



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACION

AUTOR: Moreno Jumbo, Gloria Narciza

DIRECTOR: Cuenca Jaramillo, Ana María, Ing

CENTRO UNIVERSITARIO ZAMORA

2013

CERTIFICACIÓN

Ingeniera.

Ana María Cuenca Jaramillo

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

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

Loja, septiembre de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Moreno Jumbo Gloria Narciza declaro ser autora del presente trabajo de investigación y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....
Autora: Moreno Jumbo Gloria Narciza
Cl.

DEDICATORIA

La presente informe la dedico al todo poderoso, verdadera fuente de amor y sabiduría.

A mi esposo mi compañero inseparable, que ha sido el impulso durante toda mi carrera y el pilar principal para la culminación de la misma, que con su apoyo constante y amor incondicional me ha permitido realizarme cada día. Por todo ello expreso con este trabajo mi agradecimiento por tu amor, paciencia y comprensión.

A mis tiernos hijos: *Anthony Johan, Karol Nicole y Francis David* que con sus sonrisas inocentes y su luz han iluminado mi vida siendo mi fuente de inspiración y la razón que me impulsa para salir adelante.

A mi familia en general que con su amor y enseñanza han sembrado las virtudes que se necesitan para vivir con anhelo y felicidad.

Gloria Moreno Jumbo.

AGRADECIMIENTO

Primeramente le agradezco a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado y porque gracias a tu protección hiciste realidad este sueño anhelado.

Extiendo mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja porque en sus aulas recibí el conocimiento intelectual y humano de cada uno de sus docentes para ser profesional.

A mi directora por su esfuerzo y dedicación, quién con sus sabios conocimientos, su experiencia, su paciencia, su amistad y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También agradezco a todos los docentes titulados y directivos investigados, porque gracias a ellos se obtuvo información para realizar la investigación de campo.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a la que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles; algunos están aquí conmigo y otros en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mi por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

INDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE.....	viii
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	3
INTRODUCCIÓN	5
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS).....	8
2. METODOLOGÍA.....	29
2.1 Diseño de la investigación.....	30
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	30
2.3 Preguntas de investigación.....	32
2.4 Contexto.....	32
2.5 Población y muestra (análisis).....	32
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	32
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	33
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	34
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	35
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	35
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	
3.1.1.2 Edad.....	
3.1.1.3 Sexo.....	
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	37
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	
3.1.2.2 Tipo de educación.....	
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	39
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	
3.2. Valoración docente de la profesión.....	41
3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	41
3.3 Satisfacción docente.....	42

3.4	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	43
3.4.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrollan los titulados.....	43
3.4.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrollados por los titulados.....	46
3.4.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrollan los titulados.....	48
3.4.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados.....	50
3.4.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad de los titulados.....	54
3.4.6	Actividades que desarrollan los titulados que impliquen trabajo en equipo.....	57
3.4.7	Actividades de formación que ejecutan los titulados.....	59
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
4.1	Conclusiones.....	65
4.2	Recomendaciones.....	67
5.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	68
5.1	Justificación.....	69
5.2	Objetivos.....	70
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico.....	70
5.3.1	Análisis de involucrados.....	71
5.3.2	Análisis de problema	72
5.3.3	Análisis de objetivos	73
5.3.4	Análisis de estrategias	74
5.4	Plan de acción (etapa de planificación).....	75
5.4.1	Matriz del marco lógico.....	75
5.5	Resultados esperados.....	76
5.6	Bibliografía de la propuesta	77
5.7	Anexos de la propuesta	78
6.	BIBLIOGRAFÍA.....	79
7.	ANEXOS.....	80
	Anexo 1: Carta para el director del centro educativo.....	83
	Anexo 2: Carta para el titulado de la UTPL.....	84
	Anexo 3: Ficha de contacto para titulados y directivos.....	85
	Anexo 4: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	86
	Anexo 5: Entrevista para el directivo.....	93
	Anexo 6: Evidencias fotográficas	94

RESUMEN EJECUTIVO

Se diseñó una propuesta de intervención, a partir del estudio de casos en la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja mención Educación Básica entre los años 2007 al 2012; en una muestra de ocho titulados y sus directivos de la provincia de Zamora Chinchipe

Se empleó los métodos: descriptivo, sintético, analítico y estadístico; las técnicas de la encuesta y entrevista para obtener información, en un tipo de investigación con características descriptivas, cualitativas y cuantitativas.

El trabajo realizado proporciona un aporte significativo para la sociedad, las universidades y los educadores, ya que permite obtener información de la inserción laboral de algunos docentes, sus necesidades y requerimientos que demandan intervención.

Se concluyó entonces que los titulados ven que sus tareas docentes se encuentran más enfocadas a los aspectos metodológicos didácticos, en aprovechar los cursos que brinda el Ministerio de Educación y necesitan capacitación actualizada en las tecnologías de información y comunicación; además de obtener un título en cuarto nivel.

Palabras claves: Titulados, directivos, inserción laboral.

ABSTRACT

We designed an intervention proposal, from case studies in the Bachelor of Science in Education from the Technical University of Loja mention Basic Education from 2007 to 2012, in a sample of eight graduates and their managers in the province Zamora Chinchipe.

Methods were used: descriptive, synthetic, analytical and statistical, survey techniques and interview for information on a research fellow with descriptive characteristics, qualitative and quantitative.

The work provides a significant contribution to society, universities and educators because it provides information on the employment of some teachers, their needs and requirements that require intervention.

It was concluded that graduates see their tasks teachers are more focused on the methodological aspects of teaching, to take advantage of courses offered by the Ministry of Education and need updated training in information and communication technologies, in addition to pursuing a degree in fourth level.

Keywords: graduates, managers, job placement.

INTRODUCCIÓN

La docencia es una profesión que siempre se encuentra en continua actualización y que exige en sus titulados una preparación adecuada.

El tema desarrollado consiste en analizar en primera instancia las características individuales, académicas, laborales y el inventario de tareas que los titulados realizan en sus puestos de trabajo, el grupo de docentes investigados obtuvieron su título en la Modalidad Abierta y a Distancia de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja entre los años 2007 al 2012 y en respuesta a los resultados obtenidos se propone un tema de intervención educativa a partir del estudio de estos casos.

El informe está dividido en cinco partes principales:

1. Síntesis de diez artículos sobre temas de inserción laboral de los docentes en países de Europa y América Latina, desarrollado en el numeral tres.
2. Metodología de la investigación descrita en el apartado cuatro.
3. Análisis e interpretación de los resultados redactados en el capítulo cinco, en que se muestran las tablas y graficas de datos obtenidos
4. Las respuestas a la preguntas de la investigación están detalladas en el numeral seis del este informe, a través de conclusiones y recomendaciones.
5. La propuesta de intervención esta diseña a través de la metodología del margo lógico, con la finalidad de dar soluciones a las necesidades y requerimientos que tienen los titulados investigados, este trabajo se encuentran el capítulo siete.

El informe también cuenta con partes complementarias como las hojas preliminares, resumen, bibliografía y anexos.

La investigación permite que la UTPL conozca la realidad de sus titulados y como se enfrentan al mundo laboral e informar a la sociedad sobre este tema; por tal razón el trabajo es importante para que la institución pueda aplicar nuevas políticas de enseñanza para sus estudiantes y en sus docentes titulados programas de formación continua para formar verdaderos profesionales.

Este tipo de investigación es un aporte significativo para todos los titulados de Educación Básica y específicamente para los docentes y directivos encuestados, porque les facilita información para buscar alternativas que mejoren su currículo y puedan desempeñar sus funciones acordes a las nuevas exigencias en la educación.

El culminar el trabajo de fin de titulación es gratificante para el investigador, porque se

cumple su sueño anhelo con su esfuerzo y dedicación. Además, le proporciona la

oportunidad de desempeñar sus funciones como docente conociendo otras realidades, que le ayuden a ser un profesional que siempre este pendiente de su formación permanente con el objetivo de contribuir con una educación de calidad en el Ecuador.

Los objetivos específicos de esta investigación son:

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

Los objetivos se cumplen al aprovechar la metodología adecuada, que corresponde a un diseño de investigación de tipo descriptivo, cualitativo y cuantitativo, que utiliza los métodos: descriptivo, analítico, sintetizo y estadístico y las técnicas de la encuesta y la entrevista. El diseño de la propuesta de intervención aplica la metodología del marco lógico, analizando los involucrados del problema encontrado en los casos de estudio, el árbol de problemas, árbol de objetivos, análisis de alternativas, resumen narrativo y el presupuesto.

Gracias a la colaboración de los titulados y directivos encuestados se logró concretar los objetivos planteados; así como también todos los recursos materiales, económicos e instituciones.

Se invita a todos a realizar una lectura comprensiva del presente informe para conocer la inserción laboral de los titulados de Educación Básica de la UTPL.

**1. SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRAFICO
(ARTICULOS CIENTIFICOS)**

1.1. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias (Weller, 2006)

Se analiza el proyecto denominado: Integración de jóvenes al mercado laboral ejecutado por la CEPAL entre el 2003 y 2005 y por intermedio de la Agencia de Cooperación Técnica GTZ recibió financiamiento alemán; los países involucrados en este trabajo en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

El objetivo principal, analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en tres áreas:

- ❖ las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.
- ❖ Las características de la demanda laboral de las empresas, sus expectativas con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- ❖ Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

Se analizó diez tensiones que se dan entre los países en que se realizó el estudio y que afectan a la inserción laboral de los jóvenes docente.

1. Existen mayores problemas de inserción laboral de los jóvenes, porque la demanda laboral es pobre y su crecimiento económico es escaso en algunos países.
2. Alta valoración al trabajo y las experiencias frustrantes de los jóvenes docentes.
3. Expectativas de los jóvenes frente a los beneficios de un puesto de trabajo y la verdad realidad.
4. Las mujeres jóvenes están siendo participes de la inserción laboral y existen problemas para aquellas que tiene bajos rendimientos.
5. La combinación del estudio con el trabajo, y en casos más fuertes el abandono de una ellas para cumplir con la otra, que siempre por lo general es la educación.

6. Los jóvenes también se ven tensionados por conseguir un empleo acorde a su formación, que en mucho de los casos no lo logran y que otros incluso con niveles menores de conocimientos ocupen esas plazas gracias a las recomendaciones o el compadrazgo.
7. La experiencia laboral para los jóvenes es sumamente difícil conseguirla, ya que no se brinda la oportunidad de obtenerla.
8. Los jóvenes desean independizarse y aspirar a generar un emprendimiento que tiene todo tipo de obstáculos, que les impide generar desarrollo.
9. Procesos de exclusión por edad y cultura para la inserción en el mercado laboral de los jóvenes docentes.
10. Requerimientos e inclinaciones por conseguir un empleo con ingresos que ayuden desenvolvimiento personal o familiar.

Conclusión:

- ❖ Se necesita un entorno económico estable para generar empleos productivos.
- ❖ Las tensiones no son las mismas para todos los jóvenes de los diferentes países latinoamericanos, existen una variedad de problemas específicos que se deben resolver para contribuir con la calidad de educación y la inserción laboral.

1.2. ¡La solución la tienes tú!. El proceso de formación de un profesor novel. (García, Gómez & García Pastor, 2009)

El artículo reúne información de un trabajo realizado por los autores y tuvo como objetivo general, brindar facilidades en las prácticas de enseñanza de los profesores de secundaria ante un grupo variable de alumnos por medio de una propuesta, reconociendo siempre la importante labor que presta un maestro; este estudio estuvo enfocado en la investigación, las prácticas de enseñanza y la formación permanente.

Para lograr el objetivo central se realizó la implicación de los profesores para hacer una autoevaluación de lo que sucede en sus clases, para luego a través de un análisis poder interpretar sus experiencias; estos puntos describen la idea central de este trabajo.

La propuesta se enfoca en el desarrollo profesional, a través de la indagación sobre la práctica que realiza los maestros, haciendo que ellos sean agentes activos de su aprendizaje y puedan reformar sus acciones. Se aporta en formación, para desarrollar capacidades técnicas y aptitudes para la investigación, para que evalúen el trabajo que vienen realizando con sus alumnos en la escuela y con la sociedad. Se diseñó la frase *¡La solución la tienes tú!*, lema que indica que los docentes conjuntamente con los autores formularon soluciones para sus debilidades.

Los objetivos del plan de formación se resumen en: enseñar a los alumnos considerando su diversidad en el grupo; formar a los maestros en prácticas de enseñanza, orden apropiado y un buen ambiente en el aula, y el proceso de formación enfocado a solucionar problemas.

El trabajo estuvo dividido en cuatro unidades: unidad 1: que analiza ¿cómo es mi clase?; unidad 2: ¿qué hago yo y qué hacen los/las estudiantes?; unidad 3: ¿por qué doy de esta manera las clases?, ¿qué podría cambiar? ¿por qué no lo he hecho hasta ahora? (antecedentes) ¿qué necesito para empezar a cambiar? (recursos no materiales) y unidad 4 ¿por dónde empiezo?

Se expone las narraciones de un profesor como ejemplo, para analizar las situaciones que se presentan y en que es necesario mejorar.

Unidad 1: Un profesor describe que sucede en su clase: se siente satisfecho por la participación de la mayoría de los alumnos; pero existe un grupo de alumnos poco

participativos; se indica también que en ocasiones ha perdido la paciencia porque estos estudiantes no prestan la debida atención a la materia y a las normas. Como medidas para que el mencionado grupo se interese, el maestro suele cerrar la puerta pero no se ha obtenido los resultados deseados, también cuando hay demasiado ruido se aplica unos golpes con un martillo sobre los pupitres de acero y esto hace que todos guarden silencio para retomar la clase. Se encuentran dificultades para el manejo de estudiantes problemáticos.

Unidad 2: El mismo docente en su composición indica cómo se realiza el trato por iguales y la imposición que utiliza para que generar el respeto y la atención: se excluye a los estudiantes que no contestan la lista por estar distraídos o fomentando la indisciplina, y se utiliza los gritos, esto lleva a una situación nada agradable.

Unidad 3: Aquí se refleja la imposición de la autoridad, para indicar de qué manera está dando sus clases, siente que puede enseñar a sus alumnos de la misma forma en que le enseñaron a él. Una vez detectando sus debilidades se plantea el qué podría cambiar para beneficio de él y sus alumnos; primero cambia la forma de calificar a los estudiantes problemáticos y de dejar ciertos comportamientos hacia un lado, porque no contribuyen en nada a la relación con ellos.

Unidad 4: El titulado fija estrategias para eliminar los problemas encontrados y siempre por lo general para aplicarlos en el próximo curso en el siguiente año lectivo.

Conclusión: Los docentes lograron analizar y plantear soluciones, aunque no todos los participantes llegaron hasta la unidad 4. Se necesita para este trabajo el compromiso de todos para generar un cambio positivo en la educación que imparten a sus alumnos.

1.3. La inserción profesional de los docentes (Avalos, 2009)

El artículo académico analiza los temas sobre los contextos, políticas y vivencias de los maestros en sus primeros años de ejercicio; la construcción de la identidad profesional y la micro-política de las instituciones escolares; y finaliza con la conclusión de cómo configurar políticas y acciones de apoyo a la inserción profesional de los docentes noveles.

El docente que se inicia en esta labor es estudiado en tres puntos: en primer lugar como persona; en otro en relación a su enseñanza y los contextos políticos sociales que experimenta, y en el tercer punto la relación que tiene con su ambiente de trabajo. El nuevo docente acoge, rechaza e interpreta estas experiencias continuamente.

El autor se refiere al término “escenario” como el lugar en donde se desenvuelve el maestro y el que describe la vida y el trabajo del docente de distintas configuraciones; dadas por las políticas y acciones del sistema educacional, visiones, creencias, condiciones y las expresiones que aporta la formación inicial.

La enseñanza y la aplicación han cambiado por causa de la aplicación de los modelos de mercado. Uno de los experimentos más radicales, es el cambio en el entorno burocrático-profesional, en donde se enfatizaba los temas educacionales y sociales de un mercado competitivo basados en los resultados de los exámenes y en la cantidad de los alumnos que tiene un profesor.

Las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, incentivos y nuevas formas de controlar el desempeño profesional de un docente son aplicados en algunos sistemas de educación de Gran Bretaña. En el caso de Chile se encuentran cambios radicales, en la que docentes han dejado de pertenecer al Estado para ser parte de los municipios y ser controlados por nuevas políticas de Estado.

El tema de reformas y contrarreformas provoca en los docentes ciertos problemas: cuando se conoce una reforma que se ha estudiado y comprendido al transcurrir un tiempo se aplica otra, esto acarrea inseguridad para los docentes, porque se les da un tiempo limitado para que puedan conocerla y aplicarla.

Los resultados negativos del aprendizaje escolar desvaloriza el trabajo de un docente y otra forma negativa son los mensajes subliminales que recibe el docente dentro y fuera del establecimiento en que trabaja.

Si la universidad titula el número necesario de profesores que requiere el mercado laboral, ésta se convierte en una buena estrategia para que los docentes nuevos puedan ingresar a sistema educativo de sus país llenando aquellas plazas que se solicitan.

También se resalta las condiciones del lugar de trabajo que afecta en menor o mayor grado a los profesores que aún no han adquirido experiencia, y a su forma de socializarse y desarrollar sus capacidades.

En Chile se aplicaron formas de reconocer las capacidades o especialización de un docente, esto a través de pruebas; los porcentajes más altos fueron controlados por los colegios particulares y los de menor valor por los municipales.

Se habla también dentro de las macro-políticas ofertar el acompañamiento para profesores principiantes en América Latina, como una estrategia para ayudar a los jóvenes en su inserción laboral, está en discusión analizar los componentes de este programa. Además, se discute la reducción de la carga horaria para permitir que los docentes sigan su proceso de formación o para que participen en programas de mentoría e inducción.

El docente adquiere su identidad profesional cuando éste empieza a trabajar como profesor, al interactuar con otras personas; definiéndose entonces como identidad profesional como el proceso de construcción personal en relación a la enseñanza.

Surge el tema de reconstrucción de la identidad personal que es continua y está sujeta a nuevos cambios por la demanda en el contexto laboral y la situación macro-política.

Las políticas nacionales de cada país posibilitan la inducción de nuevos profesores según los sistemas de escolaridad, asegurando que el joven docente consiga y reconfigure su identidad profesional.

Conclusión: Se piensa que el docente viene formado desde la universidad y todo lo que le ocurre es únicamente responsabilidad de él.

El docente necesita trato especial en cuanto a las responsabilidades dadas en la institución, demanda acompañamiento para despejar sus dudas y realizar rectificaciones en su trabajo si es pertinente.

Es adecuada realizar estudios que permitan analizar la iniciación de un docente y compararlos con otras investigaciones.

1.4 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente (Vaillant, 2009)

El artículo trata de las experiencias y trabajos que se realizan en América, y en aquellas políticas que se proponen realizar para aportar en la inserción laboral de los nuevos docentes.

Se sintetizan los temas de oportunidades de la políticas docentes; la identidad y la profesión; valoración de la docencia; el proceso de aprender a enseñar y las etapas de la vida profesional; experiencias previas y su incidencia; el primer punto de acceso; la inserción de la docencia y modelos prevalentes

Una oportunidad de políticas docentes, está relacionada a la reformas educativas que introducen cambios en todos los planteles de educación de un país, que miden por un lado la calidad y la medición de los aprendizajes de los estudiantes, por otro la calidad de un maestro; este último una de la preocupaciones que tienen los gobiernos latinoamericanos de mejorar las condiciones de los docentes.

La falta de continuidad en los Ministerios de Educación es un tema sumamente perjudicial a la hora de fijar políticas docentes; este tipo de trabajos necesita operar en buenas condiciones, esto indica coherencia entre los que se quiere lograr y lo que se hace. Una de las políticas es la inserción laboral de docentes noveles a nivel general en los países de América Latina, constituyéndose en una deuda pendiente que no se debe desechar.

La identidad profesional se inicia cuando la persona recién empieza a ser estudiante, posteriormente cuando se está formando en la universidad y en su ejercicio profesional. Cuando esta persona se ha transformado en docente vive influenciado por factores que afectan directamente a su identidad y que les permite obtener satisfacciones e insatisfacciones.

Abandonar la profesión si tuvieran la oportunidad refleja una insatisfacción que desvaloriza la carrera que eligieron, las expectativas que tiene un docente son muchas, pero el valor que otros le dan y él mismo es poca. En la sociedad se da una alta valoración cuando la persona ejerce un servicio de calidad, y la sociedad lo nota y lo premia.

Enseñar es un proceso que se aprende a lo largo de la vida profesional, tiene etapas que cumplir y que marcan significativamente el desempeño de un docente.

La realidad de los puestos de trabajo están sumamente alejados de las propuestas educativas que tiene una universidad y es aquí donde se produce una descoordinación que

siempre afecta al estudiante de docencia, que una vez graduado ve claramente este punto cuando aspira llegar a obtener un trabajo.

Insertarse en el mundo laboral no es cosa fácil, es un periodo de continuas tensiones y aprendizajes en ambientes de trabajo desconocidos, en el que deben obtener el conocimiento profesional y tener un equilibrio personal que no afecte sus funciones.

La iniciación en la docencia en América Latina es primordial, pero las políticas relacionadas a este tema deben prestar atención a cómo se las va a realizar para obtener resultados positivos.

Los modelos prevalentes identificados son:

- ❖ Modelo nadar o hundirse: se caracteriza por dejar solo al nuevo docente, es el quién se encarga de sobrevivir por así decirlo en su trabajo; la institución en donde labora no se responsabiliza por su inserción.
- ❖ Modelo colegial: Los docentes nuevos piden asesoramiento a otros con mayor experiencia.
- ❖ Modelo de competencia mandatada: Existe un mentor cualquiera que guía al docente que ingresa por primera vez.
- ❖ El modelo mentor protegido formalizado: Existe un mentor bien formado y se involucra para guiar adecuadamente a un docente novel; este modelo aún no es totalmente aplicado en Latinoamérica.

Conclusión: Cambiar el modo de pensar y de hacer es una estrategia para no quedarse estancado en los métodos tradicionales.

El modelo que más prevalece es el de nadar o hundirse, en otros casos algunos docentes cuentan con la ayuda de alguien y en otro panorama nunca tiene un acompañamiento.

El trabajo de los gobiernos es adaptar un modelo adecuado a su sistema educativo, que brinden aportes para la inserción de un docente que está formando cada día su identidad profesional.

1.5. Los comienzos en la docencia un profesorado con buenos principios (Marcelo, 2009)

El artículo está compuesto por temas referentes a aquellos principios y conocimientos que tienen sobre la carrera de docencia y formas para mejorar la inserción laboral.

Se analizan lo siguiente: el proceso de convertirse en un profesor es un largo camino de continua formación; llegar a ser un docente adaptativo; problemas de los docentes principiantes; los docentes noveles y su cultura de profesión; el cuestionamiento sobre qué ocurre cuando un docente diserta; mejorar la retención y calidad docente a través de programas de inserción laboral; algunas investigaciones de programas de formación y su eficacia; bajo qué condiciones se da el éxito para los programas de inserción; los componentes de los programas de inserción y un elemento clave la figura de un mentor.

El docente en su profesión siempre necesita capacitación, tema que siempre genera en las fuentes políticas y en los mismos profesionales comentarios sobre las instituciones educativas de educación superior, mencionan que tienen excesivos conocimientos, que existe diferencia entre la teoría, y la práctica que imparten y no están acordes a las necesidades de mundo laboral.

Para resolver los problemas anteriores se propone reducir el tiempo de la formación inicial e incrementarlo con programas de inserción laboral como parte de la enseñanza, es decir el tiempo de estudio inicial se extiende; pero es mucho mejor buscar alternativas para que los docentes puedan a lo largo de su carrera seguir formándose con el apoyo de entidades públicas y privadas.

Se estudia en este caso dos tipos de grupos de profesores, los expertos y los principiantes. Un profesor experto tienen un buen tiempo trabajando en esta notable profesión, ya que tiene un elevado conocimiento y destreza, que lo ha adquirido por su constante dedicación, ellos tienen la capacidad de observar aquellos problemas que un docente principiante no lo encuentra, es más reflexivo y busca las soluciones. En cambio, un docente principiante solo se queda en *cómo* hacer las cosas para ser eficaz y no analiza el *por qué* y el *cuándo*.

Los problemas del profesor principiante son:

- ❖ Luchas constantemente por su supervivencia.
- ❖ Adaptarse a su puesto de trabajo.
- ❖ Manejo de grupos de estudiantes con personalidades diversas.

- ❖ Continuos problemas.
- ❖ Estar socialmente integrado con toda la comunidad educativa.
- ❖ El abandono de la docencia por múltiples factores: por el aislamiento que siente por parte de sus compañeros; asignación de enseñar a alumnos problemáticos y materias fuera de su área; actividades extracurriculares excesivas y que no tiene el apoyo de la administración.

La cultura docente se imparte cuando el docente se inicia en su profesión, se enseña los conocimientos, modelos, valores y símbolos de su trabajo, para que se pueda adaptar al contexto en donde trabaja.

Cuando los profesores abandonan su carrera especialmente en los primeros años se producen problemas especialmente en los centros educativos donde el maestro trabajaba; se pretende solucionar este inconveniente al incorporar nuevos docentes con ideas frescas; pero no se soluciona el problema en sí. Es necesario que se incrementen los recursos para que los docentes siempre valoren su carrera a pesar de los problemas que se les presenta día a día.

Para la inserción laboral se asegura que el docente cumpla con competencias específicas para aplicar y conseguir un puesto de trabajo, también se indica el modelo adaptativo de nadar o hundirse como estrategia para ayudar a los docentes noveles.

Principios que desarrollan la práctica profesional, como alternativas para solucionar algunas situaciones en este tema

- Principio uno, metas y aprendizajes de los alumnos
- Principio Dos: implicación del profesorado.
- Principio Tres: centrada en la escuela.
- Principio Cuatro: resolución de problemas de forma colaborativa.
- Principio Cinco: continuidad y apoyo.
- Principio Seis: riqueza de información.

Los componentes de los programas de inserción profesional son: orientación, figura del mentor, ajustar las condiciones de trabajo; reducción del tiempo para permitir que los profesores principiantes puedan realizar actividades de formación; desarrollo profesional, la colaboración con los compañeros y valoración del profesor.

1.6. Ley Orgánica de Educación Intercultural. República del Ecuador (2011)

Esta Ley tiene ciento treinta y siete artículos que informan de disposiciones que debe aplicarse en los sistemas de educación del Ecuador.

Se encuentra dividido en ocho títulos.

- ❖ Título uno de los principios generales: contiene un solo capítulo denominado del ámbito, principios y fines.

Orientados en el marco del Buen Vivir, en principios como la universalidad; educación para la mejora continua; atención a niños, niñas y adolescentes; atención prioritaria a los menores de edad; desarrollos adecuados para los procesos educativos; educación para la democracia; igualdad de género entre otros. Trata constantemente de que se aplique los fines de la educación a nivel nacional.

- ❖ Título dos de los derechos y obligaciones: con siete capítulos

Capítulo uno de los derechos a la educación. Capítulo dos de las obligaciones del Estado respecto al el derecho a la educación. Capítulo tres de los derechos y obligaciones de los estudiantes. Capítulo cuatro de los derechos y obligaciones de las y los docentes. Capítulo cinco de los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales. Capítulo seis de los derechos y obligaciones del a comunidad educativa y Capítulo siete de los derechos y obligaciones de la comunidad.

Hablan sobre los derechos para una educación de calidad, las obligaciones que el Estado tiene para hacer cumplirlos, los actores como representantes estudiantes juegan un papel importante para que se cumplan sus derechos; también se indican las obligaciones que tienen las comunidad educativa frente a este tema.

- ❖ Título tercero del Sistema Nacional de Educación: se conformado por diez capítulos.

Capítulo uno de los objetivos del Sistema Nacional de Educación. Capítulo dos de la autoridad educativa nacional. Capítulo tres del Consejo Nacional de Educación. Capítulo cuatro de los niveles de gestión de la autoridad educativa nacional. Capítulo cinco de la estructura del Sistema Nacional de Educación. Capítulo seis de las necesidades educativas específicas. Capítulo siete de las instituciones educativas. Capítulo ocho de las instancias de resolución de conflictos del Sistema Nacional de Educativo. Capítulo nueve del Instituto Nacional de Evaluación Educativa y Capítulo diez de la Universidad Nacional de Educación.

El Sistema Nacional de Educación asegura el cumplimiento de la Constitución políticas en lo que se refiere a los derechos y obligaciones para la enseñanza. Se mencionan las funciones de las autoridades de este sistema y las del Consejo Nacional de Educación y otras entidades públicas que trabajan en este sector. Se señalan los tipos de instituciones educativas que existen y las modalidades de estudio. La oferta académicas en educación básica, bachillerato, alfabetización y educación especial para grupos vulnerables.

❖ Título cuatro de la educación Intercultural Bilingüe

Capítulo primero del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe. Capítulo segundo de los fundamentos, objetivos y fines del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe. Capítulo tercero de las obligaciones del Estado y la autoridad educativa nacional con la educación intercultural bilingüe.

Es parte del Sistema Nacional de Educación y trabaja en función de los pueblos y nacionalidades indígenas, trata de políticas, normas, los miembros de las comunidades, la enseñanza y los procesos de aprendizaje con idiomas ancestrales y oficiales.

❖ Título quinto de la Carrera Educativa.

Capítulo uno del ámbito de la carrera educativa. Capítulo segundo de los concursos de méritos y oposición para llenar vacantes de docentes públicos y capítulo tercero del escalafón docente

Aquí se incluye a los docentes que se encuentren directamente trabajando en instituciones públicas y están amparados con el código de trabajo. Se presentan los requisitos para aspirar a la docencia en sector público, los títulos reconocidos, las bases de los concursos para aspiración de un puesto de trabajo y los tipos de categorías que tienen los docentes según su tiempo de trabajo y títulos obtenidos.

Los restantes títulos del sexto al octavo y sus capítulos tratan sobre regulaciones, sanciones, controles de tipo administrativo, disposiciones generales y transitorias.

1.7. El debate sobre las competencias (Alonso, Fernández & Nyssen, 2009)

El texto analiza los panoramas que se viven en Europa sobre las competencias que tienen los titulados y las demandas del mercado laboral.

Las posturas que tienen las instituciones de educación superior, las exigencias de los titulados y los empleadores.

La relación entre la universidad y sus titulados está siendo estudiada, ya que siempre se encuentran grupos que mencionan que los conocimientos de formación inicial no eran positivos a la hora de cumplir con las demandas laborales.

La sociedad ve que las universidades deben rediseñar los programas de estudio para que sus alumnos puedan formarse en función de todo lo que les espera en el futuro, se está trabajando en estos temas para mejorar, al reconocer que son los principales partícipes de la inserción laboral.

A más de los conocimientos iniciales los alumnos necesitan estar preparados en manejo de tecnología, en formas adecuada de relacionarse socialmente, tener valores y cultura general.

El mundo laboral proporciona mejores empleos para otras titulaciones como las que manejan las ciencias y las técnicas. También se observa las palancas o contactos, las exigencias de experiencia laboral para los postulantes jóvenes, que muchos de ellos aún no la han adquirido, que hablen otro idioma y que tengan varios títulos universitarios.

Existe insatisfacción en los universitarios, sentimientos de angustia, frustración y pensamiento sobre estar en mejor situación, sí hubieran estudiado otra carrera más rentable y reconocida. Piensan que su universidad los preparo el demasiados contenidos y no en la práctica.

El empleador cuando entrevista a un aspirante analiza muchos temas y competencias que debe tener: valores, conocimientos, presentación física adecuada al puesto, deseos de superación y continuo aprendizaje, manejo apropiados de sus responsabilidades, entre otros.

Los gerentes de recursos humanos o líderes de las empresas mencionan que muchas veces un joven profesional necesita las características señaladas para poder conseguir un empleo acorde a su posición; también que algunos de ellos no tienen estas cualidades.

Se discute la importancia que se tiene para la formación permanente, que todos los titulados deben tener para ir accediendo a puestos de trabajo acordes a su formación.

Cambiar el pensamiento que solo la universidad es la responsable de sus fracasos laborales, es una tarea sumamente ardua para todos los actores, el deseo de superación viene siempre desde la persona.

El liderazgo, el tiempo y la participación son claves para que se puedan aplicar modelos que rectifiquen y llevan por buen camino a los profesionales en su inserción laboral y al resto de los demás actores del sistema educativo.

A través de una ficha estandarizada se obtuvo información de la investigación de tipo cualitativas para desarrollar este debate con la siguiente metodología:

Se realizó siete reuniones de grupo con los perfiles de:

- ❖ Mujeres y varones titulados de licenciatura provenientes de carreras técnicas y científicas con edades comprendidas entre los 27 y los 32 años en Madrid.
- ❖ Mujeres y varones con diplomaturas varias con edades entre 25 y 29 años, de clases medias y medias bajas en Sevilla
- ❖ Varones con edades comprendidas entre los 25 y los 28 años de clases medias con titulaciones de licenciaturas en Toledo.
- ❖ Mujeres y varones, con edades entre 27 y 33 años, de clases medias y medias altas, titulados de diversas carreras que han realizado sus estudios fuera de la ciudad en la que viven y que se hallan en proceso de inserción profesional en Orense.
- ❖ Mujeres con edades entre 25 y 30 años, de clases medias, tituladas de diversas carreras de letras y humanidades, algunas con empleo precario y otras como becarias en empresas privadas, fue desarrollada en Barcelona.
- ❖ Mujeres y varones diplomados de diversas carreras procedentes de las clases medias y medias bajas, con edades entre 30 y 35 años, todos viviendo fuera del hogar familiar, fue Palencia.

Las competencias de los profesionales están ligadas al mercado laboral, a la formación inicial, formación permanente y a los empleadores.

1.8. Ministerio de Educación del Ecuador (2012). Estándares de Calidad Educativa

La calidad de la educación será efectiva si todos los actores están enfocados en ellos, se pretende lograr que el sistema de educación se oriente en los estándares para poder lograr lo planteado.

Los estándares son descriptores de los productos que se espera obtener, estos son de carácter público y sobretodo que los directivos, docentes, alumnos, padres de familia y la comunidad educativa en general debe conocer para aplicarlos en las instituciones a nivel nacional.

Llegar a una mejora continua para tener una educación de calidad es el propósito que tiene el Estado y si estos están bien estructurados mucho mejor.

Existen Estándares de: aprendizaje, de desempeño profesional, de gestión escolar, y de infraestructura descritos por separado.

1. Estándares de gestión escolar

- ❖ Organización de las instituciones educativas para la gestión en la calidad de estudio que brindan.
- ❖ Funcionamiento óptimo, para que los actores se desarrollan profesionalmente.
- ❖ Analizar y evaluar decisiones.
- ❖ Orientar y guiar a la comunidad educativa.
- ❖ Trabajo en equipo.
- ❖ Llegar a acuerdos a través del diálogo.

Analizan cinco dimensiones: de planificación estratégica, administrativa, pedagogía curricular, convivencia escolar y relación del centro educativo con la comunidad.

2. Estándares de aprendizaje

- ❖ Logros esperados en los estudiantes desde Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.
- ❖ Se encuentran relacionados directamente con las nuevas reformas de educación por cada año de estudio, para que esos logros estén sujetos con los estándares.
- ❖ Se ejecutan cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.
- ❖ Existen cinco niveles de progresión: primer nivel al término del primer año de educación general básica; segundo nivel al termino de cuarto año de educación

general básica; tercer nivel al término de séptimo año de educación general básica; cuarto nivel al término de décimo año de educación general básica y el quinto nivel al término de tercer año de bachillerato.

- ❖ Se proponen dominios de conocimiento: de progresión; estándar de aprendizaje; componente del estándar y ejemplo del desempeño.

3. Estándares de desempeño profesional

- ❖ Guían en la mejora de la tarea profesional de los docentes y directivos.
- ❖ Mejora la calidad de la educación por medio de excelente desempeño profesional.
- ❖ Estos permiten guiar, reflexionar y autoevaluar.
- ❖ Permiten que el docente y directivo aspire y logre una formación permanente.
- ❖ Les permite participar en concurso de méritos y oposición para su desarrollo personal y profesional.
- ❖ Dimensiones: estándares generales, estándares específicos, indicadores del nivel de desempeño y evidencias.

4. Estándares de infraestructura

- ❖ Condiciones adecuadas de las escuelas y colegios.
- ❖ Nuevos proyectos de infraestructura.
- ❖ Distribuir los ambientes escolares según las necesidades pedagógicas.
- ❖ Aplicar mejoras en los establecimientos.
- ❖ Aplican el marco del Buen Vivir.
- ❖ Características territoriales, tomando en cuenta la realidad geográfica, urbana y rural

Los estándares diseñados por el gobierno del Ecuador son primordiales para obtener los aprendizajes que se quiere en la educación y siempre estarán influenciados por el cambio en la forma de pensar de los actores de la comunidad para llegar a cumplir su ansiada meta

1.9. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador (León, 2009)

Se analiza la propuesta de políticas, programas y proyectos para fomentar la inserción laboral en el Ecuador, se enmarco tres puntos:

1. Mejoramiento de la empleabilidad.
2. Creación de oportunidades de empleo.
3. Fortalecimiento institucional.

Los involucrados en el desarrollo de este trabajo fueron la CEPAL, GTZ, FLASCO y la Universidad Politécnica Salesiana. Los lugares y fechas en se desarrollaron los talleres fueron en Quito y Guayaquil el 28 y 29 abril del 2005.

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

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos.

- ❖ Universalidad: Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno
- ❖ Indivisibilidad; asociado a otros derechos de salud, alimentación y educación.
- ❖ Igualdad y no discriminación.
- ❖ Eficiencia.
- ❖ Participación.
- ❖ Rendición de cuentas.

Los resultados sobre el diagnóstico de inserción laboral son:

- ❖ Jóvenes entre 18 y 29 años no tienen empleos.
- ❖ Mujeres jóvenes no pueden acceder a un trabajo.
- ❖ Ausencia y poca experiencia laboral
- ❖ La actualización permanente.
- ❖ Pocos emprendimientos por jóvenes.
- ❖ Priman las palancas.

- ❖ Discriminación por cultura, edad y género.
- ❖ Jóvenes provenientes de hogares pobres tienen problemas de inserción laboral más que otros.
- ❖ Pocos mercados laborales para la juventud.
- ❖ Entre otros.

Se hizo usos del marco normativo como:

- ❖ Los derechos económicos y sociales.
- ❖ El Plan de acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo efectuada en el Cairo en 1994.
- ❖ Constitución Política del Ecuador.
- ❖ Ley de la Juventud.

Las políticas que se diseñaron como estrategias para mitigar los resultados, se presentaron como:

- ❖ El Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal.
- ❖ Programa de capacitación laboral.
- ❖ Programas de apoyo a los micro emprendimientos juveniles.
- ❖ Programas de empleo emergente.
- ❖ Programas de eliminación de prácticas discriminatorias.
- ❖ Programas de fortalecimiento institucional.

Se justifican su elaboración para resolver los problemas en la deficiencia en el nivel educativo y la inadecuada exigencias del mercado laboral; para obtener experiencia laboral; para resolver los problemas de la producción en general; para evitar que los jóvenes sean los principales afectados por la falta de empleo; para romper barreras discriminatorias, y finalmente mejorar la capacidad de coordinar políticas públicas activas para llevar a cabo estos programas.

1.10. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España (ANECA, 2009)

El documento está compuesto por seis capítulos: en el primero se indica los estudios de seguimiento de titulados universitarios; el segundo narra aspectos metodológicos; el tercero finalización de los estudios universitarios; el cuarto búsqueda de empleo: estrategias y factores de inserción laboral; el quinto concepción del trabajo y comparación con Europa y en el sexto conclusiones generales.

Las universidades españolas que han ejecutado estudios de seguimiento de sus titulados son:

- ❖ Autónoma de Madrid; Burgos; Cardenal Herrera –CEU; Carlos III; Castilla- La Mancha; Coruña; Extremadura; Huelva; Haume I; La Laguna; La Rioja; León; Miguel Hernández; Murcia; Oviedo; Pablo de Olavide; País Vasco; Politécnica de Madrid; Ponpeu Fabra; Salamanca; Universidades de la CA de Andalucía; Universidades de la CA de Cataluña; Universidades de la CA de Galicia; Valencia y Zaragoza.

Los trabajos de investigación estaban dimensionados hacia la evolución de indicadores de desarrollo, datos sociológicos de los titulados, la situación actual de empleo, grado de empleabilidad, búsqueda de empleo, factores de inserción laboral, las características de su primer empleo, empleo actual y los empleos intermedios, funcionalidad de la formación para búsqueda, y desempeño del empleo y nivel de satisfacción.

El diseño de investigación utilizó las técnicas de la encuesta cara a cara, por correo, por teléfono, o través de la web o mixtas. La muestra fue aleatoria estratificada con afijación proporcional y se recogió información a través de los proyectos internos que dirigían profesores o entidades externas.

Los resultados de la investigación muestran que el 80% de los titulados están satisfechos con su universidad y formación; el 85% de los profesionales han encontrado trabajo a partir de los doce meses después de haber obtenido su título; las carreras que obtienen mayor grado de empleabilidad son las técnico-experimental sanitarias; las estrategias de búsqueda de empleo que más se destacan son las redes sociales, y la formación que recibieron les permitió desempeñar sus funciones laborales con normalidad como lo refleja el 75% de los egresados investigados de las universidades señaladas anteriormente.

La metodología general del trabajo es de tipo cualitativa, se desarrolló en el mes de octubre del 2006 en reuniones con siete a ocho participantes que no se conocían, en un lapso de tiempo de una hora y media a dos y con la conducción de un experto en reuniones que

introducía el tema de a poco y que hacía que los mismos participantes sean quienes buscaban las ideas para ser discutidas en el debate.

Se trabajó con siete grupos, unos con la asistencia de hombres y mujeres; otro formado por solo hombres y un grupo de solo mujeres, todos entre las edades de 25 a 35 años con títulos de licenciados, diplomaturas y otras carreras; de clases sociales altas, medias y bajas; en Madrid, Sevilla, Toledo, Orense, Barcelona, Palencia y Santa Cruz de Tenerife.

La situación que viven los titulados al acabar los estudios está caracterizada por algunas situaciones y circunstancias personales, que hacen que este periodo sea algo tedioso, entre ellas se encuentran: la impericia, la inexperiencia laboral, el desconocimiento y el temor. Al contrario de estos inconvenientes que se presentan hay factores positivos que facilitan la búsqueda de empleo: la edad de los aspirantes, las empresas prefieren a jóvenes para sus puestos de trabajo, las practicas que han realizados durante y después de su carrera y los idiomas y las salidas hacia el extranjero.

La valoración de la universidad y la formación inicial que recibieron se analizaron en dos aspectos:

- ❖ Negativos: excesiva teoría y fuera de los requerimientos del mundo laboral, se necesita más práctica; excesivamente generalista y no específica; una parte de la formación es útil para aplicarla en el empleo y otra no; carencia de enseñanza en el idioma inglés e incompetencia del profesorado, ya sea por dedicarse a otras actividades como la investigación y la falta de participación en el mercado laboral.
- ❖ Positivos: potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura, conocimiento, innovación metodológica y cooperación.

La insatisfacción es evidente por la gran cantidad de aspectos negativos que se encontraron en los grupos encuestados.

Las estrategias para la búsqueda de empleo son: uso de agencias de empleo privadas o de servicios universitarios; envió directo de currículos a empresa, uso de internet; realización de un periodo de prácticas y contactos personales.

Conclusión: existe dificultad para conseguir un empleo estable, existe una alta valoración negativa de la formación universitaria recibida, carencias actitudes de los universitarios, factores personales que afectan la inserción laboral y el desconocimiento de los requerimientos del mercado laboral.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La investigación es de tres tipos:

- ❖ Descriptiva: Detalla por medio del método descriptivo las características individuales, académicas, y laborales del grupo de docentes encuestados y las tareas que realizan en sus puestos de trabajo; con la finalidad de obtener información actualizada y conocer la realidad que experimenta un maestro en el ejercicio de su profesión.
- ❖ Cualitativa: El trabajo analiza la realidad de los titulados en su entorno natural, sus experiencias personales, la rutina y los problemas que tienen; esta información se la obtiene a través de encuestas o entrevistas y además este tipo de estudio no genera valores numéricos.
- ❖ Cuantitativa: Al contrario de la cualitativa, se obtiene datos numéricos de la información recolectada en la investigación de campo aplicada a los titulados y directivos; se emplea el método estadístico para analizar los valores cuantificados e interpretar los resultados.

2.2 . Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos que se trabajaron en la investigación son:

- ❖ Método sintético: Se resumió las partes principales y significativas de los artículos científicos a través de la elaboración de síntesis.
- ❖ Método descriptivo: Se utilizó medios descriptivos para obtener información general de los titulados y directivos para la investigación.
- ❖ Método analítico: Se descompone la información recolectada en las encuestas y entrevistas para analizar por partes y descubrir las causas y efectos que influyen en la muestra analizada. Esta información se la trabajó en el apartado de análisis e interpretación de resultados.
- ❖ Método estadístico: A través de procedimientos se obtiene los datos de las encuestas en tablas y gráficas estadísticas, que permitieron analizar e interpretar la información de los titulados y directivos.

Las técnicas aprovechadas son:

- ❖ La encuesta: Se aplicó a los docentes y directivos un cuestionario cuidadosamente prediseñado para conocer en una primera parte las características laborales de los docentes y en la segunda parte el inventario de tareas del trabajo docente.
- ❖ La entrevista: Fue un diálogo entre el investigador y los directivos de los maestros indagados, analizando cinco preguntas diseñadas para que la conversación sea específica y se alcance opiniones diversas de los temas tratados.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

- ❖ Ficha de contacto para titulados y empleadores: Se la realizó conforme se desarrollaba la entrevista y la encuesta. Comprendía datos de nombres completos, ubicación geográfica, dirección, teléfonos, horarios de contacto, etc. Ver anexo 3.
- ❖ Instrumento 1: La encuesta que se realizó a los titulados estuvo compuesta por veinte preguntas en la parte A para conocer las características laborales, y en la parte B el inventario de tareas en siete subniveles con cincuenta y ocho preguntas en total, determinándose la frecuencia, importancia y nivel de formación de cada una de ellas. Ver anexo 4.
- ❖ Instrumento 2: La parte B del inventario de tareas fue la encuesta para directivos, se aplicó también para conocer el criterio que tienen en cuanto a las actividades que desarrollan los docentes, y poder realizar una comparación entre los criterios de los titulados y sus directivos.
- ❖ Instrumento 3: A través del diálogo personalizado entre la investigadora y el directivo se desarrolló la entrevista diseñada con cinco preguntas, las cuales incluían temas de aspectos para la contratación de un docente, formación, competencias y metodología recomendada para el maestro de educación básica las emplee. Ver anexo 5.
- ❖ Matrices en formato Excel para titulados y directivos: Se ingresó los datos en las plantillas estadísticas prediseñadas para visualizar de manera resumida: valores en frecuencia, porcentajes, puntuaciones y gráficas para la interpretación y análisis de resultados.

2.3 Preguntas de investigación

- ❖ ¿Cuáles son las características de los titulados: individuales, académicas y laborales?,
- ❖ ¿Cuál es la formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral?
- ❖ ¿Qué valoración de la dan los docentes a su profesión?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tiene los docentes de su profesión?
- ❖ ¿Cuáles son las expectativas y requerimientos de educación continua que tienen los titulados y empleadores?
- ❖ ¿Qué aspectos se consideran en el inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y titulados?

2.4 Contexto

Los docentes investigados provienen de la provincia de Zamora Chinchipe, alojados por su profesión o por vivienda en los lugares de Guayzimi, El Panguí, Zamora, Zumba y Yantzaza; siete titulados trabajan en instituciones de tipo fiscal y fiscomisionales y uno presta sus servicios profesionales en una entidad municipal.

2.5 Población y muestra

La población y muestra es de ocho titulados de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja entre los años 2007 al 2012 y sus empleadores o directivos

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Humanos.

- ❖ Los titulados de la UTPL investigados.
- ❖ Los directivos o empleadores de los docentes en estudio.
- ❖ La investigadora.

Institucionales

- ❖ Instituciones educativas en donde trabajan los titulados y directivos.
- ❖ Institución municipal.
- ❖ La Universidad Técnica Particular de Loja.

Materiales.

- ❖ Papelería en general.
- ❖ Copias para el trabajo de campo e impresiones
- ❖ Guía para elaboración del informe.
- ❖ Lápiz 2B.
- ❖ Información de la Web y entorno virtual de aprendizaje EVA.
- ❖ Equipos de oficina, cámara fotográfica y flash memory.

Económicos.

La investigación hizo uso de recursos económicos valorados en ciento veinte siete dólares aproximadamente.

Tabla 1. Costo de la investigación

No.	Actividad	Valor en dólares
1	Copias	10.00
2	Impresiones	20.00
3	Consultas	5.00
4	Anillados	12.00
5	Transporte	80.00
Total		\$ 127

Fuente: Comprobantes de pago.
Elaboración: Moreno Gloria

2.7 Procedimiento para la aplicación de instrumentos.

Descrito a continuación:

- ❖ Verificación de datos de los titulados asignados.
- ❖ Planificación para la aplicación de los instrumentos.
- ❖ Contacto telefónico con titulados para ubicación geográfica específica.
- ❖ Establecimiento de una fecha y hora para realizar la tarea de investigación.
- ❖ Aplicación de los instrumentos de investigación: ficha de contacto, encuesta y entrevista a los titulados y sus directivos, según el cronograma establecido por la investigadora.
- ❖ Revisión de los instrumentos aplicados.
- ❖ Ingreso de datos recopilados en los instrumentos de investigación en las matrices de Excel.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica.

Tabla 2. Ubicación

Ubicación geográfica		Nombre del establecimiento o empresa	Frecuencia	%
Provincia	Lugar			
Zamora Chinchipe	Cantón El Pangui	Escuela "6 de Diciembre"	1	25%
		Escuela Fiscomisional “Cacha”	1	
		Total por lugar	2	
	Cantón Zamora	Municipio de Zamora	1	25%
		U.E. La Inmaculada	1	
		Total por lugar	2	
	Zumba Cabecera cantonal de Chinchipe	Escuela “ Juan de Salinas”	1	25%
		Escuela “Primero de Mayo”	1	
		Total por lugar	2	
	Cantón Yantzaza	Escuela “Juan Montalvo”	1	12,5%
		Total por lugar	1	
	Guayzimi Cabecera cantonal de Nangaritza	Escuela “Mons. Jorge Mosquera”	1	12,5%
		Total por lugar	1	
			8	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

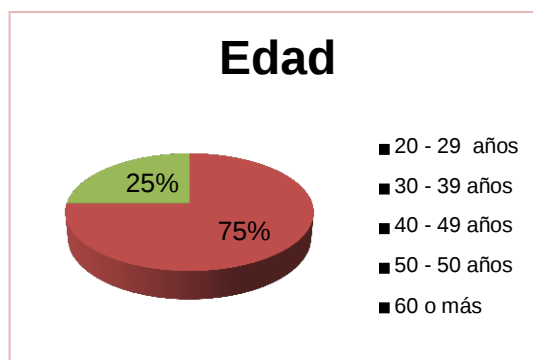
La provincia de Zamora Chinchipe es lugar geográfico en donde trabajan los docentes investigados, "se encuentra ubicada en la región sur de la Amazonía, tiene 10.556 Km² de superficie, equivalente al 4.4% de la superficie total del país, está constituida por nueve cantones y parroquias" (Gobierno Provincial de Zamora Chinchipe, s.f)

Los titulados se encuentran en tres lugares principalmente El Pangui, Zamora y Zumba con el 25% cada uno de ellos y el porcentaje restante en Guayzimi y Yantzaza; ejercen su profesión en escuelas, unidades educativas y en un municipio de una de las localidades.

3.1.1.2 Edad.

Tabla 3. Edad cronológica de los titulados

P 3		
Edad	Frecuencia	%
30 - 39 años	6	75%
40 - 49 años	2	25%
Total	8	100



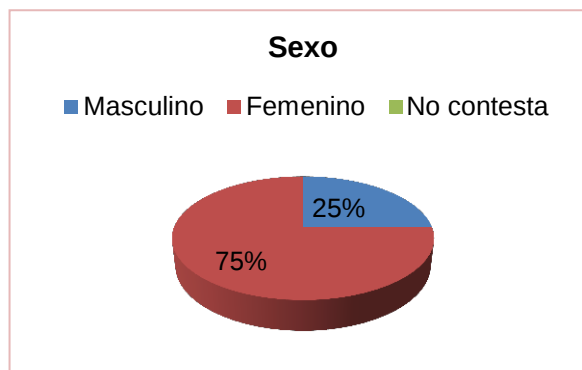
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Respecto a la tabla 3 sobre la edad de los titulados corresponde que el 75% de ellos están en una edad entre 30 a 39 años y el 25% entre 40 a 49 años. Edades que evidencian una gran fortaleza y dinamismo para trabajar, ya que es un factor importante en el ejercicio de la profesión.

3.1.1.3 Sexo

Tabla 4. Sexo

P4		
Sexo	Frecuencia	%
Masculino	2	25
Femenino	6	75
No contesta	0	0
TOTAL	8	100



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

En este tipo de profesiones el sexo femenino predomina con un 75%, es decir se ve que las mujeres optan por seguir este tipo de carrera, porque su naturaleza les da más posibilidad para la enseñanza en educación básica.

En cambio, el 25% de los titulados son varones, este valor indica que ellos no ven una buena opción ser docente para los primeros años o son sujetos de discriminación, porque se cree que las mujeres son las más idóneas para esta profesión y se elige a ellas antes que a los titulados del sexo masculino para ocupar un puesto de este tipo.

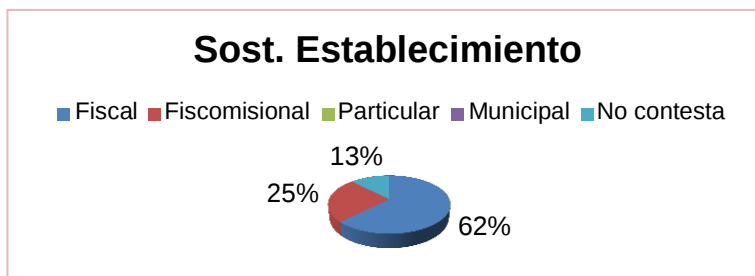
Este tema también lo expone Velayos (2011), “pero hay un sector en el que la participación del hombre no está del todo aceptada e integrada en la sociedad. En educación infantil es raro encontrar hombres trabajando salvo en el equipo directivo del centro”

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla 5. Sostenimiento del establecimiento

P5.1		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	62,5
Fiscomisional	2	25
No contesta	1	12,5
TOTAL	8	100



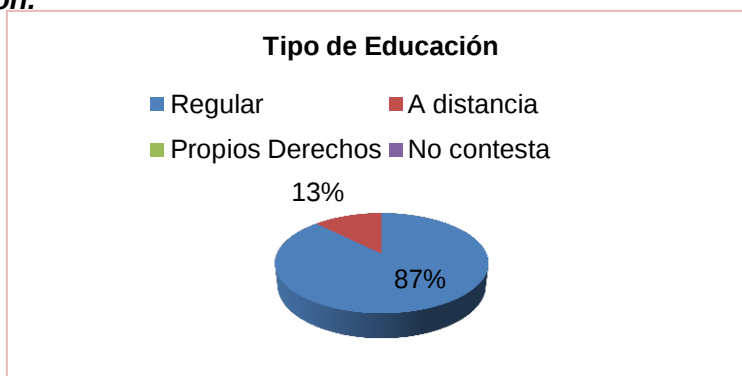
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Art. 53 se refiere a los “tipos de instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso”. En los que se refiere a los titulados el 62. 5% estudiaron en una institución fiscal financiada totalmente por el Estado, y el 25 % cursaron sus estudios de bachillerato en planteles fiscomisionales regidos por comunidades religiosas que reciben beneficios económicos parcialmente del gobierno.

3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla 6. Tipo de educación

P5.2		
Opción	Frecuencia	%
Regular	7	87,5
A distancia	1	12,5
Total	8	100



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

En el Art 46 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural se menciona tres modalidades de estudio: educación presencial, semipresencial y a distancia. En lo que se refiere a los investigados el 87.5% cursaron una educación regular en las instituciones del Estado de forma presencial y solo el 12.5% que corresponde a un docente, culmino sus bachillerato en la modalidad a distancia conjugando las actividades de estudio con las laborales.

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

Tabla 7. Nivel de estudios alcanzados

P6		
Títulos	Frecuencia	%
Pregrado	3	37,5
Posgrado	0	0
Ninguno	5	62,5
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

El Gobierno del Ecuador exige en la actualidad que el docente este en continua formación para mejorar la calidad de la educación a través de los estándares de desempeño profesional, en el grupo de encuestados el 62.5% refleja que no tienen otra carrera de tercer nivel o de cuarto nivel; solo el 37.5% tiene el título de profesor de primaria de nivel tecnológico, esto se debe a muchos aspectos por falta de: recursos económicos; interés; organización del tiempo y por la lejanía de los centros de educación.

La capacitación permanente es una aspiración que todas las personas tienen en alguna área específica y es importante ver que esa formación permite el adelanto de una población. En el artículo los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios de Marcelo (2009) menciona que, el papel del profesorado es crucial y que a pesar de los avances tecnológicos el profesorado debe enamorarse de su profesión y aprovechar estos medios para contribuir al desarrollo de sus escuelas y de sus alumnos.

6.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

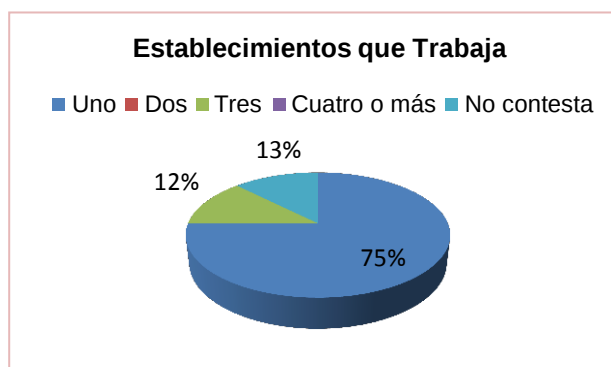
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Los titulados ejercen la profesión entre los 5 a 10 años, haciendo que la formación recibida en la universidad se haya aplicado en este tiempo, es decir su grado de relación es bastante alto y su experiencia valiosa. Es importante mencionar que un docente no se encuentra trabajando en la docencia, desempeña sus funciones en el Municipio de Zamora como Coordinador del Patronato de Amparo Municipal.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla 8. Números de establecimientos educativos en que trabaja en la actualidad

P12		
Opción	Frecuencia	%
Uno	6	75
Tres	1	12,5
No contesta	1	12,5
Total	8	100



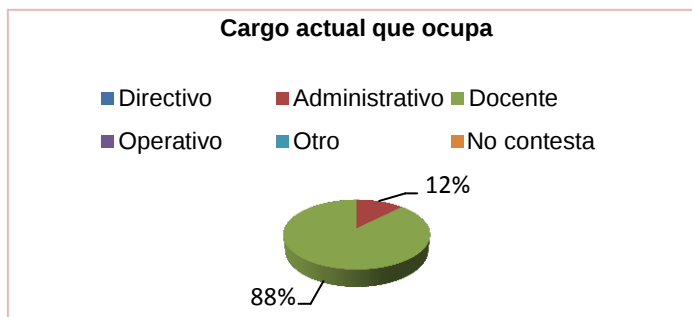
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

El 75% de los maestros trabajan en un solo establecimiento educativo, ya que esto les permite poder planificar sus clases y cumplir con las responsabilidades familiares. Mientras que el 12.5% trabajan en tres instituciones para completar sus recursos económicos.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 9. Cargo actual

P13		
Opción	Frecuencia	%
Administrativo	1	12,5
Docente	7	87,5
Total	8	100



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

El profesional de la educación básica ha adquirido competencias que le permiten desempeñarse como: profesor, director u otros cargos afines, en la muestra de

investigación, el 87.5% de los titulados ocupan el cargo de docencia en sus puestos de trabajo y únicamente el titulado que no labora como catedrático trabaja en oficinas administrativas municipales.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 10. Tipo de contrato laboral

P15.1		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	62,5
Contrato L. de remplazo	2	25
No contesta	1	12,5
Total	8	100

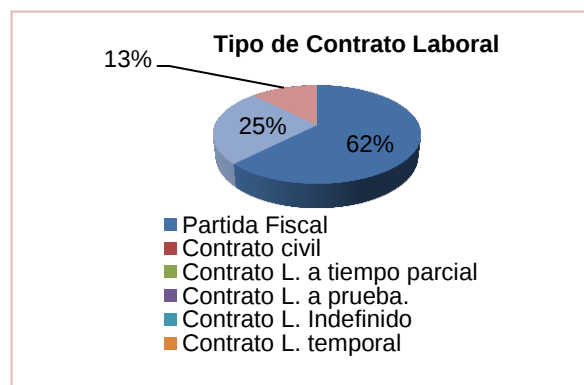
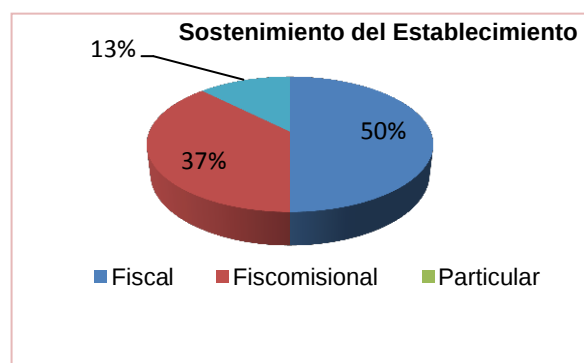


Tabla 11. Sostenimiento del establecimiento

P15.2		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	50
Fiscomisional	3	37,5
No contesta	1	12,5
Total	8	100



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Los docentes laboran bajo dos tipos de contratos: el 62.5% son de partida fiscal, es decir pertenecen al magisterio ecuatoriano y es el Ministerio de Educación quien se encarga de los pagos de sus sueldos y tienen con este puesto mayor seguridad laboral, y solo el 25% se encuentran en contrato por reemplazo de un docente titular. Las instituciones que reciben aportes del gobierno son el 50 % de tipo fiscal y el 37.5% fiscomisionales.

3.2. Valoración docente de la profesión

3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

Tabla 12. Opción Rector

P18.1		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	2	25
2	4	50
8	2	25
Total	8	100

Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

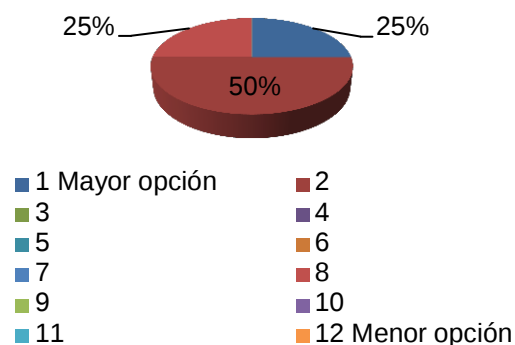


Tabla 13. Opción Docente

P18.6		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	75
2	1	12,5
4	1	12,5
Total	8	100

Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

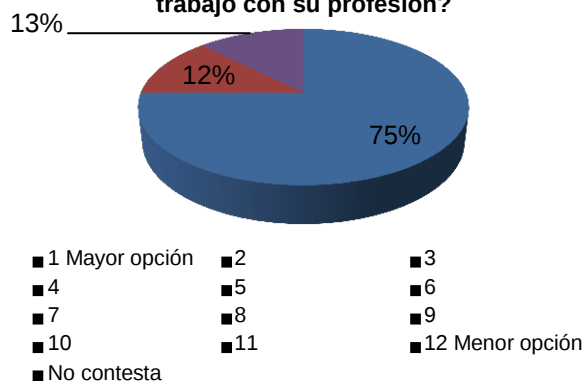
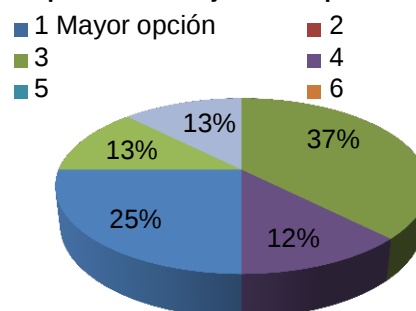


Tabla 14. Opción Supervisor zonal del Ministerio de Educación

P18.11		
Opción	Frecuencia	%
3	3	37,5
4	1	12,5
7	2	25
9	1	12,5
No contesta	1	12,5
Total	8	100

Supervisor Zonal del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

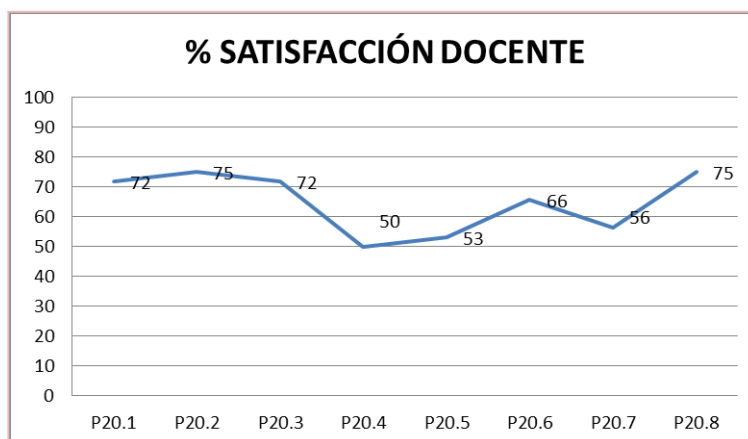
La titulación en Educación Básica de la UTPL permite que sus graduados puedan ocupar puestos de trabajo como: profesor, asumir roles de dirección, liderar procesos de inclusión educativa de niños y adolescentes con necesidades educativas; participar en proyectos de desarrollo educativo que convoquen las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y las instituciones educativas públicas y privadas.

El 75% de los titulados ven como opción principal y valoran a la vez su instrucción universitaria sobre docencia en Educación Básica porque se sienten preparados para aplicar sus conocimientos de su formación inicial, seguidamente ser rector con una 50% y ser un supervisor zonal del Ministerio de Educación con un 37.5% de aceptación.

3.3 Satisfacción docente

Tabla 15. Satisfacción docente

#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	72
P20.2	3	75
P20.3	3	72
P20.4	2	50
P20.5	2	53
P20.6	3	66
P20.7	2	56
P20.8	3	75



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

El estar satisfechos por las actividades que se realiza es de suma importancia para las personas, les permite desarrollar sus actividades con entusiasmo. En este caso los docentes no se encuentran totalmente satisfechos, sus valores están comprendidos entre el 50 al 75%; específicamente se siente menos satisfechos en el salario que consideran que no está en un 53% acorde a las funciones que realizan y en la posibilidad de ascensos laborales en las instituciones con el 50%, para ello necesitan una mayor formación para postular a nuevas promociones.

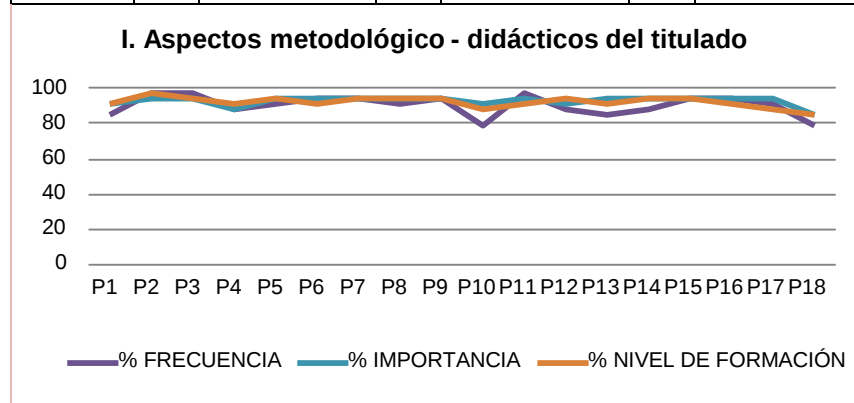
Ven un cierto grado de satisfacción según el 75% por el progreso social que les da su profesión porque educar es una labor apreciada y por la relación que puede tener con alumnos, padres de familia y colegas; también con el mismo porcentaje la realización y el crecimiento personal que han logrado en sus años de ejercicio de su carrera.

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

3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrollan los titulados.

Tabla 16. Aspectos metodológico – didácticos de los titulados

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	84	4	91	4	91
P2	4	97	4	94	4	97
P3	4	97	4	94	4	94
P4	4	88	4	88	4	91
P5	4	91	4	94	4	94
P6	4	94	4	94	4	91
P7	4	94	4	94	4	94
P8	4	91	4	94	4	94
P9	4	94	4	94	4	94
P10	3	78	4	91	4	88
P11	4	97	4	94	4	91
P12	4	88	4	91	4	94
P13	3	84	4	94	4	91
P14	4	88	4	94	4	94
P15	4	94	4	94	4	94
P16	4	94	4	94	4	91
P17	4	91	4	94	4	88
P18	3	78	3	84	3	84



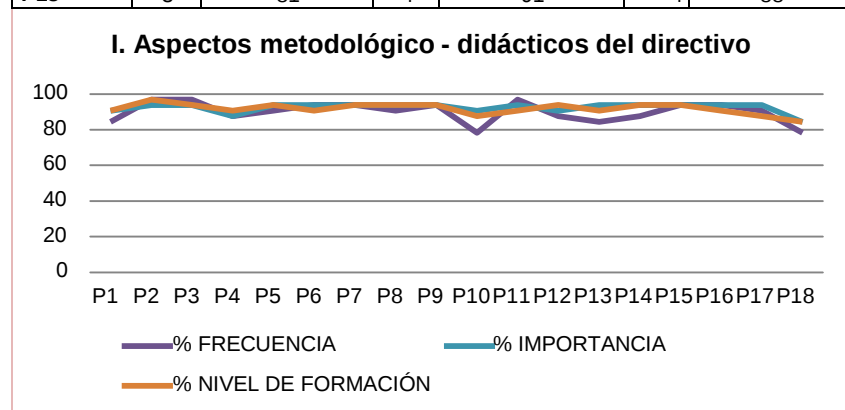
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Recurso se entiende desde una perspectiva didáctica como la capacidad de decidir sobre el tipo de estrategias que se van a utilizar en los procesos de enseñanza; los medios didácticos como el instrumento del que se utiliza para generar conocimiento y materiales didácticos como los productos diseñados para ayudar en los procesos de aprendizaje de los alumnos (Moreno, 2004).

En la investigación los titulados consideran que los aspectos metodológicos didácticos más sobresalientes por su **frecuencia** de uso en las clases con el 97% son: el preparar técnicas y estrategias de enseñanza para desarrollar las competencias planteadas; planificar las clases, hacer que los trabajos que se realizan sean para reflexionar, participar, y colaborar y no utilizan la TIC en aula continuamente para enseñar a sus alumnos en un 78%. El directivo en cambio ve cuatro puntos relevantes con el 100% que deben trabajarse diariamente: planificar, organizar los espacios del aula, dominar los contenidos y revisar las tareas de los alumnos trabajo y coinciden en que no se aplica las TIC con el 81%, por falta de los recursos en las instituciones o por escaso conocimiento del maestro.

Tabla 17. Aspectos metodológico – didácticos de los directivos

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	94	4	94	4	91
P2	4	91	4	94	4	88
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	91	4	91	4	94
P5	4	100	4	100	4	100
P6	4	88	4	94	4	94
P7	4	97	4	97	4	97
P8	4	100	4	100	4	100
P9	4	91	4	97	4	97
P10	4	88	4	91	4	88
P11	4	97	4	97	4	97
P12	4	97	4	94	4	94
P13	4	94	4	94	4	94
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	97	4	97	4	97
P16	4	94	4	94	4	94
P17	4	91	4	91	4	94
P18	3	81	4	91	4	88



Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Los docentes consideran **importantes** varios aspectos con el 94% resumido de esta manera: las técnicas y estrategias empleadas; la planificación; el clima y el ambiente del aula; los materiales pedagógicos; el dominio de los contenidos y la didáctica; promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo; estrategias de evaluación para los tipos de inteligencia de los estudiantes y atender sus necesidades colectivas e individuales; revisar la tareas y ver los problemas de aprendizaje de los alumnos. Mientras que no ven que es necesario conocer y aplicar las TIC en el aula con 84%.

Los directivos ven sumamente importantes a los mismos aspectos descritos en la frecuencia, es decir que los docentes no pueden dejar de lado estos puntos porque constituyen los motores principales para que se pueda tener una educación de calidad en sus salones de clase (ver tabla 17).

El **nivel de formación** indica el grado en que los docentes están capacitados para aplicar las métodos didácticos para enseñar; los titulados ven su fortaleza por los conocimientos que poseen en la preparación de las técnicas y estrategias de enseñanza con 97%; también se encuentran los porcentajes del 94% en la planificación de clases, dominar los contenidos, en la organización del aula, en la aplicación de la didáctica, en el clima de aula, en las actividades extracurriculares que realiza, en la revisión de tareas y en las actividades de refuerzo para estudiantes con problemas de aprendizaje. Necesitan un nivel de formación para en manejo de la TIC para aplicar en aula que sea superior al 84%.

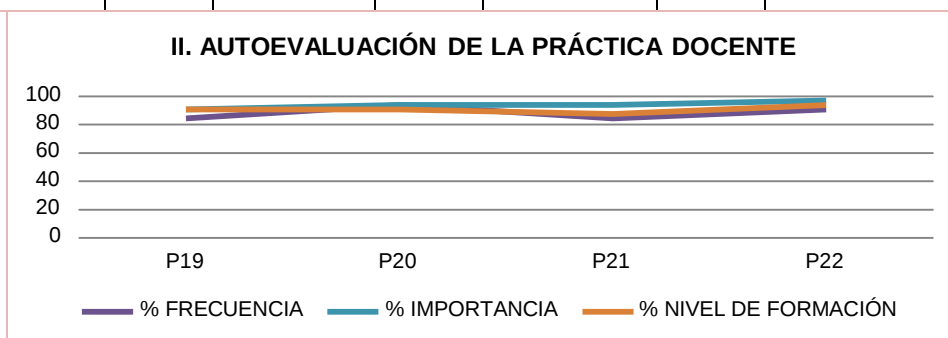
Los directivos siguen puntualizando los aspectos significativos que los titulados deben realizar y que se mencionan anteriormente en la frecuencia e importancia. En los requerimientos de formación según su criterio, los docentes necesitan preparar las técnicas y estrategias de enseñanza, la psicología en el aula y aplicar las Tics.

Síntesis de criterios: Los aspectos metodológicos didácticos prioritarios para un docente son: planificación; clima y organización del aula; dominio de los contenidos; fomentar la colaboración, participación y reflexión con los trabajos; usar técnicas y estrategias apropiadas para la enseñanza; revisar tareas, y aprender y usar la tecnología para la enseñanza.

3.4.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrollados por los titulados.

Tabla 19. Aspectos de autoevaluación de la práctica docente de los titulados

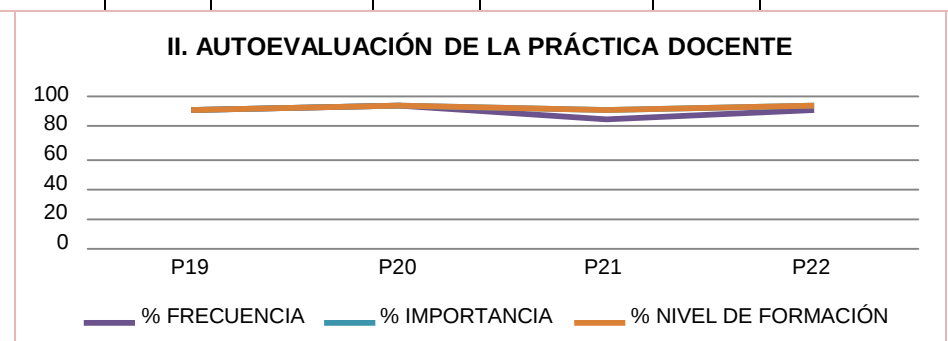
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	84	4	91	4	91
P20	4	94	4	94	4	91
P21	3	84	4	94	4	88
P22	4	91	4	97	4	94



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Tabla 19. Aspectos de autoevaluación de la práctica docente de los directivos

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	91	4	91	4	91
P20	4	94	4	94	4	94
P21	3	84	4	91	4	91
P22	4	91	4	94	4	94



Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

La autoevaluación es un proceso reflexivo en el que cada sujeto es a la vez, observador y objeto de análisis. El docente es el *quién* evalúa su propio trabajo; el *qué* es el análisis de la labor profesional, de las acciones ejecutadas, de la metodología empleada, las interacciones con la comunidad educativa y el conocimiento de la materia; y el *cómo* son los instrumentos y procedimientos de investigación que se aplican para la evaluación (Simari & Torneiro, 2009).

Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos; evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica son tareas que **frecuentemente** realizan los titulados con un 94 y 91 % respectivamente y dentro de este criterio se ve un descenso con 84% a analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales e informales. En cambio, los directivos además de las que ya consideran los docentes se identifican la actividad de autoanálisis de los conocimientos de la materia con un 91%.

Los titulados dan **importancia** a todos los aspectos de autoevaluación de la práctica docente destacándose entre ellos la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica docente con el 97% y según el criterio de los directivos sucede lo mismo y se adiciona a ella la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos con un 94%.

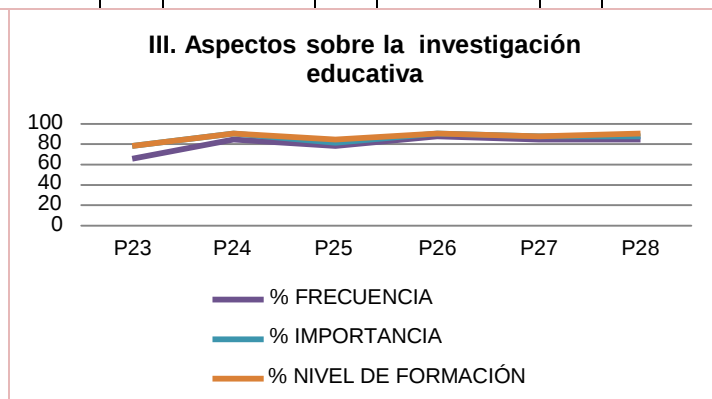
El **nivel de formación** para los titulados es primordial, es por eso que están preparados para autoevaluar su trabajo profesional, los datos se encuentran entre el 91 al 94% y necesitan que se formen para analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales e informales con el 88%. Los directivos ven significativamente el nivel de conocimientos que tienen los docentes en aspectos para realizar su autoevaluación como lo reflejan los datos entre el 91 al 94%.

Síntesis de criterios: Los docentes están en la capacidad de realizar su autoevaluación para discernir entre aquellas cosas que están bien y en las que se necesita una intervención inmediata como sucede en la tarea de analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales e informales.

3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrollan los titulados.

Tabla 20. Aspectos sobre la investigación educativa de los titulados.

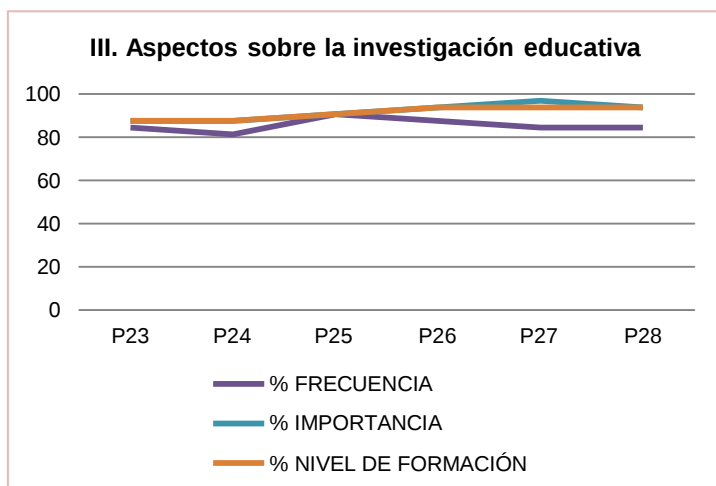
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	66	3	78	3	78
P24	3	84	4	91	4	91
P25	3	78	3	81	3	84
P26	4	88	4	91	4	91
P27	3	84	4	88	4	88
P28	3	84	4	88	4	91



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Tabla 21. Aspectos sobre la investigación educativa de los directivos.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	84	4	88	4	88
P24	3	81	4	88	4	88
P25	4	91	4	91	4	91
P26	4	88	4	94	4	94
P27	3	84	4	97	4	94
P28	3	84	4	94	4	94



Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Los autores López y Farfán (2006) señalan que “la expresión investigación educativa trata las cuestiones y problemas relativos a la búsqueda progresiva de conocimiento en el ámbito educativo”. El aspecto de investigación educativa que los docentes vienen manejando **frecuentemente** según el valor más alto en comparación al resto de enunciado es el 88%, que corresponde al diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados; con esta información los docentes indican que están siendo parte de la elaboración de proyectos y programas para generar conocimiento para aportar en la educación de sus alumnos pero aún no es ideal.

Aunque, prefieren conducir en menor grado con el 66% las investigaciones relacionadas a su labor, y en investigar en otras instituciones la generación de este tipo de trabajo con fines de mejora para el plantel en que trabaja en un 78%. Al contrario de sus maestros los directivos consideran con el 91% como prioritario estar realizando indagaciones de lo que hacen otras instituciones para mejorar continuamente y en un valor menor del 81% participar en proyectos de investigaciones innovadoras.

Es de **importancia** para los titulados dos aspectos específicos con el porcentaje del 91%: en participar en los proyectos de investigación e innovación educativa y en el diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados al contexto de la institución y con el 78% a conducir una investigación. Los directivos tienen otro criterio el implementar, hacer seguimiento, evaluar programas y proyectos educativos con el 97 % y en el valor más bajo a dos aspectos con el 88% en conducir en proyectos y en participar en investigaciones innovadoras. Es todo indica que entre los dos grupos encuestados solo ven menos emergente la innovación y en los significativos difieren sus aspectos.

Los titulados en el campo investigativo con el 91% mencionan que tiene un **nivel de formación** para participar en programas innovadores; en diseñar programas, proyectos e instrumentos, y en determinar elementos que configuren diferentes realidades educativas; así mismo ven los directores a dos de ellos con el 94% y excluye a la participación en investigaciones originales y en lugar de ella colocan el aspecto de determinar los elementos que configuren diferentes realidades educativas con fines de intervención.

En forma similar los maestros y sus empleadores ven con valores menores a conducir investigaciones relacionadas a su labor con 78 y 88% respectivamente, por una falta de capacitación para liderar proyectos de este tipo.

Síntesis de criterios: La investigación educativa está desarrollada en los siguientes aspectos: en el diseño de programas, proyectos, acciones e instrumentos de educativos para la institución en que laboran y se requiere la formación para liderar correctamente las investigaciones para obtener resultados satisfactorios.

3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados.

Los docentes en su ejercicio de su carrera están siempre inmersos en las actividades principalmente académicas y las combinan con el cumplimiento de las normas establecidas por el Estado, la institución y fuera de ella, y fomentan el espíritu de responsabilidad en sus alumnos.

Las actividades administrativas están orientadas a los cronogramas de reuniones, programas deportivos, juntas de curso, reuniones sociales, actividades de campo, fechas de entrega de notas, entrega de programas y planes de clases, entre otros; estas acciones siempre se realizan para el normal funcionamiento de sus labores en el plantel educativo.

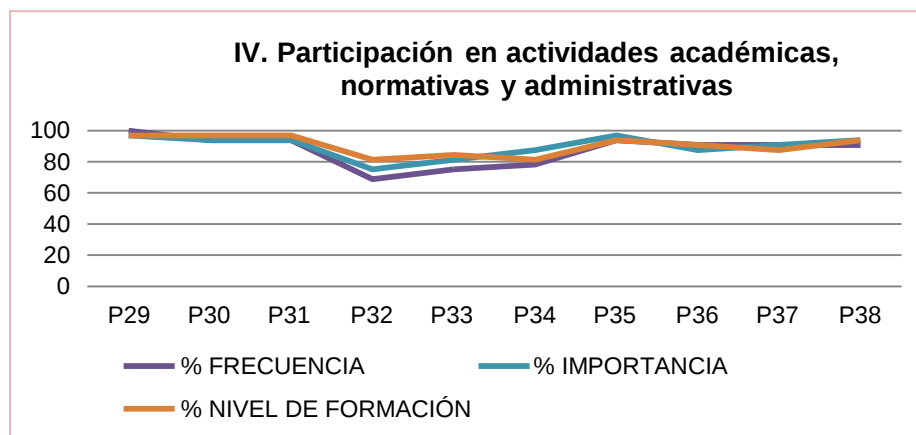
Los titulados ven que participan **frecuentemente** con el 100% en las reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular y con el 69% en menor continuidad realizan actividades administrativas por algunas motivos: por falta de tiempo o porque consideran que no son responsabilidades directas (Ver tabla 22)

En otro sentido los directores ven que los maestros están enfocados en dos puntos principalmente con el 100%: participar en juntas de profesores y en el empoderamiento de las metas y objetivos institucionales; no ven que estén realizando el estudio de la realidad, local y nacional, y elaborando reglamentos internos de las comisiones con 88%. (Ver tabla 23).

Los dos grupos analizados no coinciden en sus criterios en la participación frecuente.

Tabla 22. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	97	4	97
P30	4	94	4	94	4	97
P31	4	94	4	94	4	97
P32	3	69	3	75	3	81
P33	3	75	3	81	3	84
P34	3	78	4	88	3	81
P35	4	94	4	97	4	94
P36	4	91	4	88	4	91
P37	4	91	4	91	4	88
P38	4	91	4	94	4	94



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Es **importante** para los titulados participar en dos aspectos con el 97%: en la entrega de reportes de notas a los padres de familia al terminar un bloque curricular con sus hijos y en la colaboración en la organización y gestión del Centro Educativo y como porcentaje bajo con 75 % por no ver relevante a conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.

Por el contrario, los directores siguen diferentes en su criterio con el grupo anterior; es significativa la participación con el 100% de los docentes en el empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, y en menor valor la promoción de las convocatorias para las reuniones; en ejercer funciones administrativas y en elaborar reglamentos internos de las comisiones.

Los titulados se sienten con un **nivel de formación** del 97% para realizar reuniones de entrega de notas a los padres de familia, participar de la juntas profesores y en acciones de promociones para las reuniones y en menor nivel con el 81% ejercer funciones administrativas, y el estudiar la realidad local y nacional.

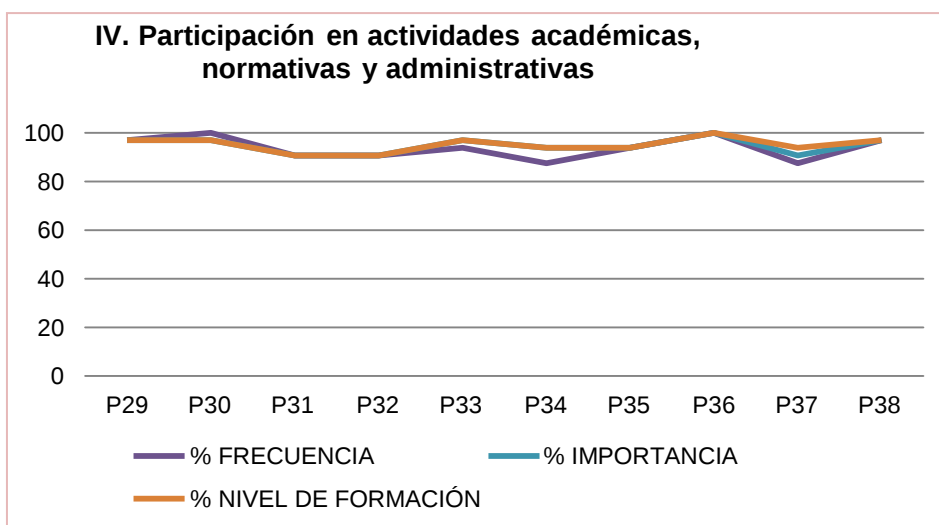
Los directivos con el 100 % para el empoderamiento de las metas y objetivos institucionales y con el 91 % a la promoción de las convocatorias para las reuniones y las actividades administrativas (Ver tabla 23).

Síntesis de criterios: La realización de las reuniones de entrega de certificados a los padres de familia al culminar los bloques curriculares es prioritario para los docentes, es

decir su participación esta enfocada a la parte académica, y los directivos consideran la intervención administrativa en el empoderamiento de las metas y objetivos institucionales. Esto refleja que las actividades administrativas necesitan también atención por los titulados.

Tabla 23. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los directivos.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	97	4	97	4	97
P30	4	100	4	97	4	97
P31	4	91	4	91	4	91
P32	4	91	4	91	4	91
P33	4	94	4	97	4	97
P34	4	88	4	94	4	94
P35	4	94	4	94	4	94
P36	4	100	4	100	4	100
P37	4	88	4	91	4	94
P38	4	97	4	97	4	97



Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

3.4.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad de los titulados.

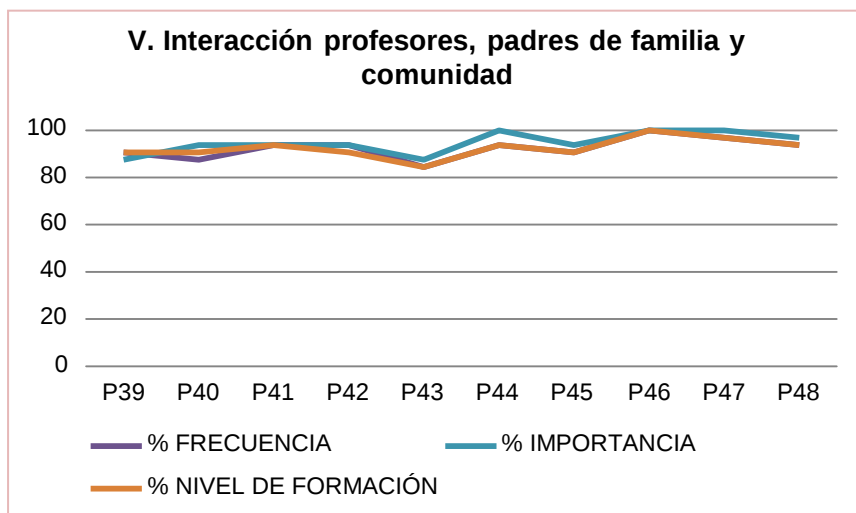
La interacción existente entre un padre de familia y el maestro de sus hijos debe ser constante y siempre tiene objetivos que cumplir, “la comunicación regular que existe entre padres y madres de familia y maestros podemos aprovecharla para a partir de ella desarrollar una planeación escolar que permita concentrar esfuerzos de la comunidad escolar para mejorar la calidad de la enseñanza” (Santizo, 2009).

Los titulados consideran que **frecuentemente** participan en los programas sociales dentro de la institución con el 100% y con menor valor del 88% la colaboración en programas comunitarios. Los directivos en cambio ven tres aspectos que realizan comúnmente con el 97% en interactuar con los padres de familia dentro y fuera de la institución; conocer el entorno social de los estudiantes y atender a los representantes legales de los alumnos. (Ver tablas 24 y 25).

Las tareas **importantes** para los titulados con el 100% son: conocer el entorno social de los estudiantes, en participar en programas sociales dentro de la institución y atender a los representantes de sus alumnos. De igual manera los directivos consideran a dos de ellos con el 97% exceptuando a los programas sociales.

Tabla 24. Interacción profesor - padres de familia y comunidad de los titulados.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	91	4	88	4	91
P40	4	88	4	94	4	91
P41	4	94	4	94	4	94
P42	4	94	4	94	4	91
P43	3	84	4	88	3	84
P44	4	94	4	100	4	94
P45	4	91	4	94	4	91
P46	4	100	4	100	4	100
P47	4	97	4	100	4	97
P48	4	94	4	97	4	94



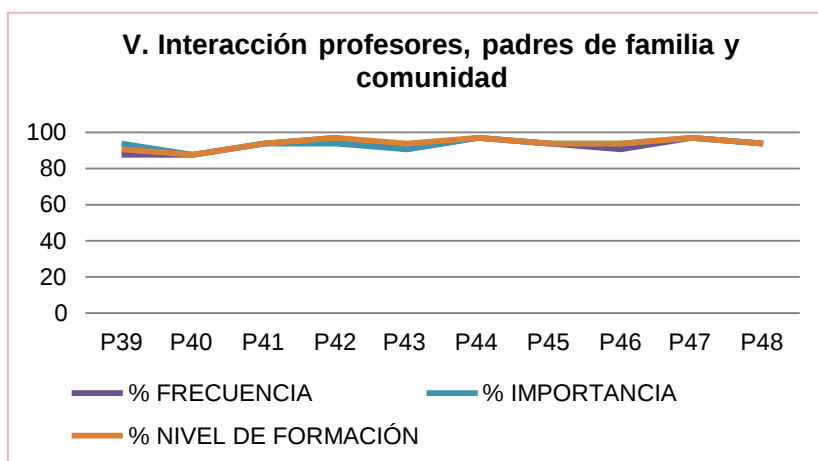
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

El **nivel de formación** de los titulados para interactuar con los padres de familia con el 100% está fijado en la participación en los programas sociales de la institución y en menor grado la resolución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos con el 84%, tal vez porque prefieren no entrar en este tema que les ocasionaría según la gravedad del problema una responsabilidad adicional.

Los directivos con el 97% a interactuar con los padres de familia, conocer el entorno social de los alumnos y atender a los representantes, y en menor nivel a colaborar con programas comunitarios.

Tabla 25. Interacción profesor - padres de familia y comunidad de los directivos.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	88	4	94	4	91
P40	4	88	4	88	4	88
P41	4	94	4	94	4	94
P42	4	97	4	94	4	97
P43	4	91	4	91	4	94
P44	4	97	4	97	4	97
P45	4	94	4	94	4	94
P46	4	91	4	94	4	94
P47	4	97	4	97	4	97
P48	4	94	4	94	4	94



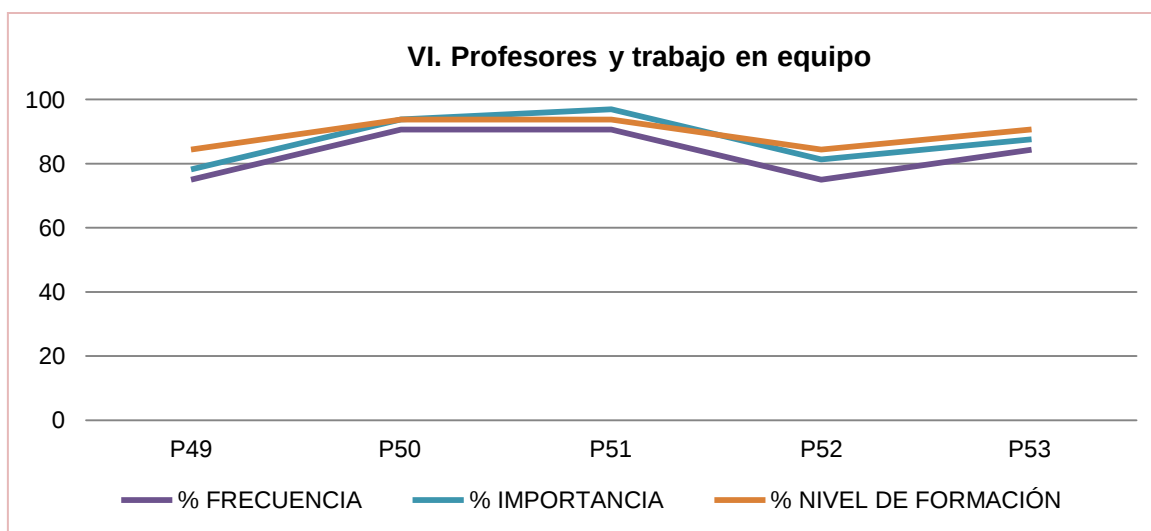
Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Síntesis de criterios: Los docentes se encuentran participando socialmente con los padres de familia, interactúan con ellos y conocen en cierto grado el entorno social de sus estudiantes; pero no intervienen en los conflictos familiares y sociales.

3.4.6 Actividades que desarrollan los titulados que impliquen trabajo en equipo.

Tabla 26. Actividades que desarrollan los titulados que implique trabajo en equipo.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	75	3	78	3	84
P50	4	91	4	94	4	94
P51	4	91	4	97	4	94
P52	3	75	3	81	3	84
P53	3	84	4	88	4	91



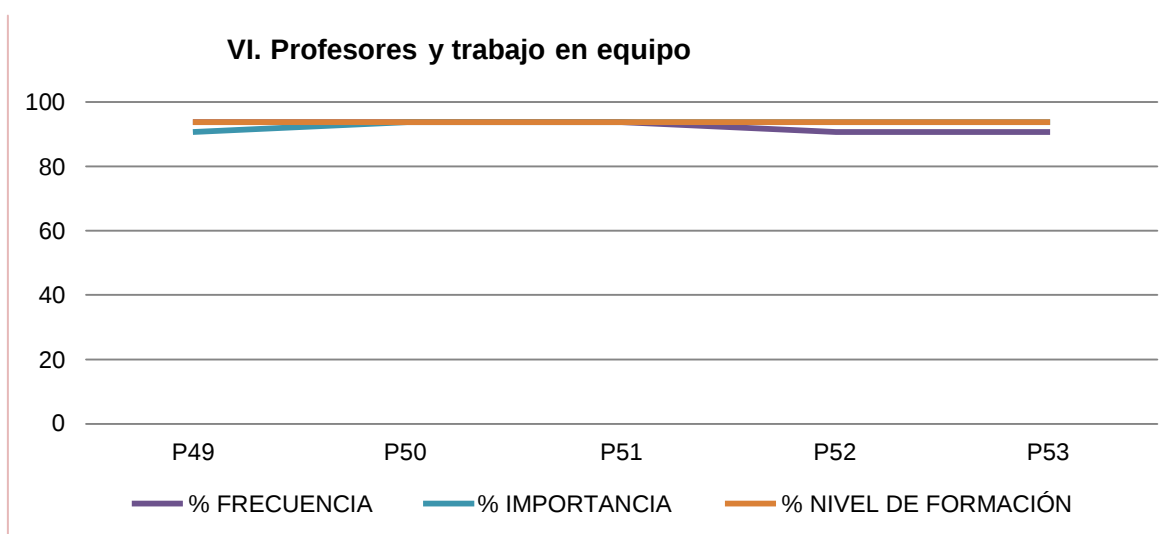
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

El trabajo en equipo docente requiere ciertas características como “organización, comunicación, coordinación, complementariedad, confianza mutua y compromiso” (Lara, 2011), Los titulados ven como tareas **frecuentes** con el 91% a: colaborar con la organización, supervisión y control de diversas actividades estudiantiles y en participar en sesiones de trabajo; pero con el 75% a: a realizar reuniones de trabajo con otros docente y en trabajar en proyectos curriculares en equipo; por el factor tiempo, organización, empatías entre los miembros del grupo entre otros.

Los directores ven que el trabajo en equipo es satisfactorio consideran en valores del 91 al 94% a las actividades que los maestros realizan.

Tabla 27. Actividades que desarrollan los titulados que implique trabajo en equipo según los directivos.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	94	4	91	4	94
P50	4	94	4	94	4	94
P51	4	94	4	94	4	94
P52	4	91	4	94	4	94
P53	4	91	4	94	4	94



Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Es **importante** para los docentes con el 94 y 97% a: colaborar con organización, la supervisión y control de las actividades realizadas en la institución y con 97% ser partícipes de la reuniones de trabajo; por otra parte con el 78% a realizar reuniones de planificación con otros docentes tal vez por falta de complementariedad entre ellos. Los directores con el 91 y 94% asignado a las tareas docentes expresan que los titulados ven trascendental el trabaja en equipo.

El **nivel de formación** es gratificante según el criterio de los directores todas las tareas están con el 94%, esto permite que se puedan ejecutar los trabajos asignados por parte de los docentes. Los titulados en cambio piensan que es mejor el trabajo en equipo con 94% en dos aspectos: colaborar con la organización, supervisión y control de las actividades estudiantiles y en participar en sesiones de trabajo: pero ven con el 84% a realizar reuniones

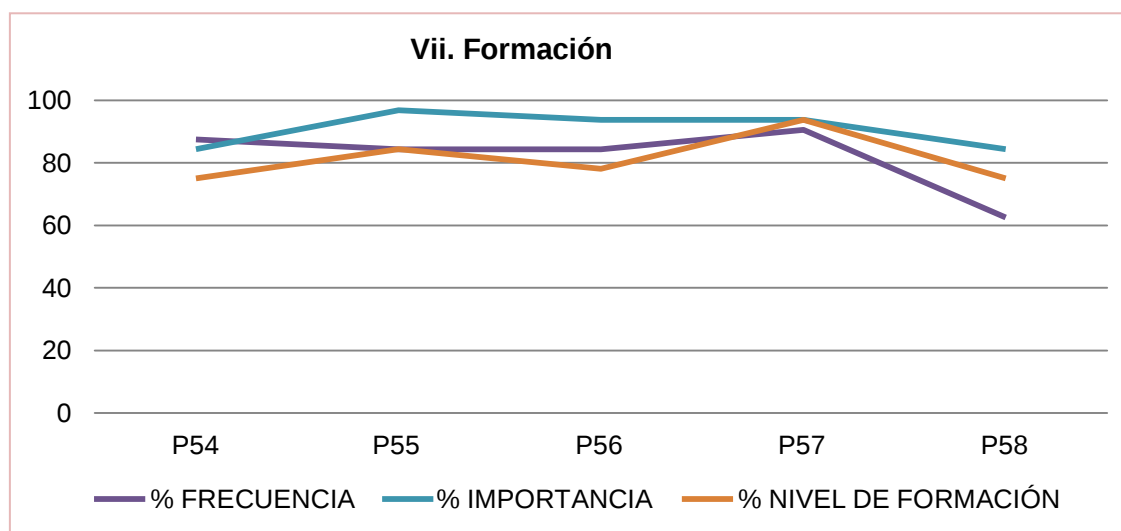
de planificación con otros docentes y en trabajar en proyectos curriculares en equipo, esto por escaso conocimiento, desconfianza, individualismo y falta de comunicación.

Síntesis de criterios: El trabajo en equipo de los titulados está dirigido hacia la colaboración en la organización, supervisión y control de diversas actividades estudiantiles y en la participación en reuniones de trabajo. Sin embargo, no está desarrollado el trabajo en equipo cuando ellos se reúnen a planificar con otros compañeros docentes y en trabajar en proyectos para aplicar las nuevas reformas curriculares.

3.4.7. Actividades de formación que ejecutan los titulados.

Tabla 28. Actividades de formación que ejecutan los titulados.

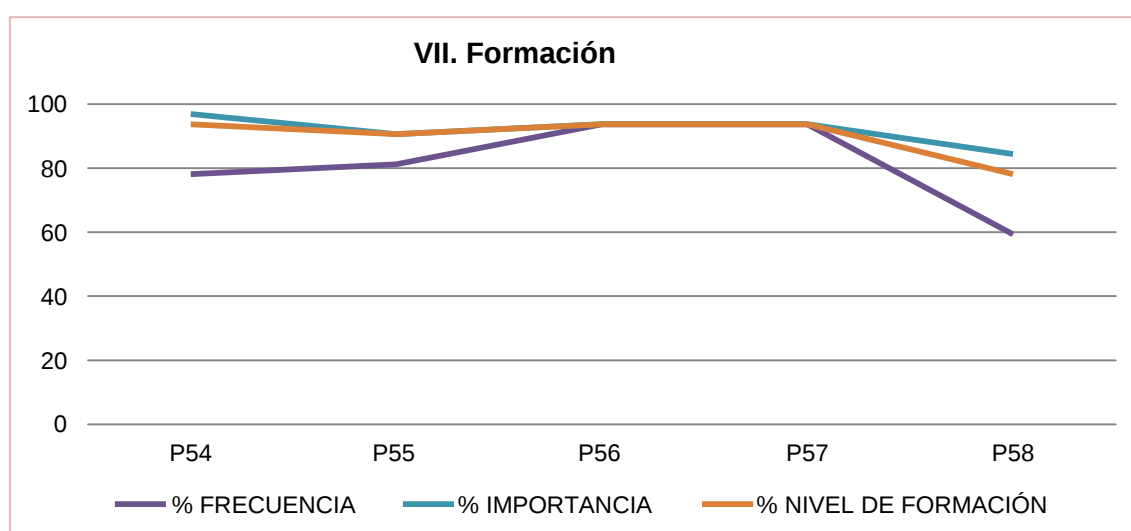
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	88	3	84	3	75
P55	3	84	4	97	3	84
P56	3	84	4	94	3	78
P57	4	91	4	94	4	94
P58	3	63	3	84	3	75



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Tabla 29. Actividades de formación que ejecutan los titulados, según el criterio de los directivos.

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	78	4	97	4	94
P55	3	81	4	91	4	91
P56	4	94	4	94	4	94
P57	4	94	4	94	4	94
P58	2	59	3	84	3	78



Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

El desempeño profesional orienta al docente a mejorar para aportar al sistema educativo, esto hace que se tome la decisión de optar por una formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo, como se describe en los Estándares Calidad del Ministerio de Educación del Ecuador.

Los titulados consideran que los cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares son **frecuentemente** aplicados con el 91% y en menor grado con el 63% el asistir a cursos de aprendizaje de la segunda lengua, este último por motivos de lejanía de sus puestos de trabajo, falta de recursos económicos, por no ser prioritarios en este momento o porque no se definen que tipo de lengua les interesa aprender.

En cambio los directivos ven positivo con el 94% que el docente a menudo asista a cursos en las tecnologías de información y comunicación para aplicarlos en el aula, y concuerdan con el asistir a cursos para diseñar instrumentos administrativos y curriculares; mientras que el aprendizaje en la segunda lengua lo consideran en menor grado con el 59%.

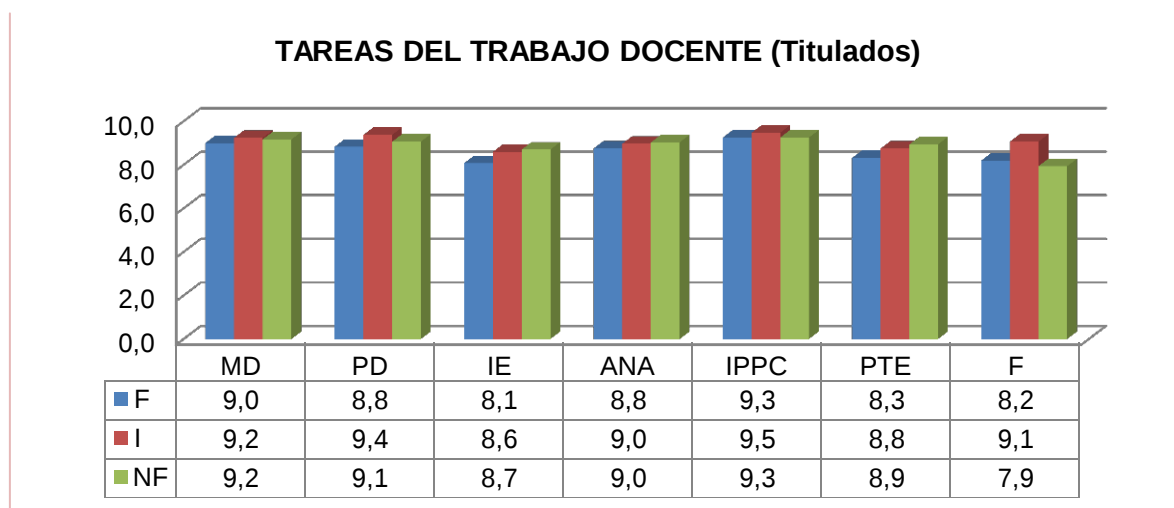
Es **importante** para el docente asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares con el 97% y con el 84% aprender una segunda lengua. Al contrario los directivos ven que es emergente asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación con el 97% y en forma similar con el titulado no es significativo en este momento conocer y hablar una segunda lengua.

Los titulados ven que su **nivel de conocimientos** está en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares con el 94% y con el menor valor al 78% en asistir a cursos de actualización de las Tics. En otro sentido los directivos observan, que la formación está en un 94% para los cursos de capacitación promocionados por el Ministerio de Educación, en actualización de las Tics y en el elaboración de instrumentos administrativos y curriculares; pero en menor porcentaje con el 78% el aprendizaje en una segunda lengua.

Síntesis de contenidos: Los titulados tienen una formación en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares; ven prioritario formarse en algunos temas específicos, que les brinden conocimiento para enseñar como es el caso de las tecnologías de información y comunicación Tics, y en aprovechar los cursos del Ministerio de Educación; para concluir no consideran aprender en este momento una segunda lengua

Tabla 30. Baremo de las tareas de trabajo docente de los titulados.

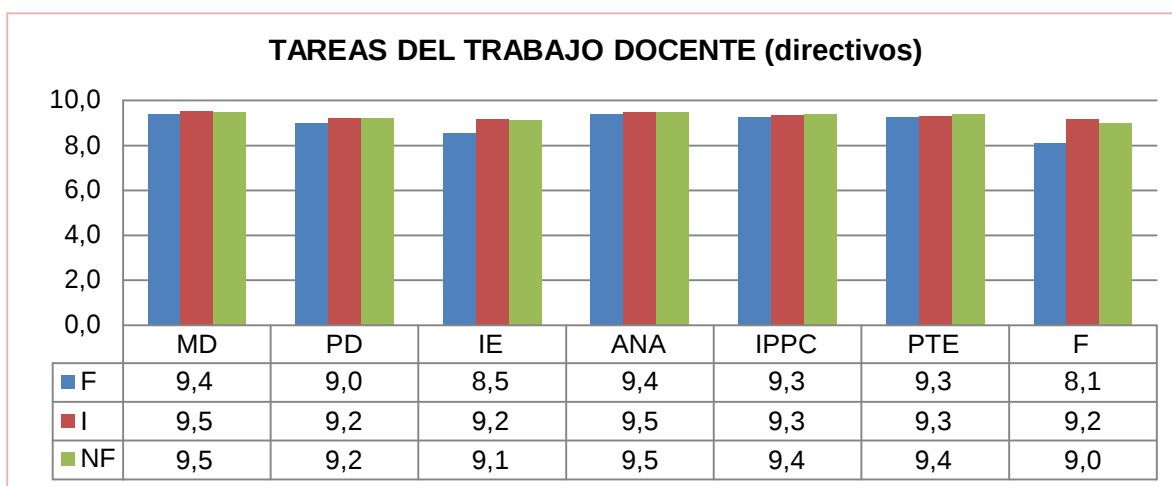
ASPECTOS		F		I		NF		P.M
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	65	9,0	67	9,2	66	9,2	72
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	14	8,8	15	9,4	15	9,1	16
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	19	8,1	21	8,6	21	8,7	24
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	35	8,8	36	9,0	36	9,0	40
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	37	9,3	38	9,5	37	9,3	40
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	17	8,3	18	8,8	18	8,9	20
7. FORMACIÓN	F	16	8,2	18	9,1	16	7,9	20



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Tabla 31. Baremo de las tareas de trabajo docente de los directivos.

ASPECTOS		F		I		NF		P.M
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	68	9,4	69	9,5	68	9,5	72
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	14	9,0	15	9,2	15	9,2	16
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	21	8,5	22	9,2	22	9,1	24
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	38	9,4	38	9,5	38	9,5	40
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	37	9,3	37	9,3	38	9,4	40
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	19	9,3	19	9,3	19	9,4	20
7. FORMACIÓN	F	16	8,1	18	9,2	18	9,0	20



Fuente: Encuesta a directivos en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012
Elaboración: Moreno Gloria

Los aspectos metodológicos didácticos son las tareas que los docentes consideran importantes, el promedio mayor de 72 puntos lo demuestra y de igual manera para los directivos. Es aquí donde ponen en práctica sus conocimientos; planifican las clases, usan técnicas, recursos didácticos y estrategias metodológicas; tienen un buen ambiente en el aula; evalúan los logros de sus estudiantes, y otras en general, con el objetivo de cumplir con el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos (Ver tabla 30 y 31).

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. Los docentes pertenecen por su lugar de trabajo a la provincia de Zamora Chinchipe, están comprendidos entre las edades de 30 a 39 años en su mayoría; y el sexo femenino predomina en este grupo de maestros investigados.
2. Los titulados estudiaron su bachillerato en instituciones fiscales y fiscomisionales en las modalidades presencial y a distancia.
3. El nivel de educación de los titulados va desde lo tecnológico al superior por ser docentes de Educación Básica y carecen de un título de cuarto nivel.
4. En su mayoría trabajan como docentes en una institución educativa de tipo fiscal y fiscomisional. Pertenecen al magisterio ecuatoriano con contratos de partida fiscal y tienen una experiencia entre 5 a 10 años de trabajo.
5. La inserción laboral ha sido significativa, únicamente un docente se dedica a otras actividades no relacionadas a su formación.
6. Las opciones de trabajo que consideran más importantes son ser docente, director o supervisor del Ministerio de Educación, esto indica su alta valoración por la carrera que eligieron.
7. Las fortalezas de los titulados docentes en lo que se refiere a aspectos metodológicos didácticos son: planificación, el clima y organización del aula, el dominio de los contenidos, la aplicación de trabajos que generen participación, reflexión y colaboración, y el uso técnicas y estrategias apropiadas. Se encontró que aún no están aplicando las tecnologías de información y comunicación en el aula.
8. Los docentes están en la capacidad de realizar su autoevaluación para conocer sus potencialidades y tienen una debilidad en la tarea de analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales e informales.
9. Los titulados diseñan programas, proyectos, acciones e instrumentos educativos para la institución en que laboran actualmente y necesitan formación para conducir los programas de investigación.
10. La participación de los titulados está enfocada a la parte académica y necesitan también poner un mayor grado de atención al área administrativa.

11. Los docentes interactúan con los padres de familia y conocen en cierto grado el entorno social de sus estudiantes; pero prefieren no intervenir en los conflictos familiares y sociales.
12. La investigación educativa está desarrollada en los siguientes aspectos: en el diseño de programas, proyectos, acciones e instrumentos educativos para la institución en que laboran y se requiere la formación para liderar correctamente las investigaciones.
13. El trabajo en equipo de los titulados está dirigido hacia la colaboración, organización, supervisión y control de diversas actividades estudiantiles sean estas sociales, culturales o deportivas, y en la participación en reuniones de trabajo programas o adicionales. Existe un problema en la complementariedad, confianza y comunicación entre el grupo de docentes que laboran en la institución.
14. Los titulados están seguros de su conocimiento en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares; necesitan formación continua en las tecnologías de información y comunicación y en temas sobre educación que brinden instituciones particulares o el Estado; pero en este momento no requieren aprender una segunda lengua.
15. Los titulados y directivos ven importante en su labor docente los aspectos metodológicos didácticos, por ser parte directa para el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos.

4.2 Recomendaciones

1. Programas de difusión y motivación, pueden ayudar a los estudiantes que culminaron el bachillerato y están próximos a ingresar a la universidad a ver como una buena opción de carrera la docencia en educación básica y una fuente de empleo satisfactoria, estas actividades deben enfocarse más al género masculino, ya que este grupo siempre difiere en número con el sexo femenino; las entidades que deben trabajar en este punto son las universidades que ofertan esta titulación y el gobierno quién recibe a los graduados en esa profesión para ocupar un puesto de trabajo. Este programa se lo puede realizar al finalizar un año lectivo con estudiantes de tercero de bachillerato.
2. Los titulados necesitan aspirar su superación constantemente y se recomienda que se estudie un posgrado entre los años 2014 al 2015. También juegan un papel importante el Estado y las instituciones privadas, quienes deben a través de incentivos no necesariamente económicos motivar para que esto suceda; estos puede ser una carta de reconocimiento, reportajes u otros medios.
3. En cada año lectivo el docente debe programar una o dos curso de capacitación para el manejo de la Tics e incluir en sus planes de clase el empleo de estas en el aula.
4. Cursos de liderazgo y relaciones humanas para docentes es una medio eficaz para contrarrestar los problemas en la organización de grupo y la conducción de trabajos investigativos, esto se pueden desarrollar al fin de un año lectivo dentro de la institución.
5. La resolución de un conflicto familiar o social de un estudiante es siempre una decisión personal, es el docente quién debe tomar la determinación de participar o contribuir con charlas personalizadas con el alumno para comprender su realidad y en un futuro brindar una ayuda más profunda.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema: Formación continua para los Docentes de Educación Básica en tecnologías de la información y capacitación Tics para aplicarlos en el aula.

5.1. Justificación

Las Tics pueden ser un gran apoyo para los docentes y para los estudiantes son los elementos visuales y auditivos que contribuyen positivamente su proceso de enseñanza aprendizaje. Además, con las tecnologías de información y comunicación se produce en los alumnos una satisfacción sobre la enseñanza que están recibiendo y hacen que sus clases sean más actualizadas y les despierte el interés por aprender (Islas & Martínez, 2008).

Los titulados investigados han priorizado su interés por conocer y aplicar las tecnologías de la información y comunicación Tics en el aula, más aún si consideran que los aspectos metodológicos didácticos son sus tareas principales en el trabajo docente.

Los resultados de esta necesidad se observan en la tabla 32 en la pregunta No 18 y también en la tabla 33 en el mismo numeral para el caso de los empleadores.

Tabla 32. Aspectos metodológico – didácticos de los titulados

#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P18	3	78	3	84	3	84

Fuente: Tabla 16 del trabajo de fin de titulación.

Elaboración: Moreno Gloria

Tabla 33. Aspectos metodológico – didácticos de los directivos

#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P18	3	81	4	91	4	88

Fuente: Tabla 17 del trabajo de fin de titulación.

Elaboración: Moreno Gloria

Los objetivos de las Tics en la educación se centran en tres principales según Miranda (2003):

- ❖ Mejorar la educación.
- ❖ Tener acceso a la sociedad de la Información y
- ❖ Mejorar la gestión de los servicios educativos.

La educación ecuatoriana requiere que los docentes se encuentren actualizados en temas que brinden aportes significativos para mejorar el proceso de aprendizaje de los alumnos.

5.2. Objetivos

5.2.1. Objetivo general:

- ❖ Emplear las tecnologías de información y comunicación Tics en el aula.

5.2.2. Objetivos específicos:

- ❖ Motivar a los docentes para aprender las Tics y brindar con ello una enseñanza actualizada, esto a través de la capacitación propuesta.
- ❖ Conocer las tecnologías de información y comunicación Tics, a través de la formación en este tema.
- ❖ Mejorar el nivel de formación de los docentes sobre las Tics, por medio de la capacitación planteada.

5.3. Metodología: Matriz del marco lógico

Se ha utilizado esta metodología del marco lógico para realizar la propuesta que facilite al docente la solución de aquellos requerimientos más relevantes como la actualización en las Tics. Este método “es una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos” (Ortegón, Pacheco & Prieto, 2006. p 13)

5.3.1 Análisis de involucrados.

Tabla 32. Análisis de involucrados

Grupos Involucrados	Problemas percibidos	Intereses	Conflictos potenciales
Titulados investigados	Empleo escaso de la Tics en el aula. Ver tabla 16, pregunta 18	Conocer las Tics. Manejar las Tics. Aspectos metodológicos en el aula aplicando las Tics	Centros de capacitación lejanos al lugar de trabajo. Los recursos económicos de los titulados son escasos para capacitación. Los titulados tienen poco interés para formación continua en este tema. Organización del tiempo para capacitación.
Directores de los titulados investigados.	Los directores ven que los docentes tienen escaso conocimientos para usar la tecnología en el aula. Ver tabla 17, pregunta 18.	Aplicar los conocimientos en tecnología en el aula con los alumnos. Ser partícipes de la capacitación para desarrollarla en sus puestos de trabajo.	Los directivos consideran poco efectiva la capacitación en las Tics. Recursos económicos y tiempo escasos.

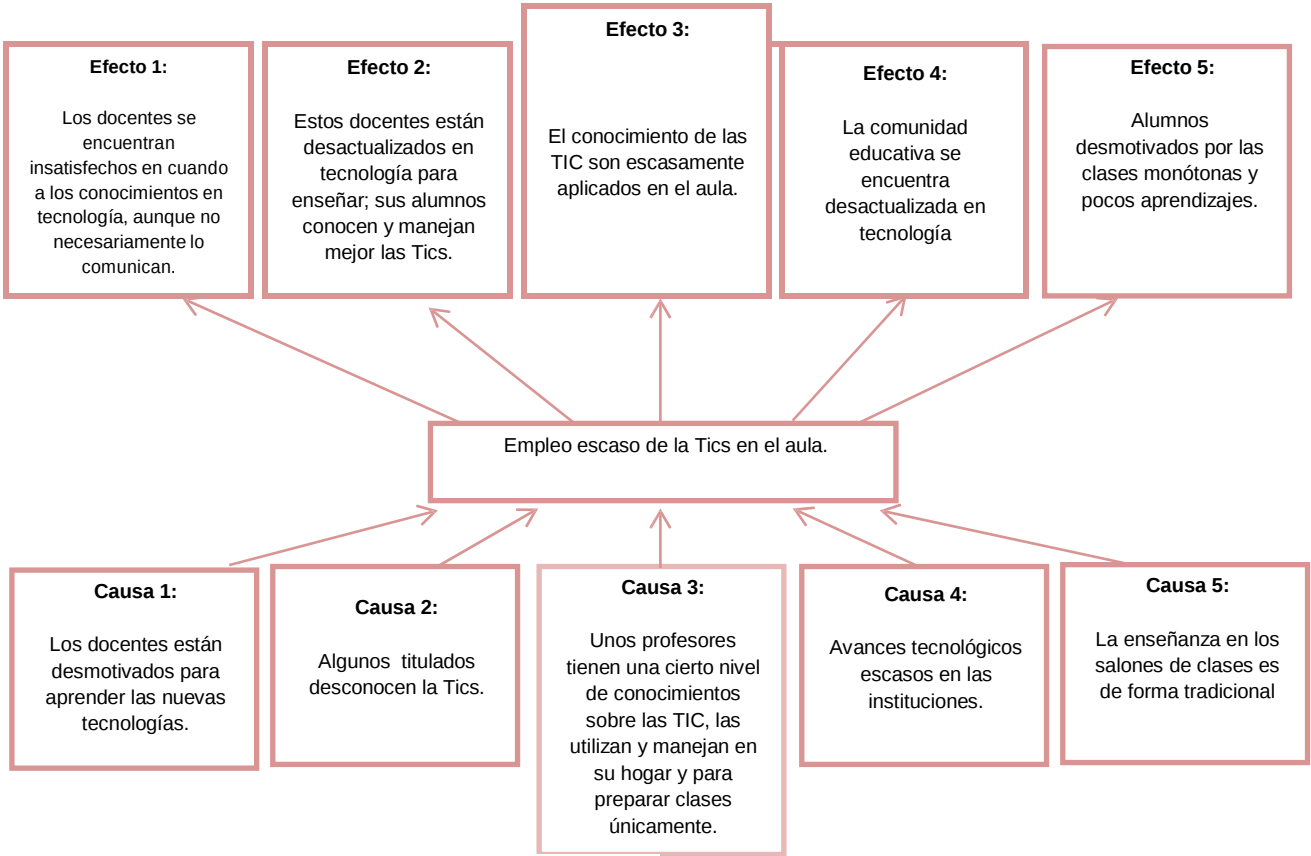
Fuente: Tabla 16 y 17 del numeral 6 de este informe.
Elaboración: Moreno Gloria

El análisis de los involucrados es una de las primeras partes que se realiza y está basada en información proporcionada por los titulados y directivos sobre obtener una capacitación en actualización de la Tics. Se exponen los principales problemas para cada grupo, intereses y los conflictos potenciales.

5.3.2 Análisis de problema

Se identifica en la figura 1 el problema central: empleo escaso de las Tics en el aula y se definió cinco causas que ocasionan este problema y sus efectos, este árbol da una imagen completa de la situación negativa actual.

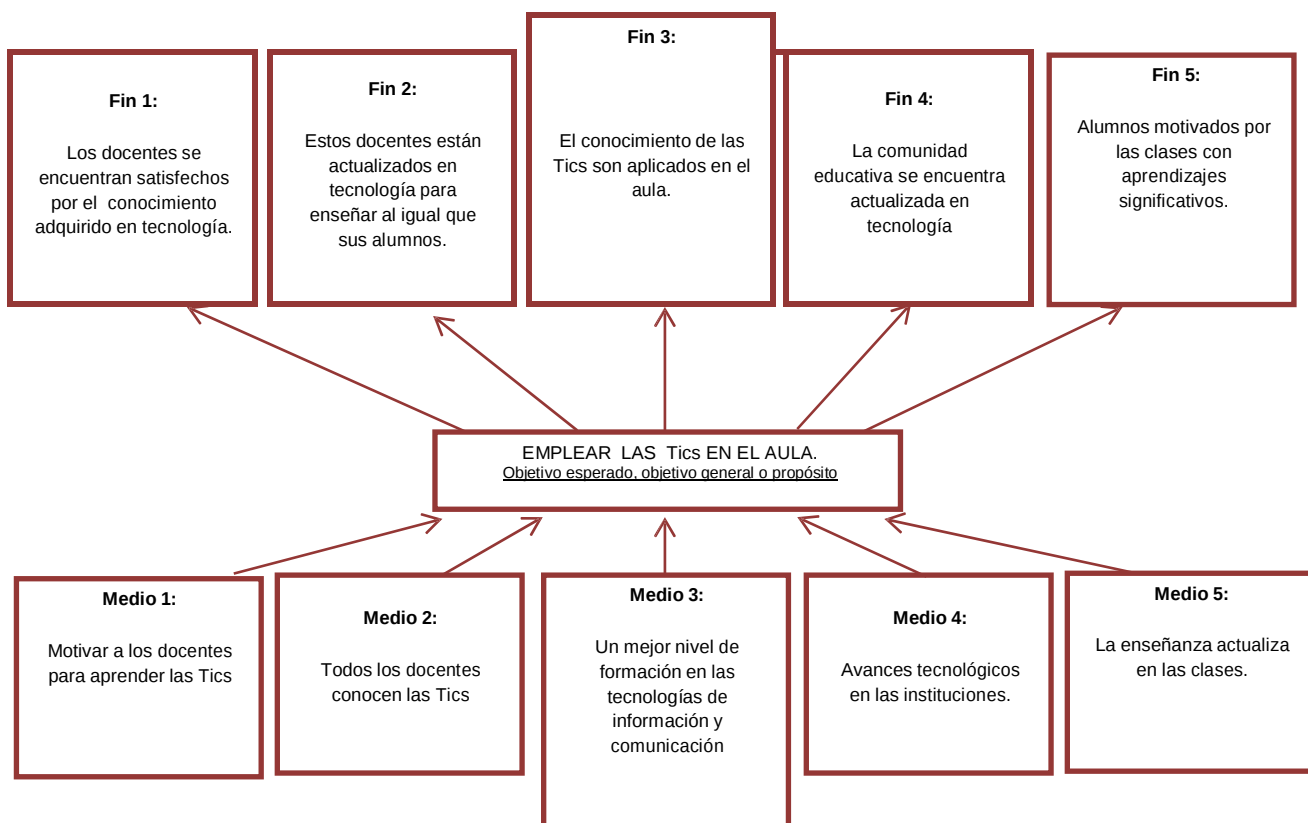
Figura 1. Árbol de problemas



Fuente: Análisis de involucrados.
Elaboración: Moreno Gloria.

5.3.3 Análisis de objetivos

Figura 2. Árbol de objetivos



Fuente: Árbol de problemas
Elaboración: Moreno Gloria.

El árbol de objetivos es la representación de la situación a la que se pretende llegar en el futuro con soluciones positivas, que utilizan medios y se obtiene fines específicos que guardan relación entre los dos. El problema central se convierte en un objetivo esperado o propósito, en esta propuesta es emplear las Tics en el aula.

5.3.4 Análisis de estrategias

Tabla 33. Análisis de estrategias.

FIN	PROPÓSITO	PRODUCTOS O COMPONENTES	ACTIVIDADES
Satisfacción docente por el nivel de formación obtenido sobre las Tics y su aplicación en el aula con sus alumnos. Nota: Se emplearon los fines 1, 2, 3 y 5	Emplear la Tics en el aula.	1. Motivar a los docentes para aprender las Tics y brindar con ello una enseñanza actualizada. Nota: Medio 1 y 5.	1.1 Socializar a los docentes en: tecnologías de información y comunicación en la educación, objetivos que persiguen, beneficios e inconvenientes. 1.2 Observar ejemplos o experiencias de los docentes el empleo de las Tics a nivel mundial. 1.3 Desarrollar una retroalimentación del tema.
		2. Conocer las tecnologías de información y comunicación Tics. Nota: Medio 2.	2.1 Conocer los tipos de tecnologías de información y comunicación actuales. 2.2 Analizar la aplicación de cada una de ellas.
		3. Mejorar el nivel de formación de los docentes sobre las Tics Nota: Medio 3	3.1 Realizar una prueba de conocimiento previo a la capacitación. 3.2 Capacitar a los docentes en el manejo de las Tics. 3.3 Realizar actividades prácticas manejando las Tics en los talleres de formación. 3.4 Elaborar tareas 3.5 Revisar tareas y aplicar pruebas de conocimiento.

Fuente: Árbol de objetivos

Elaboración: Moreno Gloria

El análisis de alternativas permite utilizar información del árbol de objetivos que son ejecutables y se excluye aquellas que no son importantes para aplicarlas en la solución del problema, porque son responsabilidades de otros organismos como es el caso de la dotación de tecnología en las instituciones educativas.

5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1 Matriz del marco lógico

Tabla 34. Matriz del marco lógico.

Resumen narrativo	Indicadores Verificables	Medios o fuentes de Verificación	Supuestos
Fin Satisfacción docente por el nivel de formación obtenido sobre las Tics y su aplicación en el aula con sus alumnos.	❖ Para el final del 2014 los docentes participantes de la investigación se encuentran con un alto nivel de satisfacción por su nivel de formación en el tema. Se aplican las Tics en el aula en ese mismo periodo.	❖ Niveles de formación. ❖ Pruebas y registros o estadísticas. ❖ Tics en los planes de clase.	❖ Los docentes no asistieron a la capacitación. ❖ El nivel de formación no es el esperado. ❖ El uso de las Tics es escaso. ❖ Se aprovechó la formación en este tema por docentes.
Propósito Emplear la Tics en el aula.	❖ Incremento del nivel de aplicación de las Tics en el aula.	❖ Planes de clase. ❖ Número recursos didácticos empleando las Tics.	❖ Los docentes no aplican las Tics en el aula, solo de forma personal. ❖ Aplicación de las Tics en todos los contextos.
Componentes 1. Motivar a los docentes para aprender las Tics y brindar con ello una enseñanza actualizada.	❖ El nivel de motivación de los docentes es alto.	❖ Encuesta. ❖ Certificado de participación.	❖ Los docentes no se encuentran motivados.
2. Conocer las tecnologías de información y comunicación Tics.	❖ Nivel de conocimiento de la Tics.	❖ Pruebas y reportes	❖ Los docentes no asisten a la capacitación.
3. Mejorar el nivel de formación de los docentes sobre las Tics	❖ Alto nivel de formación de los docentes sobre las Tics.	❖ Pruebas de conocimiento. ❖ Reportes de tareas y trabajos. ❖ Certificado de aprobación.	❖ Los docentes no han mejorado su nivel de formación en este tema.
Actividades	Recursos	Presupuesto	Supuestos
1.1 Socializar a los docentes en: tecnologías de información y comunicación en la educación, objetivos que persiguen, beneficios e inconvenientes. 1.2 Observar ejemplos o experiencias de los docentes el empleo de las Tics a nivel mundial. 1.3 Desarrollar una retroalimentación del tema. 2.1 Conocer los tipos de tecnologías de información y comunicación actuales. 2.2 Analizar la aplicación de cada una de ellas. 3.1 Realizar una prueba de conocimiento previo a la capacitación. 3.2 Capacitar a los docentes en el manejo de las Tics. 3.3 Realizar actividades prácticas manejando las Tics en los talleres de formación. 3.4 Elaborar tareas 3.5 Revisar tareas y aplicar pruebas de conocimiento.	❖ Materiales: cuaderno de trabajo, guía didácticas, copias, etc. ❖ Infraestructura: sala para capacitación equipada. ❖ Humanos: Docentes investigados y el instructor (es)	422 dólares Se verifica su cumplimiento en los pagos efectuados, registros de compra de materiales y en el reporte general del costo total al final de la capacitación.	❖ Los docentes no han participado de estas actividades. ❖ Las actividades no se han ejecutado en los talleres.

Fuente: Análisis de alternativas.

Elaboración: Moreno Gloria

5.5 Resultados esperados

Tabla 35. Resumen de resultados.

Objetivos específicos	Actividades	Cronograma	Recursos	Responsable	Evaluación
1. Motivar a los docentes para aprender las Tics y brindar con ello una enseñanza actualizada.	1.1 Socializar a los docentes en: tecnologías de información y comunicación en la educación, objetivos que persiguen, beneficios e inconvenientes. 1.2 Observar ejemplos o experiencias de los docentes el empleo de las Tics a nivel mundial 1.3 Desarrollar una retroalimentación del tema.	Fechas: 14 septiembre 2013 Duración: Tres horas.	❖ Materiales: cuaderno de trabajo, guía didácticas, copias, etc. ❖ Infraestructura: sala para capacitación equipada. ❖ Humanos: Docentes investigados y el instructor (es)	❖ Instructor de los talleres.	❖ Pruebas y tareas.
2. Conocer las tecnologías de información y comunicación Tics.	2.3 Conocer los tipos de tecnologías de información y comunicación actuales. 2.4 Analizar la aplicación de cada una de ellas.	Fechas: 21 septiembre 2013 Duración: Dos horas.	❖ Materiales: cuaderno de trabajo, guía didácticas, copias, etc. ❖ Infraestructura: sala para capacitación equipada. ❖ Humanos: Docentes investigados y el instructor (es)	❖ Instructor de los talleres.	❖ Pruebas y tareas.
3. Mejorar el nivel de formación de los docentes sobre las Tics	3.1 Realizar una prueba de conocimiento previo a la capacitación. 3.2 Capacitar a los docentes en el manejo de las Tics. 3.3 Realizar actividades prácticas manejando las Tics en los talleres de formación. 3.4 Elaborar tareas 3.5 Revisar tareas y aplicar pruebas de conocimiento.	Fechas: 21 y 28 septiembre 2013 Duración total: seis horas divididas en las dos fechas.	❖ Materiales: cuaderno de trabajo, guía didácticas, copias, etc. ❖ Infraestructura: sala para capacitación equipada. ❖ Humanos: Docentes investigados y el instructor (es) ❖	❖ Instructor de los talleres.	❖ Pruebas del nivel de conocimiento y tareas.

Fuente: Análisis de alternativas.

Elaboración: Moreno Gloria

Tabla 36. Presupuesto aproximado.

Costo generales			
Taller	Cantidad	Costo unitario	Precio total
Instructor de los talleres.	11 horas	\$ 10,00	\$ 110,00
Sala de capacitación equipada.	11 horas	\$ 20,00	\$ 220,00
Guía didáctica.	8 unidades	\$ 5.00	\$ 40.00
CD	8 unidades	\$ 2.00	\$ 16.00
Copias.	30 unidades	\$ 0,10	\$ 3.00
Hojas de evaluación.	30 unidades	\$ 0.10	\$ 3.00
Otros materiales e imprevistos.	s.n.	s.d.	\$ 30.00
COSTO TOTAL			\$ 422
COSTO UNITARIO PARA LOS DOCENTES			\$ 52.75

Fuente: Facturas y comprobantes de pago.

Elaboración: Moreno Gloria.

5.6 Bibliografía de la propuesta

- ❖ Cedecom. (2009). *Educación y nuevas tecnologías*. Recuperado de http://www.youtube.com/watch?v=DbHhxd9WJKc&feature=player_embedded#t=115
- ❖ Islas, C & Martínez, E. (2008). *El uso de las TIC como apoyo a las actividades docentes*. Recuperado de <http://www.eveluix.com/mx/el-uso-de-las-tic-como-apoyo-a-las-actividades-docentes.php>
- ❖ Miranda, C. (2003). *Motivación de las TIC en le educación*. Recuperado de <http://portal.educar.org/foros/motivacion-de-las-tic-en-la-educacion>
- ❖ Ortegón, E. Pacheco, F & Prieto, A. (2006). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento, y la evaluación de proyectos y programas*. Recuperado de http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=r_lrVhgf1akC&oi=fnd&pg=PA7&dq=marco+I%C3%B3gico&ots=smVuXL7mKu&sig=7FT_mw5rjAZ5x_4qJ1dwGe6rzE0#v=onepage&q=marco%20I%C3%B3gico&f=false

- ❖ UNESCO, (2005). *Experiencias de formación docente utilizando tecnologías de información y comunicación*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001410/141010s.pdf>

5.7 Anexos de la propuesta

- ❖ Video sobre la educación y nuevas tecnologías, producido por Cadecom para usar en la motivación.

6. BIBLIOGRAFIA

- ❖ Alonso, Fernández y Nyssen (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida*. Recuperado el 16 de Enero de 2012. Recuperado de: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ❖ Avalos (Enero, 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado: Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- ❖ Gobierno Provincial de Zamora Chinchipe. *Nuestra provincia*. Recuperado de http://www.zamora-chinchipe.gob.ec/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=90
- ❖ Lara, A. (2011). *Coordinación docente trabajo en equipo*. Recuperado de <http://plataforma.cepguadix.es/~joseluis/files/direccion/s5d.pdf>
- ❖ León (2004). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado de: http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01_16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf
- ❖ Marcelo. C. (2009). *Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios*. Revista de curriculum y formación del profesorado: Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART1.pdf>
- ❖ Martínez (2009). *El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad*. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED0909220455A/15343>
- ❖ Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- ❖ Moreno. I. (2004). *La utilización de medios y recursos didácticos en el aula*. Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/doe/profe/isidro/merecur.pdf>
- ❖ Orense (Marzo, 2009). ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: Recuperado de: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- ❖ República del Ecuador. *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>

- ❖ Santizo, C. (2009). *Guía de Padres de familia y Maestros para promover la participación social en los procesos de decisión de las escuelas*. Recuperado de http://www.sec-sonora.gob.mx/escuelasdecalidad/documentos/GUIA_PADRES_DE_FAMILIA_Y_MAESTROS.PDF
- ❖ Simari, G. y Torneiro, M. (2009). *Autoevaluación docente. Un momento para reflexionar sobre nuestra práctica*. Recuperado de <http://portal.educ.ar/debates/eid/docenteshoy/evaluacion/autoevaluacion-docente-un-mome.php>
- ❖ Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de *Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente*: Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- ❖ Velayos, A. (2011). *¿Por qué no hay docentes varones en las aulas de educación infantil?* Recuperado de <http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2011/09/06/por-que-no-hay-docentes-varones-en-las-aulas-de-educacion-infantil-83725/>
- ❖ Weller (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado de <http://www.redetis.org.ar/media/document/welle>

7. ANEXOS

Anexo 1: Carta para el director del centro educativo

http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/TRABAJO_DE_FIN_DE_...

ANEXOS

Trabajo de Fin de Titulación

ANEXO No. 6 Solicitud para directivos de los centros educativos

 **Universidad Técnica Particular de Loja**
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

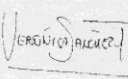
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

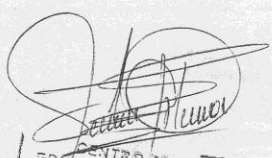
La información recabada es importante para que los egresados desarrollen una "PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA", ellos están capacitados para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

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

Atentamente;

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

29/06/2013 11:29

Anexo 2: Carta para el titulado de la UTPL

TRABAJO_DE_FIN_DE_TITULACION_pdf http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/TRABAJO_DE_FIN_DE_...

Trabajo de Fin de Titulación ANEXOS

ANEXO No. 7 Carta para titulados de la utpl

 **Universidad Técnica Particular de Loja**
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a)
TITULADO(A) DE LA UTPL
En su despacho

De mi consideración:

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

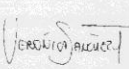
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;

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





78

29/06/2013 10:45

Anexo 3: Ficha de contactos para titulados y directivos

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
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	

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



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

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

- | 6.1
Pregrado | | 6.2
Posgrado | | 6.3
Ninguno | |
|-----------------|--|-----------------|--|----------------|--|
| | | | | | |

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

- | | |
|--|--|
| | |
|--|--|

- _____

- [illegible]

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

[illegible]

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

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

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL							15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)	Fiscal	fiscomisio nal	particular	municipal

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

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

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

[illegible]

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

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

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

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a)

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente

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

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea

IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.

NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea

➤ Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.

➤ Se ha dejado un espacio en blanco al final de cada aspecto, marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g), para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 5: Entrevista para el directivo

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

.....

.....

.....

.....

- 2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?**

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

Anexo 6: Evidencias fotográficas

❖ Código del docente titulado 2425311811



Fuente: Director y Titulado ingresando información en las encuestas

❖ Código del docente titulado 2425311812



Fuente: Director y Titulado en el Municipio de Zamora.

❖ **Código del docente titulado 24253I1813**



Fuente: Titulada revisando la encuesta en su salón de clase.

❖ **Código del docente titulado 24253I1814**



Fuente: Directora primera imagen y la Titulada con la Investigadora ingresando información en las encuestas en la segunda fotografía.

❖ **Código del docente titulado 24253I1815**



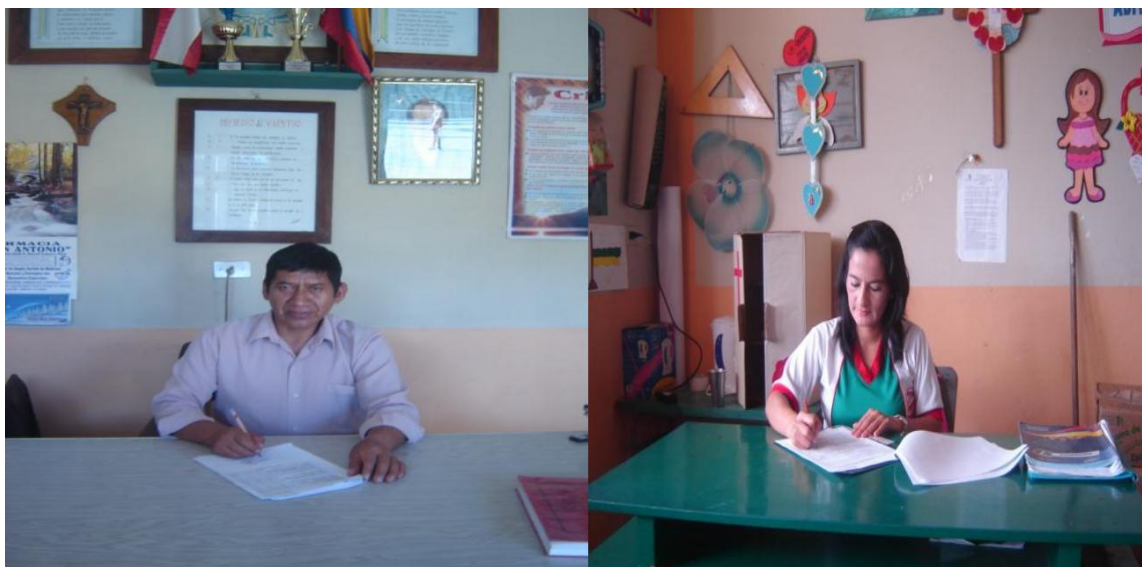
Fuente: Titulada y Directora ingresando información en las encuestas en el rectorado.

❖ **Código del docente titulado 24253I1816**



Fuente: Directora y Titulada ingresando información en las encuestas.

❖ **Código del docente titulado 24253I1817**



Fuente: Director y Titulada ingresando información en las encuestas.

❖ **Código del docente titulado 24253I1818**



Fuente: Director y la Investigadora primera imagen y segunda imagen Titulado y Director participando de la encuesta.