboral para obtener mejores resultados así también para ocupar cargos que requieren mayor trabajo y esfuerzo dentro de los establecimientos.

Por su experiencia o por la carencia de la misma así también su formación académica influye en la obtención de otros cargos por lo que al introducirse al mundo laboral es necesaria la cooperación de todos los compañeros así como el adquirir experiencias y aplicarlas en los cargos en los que son encomendados para poder desde allí administrar de manera correcta la ruta de la educación y el involucramiento entre todos quienes conforman el triángulo educativo, en fomento del bienestar, superación y calidad de vida de los involucrados en la educación básica.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla N° 9 Características Cargo Actual

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	8	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actualidad.	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Según Ortega Rosero (2009), es muy importante conocer la situación laboral del docente para detectar las falencias pedagógicas que tienen los profesores sin formación docente y que se desempeñan como tales de acuerdo a la profesión o especialidad que poseen. Si bien es cierto que las instituciones educativas tienen directrices y políticas estrictas para el cumplimiento pedagógico de estos profesores, estas no se han aplicado con la obligatoriedad y frecuencia requerida debido a que se deben cumplir otras directrices enmarcadas dentro del régimen disciplinario en el que se desenvuelve la población objeto de estudio.

Estas situaciones se acentúan por el ámbito riguroso de la formación como docente y su formación en enseñanza superior para los docentes que laboran en las diferentes áreas de especialidad y unidades educativas, con el objetivo de mejorar el desempeño y motivar a los estudiantes en todas las esferas académicas y así lograr calidad pedagógica en las diferentes competencias que se desea lograr que el profesor esté en una situación tanto económica como profesional adecuada.

Para determinar las características de cada titulado se ha planteado esta interrogante en dónde el todos los docentes están en puesto requerido de estudios es así no están siguiendo otros estudios superiores por lo que se influye que todos los titulados tienen como visión su superación personal pero que por motivos de tiempo, capital económico y falta de interés no desarrollan sus actividades de superación educativa de manera normal por lo que es imprescindible que exista mayor disposición por parte de ellos y se mejore su personalidad y criterios profesionales en la enseñanza de a los estudiante en el terreno laboral educativo.

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.

La relación que existe entre la formación universitaria con la actividad actual es muy estrecha puesto que los conocimientos adquiridos han sido reflejados y transmitidos hacia los demás compañeros y educandos así también se ha demostrado con medios ejemplares que permitieron formar y evolucionar en el campo educativo, la enseñanza – aprendizaje ha mejorado y se ha obtenidos mejores resultados en el compañerismo dentro de la Unidad Educativa.

De la misma forma es muy importante mencionan los directivos y empleadores que la relación depende fundamentalmente de la experiencia, responsabilidad, práctica de valores y el título que permita realizar o brindar la cátedra designada, de allí parte la formación de una relación conjuntiva en bien de todos quienes forman el triángulo educativo y sociedad en general.

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.

El grado que se asigna es muy elevado puesto que las competencias forman un crecimiento en la formación de cada titulado y directivo por lo que se involucran en la capacidad de mejorar internamente y superarse, para que cada competencia general que implica a las específicas sea un conjunto en formación de bienes educativos y personal comunes.

De la misma manera los empleadores de titulados universitarios mediante la investigación del mercado laboral de los titulados de la Universitaria a través del análisis de una muestra de grandes, medianos y pequeños empleadores de universitarios, y de los principales sectores de actividad económica a nivel general, la importancia y realización en competencia generales y específicas que deben reunir los titulados para encontrar trabajo en sus empresas, el nivel de competencias que presentan los titulados contratados, la evolución de la oferta de empleo universitario y sus perspectivas futuras y la forma en que dichas empresas reclutan y seleccionan candidatos universitarios.

3.3. Valoración docente de la profesión

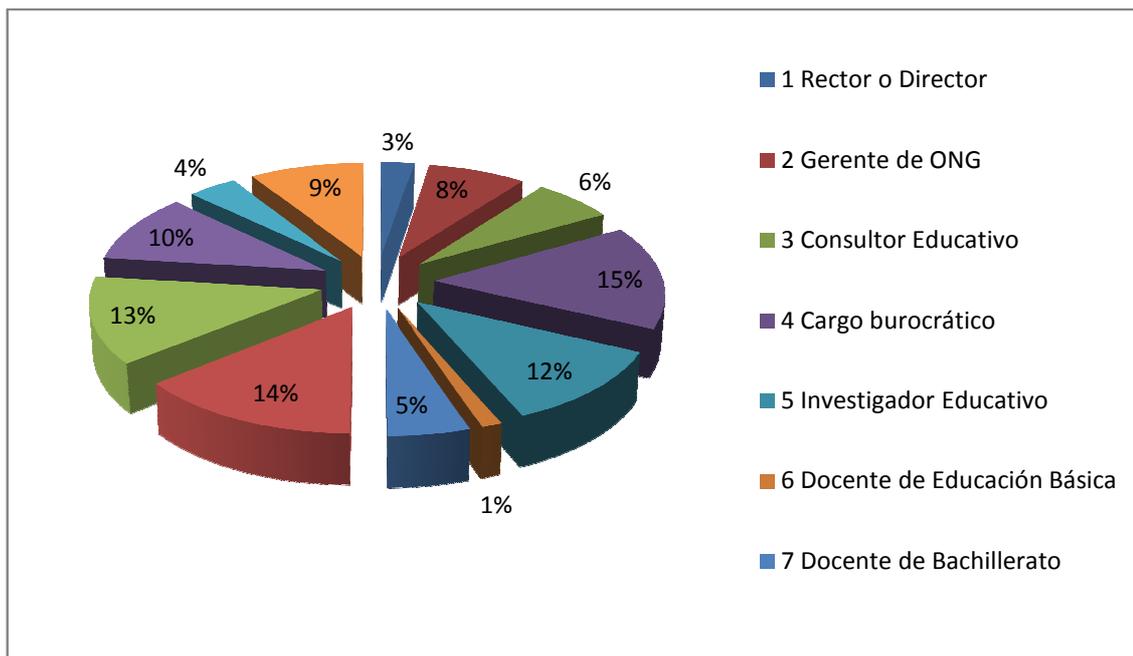
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

Tabla N° 10 Opciones de trabajo

1	Rector o Director	2	8
2	Gerente de ONG	6	8
3	Consultor Educativo	5	8
4	Cargo burocrático	12	8
5	Investigador Educativo	9	8
6	Docente de Educación Básica	1	8
7	Docente de Bachillerato	4	8
8	Docente Universitario	11	8
9	Terapia Psicopedagógica	10	8
10	Tareas dirigidas	8	8
11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	3	8
12	Docente Instituto Pedagógicos	7	8

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Como antecedente el ingreso al mundo laboral y las facilidades que existen muchos estudiantes ingresan a la Universidad, algunos claros de la carrera que desean otros inseguros de su elección y finalmente algunos sencillamente por curiosidad.

Por lo que es importante facilitar la elección de una opción del trabajo. Así también los titulados en su gran mayoría ya están trabajando y dándose tiempo y espacio en su cargo de trabajo en dónde realiza sus estudios, todo esto se genera a partir de la conformación de espacios de preparación y de impartición de conocimientos para todos los quienes tienen la vocación de educar, en la actualidad en el Ecuador en un 87% de docentes están actualmente laborando mientras que los demás están a manera de contratos y como reemplazos de profesores por tiempos mínimos.

Dentro de estas alternativas existe un nivel superior en un cargo de Docente de Educación Básica y la de rector o director puntos muy importantes a favor de cada docente, así también el de menor posibilidad está en el cargo burocrático y Docente Universitario todos los docentes en cada una de las alternativas mencionan lo referido.

Las fases en que se desarrolla un proceso de capacitación de los titulados que se encuentra en centros educativos, de forma que pueda constituirse en la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro.

Este proceso de capacitación permite establecer y reconocer requerimientos futuros, el suministro de docentes calificados y aseguran el desarrollo de los educandos de manera correcta y satisfactoria.

Así las opciones de trabajo depende la capacitación sistemática, planificada y permanente para preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso de enseñanza aprendizaje, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los educadores en sus actuales y futuros cargos adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

Es muy importante mencionar que todo dependiendo la preparación o capacitación adquirida se verá reflejado en la felicidad que se tenga para poder laborar o encontrar una plaza de trabajo en el área específica de la carrera, puesto que mientras más preparado se esté mejores resultados y propuestas de trabajo se tendrá.

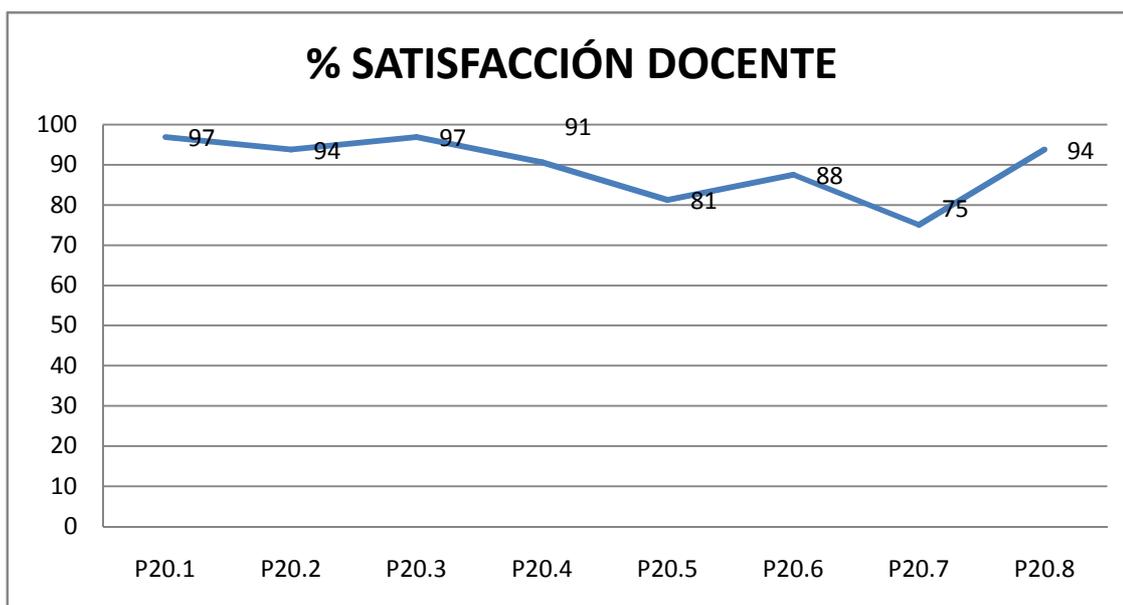
3.4. Satisfacción docente.

Tabla N° 11 Satisfacción del Docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	97
P20.2	4	94
P20.3	4	97
P20.4	4	91
P20.5	3	81
P20.6	4	88
P20.7	3	75
P20.8	4	94

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

La enseñanza es una profesión que suscita posiciones controvertidas entre sus profesionales, entre los que la ejercen y en el conjunto de la sociedad. Esta pluralidad nos ha llevado a analizar en este artículo algunos factores que sobresalen e identifican a los aspirantes en su acceso a la carrera docente y posteriormente, en el ejercicio de la misma. En ambos confluyen momentos de satisfacción y de desmotivación. Pensando en esta dualidad, factores como la vocación, la motivación, el salario o las vacaciones del profesorado, entre otras, que provocan una consideración antinómica sobre la enseñanza.

Mediante esta gráfica se puede apreciar que existen niveles en los cuales los docentes se sienten satisfechos es así que la gran mayoría se sienten satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación para ejercicio de la docencia, el así también en un porcentaje no muy bajo el progreso social gracias al ejercicio de la docencia, el 97%, El prestigio obtenido en el entorno laboral, el 91% La posibilidad de ascensos en la institución, el 81% El salario docente acorde con las funciones realizadas, el 88% La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, el 75% la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos y el 94% La realización Y/o crecimiento personal. Por lo que existen ciertas falencias en la satisfacción de cada docente en este determinando que los titulados se sienten tranquilos y ejerciendo la profesión en su fuente de trabajo.

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° 12 Titulados

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P1	4	94	4	100	4	100
P2	4	91	4	94	4	97
P3	4	88	4	97	4	94
P4	3	78	3	84	4	88
P5	3	78	4	88	3	84
P6	3	84	4	94	4	91
P7	4	91	4	97	4	94
P8	4	94	4	94	4	97
P9	4	91	4	97	4	97
P10	3	84	4	88	4	94
P11	4	97	4	97	4	97
P12	3	69	3	81	3	81
P13	3	81	4	88	4	91
P14	4	91	4	97	4	97
P15	4	94	4	91	4	91
P16	3	84	4	94	4	97
P17	4	94	4	94	4	97
P18	3	69	3	81	3	75
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P19	3	81	3	84	4	88
P20	4	91	4	91	4	94
P21	3	81	4	88	3	81
P22	3	84	3	84	3	84
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P23	3	75	3	81	3	84
P24	3	84	4	88	4	88
P25	3	75	3	78	3	75
P26	3	72	3	78	3	75
P27	3	75	3	84	3	81
P28	3	75	3	78	3	81
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P29	4	94	4	97	4	97
P30	3	81	3	84	3	84
P31	4	94	4	94	4	97
P32	3	69	3	78	3	78
P33	3	81	3	81	3	84

P34	3	78	3	81	3	84
P35	4	88	4	94	4	94
P36	3	84	4	88	3	84
P37	3	75	3	78	3	81
P38	4	97	4	97	4	97
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P39	4	88	4	91	4	88
P40	3	81	4	88	3	84
P41	3	84	4	88	3	84
P42	3	84	3	84	3	84
P43	3	75	4	88	3	78
P44	3	84	4	91	4	91
P45	3	81	3	81	3	84
P46	3	84	4	88	4	88
P47	4	94	4	94	4	94
P48	3	69	3	75	3	75
VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P49	3	78	3	81	3	81
P50	4	88	4	88	4	88
P51	3	84	3	84	3	84
P52	3	81	3	81	4	91
P53	3	78	3	84	3	84
VII. FORMACIÓN						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P54	3	78	3	84	3	81
P55	2	53	2	59	3	63
P56	3	72	3	72	3	78
P57	2	59	2	59	3	63
P58	2	44	2	56	2	56

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Tabla Nº 13 Directivos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P1	4	94	4	100	4	94
P2	4	91	4	94	4	91
P3	4	88	4	91	4	88
P4	3	81	3	84	4	88
P5	3	84	4	88	3	84
P6	3	81	4	91	3	84
P7	4	88	4	91	4	88
P8	4	91	4	97	4	91
P9	4	91	4	94	4	91
P10	3	66	3	75	3	72
P11	4	88	4	94	4	91
P12	3	81	4	88	3	84
P13	3	84	4	91	4	91
P14	4	88	4	97	4	94
P15	4	88	4	88	3	84
P16	3	81	3	84	3	81
P17	3	84	4	91	4	88
P18	4	88	4	91	4	91
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P19	4	91	4	94	4	91
P20	3	84	4	91	4	88
P21	3	78	3	84	3	84
P22	3	84	4	88	3	84
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P23	3	78	3	84	3	84
P24	3	72	3	78	3	81
P25	3	72	3	75	3	78
P26	3	69	3	69	3	75
P27	3	81	3	81	4	88
P28	3	75	3	78	3	81
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P29	4	94	4	94	4	91
P30	3	84	4	88	3	84
P31	3	84	4	88	4	88
P32	3	72	3	81	3	81

P33	3	81	3	84	3	84
P34	3	78	3	84	3	84
P35	3	84	4	88	4	91
P36	3	81	3	84	4	88
P37	3	75	3	78	3	81
P38	3	84	4	91	4	91
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P39	3	81	3	81	4	88
P40	3	78	3	78	3	81
P41	3	84	3	84	3	84
P42	3	84	3	84	3	84
P43	3	81	3	84	3	84
P44	3	81	3	81	4	88
P45	4	91	4	88	4	91
P46	4	94	4	91	4	88
P47	4	88	4	88	4	88
P48	3	72	3	72	3	81
VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P49	3	81	3	81	4	88
P50	4	88	3	84	4	94
P51	4	91	4	94	4	94
P52	3	84	4	88	3	84
P53	3	75	3	75	3	81
VII. FORMACIÓN						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P54	4	91	4	97	4	94
P55	3	72	3	78	3	78
P56	3	84	4	88	3	84
P57	3	84	4	88	4	88
P58	2	44	2	56	2	59

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

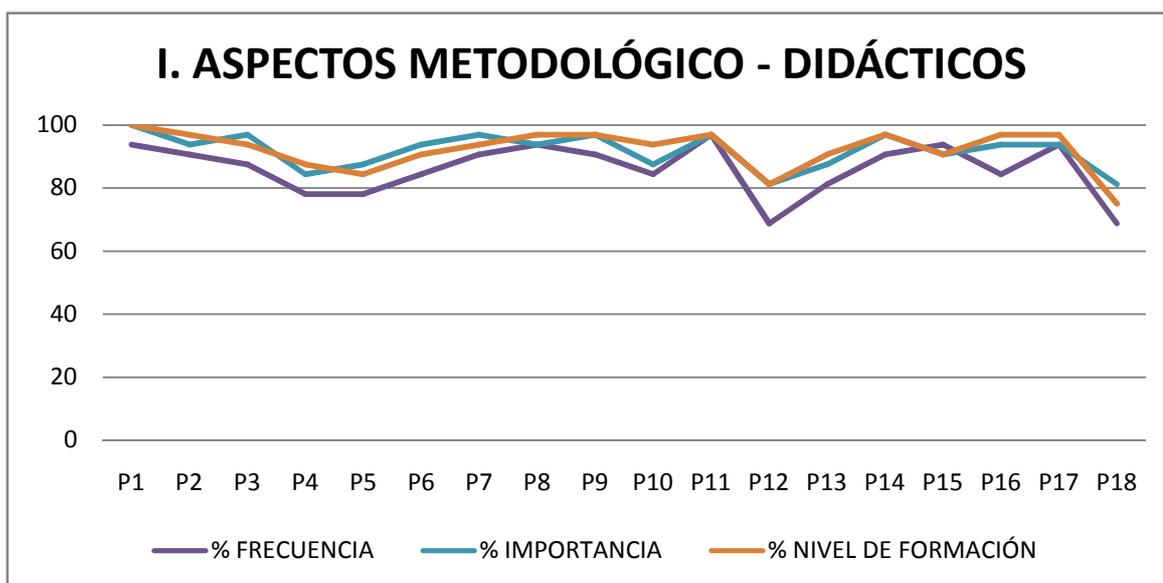
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla N° 14
Pregunta N° 1

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Preg.	Pro.	% f	Pro.	% IMP.	Pro.	% N.FORM.
P1	4	94	4	100	4	100
P2	4	91	4	94	4	97
P3	4	88	4	97	4	94
P4	3	78	3	84	4	88
P5	3	78	4	88	3	84
P6	3	84	4	94	4	91
P7	4	91	4	97	4	94
P8	4	94	4	94	4	97
P9	4	91	4	97	4	97
P10	3	84	4	88	4	94
P11	4	97	4	97	4	97
P12	3	69	3	81	3	81
P13	3	81	4	88	4	91
P14	4	91	4	97	4	97
P15	4	94	4	91	4	91
P16	3	84	4	94	4	97
P17	4	94	4	94	4	97
P18	3	69	3	81	3	75

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Es de suma importancia los aspectos metodológicos y didácticos Saussure, (2008) con este puesto que son métodos que pretenden lograr por parte de profesores y alumnos, una comprensión educativa efectiva que constituye el eslabón esencial para las clases. Estos métodos y ejercicios, exige una participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La incorporación de tipologías de ejercicios para lograr una comprensión auditiva efectiva permite que se encuentre en correspondencia con las concepciones pedagógicas.

Se puede considerar que en el proceso de adaptación de un individuo a un medio social o natural para él extraño supone siempre un esfuerzo personal que a menudo origina miedo e inseguridad.

Este es el caso de los niños y adolescentes inmigrantes, cuya situación de partida en el nuevo país y en el centro escolar no es fácil, ya que, en la mayoría de los casos, se ven desbordados y desorientados ante nuevas formas de comunicación y de interacción personales y sociales: las nuevas relaciones que tienen que establecer en el medio social y escolar, con los profesores –sin la jerárquica y la autoridad a la que estaban acostumbrados en su país de origen- y con sus compañeros.

En el caso de los alumnos no hispanohablantes la situación se complica aún más debido a que la lengua desempeña un papel fundamental en el proceso de adaptación al nuevo entorno por todo esto los aspectos metodológicos – didácticos que desarrollan los titulados en los resultados se ha observado que existen en un nivel mayoritario a un nivel mínimo en dónde existen la aplicación de aspectos como el prepara contenidos teóricos de la disciplina o asignatura a la realidad de los educando, prepara técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, planifica actividades de aula, ejecuta actividades de aula novedosas y creativas, así también organiza espacios de aula, elabora recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura, crea climas favorables de enseñanza aprendizaje, así también realiza actividades educativas extracurriculares con alumnos, el docente trabaja en parte de acuerdo a las necesidades.

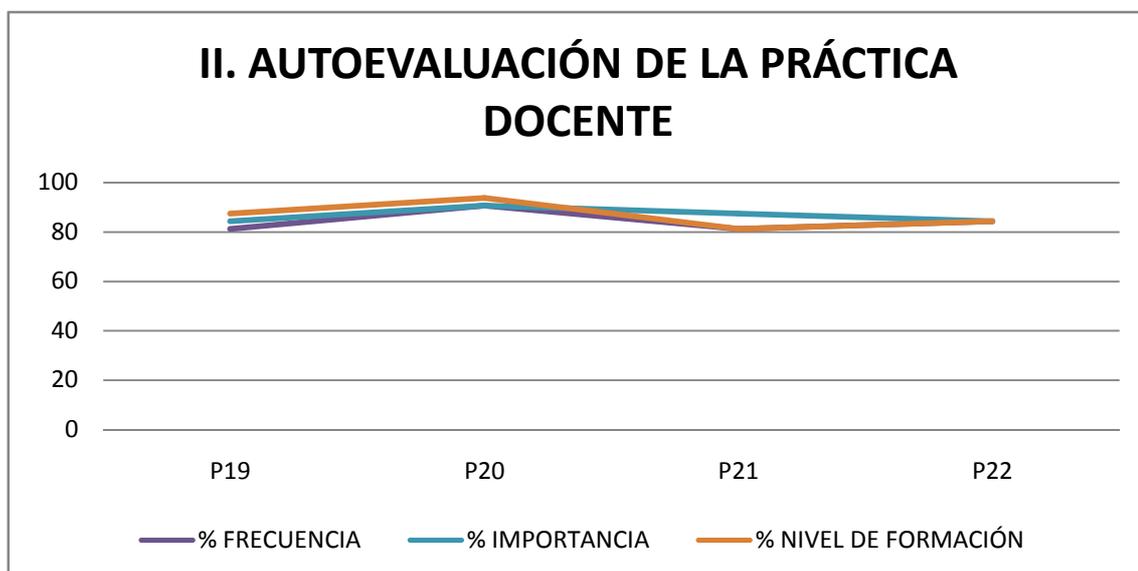
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.

Tabla N° 15

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	81	3	84	4	88
P20	4	91	4	91	4	94
P21	3	81	4	88	3	81
P22	3	84	3	84	3	84

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

La evaluación se sirve de valores como la justicia, la honestidad, pero también es vulnerable de correr el riesgo de tomarse como un arma de poder y sometimiento. Por eso debemos elaborar rigurosamente los criterios de evaluación para evitar que evaluar constituya un medio de control o como un instrumento de opresión. Se planteó este tema de aspectos de autoevaluación y el 88% realiza autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, el 94% evalúa las competencias adquiridas y recibidas por los alumnos, el 81% Analiza aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales y finalmente de los encuestados titulados el 84% evalúa y redacta informes de retroalimentación de práctica educativa, por lo que se deduce que los titulados en un porcentaje aceptable realizan autoevaluaciones que les permitan mejorar su método de enseñanza así como el compartir sus conocimientos con los demás compañeros pero en un porcentaje minoritario.

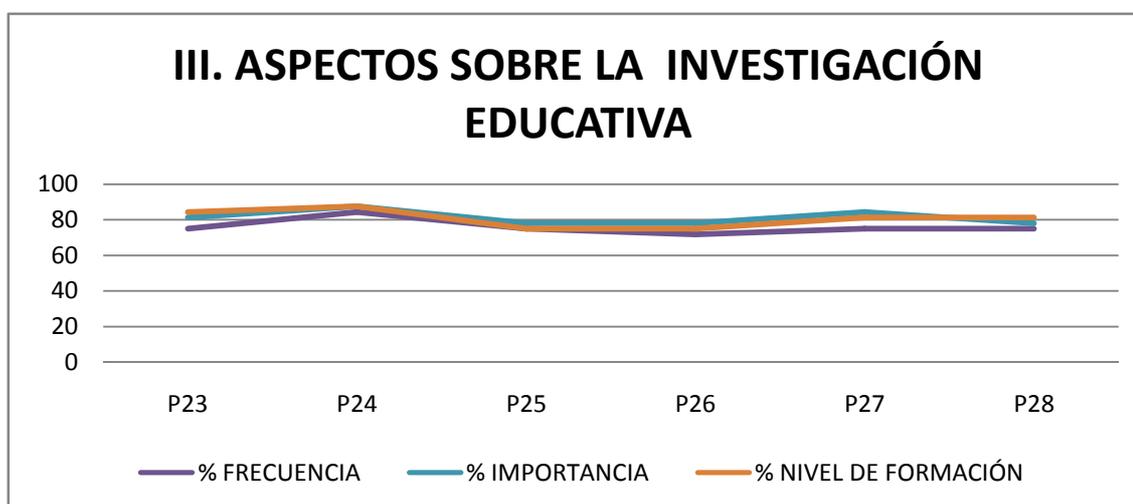
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla N° 16

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	75	3	81	3	84
P24	3	84	4	88	4	88
P25	3	75	3	78	3	75
P26	3	72	3	78	3	75
P27	3	75	3	84	3	81
P28	3	75	3	78	3	81

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

La investigación educativa de sus aspectos es un ámbito de conocimiento reciente, que se encuentra en la actualidad en un momento de cambio debido al avance de los nuevos sistemas de accesos e intercambio de información produciendo en el modo de recopilación y tratamiento de la información.

En los aspectos sobre la investigación educativa que realiza la mayor parte conduce investigaciones relacionadas a su labor, el 88% participa en proyectos de investigación e innovación educativa, el 75% Investiga y evalúa procesos, proyectos e instrumentos educativos (análisis de pares) con fines de mejora, el 75% diseña programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados, el 81% Implementa, realiza el seguimiento y evalúa programas, acciones y proyectos educativos y finalmente el 81% determina los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

Por lo que se influye que existen un porcentaje muy importante que practica los aspectos de investigación educativa para el mejoramiento de la educación suya y de sus estudiantes es así que (ANDRADE, 2012) menciona que es de suma importancia que el titulado esté involucrando en un 100% en actividades de índole académico para que fortalezca sus conocimientos y practique los mismos con sus estudiantes.

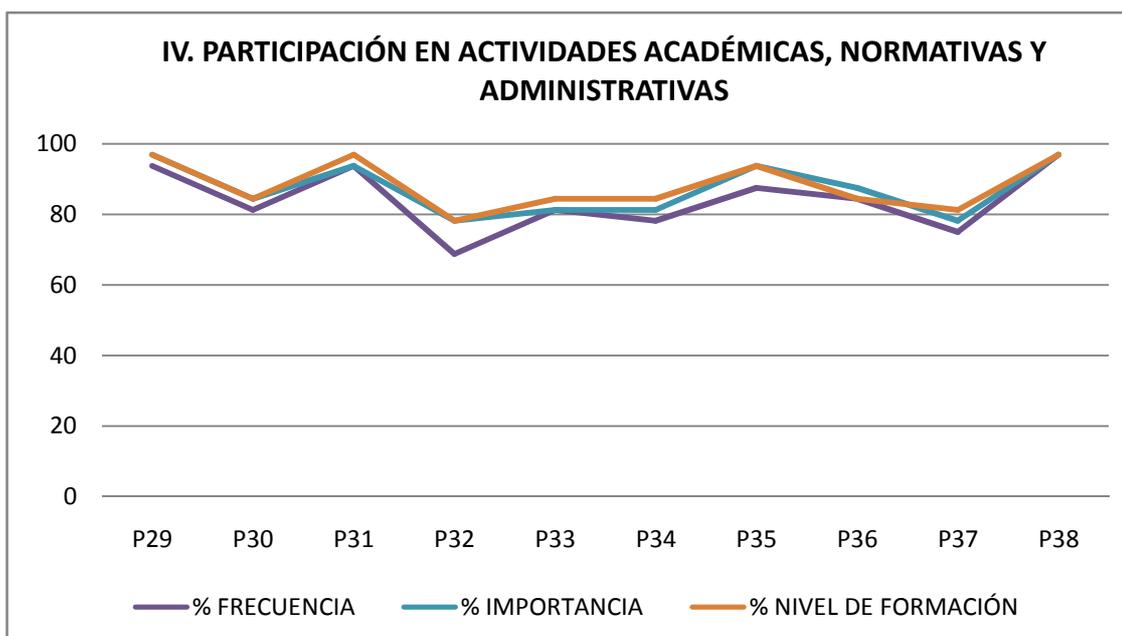
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Tabla N° 17

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	94	4	97	4	97
P30	3	81	3	84	3	84
P31	4	94	4	94	4	97
P32	3	69	3	78	3	78
P33	3	81	3	81	3	84
P34	3	78	3	81	3	84
P35	4	88	4	94	4	94
P36	3	84	4	88	3	84
P37	3	75	3	78	3	81
P38	4	97	4	97	4	97

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

La participación en los procesos de inscripción; aplicación de exámenes ordinarios, no ordinarios, de admisión, especiales y profesionales a los alumnos, en normas y dentro de la administración; participación en el proceso de evaluación del comportamiento docente.

Así como participación en las comisiones relacionadas con la función docente son importantes para determinar el grado de relación y experiencia del docente. En este indicador de la Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado el en su mayoría Realiza reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, el 84% Participa en juntas de profesores, el 97% Promueve acciones de promoción y convocatorias a reuniones, el 78% ejerce funciones administrativas, el 84% Conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, el 84% Estudia la realidad local y nacional, el 94% Colabora en la organización y gestión del Centro Educativo, el 84% Empodera las metas y objetivos institucionales, el 81% Elabora reglamentos internos de las comisiones y el 97% Conoce y aplica el Código de Convivencia por lo que los titulados aplican en parte las actividades académicas, normativas y administrativas para un mejoramiento dentro y fuera de la fuente de trabajo.

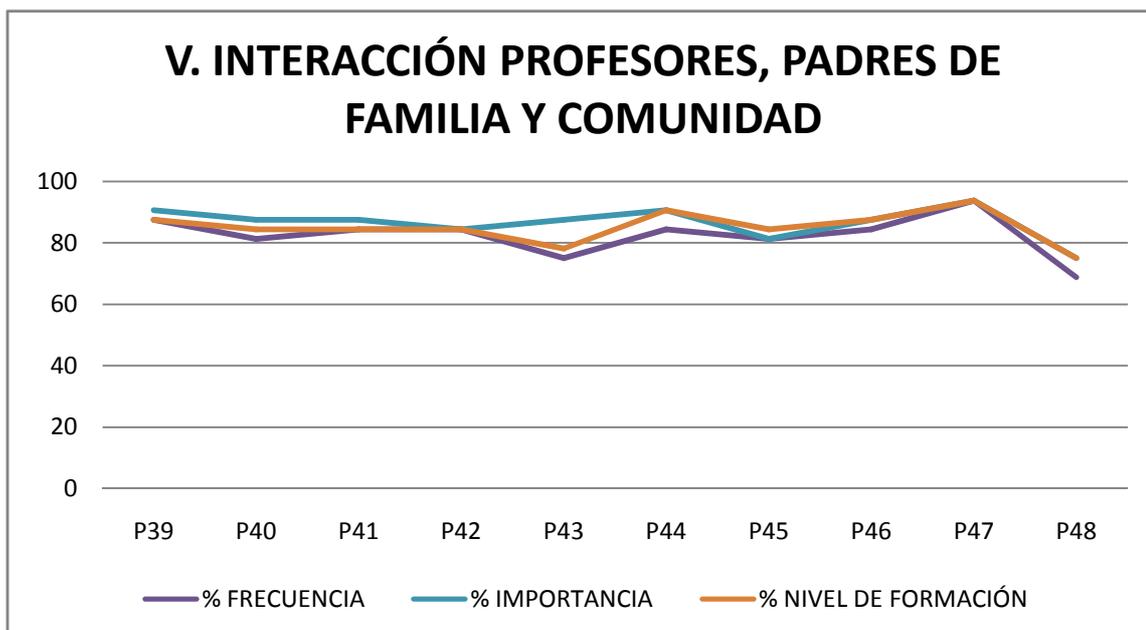
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.

Tabla Nº 18

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	88	4	91	4	88
P40	3	81	4	88	3	84
P41	3	84	4	88	3	84
P42	3	84	3	84	3	84
P43	3	75	4	88	3	78
P44	3	84	4	91	4	91
P45	3	81	3	81	3	84
P46	3	84	4	88	4	88
P47	4	94	4	94	4	94
P48	3	69	3	75	3	75

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

La comunidad educativa, la asociación de padres y representantes, conjuntamente con los docentes titulados y alumnos, constituyen la verdadera base del proceso educativo consciente, basado en la realidad y centrado en valores. La asociación de padres, conjuntamente con las comunidades educativas, es una fuente inagotable de riqueza integrativa y constituyen un poderoso eslabón cogestor en la escuela y la familia se aprecia claramente en los indicadores gráficos que el 88% Promueve acciones de relación con la comunidad, el 84% Colabora en programas de desarrollo comunitario, el 84% Promueve la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, el 84% Interactúa con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, el 84% Intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, el 78% Conoce el entorno social de los estudiantes, el 91% Organiza eventos de integración dentro de la institución, el 84% Participa en programas sociales dentro de la institución, el 88% Atiende a los representantes legales de los estudiantes, el 75% Realiza tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar, de esta manera el titulado trata en parte de intervenir y familiarizarse con la comunidad educativa y padres de familia, debido a que LÓPEZ, (2007), hace unos pocos años, las familias contaban con elementos de solidez propios muy superiores a los actuales: tenían unas ficciones más profundas, mayor estabilidad, menor estrés, más miembros y mayores oportunidades de interacción entre ellos, etc.

En la actualidad, las familias, a pesar de sus mejores niveles de formación y educación, están más afectadas por influencias sociales negativas y son más débiles en su estructura, encontrándose inmersas, en muchos casos, en problemas reales que afectan a su estabilidad. Carencia de ideales claros de vida, dificultades de convivencia o ruptura del matrimonio, etc. Esas familias necesitan más que nunca ayuda en la acción educativa profunda, y deben encontrar colaboración en el ámbito escolar, dentro de un marco de confianza. La peculiar relación existente entre escuela y familia, exige de ellas una exquisita coordinación. Del mismo modo, la necesidad de personalización para una verdadera formación, y la reciprocidad de la relación establecida, solicitan crecientes grados de participación y comunicación entre ambas instituciones.

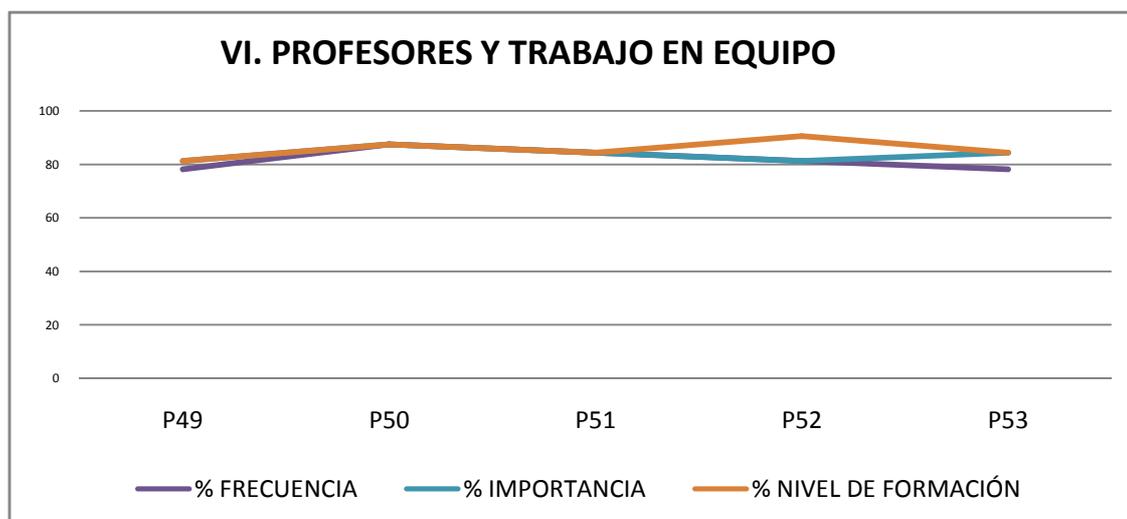
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

Tabla Nº 19

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	78	3	81	3	81
P50	4	88	4	88	4	88
P51	3	84	3	84	3	84
P52	3	81	3	81	4	91
P53	3	78	3	84	3	84

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Toda organización laboral y las actividades que implique trabajo en equipo requiere en gran medida, del trabajo conjunto de un grupo de colaboradores que al articular esfuerzos de manera eficaz, se transforme en un equipo con grandes posibilidades de realizar con éxito la misión que le ha sido encomendada.

Para determinar las actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo se planteó esta interrogante en dónde el 81% menciona que Realiza reuniones de planificación con otros docentes, el 88% Colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (Sociales, culturales y/o deportivas), el 84% Participa en sesiones de trabajo, el 91% Trabaja en proyectos curriculares en equipo y el 84% Participa en currículos de estudio en base a esto la gran mayoría de titulados promueven el trabajo en equipo por el bienestar de la educación y de la sociedad de este se determinan según, Dr. PESÁNTEZ, (2009).

El trabajo docente siempre es un trabajo en equipo, esto empieza desde lo mínimo que se debe exigir al docente que es el cumplimiento del plan académico, que dicte sus clases todo el trabajo que hace el docente en el EVA (anuncios, fotos, chats, recursos, guía, evaluaciones), lo cual debe quedar registrado en documentos, con la finalidad de verificar que estas actividades se cumplan de manera adecuada y se fortalezcan el trabajo en grupo.

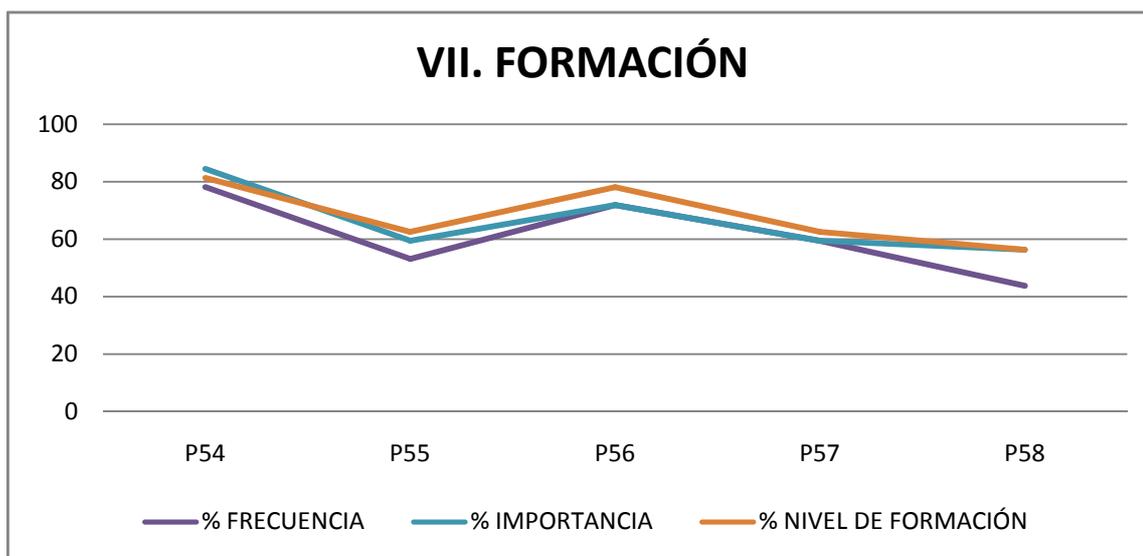
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla N° 20

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	78	3	84	3	81
P55	2	53	2	59	3	63
P56	3	72	3	72	3	78
P57	2	59	2	59	3	63
P58	2	44	2	56	2	56

Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.



Fuente: Encuesta aplicada a los Titulados

Elaborado por: Ramiro Vásquez.

Actualmente se hace continua referencia a la necesidad de que los alumnos no sólo aprendan teorías, leyes, conceptos, etc., sino que además desarrollen habilidades, competencias o destrezas que les permitan asumir una actitud responsable en la búsqueda de esa información.

En tal sentido la escuela no sólo ha de preparar a las personas en términos de la teoría o propiamente del sistema de conocimientos de las más diversas materias, sino que ha de tener en cuenta el reto que le plantea el avance de la propia ciencia desde la perspectiva del saber hacer.

Para culminar con este proceso de encuestas se planteó la interrogante de las actividades de formación que realiza el titulado y el 81% Asiste a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, el 63% Asiste a cursos de formación y actualización dictados por empresas o instituciones u organizaciones particulares, el 78% Asiste a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y el 56% Asiste a cursos de aprendizaje de una segunda lengua de esta manera cada titulado trata de superarse y actualizarse para mejorar su formación académica.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- De los 8 titulados encuestados, el mayor número de titulados son mujeres y están en edades de más de 30 años si bien el mayor porcentaje pertenece mujeres, hay casos en los que se presentan varones con edades menores a 30.
- Los docentes en un 100% tienen un tipo de educación regular refiriéndose al proceso y a los centros o instituciones educativas en donde, después de haber cursado la educación preparatoria o educación media superior, se estudia una carrera profesional y se obtiene una titulación superior.
- Los titulados han alcanzado luego de los estudios de licenciatura la gran mayoría están en el tercer nivel, por lo que se determinan que en base a varios factores no han podido seguir sus estudios posteriores para la superación personal y académica en beneficio del establecimiento para el cual trabajan por lo que se he influido que existen problemas de varios índoles para que los titulados puedan seguir superándose en el ámbito educativo.
- En base al cargo actual que ocupan los titulados en su totalidad son docentes por lo que se aprecia que en la actualidad la superación así como la experiencia es importante en el ámbito laboral para obtener mejores resultados, así también para ocupar cargos que requieren mayor trabajo y esfuerzo dentro de los establecimientos.
- Finalmente el grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan es muy elevado puesto que las competencias forman un crecimiento en la formación de cada titulado y directivo por lo que se involucran en la capacidad de mejorar internamente y superarse, para que cada competencia general que implica a las específicas sea un conjunto en formación de bienes educativos y personal comunes.

4.2. Recomendaciones:

- Fortalecer en todos los docentes tanto mujeres como hombres y sin involucrar edades la unión y formar un conjunto sólido de compartición de conocimientos y de esta manera motivar al docente recién titulado en la adquisición de experiencia.
- Incentivar a que cada docente se preocupe en la superación y busque alternativas de estudio y posteriormente de trabajo en Centros Universitario en dónde puedan enriquecer su profesión y compartirla con los demás compañeros docentes.
- Actualizarse en el ámbito profesional puesto que en la actualidad los nuevos sistemas educativos hacen que sea necesario para una educación de calidad tener profesores de calidad y esto se logra en base a la formación en centros universitarios así también se amplían las fuentes de trabajo por lo que es necesario dar un tiempo a actividades de superación profesional y crear ambientes en fomento de la educación tanto para estudiantes, padres de familia, empleadores y sobre todo titulados de tercer nivel.
- Compartir cargos para ir adquiriendo experiencia y posteriormente su acenso permitiéndole mejorar ampliamente sus actividades como docente y desde allí crear ambientes de trabajo para posteriores titulados ampliando plazas de trabajo y brindando la facilidad de trabajo para compañeros docentes que recién ingresan al mundo laboral como docentes.
- Involucrar de manera profesional entre docentes tanto en la aplicación técnicas como métodos de enseñanza para que de esta manera los docentes titulados puedan aplicar su formación adquirida en la UTPL para progresar y trabajar en centro educativos de manera que les generen empleo y sustento para sus hogares, mejorando cada día sus estilos de vida y ayudando a los estudiantes en su aprendizaje.
- Crear un taller de involucramiento entre empleadores y titulados capaces de conllevar entre docentes recién titulados y empleadores a una responsabilidad para con la educación de sus estudiantes y comunidad educativa en general.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema:**“Taller de involucramiento, compartición de conocimientos experiencias entre titulados y directivos”****5.1 Justificación**

Mediante los análisis que se han elaborado con los datos de la investigación y frente a la dificultad de que existe un bajo nivel de involucramiento y participación entre titulados y empleadores en la compartición de sus experiencias así como conocimientos para una mejora continua entre todos los establecimientos educativos puestos en estudio es necesario realizar una propuesta de talleres en dónde se dé mayor realce el término de involucramiento y compartición, para que de este manera se tenga en el caso de los titulados una visión amplia sobre cómo actuar y defenderse en el mundo profesional en base a las experiencias de sus compañeros así como mejorar su sistema de enseñanza aprendizaje complementándola lógicamente con sus conocimientos adquiridos en sus años de estudio y por lo contrario el titulado compartir con los demás sus nuevos sistemas de enseñanza así como nuevos medios tecnológicos que faciliten a sus compañeros en el sistema pedagógico y de esta manera mejorar el nivel de estudio de los estudiantes y de la comunidad educativa en general.

5.2 Objetivos

Los objetivos planteados para este trabajo o propuesta de intervención educativa son:

5.2.1. Objetivo General:

- Fortalecer el nivel de apoyo y participación entre empleadores y titulados de los centros educativos puestos en estudio para mejora y compartición de experiencias académicas mejorando la educación básica mediante la aplicación de talleres de capacitación.

5.2.2. Objetivos Específicos:

- Desarrollar las actividades educativas y orientadoras que permitan previamente motivar la creación de un taller de involucramiento entre empleadores y titulados.
- Fortalecer la relación la unión entre docentes y titulados mediante la utilización de un taller de apoyo mutuo entre empleadores y docentes.
- Fortalecer el apoyo entre todos los compañeros docentes y directivos de las Instituciones con actividades de compañerismo.
- Crear un ambiente de integridad y colaboración mediante lluvia de ideas.
- Determinar conclusiones y recomendaciones sobre los talleres.

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

5.3.1 Análisis de involucrados

Ilustración 1: Matriz de Involucrados

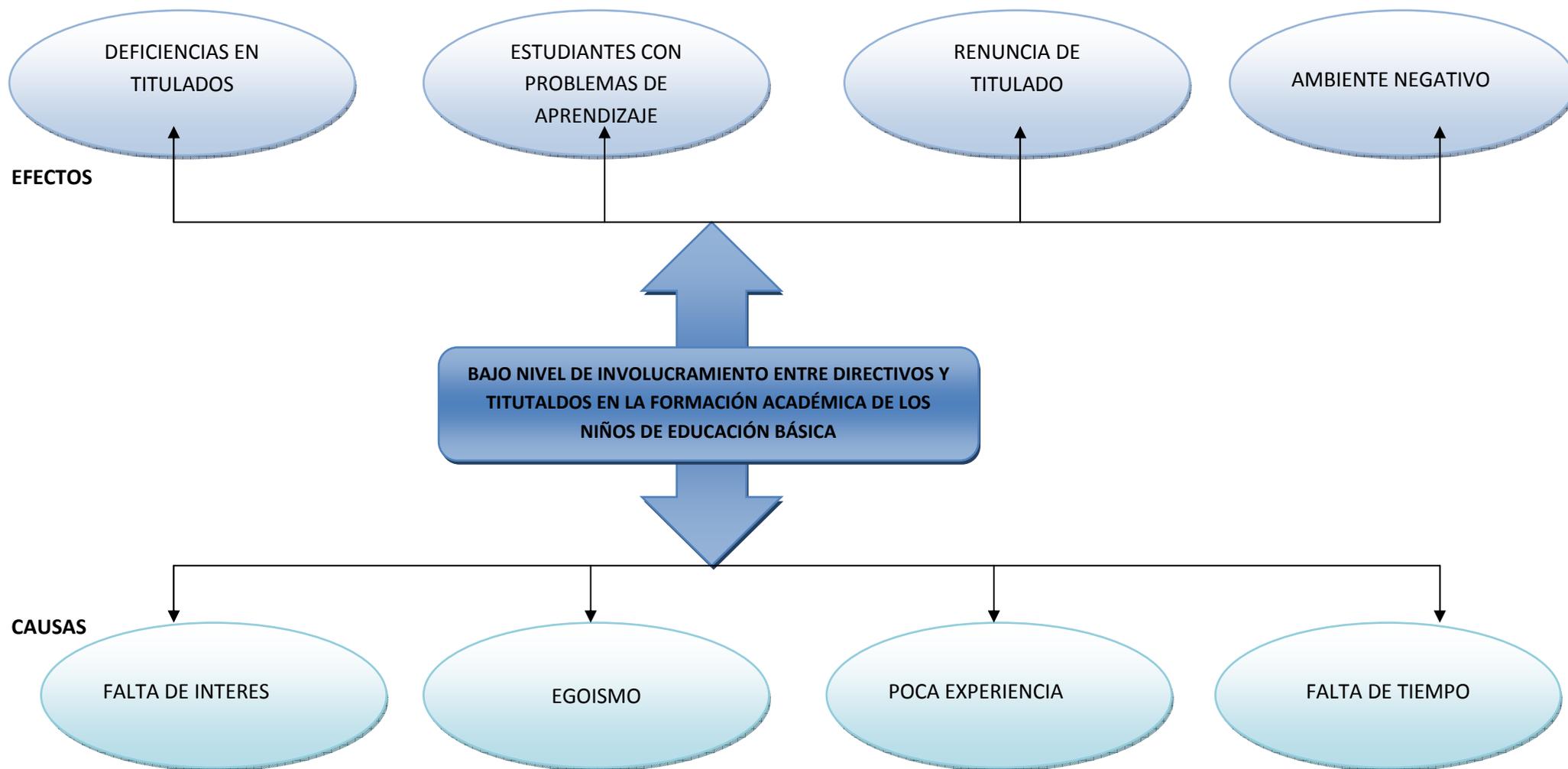
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS RECIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	Mayor involucramiento	Egoísmo	Humanos	Si	Falta de participación
Directivos	Participación	Incomprensión	Humanos	Si	incomprensión
Docentes	Colaboración	Quemiportismo	Humanos	Si	Envidia
Estudiantes	Comprensión	No le interesa	Humanos	Si	No les interesa

Fuente: Centros educativos.
Elaboración: Vázquez, R. (2013)

5.3.2 Análisis de problema

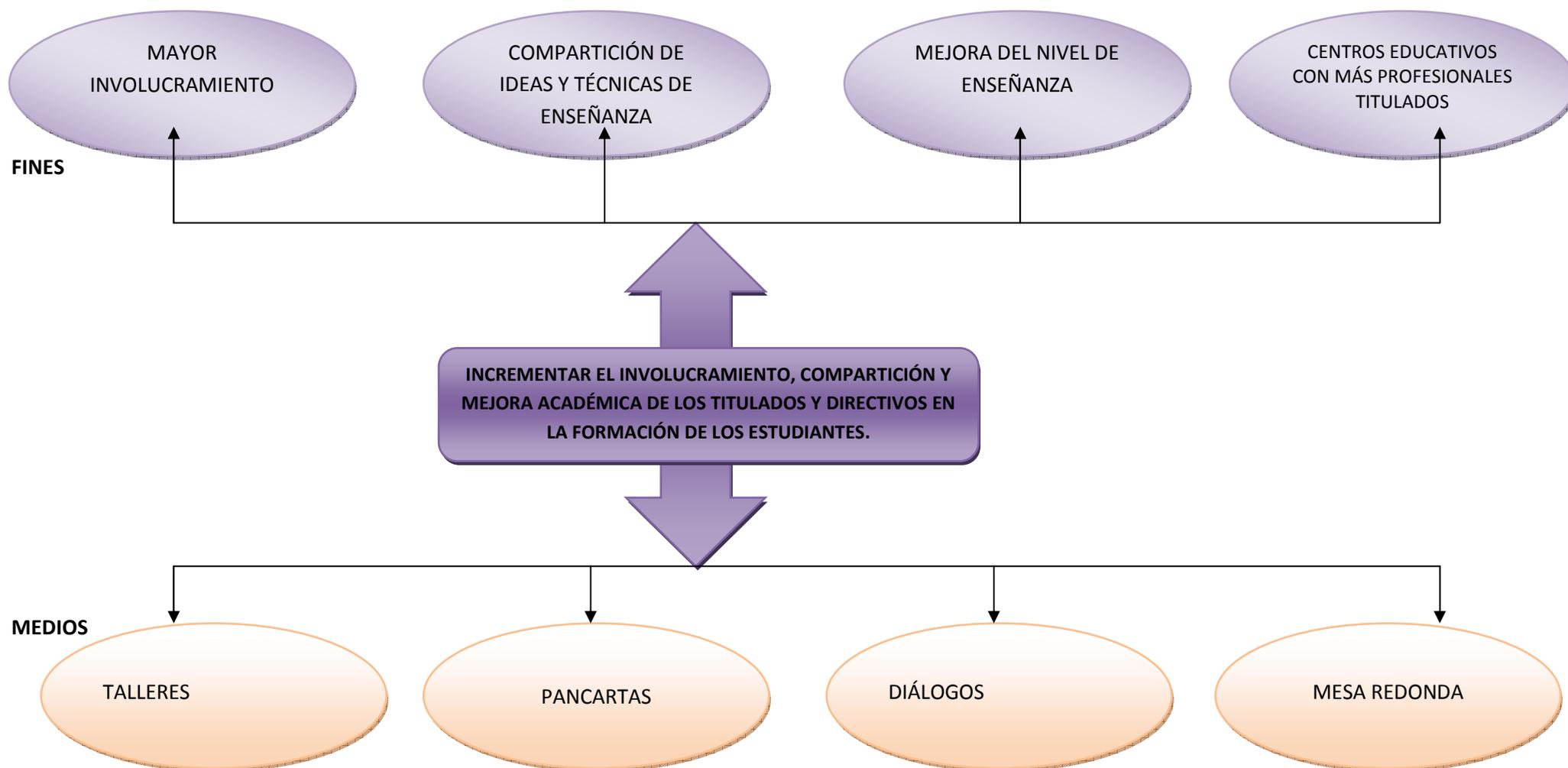
Al no existir un acoplamiento desde diferentes puntos de vista en los centros de estudio involucrados en este trabajo por parte de los empleadores y titulados se está abandonando un involucramiento, participación y la compartición de ideas, conceptos, métodos y técnicas entre estos compañeros docentes, así también las grandes deficiencias que presentan los titulados al momento de impartir sus clases ya sea estas por la falta de conocimiento o por no tener la suficiente experiencia.

De esta forma esto influye en los estudiantes puesto que al no tener un modelo guía a seguir o la experiencia suficiente ni fuentes directas como directivos para consultar por la falta de comprensión y egoísmo se perjudica directamente a los educandos es así que al presentar un taller de involucramiento de titulados, directivos y docentes se abre un camino amplio para superar esta dificultades y formar un conjunto de formación humano y educativa por el bienestar tanto de los titulados, directivos, docentes y principalmente los estudiantes de educación básica. Interviniendo directamente en las posibles causas como el egoísmo, el profesionalismo y el brindar apoyo a los titulados en sus deficiencias educativas en la escuela.

Ilustración 2: Árbol de Problemas.

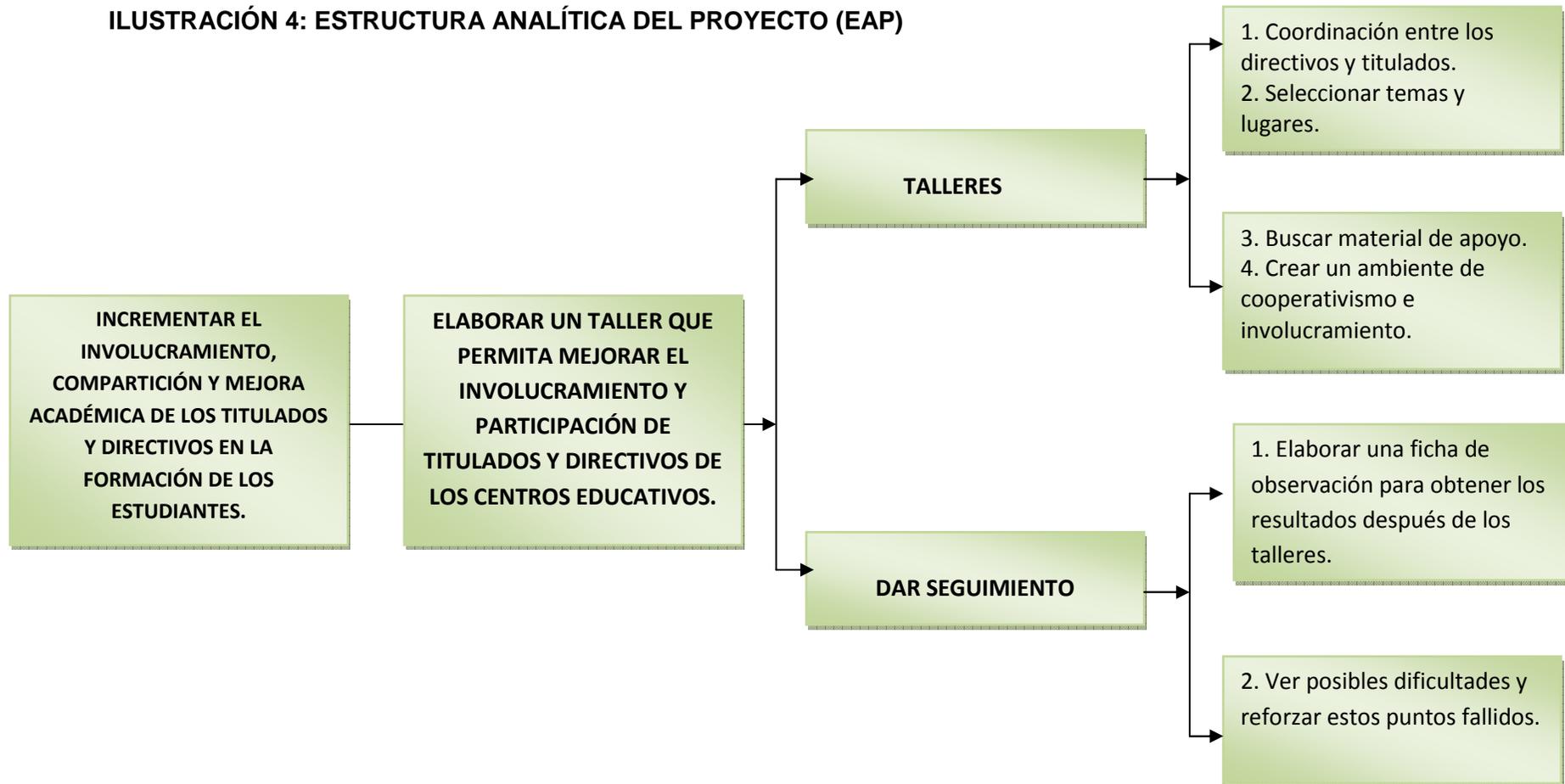
Fuente: Centros educativos.
Elaboración: Vázquez, R. (2013)

Ilustración 3: Árbol de Objetivos



Fuente: Centros educativos.
Elaboración: Vázquez, R. (2013)

ILUSTRACIÓN 4: ESTRUCTURA ANALÍTICA DEL PROYECTO (EAP)



Fuente: Centros educativos.
Elaboración: Vázquez, R. (2013)

PLAN DE ACCIÓN

N° FASE	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO.
1	Presentar la propuesta a las autoridades	Entregar el documento de la propuesta para que las autoridades tengan conocimiento	Presentar el documento al Director de la Institución.	Material elaborado propuesta.	El Investigador	Un día
2	Socializar la propuesta	Dar a conocer la propuesta a las autoridades y personal docente de los Centros de estudio.	Enviar la invitación a la exposición que realiza la investigadora	Humano Materiales.	El Investigador.	Un hora
3	Ejecutar la propuesta	Socializar la propuesta a través de talleres al 100% del personal Empleador y Titulados.	Taller: propuesta Sobre el involucramiento empleador y titulados.	Humanos materiales y tecnológicos.	Investigador, Empleadores y Titulados.	3 días.

Elaborado por: El Investigador.

PLAN DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO	TALLERES	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADORES DE LOGRO
<p>Capacitar sobre el uso y la aplicación de la propuesta involucramiento y la relación empleador - titulado para mejorar el rendimiento escolar y comportamiento de los estudiantes.</p>	<p>Taller 1.- La docencia, Tipos de docencia y roles de los docentes y directores.</p> <p>Taller 2 los titulados, empleadores y su relación con la educación, autoestima educativo Valores educacionales.</p> <p>Taller 3: El comportamiento y la ayuda mutua entre docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de la guía uso y aplicación. • Contextualización de la propuesta. • Explicación de los beneficios de la utilidad de la propuesta. • Aplicación a base de experiencias y ejemplos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de computación. • Infocus. • Laptop. • Manual. • Material permanente. 	<p>La investigadora</p>	<p>El 100% de los miembros de la comunidad educativa saldrán capacitados. Empleadores y titulados pondrán en práctica lo aprendido para mejorar el proceso de enseñanza.</p>

Elaborado por: El Investigador.

5.4.1 Matriz del marco lógico

Mediante los datos obtenidos se presentan la ejecución del proyecto.

Ilustración 5: Matriz de planificación del proyecto

QUÉ	Incrementar el involucramiento, compartición y mejora académica de los titulados y directivos en formación de los estudiantes.	Incrementar el involucramiento, compartición y mejora académica.
CÓMO	Con un taller que permita mejorar el involucramiento y participación de titulados y directivos de los centros educativos.	Coordinación de tiempo y lugar para la realización del taller, temas, ficha de observación y material de apoyo.
CÓMO	Mediante una ficha de observación para obtener los resultados después de los talleres.	
QUÉ	Factores que pueden influir como <ul style="list-style-type: none"> • Ministra de educación • Presidente de la zona • Padres de familia 	
QUÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Directivos • Titulados • Docentes • Económicos • Materiales 	<ul style="list-style-type: none"> • Humano • Económico • Material

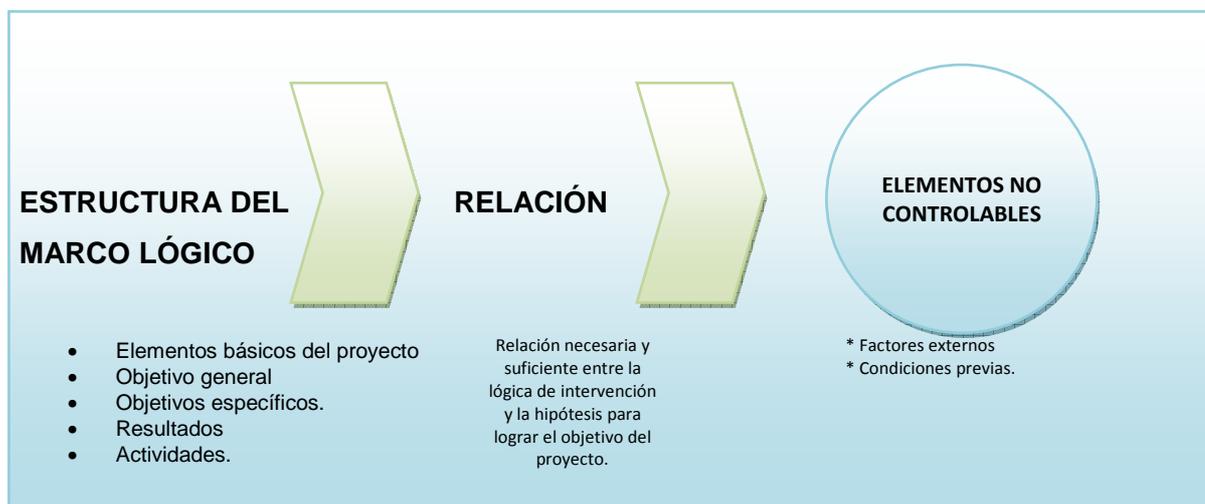
Fuente: Centro educativos
Elaborado por: Vázquez, R, (2013)

ILUSTRACIÓN 6: MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Fin: Incrementar el involucramiento, compartición y mejora académica de los titulados y directivos en la formación de los docentes.</p>	<p>Mediante la aplicación de este proyecto en un total del 89% de los involucrados expusieron su conformidad sobre el tema y el llenado de algunos vacíos que tenían sobre temas en los cuales le ayudaron los directivos o empleadores.</p>	<p>Con la aplicación de encuestas</p>	<p>Brindar seguimiento a estos casos para comprobar su aplicabilidad en su totalidad.</p>
<p>Propósito Elaborar un taller que permita mejorar el involucramiento y participación de titulados y directivos de los centros educativos.</p>	<p>El 100% participaron activamente en este proyecto o taller de involucramiento</p>	<p>Con la aplicación de encuestas</p>	<p>Con la aplicación de encuestas</p>
<p>Mediante la aplicación de este taller se obtuvieron resultados positivos</p>	<p>Se observó la conformidad por la ayuda brindada a los directivos y titulados</p>	<p>Con la aplicación de encuestas</p>	<p>Brindar seguimiento a estos casos para comprobar su aplicabilidad en su totalidad</p>
<p>Lluvia de ideas sobre el tema. selección del lugar y el día. Aplicación de temas planteados. Actividades recreativas. Refrigerios. Mesa redonda.</p>	<p>El presupuesto está a cargo del investigador</p>	<p>Colaboración del investigador</p>	<p>Ayuda de otras instituciones</p>

Fuente: Centro educativos
Elaborado por: Vázquez, R, (2013)

ILUSTRACIÓN 7: ESTRUCTURA DEL MARCO LÓGICO



Fuente: Centro educativos
Elaborado por: Vázquez, R, (2013)

PLAN OPERATIVO PARA LA CONFORMACIÓN DE TALLER TITULADOS Y EMPLEADORES

ACCIÓN	METAS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CONTROL
Concienciar a los titulados y empleadores sobre la importancia de la participación activa en las instituciones educativas. Vincular a los titulados y empleadores en la presentación del proyecto.	Lograr que los titulados y empleadores conozcan los propósitos y la dinámica del taller y se vinculen en su ejecución.	El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones.	Citación a reunión general para dar a conocer el taller. Entrega de un plegable ilustrando los objetivos, beneficios y alcances del taller.	Ayudas audiovisuales Carteleras Papelería Fotocopias Marcadores	Directivas de la Institución Alumno investigador Titulados	Al finalizar cada encuentro se realizará un proceso de evaluación así: ✓ Autoevaluación ✓ Coevaluación ✓ Heteroevaluación Lluvia de ideas por parte de los titulados y empleadores sobre los temas de interés para próximos encuentros.
o Conocer el nivel pedagógico de titulados y empleadores en torno a la enseñanza aprendizaje.	Conocer la población objeto de trabajo	El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones.	Aplicación de encuestas. Agrupar la población objeto de acuerdo a la información obtenida	Ayudas audiovisuales Papelería Fotocopias Lapiceros Papelería		

Pautas de Apoyo	Lograr que los titulados y empleadores interioricen y pongan en práctica cada una de las pautas para un mejor apoyo entre ellos.	El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones.	Charlas Talleres teórico prácticos	Fotocopias Lapiceros		
Autoestima	Lograr que los titulados y empleadores fortalezcan su autoestima lo que les permitirá ayudarse mutuamente.	El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Representaciones o Disco Fórum ○ Juego de roles. ○ Test de frases Incompletas. ○ Lecturas de reflexión. 			
Haciendo Planes	Lograr que los asistentes asimilen la importancia de planear todas las actividades del titulado y empleador que involucran.	El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones.	Dramatizados Modelos Prácticos Conversatorios			

Disciplina con Amor	Lograr que los asistentes comprendan el verdadero significado de la palabra <i>Disciplina</i> y las implicaciones en el estilo de vida.	El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones.	Video conferencia o Estudio de casos o Lecturas de reflexión			Al finalizar cada encuentro se realizará un proceso de evaluación así: ✓ Autoevaluación ✓ Coevaluación ✓ Heteroevaluación
Mis Emociones	Lograr que los asistentes interioricen y exterioricen sus sentimientos sin herir susceptibilidades.	El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones.	Trabajo por parejas o Actividades de relajación			Lluvia de ideas por parte de los titulados y empleadores sobre los temas de interés para próximos encuentros
La Comunicación	Lograr que los titulados y empleadores adquieran.	El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones.	Dramatizado socialización	Sonido Recursos del medio	Directivos y Titulados	

La enseñanza y aprendizaje como medio de apoyo	Conseguir que El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones. Se orienten mutuamente. Frente a las implicaciones que conlleva la aplicación de la enseñanza aprendizaje y como eje fundamental el apoyo.	El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones.	Videos Conferencia por un profesional Lecturas Charla Presentación de diapositivas y video sobre el aborto. Reflexiones frente al tema del aborto	Ayudas audiovisuales Fotocopias Recurso humano	Investigador, titulados y empleadores de las instituciones.	
Experiencias	Lograr que los Los titulados y empleadores sepan colaborar frente a las experiencias que les generen altos niveles de trabajo.	El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones.	Sesión de relajación Socialización			Al finalizar cada encuentro se realizará un proceso de evaluación así: ✓ Autoevaluación ✓ Coevaluación ✓ Hetero

Importancia de la Integridad en los resultados académicos	Sensibilizar a los Titulados y empleadores sobre las implicaciones físicas, psicológicas y legales que trae a los estudiantes los resultados académicos.	El 100% de los titulados y empleadores de las instituciones.	Conferencia sobre la ley de educación. Conversatorio sobre los buenos resultados académicos. Estudio de casos Lecturas de reflexión	Ayudas audiovisuales Folletos Fotocopias Diapositivas Canciones		evaluación Lluvia de ideas por parte de los titulados y empleadores sobre los temas de interés para próximos encuentros
--	--	--	--	---	--	--

ILUSTRACIÓN 8: RESUMEN SOBRE LOS INDICADORES

TIPO DE INDICADOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS QUE LA CONFORMAN	RECOMENDACIONES
Indicadores de fin y de propósito	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar en el ámbito personal. - Mayor involucramiento entre directivos y titulados por el bien de la educación básica. 	Directivos y titulados. 8 involucrados. Mejora el involucramiento y compartición de sus	<ul style="list-style-type: none"> - dar cumplimiento al cronograma establecido. - Tener más alternativas en caso de factores o inconvenientes durante el taller.
Indicadores de los componentes	El taller permitió mejorar mediante las capacitaciones obtenidas y en base al cronograma establecido.	ideas y experiencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Durante el periodo	<ul style="list-style-type: none"> - Pedir ayuda a muchas personas o profesionales expertos en el tema. - Tener un presupuesto establecido para evitar posibles dificultades.
Indicador de actividades	En base al presupuesto se realizaron actividades de talleres.	del mes de Junio y julio. En salón general de cada uno de los centros de estudio.	

Fuente: Centro educativos

Elaborado por: Vázquez, R, (2013)

5.5 Resultados esperados

En base a la propuesta establecida del proyecto de taller de **“TALLER DE INVOLUCRAMIENTO Y COMPARTICIÓN DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS ENTRE TITULADOS Y EMPLEADORES”**, se desea obtener los siguientes resultados:

- Los directivos apoyan a los titulados y corrigen en algunos aspectos negativos.
- Titulados comparten nuevos sistemas o métodos de enseñanza a los directivos.
- Los estudiantes mejoran sus nivel académico por el involucramiento en conjunto de los directivos y titulados en áreas con fallas por problemas del docente titulado.
- Dar mayor interés por temas de esta índole.
- Proponer ambientes recreativos para compartir ideas y experiencias de ámbitos profesionales y educativos.
- Generar mayor interés por todos los que componen los centros educativos por la renovación en conocimientos y actividades propuestas por los nuevos titulados.

5.6. Bibliografía de la propuesta.

- AEBLI, H. (1991). Factores de la enseñanza que favorecen el aprendizaje autónomo. Edit. Nueva Luna, Madrid: Narcea.
- ÁLVAREZ, A, (1992) Sistemas de actividad y tiempo libre del niño en España, Edit. Patria, Madrid, España.
- AUSUBEL, D. (1978). Psicología educacional. Edit. Manantial, México: Trillas.
- BELTRÁN, J. y otros (1987). Migración. EEUU: Edit: Offset Print, Los Ángeles, EEUU.
- BRUECKNER, L. J. y Bond, G. L. (1974). Diagnóstico y tratamiento de las dificultades en el aprendizaje. Edit: San Andrés, Madrid: España.
- BRUNER, J. (1984). Acción, pensamiento y lenguaje maestros y directivos. Edit Alianza, Madrid España.
- CONDEMARIN, M. y Chadwick, M. (1990). Compartiendo experiencias directoras y docentes, Edit: Gráficas Galileo, Toluca, México.
- IBARRA, L. (2002) Educar en la escuela, educar en directivos y docentes? Realidad o utopía? Edit. Guayas, Ciudad: Guayaquil, Ecuador.

LINKOGRAFÍA

- [//www.monografias.com/trabajos93/integraciontituladosycomunidad/integracion-escuela-familia-ycomunidad2](http://www.monografias.com/trabajos93/integraciontituladosycomunidad/integracion-escuela-familia-ycomunidad2)
- <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- <http://www.monografias.com/trabajos61/escuela-comunidad/escuela-comunidad2.shtml> citado el 28/06/2009

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012. Disponible en:
 - www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: Disponible en:
 - www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- American Psychological Association (2002), Manual de Estilo de Publicaciones, México, Manual Moderno. Ander Egg E. (1990), Repensando la investigación acción participativa. Comentarios, críticas y sugerencias, México, El Ateneo.
- Barraza A. (2005), Una conceptualización comprehensiva de la innovación educativa,
Innovación Educativa, Vol. 5, Núm. 28, pp. 19-31.

- Barraza A. (2007), La consulta a expertos como estrategia para la recolección de evidencias de validez basadas en el contenido, Investigación Educativa Duranguense, Vol. 2.
- Buendía L. (1998), “La investigación por encuesta”, en Métodos de investigación en psicopedagogía, de Buendía L., Colás P. y Hernández F., Madrid, España, Mc GrawHill.
- Carbonell J. (2001), La inserción laboral. El cambio en la escuela, Madrid, España, Morata.

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

Trabajo de Fin de Titulación

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:			
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.			
INSTRUCCIONES:			
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).			
Nombres y apellidos del titulado:		Pinos Gladys Noemi	
Nombres y apellidos del contacto:		Dra. Alejandro Rocatta, Méndez	
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia: <i>Curazao</i>		Ciudad:	
Dirección del domicilio: <i>Barometría y Edén</i>		Celular:	
Teléfono del domicilio: <i>2136011</i>		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo: <i>Dirección Esp. del A. de Educ.</i>		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo: <i>0905774389</i>			
Medio de contacto:	Teléfono (x)	Personalmente (x)	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	
		<p>Por el momento no tiene sello</p> <p>Supervisor: de la titulado</p> <p>Pinos Gladys Noemi</p>	

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:		
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.		
INSTRUCCIONES:		
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).		
Nombres y apellidos del titulado:		Pinas Gladys Noemi
Nombres y apellidos del contacto:		
El egresado se encuentra:		
Fuera del país en:	En otra provincia:	
Provincia: <i>Cañas</i>	Ciudad:	
Dirección del domicilio:	Celular:	
Teléfono del domicilio: <i>012244119</i>	Horas de contacto:	
Dirección del trabajo: <i>Comunidad yariocaba</i>	Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:		
Medio de contacto:	Teléfono <input checked="" type="checkbox"/>	Personalmente <input type="checkbox"/>
		A través de amigos <input type="checkbox"/>
	Otros <input type="checkbox"/>	
	<i>La encuesta se realizó mediante teléfono.</i>	
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:			
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.			
INSTRUCCIONES:			
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).			
Nombres y apellidos del titulado:		Lceda. Rojas Barreto Fabiol.	
Nombres y apellidos del contacto:		Lceda. Rojas Barreto Fabiol.	
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia: <i>Camán</i>		Ciudad: <i>San Toriburo</i>	
Dirección del domicilio: <i>Av. 03 de Noviembre del Camán San Toriburo</i>		Celular: <i>0997520324</i>	
Teléfono del domicilio: <i>072-423881</i>		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo: <i>Nms 20. Vía Pto Iza San Toriburo</i>		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo: <i>127008</i>			
Medio de contacto:		Personalmente <input checked="" type="checkbox"/> A través de amigos ()	
Teléfono ()			
Otros ()			
Firma del Titulado		Firma del Empleador	
<i>[Firma]</i>		<i>[Firma]</i>	
		Sello del Empleador	
		<i>[Sello]</i>	

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:			
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.			
INSTRUCCIONES:			
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).			
Nombres y apellidos del titulado:		Lcedo. Miguel Ujuna Rodríguez	
Nombres y apellidos del contacto:		Lcedo. Miguel Ujuna Rodríguez	
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia: <i>Cañon</i>		Ciudad: <i>La Troncal</i>	
Dirección del domicilio: <i>1ra 2a. vta Pto Irico San Troncal</i>		Celular: <i>0997249949</i>	
Teléfono del domicilio: <i>422-729</i>		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo: <i>Pancho Negro - La Troncal</i>		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo: <i>127008</i>			
Medio de contacto:	Teléfono (<input type="checkbox"/>)	Personalmente (<input checked="" type="checkbox"/>)	A través de amigos (<input type="checkbox"/>)
	Otros (<input type="checkbox"/>)		
			
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

Nombres y apellidos del titulado:		Silvia Pulla Barreto	
Nombres y apellidos del contacto:		Directora	
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia: Cañar	
Provincia:		Ciudad: Biblián	
Dirección del domicilio: Calle Cañar		Celular: 0984926970	
Teléfono del domicilio: 072230-671		Horas de contacto: 10h00	
Dirección del trabajo: Biblián		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo: 2230-160			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente <input checked="" type="checkbox"/>	A través de amigos ()
	Otros ()		
			
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

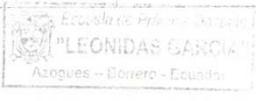
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

Nombres y apellidos del titulado:		Leda: Silvia Pella.	
Nombres y apellidos del contacto:		Leda: Silvia Pella.	
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia: Bañar		Ciudad: Peblián.	
Dirección del domicilio: Calle Bañar		Celular: 0984926970	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto: 8 horas.	
Dirección del trabajo: Av. Viedeloma.		Horas de contacto: 8 horas.	
Teléfono del trabajo: 2230-160.			
Medio de contacto:		Personalmente <input checked="" type="checkbox"/>	A través de amigos ()
		Otros ()	
 Firma del Titulado		 Firma del Empleador	
		 Sello del Empleador	

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

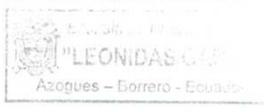
Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:			
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.			
INSTRUCCIONES:			
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).			
Nombres y apellidos del titulado:		Leda Elvia Eulalia Matute	
Nombres y apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia: Cañar		Ciudad: Azuques	
Dirección del domicilio: Parroquia Javier Loyola		Celular: 0982617393	
Teléfono del domicilio: 9244745		Horas de contacto: 07H00-13H30	
Dirección del trabajo: Av. Eloy Alfaro (Borrero)		Horas de contacto: 09H00-15H30	
Teléfono del trabajo: 9174286			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente (X)	A través de amigos ()
	Otros ()		
			
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:		
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.		
INSTRUCCIONES:		
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).		
Nombres y apellidos del titulado:		Arda: Eulalia Janner Maliste
Nombres y apellidos del contacto:		
El egresado se encuentra:		
Fuera del país en:	En otra provincia:	
Provincia: Cañar	Ciudad: Azogues	
Dirección del domicilio: Javier Jorjola	Celular: 09826-17793	
Teléfono del domicilio: 22711745	Horas de contacto: 7:00 - 15:30	
Dirección del trabajo: Borrero	Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo: 27711226		
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente (X)
	Otros ()	A través de amigos ()
		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:			
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.			
INSTRUCCIONES:			
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).			
Nombres y apellidos del titulado:		Romero Ubovillo Patricia	
Nombres y apellidos del contacto:		Roberto Nuiño	
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:	Can	En otra provincia:	
Provincia:	Cañar	Ciudad:	
Dirección del domicilio:	Droques cañita	Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:	Centro Today.	Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente (X)	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	



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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

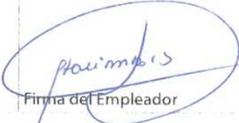
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

Nombres y apellidos del titulado:		Romero Navillo Patricio	
Nombres y apellidos del contacto:		Romero Navillo Patricio	
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia: Cañar		Ciudad:	
Dirección del domicilio: Nazques Chuqui poto		Celular:	
Teléfono del domicilio: 073050119		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo: Centro de Taday		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente (X)	A través de amigos ()
	Otros ()		
			
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:		
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.		
INSTRUCCIONES:		
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).		
Nombres y apellidos del titulado:		Marco Sacoto Larrea
Nombres y apellidos del contacto:		Noemi Zumba Sanmartín
El egresado se encuentra:		
Fuera del país en:		En otra provincia:
Provincia: Cañar		Ciudad: Atogues
Dirección del domicilio: Limpí		Celular:
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:
Teléfono del trabajo:		
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente (X)
	Otros ()	A través de amigos ()
		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

Nombres y apellidos del titulado:		Marco Gustavo Sacoto L.	
Nombres y apellidos del contacto:		Marco Sacoto	
El egresado se encuentra: AZOQUES			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia: CAÑAR		Ciudad: AZOQUES	
Dirección del domicilio: Limp. K4/via Cajambo		Celular: 0995815312	
Teléfono del domicilio: 3022434		Horas de contacto: 2:30 p.m.	
Dirección del trabajo: 3 y 4 de noviembre		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo: 2240187			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente <input checked="" type="checkbox"/>	A través de amigos ()
	Otros ()		
			
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:			
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.			
INSTRUCCIONES:			
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).			
Nombres y apellidos del titulado:		Maria Magdalena Guizado V	
Nombres y apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad: Cañar	
Dirección del domicilio:		Celular: 0984156122	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto: 15h00 en adelante	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente (x)	A través de amigos ()
	Otros ()		
 Firma del Titulado		 Firma del Empleador	
		 Sello del Empleador	

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:			
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.			
INSTRUCCIONES:			
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).			
Nombres y apellidos del titulado:		María Magdalena Amezada	
Nombres y apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:	Cañar	Ciudad:	Cañar
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:	Via Quilboac	Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente	A través de amigos ()
	Otros ()	<input checked="" type="checkbox"/>	
			
		Sello del Empleador	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En este contacto (telefónico o personalmente), concrete la cita para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación. ✓ En caso de no encontrar al investigado en su primer intento de contacto, es necesario visitar personalmente el domicilio o el lugar de trabajo. ✓ Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación a los titulados y a sus empleadores, son necesarios para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo para la elaboración del "Informe de resultados e integración de saberes de la investigación sobre la inserción laboral de los titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPJL en el período 2007-2012" 			

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

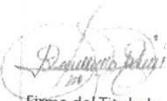
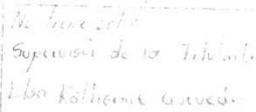
Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:	
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.	
INSTRUCCIONES:	
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).	
Nombres y apellidos del titulado: <u>Elisa Katherine Quevedo Chicay</u>	
Nombres y apellidos del contacto:	
<i>El egresado se encuentra:</i>	
Fuera del país en:	En otra provincia:
Provincia: <u>Cañar</u>	Ciudad:
Dirección del domicilio: <u>Azogues</u>	Celular:
Teléfono del domicilio: <u>072245523</u>	Horas de contacto:
Dirección del trabajo: <u>Luh. Via Gualletuvo</u>	Horas de contacto:
Teléfono del trabajo: <u>-</u>	
Medio de contacto:	Teléfono () Personalmente (X) A través de amigos () Otros ()
	<u>Supervisor</u>
Firma del Titulado	Firma del Empleador
	
	Sello del Empleador

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:			
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.			
INSTRUCCIONES:			
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).			
Nombres y apellidos del titulado:		Elio Katherine Arceles	
Nombres y apellidos del contacto:		Redolfo Dina Alfariz	
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia: <i>Coíca</i>		Ciudad: <i>Aguaque</i>	
Dirección del domicilio: <i>Chaparral y Lirio</i>		Celular: <i>0995-107100</i>	
Teléfono del domicilio: <i>32112-155</i>		Horas de contacto: <i>media</i>	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente (X)	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	
			

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

Anexo 2: Fichas de contactos para titulados – empleadores

CÓDIGOS

La manera correcta en la que debe colocar los códigos en sus encuestas para la investigación es:

En primer lugar considere que cada encuesta tiene su propio código, por lo tanto no puede haber dos encuestas realizadas a dos titulados distintos con la misma numeración. Los listados con los códigos que deben colocar ya se encuentran organizados y estipulados y se adjuntan en la hoja Excel denominada CODIGOS.

Ejemplo del código completo del primer investigado:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	I	0	0	0	1

Para el código del **Directivo**, hay que aclarar que es el mismo código del **Investigado**, lo único que cambia es la letra I por la D para diferenciarlos antes del número. Estas letras ya se encuentran impresas en las encuestas, por lo tanto no las deben modificar.

Ejemplo del código completo del primer directivo:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	D	0	0	0	1

ACLARACIONES IMPORTANTES

- 1º Por favor revise nuevamente los instrumentos debido a que luego del pilotaje y de sus recomendaciones se han cambiado algunos aspectos de los mismos.
- 2º Al momento de realizar la investigación de campo, no se olvide de llenar la ficha de contacto.
- 3º En el manual para la elaboración del trabajo de fin de titulación, denominado “*Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL*” se encuentra en anexos las cartas dirigidas a los docentes titulados y a los directivos. No se olviden de imprimirlas y presentarlas al momento de realizar el contacto.
- 4º Recuerde que usted debe entrevistar al directivo y realizar las 5 preguntas que se encuentran en su Manual para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación; para esto, debe llevar cámara de fotos, grabadora, un cuaderno de apuntes. Esta entrevista la debe incluir en su trabajo de investigación, en el apartado de anexos.

- 5° Un aspecto importante a considerar es que ahora ustedes tienen un solo instrumento para los docentes, denominado ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA, dividido en dos apartados (A. *Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL*; y, B. *Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL*) lo que va a facilitar la impresión y recolección de los datos. Y otro instrumento denominado “INVENTARIO DE TAREAS DOCENTES”, que está dirigido a directivos.
- 6° El directivo que debe llenar el “*Inventario de Tareas del trabajo Docente*”, es la persona que conoce sobre las actividades que realiza el docente titulado de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, por lo tanto, se lo debe llenar desde el conocimiento de las actividades o tareas que realiza el titulado de Ciencias de la Educación de la UTPL. Este inventario no es para conocer las actividades administrativas que realiza el directivo. Este inventario va a ser útil al momento de analizar los datos, para poder realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo.
- 7° Luego de la aplicación de los instrumentos, revise que se encuentren contestados correctamente y que no queden ítems sin responder.
- 8° Si encuentra algún ítem que no comprenda, por favor busque información sobre el mismo, antes de solicitar que llenen los instrumentos para que usted sea quien oriente a los encuestados.
- 9° Los instrumentos que se adjuntan son:
- Códigos para investigados: donde usted encontrará en diferentes hojas Excel la organización de los códigos que usted va a colocar en los instrumentos de investigación.
 - Listado de investigados – 2013: en éste se encuentra el listado de investigadores con los investigados a los que deben contactar.
 - Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica: el cuál consta de los dos apartados indicados anteriormente.
 - Inventario de tareas docentes: dirigido a los directivos.
- 10° Los instrumentos que usted debe aplicar son:
- La ficha de contacto, los dos instrumentos de investigación, y la entrevista a directivos.
- 11° Luego de realizar el trabajo de campo y de subir los datos a la matriz (que encontrará en el EVA), usted debe realizar una carátula y anillar: las encuestas a titulados; los inventarios a directivos; las entrevistas a directivos y las fichas de contacto (en este orden); y enviarlos a la UTPL a nombre de la Dra. Sandra Días.

NOTA: Se ha tratado de organizar a los investigados de acuerdo al centro asociado en el que se encuentra matriculado el investigador, pero considerando la diversidad de ubicaciones entre investigados e investigadores ha sido una tarea bastante complicada y en algunos casos imposible.

Los listados no van a ser modificados y ustedes como investigadores deben buscar la mejor manera para que el primer contacto con su investigado sea agradable y lo/la comprometa a responder a los instrumentos. Por lo tanto se sugiere que el primer contacto que realice sea cordial y dentro de un ambiente de respeto.

Para finalizar, simplemente agradecerles por el trabajo realizado en el pilotaje e invitarlos a seguir con el empeño que han demostrado.

CÓDIGOS DE PROVINCIAS	
<u>CÓDIGO</u>	<u>PROVINCIAS</u>
01	PROVINCIA DEL AZUAY
02	PROVINCIA DE BOLIVAR
03	PROVINCIA DE CAÑAR
04	PROVINCIA DEL CARCHI
05	PROVINCIA DEL CHIMBORAZO
06	PROVINCIA DE COTOPAXI
07	PROVINCIA DE EL ORO
08	PROVINCIA DE ESMERALDAS
09	PROVINCIA DE GALÁPAGOS
10	PROVINCIA DEL GUAYAS
11	PROVINCIA DE IMBABURA
12	PROVINCIA DE LOJA
13	PROVINCIA DE LOS RÍOS
14	PROVINCIA DE MANABÍ
15	PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO
16	PROVINCIA DE NAPO
17	PROVINCIA DE ORELLANA
18	PROVINCIA DE PASTAZA
19	PROVINCIA DE PICHINCHA
20	PROVINCIA DE SANTA ELENA
21	PROVINCIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS
22	PROVINCIA DE SUCUMBÍOS
23	PROVINCIA DEL TUNGURAHUA
24	PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE
90	ZONAS NO DELIMITADAS

Anexo 3: Evidencias fotográficas**CARLOS DOMÍNGUEZ CORDERO****DIRECTORA ESCUELA DOLORES MUÑOZ DE KONANZ**

TITULADA ESCUELA LEONIDAS GARCIA



DIRECTOR ESCUELA LEONIDAS GARCIA





DIRECTOR ESCUELA CACIQUE PICHOPATA



TITULADA ESCUELA CACIQUE PICHOPATA



ESCUELA CACIQUE PICHOPATA



ESCUELA CACIQUE PICHOPATA



ESCUELA ZOBEDA LOPEZ OCHOA



TITULADA ESCUELA ZOBEIDA LOPEZ



DIRECTORA UE SANTA ROSA



TITULADA UE SANTA ROSA





TITULADO UE JOSE BELISARIO PACHECO



UE DOLORES MUÑOZ DE KONANZ



TITULADA UE DOLORES MUÑOZ DE KONANZ



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

Trabajo de fin de titulación

Para realizar la entrevista dirigida a los directivos (instrumento 3) tome en cuenta las siguientes cuestionamientos otros que usted pueda adicionar y que surjan al momento de la misma :

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

Título
Experiencia
Valores
Responsabilidad

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la información de los docentes?

Buenas relaciones humanas
Disponibilidad de cursos electrónicos

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Ética profesional
Conocer y desarrollarse en el campo educativo
Aplicar el buen trato al estudiante

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los docentes de educación básica?

Completamente de acuerdo hoy en día es necesario estas especialidades
y mejorando el nivel cultural

5. ¿Que metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

El método de desempeños auténticos de comprensión
Activa
Participativa.

Trabajo de fin de titulación

Para realizar la entrevista dirigida a los directivos (instrumento 3) tome en cuenta las siguientes cuestionamientos otros que usted pueda adicionar y que surjan al momento de la misma :

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

Que posea un título, Experiencia, Responsabilidad.
 Conocer valores.
 El perfil debe ser acorde con su cargo

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la información de los docentes?

- El diálogo
 - Las buenas prácticas de las escuelas

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

- Capacitación permanente
 - Cumplir con todos los requerimientos de la ley

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los docentes de educación básica?

- En un 100%
 - Pero los docentes están mejor capacitados

5. ¿Que metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Todos los métodos: El inductivo, deductivo,
 El Analítico, el científico, El Global Analítico -
 El de conciencia lingüística, etc.

Trabajo de fin de titulación

Para realizar la entrevista dirigida a los directivos (instrumento 3) tome en cuenta las siguientes cuestionamientos otros que usted pueda adicionar y que surjan al momento de la misma :

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

1. Que tenga el título que le acredite desempeñar la catedra asignada.
2. Que sepa la materia que va a dictar, por eso se le toma una evaluación.

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la información de los docentes?

1. Información para los docentes pero que hoy ya están te, lo que pasa es que ciertos maestros poco o nada les interesa actualizarse.

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

1. Que sepa desempeñarse con eficiencia en el aula.

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los docentes de educación básica?

1. Sí porque los profesionales saben mejor capacitarlos para el desempeño docente.

5. ¿Que metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

1. La metodología activa, participativa en la que el docente se convierte en el facilitador del aprendizaje mediante dinámicas de trabajo de los estudiantes.

Trabajo de fin de titulación

Para realizar la entrevista dirigida a los directivos (instrumento 3) tome en cuenta las siguientes cuestionamientos otros que usted pueda adicionar y que surjan al momento de la misma :

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

Si estuviera dentro de mis atribuciones la selección de los docentes,
consideraría su perfil profesional que consiste en títulos, desarrollo
profesional, asistencia a cursos, experiencia docente, conocimientos
pedagógicos, psicológicos, dinamismo, vocación, ética profesional.

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la información de los docentes?

Para mejorar información se consideran

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Se requieren competencias de: Conocimientos de Modelos
Pedagógicos, Pedagogía, Psicología, Estrategias Metodológicas
dominio de las Tics, conocimientos de lo LODEI, Adaptaciones
Curriculares - Inclusión educativa.

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los docentes de educación básica?

Si es útil, pero se hace necesario la práctica en
el aula, por tanto la Educación Superior debe fomentar
esta práctica docente

5. ¿Que metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

La Actualización y fortalecimiento Curricular esta basada
en la Pedagogía Constructivista y crítica, por tanto
la metodología se basa en la investigación el descubri-
miento y en base a las experiencias y conocimientos previos

Trabajo de fin de titulación

Para realizar la entrevista dirigida a los directivos (instrumento 3) tome en cuenta las siguientes cuestionamientos otros que usted pueda adicionar y que surjan al momento de la misma :

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

Por no tener esa facultad legal, en vez de cumplir este ítem, un maestro de básica debe tener un título o grado, buscar y validar el perfil requerido para la misma y adaptarlo a lo que forman parte de este nivel de estudio.

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la información de los docentes?

Disponer de una página electrónica de la institución. Disponer espacios de diálogo.

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Competencias lectora, escritura en el más alto nivel, comunicarse con los otros docentes.

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los docentes de educación básica?

Absolutamente y sobre todo debería ser una exigencia y parte del perfil requerido.

5. ¿Que metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Métodos activos; la acción, reflexión, acción, sucesos espaciales para la investigación social.

Trabajo de fin de titulación

Para realizar la entrevista dirigida a los directivos (instrumento 3) tome en cuenta las siguientes cuestionamientos otros que usted pueda adicionar y que surjan al momento de la misma :

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

La Dirección Distrital de Educación contribuye a los docentes
los aspectos que se tomo en cuenta son: Titulo del
docente - Experiencia - Cursos recibidos.

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la información de los docentes?

Solicitar a los docentes que asistan a los cursos
que dicta SI PROTE. u otros que sean pedagógicos.

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Mejorar la cohesión y coherencia, desarrollo destrezas.

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los docentes de educación básica?

Si - la preparación de los docentes sirve para
estos educandos en el campo educativo.

5. ¿Que metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Todos los metodologías considerados para cada
área de estudio, desarrollan con el proceso, todos
los metodologías activos.

Trabajo de fin de titulación

Para realizar la entrevista dirigida a los directivos (instrumento 3) tome en cuenta las siguientes cuestionamientos otros que usted pueda adicionar y que surjan al momento de la misma :

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

Estilo docente
Especialidad para el área en el que trabajará
Vección de servicio
Experiencia

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la información de los docentes?

Tener un currículo vial
Un correo electrónico

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Que su formación sea integral, que pueda hacer la planificación docente. Que sea investigador, dispuesto al cambio y capture sus experiencias en el aula

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los docentes de educación básica?

Las universidades que tienen la formación de docentes, lo son formales para el buen desempeño de su rol, lo que falta es coordinación con el ministerio de educación para que sea fructífera.

5. ¿Que metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Diferentes procesos, estrategias, técnicas y lo que es más importante poner en juego sus habilidades pedagógicas