



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA 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, mención Educación Básica. Estudio
realizado seis centros Educativos de la provincia del Azuay año lectivo 2013-
2013

TRABAJO FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Castro Sucuzhañay, Sandra Rocío

DIRECTORA: Celi Apolo, Rosa María, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO PAUTE

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Doctora.

Celi Apolo Rosa María.

DOCENTE DE LA TITULACION

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Propuesta de Intervención Partir del estudio de casos En La Licenciatura de Ciencias de La Educación, Mención Educación Básica de La Universidad Técnica Particular de Loja realizada por Castro Sucuzhañay Sandra Roció ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Castro Sucuzhañay Sandra Rocío” declaro ser autora 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, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, siendo Celi Apolo Rosa María 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”.

Firma.....

Autora: Castro Sucuzhañay Sandra Rocío

Cedula 0104683396

DEDICATORIA

Dedicado a quienes estuvieron conmigo desde siempre: a mi madre que aunque no está físicamente conmigo ha sido el motor principal para cumplir mis metas; a mis hermanos, amigos que constantemente me alentaron a seguir adelante y cumplir este sueño que se convirtió en el sueño de todos.

Sandra Castro

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme llegar a culminar con éxito esta meta planteada en mi vida; a mi familia, que ha sido soporte emocional permanentemente: a mis padres, hermanos/as amigos/as que de una u otra forma han sabido apoyarme a lo largo de este recorrido profesional.

A la Universidad Técnica Particular de Loja y asesores pedagógicos que con sus acertados consejos y apoyo he podido desarrollar mis capacidades y competencias profesionales para un exitoso desarrollo personal.

Por todo ello..... Gracias a todos..!!

Sandra

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3

CAPÍTULO I FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.1. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España (Alonso L. E., Fernández R., C. J. & Nyssen, J. M., 2009)	8
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. (ANECA Agencia Nacional de Calidad y Acreditación, marzo,2009)	8
1.3. La Inserción Profesional de los Docentes (Ávalos B., 2009)	9
1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura. (MED-Ecuador, 2012).....	9
1.5. Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente (Vaillant, 2009)	10
1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. (León M., 2006).....	10
1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias (Jürgen, 2006)	11
1.8 Formación Docente un América Latina. Una perspectiva político-pedagógica. (Duhalde M. y Cardelli J., 2001)	12
1.9 La profesión docente en la era de la informática y la lucha contra la pobreza. (Torres, M. R., 2001).....	12

1.10 Factores Motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE. (Cabezas C. y Ramos M. C, 2009)	13
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

CAPÍTULO II DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Diseño de la Investigación	16
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	17
2.2.1. Métodos.....	17
2.2.2. Técnicas.	17
2.2.3. Instrumentos.	17
2.3 Preguntas de Investigación.....	18
2.4 Contexto	18
2.5. Población y Muestra (análisis)	19
2.5.1. Recursos Humanos.	19
2.5.2. Recursos Institucionales.	19
2.5.3. Recursos Materiales.	20
2.5.4. Recursos Financieros.	20
2.6. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	21

CAPÍTULO III DISCUSIÓN DE RESULTADOS U ANÁLISIS

3.1. Características de los titulados: Individuales, académicas y laborales.	24
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación modalidad abierta.	24
3.1.1.1. Ubicación Geográfica.....	24
3.1.1.2. Edad.	25
3.1.1.3 Genero.....	26
3.1.2 Características Académicas de los titulados.	27
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato los titulados.	27
3.1.2.2. Tipo de educación.....	28
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	28
3.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de la educación.	29

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.	30
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	30
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	31
3.1.3.4. Características del trabajo actual.	31
3.2. Formación Académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.	31
3.2.1. Grado de relación entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	31
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.	31
3.3. Valoración docente de la profesión	32
3.4 Satisfacción docente.....	39
3.5 Inventario de las tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia e importancia desde el punto de vista de los titulados y empleadores.	41
3.5.1. Aspectos metodológicos–didácticos que desarrolla el titulado.	41
3.5.2. Aspectos de autoevaluación de la práctica docente desarrollados por el titulado	44
3.5.3. Aspectos de Investigación educativa desarrolla el titulado.....	47
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado.....	49
3.5.5. Interacción profesor –padres de familia y comunidad que desarrolla el titulado. .	54
4 CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES	65
4.1. Conclusiones	65
4.2. Recomendaciones	67
5 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	68
5.1. Justificación	68
5.2 Objetivos.....	69
5.2.1. Objetivo general.....	69
5.2.2. Objetivos específicos.	69
5.3. Metodología: Matriz del marco lógico.....	70
5.3.1. Análisis de involucrados.....	70

5.3.2. Análisis de problema.....	74
5.3.4. Análisis de objetivos	75
5.3.4. Análisis de estrategias.	76
5.4.1 Matriz del Marco lógico	77
5.5 Resultados esperados	82
6 BIBLIOGRAFÍA.....	84
7. ANEXOS.....	86

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación forma parte de una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de Educación Básica planteada por la UTPL. Se la realizó en los cantones Pucará, Nabón, Sigsig y Cuenca en una muestra de 8 titulados del 2007 – 2012. Se aplicó encuestas y entrevistas a empleadores y titulados con el fin de conocer cuál es la situación laboral actual y destino que tiene el talento humano formado en sus aulas, establecer el grado de relación entre formación académica y la actividad laboral que desempeñan, conocer la frecuencia, la importancia, el nivel de formación de los titulados, y sobre todo, plantear una propuesta de intervención educativa a partir de dichos resultados.

Se ha comprobado que todos los titulados investigados desempeñan labores docentes, existe poco interés por las actividades de investigación educativa y por continuar con una formación después de su graduación. Sin embargo, los titulados han asumido nuevos retos al apoyar actividades administrativas y de dirección en algunos centros educativos de la provincia.

PALABRAS CLAVE: formación, actividad interacción, relación entre formación académica y actividad laboral, interacción entre profesores–padres de familia–comunidad y formación.

ABSTRACT

This research is part of an educational intervention proposal from case studies presented by Basic Education UTPL. It was made in the cantons Pucara, Nabón, Sigüí and Cuenca in a sample of 8 graduates from 2007 to 2012. Surveys and interviews were applied to employers and graduates in order to know what the current employment status and destination that has formed human talent in their classrooms, establish the degree of relationship between academic and work activity they perform, determine the frequency, the importance, the level of training of graduates, and above all, plan a proposed educational intervention from these results.

It was found that all surveyed graduates perform teaching duties, there is little interest in educational research and training continue after graduation. However, the graduates have taken up new challenges to support administrative and management activities in some schools in the province. This allows the university to rethink and update all future continuing education process.

KEYWORDS: Graduates in basic education UTPL, relationship between academic and work activity, interaction between teachers, parents, community and training.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la sociedad moderna, se caracteriza por los cambios acelerados que evidenciamos día a día en todos sus ámbitos. Estos cambios están condicionados, en gran medida por los avances vertiginosos de la ciencia y su aplicación a través de los trabajos y relaciones permanentes que las personas realizan con los contextos socioculturales y físicos determinados. Ante esta realidad las instituciones de educación superior, como es el caso de la Universidad Técnica Particular de Loja, se ven exigidas a asumir el reto de formar profesionales competentes en diferentes áreas del conocimiento, de tal manera, que sean capaces de interpretar y resolver de forma consciente, creativa y pertinente los problemas reales de la vida cotidiana.

En este sentido la UTPL al ser un centro educativo “formador de docentes ” y al estar implicada en los procesos de mejoramiento de la “calidad de educación” en sus diferentes niveles de concreción, constituye un espacio potencial para el desarrollo de las capacidades de las persona interesadas en la docencia, y de tal forma, que una vez egresadas ellas participen en la aplicación consciente de sus conocimientos, habilidades, destrezas, valores y competencias profesionales en la vida práctica; cuyo objetivo no se limite a la titulación profesional, sino que trascienda desarrollando, interacciones positivas y constructivas en la vida cotidiana, y profesional.

En esta perspectiva, la universidad ha emprendido algunos procesos de investigación sobre este tema. Un primer estudio, fue el realizado en el período 2005-2010 que significó “un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en ciencias de la educación”. Este estudio por su parte, constituye, “la continuidad de la investigación”, ya que se ha visto la necesidad de desarrollar estudios específicos en cada una de las titulaciones”.

Considerando que el docente es uno de los principales actores del proceso educativo, éste debe asumir directamente la responsabilidad y el compromiso de gestar transformaciones sociales en el lugar donde realiza su labor profesional, ya sea a través del desarrollo personal y/o colectivo de los estudiantes. En este sentido, el verdadero propósito de la formación profesional de docentes en las instituciones superiores, constituye un importante reto.

Es pertinente señalar, que debido a los cambios imperantes en la sociedad ecuatoriana, el nivel de competitividad exigida por los centros de producción y servicios (empresas e instituciones) en el campo laboral es mayor, por lo que, se evidencia un apremiante interés desde las instituciones educativas en mejorar su oferta, el currículum, su infraestructura y la

calidad de profesionales con actitudes, conductas, competencias y principios que garanticen un eficiente y eficaz acción educativa en los territorios locales.

La UTPL inicia un proceso de reflexión de su práctica de formación a docentes y/o profesionales formados en sus aulas y sobretodo conocer la situación actual de estos titulados; en esta perspectiva, la presente investigación emprendió todo un proceso de recolección de información en los lugares que se encuentran trabajando sus titulados en educación básica, esto es: Pucará, Nabón, Sigsig y Cuenca, este contexto azuayo en particular se constituye en un estudio referente de caso de mucha importancia para otros contextos a nivel nacional. No es menos cierto que aporta con datos, análisis y reflexiones de un hecho en particular, puesto que la labor de los educadores, tiene la particularidad común, de orientarse a la formación de ciudadanos comprometidos con un adecuado ejercicio de derechos y un firme cumplimiento de su deberes, en pro de la construcción crítica de sociedades justas y equitativas con una vida armónica, en función de las normas contextuales. Por consiguiente, las experiencias positivas que se comparten, desde cualquier origen, pueden ser contextualizadas y utilizadas con la finalidad de promover el desarrollo universal.

La estructura organizativa de los contenidos de esta investigación se ve expresada en diez apartados, los mismos que permitirán exponer, analizar y sistematizar todo los contenidos vertidos de este proceso teórico-práctico de acción participativa.

Los contenidos de la presente investigación se encuentran organizados de la siguiente manera: un resumen ejecutivo (en español e inglés) que sintetiza los objetivos, la metodología utilizada, la muestra, instrumentos utilizados y las conclusiones generales de los resultados obtenidos. Seguidamente contamos con una introducción en la cual se desarrolla una descripción del problema, antecedentes, factibilidad, objetivos y manera de cómo se lograron cada uno de ellos. Un cuarto apartado concentra su esfuerzo en exponer un análisis del material bibliográfico que fundamenta teóricamente el problema de esta investigación. El quinto punto resalta el proceso metodológico, las técnicas y los instrumentos aplicados para recoger la información a los sujetos de investigación.

Un sexto apartado destaca la interpretación, análisis, discusión de los resultados encontrados. El séptimo punto expone la conclusiones y recomendaciones a las cuales ha llegado la investigación, seguidamente un octavo punto, desarrolla la propuesta de intervención educativa, finalmente en el noveno y décimo punto compartimos la bibliografía y los anexos que de alguna, manera amplían y respaldan la información y la metodología seguida en dicho proceso de investigación.

Todo lo que antecede, confirma el cumplimiento de nuestro objetivo general que fue realizar un seguimiento a los titulados de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, del periodo 2007-2012.

De la misma forma los objetivos específicos fueron:

- ❖ Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL. Esto se logró determinando quienes hacen actividades de docencia y de dirección y/o administración de los centros educativos en los cuales los titulados se encuentran trabajando, y de igual manera, el lugar y los recursos con los que cuenta para desenvolverse en su profesión docente.
- ❖ Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- ❖ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde su criterio personal y el de los empleadores
- ❖ Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- ❖ Conocer la importancia que brindan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- ❖ Conocer el nivel de formación que tiene los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- ❖ Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la universidad Técnica particular de Loja.

Con la aplicación de instrumentos de investigación como: encuestas, entrevistas y diálogos, a docentes y empleadores se pudo recoger y sistematizar la información necesaria para su posterior análisis; cabe destacar también en este aspecto que hubo algunos inconvenientes de contacto con dos personas que no se logró recoger la información debido a una rotunda negación a ser entrevistado el uno, y el otro, por haber emigrado a los Estados Unidos.

Sin embargo la buena planificación y organización del procedimiento metodológico teórico-práctico se pudo determinar la caracterización del puesto de trabajo del profesional docente, los requerimientos de la educación continua de estos, conocer objetivamente la frecuencia y la importancia que dan los docentes a las tareas propias de su labor, conocer el nivel de formación del titulado, entre otros; que constituyeron los objetivos planteados, y sobre estos indicadores encontrados como: todos los docentes se encuentran laborando en el área de su profesión, los conocimientos de los aprendizajes están planificados sobre las necesidades de los educandos, su nivel de formación está de acuerdo a los requerimientos

de la reforma educativa exigida por el Ministerio de educación, que a pesar de que existe predisposición por parte de las instituciones educativas en apoyar a los egresados a realizar las practicas falta una mejor coordinación y diálogo para establecer acuerdos, existe la necesidad de fortalecer una pedagogía activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la valorización de su título profesional para incursionar y/o desempeñarse en otras áreas laboralmente, se realizó la propuesta de intervención educativa que en líneas generales hace referencia a retos institucionales como: renovar los tiempos y contenidos del currículo institucional dando mayor énfasis y duración a las tareas prácticas del docente, mejorar la relación institucional y personal entre los egresados y los centros educativos de acogida de los practicantes docentes y la necesidad apremiante de la integración eficiente y eficaz del docente en la comunidad donde labora y mejorar la capacitación y formación continua del docente, garantizando que sea permanente y actualizada a los nuevos contextos y realidades nacional, mundial y local.

Finalmente hacemos una cordial invitación a ti como maestro y lector a conocer este informe investigativo, ya que lo que tienes en tus manos constituye un esfuerzo mancomunado entre la UTPL y los egresados de la especialidad de educación para identificar la situación y las necesidades de educación que se encuentran sus titulados en el campo laboral; que permitió vislumbrar perspectivas futuristas de desarrollo educativo.

CAPÍTULO I
FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.1. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España (Alonso L. E., Fernández R., C. J. & Nyssen, J. M., 2009)

En la época actual, se viene considerando que los estudios universitarios son insuficientes o no están acordes con las exigencias actuales, ya que existe un hondo vacío, entre la formación académica y las exigencias de la vida profesional, lo cual genera una incertidumbre el momento de elegir una carrera universitaria y luego buscar empleo en lo que me he preparado; lo cual, esto es una preocupación tanto de los centros universitarios, estudiantes y el mismo gobierno. Al constatar que la realidad del aula no es la realidad que se vive fuera de ella, es necesario tomar acciones para que esas falencias sean superadas y no se afecte a los que de una u otra manera buscan la superación mediante los estudios.

La educación se debe modernizar de manera acelerada, pero con suficientes bases, tanto para alcanzar el éxito deseado por la población estudiantil que requiere abrirse a nuevos rumbos, como para lograr el desarrollo tanto personal como económico, y pasar de la teoría a la práctica de forma eficaz; ya que hoy la exigencia principal para tener un empleo es la experiencia laboral, y ésta no se consigue en las aulas solo con la teoría, sino en la práctica diaria donde a través de nuestra habilidad o creatividad podemos conseguir algo mejor.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. (ANECA Agencia Nacional de Calidad y Acreditación, marzo,2009)

Los mercados laborales, han tenido una transformación en los últimos años donde el desempleo es uno de los problemas que más afecta a la sociedad actual; ya que, quienes terminan los estudios universitarios tienen que vivir esta realidad del desempleo, causado muchas veces por la falta de experiencia en el campo profesional y de tener una formación exclusivamente teórica.

Los egresados de las universidades desean aplicar sus conocimientos en lugares donde consiguen trabajo, más los conocimientos en la mayoría de los casos no son aplicables en sus lugares de trabajo, debido a que las empresas aplican diversas técnicas y métodos de trabajo.

Para superar estas brechas, las universidades diseñan nuevos planteamientos educativos para que los estudiantes puedan insertarse efectivamente en el campo laboral, ya que el gasto económico que significa su preparación académica es grande, y no se ve

compensada al momento de no contar con empleo fijo. Llevando al egresado a un desgaste emocional por los grandes esfuerzos realizados en su formación.

1.3. La Inserción Profesional de los Docentes (Ávalos B., 2009)

El docente, una vez culminado sus estudios, busca insertarse en un espacio laboral de su profesión; sin embargo, en su intento se encuentra con grandes trabas y/u obstáculos que en ocasiones se vuelven insuperables, ya que, al buscar empleo de acuerdo a su preparación académica, no lo encuentra.

El/la docente debe superar muchos obstáculos para lograr que se generen oportunidades e insertarse en su ámbito profesional. Pues al inicio la falta de práctica siempre será un limitante en el desarrollo laboral, ya que si bien cuenta con elementos teóricos estos a su vez son insuficientes para llevar a cabo su trabajo: Ya que hay que atender a un sinnúmero de educandos con diferentes expectativas a las cuales dar respuesta, no solo de aprendizaje, sino relacionado con el tema de practica laboral, que permita resolver situaciones conflictivas en su actividad laboral, se tiene que empezar a cumplir responsabilidades administrativas y de gestión encomendadas en el centro educativo al cual ha sido designado. Lo más idóneo sería, que al iniciarse en un trabajo se tenga quién le apoye y sobre todo tenga mucha paciencia para ser su guía, pero lastimosamente en el trabajo es distinto, no todos están dispuestos a ayudarte.

1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura. (MED-Ecuador, 2012)

La educación es la fuente más importante para el desarrollo de una sociedad, ya que el mismo empieza por la educación que tengan sus habitantes para lograr oportunidades que no se consiguen de otra manera. Esto implica que invertir en educación debe ser considerada como una inversión, no como un gasto, que sus frutos se verán a largo plazo, para lo cual el Estado ecuatoriano, debe garantizar el acceso a la educación en todos los rincones de país; en este orden, en la actualidad se ha implantado una serie de nuevas políticas educativas para mejorar la situación actual de los habitantes, con este objetivo, se busca mejorar la situación estudiantil en el país y lograr aprendizajes significativos en los educandos.

Sin embargo, no debemos olvidar que la mejora de la educación va de la mano con la calidad del desempeño profesional del docente, así como también, la infraestructura escolar debe aportar y estar acorde a las necesidades actuales que exige la sociedad, que significa

trabajar sobre un proceso que tarda en hacerse efectivo, pero al final constituyen cambios importantes que requiere el país.

1.5. Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente (Vaillant, 2009)

En América Latina la educación siempre ha sido vista como un gasto “innecesario” y no bajo un enfoque de inversión, del cual depende mucho el futuro del desarrollo de la sociedad y el bienestar de educandos y educadores a largo plazo. Esto ha tenido efectos negativos tanto en maestros como en estudiantes para promover nuestro desarrollo, provocando la falta de motivación e interés de prepararse en los docentes y en los sectores estudiantiles.

La falta de un diagnóstico sobre la verdadera situación laboral de los docentes ha tenido como consecuencia, un desconocimiento de la situación laboral de éstos y de las necesidades de capacitación que tengan los docentes en sus territorios locales. Estos conducen, por cierto, a no ofrecer una adecuada remuneración del docente. Sin embargo, en estos últimos años de cambios, el sistema educativo ha pasado de un estado “pasivo”, al cual estábamos acostumbrados, a una educación activa. El cambio se concibe, ya no solo de impartir conocimientos como si el docente fuese el único que “piensa” sino darle la oportunidad al educando para sea él quien busque, descubra y construya sus propios conocimientos.

El maestro debe ser el mejor amigo y acompañante de estos cambios que orientan al estudiante, a manejar y organizar sus ideales y metas para lograr sus sueños, lo cual no se logra de la manera a la que siempre estábamos acostumbrados a recibir clase, por lo tanto, las metas del cambio educativo se deben dar paulatinamente a largo plazo hasta que los alumnos comprendan que el pensar y expresar sus propias ideas tendrán el apoyo de sus maestros, buscar cada día el perfeccionamiento por que la educación demanda un esfuerzo masivo de toda la población y sobre todo de las políticas educativas que siempre se han visto afectadas por el bajo nivel, en la práctica, sin tomar en cuenta técnicas o métodos pedagógicos apropiados para la gran diversidad de estudiantes que demandan mayor apoyo y atención.

1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. (León M., 2006)

El Ecuador es uno de los países donde la juventud no cuenta con fuentes de trabajo estables, la mayoría sufre de desempleo o en algunos casos son subempleados, que son

prolongados durante mucho tiempo, afectando la estabilidad profesional, económica y emocional del nuevo titulado. Por lo tanto, se vuelve una necesidad que se respete las políticas implementadas por el Estado para garantizar a los jóvenes, un empleo digno y no sean objeto de explotación. En este sentido, el Estado ha implantado nuevas políticas que buscan garantizar la estabilidad laboral y la calidad de educación para los jóvenes. Se promueve de igual manera proyectos de concientización dirigidos a empresas e instituciones para que se les dé oportunidades de empleo y estos no sean víctimas de discriminación. Así mismo, se debe pensar en las necesidades de las personas que tienen discapacidad para que sean considerados en estas plazas de empleo, las cuales deben garantizar el buen trato y un salario digno; sólo de esa manera se lograra que los jóvenes puedan realizarse como seres humanos y profesionales y sean sujetos de desarrollo para el país.

1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias (Jürgen, 2006)

Hoy en día, desde temprana edad, los jóvenes tienen enfocadas las aspiraciones en tener empleo y buscan su propia independencia, tanto económica como personal, las mismas que requieren de un gran esfuerzo para conseguirlas. Sin embargo, al ingresar al mercado laboral, se encuentran con miles de dificultades, dependiendo: sus estatus social, su nivel de preparación académica; ya que, en muchas empresas se dirigen a un perfil que según los empresarios no afecte a su empresa, en contraposición del perfil profesional resultado de la oferta académica de las universidades, siendo esto, un impedimento para algunos de los que buscan un empleo por primera vez, sin tener conocimiento suficiente para ofrecer sus servicios.

En esta dirección, no nos han educado de cómo presentarse a una entrevista de trabajo, cómo presentar una carpeta correctamente, cómo gestionar un empleo, volviéndose un impedimento al momento de buscar empleo por primera vez; un empleo digno y sobre todo, que pueda satisfacer sus intereses sociales y personales. El desconocimiento hace que en ocasiones se fracase, por lo tanto, se hace necesario que desde una temprana edad se eduque a los jóvenes en aspectos fundamentales y prácticos para buscar y ejercer un empleo; y, de esa manera, evitar los abusos a los cuales están expuestos, ya que si no se lo hace, se genera grandes tasas de desempleo juvenil en el país, que necesariamente serán conducidos a formar parte de los grandes ejércitos de desocupados, de subempleo y motivados a ejercer actividades delincuenciales.

1.8 Formación Docente en América Latina. Una perspectiva político-pedagógica. (Duhalde M. y Cardelli J., 2001)

El docente en América Latina ha sufrido un sin número de dificultades por la falta de apoyo gubernamental, no se le ha dado a la educación la importancia que ésta requiere. Los gobiernos de turno siempre han preferido dejar de lado las responsabilidades que tienen con la educación, lo cual provoca un retraso en la sociedad estudiantil, y como siempre, los afectados son aquellos estudiante que llegan a un aula escolar con la visión de que la educación les abrirá nuevas puertas hacia un mejor futuro; no es menos cierto, que en ocasiones se tienen que conformar con lo poco que se les ofrece en las aulas, y aquella cultura de conformismo, nos ha afectado en el desarrollo tanto de docentes como de educandos.

Las instituciones deben tener más apertura para preparar a los docentes en una diversidad de necesidades y realidades que se presentan y no estén encaminados al fracaso. Los sistemas educativos deben implementar reformas que ayuden y mejoren el desarrollo curricular para que se pueda lograr una transformación educativa. Deben apoyar para que la educación no siga restringida a la innovación tecnológica, superando el ambiente negativo que se ha venido manejando en estos últimos años. Debido a que hoy se necesita superar estos modelos tradicionales para cambiar la realidad educativa, y además, el esfuerzo de los docentes debe ser reconocido y bien remunerado, porque otra de las falencias que existen en esta realidad educativa restringida es las malas remuneraciones que reciben los educadores, lo cual, es un impedimento más para el desarrollo de la persona y la sociedad.

Los cambios deben plantearse a corto y largo plazo, incentivando a que los docentes sean parte activa de estos cambios, y además, deben recoger la opinión de los docentes para superar de mejor forma la problemática, para que las reformas no se den de manera equivocada o sesgada a un solo sector social y se tengan amplia aceptación.

1.9 La profesión docente en la era de la informática y la lucha contra la pobreza. (Torres, M. R., 2001)

Los cambios que se dan a nivel mundial con respecto a la informática y a la educación, nos hace reflexionar que los docentes en la actualidad, la mayoría, no están preparados para enfrentar los cambios en la nueva era educativa; lo cual es preocupante, ya que no solo se requiere de manejar una computadora sino una educación adecuada para el manejo informático, lamentablemente la inversión ha sido siempre restringida para la formación

docente, lo que provoca desajustes en la educación, ya que formar personas no debe ser considerado un gasto sino de una inversión para disminuir la brecha que existe entre el desarrollo tecnológico con el desarrollo educativo.

Los dos deben estar de la mano en la educación de las aulas, para que los estudiantes le den buen uso a la tecnología y preparados para los cambios frecuentes que hoy existen, por lo tanto, la tecnología debe ser dominada en el área educativa, por ser este un instrumento útil para mejorar la educación y ser un requerimiento en el ámbito educativo. Es importante también, que toda la sociedad forme parte de los cambios que se generan en la educación, sobre todo en el área informática, los centros educativos deben formar también a los padres de familia para que en la casa les ayuden a verificar al buen manejo y uso de la información porque la informática es un instrumento que facilita la comunicación y los trabajos de investigación.

También hay que resaltar, que al no tener un control de estas herramientas, se vuelven contra nosotros mismos, se vuelve un arma en manos de quienes si las manejan atentando contra la dignidad de las personas que no tienen acceso a las Tics.

1.10 Factores Motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE. (Cabezas C. y Ramos M. C, 2009)

El desempeño docente como en cualquier otro empleo al cual este sujeto, siempre dependerá de factores que intervengan en su desenvolvimiento profesional, el cual no siempre es tomado en consideración al momento de medir la calidad del trabajo realizado, los factores que intervienen en la labor, pueden ser de carácter interno o externo. El factor interno que afecta el desempeño en el trabajo puede estar originado en la falta de motivación, ya sea por no adquirir logros deseados en el trabajo, o durante muchos años no ha logrado un acenso en sus labores.

Las responsabilidades entregadas no concuerdan con la preparación que ha recibido y su desempeño laboral es deficiente y no es reconocido, lo cual, el crecimiento personal se ve afectado por la falta de incentivos que no siempre pueden ser económicos; así mismo los factores externos también afectan el desempeño en el trabajo, ya que cuando realizas tus estudios nadie te prepara para la realidad que encuentras, porque al llegar al mismo debes poner en práctica tus capacidades para desarrollar el trabajo en grupo, poniendo a prueba tus capacidades de relación interpersonal, aceptar las condiciones de trabajo que son impuestas, conocer las políticas administrativas que se manejan en el área de trabajo, estar

sujeto a supervisión y entregar informes de las actividades que realizas a esto se suma que no siempre el salario está acorde con el área que te han designado.

Estas dificultades se puede evidenciar con el trabajo docente donde el mismo no tiene una remuneración significativa los salarios siempre han sido considerados bajos y la estabilidad laboral en el área educativa no siempre es la mejor, pues aún existe contratos de trabajo a medio tiempo, donde el docente ve la necesidad de buscar alternativas de tener otro empleo y tener un ingreso económico para cubrir la satisfacción de sus necesidades, lo que siempre afecta en su motivación y desempeño laboral: mientras que los que poseen estabilidad laboral y trabajan a tiempo completo, se desenvuelven mejor porque su trabajo es estable y tienen mayor motivación sabiendo que su esfuerzo es reconocido y reciben mejor remuneración, todos estos factores van de la mano cuando de medir el rendimiento laboral se trata .

CAPITULO II
DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Diseño de la Investigación

La Investigación que se realizó en base en métodos descriptivos, la primera etapa fue de preparatoria de investigación que permitió ordenar el proceso de investigación, los siguientes pasos fueron de recoger datos, especificar las características, los factores, los procedimientos y otras variables del hecho a investigar. Este tipo de investigación se fundamenta en una serie de análisis y propuesta de valoración de los datos recogidos, ya que, “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, pp. 119).

Se podría decir también que se ha realizado una Investigación analítica, que consiste en un procedimiento que es más complejo con respecto a la investigación descriptiva, que consiste fundamentalmente en establecer la comparación de variables entre grupos de estudio (empleados y empleadores) y de control sin aplicar o manipular las variables, estudiando éstas según se dan naturalmente en los grupos. Datos que nos ayudaron a establecer nuestras conclusiones finales, confirmado o negando el cumplimiento de nuestros objetivos.

La información recogida permitió analizar los datos de manera objetiva, en base de métodos y herramientas estadísticas.

Los datos fueron ingresados a una base de datos, luego sintetizados en unas matrices, que permitieron luego realizar un análisis estadístico, en base de los cuales se ha permitido tener claridad de los elementos investigados que conforman el problema, y además, determinar qué tipo de incidencia existe entre sus elementos estudiados

Se utilizó métodos de investigación cualitativa, usados principalmente en las ciencias sociales basado en principios teóricos tales como la fenomenología, la hermenéutica, la interacción social, empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan sus correspondientes protagonistas. La investigación cualitativa requiere un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan.

A diferencia de la investigación cuantitativa, la investigación cualitativa explica las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento. En otras palabras, investiga el por qué y el cómo se tomó una decisión, en contraste con la investigación cuantitativa, que busca responder preguntas tales como cuál, dónde, cuándo, cuánto. La investigación cualitativa se basa en la toma de muestras pequeñas, esto es la observación de grupos de población reducidos, como salas de clase, etc.

Un modelo de la investigación cualitativa es la Investigación participativa, la cual combina la interrelación que se da entre las acciones en un determinado campo seleccionado por el investigador, con la participación de los sujetos investigados. El fin último de este tipo de investigación es la búsqueda de cambios en la comunidad o población para mejorar sus condiciones de vida.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos.

Los métodos utilizados en el trabajo investigativo fueron: método descriptivo cuantitativo y cualitativo

2.2.2. Técnicas.

La principal técnica de recolección de la información fue la encuesta, la entrevista y la observación directa.

2.2.3. Instrumentos.

Como instrumentos previos para la tomar de contacto con los titulados y empleadores, objetos de estudio de caso, se utilizó una carta como salvoconducto, dirigida a los directores de los centros educativos, solicitando la apertura y autorización para ser visitados y encuestados a los titulas de la UTPL. (Ver anexo 1 y 2)

- a) **Ficha de contactos.** Instrumento que nos permitió registrar los datos del titulado para realizar un previo contacto y establecer la fecha y posterior entrevista tanto al titulado como al empleador. Ver anexo 1.
- b) **Carta a titulados.**- Instrumento de comunicación por medio del cual se solicita al titulado el apoyo y predisposición para contestar el cuestionario. Ver anexo 2.
- c) **Carta a empleadores.** Medio por el cual se solicita al empleador o directivo del centro educativo su respectivo permiso para ingresar al establecimiento y encuestar al titulado. Ver anexo 3.
- d) **Encuesta a titulados.** Este es un instrumento escrito, que contiene preguntas previamente establecidas dirigidos a titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, con la finalidad de recoger información del desempeño docente y de sus necesidades de capacitación: concentrados en 7 bloques: 1) aspecto metodológico – didáctico, 2) autoevaluación de la práctica docente, 3) aspectos sobre la investigación educativa, 4) participación en actividades académicas, normativas y

administrativas, 5) interacción profesor – padres de familia y comunidad, 6) profesores y trabajo en grupo, y, 7) formación. Variables que también son consideradas en los cuestionarios de los empleadores. Ver anexo 4.

- e) **Cuestionario dirigido a empleadores:** inventario de tareas del trabajo docente. Instrumentos escritos con preguntas previamente establecidas dirigidos a Rector, Vicerrector Académico, coordinador, Director de los centros educativos donde se encuentran laborando actualmente los titulados. La valoración y parámetros de variables utilizadas fueron los mismos 7 grupos que se utilizó con los titulados. Ver anexo 5.
- f) **Entrevista a empleadores o directivos.** Instrumento que permitió conocer de cerca la opinión de cómo realizan el trabajo los titulados, los aspectos que se debe mejorar y su desempeño en el área de trabajo, al igual sus necesidades de capacitación y sus niveles de profesionalización avanzados después de haber egresado de la universidad y que otras áreas, aparte de la docencia han incursionado durante su vida práctica profesional. Ver anexo 6.

2.3 Preguntas de Investigación

Las preguntas de investigación fueron las siguientes.

1. ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la educación, mención Educación básica de la UTPL?
2. ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?
3. ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?
4. ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutarlas tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?

2.4 Contexto

El país está atravesando todo un proceso de transformación y mejoramiento de la calidad de servicio educativo. Promoviendo una cultura de calidad de enseñanza y de la misma forma de aprendizaje, a través de la reforma educativa en marcha, como parte del gran proyecto de “Buen Vivir” establecido en la Constitución del 2008.

El Azuay y particularmente Cuenca conocida como “ciudad universitaria” promueve también el mejoramiento de la educación, en esta aspiración toda investigación que aporte a entender esta realidad, y a proponer iniciativas de desarrollo son muy bien venidas en estos momentos históricos que vivimos.

La UTPL, es una institución reconocida a nivel nacional por su calidad de enseñanza y su preocupación permanente de mejoramiento, monitoreo y evaluación de su quehacer educativo.

En este contexto los 8 titulados investigados pertenecen a la provincia del Azuay, y se encuentran distribuidos en diferentes cantones como: Cuenca, Pucará, Nabón y Sigsig.

En el desarrollo de la investigación, en algunos casos no fue posible ser recogida debido a situaciones fuera de nuestra voluntad, alcance y/o posibilidad. Por una parte una de las fuentes se negó dar cualquier tipo de información y la otra había salido en años anteriores fuera del país.

2.5. Población y Muestra (análisis)

El universo de investigación a nivel nacional estuvo conformado por 1849 titulados y 232 egresados investigadores. Los estudiantes considerados como “estudio de caso” de esta investigación en particular son los graduados entre el periodo del 2007 y 2012. A cada uno de los egresados les correspondió responder a los cuestionarios y entrevistas a 8 titulados en provincias diferentes del país. En este caso fueron:

8 Titulados: de los cuales 3 son empleadores y los 5 restantes maestros o empleados.

Recursos: Humanos, Institucionales, Materiales, Económicos

2.5.1. Recursos Humanos.

Los recursos humanos que formaron parte de la investigación fueron el equipo planificador de la Universidad Técnica Particular de Loja, Tutora de fin de titulación, Investigadora, los titulados y sus directores de escuelas.

2.5.2. Recursos Institucionales.

Los recursos institucionales que formaron parte del trabajo investigativo fueron aquellos lugares donde laboran los docentes que son: La Universidad Técnica Particular de Loja y las

escuelas donde laboran los titulados investigados. Escuela particular bilingüe “Rosa de Jesús Cordero”, Unidad educativa fiscal “16 de Abril”, Escuela Fiscal Mixta “Huasipamba Paraíso”, Unidad Educativa” Agustín J Peralta”, y La escuela Fiscal “Antonio Morales”

2.5.3. Recursos Materiales.

Materiales de escritorio, manual de trabajo de fin de titulación, teléfono, cámara fotográfica, foto copias de los diferentes instrumentos de investigación, grabadora, computadora, impresora, textos, internet medios de transporte y lápices.

2.5.4. Recursos Financieros.

Los recursos económicos invertidos para los gastos del proyecto de investigación fueron en su totalidad financiados por la investigadora.

Tabla 1 PRESUPUESTO DE GASTOS EN EL DESARROLLO Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Actividad	Unidad de Medida	Cantidad	Valor Unitario	Costo total en dólares
Revisión bibliográfica	General	10	10	100
Impresión material bibliográfico	Global	650	0,1	65
Entrega y recepción de base de datos por parte de la universidad	Documento	1	10	10
Fichas de contacto	Fichas	8	2	16
Confirmar datos y establecer cronograma de citas de entrevistas de los titulados y directivos	Global	8	15	120
Impresión del formato de encuesta	Global	66	0,1	6,6
Aplicación de la encuesta y entrevistas directas	Global	8	35	280
Envío de las encuestas aplicadas	Global	1	1	1
Interpretación análisis y discusión de los resultados	Global	10	30	300
Elaboración de la propuesta de intervención	Global	1	35	35
Terminación del trabajo de investigación y anillado	Global	1	1300	1300
TOTAL				2233,6

Elaboración: Sandra castro

2.6. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para recoger datos de la investigación primeramente, se contactó a las personas elegidas contactándolos vía telefónica, luego se concertó una cita de entrevista y aplicación de la encuesta, seguidamente se elaboró una agenda de trabajo y de entrevistas a los titulados. El proceso fue el siguiente:

Se aplicó dos instrumentos de recolección de información

Cuestionarios dirigidos a titulados, instrumentos escritos con preguntas previamente establecidas dirigidos a titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Cuestionarios dirigidos a Empleadores, instrumentos escritos con preguntas previamente establecidas dirigidos a Rector, Vicerrector Académico, coordinador, Director.) Titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja.

Actividades realizadas en el campo

A partir de la información entregada por la secretaría de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL de los titulados comprendidos entre los años 2007 – 2012 en las menciones de educación básica y empleados de las instituciones educativas se procedió de la siguiente manera.

- Una vez contactado con los titulados se procedió a llenar la encuesta y la entrevista. Tanto a docentes como a directores o empleadores.
- El trabajo se basó en dos vías de fuentes de información, una teórica con fuentes secundarias y con fuentes primarias de información.

Base de datos

Se formó una base de datos donde se consideró las variables que fueron incluidas e en la encuesta para luego ser procesadas.

Dificultades encontradas:

- La distancia entre los titulados era mayor.
- Varios docentes se habían cambiado de residencia y números de teléfono.
- La negación por parte de los encuestados. Las últimas llamadas solo contestaba un familiar y se hacía negar, bloqueando toda forma de contacto.

- Un inconveniente más que se presentó en este proceso de recolección de la información, con una de las elegidas a ser entrevistadas fue que ha salido del país hace un año haciendo una renuncia voluntaria con fecha de 31 de julio del 2012.

Aspectos positivos:

En cuanto a los elementos positivos de estas actividades de entrevistas podemos resaltar:

- Se conoció la experiencia de los titulados, desde que salieron de la universidad hasta encontrar trabajo.
- Se conoció como los titulados han tenido que adquirir conocimientos y destrezas para desarrollar su trabajo.

CAPITULO III
DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS

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

Uno de los objetivos específicos de esta investigación es “caracterizar el puesto de trabajo del personal docente”, para tal efecto, sintetizamos los datos recogidos en la tabla No- 2, que se encuentra a continuación.

La caracterización del docente y el puesto de trabajo de los titulados entrevistados, estableciendo el sexo de los titulados, edad, tito de institución educativa en la que se formó el entrevistado, el número de títulos obtenidos posterior a su titulación en la universidad, situación laboral, años que ejerce la docencia, la determinación de qué otros trabajos que realiza el titulado, en otras áreas profesionales. El tiempo de trabajo en cada nivel educativo, el número de establecimientos educativos en los que trabaja en la actualidad, el cargo que ejerce en el momento de la entrevista, y el tipo de contrato laboral y el nivel de satisfacción personal que tiene el titulado en la ejecución de su labor educativa. Indicadores que son interpretados de forma particular en las páginas siguientes.

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

3.1.1.1. Ubicación Geográfica.

Tabla 2 CARACTERISTICAS INDIVIDUALES DE LOS TITULADOS ENTREVISTADOS periodo: 2007 -2012

Ubicación Geográfica	Frecuencia	Porcentaje
Cuenca	4	50%
Paute	1	12,5%
Pucará	1	12,5%
Nabon	1	12,5%
Sigsig	1	12,5%
total	8	100,00%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro

De la tabla anterior desprendemos que en la ciudad de Cuenca se encuentra el 50% de los titulados de la muestra, en tanto en los cantos de Paute, Pucará, Nábon y Sigsig, se encuentra igual porcentaje de titulados (12,50%). Vale también precisar que del total de los titulados entrevistados, los trabajan en Instituciones Educativas de cantón Cuenca (Escuela

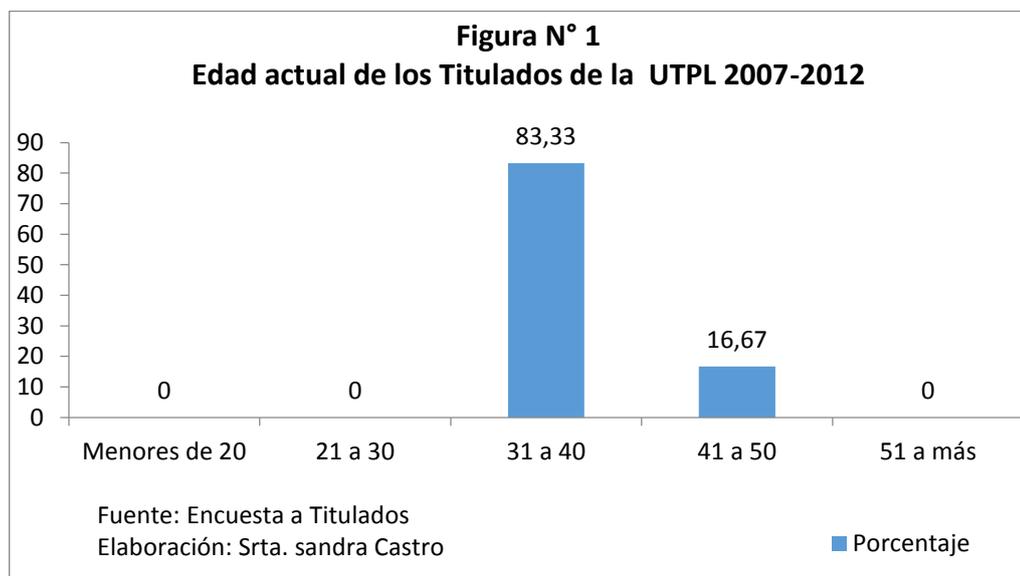
particular bilingüe “Rosa de Jesús Cordero” y “Fe y Alegría”) y en cantones rurales de la provincia del Azuay (Pucará, Sigsig, Nabón y Paute).

3.1.1.2. Edad.

Tabla 3 Grupo de titulados por edad

Intervalo de edades	Frecuencia	Porcentaje
Menores de 20	0	0
21 a 30	0	0
31 a 40	5	83,33
41 a 50	1	16,67
51 a más	0	0
Total	6	100%

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Srta. Sandra Castro



Como podemos apreciar en la tabla No 4 y figura 1, los titulados que conforman este grupo de investigación se encuentra entre un rango de edad de 31 y 40 años, siendo un grupo de docentes relativamente joven con un promedio de edad de 37 años de edad como promedio. La edad no constituye una variable que limite al cambio y actualización de conocimientos como se puede observar en los docentes de mayor edad sino que han caído en un conformismo y rutina. En relación a esto (ANECA 2009) manifiesta que en la actualidad las empresas demandan de fuerza laboral joven, afectando así a un gran porcentaje de egresados, que de alguna manera tardaron en conseguir su título profesional. Desde el punto de vista como investigadora en la actualidad la edad se considera uno de los obstáculos para ejercer un cargo en instituciones públicas o privadas ya que lo consideran

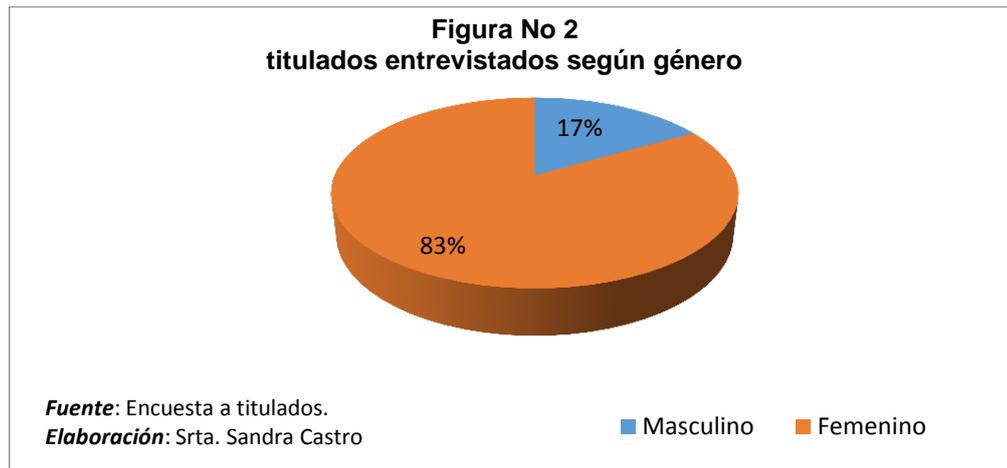
que su rendimiento no es el mismo y esto afecta a las empresas que invierten en personal y para ellos el rendimiento debe ser óptimo.

3.1.1.3 Genero

Tabla 4 Titulados entrevistados según sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	17
Femenino	5	83
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Srta. Sandra Castro



Del 100% de las personas entrevistadas el 83% son mujeres y 17 % son varones. La mayoría de las personas encuestadas son de sexo femenino, quienes laboran en instituciones educativas en su mayoría.

3.1.2 Características Académicas de los titulados.

Tabla 5 CARACTERISTICAS ACADÉMICAS DE LOS DOCENTES ENTREVISTADOS

Código	Sostenimiento del colegio en el que realizaron los estudios de bachillerato	Tiempo de duración de los estudios de licenciatura	Titulados con trabajo durante los estudios de carrera	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	Estudios concluidos posteriores al egreso
01-030-0225	Fiscal	5 años	Si	No	No
01-030-0226	No
01-030-0227	Fiscal	2 años y medio	Si	No	No
01-030-0228	Fiscal	2 años y medio	Si	Si	si
01-030-0229	Fiscal	2 años y medio	Si	No	No
01-030-0230	Fiscal	2 años y medio	Si	No	No
01-030-0231	No
01-030-0232	Fiscal	2 años y medio	Si	Si	No
	6		6	Si = 2 No = 4	Si = 1

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro

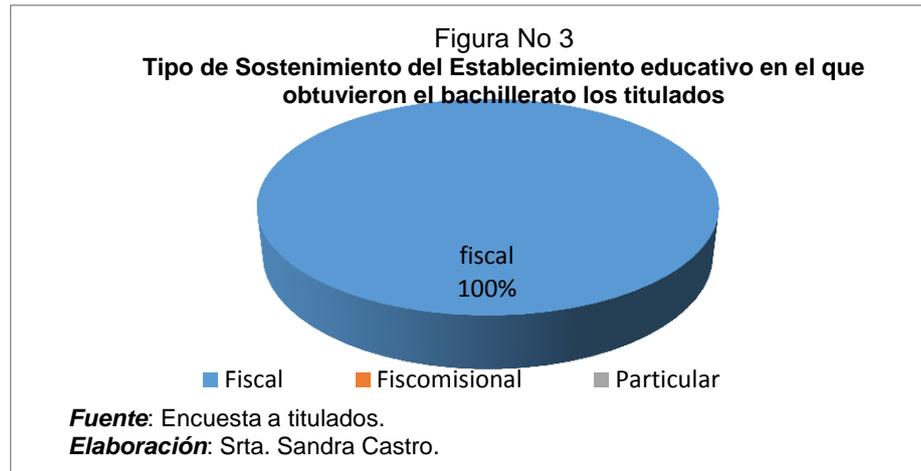
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato los titulados.

Tabla 6 Tipo de sostenimiento del establecimiento educativo en el que obtuvieron el bachillerato los titulados

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro



Todos los entrevistados manifestaron que han terminado sus estudios de bachillerato en instituciones educativas fiscales, como lo podemos apreciar en la tabla No 6.1. y la figura No 3.en relación a este tema (MED Ecuador 2012) hace referencia a que la educación no debe ser un privilegio de pocos ,sino de toda la población, y una vez que todos tengamos las mismas oportunidades y derechos la realidad sería diferente. Como investigadora se puede evidenciar que la educación es lo más importante en la vida del ser humano no importa si esta viene de instituciones fiscales o particulares, lo importante es recibir educación.

3.1.2.2. Tipo de educación

A esta interrogante todos los encuestados han respondido que han tenido un tipo de educación regular.

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

Tabla 7 Nivel de estudios alcanzados por los titulados luego de la licenciatura

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	1	16,67
Posgrado	1	16,67
Ninguno	4	66,66
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración Srta. Sandra Castro.

El 16,67% manifiestan estar cursando estudios de cuarto nivel, otro 16,67% están egresados de una maestría en educación, no obstante, hay un 66,66% que manifiestan no

realizar ningún tipo de estudio o formación después de su licenciatura. Esto implica que existe una baja motivación por continuar estudiando o preparándose mejor.

3.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de la educación.

Tabla 8 CARACTERISTICAS LABORALES DE LOS DOCENTES ENTREVISTADOS

Código de los titulados	Titulados con empleo durante la carrera	Titulados con empleos a partir de los 4 últimos ciclos de estudio	Grado de relación entre formación universitaria y el trabajo del titulado EGB	Tiempo alcanzado el Primer empleo	Actividad actual	Rol del desempeño del titulado en el ámbito laboral	Status del titulado en el trabajo actual	titulados que no trabajan en la actividad docente	Titulados que no trabajan en la actualidad	Razones por las que no se encuentra laborando en la actualidad.
01-030-0225	Si	Si	Trabaja en su área de profesión	2 meses	docentes	docente	Empleada			
01-030-0226								
01-030-0227	Si	Si	Trabaja en su área de profesión	Ya tenía empleo de docente	docentes	docente	Empleada			
01-030-0228	Si	Si	Trabaja en su área de profesión	Ya tenía empleo de docente	docentes	Director, administrativo y docente	Empleador			
01-030-0229	Si	Si	Trabaja en su área de profesión	Ya tenía empleo de docente	docentes	docente	Empleada		No trabaja	Fin de contrato de reemplazo
01-030-0230	Si	Si	Trabaja en su área de profesión	Ya tenía empleo de	docentes	docente	Empleada			

				docente						
01-030-0231								
01-030-0232	Si	Si	Trabaja en su área de profesión	Ya tenía empleo de docente	docentes	Directora y docente	Empleadora			
TOTAL	6	6	6							

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Srta. Sandra Castro

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.

La mayoría de los encuestados manifiestan tener una experiencia entre 8 y 10 años de docencia, todos ejercen la docencia en la actualidad.

Solo una persona ha manifestado realizar la actividad docente en dos lugares, en el establecimiento educativo que se encuentra contratada y en el sindicato de choferes del Azuay.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla 9 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	%
1	5	83,33
2	1	16.67
3	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.
Elaboración: Srta. Sandra Castro.

Según la información el 83,33% trabajan en un solo lugar mientras que el 16,67% lo hace en más de un lugar.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Del 100% de los titulados entrevistado, un 33,33% manifestó tener cargo en actividades directivas y los 66,67% restantes, solo están dedicados a la actividad docente.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

De los 100% de los titulados entrevistados, el 16,66% de docentes trabajan con contrato temporal, otro 16,66% tiene contrato laboral indefinido y el 66,67% restante tienen partidas fiscales.

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

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

Desde el punto de vista de los titulados. Todos manifiestan estar trabajando en el área de formación profesional en la cual se graduaron, para llegar a este nivel ha pasado mucho tiempo, incluso desarrollando otras actividades en las que no se prepararon, hasta ahora se encuentran realizando tanto actividades docentes como otras actividades.

Desde el punto de vista de los empleadores.- Las actividades de trabajo en las que asumen responsabilidades administrativas, no la desarrollan todos, varios necesitan realizar otros trabajos para solventar sus gastos familiares.

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.

Todos los titulados tanto docentes como directivos o empleadores proporcionan una gran importancia a su titulación, y por tanto a su realización como profesionales, ya que constituyen formadores, de personas con conocimientos y valores que la sociedad demanda a sus alumnos. De la misma forma el quehacer docente constituye una profesión que da muchas satisfacciones al ser humano como tal, el hecho de ser docentes es una vocación de servicio, y por tanto todos los titulados han manifestado que se encuentran realmente realizados como profesionales y como personas con esta profesión.

3.3. Valoración docente de la profesión

Respecto a la valoración del título del docente en educación básica, con respecto a ejercer ésta y/u otras opciones laborales; en una escala del 1 al 12: siendo el 1 el de mayor valoración y el 12 de menor opción, las respuestas a la pregunta, ¿Con su título profesional docente obtenido en la UTPL cuál es la mejor opción de trabajo?, las respuestas expresan los siguientes resultados.

Tabla 10 Síntesis de los resultados de la pregunta ¿Qué opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado?

Opciones laborales	Valoración del título para ejercer la opción laboral sugerida												Valor >
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Rector		3			3								2 y 5
Gerente de ONG						1	1		1	2		1	10
Consultor educativo				1	2	1	1		1				5
Cargo burocrático			1	1				1		1	1	1	disperso
Investigador educativo				1	1	1	1	1	1				Disperso
Docente de educación básica	6												1
Docente de bachillerato		1	2	1				2					3 y 8
Docente universitario							2	1		1	2		7 y 11
Terapia psicopedagógica				1			1		2	1	1		9
Tareas dirigidas		2	2	1				1					2 y 3
Supervisor zonal – MED			1								2	3	12
Docente de institutos pedagógicos						3			1	1		1	6
Nivel de concentración por opción	6	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	
Opción laboral más valorada	DEB	Rec	Db-Td	Disp.	Rec-Ce	DIP	DU	DB	TPs	ONG	DU - Sup	Sup.	

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro.

La que tiene mayor valoración (baremo) es la que está en estrecha relación con su titulación, es decir, “docente en educación básica” (DEB), los 6 entrevistados han manifestado que es la mejor opción laboral; el resto de valoraciones se dispersa entre el 2 y el 12. Así la opción de rector (Rec) tiene una valoración de 2, con un 3 están valoradas las opciones de “docente en bachillerato” (Db) y “tareas dirigidas” (Td), la valoración 4 se encuentra dispersa (Disp.) en 6 opciones diferentes; la opción de rector (Rec) y consultor educativo (Ce) alcanzan una valoración de 5, con una valoración de 6 ubica a la opción de docentes de institutos pedagógicos (DIP), el docente universitario se le da una valoración de 7 PE, el docente de bachillerato tiene una valor de 8, la terapia psicopedagógica tiene un valor de 9, la opción de gerente de ONG se le valora con un PE de 10, con un valor de 11 se establece la opción de docente universitario y supervisor zonal y con un 12 se califica supervisor zonal.

En síntesis, la mejor opción laboral con el título obtenido es DEB con una valoración de 6/6, seguida de la opción de rector, docente de bachillerato, supervisor zonal, docente universitario con 2/6, y la opción de tareas dirigidas, consultor educativo, terapia psicológica, ONGs. Con 1/6.

Seguidamente puntualizamos más detenidamente cada una de las opciones laborales y su valoración expresada.

Con respecto a RECTOR de una institución educativa.- 3 personas valoran con un 2; 3 con un 5.

Tabla 11 Valoración de la frecuencia con respecto al cargo de rector con el título de su profesión

Opción	Frecuencia	PE
1 Docente de educación básica	0	0
2 Rector	3	50
3 Docente de bachillerato	0	0
4 Tareas dirigidas	0	0
5 Consultor educativo	3	50
6 Docentes de instituciones pedagógicas	0	0
7 Docente universitario	0	0
8 Docente bachillerato	0	0
9 Tarea psicopedagógica	0	0
10 Gerente de ONG	0	0
11 Docente universitario suplente	0	0
12 Supervisor zonal	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro.

Como Gerente de ONG, la valoración se encuentra expresada de la siguiente manera: califican el 66.67% de docentes, con una valoración de 6, 7,9 y 12 del título de educación básica para trabajar en una ONG, y el 33,33% le da una valoración de 10.

Tabla 12 Valoración del título de EGB con respecto al cargo de Gerente de ONGs.

Opción	Frecuencia	PE
1 Docente de educación básica	0	0
2 Rector	0	0
3 Docente de bachillerato	0	0
4 Tareas dirigidas	0	0
5 Consultor educativo	0	0
6 Docentes de instituciones pedagógicas	1	16,67
7 Docente universitario	1	16,67
8 Docente bachillerato	0	0
9 Tarea psicopedagógica	1	16,67
10 Gerente de ONG	2	33,33
11 Docente universitario suplente	0	0
12 Supervisor zonal	1	16,66
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro.

Consultor educativo, el 66,67% califica con valores de 4, 6,7 y 9. Y el 16,66% de docentes le dan un valor de 5.

Tabla 13 Valoración del título de su profesión con respecto al cargo de Consultor Educativo

Opción	Frecuencia	PE
1 Docente de educación básica	0	0
2 Rector	0	0
3 Docente de bachillerato	0	0
4 Tareas dirigidas	1	16,67
5 Consultor educativo	2	33,33
6 Docentes de instituciones pedagógicas	1	16,67
7 Docente universitario	1	16,67
8 Docente bachillerato	0	0
9 Tarea psicopedagógica	1	16,67
10 Gerente de ONG	0	0
11 Docente universitario suplente	0	0
12 Supervisor zonal	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro.

Cargo burocrático, la dispersión es mayor, ya que valoran de la siguiente manera: el 16.67% respectivamente de docentes valoran con un indicador de 3, 4, 8, 10, 11 y 12.

Tabla 14 Valoración del título de EGB con respecto al cargo de Cargo burocrático

Opción	Frecuencia	PE
1 Docente de educación básica	0	0
2 Rector	0	0
3 Docente de bachillerato	1	16,67
4 Tareas dirigidas	1	16,67
5 Consultor educativo	0	0
6 Docentes de instituciones pedagógicas	0	0
7 Docente universitario	0	0
8 Docente bachillerato	1	16,67
9 Tarea psicopedagógica	0	0
10 Gerente de ONG	1	16,67
11 Docente universitario suplente	1	16,67
12 Supervisor zonal	1	16,67
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro.

Como investigador educativo, la valoración se encuentra concentrada en el medio de la escala, de la siguiente manera: 16.67% valoran con un 4, 5, 6, 7,8 y 9.

Tabla 15 Valoración del título de su profesión con respecto al cargo de investigador educativo

Opción	Frecuencia	PE
1 Mayor opción	0	0
2 -3	0	0
4 - 9	1	16,67 C/u
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Autora de la investigación.

Docentes de Educación Básica, la valoración de 100% de personas se concentra en el 1, indicador de mayor opción para la profesión.

Tabla 16 Valoración de la frecuencia con respecto al cargo de Docentes de Educación Básica con el título de su profesión

Opción	Frecuencia	PE
1 Docente de educación básica	6	100
2 Rector	0	0
3 Docente de bachillerato	0	0
4 Tareas dirigidas	0	0
5 Consultor educativo	0	0
6 Docentes de instituciones pedagógicas	0	0
7 Docente universitario	0	0
8 Docente bachillerato	0	0
9 Tarea psicopedagógica	0	0
10 Gerente de ONG	0	0
11 Docente universitario suplente	0	0
12 Supervisor zonal	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro

Docentes de bachillerato: las valoraciones se encuentran el 33,33% de docentes valoran con un 2, y 4. y el 66,67% valoran con un 3 y un 8. Concluyéndose que con el título obtenido en EGB si se puede trabajar como profesor en el nivel de bachillerato.

Tabla 17 Valoración de la frecuencia con respecto al cargo de Docentes de bachillerato con el título de su profesión

Opción	Frecuencia	PE
1 Docente de educación básica	0	0
2 Rector	1	16,67
3 Docente de bachillerato	2	33,33
4 Tareas dirigidas	1	16,67
5 Consultor educativo	0	0
6 Docentes de instituciones pedagógicas	0	0
7 Docente universitario	0	0
8 Docente bachillerato	2	33,33
9 Tarea psicopedagógica	0	0
10 Gerente de ONG	0	0
11 Docente universitario suplente	0	0
12 Supervisor zonal	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro.

La opción, docentes universitarios, el 66,67% dan una valoración de 7 y 11 respectivamente; un 33,33% en el 8 y en el 10, considerándose como una buen opción de trabajo, ser docente universitario.

Tabla 18 Valoración de la frecuencia con respecto al cargo de docentes universitarios con el título de su profesión

Opción	Frecuencia	PE
1 Docente de educación básica	0	0
2 Rector	0	0
3 Docente de bachillerato	0	0
4 Tareas dirigidas	0	0
5 Consultor educativo	0	0
6 Docentes de instituciones pedagógicas	0	0
7 Docente universitario	2	33,33
8 Docente bachillerato	1	16,67
9 Tarea psicopedagógica	0	0
10 Gerente de ONG	1	16,67
11 Docente universitario suplente	2	33,33
12 Supervisor zonal	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro

Terapia psicopedagógica, 4 docentes que equivalen al 66,67% valora en el 4,7,10 y11 y 33,33% valoran con un 9. Significando que constituye también una buena opción de trabajo.

Tabla 19 Valoración de la frecuencia con respecto al cargo de Terapia psicopedagógica con el título de su profesión

Opción	Frecuencia	PE
1 Docente de educación básica	0	0
2 Rector	0	0
3 Docente de bachillerato	0	0
4 Tareas dirigidas	1	16,67
5 Consultor educativo	0	0
6 Docentes de instituciones pedagógicas	0	0
7 Docente universitario	1	16,67
8 Docente bachillerato	0	0
9 Tarea psicopedagógica	2	33,33
10 Gerente de ONG	1	16,67
11 Docente universitario suplente	1	16,67
12 Supervisor zonal	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro.

Tareas dirigidas.- el 66,67% valoran con un indicadores de 2 y 3 respectivamente y solo dos persona valoran con un 4 y el 8, equivaliendo a un 33,33% de los entrevistados.

Tabla 20 Valoración de la frecuencia con respecto al cargo de Tareas dirigidas con el título de su profesión

Opción	Frecuencia	PE
1 Docente de educación básica	0	0
2 Rector	2	33,33
3 Docente de bachillerato	2	33,33
4 Tareas dirigidas	1	16,67
5 Consultor educativo	0	0
6 Docentes de instituciones pedagógicas	0	0
7 Docente universitario	0	0
8 Docente bachillerato	1	16,67
9 Tarea psicopedagógica	0	0
10 Gerente de ONG	0	0
11 Docente universitario suplente	0	0
12 Supervisor zonal	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro.

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación:

Solo el 16,67% valora con un 3. Un 33,33% le dan un valor de 11 y el 50% le dan un valor mínimo de 12 con menor opción de trabajo.

Tabla 21 Valoración de la frecuencia con respecto al cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación con el título de su profesión

Opción	Frecuencia	PE
1 Docente de educación básica	0	0
2 Rector	0	0
3 Docente de bachillerato	1	16,67
4 Tareas dirigidas	0	0
5 Consultor educativo	0	0
6 Docentes de instituciones pedagógicas	0	0
7 Docente universitario	0	0
8 Docente bachillerato	0	0
9 Tarea psicopedagógica	0	0
10 Gerente de ONG	0	0
11 Docente universitario suplente	2	33,33
12 Supervisor zonal	3	50
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro.

Docente de instituciones pedagógicas: el 50% de los entrevistados manifiestan que su título tiene un valor de 6 y el 50% restante se diversifican valorándolo con un 9, 10 y 12.

Tabla 22 Valoración de la frecuencia con respecto al cargo de Docente de instituciones pedagógicas con el título de su profesión

Opción	Frecuencia	PE
1 Docente de educación básica	0	0
2 Rector	0	0
3 Docente de bachillerato	0	0
4 Tareas dirigidas	0	0
5 Consultor educativo	0	0
6 Docentes de instituciones pedagógicas	3	50
7 Docente universitario	0	0
8 Docente bachillerato	0	0
9 Tarea psicopedagógica	1	16,67
10 Gerente de ONG	1	16,67
11 Docente universitario suplente	0	0
12 Supervisor zonal	1	16,67
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro.

3.4 Satisfacción docente

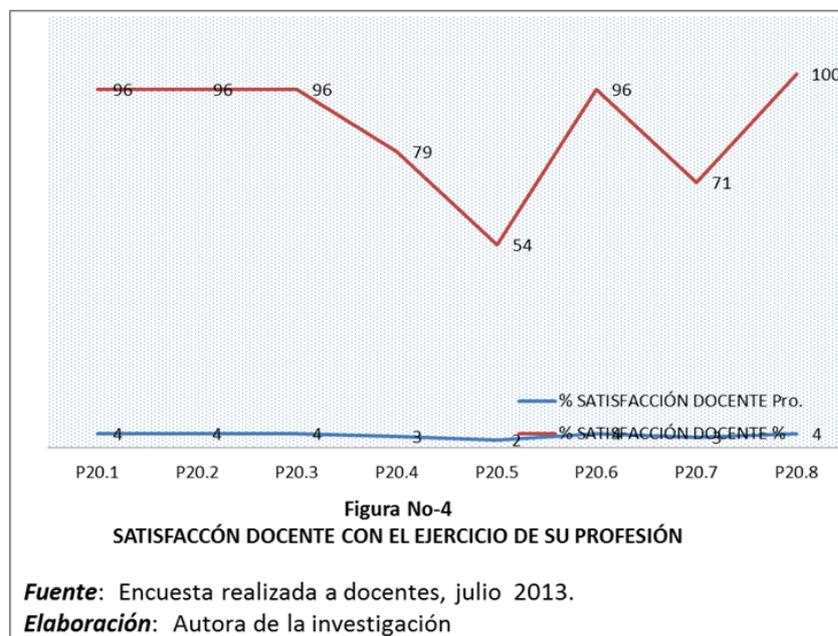
Por último creemos que es fundamental traer a explicación el nivel de satisfacción que manifiestan tener los encuestados en relación con la práctica docente como profesión.

Tabla 23 BAREMO DE SATISFACCIÓN DOCENTE

#pregunta	Pro.	%
¿Cuál es el grado de coincidencia entre la actividad laboral que desempeña actualmente y sus estudios de Ciencias de la Educación?	4	96
¿La docencia le ha ayudado a progresar socialmente?	4	96
¿La profesión docente le ha proporcionado prestigio en el entorno laboral?	4	96
¿Su título profesional le posibilita ascensos laborales en la institución donde trabaja?	3	79
¿El salario docente está acorde con las funciones que realiza?	2	54
¿El trabajo docente presenta situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula?	4	96
La labor docente presenta diversidad de actividades en el trabajo?	3	71
¿La titulación docente le brinda varias posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos?	4	100

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Srta. Sandra Castro



Los resultados son interesantes ya que explican, que en forma general la mayoría de los docentes manifiestan estar muy satisfechos con su profesión y sus tareas docentes ejecutadas día a día. Solo dos personas expresan estar “medianamente satisfechas” las causas son, no por su vocación pedagógica sino por baja remuneración económica en

relación a las grandes exigencias que se debe cumplir para mantener una educación de calidad.

A modo de conclusión de este apartado, creemos que esta investigación ha permitido obtener algunos resultados importantes para el trabajo mancomunado de la Universidad., entre ellos tenemos:

Por una parte, la caracterización de los titulados, realizada, ya sea en forma individual, a nivel académico y laboral ha permitido conocer información de primera mano, recogida a través de la encuesta y la entrevista realizada a las y los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja establecidos como muestra de investigación.

Por otra, se ha determinado indicadores como edad, género, lugares de trabajo, nivel de satisfacción con las aplicación de su rol docente, sus requerimientos como docentes, sus necesidades y oportunidades de superación académica, tiempo de experiencia docente, el rol del titulado en su lugar de trabajo, y las posibilidades de ascenso, y/o de trabajar en otras áreas con su título, entre otros.

3.5 Inventario de las tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia e importancia desde el punto de vista de los titulados y empleadores.

3.5.1. Aspectos metodológicos–didácticos que desarrolla el titulado.

Referente a este aspecto en la tabla que se encuentra a continuación se detalla las tareas que se realizan dentro y fuera del aula, para dar cumplimiento a este quehacer importante del proceso educativo desde los titulados.

Considerando que todos desarrollan este tipo de aspectos metodológicos, ya que es un requerimiento de la Institución y una responsabilidad del docente como prestador de servicio educativo, ha sido valorada desde el punto de vista del empleador y del titulado, los resultados son expuestos a continuación.

Es importante señalar que la valoración tiene una variación de 1 a 4; siendo 1 el de menor valor y el 4 la más alta valoración con la que califican a cada actividad emprendida por el titulado. Esta valoración se la hace en tres parámetros, la frecuencia con la que los titulados preparan este tipo de actividades, la importancia que le dan a estas tareas y el nivel de formación que poseen los titulados para desarrollar su tarea docente.

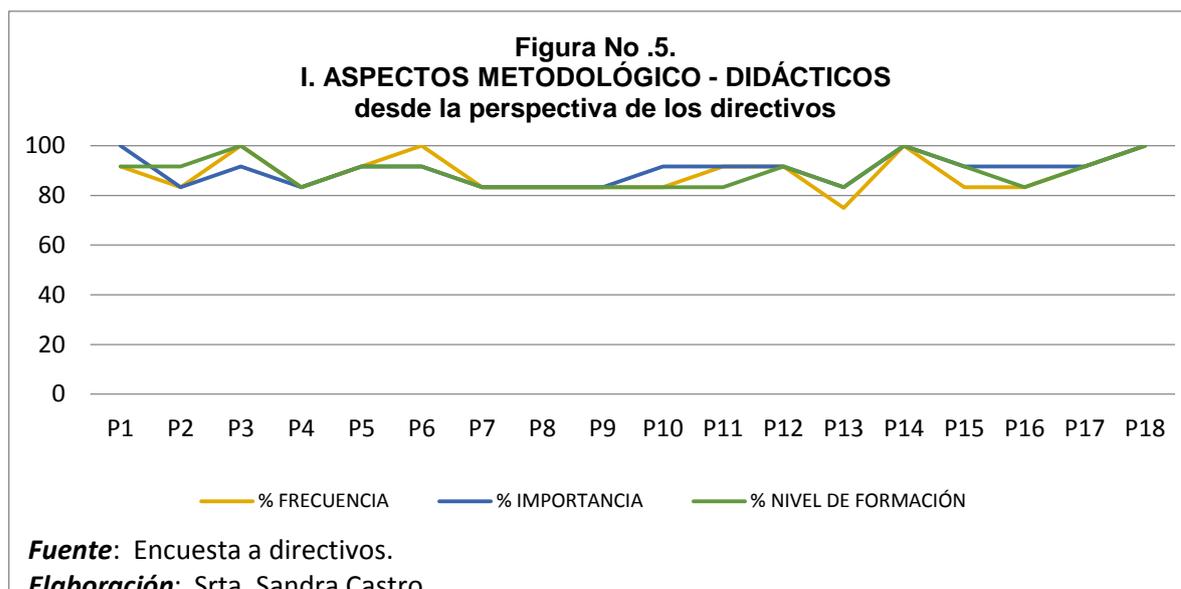
Desde la visión de los directivos o empleadores estas tareas son valoradas de la siguiente manera:

Tabla 24 I. Aspectos metodológico-didácticos Evaluados desde la perspectiva de los empleadores

# Pregunta	P r o .	% FRECUENCIA	P r o .	% IMPORTA NCIA	P r o .	% NIVEL DE FORMACIÓN
1. Preparar los contenidos teóricos de la materia o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	92	4	100	4	92
2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	83	3	83	4	92
3. Planificar actividades de aula	4	100	4	92	4	100
4. Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	83	3	83	3	83
5. Organizar espacios de aula	4	92	4	92	4	92
6. Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	4	100	4	92	4	92
7. Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje	3	83	3	83	3	83
8. Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	83	3	83	3	83
9. Aplicar didácticas específicas de la asignatura	3	83	3	83	3	83
10. Aplicar la psicología de la educación en el aula	3	83	4	92	3	83
11. Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos de los alumnos	4	92	4	92	3	83
12. Realizar actividades extracurriculares con alumnos	4	92	4	92	4	92
13. Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	3	75	3	83	3	83
14. Revisar las tareas estudiantiles	4	100	4	100	4	100
15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para los estudiantes que lo necesitan	3	83	4	92	4	92
16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	83	4	92	3	83
17. Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	4	92	4	92	4	92
18. Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (TCs) en el aula.	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Srta. Sandra Castro.



Los directivos expresa que los docentes titulados de la UTPL están preparados para desarrollar este aspecto metodológico didáctico ya que su valoración se encuentra entre 3 y 4 puntos.

Estos indicadores no hacen más que resaltar la situación positiva del proceso educativo que realizan los docentes en sus puestos de trabajo, calificándolos entre una valoración de 3 y 4 como lo apreciamos en el grafico anterior expuesto.

Finalmente, al relacionar los criterios de los directivos, titulados, nuestro punto de vista con los artículos científicos que fundamentan la teoría de esta investigación podemos sintetizar los consecutivos criterios:

Titulados

A pesar de que su cumplimiento profesional actual es valorado entre 3 y 4 y es muy bien aceptado, la mayoría de los directivos, en sus entrevistas sostienen que les falta formación a los titulados en: técnicas pedagógicas, elaboración de recursos didácticos, dominar el contenido de las asignaturas, aplicar la psicología educativa en el aula, contralar el ambiente escolar, promover trabajos reflexivos y participativos que son básicos para su labor exitosa.

Empleadores

Por su parte los docentes mantienen que si están en la capacidad de resolver problemas dentro y fuera del aula y si cuentan con la suficiente preparación teórica.

Artículos científicos:

Confirman que existen falencias entre la teoría y la práctica. Que la mayoría de docentes no tienen conocimiento de las realidades concretas en las cuales se van a desenvolver en su práctica docente y por tanto es importante poner atención a este aspecto. (Avalos B2009)

Punto de vista de la investigadora

Que los docentes tienen muchas dificultades al ingresar a trabajar en un establecimiento educativo, porque los estudios recibidos son más teóricos que prácticos. Todos exigen experiencia laboral pero las instituciones de educación superior no generan oportunidades de prácticas docentes y las instituciones receptoras tan poco están dispuestas a apoyar estas necesidades. Se visualiza también, que en la realidad esta profesión está centrada en lo que puede generar económicamente antes que por vocación de ser docente.

Relación

Todos los actores coinciden en que la educación superior debe enfocarse a mejorar la formación docente, debe replantear su currículo de formación, dando mayor énfasis y tiempo a las actividades prácticas de la docencia para que cuando salgan los nuevos titulados tengan suficiente experiencia en la práctica docente y pueda resolver los problemas que les implica ser docente en cualquier lugar y/o nivel educativo que le toque trabajar.

3.5.2. Aspectos de autoevaluación de la práctica docente desarrollados por el titulado

La evaluación y autoevaluación según manifestaron los entrevistados constituye una vía necesaria para el monitoreo de los conocimientos de los alumnos y de su práctica docente en el aula. Para su registro se estableció los siguientes parámetros de evaluación y autoevaluación.

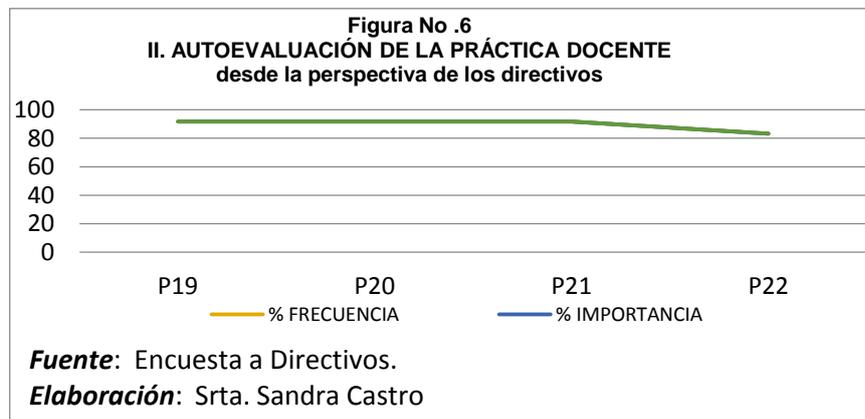
Respecto a esto, la frecuencia, importancia y el nivel de formación vista desde los directivos se encuentran expresados en la siguiente tabla y graficada en el gráfico correspondiente que se encuentran a continuación.

Tabla 25 II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

# Pregunta	P r o .	% FRECUE NCIA	P r o .	% IMPORTANCIA	P r o .	% NIVEL DE FORMACIÓN
19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	4	92	4	92	4	92
20. Evaluar las competencias requeridas por los alumnos	4	92	4	92	4	92
21. Realizar autoanálisis críticos de la enseñanza diaria, con fines de mejora	4	92	4	92	4	92
22. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	83	3	83	3	83

Fuente: Encuesta a Directivos.

Elaboración: Srta. Sandra Castro



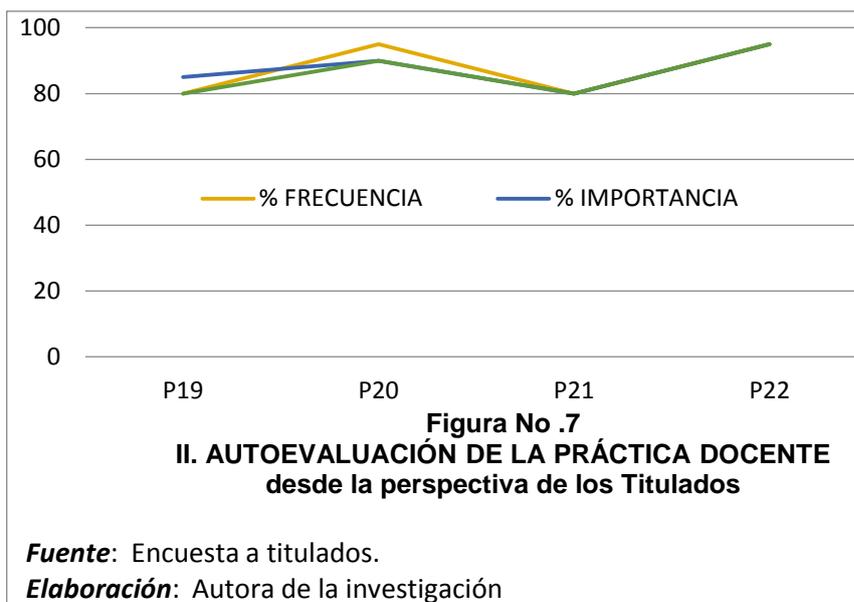
Por su parte los titulados manifiestan los siguientes valores registrados en la tabla y gráfico que se encuentran a continuación.

Tabla 26 II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

# Pregunta	P r o .	% FRECUE NCIA	P r o .	% IMPORTANCIA	P r o .	% NIVEL DE FORMACIÓN
19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	80	3	85	3	80
20. Evaluar las competencias requeridas por los alumnos	4	95	4	90	4	90
21. Realizar autoanálisis críticos de la enseñanza diaria, con fines de mejora	3	80	3	80	3	80
22. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	4	95	4	95	4	95

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Autora de la investigación



La autoevaluación está estimada entre 3 y 4 puntos desde las dos fuentes de información; esto significa que las tareas son desarrolladas y cumplidas a cabalidad en el proceso de enseñanza aprendizaje son muy bien.

Respecto a la relación de estos aspectos son los siguientes

Titulados:

Por su parte los directivos consideran que el desempeño de los docentes en esta área cuentan con suficientes conocimientos pues el desempeño de los docentes en esta área para ellos lo consideran adecuado ya que todos ellos llegaron al establecimiento educativo con experiencia laboral, desearían que los profesores que laboran como aquellos que se están preparando en las universidades aprendieran un segundo idioma

Empleadores:

Los titulados opinan que dentro de sus conocimientos cuentan con un buen nivel para desarrollar aspectos que se requiere en esta área consideran que su nivel de formación es muy bueno por tanto cuentan con suficientes bases, pero que tienen debilidad en el dominio de un segundo idioma

Artículos científicos:

La práctica docente requiere de tiempo para poder dominarla la mayoría de docentes tiene dificultades el momento de realizar actividades sobre la práctica educativa.

(ANECA) 2009

P-v investigadora

La situación de ser educadores nos lleva a reflexionar que nuestra preparación es insuficiente para la demanda del mercado.

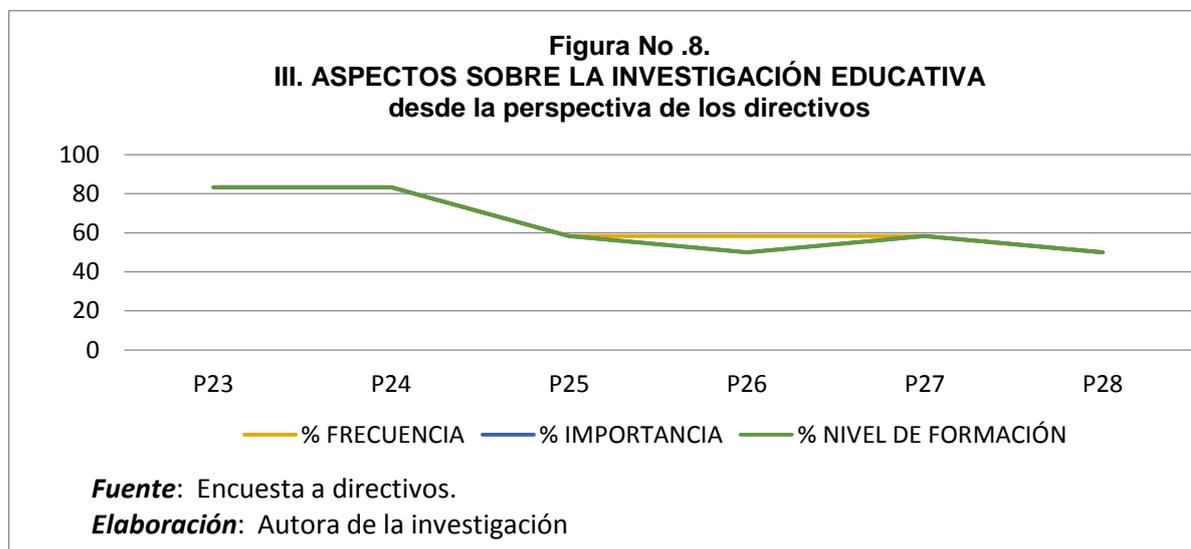
Relación:

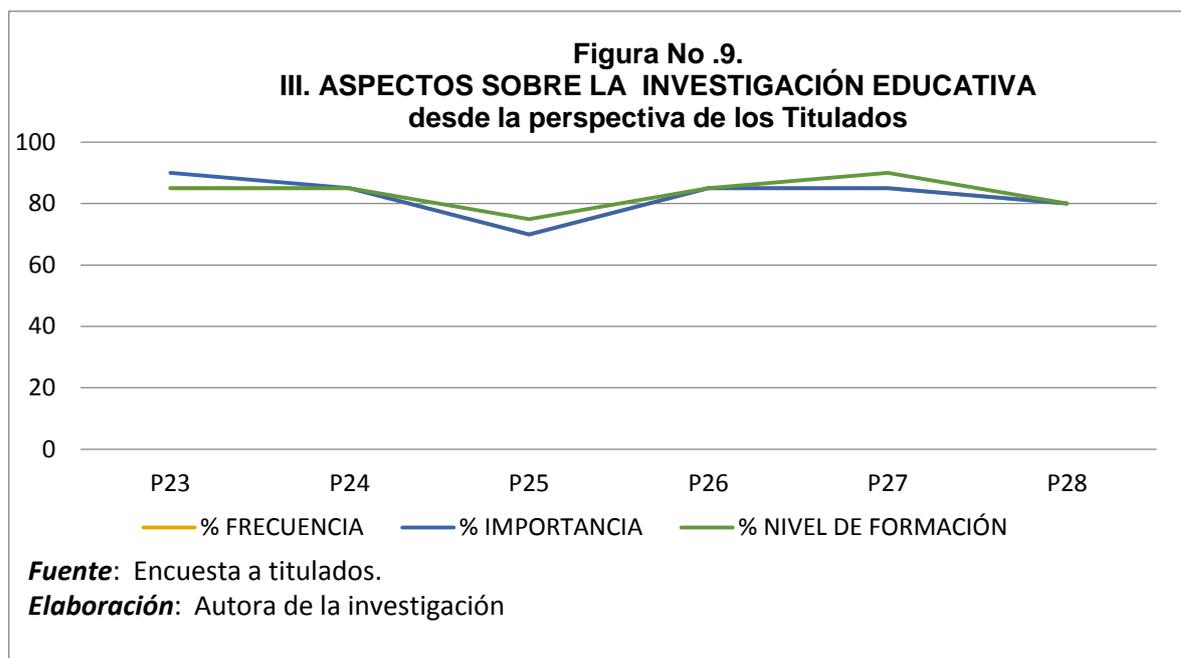
Al enfocar los diversos criterios podríamos deducir que el éxito en las labores docentes está enfocada en el dominio del área de la práctica y aprendizaje de un según idioma.

3.5.3. Aspectos de Investigación educativa desarrolla el titulado.

Esta actividad que por lo general es muy importante para la labor docente no alcanzado su real importancia y valoración por parte de los docentes entrevistados, la realizan si pero muy limitada, como causa el no disponer de tiempo para dicha tarea y de su bajo nivel de remuneración con el cual no alcanza más que para sobrevivir con su familia y la tarea de investigación constituye una actividad que necesita bastante inversión.

Desde la perspectiva de los directivos tenemos los siguientes indicadores:





En este ámbito de Investigación educativa la valoración se establece entre 2 y 3 puntos, desde la perspectiva de los directivos y desde los titulados de igual forma se concentran la mayoría en 3 puntos.

Las causas de dicha desmotivación y bajo nivel docente en el ámbito de desarrollar acciones de investigación educativa se encuentran en las bajas remuneraciones que reciben los docentes y en la falta de tiempo para capacitarse y realizar tareas de investigaciones extra laborales.

Haciendo la relación entre las opiniones recogidas de los docentes, empleadores, opinión de la investigadora y lo que dicen los documentos científicos sintetizamos en la tabla siguiente:

Los empleadores

Por otra parte los directivos coinciden la falencia de los educadores en esta área ya que los mismos no tienen participación activa dentro del área de proyectos educativos en diseño de programas y conducción de investigaciones relacionadas a la labor docente

Empleados –docentes

A criterio de los titulados existe poca participación y muy baja la formación en esta área

Artículos científicos

La baja preocupación y/o motivación para hacer investigación educativa por parte de los educadores es el principal indicador en este aspecto. En el campo laboral, el interés desde

los educadores es muy escasa en este aspecto, razón por lo cual tampoco incentivan o motivan dentro del aula a desarrollar esta competencia. (Dualde M.2001)

P-v investigadora

Los cambios que se han dado a nivel educativo son grandes pues la mayoría de docentes no tiene una adecuada preparación para enfrentar dichos cambios que se están llevando en la educación la misma requiere de tiempo y sobre todo preparación continua, sin embargo, hay poco interés en hacer investigación educativa por parte de los maestros, y el aprendizaje de un segundo idioma.

Relación

Tanto empleadores como docentes y los resultados encontrados en la investigación confluyen en un solo indicador: no existe interés y motivación en realizar actividades de investigación educativa ya que esa actividad implica más tiempo extra de las 8 horas que actualmente tienen que cumplir dentro de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad. Y por otra parte no existe formación exclusivamente para formar investigadores.

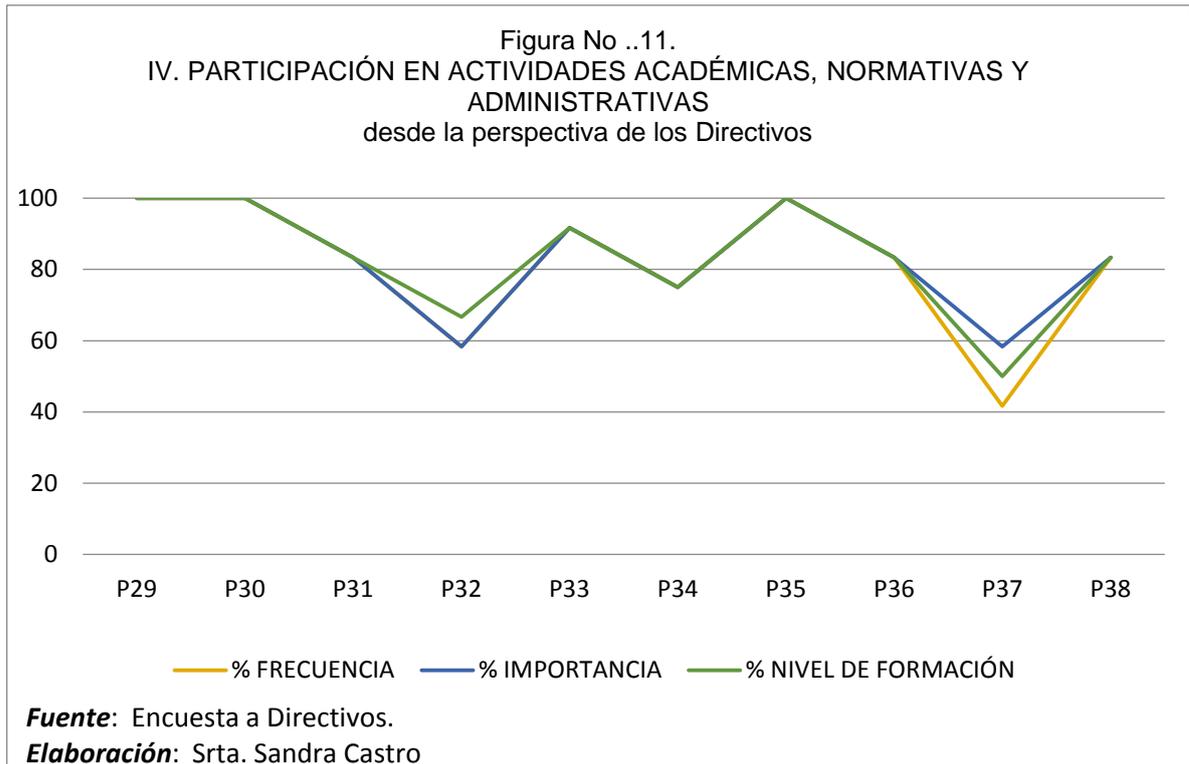
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado.

Según la información de los entrevistados la participación en actividades académicas, normativas y administrativas si participan en su totalidad.

Desde la perspectiva de los directivos las valoraciones se encuentran expresadas de la siguiente manera:

Tabla 27 IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS

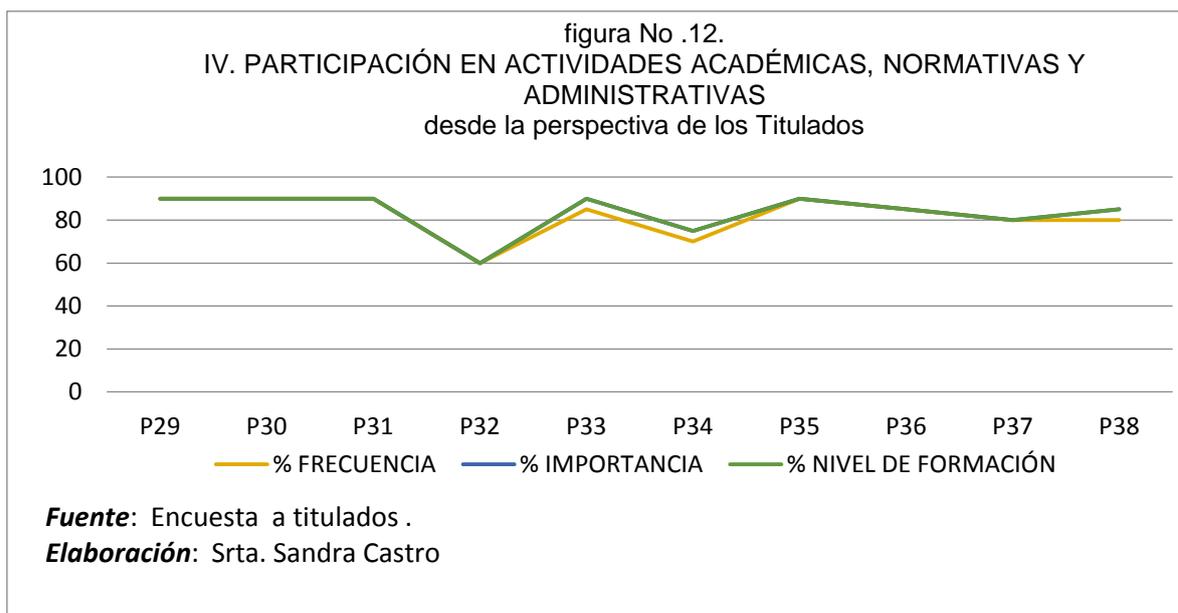
# Pregunta	P ro .	% FRECUEN CIA	P ro .	% IMPORTANCIA	P r o.	% NIVEL DE FORMACIÓN
29. Implementar programas, acciones y proyectos educativos y hacer el seguimiento y evaluación	4	100	4	100	4	100
30. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades organizativas con fines de intervención	4	100	4	100	4	100
31. Realizar reuniones de entrega de libretas con padres de familia	3	83	3	83	3	83
32. Participar en Juntas de Profesores	2	58	2	58	3	67
33. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	92	4	92	4	92
34. Ejercer funciones administrativas	3	75	3	75	3	75
35. Participar en Programas Formales dentro de la Institución (Proclamación de Abanderados y Escoltas, Jura de la Bandera, etc.)	4	100	4	100	4	100
36. Conocer y aplicar la Ley de Escalafón del Magisterio Nacional	3	83	3	83	3	83
37. Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación	2	42	2	58	2	50
38. Realizar reuniones de entrega de libretas con padres de familia	3	83	3	83	3	83



Por su parte los titulados se auto valoran con los indicadores expuestos en la siguiente tabla.

Tabla 28 IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS

# Pregunta	P r o .	% FRECUEN CIA	P r o .	% IMPORTANCIA	P r o .	% NIVEL DE FORMACIÓN
29. Implementar programas, acciones y proyectos educativos y hacer el seguimiento y evaluación	4	90	4	90	4	90
30. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades organizativas con fines de intervención	4	90	4	90	4	90
31. Realizar reuniones de entrega de libretas con padres de familia	4	90	4	90	4	90
32. Participar en Juntas de Profesores	2	60	2	60	2	60
33. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	85	4	90	4	90
34. Ejercer funciones administrativas	3	70	3	75	3	75
35. Participar en Programas Formales dentro de la Institución (Proclamación de Abanderados y Escoltas, Jura de la Bandera, etc.)	4	90	4	90	4	90
36. Conocer y aplicar la Ley de Escalafón del Magisterio Nacional	3	85	3	85	3	85
37. Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación	3	80	3	80	3	80
38. Realizar reuniones de entrega de libretas con padres de familia	3	80	3	85	3	85



En conclusión, la valoración en este ámbito desde los criterios de los directivos se encuentra diseminada entre 2, 3 y 4 puntos, debido a que desde su perspectiva los docentes deberían involucrarse de mejor manera en todas las actividades académicas, normativas y administrativas de los centros educativos en los cuales trabajan, pero su actuación es muy limitada y frágil, por tal motivo la participación de los maestros, es valorada con mucha prudencia.

Los empleadores

Los directivos manifiestan que cada docente tiene actividades que debe cumplir dentro de su horario de trabajo. Sin embargo éstos, no participan como ellos desearían que lo hicieran. Ya que todo depende de cómo se organice su tiempo dentro del centro educativo

Empleados –docentes

Los titulados manifiestan que no tienen mayor participación en el área normativa ni administrativa, excepto aquellos docentes que también cumplen la función de los directivos. Que corresponden a actividades académicas

Artículos científicos

Los docentes tienen varias actividades que las deben cumplir, pero todo depende del centro educativo en el cual trabajan. Si aparte de ser docente también eres directivo tus funciones son diferentes. En este sentido, la participación en actividades académicas y administrativas de vital importancia para el buen funcionamiento y éxito académico de la institución. (Ávalos B. 2009)

p-v investigadora

En la docencia el titulado tiene que cumplir varias actividades. Además de las labores de docente, también debe desempeñar actividades ligadas a la gestión y administración de la institución de acuerdo a las designaciones de los directivos.

Relación

El éxito de una institución educativa requiere de la participación y apoyo de todos quienes conforman el plantel educativo, en tal sentido las actividades necesarias para su desenvolvimiento deben involucrar a todo el personal, sin embargo en nuestra realidad los docentes poco se involucran en las actividades sociales y culturales.

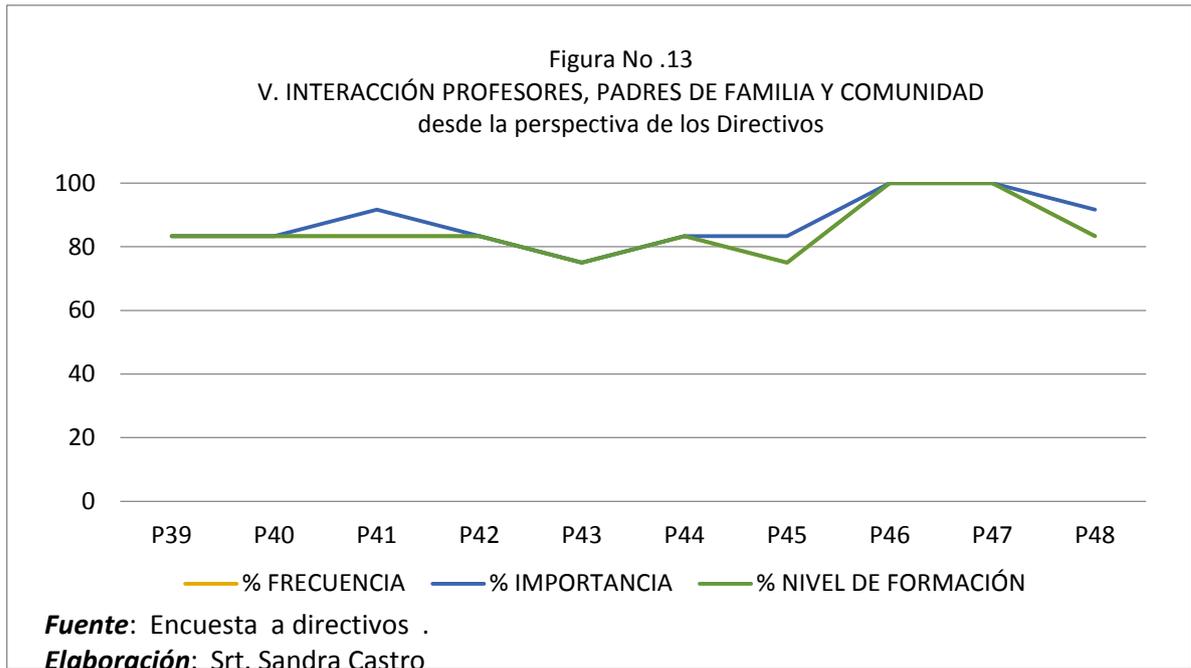
3.5.5. Interacción profesor –padres de familia y comunidad que desarrolla el titulado.

Todos los titulados manifiestan estar en plena interacción con los padres de familia y comunidad en la cual se encuentran trabajando.

Desde la opinión de los directivos la mayoría valoran con tres puntos como lo podemos apreciar en la siguiente tabla expuesta.

Tabla 29 V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD

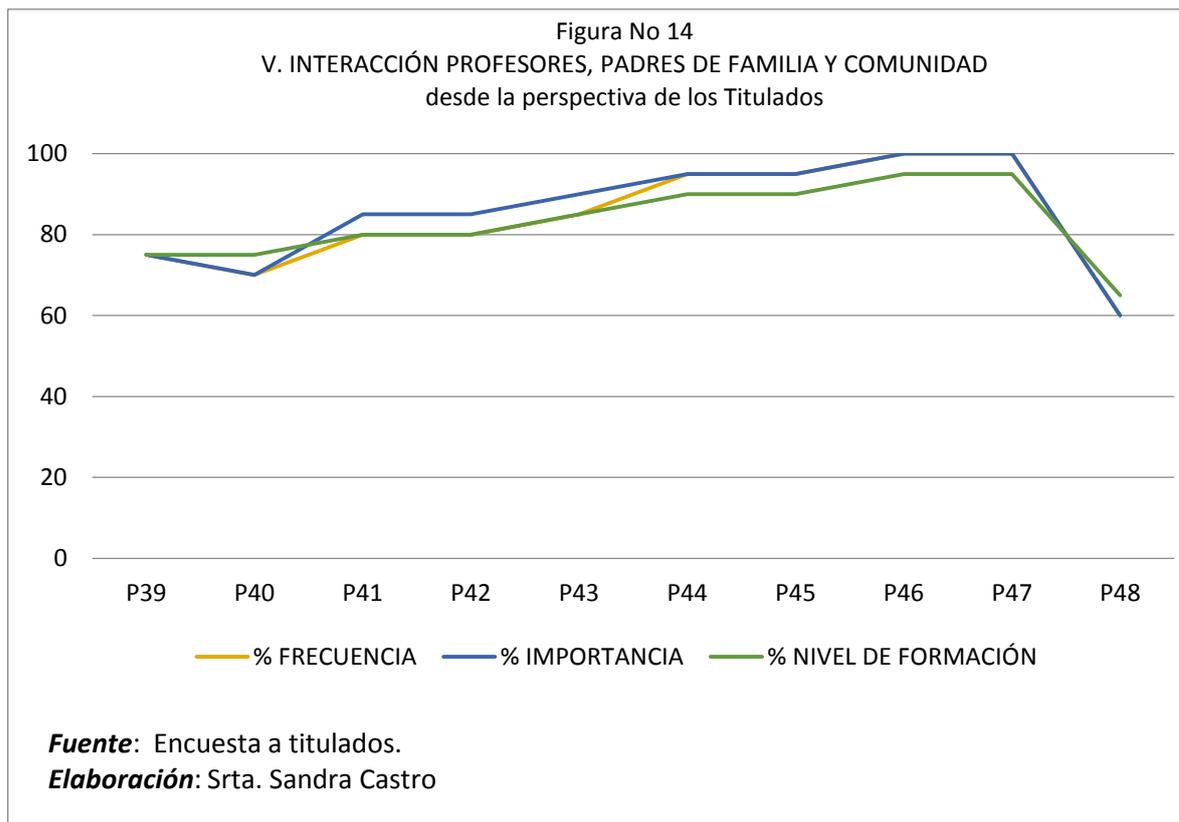
# Pregunta	P r o.	% FRECUEN CIA	P r o.	% IMPORTANCIA	P r o.	% NIVEL DE FORMACIÓN
39. Promover acciones de relación con la comunidad	3	83	3	83	3	83
40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	83	3	83	3	83
41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	83	4	92	3	83
42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	83	3	83	3	83
43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	75	3	75	3	75
44. Conocer el entorno social de los estudiantes	3	83	3	83	3	83
45. Organizar eventos de integración dentro de la Institución	3	75	3	83	3	75
46. Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	4	100	4	100	4	100
47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	100	4	100	4	100
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	83	4	92	3	83



Por su parte los titulados, coinciden con la puntuación mayoritaria de 3 puntos sobre 4, como se refleja los indicadores de la tabla siguiente:

Tabla 30 V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD

# Pregunta	P r o.	% FRECUEN CIA	P r o.	% IMPORTANCIA	P r o.	% NIVEL DE FORMACIÓN
39. Promover acciones de relación con la comunidad	3	75	3	75	3	75
40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	70	3	70	3	75
41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	80	3	85	3	80
42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	80	3	85	3	80
43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	85	4	90	3	85
44. Conocer el entorno social de los estudiantes	4	95	4	95	4	90
45. Organizar eventos de integración dentro de la Institución	4	95	4	95	4	90
46. Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	4	100	4	100	4	95
47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	100	4	100	4	95
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	2	60	2	60	3	65



Concluyendo tenemos que la valoración en este aspecto coinciden entre directivos y titulados, en concordancia con la realidad, pues existe también una debilidad de interacción del docente con el medio en el cual trabaja y su grupo de padres de familia y comunidad. De lo que se deduce entonces, que necesitan mejorar dicha interacción para que el proceso educativo sea exitoso y aporte al desarrollo local de la comunidad.

Los empleadores

Por su parte los directivos opinan que tanto la comunidad, padres de familia y profesores deben buscar un solo beneficio lo que en ocasiones no se da ya sea por falta de comunicación o de entendimiento entre comunidad padres de familia y docentes crean en ocasiones desajustes en la relación de esta triada.

Empleados –docentes

Su opinión es la de ser parte activa tanto en la institución educativa como fuera de ella

Artículos científicos

Los padres de familia y la sociedad entera deben buscar la forma de llegar a acuerdos que busquen el bien común por lo tanto la relación de padres de familia profesores y comunidad debe ser de un entendimiento para mejorar la educación y la entidad educativa sea un

espacio donde todos participen y sean colaboradores de una mejor educación. (MED-Ecuador, 2012).

p-v investigadora

El docente debe ser una persona que forme parte activa de la comunidad, teniendo una buena relación entre profesores, padres de familia y comunidad en ciertas ocasiones no se da porque existen diferencias de criterios y no todos propendemos consensos para un bien común y prevalecen los interés particulares. Débil relación de trabajo en equipo.

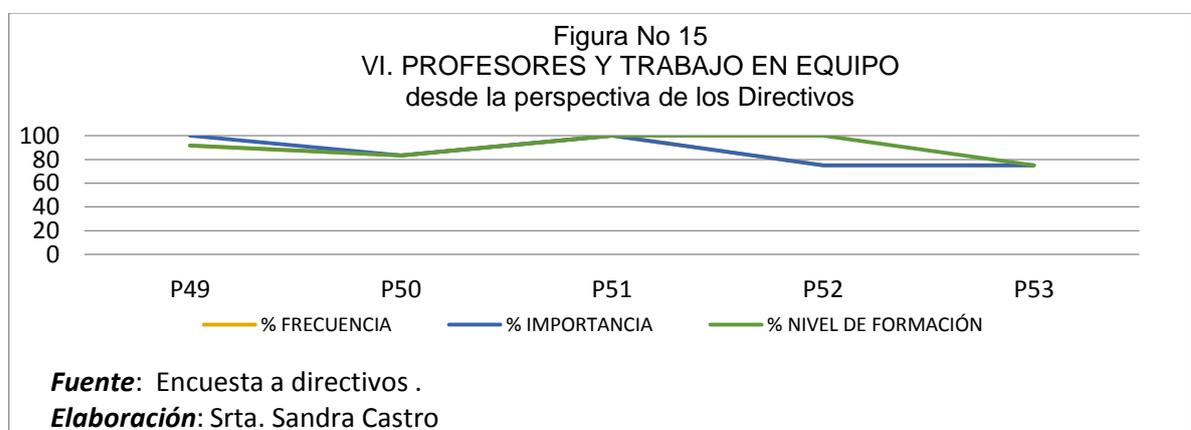
Relación

La interacción consensuada y respetuosa es la clave en las relaciones personales de todo grupo social, institución y/o comunidad. Los maestros trabajan fundamentalmente entre relaciones humanas, por tal sentido, tanto directores como docentes coinciden en llevar unas buenas relaciones dentro del centro educativo y comunidad en la que se encuentran insertos.

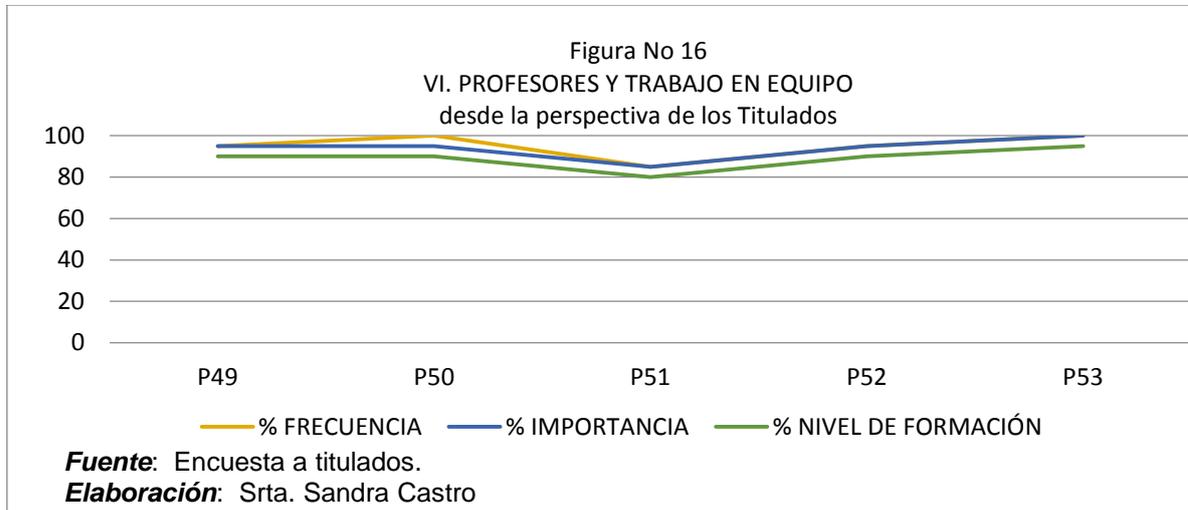
6.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implica trabajo en equipo

Realiza y participa en reuniones de planificación, con otros docentes, participa y promueve en reuniones de trabajo, trabaja en proyectos curriculares que implique trabajar en equipo. Colaborar con la comunidad educativa y barriales en las actividades sociales, culturales y deportivas.

La valoración de los directivos se establece entre 3 y 4, por alguna razón los docentes si trabajan en equipo pero dicha acciones son limitadas, motivo por el cual los directivos expresan con franqueza en esta y otros espacios de análisis del trabaja realizado que se debe mejorar a pesar que si se está trabajando.



Por su parte los titulados la mayoría valoran con un 4, de éstos indicadores se deduce que hay una valoración superior desde esta perspectiva, sin dejar al margen que hay que seguir trabajando para mejorar, pero su visión es trabajar en equipo dentro y fuera del aula.



En cuanto a la relación entre estos parámetros de reflexión tenemos:

Los empleadores

Los directivos son quienes están al frente de una o de otra manera en la coordinación de las actividades educativas y a su criterio el docente debe tener en cuenta que existen problemas cuando de trabajar en equipo se trata por la diferencia de opiniones y en ocasiones malos entendidos que a veces surgen en el trabajo y es ahí donde el docente muestra la capacidad que tiene para dejar de lado sus diferencias y ser participativo en la institución buscando siempre ser mejores.

Empleados - docentes

Ser parte de una institución educativa requiere no solamente de tener conocimientos en el área educativa esto conlleva también a saber relacionarse con los demás para que el equipo de trabajo surja y de esa manera la institución educativa sea un espacio de trabajo conjunto que busca el adelanto de la institución

Artículos científicos

La preparación del docente debe ser una preparación no solo en el ámbito científico – teórico sino también en relaciones humanas porque en una institución educativa no solo se requiere de dar clases a los alumnos sino de participar activamente en planificaciones, programas y más actividades que requieren trabajo en equipo para que una institución educativa sea exitosa.

(Cabezas C.y Ramos M.2009)

p-v investigadora

Al ser parte de un grupo de trabajo en una institución educativa pones en juego no solo tu capacidad para impartir clases sino tu capacidad de colaboración y participación dentro de la misma, poder dar opiniones que ayuden a sacar adelante a la institución y sobretodo trabajar en equipo por el bien de la institución y de los educandos.

Relación

La labor del docente requiere que su trabajo sea de calidad y concertado con los otros actores con quienes trabaja. En este sentido el maestro debe saber trabajar en equipo y demostrar su capacidad profesional para resolver problemas que a diario se dan en el proceso educativo.

6.5.7 Actividades de formación ejecuta el titulado.

Solo una de las personas entrevistadas manifiesta realizar actividades de formación en otros espacios de capacitación, el resto no lo hace.

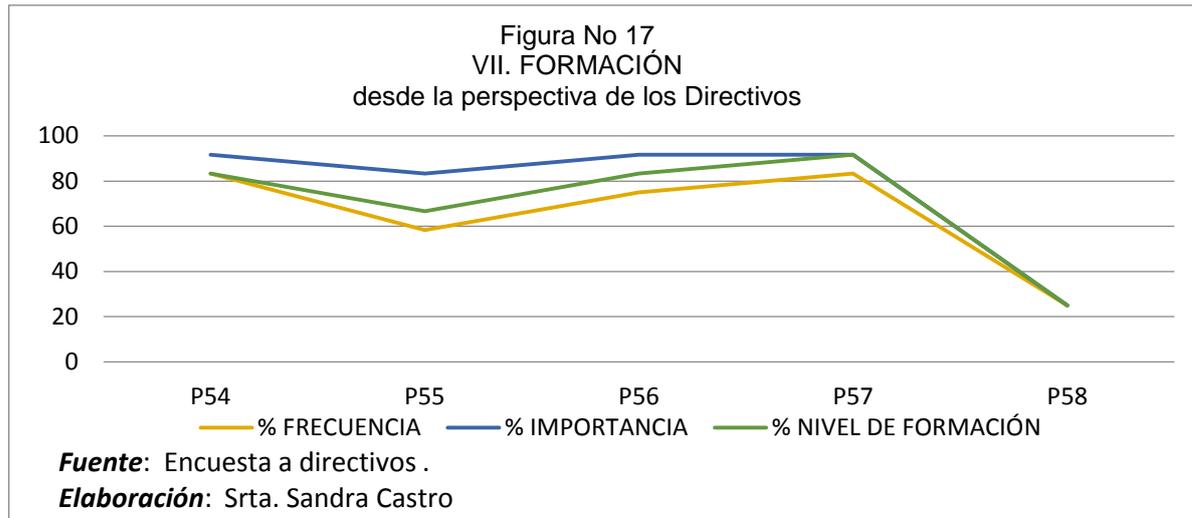
Desde los directivos la valoración al interés y nivel de formación que tienen los docentes se expuestos en la siguiente tabla.

Tabla 31 VII. FORMACIÓN

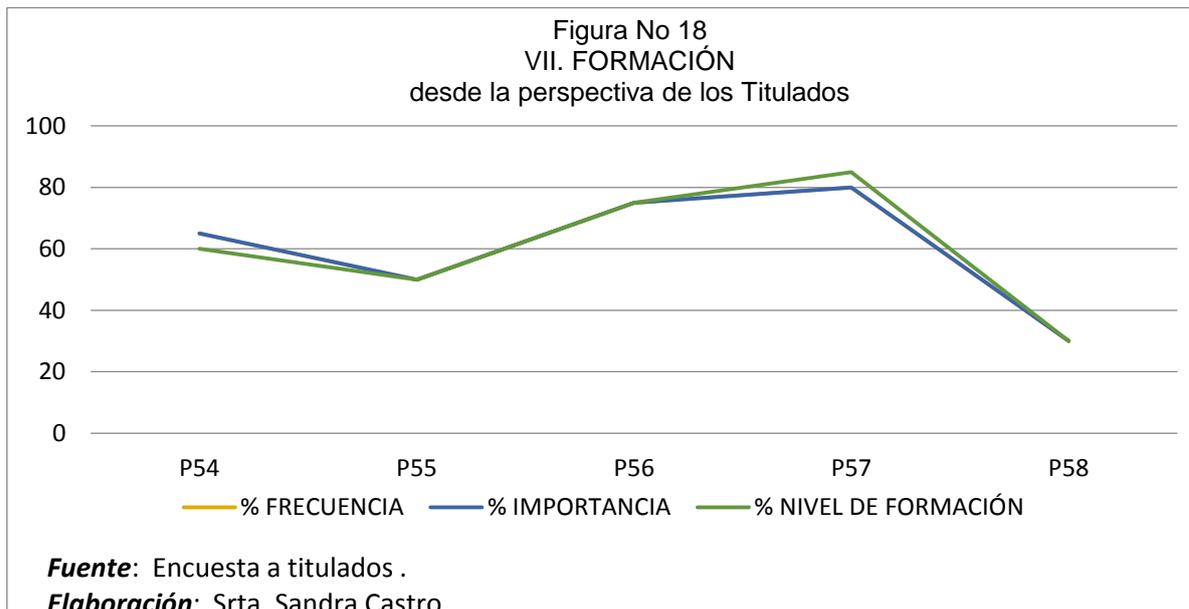
# Pregunta	P r o .	% FRECUEN CIA	P r o .	% IMPORTANCIA	P r o .	% NIVEL DE FORMACIÓN
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	83	4	92	3	83
Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	58	3	83	3	67
Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	3	75	4	92	3	83
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	83	4	92	4	92
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	25	1	25	1	25

Fuente: Encuesta a directivos .

Elaboración: Srta. Sandra Castro



Los titulados por su parte valoran entre 1 y 3 puntos, esto significa que para ellos la formación es muy escasa y débil después de haber obtenido su titulación. Las causas de este problema es la falta de tiempo y recursos económicos principalmente.



Sintetizando este apartado podemos manifestar que este parámetro, tanto desde el punto de los directivos como de los mismos maestros es muy poco valorado, y tampoco motivado desde las instituciones educativas, y si lo hacen, se vuelven como actividades que duplican el esfuerzo, el tiempo y el dinero que los maestros necesitan para la superación y actualización profesional.

Sin embargo consideran los maestros que es muy importante ocuparse de esta labor ya que los conocimientos adquiridos se ven aplicados en sus prácticas docentes diarias. Los docentes en cada práctica educativa manifiestan que aplican y motivan a que se vean expresados, los valores humanos, un espíritu emprendedor y una motivación positiva, en cada una de las acciones emprendidas por los estudiantes, en que todos podemos hacer las cosas y plantearnos metas que pueden ser cumplidas en la vida.

Los empleadores

Los directivos opinan que la formación, debe ser parte del desempeño docente, para que no exista desactualización entre el conocimiento científico y la práctica docente del titulado, ya que al existir dicho desfase para la institución y educandos puede significar un precio muy alto en la calidad de educación que oferta la institución educativa a la que representa.

Empleados -docentes

A criterio de los titulados la formación, capacitación y actualización de conocimientos es muy deficiente y restringida, es decir, tienen poca participación, debido a la lejanía de los centros educativos donde trabajan, las limitaciones económicas y la falta de tiempo para ello.

Artículos científicos

Existen nuevas expectativas y nuevas políticas con respecto a la formación docente ya que la misma debe ser permanente para que no exista falencias entre la actualización de conocimientos y la actualización de materias, lo cual ha retrasado mucho la educación ya que no se ha dado mayor importancia a la formación permanente de los docentes.

(Alonso L Fernández R Nyssen J.2009)

p-v investigadora

La formación continua es un espacio para no retrasar procesos en la educación sobre todo hoy nuestro país está enfocado en mejorar esta situación y la falencia que existe es la poca formación docente para llevar adelante estos cambios porque se puede palpar en la opinión de los docentes para ajustarse a estos cambios pero si estuvieran en formación permanente su criterio sería otro el de apoyar los nuevos cambios mas no el retrasar más éstos cambios en la educación.

Relación

La escasa formación continua de los docentes es preocupante ya que, todos sus actores manifiestan esta preocupación ya que las mismas demuestran una deficiente calidad en la

educación que impartimos, por lo que somos responsables de buscar soluciones a corto y largo plazo.

4 CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES

4.1. Conclusiones

Este proceso investigativo ha permitido obtener datos suficientemente objetivos y de primera mano para determinar la situación de los docentes titulados de la UTPL, a las conclusiones que hemos llegado son:

En sentido general esta investigación ha logrado cumplir con el objetivo de dar un seguimiento a los titulados de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja del periodo 2007-2012, resultado de dicho cumplimiento, podemos subrayar de forma objetiva los siguientes datos conseguidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación y de su análisis.

El personal docente titulado, objeto de esta investigación, radica en los cantones de Cuenca, Sigüig, Paute y Pucará pertenecientes a la provincia del Azuay. Hay una mayor presencia de mujeres a la de hombres en los puestos de trabajo. El promedio de edad de trabajo del grupo docente es de 37 años, la totalidad de los entrevistados obtuvieron el bachillerato en establecimientos educativos de tipo fiscal de carácter regular.

Todos los titulados encuestados están trabajando en la misma área de profesionalización en la que obtuvieron su titulación.

Los titulados actualmente laboran tanto en instituciones fiscales como fisco-misionales y particulares.

El mayor obstáculo para seguir capacitándose en su área, es el tiempo y la disponibilidad de recursos económicos, que limitarían continuar la superación pedagógica.

Existe también por parte de los directivos una resistencia al cambio propuesto por el Ministerio de Educación a nivel nacional, no obstante, el proceso de reforma educativa y de mejoramiento de calidad de la educación planteado y dirigido por la SENESCY continúa y va teniendo mayor aceptación de maestros y directivos.

El tiempo de experiencia docente que tienen los entrevistados se convierte en una fortaleza de los docentes de educación básica para incursionar en otros niveles de formación docente.

Se ha identificado también necesidades de una educación continua desde los titulados, en temas como: pedagogías generales y particulares, investigación educativa, tics importancia, liderazgo, otros idiomas y conocimiento de la realidad local.

Se ha establecido que la mejor relación entre la formación académica y la actividad laboral se da en los campos que tienen relación directa con su titulación: según los titulados y los empleadores se tiene: rector, gerente de ONGs, Consultor educativo, cargo burocrático, Investigador educativo, docente de ed. Básica, bachillerato, universitario, de institutos pedagógicos, terapia psicopedagógica, tareas dirigidas y supervisor zonal del MED.

Desde los directivos el perfil del docente en educación básica debe ser pedagógico en su relación con los estudiantes, creativo, líder, tener relación con padres de familia y comunidad, y sobretodo debe tener vocación.

4.2. Recomendaciones

Es necesario motivar al personal docente titulado a ingresar a los establecimientos educativos donde desarrollen sus destrezas de enseñanza.

Para un mejor desarrollo de las labores que desarrollo el personal docente, es conveniente capacitarse y estudiar temas que permitan desarrollar su trabajo en las áreas directivas.

El mantener un puesto de trabajo ya en instituciones públicas como privadas, es necesarios la capacitación continua ello le permitirá al docente mejorar sus destrezas de enseñanza como de aporte a la comunidad.

El personal docente puede involucrarse en los programas del SENESCY, además de ello las universidades e instituciones de educación pueden generar programas de capacitación, que se realicen en horarios factibles para los titulados, para que los mismo adquieran destrezas en sus labores cotidianas de trabajo.

Los docentes deben interesarse en la comunidad en la que trabajan a fin de aportar con sus conocimientos al desarrollo local.

Los directivos de las instituciones impulsarían los procesos de capacitación, a través de la generación de convenios con las universidades.

5 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Proyecto de capacitación y actualización profesional de los titulados en educación genEral Básica DE la Universidad Técnica particular de loja de la unidad educativa “Rosa de Jesús Cordero”para el periodo 2014 – 2016.

5.1. Justificación

Los futuros bachilleres que egresan de los colegios deben tener los conocimientos como herramientas necesarias para hacer frente a las situaciones tanto laborales como sociales, los profesores son quienes suministran su conocimiento y herramientas en las aulas. En el mundo laboral e incluso en las actividades cotidianas que hacemos el conocer y aprender un segundo idioma como el inglés resulta de mucha importancia. Por lo que desde quienes desarrollan funciones como profesores, ya que sea que laboren en zonas urbanas como rurales del país. Los profesores deberían contar con el tiempo suficiente para capacitarse en este tema, además de ello de aprender diversas metodologías para enseñar inglés a los jóvenes y jovencitas.

El hablar y escribir una segunda lengua abre las puertas laborales e incluso de ponerse un negocio, para quienes lo ejercitan, tanto para profesores como los mismos estudiantes, con ello se estaría motivando conocer y desarrollar metodologías de enseñanza.

En el ámbito de, “la auto evaluación del docente”, se evidencia las deficiencias en el dominio de una segunda lengua. En este aspecto la deficiencia radicaría en mejorar la capacidad de los docentes para enseñar una segunda lengua, que se puede tener en base de diseñar programas, proyectos e instrumentos educativos adaptados al medio, seguimiento y evaluación de programas y proyectos educativos.

Un aspecto que se busca es que en los programas y proyectos se continúen con: promover acciones de relación con la comunidad, colaborar en desarrollo comunitario , Intervenir en resoluciones de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, organizar eventos de integración dentro de la institución, realizar tutorías para padres de familia para lograr el apoyo.

Sabemos también, con certeza, a través de los resultados de las entrevistas, que los problemas internos de las prácticas docentes y de sus relaciones entre docentes, institución educativa y comunidad, se ven también afectados por la despreocupación de los titulados de continuar capacitándose, formándose y actualizándose después de haber egresado como

profesionales de la universidad, por lo que es necesario generar alternativas de motivación a los profesores.

En tal sentido la presente propuesta va encaminada a gestionar y ejecutar un proyecto de capacitación y actualización docente para los titulados en aprender una segunda lengua, a fin de que los profesores motiven a los alumnos a dominar otro idioma, que les permita acceder y generar un fuente de trabajo, teniendo con ello una mejora en sus destrezas y competencias. Siendo necesario que los profesores se integren a la realidad del territorio donde desarrollan sus labores.

En tal sentido, esta investigación por su propia importancia y necesidad se ve plenamente justificada en afán de mejorar la práctica docente y su vinculación al medio laboral y territorial en el que interactúa el titulado, continua capacitándose y aplicando eficientemente los conocimientos adquiridos.

5.2 Objetivos

5.2.1. Objetivo general.

Contribuir a la formación y perfeccionamiento de las destrezas y competencias profesionales de los titulados de la UTPL que se encuentran laborando en diferentes partes del país desde un enfoque constructivista.

5.2.2. Objetivos específicos.

Motivar a los docentes de educación básica a en aprender un idioma adicional.

Capacitar al titulado docente en manejo de grupos, técnicas creativas de participación y trabajo en equipo.

Capacitar al docente titulado en elaboración y manejo de recursos didácticos y la inclusión de las Tics., en los procesos de enseñanza como de una segunda lengua y de la realidad del territorio.

Fortalecer las capacidades de competencia en procesos de investigación educativa en los titulados de la UTPL.

5.3. Metodología: Matriz del marco lógico

5.3.1. Análisis de involucrados

GRUPO: Titulados en ciencias de la educación durante los años 2007 –2012

INTERESES

Mejorar su práctica docente

PROBLEMAS PERCIBIDOS

Dificultad de asistir a procesos de formación y perfeccionamiento docente por las distancias alejadas.

Baja remuneración económica que los desmotiva.

No pueden capacitarse porque no tienen tiempo libre.

Deficiente manejo de destrezas y competencia en el manejo de un segundo idioma

RECURSOS Y MANDATOS

Constitución del Ecuador 2008.

Ley orgánica de Educación Superior (LOES)

Reglamentos de la Universidad

INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA

Acogerse a los beneficios de la capacitación por encontrarse en lugares apartados de los centros urbanos.

CONFLICTOS POTENCIALES

Recelo de asumir nuevos retos dentro y fuera del aula.

Desmotivación para asistir a capacitación y actualización de conocimientos profesionales.

GRUPO: Directores / empleadores

INTERESES

Ofertar una educación de calidad como institución

PROBLEMAS PERCIBIDOS

Resistencia de los directivos ante los cambios que han implantado el Estado en las normas educativas.

Docentes con poco liderazgo dentro y fuera del aula.

Poca experiencia docente.

Poco dialogo con los padres de familia.

Débil actualización de estrategias pedagógicas activas para conducir a los estudiantes para aprender otro idioma.

Poca participación en los procesos de capacitación.

RECURSOS Y MANDATOS

Marco legal educativo del Ecuador.

INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA

Estrategia de priorizar la educación básica por parte del Ministerio de Educación

CONFLICTOS POTENCIALES

Estructuras educativas institucionales y currículos en correspondencia con las nuevas realidades y exigencias de una educación de calidad.

Desmotivación ya que los profesores no cuenta con suficientes recursos.

Los maestros presentan escasos en el conocimiento de otros idiomas.

Recelo de asumir nuevos retos dentro y fuera del aula.

Desmotivación para asistir a capacitación y actualización de conocimientos profesionales.

GRUPO: Investigadora

INTERESES

Cumplir las tareas de sus tesis

PROBLEMAS PERCIBIDOS

La dificultad de encontrarlos a todos los titulados.

RECURSOS Y MANDATOS

Reglamento de los egresados y su requisito para la titulación de fin de carrera.

INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA

Aprovechar el proceso de seguimiento de los titulados de la UTPL para cumplir con la investigación como requisito de su titulación

CONFLICTOS POTENCIALES

Aplicación de los conocimientos teóricos en la resolución de problemas en la vida real y profesional.

GRUPO: Comunidad – padres de familia

INTERESES

Coordinar el apoyo y control del aprendizaje de los estudiantes

PROBLEMAS PERCIBIDOS

Deficiente relación entre profesores titulados, padres de familia y comunidad en la que laboran.

RECURSOS Y MANDATOS

Reglamento interno y acuerdos de convivencia de la institución

INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA

Mejorar la relación entre estos actores

CONFLICTOS POTENCIALES

Desacuerdos en los grupos, Conflictividad

GRUPO: Estudiantes

INTERESES

Aprender de una forma dinámica y constructiva

PROBLEMAS PERCIBIDOS

Procesos de aprendizaje muy teóricos y contenidos descontextualizados a su realidad..

RECURSOS Y MANDATOS

Constitución política LOE

INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA

Construir el conocimiento guiado por el maestro.

CONFLICTOS POTENCIALES

Conflictividad entre lo aprendido (lo teórico) y su aplicación en la vida práctica

GRUPO: Centro educativo "Rosa de Jesús Cordero"

INTERESES

Aplicar un proceso de enseñanza de calidad y con excelentes resultados.

PROBLEMAS PERCIBIDOS

Deficiencias en las prácticas docentes tanto para enseñar como para relacionarse con otros actores del proceso enseñanza-aprendizaje.

RECURSOS Y MANDATOS

Reglamento interno y acuerdos de convivencia de la institución

INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA

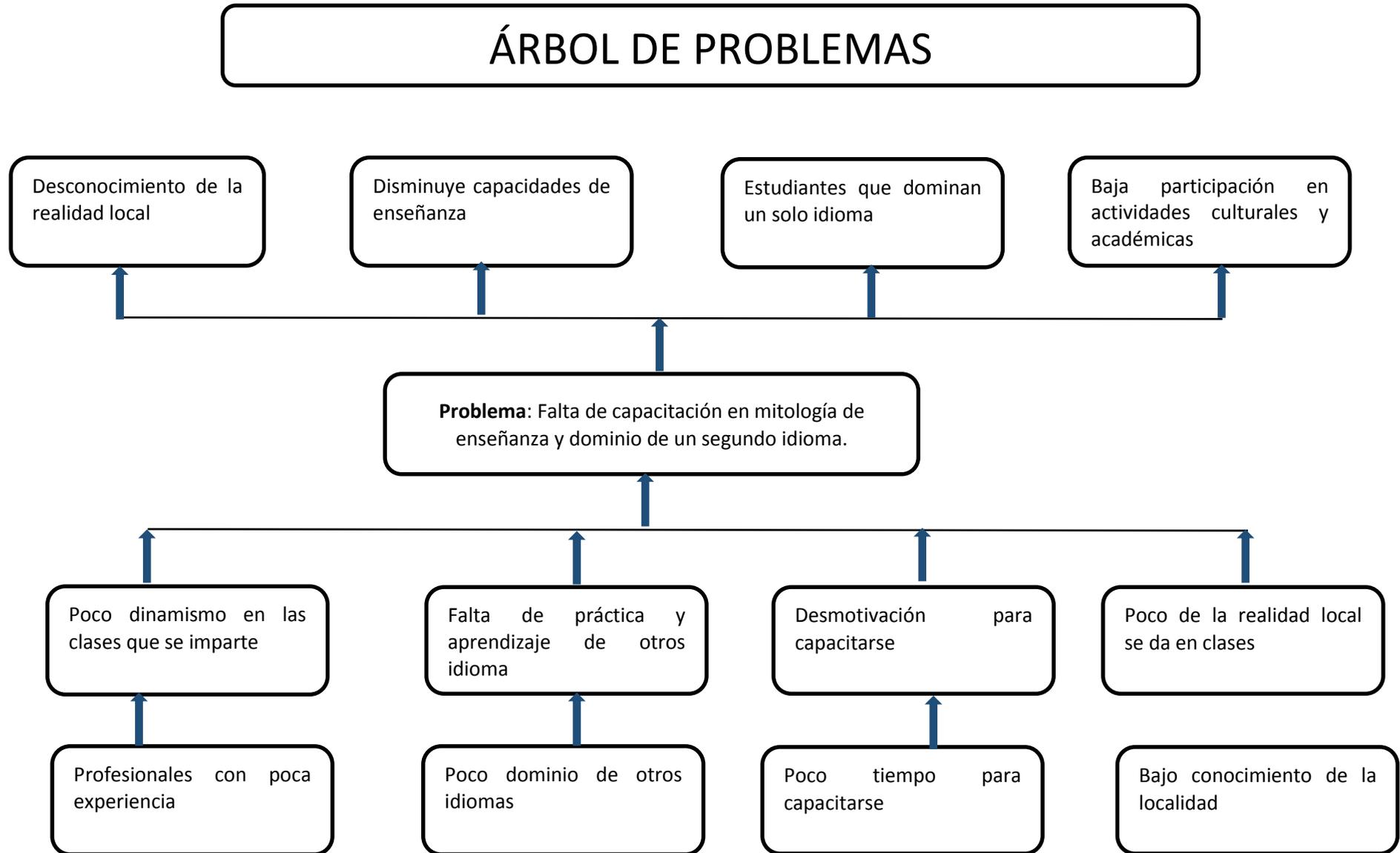
Mejorar la calidad de enseñanza trabajando desde un enfoque constructivista.

CONFLICTOS POTENCIALES

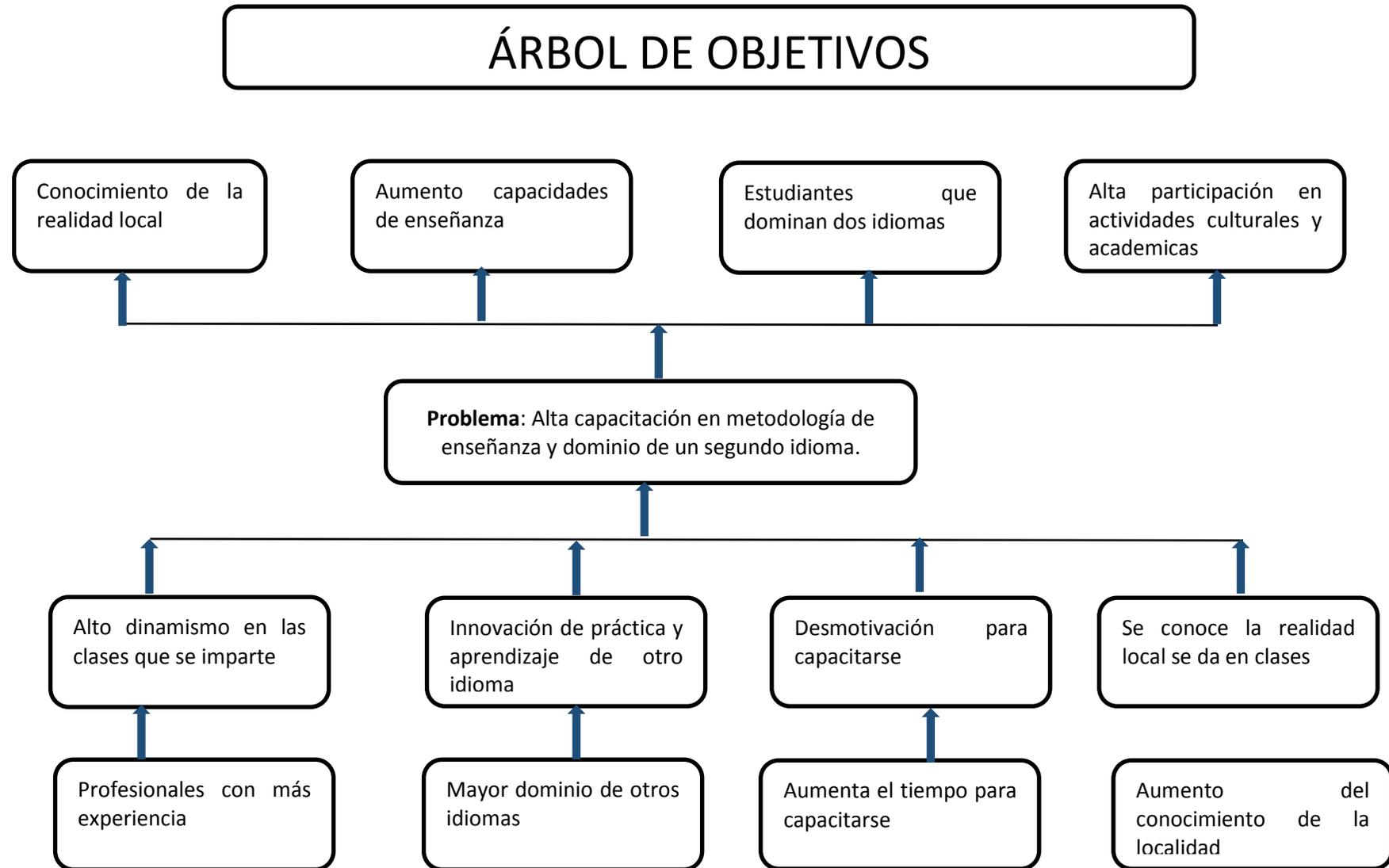
Desmejoramiento de la calidad de educación del centro educativo.

Resistencia al cambio desde los maestros y directivos.

5.3.2. Análisis de problema



5.3.4. Análisis de objetivos



5.3.4. Análisis de estrategias.

Para efectuar el análisis de alternativas:

Identificar las soluciones alternativas que puedan llegar a ser estrategias del proyecto

Tabla 32 ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN

	Recursos disponibles	Probabilidad de alcance	Factibilidad política	Duración del proyecto	sostenibilidad	Duplicación o complementación con otros proyectos	Prioridad de solución	Nivel de aporte a la solución del problema.	Total
Objetivos		(alta, media, baja)					(1 – 5)	(1-5)	
1. Actualizar a los docentes de educación básica en los conocimientos y dar más horas de preparación practica	Si	alta	Si	6 meses	Si	complementación	5	5	10
2. Capacitar al titulado docente en manejo de otros idiomas	Si	alta	Si	6 meses	Si	complementariedad	4	5	9
3. Dar más tiempo a los docentes para capacitarse	Si	Alta	Si	6 meses	Si	complementariedad	3	4	7
4. Fortalecer las capacidades hacia un conocimiento de la localidad	si	alta	Si	6 meses	Si	complementariedad	2	4	6

8.4 Plan de acción (planificación)

5.4.1 Matriz del Marco lógico

Resumen narrativo	Indicadores	Medios o fuentes de verificación	Supuestos
<p>FIN La presente propuesta busca contribuir a establecer una mejor correspondencia entre teoría y práctica docente, crear una actitud positiva al aprender un segundo idioma que sea a su vez transmitida a los estudiantes. Promover una mayor participación en los procesos de formación, capacitación y actualización de conocimientos.</p>	<p>Número de docentes titulados en educación básica de la UTPL reconocidos por sus alumnos, padres de familia y comunidad donde trabajan por la calidad de su práctica docente y sus relaciones humanas, para conseguir la acreditación nacional e internacional.</p>	<p>Documentos o medios de reconocimientos de sus titulados por parte de las comunidades y padres de familia, instituciones educativas en las que trabajan y alumnos a los que han servido.</p> <p>Acreditación y reconocimiento nacional e internacional de la Universidad Técnica Particular de Loja.</p>	<p>Contexto legal, político y educativo nacional, e internacional propenso, adecuado y motivante para mejorar y ofertar una educación de calidad.</p>
<p>OBJETIVO DE DESARROLLO Incentivar a la capacitación en segundo lenguaje, y mejora continua de los procesos de enseñanza.</p>	<p>Propuesta de intervención educativa para los titulados en educación básica de la UTPL con un programa de capacitación y actualización de conocimientos profesionales y metodologías para enseñanza.</p>	<p>Documento del programa de capacitación.</p>	<p>Todos los actores involucrados se encuentran motivados, prestos a participar y aportar en la ejecución de la propuesta de intervención educativa.</p>
<p>PROPÓSITO Mejorar el involucramiento de los titulados en los procesos de formación, capacitación y actualización de conocimientos profesionales en el área de educación básica, para elevar el nivel de calidad de su práctica docente, dominando además un segundo idioma.</p>	<p>90 PE de los titulados en educación básica participan en los procesos de formación, capacitación y actualización de conocimientos profesionales y dominio de un segundo idioma, organizados por la Unidad educativa "Rosa de Jesús Cordero" entre 2014 y 2016.</p>	<p>Entrevistas Cuestionario de encuesta Fotos Informes de seguimiento y participación Planificaciones curriculares</p>	<p>Todas las autoridades, maestros Y padres de familia de la Unidad educativa "Rosa de Jesús Cordero" muestran total predisposición para que los maestros participen en los cursos de formación, capacitación y actualización de conocimientos profesionales, y de una lengua</p>

<p>OBJETIVO GENERAL Contribuir a la formación y perfeccionamiento de las destrezas y competencias profesionales de los titulados de la UTPL que se encuentran laborando en la Unidad educativa “Rosa de Jesús Cordero” desde un enfoque constructivista.</p>	<p>El 90 PE de los titulados en ciencias de la Educación con mención en educación básica participan activamente en los cursos de capacitación, y actualización de conocimientos profesionales y dominio de un segundo idioma organizados por la Unidad educativa “Rosa de Jesús Cordero” entre 2014 y 2016.</p>	<p>Registros de inscripciones. Registros de participaciones Registros de cumplimiento del sílabo. Entrevista Cuestionario de encuesta Fotos Informes de seguimiento evaluación.</p>	<p>Todas las autoridades, maestros Y padres de familia de la Unidad educativa “Rosa de Jesús Cordero” muestran total predisposición para que los maestros participen en los cursos de formación, capacitación y actualización de conocimientos profesionales y demostraciones del dominio de un segundo idioma</p>
<p>COMPONENTES Gestión y aprobación de la propuesta de capacitación y actualización de conocimientos profesionales.</p>	<p>1 Documento con la propuesta de capacitación y actualización de conocimientos profesionales en educación básica socializada y aprobada en un mes de plazo.</p>	<p>Documento de la propuesta Acta de aprobación Documento de organización y logística para su ejecución de los cursos de capacitación. Planes de los talleres de socialización de la propuesta</p>	<p>Directivos, personal docente, titulados de la UTPL y demás actores involucrados en el proyecto acuerdan en crear las mejores condiciones para el éxito del proyecto.</p>
<p>Actualizar a los docentes de educación básica en los conocimientos de pedagogía y didáctica desde un enfoque constructivista.</p>	<p>1 documento con la propuesta curricular de pedagogía y didáctica aprobado. Número de planificaciones y de bloques curriculares con perspectiva constructivista aplicados en seis meses.</p>	<p>1 Módulo de pedagogía y didáctica. Sílabos de pedagogía y didáctica. Lista de participantes Facturas Fotografías Audios Documentos y Materiales de trabajo.</p>	<p>El personal directivo y administrativo de la unidad educativa “Rosa de Jesús Cordero” apoyan y dan todas las facilidades para que los titulados en educación básica participen en los cursos de capacitación y actualización de conocimiento profesionales.</p>
<p>Capacitar al titulado docente en manejo de grupos, técnicas creativas de participación y trabajo en equipo.</p>	<p>1 documento con la propuesta curricular en manejo de grupos, técnicas creativas de</p>	<p>1 Módulo de manejo de grupos, técnicas creativas</p>	<p>El personal directivo y administrativo de la unidad</p>

	<p>participación y trabajo en equipo aprobada.</p> <p>Número de planificaciones y de bloques curriculares con perspectiva constructivista aplicados en seis meses.</p>	<p>participativas y trabajo en equipo. Sílabo correspondiente Lista de participantes Facturas Fotografías Audios Materiales de trabajo.</p>	<p>educativa “Rosa de Jesús Cordero” apoyan y dan todas las facilidades para que los titulados en educación básica participen en los cursos de capacitación y actualización de conocimiento profesionales.</p>
<p>Capacitar al docente titulado en elaboración y manejo de recursos didácticos y la inclusión de las Tics., en los procesos educativos.</p>	<p>1 documento con la propuesta curricular en elaboración y manejo de recursos didácticos y la inclusión de las Tics., en los procesos educativos aprobada.</p> <p>Número de planificaciones y de bloques curriculares con perspectiva constructivista aplicados en seis meses.</p>	<p>1 Módulo de elaboración y manejo de recursos didácticos y el uso de las Tics., en los procesos educativos. Sílabo correspondiente Lista de participantes Facturas Fotografías Audios Materiales de trabajo.</p>	<p>El personal directivo y administrativo de la unidad educativa “Rosa de Jesús Cordero” apoyan y dan todas las facilidades para que los titulados en educación básica participen en los cursos de capacitación y actualización de conocimiento profesionales.</p>
<p>Fortalecer las capacidades de competencia en procesos de investigación educativa en los titulados de la UTP.</p>	<p>1 documento con la propuesta curricular en procesos de investigación educativa aprobado.</p> <p>Número de planificaciones y de bloques curriculares con perspectiva constructivista aplicados en seis meses.</p>	<p>1 Módulo de procesos de investigación educativa Sílabo correspondiente Lista de participantes Facturas Fotografías Audios Materiales de trabajo.</p>	<p>El personal directivo y administrativo de la unidad educativa “Rosa de Jesús Cordero” apoyan y dan todas las facilidades para que los titulados en educación básica participen en los cursos de capacitación y actualización de conocimiento profesionales.</p>
<p>RESULTADOS Propuesta de formación socializada y aprobada por los actores involucrados.</p>	<p>1 propuesta socializada y aprobada por los actores involucrados.</p>	<p>Documento de la propuesta Acta de aprobación.</p>	<p>Ambiente, contexto y actores involucrados confluyen en un acuerdo para el éxito de la propuesta educativa.</p>

Elaboración, socialización y aprobación de los módulos de capacitación y actualización de conocimientos profesionales para los titulados de educación básica.	Módulos aprobados: Pedagogía y didáctica y enseñanza de un segundo idioma Elaboración y manejo de recursos didácticos y el uso de las Tics., en los procesos educativos. Manejo de grupos, técnicas creativas participativas y trabajo en equipo. Proceso de investigación educativa	Un ejemplar de cada módulo Sílabos Documentos digitales e impresos de apoyo al sílabo.	La unidad educativa "Rosa de Jesús Cordero" con sus docentes elaboran los módulos planifican y organizan su implementación y ejecución garantizando que el proceso de capacitación y actualización de conocimiento profesionales sea exitoso.
Organización logística y confirmación de participación de los docentes titulados en educación básica y segundo idioma en los cursos a dictarse.	El 95% de titulados en educación básica formados por la UTPL han confirmado su participación en los cursos de capacitación a realizarse entre 2014 y 2016.	Circulares Ejemplar de invitaciones y confirmación de participación firmados. Documentos de registro de inscripción y asistencia de participantes.	Existe buena promoción y aceptación de los cursos de capacitación y actualización profesional ofertados por la unidad educativa "Rosa de Jesús Cordero".
Ejecución del módulo 1	El 95% de los titulados participantes en el proceso de capacitación y actualización de conocimientos profesionales en educación básica y conocimiento y dominio de un segundo idioma aprueban con más de 70% de la nota mínima requerida en el módulo.	Lista de participantes Facturas Inscripciones Evaluación Certificados de aprobación del módulo. Formulario de evaluación docente por parte de los titulados participantes.	Todos los titulados en educación básica formados en la UTPL y que trabajan en la unidad educativa "Rosa de Jesús Cordero" se encuentran motivados y predispuestos a participar en los cursos de capacitación y actualización de conocimiento profesionales, realizan prácticas del segundo idioma organizados por la Institución.
Ejecución del módulo 2	El 95% de los titulados participantes en el proceso de capacitación y actualización de conocimientos profesionales en educación básica aprueban con más de	Lista de participantes Facturas Inscripciones Evaluación Certificados de aprobación del módulo.	Todos los titulados en educación básica formados en la UTPL y que trabajan en la unidad educativa "Rosa de Jesús

	70% de la nota mínima requerida.	Formulario de evaluación docente por parte de los titulados participantes.	Cordero” se encuentran motivados y predispuestos a participar en los cursos de capacitación y actualización de conocimiento profesionales, organizados por la Institución.
4.1 Ejecución del módulo 3	El 95% de los titulados participantes en el proceso de capacitación y actualización de conocimientos profesionales en educación básica aprueban con más de 70% de la nota mínima requerida.	Lista de participantes Facturas Inscripciones Evaluación Certificados de aprobación del módulo. Formulario de evaluación docente por parte de los titulados participantes.	Todos los titulados en educación básica formados en la UTP y que trabajan en la unidad educativa “Rosa de Jesús Cordero” se encuentran motivados y predispuestos a participar en los cursos de capacitación y actualización de conocimiento profesionales, organizados por la Institución.
Ejecución del módulo 4	El 95% de los titulados participantes en el proceso de capacitación y actualización de conocimientos profesionales en educación básica aprueban con más de 70% de la nota mínima requerida.	Lista de participantes Facturas Inscripciones Evaluación Certificados de aprobación del módulo. Formulario de evaluación docente por parte de los titulados participantes.	Todos los titulados en educación básica formados en la UTP y que trabajan en la unidad educativa “Rosa de Jesús Cordero” se encuentran motivados y predispuestos a participar en los cursos de capacitación y actualización de conocimiento profesionales, organizados por la Institución.

ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES)	PRESUPUESTO			
	Unidad – medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
1.1.1 Talleres de socialización de la propuesta y sesión de aprobación.	taller	4	120	480
1.2.1 Elaboración y aprobación de los 4 módulos a utilizarse.	módulo	4	500	2400
1.3.1 gestión y promoción de los cursos de capacitación	global	1	20	20
Ejecución del módulo de pedagogía y didáctica	mensual	6	150	900
Ejecución del módulo en manejo de grupos, técnicas creativas de participación y trabajo en equipo.	mensual	6	150	900
3.1.1. Ejecución del módulo elaboración y manejo de recursos didácticos y la inclusión de las Tics., en los procesos educativos.	mensual	6	150	900
Ejecución del módulo en procesos de investigación educativa	mensual	6	150	900
Evaluación y presentar informes finales	global	8	15	120
TOTAL				6620

5.5 Resultados esperados

Propuesta socializada y consensuada entre los actores involucrados.

Elaboración y aprobación de los módulos

Organización logística y confirmación de participación de los docentes en los cursos de capacitación organizados.

Ejecución de los módulos de capacitación y actualización de conocimientos profesionales en la Unidad Educativa “Rosa de Jesús Cordero”.

Mejoramiento de la práctica docente y dominio de un segundo idioma.

Bibliografía de la propuesta

Penalva, C., (2003) Postcodificación y análisis de datos textuales> análisis cualitativo, Universidad de Alicante - España, pp. 3 – 95.

Alaminos Ch., A. y Castejón C., J.L. (2006) Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión, editorial Marfil, S. A.; Universidad de Alicante – España. Pp. 41 - 55.

Cooperación EuropeAid (2001) Manual Gestión del ciclo de proyecto, Comisión europea de Asuntos generales y Evaluación, España, pp. 8 -50.

Cevallos L.A., (2003) Programa de formación en Marco Lógico, Quito – Ecuador, pp. 119 - 178.

6 BIBLIOGRAFÍA

Agencia Nacional de Calidad y Acreditación, ANECA (marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Recuperado de www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Alonso, L. E., Fernández R., C. J. & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado de: www.aneca/publi_competencias_090303

Avalos, B., (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Revista curriculum y formación del profesorado, Vol. 13; No1; Universidad de Chile. Recuperado de www.aneca.red131art3.doc

Cabezas C., & Ramos M. C., (2009). Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE; Quito; recuperado de: www.puce.edu.ec

Duhalde M., & Cardelli J.: (2001). Formación Docente en América latina: una perspectiva política pedagógica, Revista Escuela hacia nuevos rumbos, enlace web: www.ecolechangerrdecap.net/spip.php?article249

Ibarra R., O. A., (2010). La función del Docente entre los compromisos éticos y la valoración social, Universidad pedagógica nacional Colombia, 2010. Recuperado de: www.sholar.google.ec

Jürgen W., (marzo, 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas demanda laboral y trayectorias, Revista Red Etis: Educación, Trabajo, Inserción social América Latina, México, CEPAL – Chile; Recuperado de www.redetis.org.ar

MED –Ecuador,(2012). Estándares de calidad educativa, Quito; Recuperado de www.educacion.gob.ec

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

Torres, R., M., (2001). La profesión docente en la era de la informática y la lucha contra la pobreza, UNESCO, séptima reunión del Comité regional Intergubernamental del proyecto principal de Educación en América latina y el Caribe; Enlace web: www.sholar.google.ec

Vaillant D., (diciembre, 2002). Formación de formadores. Estado de la práctica; revista PREAL-Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, Uruguay. Recuperado de: www.cneq.unam.mx

Vaillant D., (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. Revista de curriculum y formación del profesorado, Vol. 13; No1, 2009; Universidad de Chile. Recuperado de Google académico www.aneca.red131art3.doc

7. ANEXOS

Anexos 1: Ficha de contactos

Ficha de contactos para titulados – empleadores

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

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

Anexo 2: Carta a titulados



Universidad Técnica Particular de Loja



La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓNSeñor(a)
TITULADO(A) DE LA UTPL

En su despacho

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Mgs. Verónica Sánchez Burneo

COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Anexo 3: Carta a empleadores



SOLICITUD PARADIRECTIVOS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS



Universidad Técnica Particular de Loja

 La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor

DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente;

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

Anexo 4: Encuesta a titulados



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 Educación Abierta y a Distancia
 ENCUESTA A DOCENTES TITULADOS



Señor(a) Encuestado(a):
 La encuesta que se presenta a continuación, pretende conocer las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL. La información que se obtenga, será de gran ayuda para :
 *Obtener información acerca del título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
 *Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL
 Su criterio es muy importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítems sin responder.

INDICACIONES: Marque con una X y/o complete según corresponda:

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

2. **COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO**

3. **EDAD**

4. **SEXO**

Masculino	Femenino
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO					5.2 TIPO DE EDUCACIÓN	
Fiscal	fiscomisional	particular	municipal	Regular	a distancia	propios derechos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. **INDIQUE EL AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:**

7. **INDIQUE EL AÑO DE EGRESO DE LA UNIVERSIDAD:**

8. INDIQUE EL AÑO DE TITULACIÓN EN LA LICENCIATURA EN ED. BÁSICA

9. INDIQUE EL NÚMERO AÑOS QUE LLEVA TRABAJANDO EN EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA:

10. MARQUE CON UNA X EN LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL EN LA QUE SE ENCUENTRA

- 10.1 Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.
- 10.2 Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica
- 10.3 Realizando otros estudios relacionados a la educación
- 10.4 Buscando el primer empleo como docente.

11. ¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR? Escriba su respuesta sobre la línea.

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

- 12.1 Educación Inicial
- 12.2 Educación General Básica
- 12.3 Bachillerato
- 12.4 Universidad
- 12.5 ONG's
- 12.6 Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)

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

1	2	3	4
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. SEÑALE EN UNA SOLA OPCIÓN EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA

- 14.1 Cargo directivo:
- 14.2 Cargo administrativo:
- 14.3 Cargo docente
- 14.4 Cargo operativo
- 14.5 Otro cargo

15. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (item 14.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

16. INDIQUE LA ASIGNATURA (EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/UNIVERSIDAD) O INDIQUE EL AÑO DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA QUE IMPARTE (1ro a decimo Año de Ed. Básica):

17. INDIQUE EL NÚMERO DE HORAS DE DEDICACIÓN A LAS TAREAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN.

	NÚMERO DE HORAS
17.1 ¿Cuántas horas de clase dicta a la semana?	
17.2 ¿Cuántas horas a la semana dedica a la planificación didáctica?	
17.3 ¿En cuántas horas de Sesiones de juntas de área al quimestre participa?	

	17.4.1 bimestre	17.4.2 trimestre	17.4.3 quimestre
17.4 Número de horas de Sesiones de juntas de curso por:			

	17.5.1 semanal	17.5.2 mensual
17.5 Número de horas de Sesiones de comisiones permanentes		

	17.6.1 mes	17.6.2 año
17.6 Número de horas dedicadas a la actualización profesional por		

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumérelas del 1 al 9, donde 1 es la mayor opción y 9 es la menor opción.

18.1 Rector	
18.2 Gerente de ONG	
18.3 Consultor Educativo	
18.4 Cargo burocrático	
18.5 Asesor	
18.6 Investigador	
18.7 Docente de Educación Básica	
18.8 Docente de Bachillerato	
18.9 Docente Universitario	

19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ÍTEM 18?
-

20. RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SIGUIENDO ESTA ESCALA DE SATISFACCIÓN

ESCALA DE SATISFACCIÓN	
1	Nada satisfecho
2	Poco satisfecho
3	Algo satisfecho
4	Satisfecho
5	Muy satisfecho
6	Totalmente satisfecho

Empleando la escala descrita, elija una sola opción para cada ítem, que describa la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título profesional:		1	2	3	4	5	6
20.1	¿Cuál es el grado de coincidencia entre la actividad laboral que desempeña actualmente y sus estudios de Ciencias de la Educación?						
20.2	¿La docencia le ha ayudado a progresar socialmente?						
20.3	¿La profesión docente le ha proporcionado prestigio en el entorno laboral?						
20.4	¿Su título profesional le posibilita ascensos laborales en la institución donde trabaja?						
20.5	¿El salario docente está acorde con las funciones que realiza?						
20.6	¿El trabajo docente presenta situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula?						
20.7	La labor docente presenta diversidad de actividades en el trabajo?						
20.8	¿La titulación docente le brinda varias posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos?						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

12	Participar en el Proyecto Curricular Institucional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
13	Aplicar la psicología de la educación en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
14	Promover el trabajo reflexivo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
15	Promover el trabajo participativo y colaborativo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
16	Realizar actividades extracurriculares con alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
17	Organizar y presentar diversos recursos didácticos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
18	Aplicar estrategia de evaluación diversas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
a		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

ASPECTOS		TAREAS						FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN												
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	20	Evaluar las competencias requeridas por los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	21	Realizar autoanálisis críticos de la enseñanza diaria, con fines de mejora	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	22	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	b		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Aplicar la Investigación Educativa	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
24		Participar en proyectos de innovación, mejora e investigación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
25		Evaluar, procesos, programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
26		Investigar programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
27		Innovar procesos, programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
28		Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
29		Implementar programas, acciones y proyectos educativos y hacer el seguimiento y evaluación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
30		Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades organizativas con fines de intervención	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
c		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	32	Realizar reuniones de entrega de libretas con padres de familia	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	33	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	34	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	35	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	36	Participar en Programas Formales dentro de la Institución (Proclamación de Abanderados y Escoltas, Jura de la Bandera, etc.)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	37	Conocer y aplicar la Ley de Escalafón del Magisterio Nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	38	Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	39	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	40	Intervención en la Organización de Centros Educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	41	Intervención en la Gestión y Administración de Instituciones Escolares	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	42	Nivel de Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	d		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	43	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	44	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	45	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	46	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	47	Conocimiento del entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	48	Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	49	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, kermese, campeonato de deportes)	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	50	Interactuar continuamente con los miembros de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	e		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ASPECTOS	TAREAS		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN									
Y TRAB. EN	51	Planificar en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	52	Trabajar en proyectos en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

F		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
VII. FORMACIÓN	53	Dictar cursos de actualización de conocimientos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	54	Seguir cursos de actualización continua	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	55	Adaptación a los cambios continuos del entorno y de la sociedad	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	56	Aplicar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	57	Asesorar a personas, instituciones y organizaciones en aspectos educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	g.		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!																				

Anexo 6 entrevista a directivos

- 1.1 Cuales son los aspectos metodológicos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica
- 1.2 Que aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes
- 1.3 Que competencias requiere actualmente el docente de educación básica
- 1.4 La formación superior actual en educación es útil para los profesionales de educación básica
- 1.5 Que metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje

Anexo 7: Instructivo para realizar la investigación de campo

Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas

- ✓ Reproduzca las encuestas para titulados de acuerdo a lo que se especifica en la muestra.
- ✓ Contacte al titulado con anterioridad a la aplicación de la encuesta, con la finalidad de ultimar detalles respecto a: día o días, hora y lugar donde se realizará la aplicación de la encuesta. Explique el objetivo de la investigación y motive para que respondan con sinceridad y se involucren con sus aportes en el proceso de la investigación, en vista de que se trata de un estudio participativo y no meramente informativo.
- ✓ Indique que el cuestionario es confidencial y las respuestas permitirán consolidar el desarrollo del sistema de estudios a distancia.
- ✓ Tome en cuenta que usted como investigador debe asumir una actitud de aceptación, valoración y respeto a todo cuanto puede decir el investigado (titulado - empleador)
- ✓ Es necesario que mantenga un ambiente de cordialidad, motivación y concentración por parte del investigado e investigador en el momento o momentos de la aplicación de la encuesta.
- ✓ Los resultados de las encuestas aplicadas y de manera obligatoria deben ser ingresado a través del enlace que se le indicará, a través del EVA considerando las fechas que aparecen en el cronograma de actividades (apartado 2.4).
- ✓ Las encuestas aplicadas a titulados deben ser enviadas a la universidad en la fecha que se indica en el cronograma de actividades(apartado 2.4) a través del Centro Asociado al que pertenece, bajo los siguientes lineamientos:
 - En una carpeta tipo portafolio color azul.
 - Adjunte la portada con los datos informativos requeridos, la misma que será enviada en físico junto a las encuestas.
 - No anille, perfore o coloque vincha en las encuestas.
- ✓ En la carátula que identificará la carpeta, incluya los siguientes datos: Apellidos y nombre del investigador o investigadores, nómina de investigados, lugar de investigación (provincia, cantón, parroquia), año de la investigación.

Anexo 9: Fotografías



Escuela Antonio J Peralta
Nabon



María Eugenia Picón



Maestra de la Unidad educativa Particular
Bilingüe Rosa de Jesús Cordero



Maestra Hilda Picón



Maestra Gladis Quintuña