



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA 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 Mención Educación Básica de
la Universidad Técnica Particular de Loja**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Carrión Soto, Darwin Roberto

DIRECTOR: Ontaneda Jiménez, Edgar Manuel, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Edgar Manuel Ontaneda Jiménez

DIRECTOR 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 LOS CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA” realizado por la profesional en formación: Carrión Soto Darwin Roberto; 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 Darwin Roberto Carrión Soto, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....
Darwin Roberto Carrión Soto
Cédula: 1103677959

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios, por estar presente en cada momento quien me brindo fuerza y salud para luchar día tras día rompiendo cada una de las diferentes barreras que se presentaron llegando a culminar con éxito el presente trabajo.

Muy especialmente a mis queridos padres quienes han sido los pilares fundamentales a lo largo de mi vida, por el apoyo permanente e incondicional para cumplir con mi meta de mi formación profesional, para ellos todo mi amor, cariño, respeto y unas infinitamente gracias.

A mis queridas hermanas por darme su apoyo y comprensión en cada una de las diferentes decisiones que he tomado en mi vida.

A mis queridos familiares, compañeros y amigos quienes me dieron su apoyo para siempre seguir adelante.

Finalmente a todas las personas que participaron en mi trabajo de fin de titulación y tutor quienes formaron parte para culminar con éxito el presente trabajo y mi desarrollo profesional.

DARWIN ROBERTO

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad Abierta, Escuela de Ciencias de la Educación, por permitirme ingresar al estamento estudiantil universitario y hacer realidad mi meta anhelada.

De la misma forma mi reconocimiento y gratitud a mi tutor de tesis Mgs. Edgar Ontaneda Jiménez, que con su asesoría, sabiduría y colaboración permanente supo llevarme a una feliz culminación del trabajo de fin de titulación.

A cada uno de los diferentes catedráticos que fueron parte de mi formación profesional a lo largo de mi permanencia en la universidad que fue parte esencial para mi formación profesional.

Agradezco infinitamente a Dios, a mis padres, hermanas, familiares y amigos que de una u otra forma estuvieron presentes para darme ánimos y fortaleza para seguir adelante.

Finalmente a todos los titulados de Ciencias de Educación e Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja de los años 2007 – 2012 y a sus directivos por abrirnos las puertas de sus instituciones facilitándome el trabajo de investigación

DARWIN ROBERTO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Acta de Autoría y Cesión de Derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	V
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	5
1.1. Introducción: El debate sobre las competencias en el área de la modernidad fluida	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España	8
1.3. La inserción profesional de los docentes	10
1.4. Los estándares de calidad educativo	12
1.5. Políticas de la inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente	14
1.6. Políticas, programas y proyectos de la inserción laboral para la juventud del Ecuador	16
1.7. Inserción laboral de jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectoria	18
1.8. Los formadores de profesores: El desafío de enseñar enseñando.	20
1.9. Conocimiento didáctico general para el diseño y desarrollo de qué experiencia de aprendizaje significativas en la formación del profesorado	22
1.10. La educación para la sostenibilidad de la universidad: El reto de la formación del profesorado	24
2. Metodología	26
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	28
2.3. Preguntas de investigación	29
2.4. Contexto	29
2.5. Población y muestra (análisis)	30
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	30
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	31
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	33
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	34
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	34
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	34
3.1.1.2. Edad	35
3.1.1.3. Sexo	36
3.1.2. Características académicas de los titulados	37
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	37

3.1.2.2.	Tipo de educación	38
3.1.2.3.	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	39
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	40
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	40
3.1.3.2.	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	40
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	41
3.1.3.4.	Características del trabajo actual	42
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	43
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador	43
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación	43
3.3.	Valoración docente de la profesión	44
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	44
3.4.	Satisfacción docente	45
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	46
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	46
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	49
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	51
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	53
3.5.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	55
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	57
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado	58
4.	Conclusiones y recomendaciones	61
4.1.	Conclusiones	61
4.2.	Recomendaciones	62
5.	Propuesta de intervención: (Tema)	64
5.1.	Justificación	65
5.2.	Objetivos	67
5.3.	Metodología: Matriz del marco lógico	68
5.3.1.	Análisis de involucrados	68
5.3.2.	Análisis de problema	69
5.3.3.	Análisis de objetivos	70
5.3.4.	Análisis de estrategias	71
5.4.	Plan de acción (etapa de planificación)	72
5.4.1.	Matriz del marco lógico	72
5.5.	Resultados esperados	73

5.6. Bibliografía de la propuesta	74
6. Bibliografía	75
7. Anexos	76
Anexo 1: Carta a titulados	77
Anexo 2: Carta a empleadores	78
Anexo 3: Fichas de contactos para titulados/empleadores	79
Anexo 4: Entrevista dirigida a directivos	80
Anexo 5: Encuesta dirigida a titulados	81
Anexo 6: Inventario de tareas de trabajo docente	85
Anexo 7: Encuesta dirigida a los directivos	88
Anexo 8: Evidencias fotográficas de titulados y empleadores	90

RESUMEN EJECUTIVO

La Inserción laboral de los titulados de la UTPL, constituye un estudio de permanente preocupación para la universidad, por lo cual se realizó una investigación con el tema “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica” para determinar cómo los titulados están ayudando al sistema educativo de nuestro país, en el mismo se hizo un análisis minucioso de los artículos científicos para obtener las bases acerca de la inserción laboral de docentes.

Una vez obtenida la información necesaria se efectuó una investigación de campo a seis titulados de la UTPL con sus empleadores, en donde a través de instrumentos de investigación como la encuesta y entrevista, se recopiló información que nos sirvió para realizar la propuesta denominada “Capacitación Permanente para la Formación y Mejoramiento de Docentes Titulados en Educación Básica”, con la que se pretende dar una alternativa para mejorar el conocimiento de las tecnologías de información que hoy en día cumplen un papel preponderante para mejorar el nivel educativo de todos los educandos en nuestro país.

PALABRAS CLAVES: Inserción, Capacitación y Conocimiento.

ABSTRACT

The Job placement of graduates UTPL study is a continuing concern for college, so research was conducted under the theme "Educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education Mention Basic Education" to determine how graduates are helping the educational system of our country, in the same was done a thorough analysis of the scientific articles to get the basics about the employment of teachers.

Once the necessary information is made a field investigation six UTPL graduates with employers, where through research tools such as the survey and interviews, information was gathered which helped us to make the proposal entitled "Permanent Training for the improvement of Teacher Training and Basic Education Graduates", with which it aims to provide an alternative to improve the knowledge of information technology today play an important role in improving the educational level of all learners in our country.

KEY WORDS: Insertion, Training and Knowledge.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se enfocó principalmente en el estudio de los diferentes casos que se pueden presentar en el desarrollo profesional de los titulados de los periodos 2007 al 2012 y como estos intervienen en la evolución educativa de nuestro país, es así que los tiempos de investigación, innovación y cambio que vive hoy la humanidad, muy particularmente la sociedad ecuatoriana sobre la educación superior, posicionando a la universidades como un eje de desarrollo en todos ámbitos de la modernidad, es por tal razón que la Universidad Técnica Particular de Loja, ha propuesto como tema de investigación una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, en vista de las diferentes necesidades existentes. Esta investigación está enfocada principalmente en tres momentos de investigación:

El primer momento, está orientado en la recolección de información bibliográfica a través de análisis, de artículos científicos, de autores relevantes en materia educativa, relacionadas con la inserción laboral de los docentes tanto a nivel local como a nivel mundial, ya que la educación en la actualidad está en constante cambio, de los que se tienden adaptarse para el desarrollo de los países en que vivimos.

En el segundo momento, nos adentramos en sí a lo que es la investigación de campo, mediante la utilización de instrumentos de investigación como es la encuesta y la entrevista, las que estuvieron dirigidas a los titulados en Ciencias de la Educación y a sus Empleadores, cuya población total fue de 1,849 docentes titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia, de los periodos comprendidos entre el 2007 al 2012. A cada egresado se nos designó una muestra de titulados con sus respectivos empleadores; distribuidos dentro y fuera de la Provincia de Loja, las encuestas aplicadas estuvieron dirigidas a conocer las características laborales de los titulados y el inventarios de trabajo docente dirigidos tanto a los titulados como a sus empleadores, y además se realizó una entrevista dirigida a los empleadores de cinco preguntas; recolectada toda esta información se ejecutó el análisis y la discusión de los resultados que se obtuvo de todo este estudio de campo.

Finalmente en el tercer momento se elabora el informe final con los resultados obtenidos de toda la investigación y así mismo se realiza la propuesta de intervención educativa

para fomentar la inserción laboral en nuestro país como es “Capacitación permanente para la formación y mejoramiento de los docentes titulados en educación básica. Año 2013”, con la misma se pretende dar alternativas para mejorar la calidad de la educación mediante la utilización de recursos didácticos y las nuevas tecnologías, con el fin de mejorar la calidad de Educación en el Ecuador, y estar a nivel de los países más desarrollados.

Esta investigación es de vital importancia ya que nos ayuda a debatir el nivel de capacitación, los problemas que existe en los docentes titulados y las tensiones que estos enfrentan, permitiéndonos elaborar las posibles estrategias para solucionar las mismas y de esta manera tener mejores políticas de inserción laboral.

El objetivo de nuestro trabajo se ha conseguido en gran parte ya que hemos podido identificar las falencias que existe en el proceso educativo en nuestro país permitiéndonos desarrollar un proyecto de capacitación del mismo, pero que para llevarlo a cabo se requiere de la ayuda de las autoridades, ya que estas nos podrán proporcionar los recursos necesarios para poder realizar capacitaciones permanentes de actualización de conocimientos de enseñanza- aprendizaje.

Nuestro trabajo se desarrolló gracias a la facilidad de la UTPL que nos proporcionó los datos necesarios para localizar a los docentes titulados que teníamos que investigar y la mayoría de ellos tuvo la gentileza de acogerme y brindarme la información requerida, a excepción de una docente que manifestó que no tenía el suficiente tiempo para colaborar, por lo que solo se realizó la investigación en 6 docentes los cuales proporcionaron información valiosa para dar la realización del presente trabajo de fin de carrera.

El desarrollo de este trabajo se dio a través de diversas metodologías entre las que podemos mencionar lo que es el método descriptivo, analítico, estadístico, la encuesta y entrevista, lo que se ha llevado a cabo visitando a cada uno de los lugares de trabajo de los docentes, brindado así los conocimientos necesarios para que los docentes en nuestro país se capaciten constantemente y proporcionen la mejor educación a nuestra niñez y juventud, y que esta sea de calidad y confiable, que ayuden a sus educandos a enfrentarse a las diferentes dificultades en la vida cotidiana.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

1.1. Introducción: El debate sobre las competencias en el área de la modernidad fluida

(Alonso, Fernández, Nyssen, 2009).

Es evidente que desde varias décadas, la sociedad civil desde los diversos roles ha criticado frecuentemente a las universidades, principalmente por la falta de formación en los requerimientos esenciales para ocupar laboralmente el talento humano, Por otro lado afirma (Castell M. 1997), la era de la información. Que el período de información y la tecnología son la clave para el progreso, esto nos demuestra que los futuros egresados de las universidades deben tener una información sólida en lo referente a los nuevos avances tecnológicos de la información.

Se ha evidenciado notablemente que existe distanciamiento entre las esferas de formación y la esfera del campo laboral, lo que implica una falta o carencia de adecuados canales de información de tal manera que se logre la sistematización de experiencias y éstas llevadas al campo de la formación de los futuros profesionales, por eso es necesario que se inculque en una verdadera modernización en la estructura universitaria como en el sector laboral donde se encaje nuevos modelos de aprendizaje de los nuevos profesionales.

Esto conlleva a que el individuo debe desarrollar una cultura de aprendizaje a lo largo de la vida lo que permite que los nuevos egresados a desarrollar potencialidades que se verán reflejadas en la inserción en el campo laboral, lo que significa que el egresado para que pueda acceder al mercado laboral, necesariamente tendrá que desarrollar habilidades como: liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, manejo del estrés, inteligencia emocional, entre otras.

Hoy en día se puede hablar del nuevo papel que juega las universidades en una sociedad de desarrollo económica, globalizada y de libre mercado, donde las universidades no solo se dedicarían a la “consecución de la sociedad de conocimiento para la prosperidad económica” sino que necesariamente tendrá que encaminar sus acciones a fortalecer aspectos culturales y morales que también se requieren en un individuo. (Castell M 1997).

En tal virtud no solo es responsabilidad del individuo en desarrollar competencias sino que la sociedad en general y en especial los gobiernos de turno tienen que invertir

para diseñar sus estrategias que constituyan verdaderas innovaciones en el campo de la formación de los futuros profesionales.

El análisis consiste en identificar cuál de las áreas del conocimiento tiene más demanda en el mercado laboral, esto depende de la situación geográfica, donde ciertas profesiones tienen más preferencia en el mercado laboral, lo que ocasiona en la mayoría de los casos la inserción laboral en campos ajenos a su formación y consecuentemente la explotación laboral por no reunir ciertas condiciones que requiere el mercado.

También resulta interesante que al egresado se le forme de tal manera que pueda laborar de una forma autónoma mas no espere ingresar al sector público o esperar ganar un concurso, y que se valga de sus propios méritos para seguir superándose laboralmente y no que se remitirá sólo a la acumulación de documentos y títulos mas no a la acumulación de estrategias que le sirvan para desarrollarse de mejor manera profesionalmente.

Del análisis se desprende que un egresado no solo debe poseer conocimientos teóricos sino ciertas habilidades que le permitan insertarse de mejor manera al campo laboral. Así podemos hablar de integridad del nuevo profesional, o sea el fortalecimiento de ciertos valores como la obediencia, disciplina y respeto a la autoridades de una institución o empresa, que son actitudes que tienen un valor adicional para los empleadores. Una vez analizado los tres aspectos o los tres puntos de vista es necesario establecer conclusiones de interés para establecer una reforma del sistema universitario.

- Establecer mecanismos concretos y apropiados por parte de todos los actores encaminados a mejorar el sistema donde cada uno juegue un papel preponderante para lograr mejorar el diseño y ejecución del nuevo modelo de educación superior.
- Las políticas de educación superior deben estar encaminadas a lograr una formación técnica y tecnológica para que los nuevos profesionales tengan como el principal instrumento para involucrarse en el mercado laboral sin problemas o con el menor número de dificultades garantizando de esta manera una inserción adecuada de los nuevos profesionales.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

(Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación, España, 2009).

En La inserción en el mercado de trabajo ha sido, es y será el tema de discusión en la sociedad de hoy, desde los diferentes campos del quehacer humano, ya que el individuo al hacer una inversión para sus estudios espera los resultados posteriores, mientras que los empleadores cada vez diseñan perfiles que los candidatos a ocupar un trabajo tienen que reunir. Desde esta perspectiva se han diseñado algunas teorías como: la inversión en la formación y la inversión en la búsqueda de trabajo; de este análisis se desprenden las conclusiones de:

- a.** Que la inserción laboral depende del contexto social, político, de mercado, etc.
- b.** Que la inserción laboral también depende de factores personales (intereses)
- c.** La formación académica de un profesional juega un papel importante.

Es uno de los temas más reciente y de mucha preocupación, es que ya ha surgido como una necesidad de mejorar la calidad de la enseñanza universitaria, sin embargo no existen suficientes estudios que demuestren las cifras de los estudiantes que han sido insertados en el mercado laboral, los existentes investigaciones han sido financiados por organismos externos lo cual hace muy difícil acceder a la información.

Uno de los obstáculos para hacer el estudio y el seguimiento de los egresados es que los programas de formación de las distintas universidades no son los mismos por lo tanto no son comparables, mientras que los instrumentos utilizados para la recolección de datos tampoco son los mismos. En definitiva por las razones expuestas y tomando en cuenta los países europeos se puede decir que los egresados tienen serias dificultades para lograr el acceso a un empleo, lo que genera niveles de insatisfacción por la formación recibida. Esta situación ha creado una enorme brecha entre el periodo de formación y el periodo de inserción laboral.

No obstante a lo anterior existen factores positivos que pueden ser percibidos de cara al empleo como son: la edad como signo de excelencia por lo que la mayoría de empresas requieren los servicios de los más jóvenes, otro aspecto positivo es el mejor título que pueda tener un profesional, y el dominio de otro idioma como resultado de la estadía en otro país constituyen factores útiles a la hora de ingresar al mercado laboral.

En cuanto a la valoración de la formación recibida generalmente radica en aspectos negativos como excesivamente teóricos lo cual aleja del mundo laboral; y excesivamente generalista que para el mejor de los criterios la información recibida en las universidades sólo sirve para tener una base de conocimientos, sumado a la irrelevancia, carencia de enseñanza de idiomas y la incompetencia de los profesores. Mientras que los aspectos positivos radican en la potenciación de la capacidad de aprendizaje, apertura al conocimiento, innovaciones tecnológicas y la cooperación.

Los titulados más recientes son los que tienen más dificultades para ingresar a un trabajo a diferencia de otros años, los que se graduaban de las universidades, conseguían inmediatamente su trabajo, esto ahonda más la brecha entre el periodo de formación y el ingreso al mundo laboral. La concepción laboral ha sido siempre tomada como sinónimo de realización personal, lo cual permite ganarse un espacio en el reconocimiento social, esto ha permitido que la mujer rompa los esquemas tradicionales, ocupando un espacio dentro de estos grupos sociales lo que en algunos modelos de familias tradicionales ha ocasionado serios conflictos por razones de maternidad y crianza de los hijos.

- El acceso al mundo del trabajo supone el acceso a la adultez y a la vida autónoma.
- Las dificultades para ingresar al mundo laboral ha creado una gran brecha entre el periodo de formación y el periodo de inserción laboral.
- Los titulados tienen una valoración negativa respecto a su formación.
- Carencia de una actitud positiva de los nuevos profesionales.
- Modificación de conceptos tradicionales de la actividad laboral.

Con lo expuesto se evidencia que es tarea de todos emprender acciones de tal manera que los futuros profesionales sean sujetos de contratación inmediata por las diferentes empresas y cada día se estreche la brecha existente entre el periodo de formación y la inserción al campo laboral lo que a la postre significa menos experiencias frustrantes en los nuevos profesionales y en especial con los jóvenes dispuestos a ingresar al mercado laboral con grandes potencialidades para enfrentar los retos propios de una actividad laboral llena de conflictos que cada vez es más complicada en todo sentido.

1.3. La inserción profesional de los docentes

(Avalos, 2008).

Pese a la gran diversidad de estudios realizados en cuanto a los profesores en sus primeros años de enseñanza aún hay mucho que comentar debido a los constantes cambios en las políticas educativas, por eso será siempre importante tomar como punto de referencia investigaciones realizadas en los países latinoamericanos como: Chile, México, Perú, entre otros.

En lo que se refiere a Latinoamérica la información de investigaciones sobre la inserción de profesionales es muy escasa, sin embargo de las investigaciones realizadas podemos decir que desde épocas anteriores estuvo marcada por dificultades no previstas en la etapa de formación (Veeman 1984, Marceo 1993, Martí y Huberman 1993, Talabera 1994).

El ejemplo Chileno es el más relevante de los significativos cambios que ha tenido que pasar el sistema educativo, desde el gobierno dictatorial donde la educación tendía a la privatización con la consecuente pérdida de la identidad de los docentes como servidores públicos.

De este macro sistema educacional se derivan las reformas que puede sufrir un sistema educacional que se contraponen totalmente con la formación inicial que ha tenido un docente, debido a que los cambios implantados no tienen el tiempo suficiente para que las escuelas puedan implementar.

Otro aspecto motivo de análisis es la desvalorización de la docencia cuando los resultados de aprendizaje no son los satisfactorios, tanto para la comunidad y sobre todo los medios de comunicación generan mensajes negativos del quehacer del docente, los conflictos también se originan entre docentes que pertenecen a diferentes generaciones, los nuevos generalmente van con una visión pedagógica novedosa, frente a otros docentes resistentes al cambio y con una visión pedagógica tradicional.

La precariedad del sistema de contratación y verificación de los resultados de las pruebas de ingreso es otro aspecto que no está normado y que constituye un gran obstáculo a la hora de ingresar un docente al mundo laboral, lo que ocasiona que la

gran mayoría de profesores jóvenes tienen que ingresar a otros centros educativos particulares con la consecuente inestabilidad económica y laboral. Pertenece también a este macro contexto las políticas de los diferentes países latinoamericanos que están diseñando para hacer un acompañamiento en la inserción laboral del docente nuevo.

(Schwille, 2007), sugiere que un docente novel debería tener menos horas pedagógicas para garantizar de esta manera una inserción adecuada, que le quede tiempo para prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor manera lo cual en la actualidad sólo sigue siendo una utopía.

Es importante hablar también del micro contexto donde se construye la identidad profesional del docente joven que no es más que la construcción de su identidad basada en la relación y aceptación de él con los demás, y que va desde el periodo de formación y continúa por el periodo de desempeño docente. El periodo de reconstrucción profesional donde el docente nuevo afianza su conocimiento junto con su identidad de acuerdo a las funciones que realiza y como las realiza las mismas, es decir de las primeras acciones que tome como docente construirá su identidad y le servirá como referente en su futuro profesional.

Es importante la primera inserción profesional en la configuración de la identidad profesional, es deber de las políticas públicas asegurar este tipo de inserción. Diseñar programas de inducción ya que la formación inicial no es suficiente para garantizar una buena inserción docente, sin duda la tarea de inducción del docente nuevo es una tarea compleja que requiere de soluciones creativas de acuerdo a cada sistema educativo.

Finalmente para que todo lo expuesto se cumpla es necesario que se modifique la visión del docente como un profesional listo para su ejercicio de una forma eficaz y autónoma, lleno de entusiasmo y motivación que comienza su carrera profesional como docente construirá su identidad y le servirá como referente en su futuro profesional, donde ponga en práctica todo lo adquirido en su proceso de formación como son conocimientos científicos y sobre todo una predisposición adecuada para enfrentar las diferentes dificultades que se presentaran a lo largo de su desenvolvimiento profesional.

1.4. Los estándares de calidad educativa

(Ministerio de Educación, 2010).

Para comenzar el análisis es necesario entender que es la **calidad educativa** y en qué consiste. Con estas pautas, hablar de calidad educativa no es solamente referirse a los aspectos académicos (rendimientos estudiantiles), sino que constituye una complejidad de acciones que van desde la parte administrativa, académica, de gestión y la infraestructura de una institución educativa.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados que corresponden a diferentes actores e instituciones del sistema educativo, por lo tanto los estándares sirven para orientar y monitorear la acción de éstos actores dirigido a la mejora de la calidad educativa, con acciones encaminadas a brindar información a los miembros de la sociedad civil y a los propios actores del sistema educativo.

En tal virtud hasta la actualidad nuestro país no ha contado con una definición clara de lo que es una educación de calidad, ni cómo lograrla, para ello se han establecido cuatro tipos de estándares con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

- a. Estándares de gestión educativa.- Que hace referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyan a una formación deseada y que a su vez el desarrollo profesional de los actores y de esta manera aproximarse al funcionamiento ideal.
- b. Estándares de desempeño profesional.- Son las descripciones de lo que debe hacer un profesional de la educación competente; es decir las prácticas que tienen una mayor correlación positiva en la formación de los aprendizajes.
- c. Estándares de aprendizaje.- Son las descripciones de logro que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar desde la educación general básica hasta el bachillerato.
- d. Estándares de infraestructura.- Aquí se establecen los requisitos esenciales orientados a determinar las particularidades que los espacios educativos deben tener para alcanzar resultados óptimos de los estudiantes y contribuir a la efectividad de la labor docente.

Los cuatro tipos de estándares tienen a su vez cuatro pasos para la consecución de sus logros.

Dimensión.- que constituye el ámbito o área de acción que tiene un objetivo concreto en función del clima.

Proceso.-que es el conjunto de práctica recurrente que desarrolla los actores de una institución educativa para analizar los resultados de calidad.

Estándar.- constituye el descriptor de los logros esperados o resultados que se pueden alcanzar.

Indicador.- que es la expresión de medida o grado de cumplimiento de un objetivo o en este caso del estándar establecido.

Para ello estos estándares deben estar planteados dentro del marco del “buen vivir”, respetando la diversidad de los pueblos, las etnias y las nacionalidades que aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas y contribuyendo al mejoramiento de los programas de estudio, que favorece el desempeño profesional y se vigila el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidas por el ministerio de educación.

Los demás miembros de la sociedad ecuatoriana, entre ellos los docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad en general debemos estar totalmente informados para en primer lugar hacer uso de los derechos que nos asisten y luego cumplir con las obligaciones que el marco legal lo estipula, de esta manera estaremos contribuyendo a que se genere la cultura de responsabilidad frente a los grandes cambios que el ministerio está proponiendo y de esta manera se consiga el tan anhelado mejoramiento de la calidad de la educación fortaleciendo la capacidad de gestión, entre otros.

Los demás miembros de la sociedad ecuatoriana, entre ellos los docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad en general debemos estar totalmente informados para en primer lugar hacer uso de los derechos que nos asisten y luego cumplir con las obligaciones que el marco legal lo estipula, de esta manera estaremos contribuyendo a que se genere la cultura de responsabilidad frente a los grandes cambios que el ministerio está proponiendo.

1.5. Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente.

Las políticas de inserción no siempre han sido las mejores en cualquier lugar donde nos encontremos con profesionales nuevos y listos para ejercer un trabajo para lo que han sido formados y capacitados en los centros de educación superior.

Es importante referirnos a los resultados del programa PISA (Programa para la evaluación internacional de alumnos), donde se demuestra que las diferencias entre los sistemas escolares no están dadas por el gasto educativo sino más bien por la calidad de los docentes, sumado a los dispositivos diseñados para atender a los estudiantes con necesidades de recuperación.

En cuanto a los estudios realizados en Latinoamérica (Román, 2008), muestran que hay también grandes diferencias entre los países y que los resultados de las evaluaciones a los estudiantes en Latinoamérica no alcanzan un nivel de desempeño mínimo. Entonces se relaciona la formación inicial del docente, sumado a la formación continua que sin duda repercutirá en sus estudiantes debido a que el docente estará en capacidad de manejar adecuadamente el currículo, la planificación de aula que resulten pertinentes y relevantes.

Según (Vaillant.NN,2007) muchos países tienen serios problemas a la hora de estimular y fortalecer a los buenos maestros ya que los estímulos son escasos para que la docencia sea escogida como la mejor opción profesional, si esto se suma a las precarias condiciones de trabajo y la mala formación recibida los resultados sin duda no serán tan halagadores. También tiene mucha influencia la falta de continuidad de las políticas públicas por la inestabilidad de los ministros que no realizan un seguimiento de la continuidad de las reformas educativas.

La identidad profesional del docente, no se construye con la consecución de un título, sino que comienza en etapas de la vida estudiantil como un proceso dinámico y colectivo que permita diferenciar aspectos con otras profesiones. La valoración de la docencia, el reconocimiento social de la labor docente se da desde dos ángulos: la valoración desde los que no son docentes y la valoración del propio docente ante el trabajo que realiza, por lo general la desvalorización comienza por el propio docente cuando dice que ha tomado esta profesión porque no tenía otra alternativa lo cual ha encaminado que la docencia no siempre atrae a los mejores candidatos.

Según (Bullough, 2000) Hace notar cuatro momentos en el proceso para convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación, los estudios académicos, las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia, los mismos que están marcados por una serie de características en cada uno de estos momentos. Mientras que (Day, 2007), hace referencia a algunos cambios que se dan dentro del ejercicio profesional del docente que va experimentando una serie de cambios y tensiones propios de su profesión.

Es importante también destacar las experiencias previas que acumula un docente que va desde el periodo de la vida estudiantil donde observa y va creando ciertos patrones conductuales que al fin terminan siendo parte de su identidad profesional, la fase de la inserción docente puede durar varios años y es justamente donde el docente nuevo desarrolla su identidad y que consiste en desarrollar una serie de estrategias de acuerdo a las particularidades del contexto donde se desenvuelve, iniciando con actividades generales en la institución, como el involucramiento de otras actividades particulares en el aula.

Finalmente las estrategias en las reformas de las políticas educativas, deben estar encaminadas a reconocer al docente como el factor central de este cambio, por lo que es necesario que dichos cambios signifiquen sustentabilidad para el docente y que constituyan una oportunidad para mejorar la práctica docente. Los llamados a emprender estos cambios serían los centros de educación superior encargados de formar a los docentes, donde se conjugan la parte teórica y la práctica docente para que el nuevo profesional en la educación lleve estos conocimientos y sean parte de su bagaje que posteriormente será de utilidad en su labor con los estudiantes.

También la parte personal o el interés propio juega un papel fundamental ya que el individuo con una vocación para ejercer la docencia pondrá todo de sí para asimilar todos esos conocimientos, guardarlos y sacarlos a la luz cuando sean requeridos todo esto es parte de la actitud que un profesional de la educación debe tenerlos para de esta manera ir mejorando la actitud del nuevo docente que hoy en día es necesario discutir y sobre todo emplear las mejores estrategias para descubrir y formar mejores profesionales útiles para la sociedad que cada día está en continuo cambio y transformación.

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

(León, 2004).

En el Ecuador se plantean tres políticas fundamentales para el entorno a la inserción laboral de los jóvenes.

- Mejoramiento de la empleabilidad.
- Creación de oportunidades de empleo y
- Fortalecimiento institucional.

La visión y objetivos de las políticas de inserción laboral para la juventud se enmarcan en:

La visión.- de las políticas de inserción se basa en crear un Ecuador con igualdad de derechos y oportunidades en el acceso del mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

El objetivo.- central de las políticas consiste en garantizar la igualdad de las oportunidades en el acceso al empleo, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de fuentes de empleo y el fortalecimiento de entidades vinculadas con la juventud.

Los principios de las políticas de inserción laboral para la juventud, se basa en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos, estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficacia, participación y rendición de cuentas.

En los diagnósticos tanto cuantitativos como cualitativos realizados por la FLASCO y la Universidad politécnica Salesiana sobre este problema de los jóvenes de Quito y Guayaquil, se destaca:

- Los jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas más altas de desempleo.
- Las mujeres más jóvenes son las más afectadas por el desempleo.
- La educación de los jóvenes no responden a las expectativas de los empresarios.
- La ausencia de experiencia dificulta el empleo de los jóvenes.

- Escasa calificación para el trabajo de los jóvenes.
- Las demandas de calificación para el trabajo de los jóvenes son muy exigentes.
- Falta de coordinación inter institucional entre los diferentes ministerios.

El Ecuador ha adquirido una serie de compromisos internacionales y nacionales, que consisten en pactos de derechos económicos, sociales y culturales. De igual manera en la constitución política del Ecuador aprobada en el 2008, en sus artículos correspondientes, donde el estado garantiza la educación, y el estudiante escoge su carrera de acuerdo a sus intereses y aptitudes, también el estado formulará planes y programas de educación permanente para erradicar el analfabetismo.

También cuenta con la ley de la juventud, desde octubre del 2001, en la cual se establece algunos derechos de los jóvenes del país en lo que concierne a educación y empleo. Esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y la capacitación laboral de jóvenes. El programa de capacitación laboral consiste en brindar apoyo a la capacitación de los jóvenes de preferencia a los que pertenezcan a los dos quintiles más pobres según el SELVEN que tengan ascendencia indígena o afro ecuatorianos y también dará prioridad a mujeres jóvenes, que sean jefes de familias y que tengan hijos a su cargo.

Otro programa de gran importancia que emprende el gobierno ecuatoriano es el apoyo a los nuevos profesionales mediante las microempresas de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la aplicación del acceso al crédito y el fomento a la asociación y apoyo al desarrollo empresarial mejorar la capacidad de inserción laboral adecuando sus capacidades. Aquí juegan un papel fundamental las cooperativas de ahorro y crédito no reguladas así como las ONGs especializadas en crédito, serán calificadas por la CFN como sujetos de crédito al programa.

Finalmente es importante no sólo el acceso al crédito, sino que también la capacitación a los jóvenes emprendedores para que los recursos que generen como resultado generen buenas ganancias de sus pequeñas empresas sean empleadas en su propia superación o mejoramiento de sus empresas para cada día ir mejorando la situación económica de los jóvenes y adelanto del país para que no sean mal empleados dichos recursos económicos generados con esfuerzo y dedicación de nuestros jóvenes.

1.7. Inserción laboral de jóvenes. expectativas, demanda laboral y trayectorias.

(Weller, 2006).

A partir de los resultados de los estudios y tomando en consideración las expectativas existentes, se trata de desarrollar propuestas para fomentar la inserción laboral que se ha venido debatiendo a nivel de jóvenes en talleres y seminarios, lo que conlleva a analizar algunas tensiones y las posibles estrategias para enfrentar las mismas.

- Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal pero mayores problemas de inserción laboral debido a una decadencia en el nivel académico de los jóvenes lo que implica que se debe mejorar la calidad de la educación en términos de cobertura, segmentación, etc.
- La valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y la experiencia de frecuentes frustraciones como salarios bajos, malos tratos y en algunos casos acoso sexual y relaciones laborales desagradables, lo que puede mermar esta situación es que a edades escolares logren un acercamiento a los ambientes laborales como: visita a empresas y por otro lado la socialización con la debida concientización de las leyes donde se conozcan los deberes y los derechos de los trabajadores.
- Las mujeres jóvenes cada vez se están volviendo más autónomas lo que significa la independencia de roles tradicionales vinculados con el hogar, pero no están exentas de los problemas graves de inserción por lo que existe reducción de oportunidades de empleo productivo.
- La importancia de combinar el trabajo con el estudio puede afectar al rendimiento en ambos campos ya sea en el laboral o en el rendimiento académico y el peor de los casos abandono de los estudios.
- Los jóvenes viven sumergidos en el discurso de la meritocracia lo que significa hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación y posterior inserción laboral aprovechando amistades y favores políticos.
- El mercado laboral exige experiencia laboral lo que constituye una dificultad enorme para los jóvenes y si la tienen no es reconocida por su bajo nivel educativo.
- Existe gran interés por parte de los jóvenes en la independencia laboral, sin embargo existen grandes obstáculos para iniciar en actividades de emprendimiento, lo que es de vital importancia fomentar la conformación de

microempresas que generen la incorporación de los jóvenes en el mercado laboral.

- Sin duda la situación cultural es otro aspecto que constituye barrera para iniciar en el mercado laboral, produciendo exclusión por parte de la cultura dominante, por lo que se hace necesario crear leyes antidiscriminatorias para estimular los procesos de cambio social y cultural para tener sociedades más equitativas en todo el país.
- La necesidad de una estabilidad mínima debido a que los jóvenes forman su propia familia lo que genera una profunda incertidumbre que afecta al desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

Hoy en día se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales a nivel nacional y local que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias en entornos más favorables para su inserción laboral.

Finalmente esta articulación de los diferentes actores nos dará como resultado mejores políticas de inserción laboral de los jóvenes, aprovechamiento de la energía que poseen los jóvenes para desempeñar un puesto de trabajo lo que incidirá de manera positiva en la sociedad en general, mejorando la calidad de vida de la juventud, mermando significativamente el involucramiento de los jóvenes en organizaciones delictivas y cada vez haciendo que el mercado laboral sea más joven y productivo.

De esta manera la economía de un país mejorará enormemente, con resultados satisfactorios tanto a nivel social, político y económico, como un nivel social cada vez más involucrando a los jóvenes profesionales en actividades de tipo productivas para satisfacer las necesidades de los propios jóvenes y en especial de la sociedad en general.

Como resultado tendremos jóvenes útiles a las sociedades con menos índices delincuenciales y con profesionales jóvenes satisfechos haciendo lo que les gustaría hacer y principalmente contribuyendo a la economía de su país. Lo gratificante será cuando los jóvenes sean los actores directos de las políticas educativas del país proponiendo acciones concretas para mejorar la brecha generacional y brindando las mejores oportunidades a los jóvenes con capacidad de contribuir al país.

1.8. Los formadores de profesores: el desafío de enseñar enseñando.

(Lorenzo, 2010).

La formación de docentes es una de las nobles tareas de cualquier docente ello conlleva una responsabilidad muy enorme ya que implica enfocar la profesión desde todas las perspectivas capaz de que los docentes en formación tengan una idea clara de los que se enfrentarán en el futuro, para que de esta manera sea más positiva el ingreso al mundo laboral.

Según (Tejada, Fernández, 2009, Zabalza, 2007), nuestra obligación con los estudiantes es comunicarnos de la mejor manera para construir conceptos y su significado; pero cuando hablamos de estudiantes en formación para docentes, deberían estar al tanto de la problemática en la que se enfrentan en el ejercicio de la profesión.

En los últimos años, las investigaciones de las formas de enseñar, ciertos cambios en los modelos donde el centro de la clase, ya no es el profesor, sino que se centra en los aprendizajes de los estudiantes (Zabalza, 2007).

Las ideas han tenido su desarrollo en las últimas décadas ya sea por los conocimientos dados por los profesores o por ideas adquiridas en etapas anteriores, sin embargo el estudio experimental de la química por ejemplo no sólo se necesita llevar al estudiante al laboratorio, sino que se requiere que se desarrolle procesos cognitivos necesarios para poder observar, recolectar datos, analizar y sacar conclusiones que se dan de acuerdo a cada estudiante porque hay una gran diferencia entre el estudiante experto en química y el que tiene dificultades para realizar todos esos procesos.

De aquí surge la importancia que el maestro desarrolle el conocimiento didáctico del contenido (CDC) como una relación entre el conocimiento científico y la pedagogía y que le permite al docente desarrollar con éxito su labor, eligiendo analogías.

(Park, 2007), por su parte sostiene, que un nuevo dominio de conocimientos a los cinco inicialmente propuestos que es la perfección de la auto eficiencia que no es más que la habilidad que posee un docente para desempeñar con éxito su labor, según este modelo los profesores no solo son receptores pasivos de información sino

que creamos conocimientos a partir de la información, sumado a la propia experiencia que es el insumo más importante que posee.

En definitiva podemos decir que el conocimiento didáctico del contenido es un contenido de tipo práctico, de acción que crece a medida que ese conocimiento va madurando y va siendo parte de nuestra estructura mental de acuerdo a como nosotros vamos organizando esa información.

También se debe analizar el impacto en los últimos años en especial en Europa el desarrollo de las competencias que no es más que el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten desempeñar roles en los niveles requeridos que son el producto de la formación que han recibido. Si bien el término es utilizado para los estudiantes, pero los docentes que transmiten aprendizajes significativos, también deben ser competentes y la principal competencia debe ser el conocimiento didáctico del contenido.

Otro aspecto motivo de análisis es que cada vez son menos los estudiantes de secundaria que optan por una carrera científica lo cual ocasiona el bajo nivel de desarrollo de la ciencia o la deficiente alfabetización científica de la población. Hoy en día los jóvenes estudiantes optan por carreras cortas de tipo técnico, por lo tanto el grado de comprometimiento con el cuidado de la salud y del ambiente son escasos.

Por otro lado debemos aceptar que la incorporación de nuevos científicos al sistema requiere comenzar con una educación científica a edades tempranas. Sin duda se requiere desarrollar capacidades y conocimientos necesarios para el trabajo docente. En definitiva la articulación de conocimientos de la investigación didáctica con la enseñanza en cualquier ciencia en general es un aspecto central en la capacitación de un profesor, lo que los investigadores en didáctica deben intentar llenar ese vacío en la formación docente.

En lo que respecta a los docentes universitarios sucede lo contrario, se basan en una fuerte formación científica, dejando a un lado la formación pedagógica en menos lo que significa una baja preparación de docentes. En definitiva la articulación de conocimientos de la investigación didáctica con la enseñanza en cualquier ciencia en general es un aspecto central en la capacitación de un profesor, lo que los investigadores en didáctica deben intentar llenar ese vacío en la formación docente.

1.9. Conocimiento didáctico general para el diseño y desarrollo de experiencias de aprendizaje significativas en la formación del profesorado.

(Santaella, 2009).

El desarrollo de competencias que permiten transmitir aprendizajes significativos en los estudiantes son competencias claves que diferencian a un docente capaz de lograr una enseñanza eficaz. Es indudable que debemos comprender lo que significa aprendizaje en toda la extensión de la palabra que no es más que un proceso activo de construcción y reconstrucción de lo que tiene el sujeto para poder interiorizar lo que viene de afuera y de alguna manera ajustar lo que ya tiene dentro.

Estamos al frente de un desarrollo de ciertos niveles cognitivos que forman parte de un proceso afectivo y emocional que se centra en la persona para establecer un compromiso del sujeto que aprende y una toma de decisiones del por qué aprende. Es tarea del profesor diseñar todo un proceso de aprendizaje que recorra todas estas fases y finalmente llegue a establecer el compromiso y la autonomía que supone el aprendizaje significativo, lo que será necesario ir más allá del margen del conocimiento científico a desarrollar estrategias y una serie de actitudes críticas y autónomas.

Es tarea del profesor diseñar todo un proceso de aprendizaje que recorra todas estas fases y finalmente llegue a establecer el compromiso y la autonomía que supone el aprendizaje significativo, lo que será necesario ir más allá del margen del conocimiento científico a desarrollar estrategias y una serie de actitudes críticas y sobre todo autónomas.

Thyler, 1949 plantea un modelo para alcanzar estos aprendizajes significativos, que consiste en distinguir cuatro pasos fundamentales:

- El profesor establece objetivos.
- El profesor diseña actividades.
- El profesor ordena las actividades en función de los objetivos.
- El profesor evalúa los resultados para verificar los logros.

Mc Thige, Wiggins y Mctighe 1998, plantean un modelo que identifican tres pasos:

- Identificar los resultados deseados y establecer prioridades.
- Determinar evidencias aceptables.
- Planificar la experiencia de aprendizaje.

Como se puede dar cuenta estos dos modelos están enfocados a la adquisición de habilidades y llevar propuestas para que el estudiante aprenda mediante una experiencia de aprendizaje significativo que implica:

- La identificación de estándares de referencia.
- Concretar el contenido o habilidades a aprender.
- Establecimiento de objetivos.
- Concretar una metodología.
- Identificar procesos de evaluación.
- Diferenciar los tipos de inteligencias y competencias de cada estudiante.

Otro aspecto a tomar en cuenta en este análisis es la educación personalizada que es ofrecer un proceso tomando en cuenta las diferencias individuales, según su talento y su bagaje cultural conlleva a una enseñanza de calidad, atento a la diversidad.

Finalmente es importante señalar la autorregulación del proceso de enseñanza – aprendizaje como principio que todo docente debe tomar en cuenta como una estrategia de actuación que consiste en:

W.- Asegurar que los alumnos conozcan donde se sitúa el tema a aprender.

H.- Preparar a los alumnos ganchos donde puedan sostener la atención.

E.- Equipar a los estudiantes con herramientas necesarias.

R.- Brindar a los estudiantes la oportunidad para repensar, reflexionar.

E.- Construir oportunidades para evaluar.

T.- Buscar que los procesos sean mediados.

O.- Ser organizado y sistemático.

Estos parámetros van ayudar al estudiante para que sea el auto regulador de su propio aprendizaje, garantizando de esta manera las técnicas adecuadas para organizar, procesar los conocimientos nuevos que en los posterior pasaran a ser parte de la estructura mental del estudiante.

1.10. La educación para la sostenibilidad en la universidad: El reto de la formación del profesorado:

(Vilches, Pérez, 2012).

A lo largo de los últimos años se han venido dando numerosas experiencias en diferentes equipos de diferentes universidades especialmente Españolas, convencidos del papel que juega la universidad en la formación de una ciudadanía responsable. De igual manera se han venido dando los primeros pasos para contribuir en un mejor trato con el ambiente y entender de mejor manera lo que significa la sostenibilidad en las universidades, éstos pasos aún son minúsculos, lo que se aspira en el futuro en que no solamente se incluya temas de sostenibilidad en el currículo, sino que implica una serie de cambios más globales en la concepción del proceso educativo.

(Vilches, 2008) que desde la comisión de la CRUE, se propone a detectar los problemas y ubicar en el currículo universitario, mediante el desarrollo de competencias de sostenibilidad, la incorporación de asignaturas transversales, el impulso de proyectos interdisciplinarios, establecer fortalezas de diálogo, y sobre todo tomar muy en cuenta la formación del profesorado en los aspectos relacionados a la sostenibilidad.

El tema de la sostenibilidad lo enfatiza la UNESCO, que establece la década para la educación en un futuro sostenible (2005 – 2014), donde se toma a la educación como base para formar una sociedad más viable para la humanidad. Se propone de esta manera que desde la educación no escolarizada ya se trabaje con una educación solidaria, que no sólo se dirija a superar intereses particulares, sino que se prepare al ciudadano consciente de los problemas socio ambientales y las posibles repercusiones a corto, mediano y largo plazo.

De esto se desprende la formación integral del nuevo docente con un objetivo clave en la formación de futuros ciudadanos y ciudadanas, que transforme las concepciones y se reoriente la participación social en las diferentes políticas socio ambientales para mejorar definitivamente nuestras actitudes y dirigirnos a una sociedad sostenible, basadas en medidas de carácter político, educativas y tecno

científicas que son de importancia para sembrar las bases de un futuro sostenible y mejor.

Entonces la labor docente se torna vital porque no sólo se centra en transmitir conocimientos de carácter conceptual, sino que se involucra crear conciencia, investigar y sobre todo a crear cambios efectivos de comportamiento e impulsar el compromiso social, la participación ciudadana, y sobre todo a realizar un seguimiento de una acción que puede comenzar desde sus propias viviendas. De esta manera se entiende que la introducción a la sostenibilidad como una dimensión transversal implementada en el currículo de la formación docente constituye un hecho importante en los últimos años.

- Favorecer que los futuros docentes aprendan los contenidos mediante un proceso de investigación e impregnación en la cultura de la sostenibilidad.
- Orientar su formación didáctica, es decir su apropiación del conjunto de conocimientos elaborado por los investigadores.

Es preciso también analizar los posibles obstáculos que se pueden presentar y como superarlos, se trata de obstáculos arraigados a formas tradicionales y que son resistentes al cambio y que se pueden manifestar en que:

- Se centre en el estudio de los problemas sin insistir en hacer frente lo que puede ocasionar cansancio sin resultados positivos.
- Los tratamientos no pueden ser reduccionistas sino que deben ser tratados desde una visión holística y dinámica.

Como ya se ha señalado tanto las instituciones como las personas entendidas coinciden que el problema es grave, sin embargo es tiempo para atacar el problema porque sobre todo hay que empezar a actuar, sobre todo hacer especial énfasis en el currículo de los nuevos docentes y contribuir así a la formación de nuevos profesionales para el logro de un futuro sostenible.

Finalmente es deber de los organismos públicos, desde los ministerios brindar la apertura para que las universidades inserten en el currículo la formación de los nuevos docentes para trabajar en sostenibilidad como única manera de atacar el problema y sobre todo cada día ir mejorando esta tarea que en definitiva es de todos.

2. METODOLOGÍA

La metodología es un proceso que se lleva a cabo para conseguir información apreciable e indiscutible de una manera clara y precisa, llegando de esta manera lograr una serie de objetivos planteados; la metodología está muy ligada a la investigación de los individuos de la especie humana ya que esta posee una serie de caminos para adquirir el objetivo programado o para obtener a la información requerida.

2.1. Diseño de la investigación

Para realizar el presente trabajo la investigación elaborada es de tres tipos:

- **Descriptiva:** Se ocupa de la descripción de datos y características de una población. El objetivo es la adquisición de datos objetivos, precisos y sistemáticos que pueden usarse en promedios, frecuencias y cálculos estadísticos similares. Este método se lo utilizo en el momento que se describió todos los datos que se recolectaron luego de realizar las encuestas, a través de la clasificación y organización de la información por medio de tablas y cuadros estadísticos para su posterior el análisis e interpretación.
- **Cualitativa:** Su objetivo es la captación y recopilación de información mediante la observación, la entrevista y el focus group, su procedimiento es inductivo. La metodología para recopilar información es más flexible y la comprobación de las hipótesis no se basa en métodos estadísticos. Con este método se pudo ver las condiciones en las cuales los titulados trabajan en términos de características que no se pueden medir, esto se lo hizo por medio de la observación y la entrevista.
- **Cuantitativa:** Su objetivo es medir, validar y comprobar los fenómenos de manera matemática. Se puede utilizar uno a varios de los métodos mencionados, pero siempre se valida la información estadísticamente. Los métodos básicos son:
 - **Método estadístico.** Se aplica técnicas del muestreo y fórmulas estadísticas para la comprobación de hipótesis y predicción de fenómenos.
 - **Método experimental.** consiste en comprobar, medir las variaciones o efectos que sufre una situación cuando en ellas se introduce una nueva causa dejando las demás causas en igual estudio.

La utilización de este método me permitió ordenar y organizar todos los datos recolectados mediante los instrumentos de recolección de información como son la

encuesta, esta se las plasmo mediante tablas y gráficos estadísticos, que resultaron del conteo de todas las alternativas para determinar la relevancia de los resultados.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos empleados en el trabajo de investigación son:

- Método descriptivo: Se utiliza para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar, generalizar, los resultados de las observaciones. Este método implica la recopilación y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de una determinada situación. Las ventajas que tiene este estudio es que la metodología es fácil, de corto tiempo y económica.
- Método analítico: el método analítico me ayudó a describir y analizar la información que fue recolectada y organizada a los cuadros estadísticos, y así determinar qué información tiene mayor relevancia entre todas las variables a investigar, para posteriormente sacarlas las conclusiones y plantear las respectivas recomendaciones.

Las técnicas usadas son:

- La encuesta: Se la utilizó en el momento que nos contactamos personalmente con los titulados, sus empleadores y directivos mediante un cuestionario pre elaborado.
- La entrevista: la realice cuando estuve en contacto con el empleador o directivo a través de una conversación de preguntas previamente diseñadas para obtener información requerida.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

- Instrumento 1: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Con este instrumento pude recolectar información sobre las características laborales y el inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL.
- Instrumento 2: Encuesta a directivos. Inventario de tareas del trabajo Docente. Este instrumento logre obtener el inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL, desde el punto de su empleador o directivo.

- Instrumento 3: Entrevista dirigida a los Directivos. En este instrumento recabe información general a cerca de la contratación, mejoramiento de formación docente, de acuerdo a las competencias que se requieren actualmente, así como la metodología que debe utilizar el docente. De igual forma evalúo si los docentes que están trabajando en la institución cumplen con todos los requerimientos que exige el Ministerio de Educación.
- Matrices de titulados y directivos en formato Excel. Con este instrumento se organizó la información en tablas, gráficos y cuadros estadísticos, esta se obtuvo con los instrumentos anteriores, la cual se la interpreto y analizó.

2.3. Preguntas de investigación

1. Características de los titulados: individuales, académicos y laborales.
2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral
3. Valoración docente de la profesión:
4. Satisfacción docente
5. Expectativas y requerimientos de educación continúa de los titulados y empleadores.
6. Inventario de tareas de trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados

2.4. Contexto

Todas las tituladas que fueron encuestadas están en su mayoría distribuidas en provincia de Loja y solo una de las encuestadas en la ciudad de Cuenca. Estos están en tres tipos de instituciones como son: Unidocente, Pluridocente y Completa. De las cuales unas son:

- Sostenimiento fiscal tenemos: Escuela 10 de Agosto del cantón Macará, Escuela Luis Alberto Sotomayor del cantón Quilanga, Escuela 6 de Diciembre del cantón Sozoranga, y Escuela 3 de Diciembre del cantón Catacocha.
- Sostenimiento Fiscomisional tenemos: Escuela Rafael Moscoso del cantón San Felipe de Oña - Cuenca y Unidad Educativa San Juan Bautista del cantón Catamayo.

2.5. Población y muestra

Los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la modalidad Abierta y a Distancia, de la Titulación en Ciencias de Educación Básica encuestados comprendidos entre los años de graduación desde el 2007 al 2012 y a cada uno de sus empleadores, siendo la población designada de siete titulados. Pero en realidad se encuestó a seis tituladas ya que una de estas no quiso que se le realizara la encuesta debido a que menciona que ya le han hecho este tipo de encuestas en años anteriores y ya no quiere más perder el tiempo, adicionalmente quise contactarla por conocidos pero de igual manera se negó a ser encuestada.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Humanos

- 6 titulados de licenciatura en educación básica mención educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- 6 empleadores o directivos de los titulados encuestados.
- 1 investigador

Institucionales

Las instituciones educativas donde laboran las tituladas son las siguientes:

- Escuela de Educación Básica “Rafael Moscoso”
- Escuela de Educación Básica “10 de Agosto”
- Escuela de Educación Básica “Luis Alberto Sotomayor”
- Escuela de Educación Básica “6 de Diciembre”
- Escuela de Educación Básica “3 de Diciembre”
- Unidad Educativa “San Juan Bautista”
- Universidad Técnica Particular de Loja

Materiales

- Materiales de Oficina
- Oficios
- Copias de las encuestas y entrevistas

- Manual de trabajo de investigación
- Marcadores, bolígrafos, lápices
- TICS
- Entorno virtual EVA
- Páginas Web
- Texto
- Medios de Transporte
- Cámara
- Grabadora

Económicos

La investigación tuvo un costo aproximado de quinientos treinta dólares detallados en la tabla # 1.

**Tabla # 1
Económicos**

No.	Actividad	Valor en dólares
1	Copias	20,00
2	Impresiones	120,00
3	Consultas	50,00
4	Anillados	10,00
5	Transporte	300,00
6	Empastados	30,00
Total		\$ 530,00

Fuente y Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto.

2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos

Para la aplicación de los instrumentos se realizó el siguiente procedimiento:

- Designación de los titulados por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Contactar a cada uno de los titulados y sus respectivos empleadores o directivos.
- Fijar una cita con los mismos para encuestarlos.
- Encuestarlos en los lugares acordados.

- Se encuestó al titulado aplicando dos cuestionarios el uno de características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL y el otro del inventario de tareas del trabajo docente para titulados.
- Se realizó una encuesta a los directivos a cerca del inventario de tareas del trabajo docente que realiza el titulado, y así mismo se le aplicó una entrevista.
- Así concluye con la aplicación de las encuestas para titulados y directivos.
- Una vez obtenida toda la información de los titulados y sus directivos a través de las encuestas aplicadas, procedí a ingresar a la página virtual de la UTPL por medio del el Eva donde baje las matrices pre diseñadas para llenar los datos de la información obtenida, ingresando uno a uno los datos obtenidos de cada una de las encuestas aplicadas, llenadas los datos estas matrices generan cuadros estadístico necesarios para el análisis y discusión de resultados.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1. *Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).*

Tabla #2

Ubicación geográfica

Ubicación geográfica		Nombre del establecimiento o empresa	Frecuencia	%	
Provincia	Cantón				
Azuay	San Felipe de Oña	Rafael Moscoso	1	16.66	
		Total por Cantón	1		
Loja	Macará	10 de Agosto	1	16.66	
		Total por Cantón	1		
	Quilanga	Luis Alberto Sotomayor	1	16.66	
		Total por Cantón	1		
	Sozoranga	6 de Diciembre	1	16.66	
		Total por Cantón	1		
	Paltas	3 de Diciembre	1	16.66	
		Total por Cantón	1		
	Catamayo	San Juan Bautista	1	16.66	
		Total por Cantón	1		
	Total de encuestados			6	100

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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

En cuanto a la ubicación geográfica se puede determinar que de acuerdo a los resultados el 83% de los profesionales investigados trabajan en la provincia de Loja, distribuidos en diferentes cantones como Macará, Quilanga, Sozoranga, Paltas y Catamayo; mientras que el 17% presta sus servicios en la provincia del Azuay, concretamente en el cantón San Felipe de Oña.

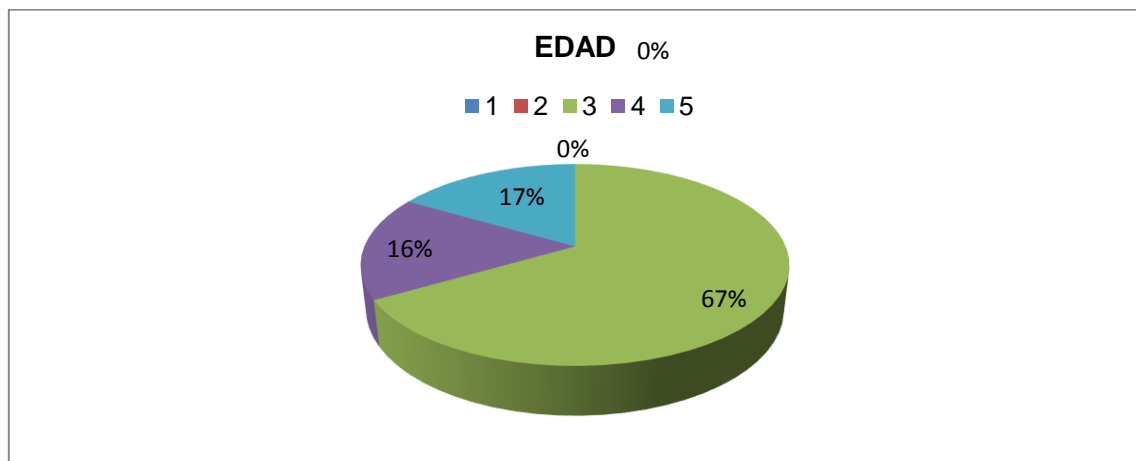
3.1.1.2. Edad.

Tabla #3
Edad

Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 20	0	0,00
21 a 30 años	0	0,00
31 a 40 años	4	66,67
41 a 50 años	1	16,67
51 y más	1	16,67
Total	6	100,00

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 1



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

En cuanto a la edad de los titulados encuestados se puede observar que el 67% de ellos fluctúan en una edad entre 31 a 40 años, el 16% en cambio fluctúa entre 41 – 50 años y el 17% se encuentra entre 51 en adelante. Lo cual permite constatar que la mayoría de los docentes son jóvenes y se encuentran con todo el entusiasmo y dinamismo de trabajar para impartir conocimientos y de esta manera ofrecer una educación de calidad, ratificando la afirmación hecha por los entendidos que la edad es un factor positivo a la hora de acceder al mercado laboral ya que se considera que los profesionales jóvenes tienen mejor preparación académica y sobre todo mayor predisposición para asumir las responsabilidades y cambios que el medio exige.

3.1.1.3. Sexo.

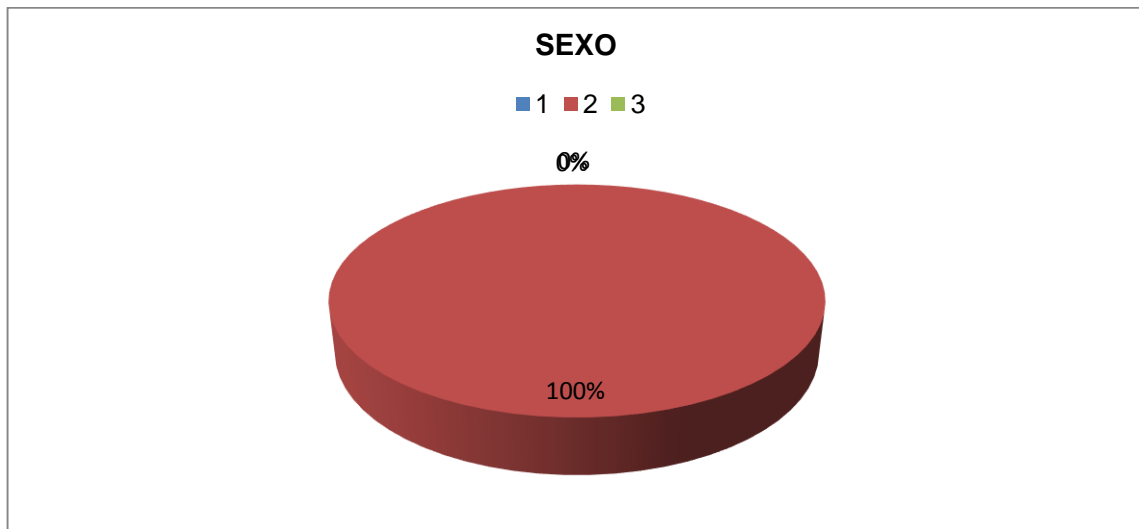
Tabla # 4
Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	6	100
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto.

Gráfico # 2



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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto.

De acuerdo a la interpretación de los resultados de las encuestas realizadas a los Titulados en lo referente al sexo se puede apreciar que de 6 de los titulados, o sea el 100% contestaron que son de sexo femenino lo cual permite deducir que no existe equidad en cuanto al ejercicio profesional de los titulados, o existe afinidad por ejercer la docencia a personas del sexo femenino.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

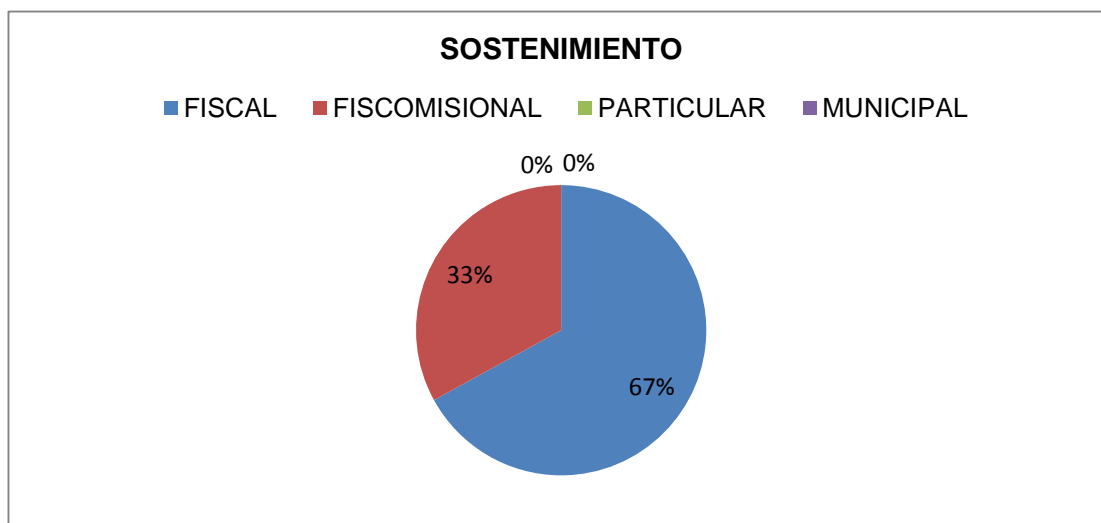
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla # 5
Sostenimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	67
Fiscomisional	2	33
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 3



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

De los titulados en educación básica investigados se puede demostrar que el 67% han estudiado el bachillerato en instituciones de sostenimiento fiscal y sólo el 33% han estudiado en centros educativos de sostenimiento fiscomisional, lo que demuestra que la educación fiscal tiene gran aceptación y que las diversas instituciones han entregado a la sociedad buenos y excelentes profesionales que

hoy en día se encuentran ejerciendo diferentes cargos entre ellos la docencia en diferentes instituciones del país.

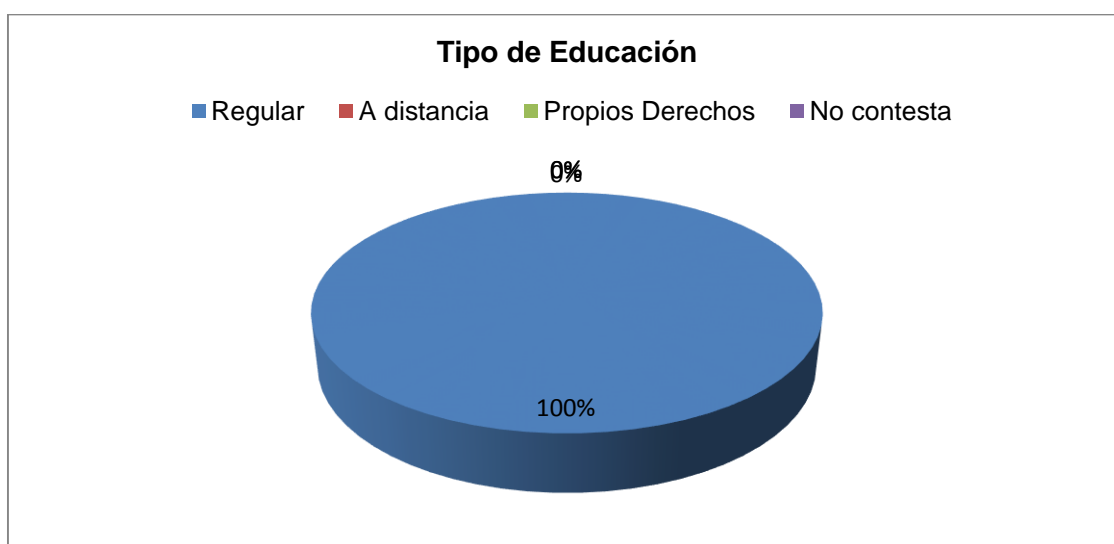
3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla # 6
Tipo de Educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto.

Gráfico # 4



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto.

Se puede observar que del 100% de los titulados encuestados, el 50% realizó sus estudios de bachillerato en establecimientos fisco misionales, el 33% en fiscales y el 17% en particulares. También se puede deducir que el 100% de los encuestados tuvieron una educación de tipo regular. En base a los datos que se obtuvo se puede manifestar que la mayoría de los titulados han estudiado en establecimientos de sostenimiento fisco misional y que la totalidad de profesionales investigados recibieron una educación de tipo regular lo que

contribuye de mejor manera a alcanzar los estándares de aprendizaje que se requiere para ejercer la labor docente.

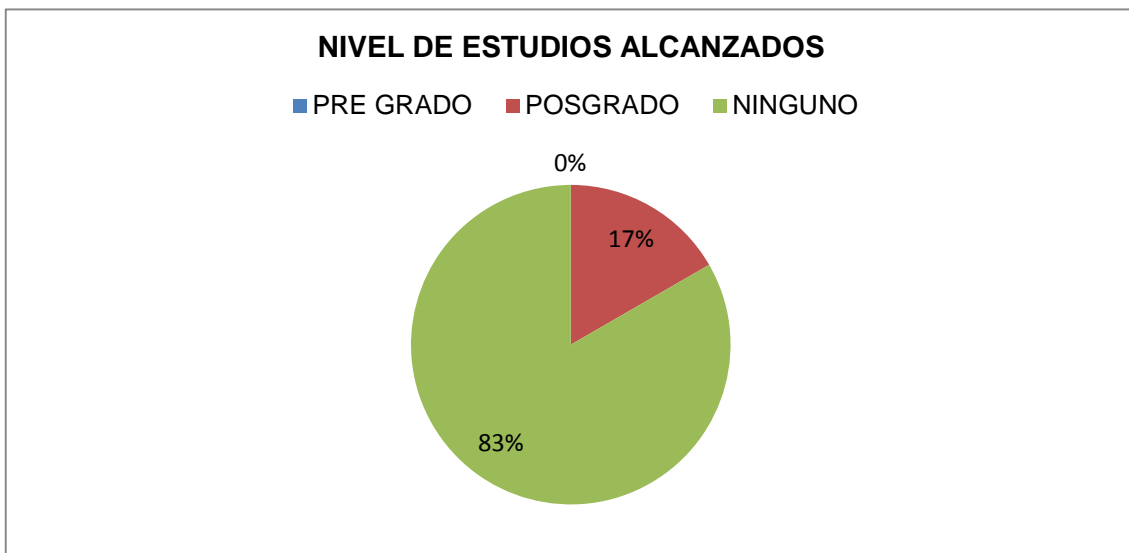
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Tabla # 7
Niveles de Estudios Alcanzados

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Posgrado	1	17
Ninguno	5	83

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto.

Gráfico # 5



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Se puede observar que los porcentajes respecto al nivel de estudios alcanzados el 83% manifiestan que no tiene ninguno, debido a un sin número de dificultades como lo es principalmente la parte económica y también por la falta de tiempo necesario para dedicarle a la mejora de su preparación académica, mientras el 17% manifiesta el posgrado.

Por lo cual nos podemos dar cuenta que la mayoría de los titulados no ha seguido preparándose para mejorar su nivel académico, lo cual incidirá de manera

determinante en el desempeño docente y consecuentemente tendrá repercusiones en el rendimiento académico de los estudiantes.

Estos resultados también ponen en manifiesto que estado Ecuatoriano a través del ministerio brinda poco apoyo a los profesionales que se encuentran laborando para realizar cierto nivel de perfeccionamiento para que la labor de los docentes sea aceptable y garantice una formación adecuada a los estudiantes de los diferentes centros educativos.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

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

Los datos de los investigados nos revelan que todos laboran en áreas a fines a su formación; es decir todos trabajan en educación básica en los respectivos establecimientos donde prestan los servicios, lo que se demuestra que los investigados escogieron sus respectivos responsabilidades de acuerdo a su preparación que indudablemente repercutirá positivamente en el proceso educativos de los estudiantes, ya que los docentes estarán preparados para la labor que están desempeñando.

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

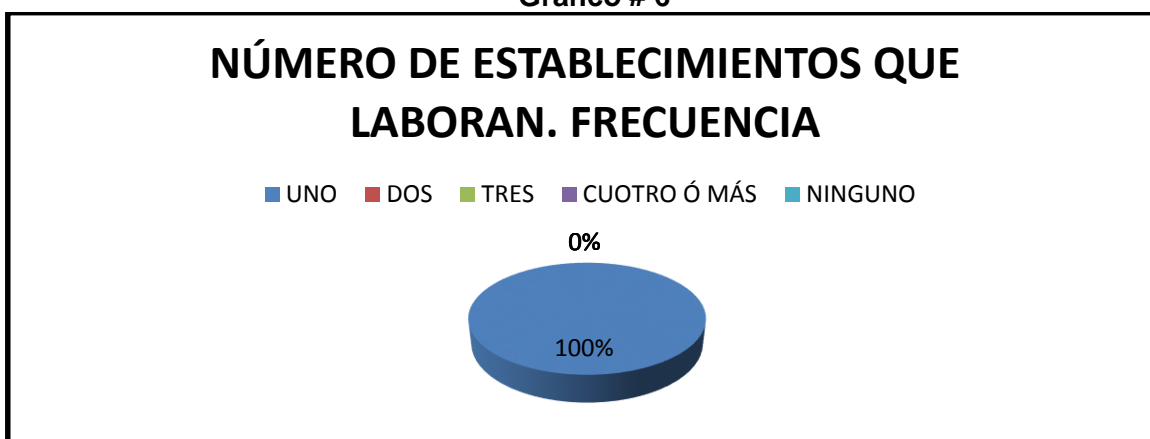
Tabla # 8
Número de Establecimientos que Laboran

NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS QUE LANBORAN.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
UNO	6	100
DOS	0	0
TRES	0	0
CUOTRO O MÁS	0	0
NINGUNO	0	0
TOTAL	6	100

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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 6



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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Todos los investigados laboran en un sólo establecimiento, lo que les permite dedicarse sólo a la tarea de educar que luego se verá reflejada en los estudiantes ya que el docente tendrá todo el tiempo y la dedicación para planificar, evaluar y realizar el seguimiento de los estudiantes

**Tabla # 9
Situación Laboral Que Se Encuentra El Titulado**

SITUACIÓN LABORAL QUE SE ENCUENTRA EL TIULADO	FRECUENCIA
Trabaja en relación a los estudios Universitarios obtenidos en la UTPL	6
No trabaja en relación a los estudios Universitarios obtenidos en la UTPL	0
Realizando estudios relacionados a la educación.	0
Buscando el primer empleo como docente.	0
No trabaja en la actualidad	0

3.1.3.3. *Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.*

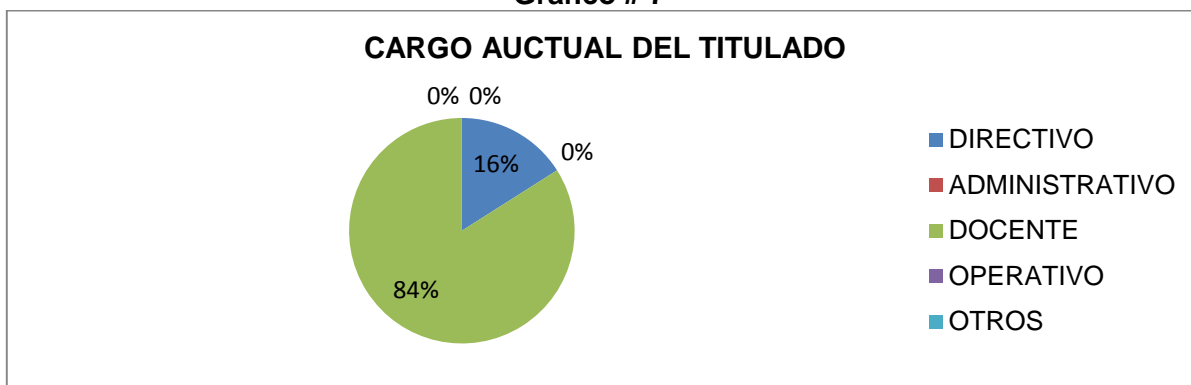
**Tabla # 10
Cargo Actual del Titulado**

CARGOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CARGO DIRECTIVO	1	16
CARGO ADMINISTRATIVO		
CARGO DOCENTE	5	84
CARGO OPERATIVO		
OTRO CARGO		
TOTAL	6	100

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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 7



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

De acuerdo al cargo actual que ejercen los titulados investigados el 84 % laboran como docentes y el 16 % que representa a un titulado labora como directivo al trabajar en una escuela unidocente. Esto nos muestra que los docentes estarán siempre ocupando cargos acorde a su nivel de formación o que la formación está en relación directa con la situación laboral ya que la formación de los titulados no da para ocupar cargos directivos salvo el caso de que el profesional sume otros aspectos importantes como es la experiencia laboral que le acredite ocupar cargos de mayor jerarquía. Se evidencia también modelos tradicionales del trabajo ya que existen concepciones tradicionales de que aún la mujer tiene serias dificultades para ocupar cargos directivos en cualquier institución.

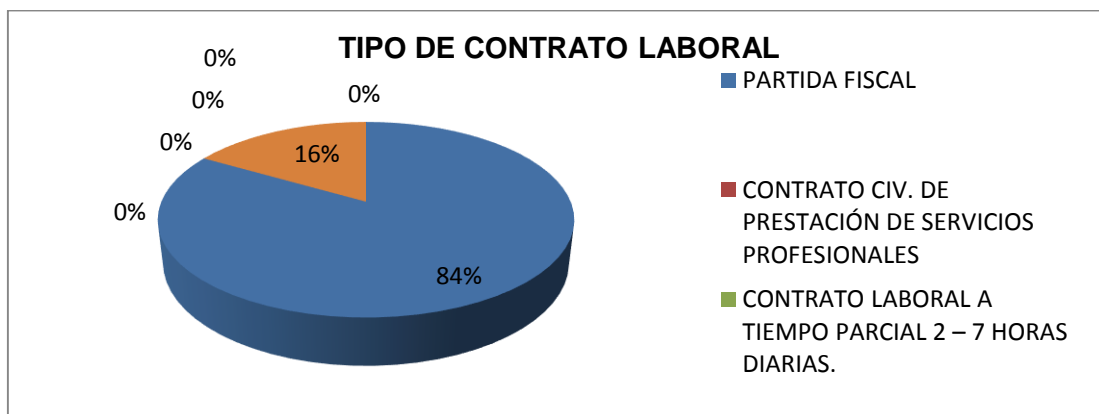
3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla # 11
Tipo de Contrato Laboral

TIPO DE CONTRATO LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Partida fiscal	5	83%
Contrato civ. de prestación de servicios profesionales	0	0
Contrato laboral a tiempo parcial 2 – 7 horas diarias.	0	0
Contrato laboral a prueba (3 meses)	0	0
Contrato laboral indefinido.	0	0
Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	1	17%
Contrato laboral de reemplazo (por el tiempo que dure el reemplazo).	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 8



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Luego de encuestar a los titulados 5 profesionales que representa el 84% trabajan con partida fiscal o sea con nombramiento, mientras que 1 titulado que representa el 16% trabaja con contrato en una institución particular lo que significa que la mayoría de titulados tienen nombramiento lo que se demuestra en este caso el aspecto de inserción laboral no es un problema para los egresados de la UTPL.

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

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

En cuanto al grado de relación que existe entre la formación de los docentes es satisfactorio describir que, todos los titulados investigados laboran en el área de formación o sea en educación básica, lo que demuestra que laboran en el campo para lo cual han recibido la correspondiente formación.

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

En cuanto a la importancia que le dan los titulados y empleadores a las competencias generales y específicas se puede demostrar que tienen una valoración de muy alto ya que todas estas competencias la realizan con frecuencia, dándole la importancia que cada actividad le corresponde y para la

cual han recibido la formación adecuada en el centro de educación superior en cuyas aulas complementaron la parte teórica y práctica del quehacer educativo.

3.3. Valoración docente de la profesión

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

Es indudable que los docentes al recibir una formación adecuada y acorde a las funciones a desempeñar escojan la actividad de ejercer la docencia como la primera opción en el campo laboral, esto se demuestra en los titulados investigados que escogen con un 15,30% como primera opción demostrando una vez más que la formación recibida está dando resultados positivos o que la labor de la universidad es adecuada y fructífera.

Tabla # 12
Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	5	83,3333333
2	1	16,6666667
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

En cuanto a las opciones de trabajo de los titulados de acuerdo al título de profesores de educación básica, los investigados señalan que la primera opción y la más importante es de docente en educación básica, o sea que existe relación

entre la formación recibida, la actividad que desempeñan y la importancia que le dan a la misma a la hora de escoger el una actividad laboral.

3.4. Satisfacción docente

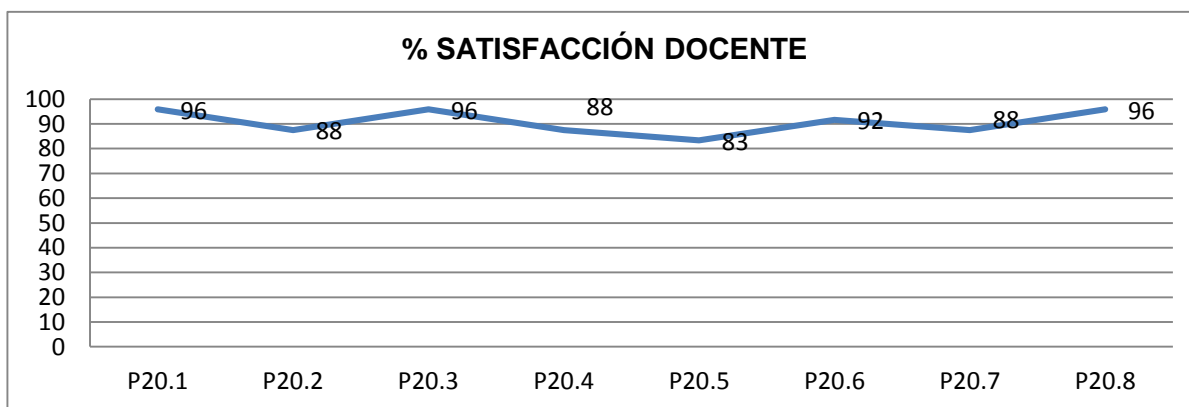
Tabla # 13
Satisfacción Docente

SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Promedio	Porcentaje
P20.1	4	96
P20.2	4	88
P20.3	4	96
P20.4	4	88
P20.5	3	83
P20.6	4	92
P20.7	4	88
P20.8	4	96

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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 9



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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

En cuanto a la satisfacción docente se puede señalar que los titulados investigados manifiestan sentir muy satisfechos en un 96% ya que de acuerdo a los estudios realizados en ciencias de la educación les permiten realizar la tarea más noble y difícil que un ser humano puede ejecutar.

De la misma manera el salario de los docentes nunca ha estado acorde con las funciones que realiza el docente, siempre ha existido inequidad con respecto a los

demás empleados públicos lo que produce cierto grado de insatisfacción, sumado a la carencia de posibilidades de ascenso laborales en la institución que ocasiona cierto conformismo en los docentes por la falta de estímulo al docente.

Schwille (2007), sostiene que los primeros años de labor docente son decisivos para construir una identidad laboral, con lo mencionado anteriormente es evidente que los docentes tengan una identidad no muy satisfactoria por la labor que realizan en las diferentes instituciones.

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

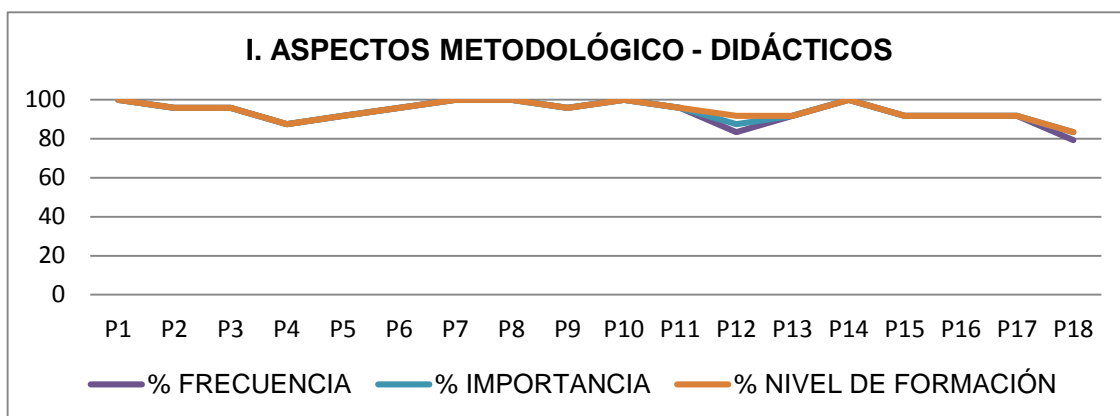
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

**Tabla #14
Aspectos Metodológico-Didácticos**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
Pregunta	Pro	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	100	4	100	4	100
P2	4	96	4	96	4	96
P3	4	96	4	96	4	96
P4	4	88	4	88	4	88
P5	4	92	4	92	4	92
P6	4	96	4	96	4	96
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	100	4	100	4	100
P9	4	96	4	96	4	96
P10	4	100	4	100	4	100
P11	4	96	4	96	4	96
P12	3	83	4	88	4	92
P13	4	92	4	92	4	92
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	92	4	92	4	92
P16	4	92	4	92	4	92
P17	4	92	4	92	4	92
P18	3	79	3	83	3	83

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión So

Gráfico # 10



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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

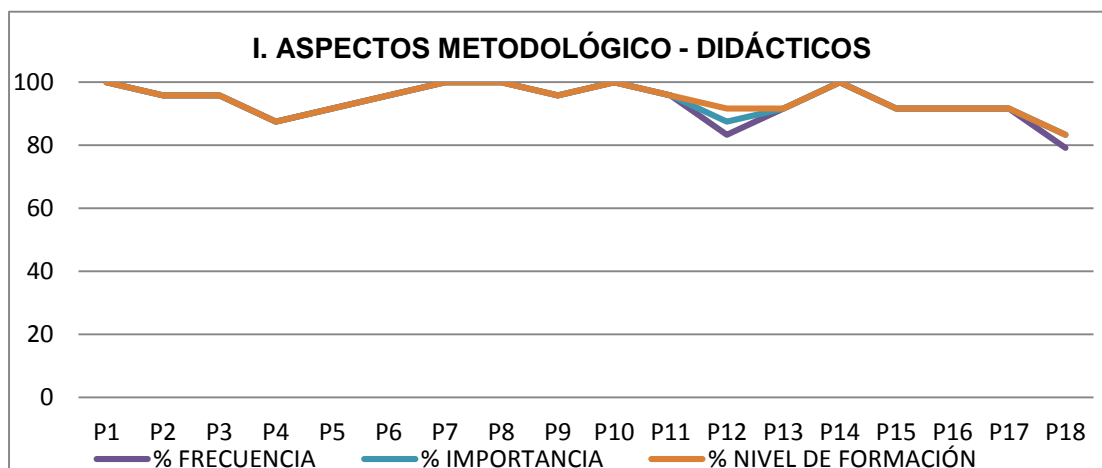
Tabla # 15
Aspectos Metodológico-Didácticos de los Directivos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
#	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	FORMACIÓN
P1	4	100	4	100	4	100
P2	4	96	4	96	4	96
P3	4	96	4	96	4	96
P4	4	88	4	88	4	88
P5	4	92	4	92	4	92
P6	4	96	4	96	4	96
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	100	4	100	4	100
P9	4	96	4	96	4	96
P10	4	100	4	100	4	100
P11	4	96	4	96	4	96
P12	3	83	4	88	4	92
P13	4	92	4	92	4	92
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	92	4	92	4	92
P16	4	92	4	92	4	92
P17	4	92	4	92	4	92
P18	3	79	3	83	3	83

Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 11



Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Los resultados que hemos obtenido de las encuestas realizadas a los profesionales titulados de educación básica de la UTPL en cuanto a los aspectos metodológico – didácticos se puede manifestar que todos los profesionales graduados realizan las actividades o tareas para los cuales han sido formados y que se requiere dentro del campo pedagógico; también se puede evidenciar que éstas actividades planteadas en la investigación tienen mucho significado e importancia para los profesionales para lo cual han recibido la formación suficiente y necesaria para realizar estas actividades.

Así podemos decir que tanto los investigados como los empleadores manifiestan que los docentes preparan contenidos teóricos de las disciplinas de acuerdo a la realidad de los educandos mostrando un porcentaje de 100% en cuanto a la frecuencia, importancia y el nivel de formación; de igual manera dominan el contenido de la asignatura, proporcionan el ambiente favorable para la enseñanza, aplican la psicología de la educación en el aula y revisan tareas de los estudiantes.

Por lo que podemos decir que los titulados realizan las actividades sin ningún inconveniente, lo que es ratificados por los empleadores investigados, Según (Bullough, 2000) se cumple los cuatro aspectos que un profesional reúne para desempeñar adecuadamente su labor el alto grado de preparación que han obtenido en su etapa de formación académica, el periodo previo al ingreso a la universidad alto grado de responsabilidad con la cual han sabido tomar la

profesión, las primeras etapas de vida como docentes lo que garantiza una educación de calidad en los lugares donde prestan sus servicios.

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

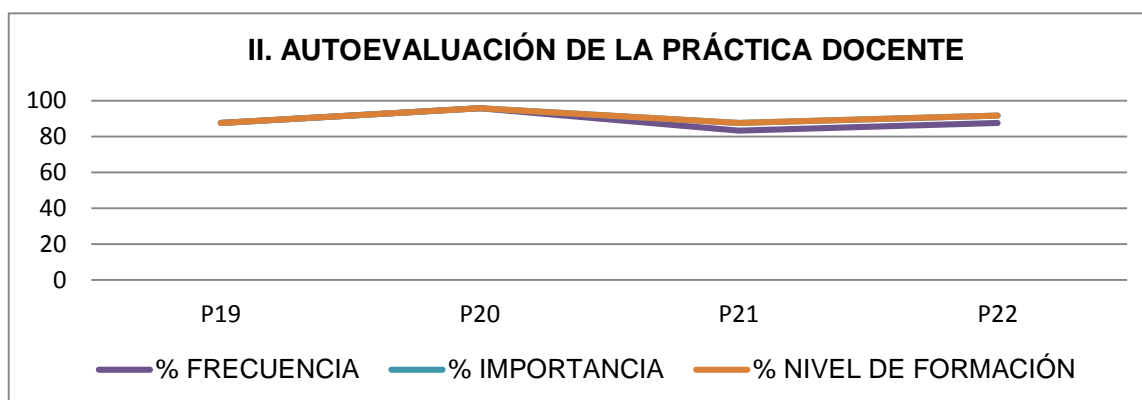
Tabla # 16
Autoevaluación de la Práctica Docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	88	4	88	4	88
P20	4	96	4	96	4	96
P21	3	83	4	88	4	88
P22	4	88	4	92	4	92

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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto.

Gráfico # 12



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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

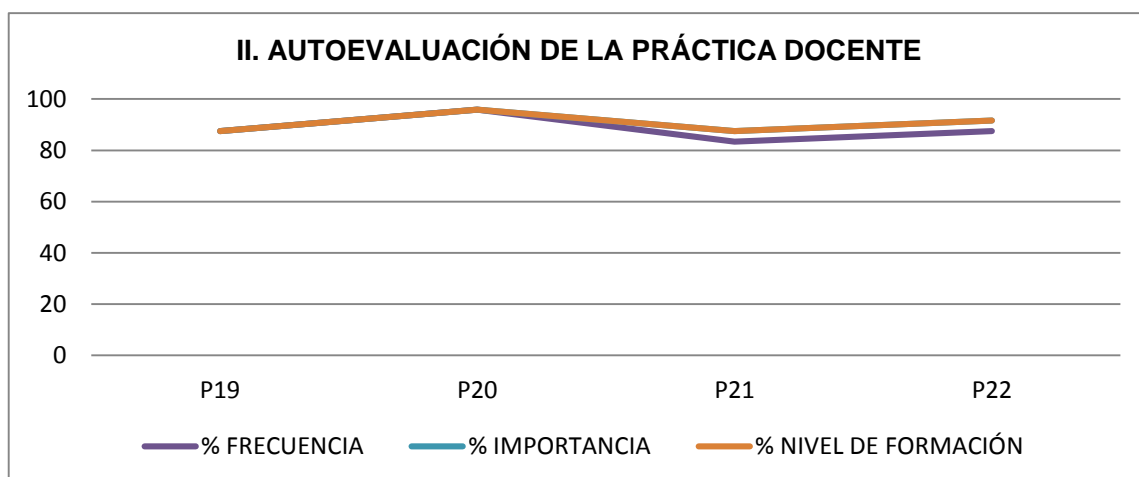
Tabla # 17
Autoevaluación de la Práctica Docente de los Directivos

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	88	4	88	4	88
P20	4	96	4	96	4	96
P21	3	83	4	88	4	88
P22	4	88	4	92	4	92

Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 13



Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los titulados en Educación Básica de la UTPL manifiestan que realizan todas las actividades planteadas en la investigación, dando la importancia debida a cada una de éstas actividades por lo cual también se puede evidenciar que han recibido la formación oportuna en su etapa de formación lo que evidentemente cada una de estas actividades tienen la importancia correspondiente en la práctica docente.

Sin embargo existe una falencia que se detecta tanto por parte de los titulados y empleadores investigados en lo que se refiere a los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales en un 88% por lo que se debe complementar el plano ideológico y formal con la parte instrumental de la formación universitaria.

Ya lo dice (Zabalza, 2007) que en los últimas décadas las formas de enseñar han evolucionado y ha cambiado del centro de atención que era el profesor ahora se centra en el aprendizaje de los estudiantes.

De aquí surge la importancia que el maestro desarrolle el conocimiento didáctico del contenido (CDC) como una relación entre el conocimiento científico y la pedagogía y que le permite al docente desarrollar con éxito su labor, eligiendo analogías, ejemplos y demostraciones.

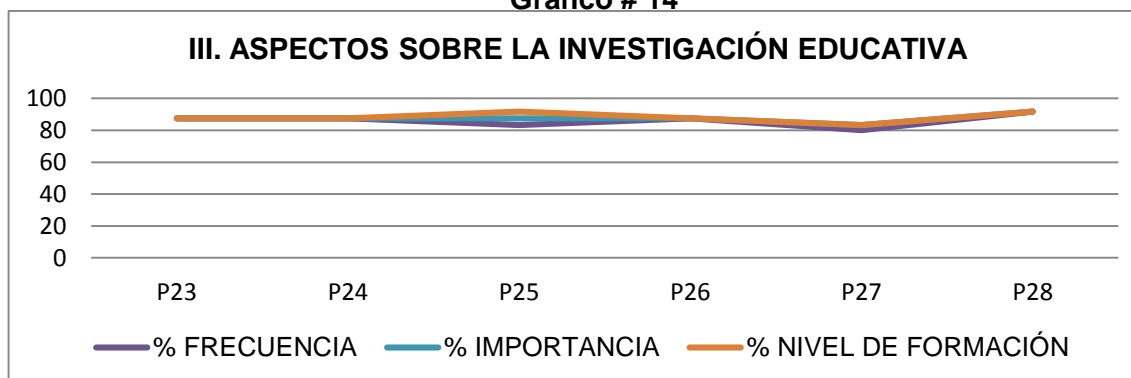
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla # 18
Aspectos sobre la Investigación Educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	88	4	88	4	88
P24	4	88	4	88	4	88
P25	3	83	4	88	4	92
P26	4	88	4	88	4	88
P27	3	80	3	83	3	83
P28	4	92	4	92	4	92

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 14



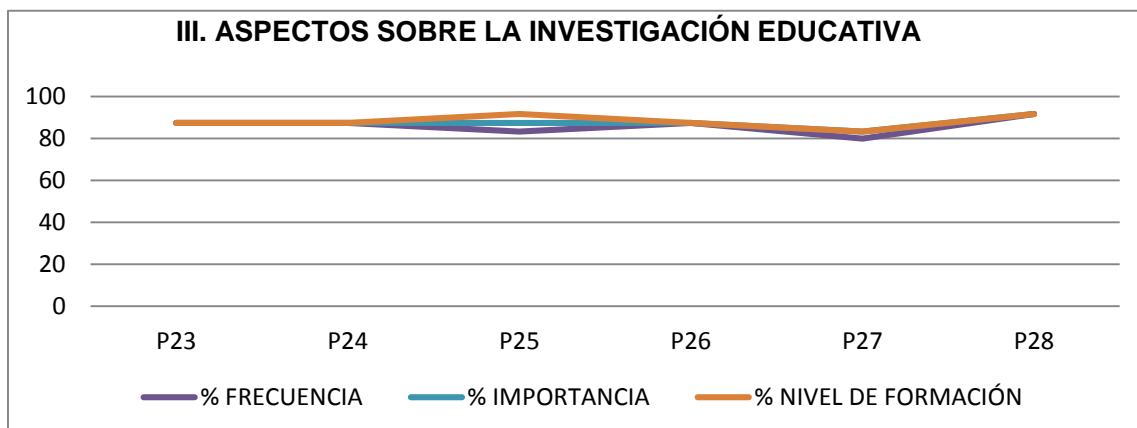
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Tabla # 19
Aspectos sobre la Investigación Educativa de los Directivos

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	88	4	88	4	88
P24	4	88	4	88	4	88
P25	3	83	4	88	4	92
P26	4	88	4	88	4	88
P27	3	80	3	83	3	83
P28	4	92	4	92	4	92

Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 15



Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

De acuerdo a los resultados obtenidos de las preguntas planteadas a los investigados podemos deducir que los titulados investigados realizan todas las actividades tendientes a contribuir con la investigación científica, la innovación educativa, la implementación de acciones adaptándolos a los diferentes contextos, así como el seguimiento a cada una de estas acciones para determinar los diferentes contextos y realidades propias de cada sector con fines de intervención. De igual manera se puede evidenciar la importancia que le da a cada una de estas actividades, así como el nivel de formación que han recibido para realizar las mismas, evidenciado la misma situación por parte de los empleadores investigados.

Es notoria cierta deficiencia a la hora de implementar y realizar seguimiento de programas y proyectos de carácter educativo que se demuestra en un 80% tanto en los investigados como de los empleadores o directivos, lo que conlleva a pensar que el ministerio de educación debe diseñar e implementar la capacitación correspondiente y sobre todo brindar la oportunidad para que los docentes en su gran mayoría puedan acceder a esta formación que es necesaria y de esta manera se pueda impulsar la investigación sobre todo en el campo educativo y por ende el mejoramiento de la calidad educativa en nuestro país.

Ya lo dice Thyler, 1949 que los docentes deben desarrollar un sinnúmero de estrategias tendientes a la obtención de aprendizajes significativos con los estudiantes y que para esto el docente debe estar debidamente capacitado y consecuentemente desarrollar las competencias adecuadamente en el proceso de interaprendizaje.

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

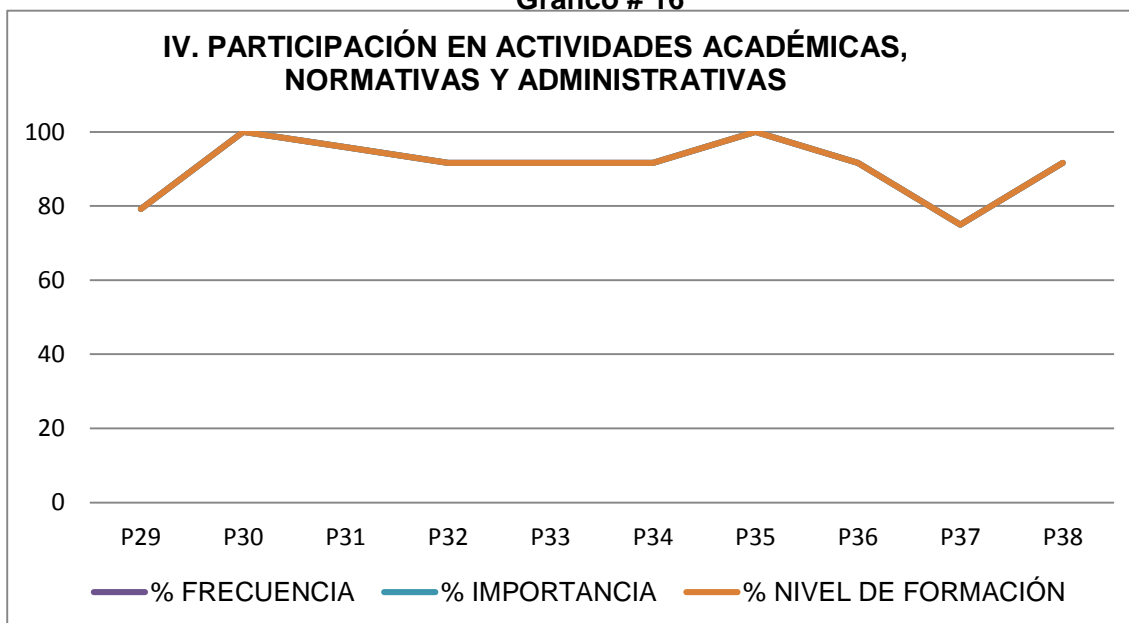
Tabla # 20
Participación en Actividades Académicas, Normativas Y Administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
Pregunta	Pro	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	79	3	79	3	79
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	96	4	96	4	96
P32	4	92	4	92	4	92
P33	4	92	4	92	4	92
P34	4	92	4	92	4	92
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	92	4	92	4	92
P37	3	75	3	75	3	75
P38	4	92	4	92	4	92

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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 16



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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

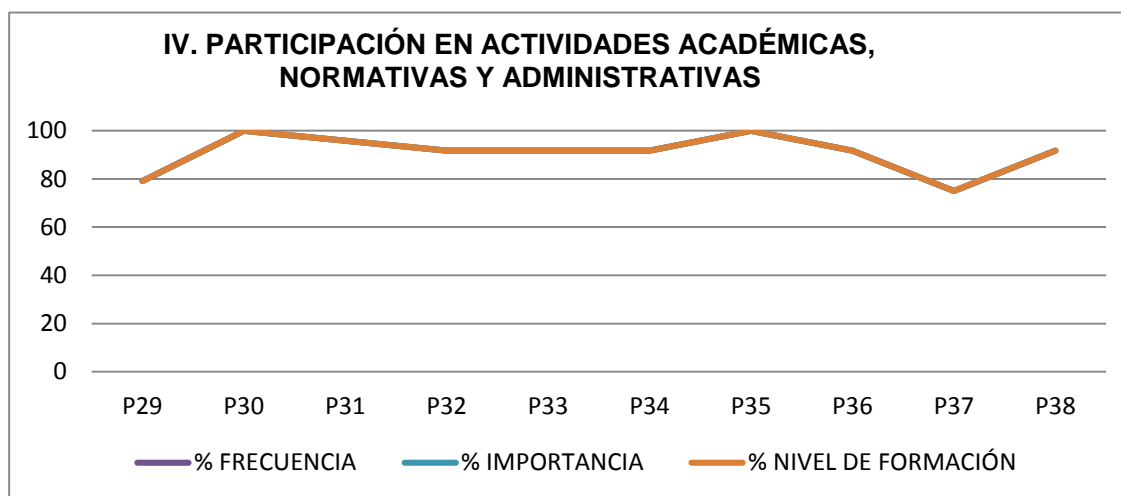
Tabla # 21
Participación en Actividades Académicas, Normativas y Administrativas de los Directivos

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	79	3	79	3	79
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	96	4	96	4	96
P32	4	92	4	92	4	92
P33	4	92	4	92	4	92
P34	4	92	4	92	4	92
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	92	4	92	4	92
P37	3	75	3	75	3	75
P38	4	92	4	92	4	92

Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 17



Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Los resultados obtenidos en torno a la participación de los titulados en Educación Básica en actividades académicas, normativas y administrativas se puede dar cuenta que los profesionales acuden a todas las actividades con mucha frecuencia pese que para algunas acciones no poseen la formación adecuada como se da el caso en la elaboración de reglamentos internos para las diferentes comisiones, sin embargo es notoria la importancia que le dan a estas acciones que sin lugar a dudas es vital conocer, apropiarse y poner en práctica dentro de

los diferentes estamentos que conforma una entidad educativa para que sea reconocida desde la parte legal y posteriormente la parte curricular y pedagógica.

Es importante también señalar que los profesionales si poseen la formación en estos aspectos de carácter normativo que sin duda lo han recibido de una forma adecuada en su periodo de formación profesional.

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

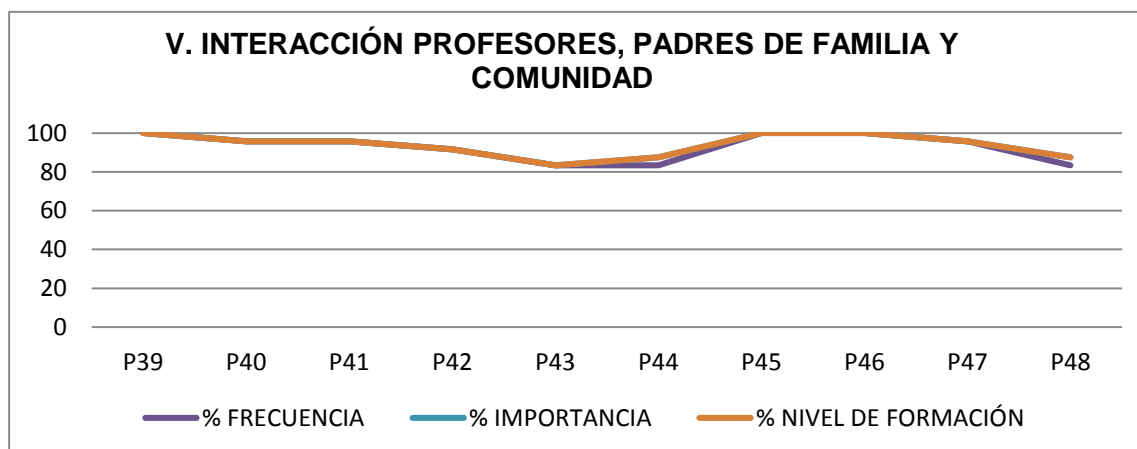
Tabla # 22
Interacción Profesores, Padres De Familia Y Comunidad

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	100	4	100	4	100
P40	4	96	4	96	4	96
P41	4	96	4	96	4	96
P42	4	92	4	92	4	92
P43	3	83	3	83	3	83
P44	3	83	4	88	4	88
P45	4	100	4	100	4	100
P46	4	100	4	100	4	100
P47	4	96	4	96	4	96
P48	3	83	4	88	4	88

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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 18



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

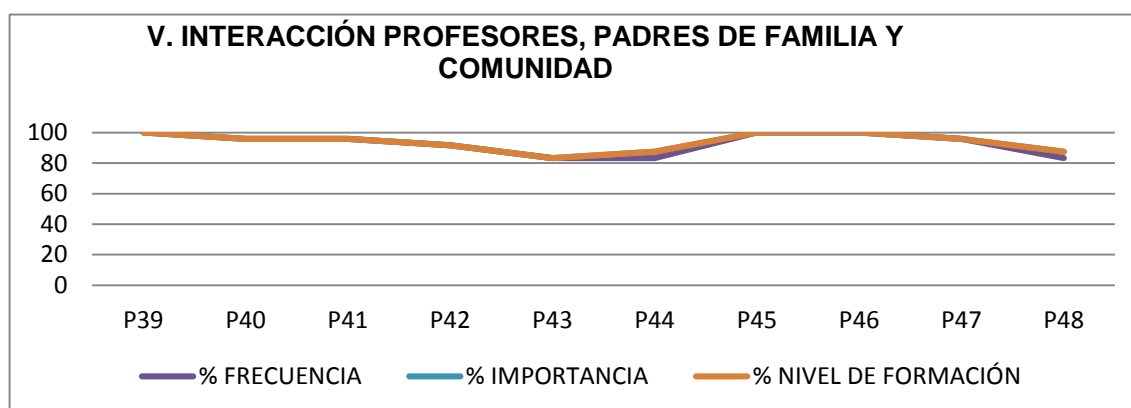
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Tabla # 23
Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad de los Directivos

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	100	4	100	4	100
P40	4	96	4	96	4	96
P41	4	96	4	96	4	96
P42	4	92	4	92	4	92
P43	3	83	3	83	3	83
P44	3	83	4	88	4	88
P45	4	100	4	100	4	100
P46	4	100	4	100	4	100
P47	4	96	4	96	4	96
P48	3	83	4	88	4	88

Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 19



Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Obtenidos los resultados de las encuestas a los titulados y directivos podemos demostrar que realizan todas las actividades de interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, con un porcentaje menor en los aspectos de intervención en la solución de conflictos familiares y sociales donde se involucran los alumnos, así como también presentan cierta dificultad o carencia para conocer el entorno social de los estudiantes; lo que en definitiva les brinda la garantía para mantener buenas relaciones entre sus compañeros, los padres de familia y la comunidad en general, demostrando su alto nivel académico obtenida en la etapa de formación docente lo que significa una garantía en su labor profesional, ya que

poseen habilidades agregadas para desempeñar con eficiencia su trabajo docente.

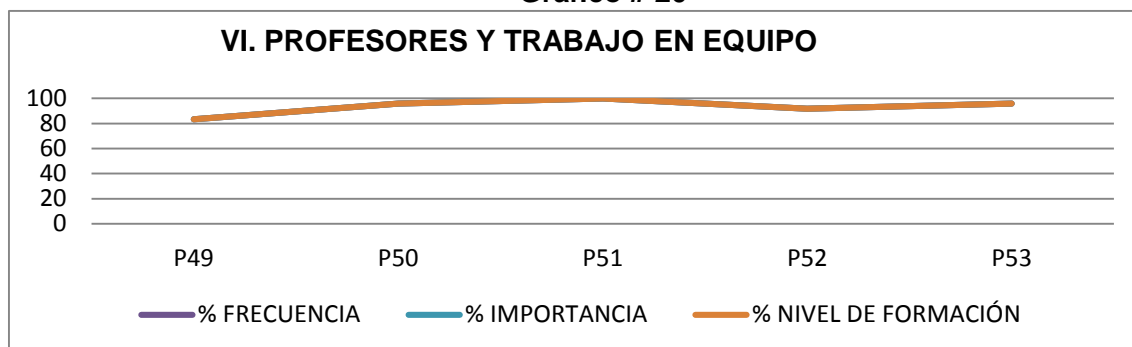
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

Tabla # 24
Profesores y Trabajo en Equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	83	3	83	3	83
P50	4	96	4	96	4	96
P51	4	100	4	100	4	100
P52	4	92	4	92	4	92
P53	4	96	4	96	4	96

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 20



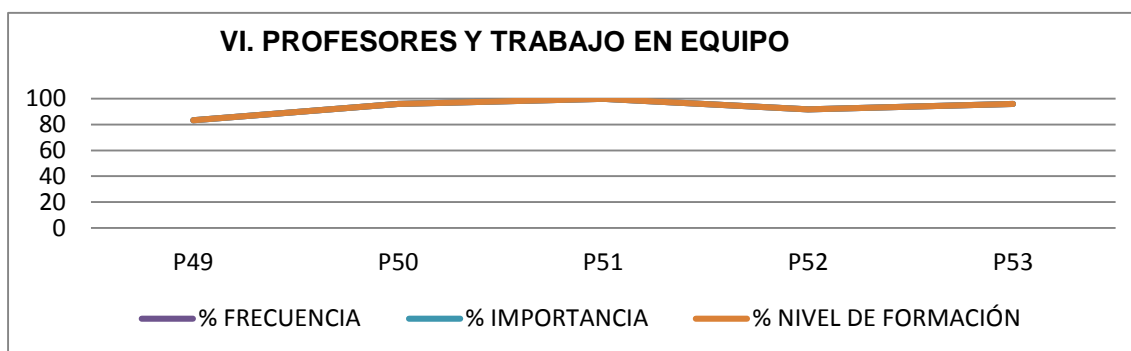
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Tabla # 25
Profesores y Trabajo en Equipo de los Directivos

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	83	3	83	3	83
P50	4	96	4	96	4	96
P51	4	100	4	100	4	100
P52	4	92	4	92	4	92
P53	4	96	4	96	4	96

Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 21



Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Analizando los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los titulados y directivos se puede manifestar que los profesionales realizan con mucha frecuencia todas las actividades que se requiere del trabajo en equipo, aunque si se evidencia cierta dificultad en realizar reuniones de planificación con otros docentes, así como también trabajar en proyectos curriculares en equipos, sin embargo en términos generales es evidente la importancia que le dan a las actividades en equipo en los diferentes campos como: actividades sociales, deportivas, culturales y todas las que se requiera la colaboración colectiva; de igual manera es notoria el alto grado de formación en este aspecto, lo que demuestra un alto nivel profesional de los docentes para asumir estas actividades, que sin duda lo han adquirido en el proceso de formación como docentes en la Universidad Técnica Particular de Loja.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

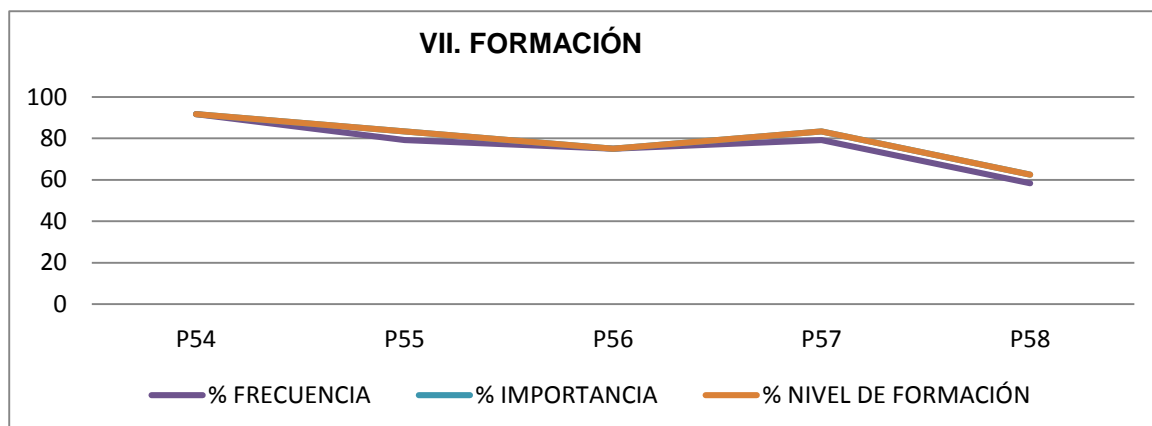
Tabla # 26
Formación

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	92	4	92	4	92
P55	3	79	3	83	3	83
P56	3	75	3	75	3	75
P57	3	79	3	83	3	83
P58	2	58	3	63	3	63

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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 22



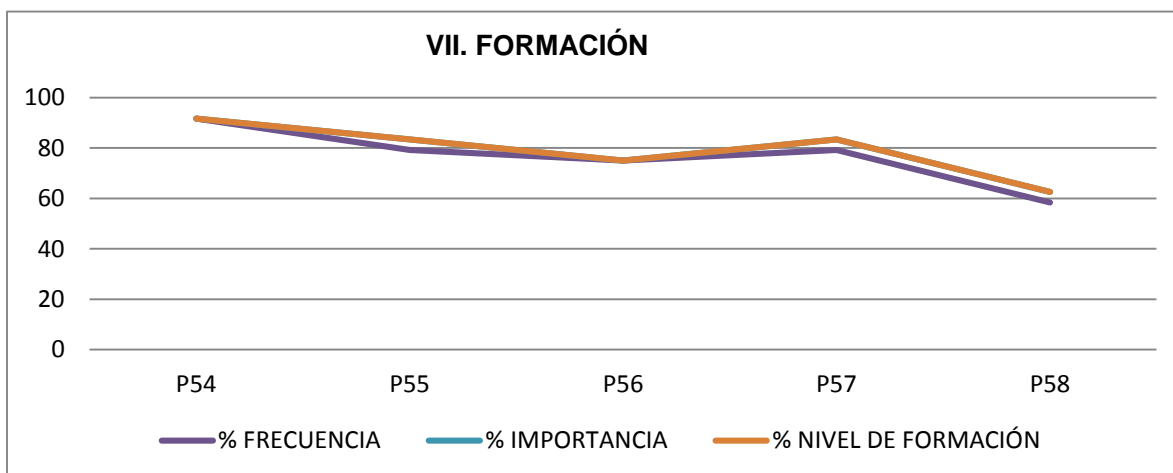
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Tabla # 27
Formación de los Directivos

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro	% FRECUENCIA	Pro	% IMPORTANCIA	Pro	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	92	4	92	4	92
P55	3	79	3	83	3	83
P56	3	75	3	75	3	75
P57	3	79	3	83	3	83
P58	2	58	3	63	3	63

Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Gráfico # 23



Fuente: Encuesta a los Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Una vez procesados los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los Titulados y Directivos podemos manifestar que los profesionales manifiestan que asisten con mucha frecuencia a todas las actividades que signifiquen formación, especialmente los que son ofertados por el ministerio de educación, no así con los eventos dictados por empresas, instituciones u organismos particulares; de igual manera es evidente que es escasa la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua ya sea por el bajo interés del profesional o por la no oferta de éstos eventos de capacitación dictados ya sea por el ministerio de educación o por entidades particulares, que al final sería de gran importancia que el docente tenga esta oportunidad de capacitarse en la adquisición de una segunda lengua alternativa para desempeñar con eficiencia en cualquier contexto su labor docente.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Los titulados investigados pertenecen a la provincia de Loja, en su mayoría tienen 30 a 50 años de edad, no existe equidad de género ya que todos pertenecen al sexo femenino han culminado sus estudios de bachillerato en forma regular en establecimientos fiscales y solo un docente ha obtenido estudios de post grado.
2. Los titulados manifiestan tener dificultades para acceder a programas de preparación de post grado que les permita mejorar los títulos obtenidos y consecuentemente mejorar la calidad educativa.
3. Los datos recogidos tanto de los titulados en Educación básica como de las autoridades investigadas reflejan la misma problemática lo que demuestran que estos datos son confiables en todo momento y se pueden aplicar en el planteamiento de la propuesta.
4. En cuanto a los aspectos metodológicos y didácticos tanto los titulados como las autoridades dicen que existe dificultad en realizar actividades extracurriculares con los alumnos, así como también conocer y aplicar las tecnologías en el aula.
5. Otro aspecto que constituye un déficit en los titulados se agrupan en los aspectos sobre investigación educativa que se centran en actividades de evaluación de procesos, programas e instituciones educativas con fines de establecer planes de mejora; lo que permitirá al docente trabajar de una manera íntegra en todos los niveles de la tarea educativa.
6. En cuanto a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas la dificultad de los titulados como por las autoridades radica el problema para elaborar reglamentos internos y de comisiones, lo que conlleva que los profesionales en educación básica se les limite a participar en actividades normativas dentro de la institución donde laboran.
7. En el aspecto de interacción entre profesores, padres de familia y comunidad los profesionales investigados así como las autoridades manifiestan tener grandes dificultades para intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales

asociados a los alumnos, así como el conocimiento del entorno social del estudiante lo que impedirá hacer una labor más significativa en la institución.

8. El aspecto que representa dificultad para los titulados investigados radica en las actividades de formación ya que en todas las actividades planteadas en la investigación representan niveles bajos por múltiples razones, los cursos de formación que ejerce el ministerio no están al alcance de todos los docentes, los que son dictados por ONGs no son accesibles para todos los docentes.
9. El nivel de formación recibida está acorde con las funciones que realizan los profesionales investigados lo que garantiza que los profesionales están ofreciendo una educación de calidad en los centros educativos donde laboran.
10. Tanto las autoridades como los titulados investigados indican tener la necesidad de mantener una formación continua para los docentes de tal manera que se vayan perfeccionando las competencias que los profesionales deben cumplir en el quehacer educativo.

4.2. Recomendaciones

1. El Ministerio de Educación debe velar por que los titulados más jóvenes accedan a desempeñar los cargos docentes en los diferentes centros de educación, así mismo es importante que se dé importancia a la equidad de género en cuanto a la inserción laboral de los docentes.
2. El Ministerio de Educación debe diseñar programas de formación de post grado para los docentes facilitándoles el ingreso a los mismos.
3. Los datos recogidos en la presente investigación debe ser tomados en cuenta por parte de la Universidad y trasladados al ministerio para que se implementen los correctivos que se requieran.
4. Las jurisdicciones de los establecimientos están en la obligación de gestionar la formación de su planta docente en la aplicación de las tecnologías en el aula y la dotación del mobiliario y equipos por parte del ministerio.

5. Crear programas de incentivo a los docentes que se dedican a la investigación, dándoles el espacio necesario y sobre todo los recursos para que se desarrollen tales actividades que beneficiarán a las instituciones y a la educación en general.
6. Las autoridades deben insertar a todos los docentes en diferentes comisiones donde se puedan desenvolver en actividades de carácter normativo y administrativas.
7. Crear oportunidades de formación docente en aspectos de seguimiento en actividades inherentes a ayudar a resolver problemas de carácter social, familiar y personal de los estudiantes.
8. El ministerio debe establecer alianzas estratégicas con otras instituciones estatales o no gubernamentales para que brinden la formación a los docentes y sobre todo se cree alternativas para que los profesionales puedan acceder a estos eventos de capacitación.
9. Las universidades deben tomar muy en cuenta los aspectos prácticos de la labor de los docentes para proporcionar la importancia que se merece y formar desde esas perspectivas y la labor docente no tenga inconvenientes.
10. La formación continua lo debe asumir el Ministerio de Educación, creando incentivos para los docentes más preparados, brindando la accesibilidad de tal manera que los docentes muestren interés por su formación y su labor se vea cada vez mejorada en todos los aspectos.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

El centro de la clase ya no es el profesor, que responsablemente nos dice “yo se los di”, sino que actualmente el interés está puesto en los aprendizajes que efectivamente los alumnos y las alumnas puedan alcanzar.

CAPACITACIÓN PERMANENTE PARA LA FORMACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LOS DOCENTES TITULADOS EN EDUCACIÓN BÁSICA. AÑO 2013

5.2. Justificación:

La educación en la actualidad se encuentra en continuo cambio, que conlleva a estar siempre buscando mecanismos de mejora de los sistemas educativos, para brindar a los educandos herramientas viables para ser competitivos en su vida cotidiana y en el mercado laboral, es así que se ha planteado esta propuesta titulada CAPACITACIÓN PERMANENTE PARA LA FORMACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LOS DOCENTES TITULADOS EN EDUCACIÓN BÁSICA. AÑO 2013, en la que busca alternativas que orienten a que la educación impartida por los docentes este acorde a todas exigencias del mundo actual.

Los docentes que se encuentren en constante preparación y actualización pedagógica en el campo educativo constituyen en entes más productivos, es así que estos profesionales deben estar preparándose acorde a los cambios tecnológicos y pedagógicos y así puedan transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje a sus estudiantes, ya que de ellos depende entregar estudiantes capacitados a la sociedad.

Tabla # 28
Formaciones de las Tituladas

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	4	88	3	79
P55	2	54	3	63	2	58
P56	2	5	3	75	3	63
P57	2	58	3	75	3	63
P58	2	46	2	54	2	46

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

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

Tabla # 29
Formación Criterio de los Directivos

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	92	4	92	4	92
P55	3	79	3	83	3	83
P56	3	75	3	75	3	75
P57	3	79	3	83	3	83
P58	2	58	3	63	3	63

Fuente: Encuesta a Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL 2007 - 2012.

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

El Estado ecuatoriano, como lo plasma la constitución de la República es el encargado de garantizar que la educación sea de calidad, pero para poder cumplir con este deber también tiene que capacitar a los docentes en las diferentes áreas.

En primera instancia estos cambios pueden y generaran resistencia, pero los resultados a largo plazo constituirán un gran aliciente ya que se obtendrá profesionales de calidad y por ende el desarrollo de nuestro país y mejora el modus vivendi de todos sus habitantes.

Así surge la necesidad de la búsqueda de alternativas para que los docentes estén aptos para actualizarse, muchos de ellos comprenden que tienen que estar a la vanguardia de las innovaciones y estar a par de los avances pedagógicos, para no quedarse atrás, ya que los tiempos actuales han cambiado mucho en respecto a la educación.

Las autoridades educativas tanto supervisores como directivos coinciden en que hay que buscar formas de incentivar a los docentes a que se capaciten. El rol del docente no es solamente proporcionar conocimientos y controlar la disciplina, sino ser un mediador entre el alumno y el ambiente. Dejando de ser el protagonista del aprendizaje para pasar a ser el guía o acompañante del alumno.

Es así que día se pretende mejorar el nivel educativo que adquieren cada uno de los estudiantes que pasan por las aulas, esto se puede logara concientizando a los docente sobre la importancia de estar continuamente capacitándose en las diferentes áreas de estudio, solo así se lograra el desarrollo de nuestro país.

5.3. Objetivos

Objetivo General

- Investigar temas de la actualidad que ayuden a los docentes a mejorar sus capacidades de enseñanza

Objetivos Específicos

- Realizar un cronograma para capacitar a docentes de acuerdo a su ubicación geográfica.
- Gestionar al Ministerio de Educación las facilidades para llevar a cabo cursos de mejoramiento curricular.
- Incentivar a los docentes que se inscriban a los cursos a realizarse.

5.4. Metodología: Matriz del Marco Lógico

Tabla # 30

5.4.1. Análisis de involucrados

Matriz De Involucrados

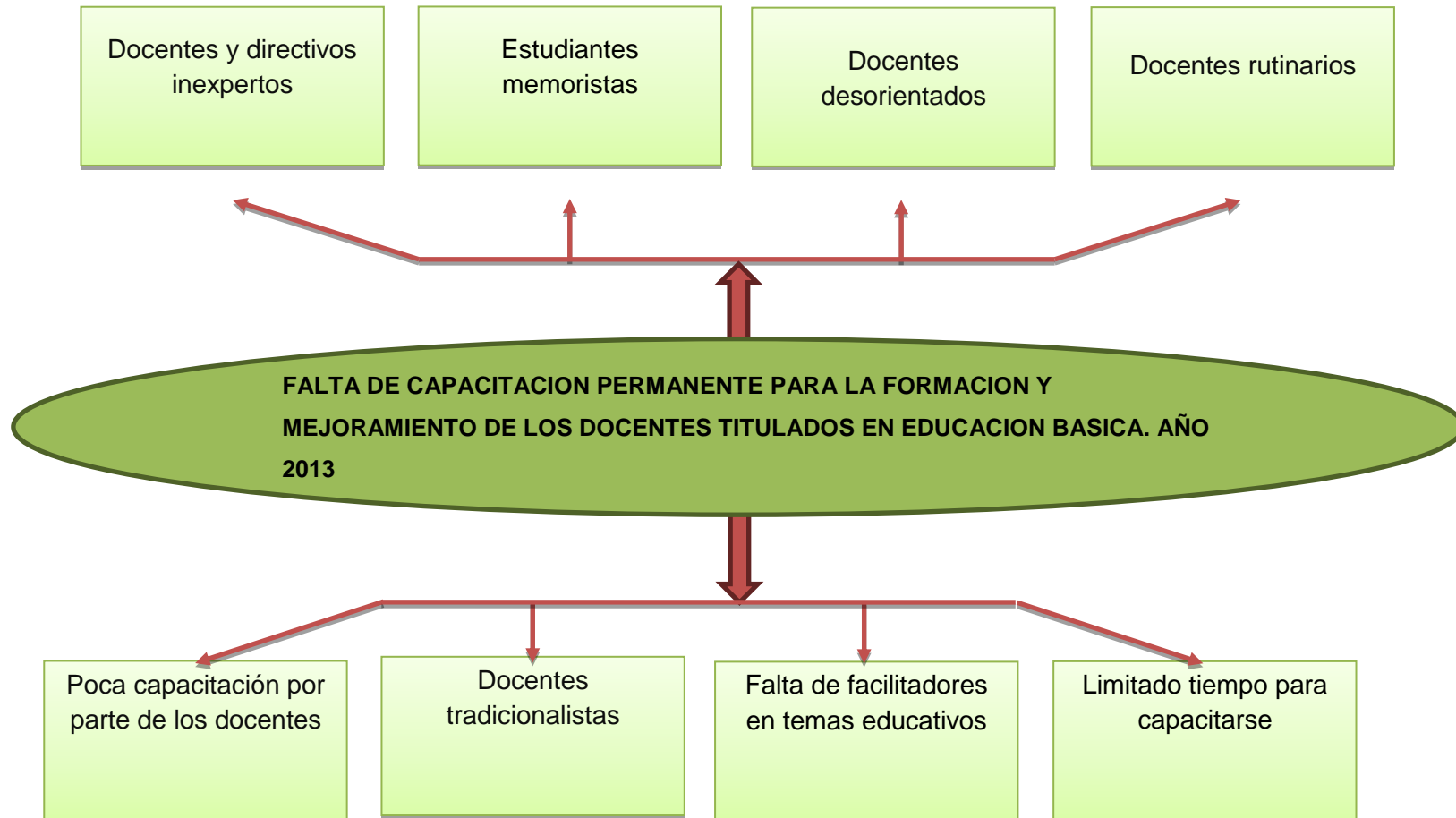
MATRIZ DE INVOLUCRADOS			
GRUPOS	PROBLEMAS	CONFLICTOS	ESTRATEGIA
Directivos	No exigen capacitación continua a los docentes	Docentes desactualizados	Dominio de destrezas para utilizar los recursos didácticos y Tic's
	Escases de incentivos a los docentes para que se capaciten	Individualismo en el actuar de los docentes	Enseñanza de calidad y calidez por parte de los docentes
Titulados	Falta de conocimientos tecnológicos en la práctica docente Desinterés en actualizarse	Docentes tradicionalistas Clases repetitivas y memoristas	Actualización docente acordes a los cambios pedagógicos y tecnológicos Talleres de capacitación
	Deficiencia de capacitadores en el manejo de la enseñanza	Docentes desorientados	Capacitadores actualizados
Estudiantes	Escases de conocimientos académicos y aprendizajes poco significativos	Dificultad para seguir preparándose en el futuro	Interesar a los estudiantes para que mejoren sus conocimientos
	Estudiantes repetitivos y memoristas	Estudiantes no tienen capacidad de raciocinio	Estudiantes críticos y reflexivos
Padres de familia	Despreocupación en ayudar en las tareas extra clase	Niños irresponsables	Charlas que incentiven al padres de familia por los saberes de sus hijos

Fuente: Encuesta a los Directivos y Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

5.4.2. Análisis de problema

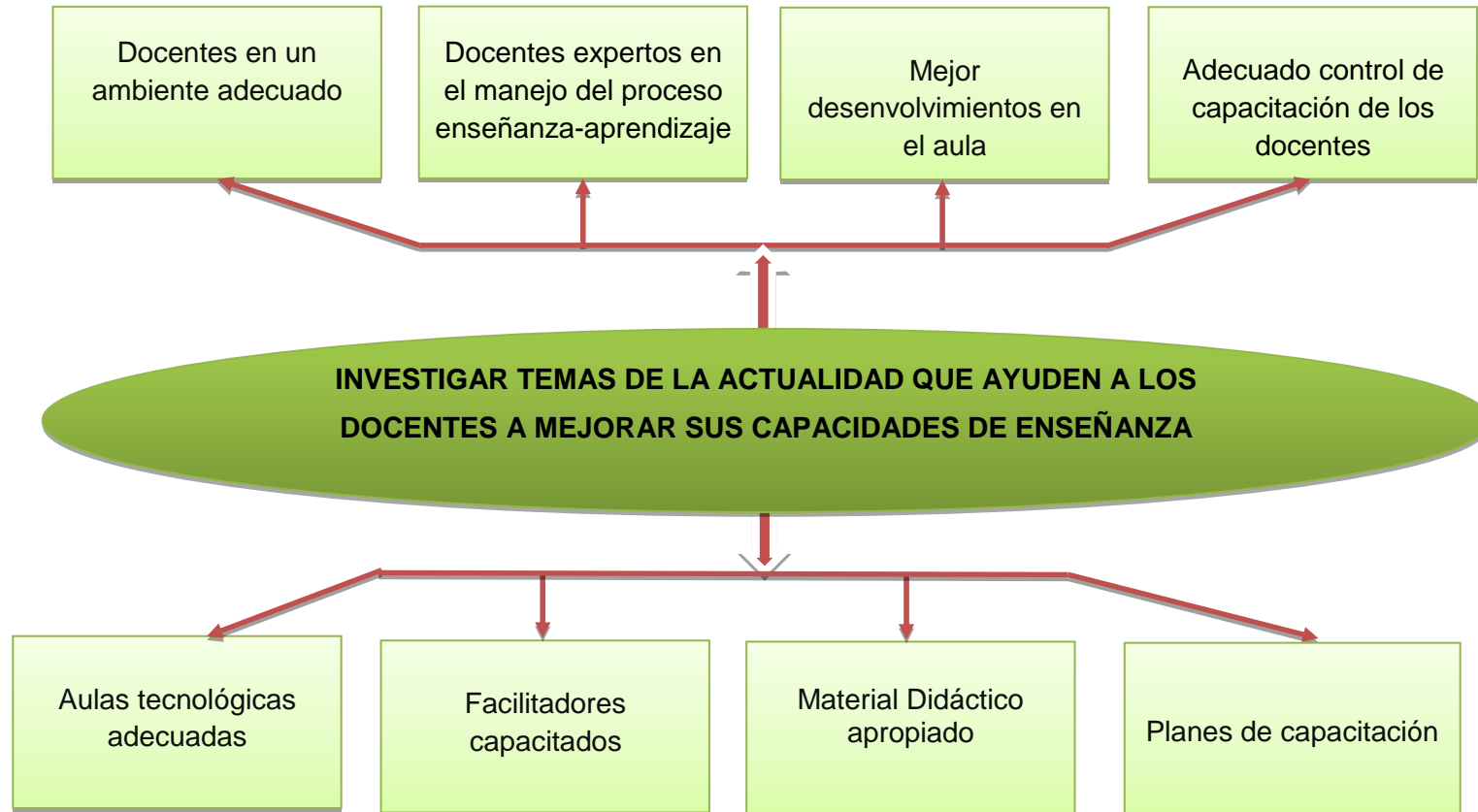
Gráfico # 24



Fuente: Encuesta de Directivos y Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTP del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

5.4.3. Análisis de objetivos

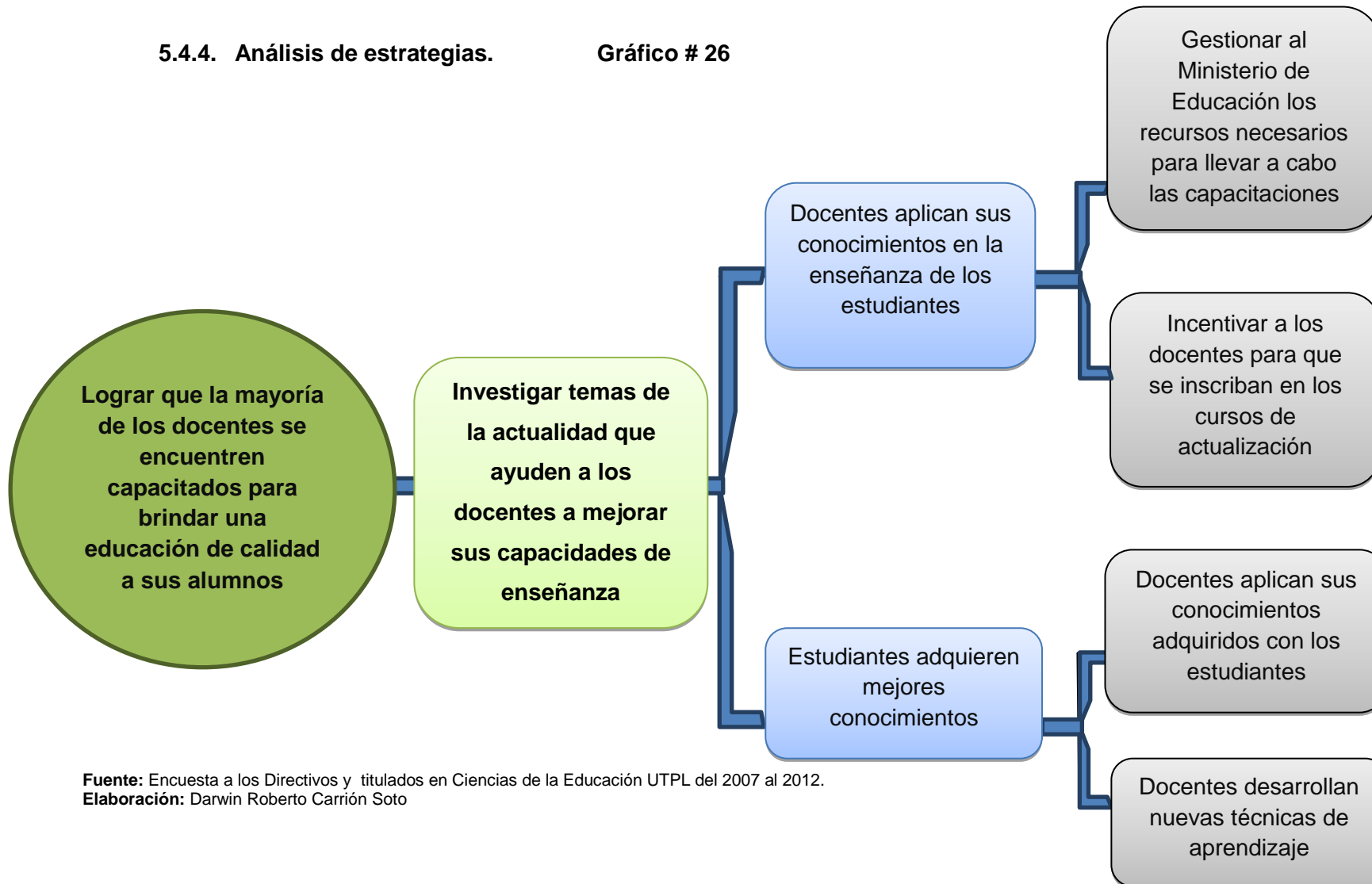
Gráfico # 25



Fuente: Encuesta de Directivos y Tituladas en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

5.4.4. Análisis de estrategias.

Gráfico # 26



Fuente: Encuesta a los Directivos y titulados en Ciencias de la Educación UTP de 2007 al 2012.
Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

5.5. Plan de acción

5.5.1. Matriz de marco lógico Gráfico # 31

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Lograr que la mayoría de los docentes se encuentren capacitados para brindar una educación de calidad a sus alumnos</p>	Pruebas de conocimientos	Registros de control sobre el rendimiento de los estudiantes	Proyecto sin financiamiento
<p>PROPÓSITO</p> <p>Investigar temas de la actualidad que ayuden a los docentes a mejorar sus capacidades de enseñanza</p>	Diseñan los educadores programas para el desarrollo de nuevas técnicas de aprendizaje en las aulas	Evaluación a los docentes sobre el mejoramiento educativo	Docentes no asisten a capacitaciones
<p>COMPONENTES - RESULTADOS</p> <p>Docentes aplican sus conocimientos en la enseñanza de los estudiantes</p>	Mejores resultados académicos en los estudiantes	Evaluación a los estudiantes	Proyecto sola queda en teoría
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES</p> <p>Gestionar al Ministerio de Educación los recursos necesarios para llevar a cabo las capacitaciones</p> <p>Incentivar a los docentes para que se inscriban en los cursos de actualización</p>	<p>Recursos adquiridos físicamente por el Ministerio de Educación</p> <p>Encuestas a los centros educativos para medir de participación de los docentes</p>	<p>Material didáctico disponible para las capacitaciones</p> <p>Porcentaje de docentes inscritos en la capacitación</p>	No colaboran autoridades.

Fuente: Encuesta de Directivos y Tituladas en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

5.6. Resultados esperados.

Matriz de marco lógico Gráfico # 32

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
-Docentes interesados en la capacitación	- Docentes asisten a capacitarse	-Docentes cuenta materiales didáctico para la capacitación	-Pruebas objetivas a los docentes	500 dólares	01-07 al 12-07-2013
-Estudiantes críticos y reflexivos	-Estudiantes aplican conocimientos adquiridos de los docentes capacitados	- Docentes capacitados	-Evaluación del nivel de conocimientos de los estudiantes	200 dólares	05-08 al 30-08-2013
-Mejor nivel de conocimiento del alumnado	-Aplicación de nuevas técnicas para enseñar a los estudiantes	-Diseño de nuevas técnicas que faciliten el aprendizaje del estudiantes	-Mejores resultados académicos del alumnado	150 dólares	02-09 al 30-12-2013
- Estudiantes con mejor rendimiento escolar	-Conseguir material didáctico actualizado	-Gestionar al Ministerio de Educación y Gobiernos Descentralizados	-Estudiantes con mejor desenvolvimiento académico	180 dólares	01-06 al 30-06-2013

Fuente: Encuesta de Directivos y Tituladas en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Darwin Roberto Carrión Soto

5.7. Bibliografía

- Herrera Montalvo, H. (2008). Administración Educativa. Tercera Edición. Quito - Ecuador.
- Camacho, H., Cámara, L., Casante, R., Sáenz, H., (2001). El Enfoque del Marco Lógico; 10 casos práctico. Cuaderno para la investigación y diseño de proyectos de desarrollo. Recuperado de: www.dic.unitruedu.pe/index.php?option=com_docman&task [Consulta 23 de Agosto].

6. BIBLIOGRAFÍA

Textos y Revistas:

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (marzo 2009), El proceso de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en España. 17 – 124.
- Alonso L.E, Fernández C.J y Nyssen J.M, (febrero 2009), El Debate sobre las competencias 19 – 158.
- Ávalos B. (enero 2009). La inserción profesional de los docentes Vol. 13 44 – 57.
- León M. (2004). Políticas, Programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. 153 – 182.
- Lorenzo M.G. (junio 2012). Los formadores de profesores: El desafío de enseñar enseñando, Vol. 16 344 – 356.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2010). Los estándares de la Calidad Educativa 8- 53
- Vaillan D. (abril 2009). Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La deuda pendiente Vol. 13 28 – 39.
- Weller J. (marzo 2006). Inserción Laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias 2- 8.

Páginas Web:

- Alonso, L. E.; Fernández Rodríguez, C. J. y Nyssen, J. M. (2009). El debate de las competencias. Recuperado de: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado de: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (Enero, 2009).La inserción profesional de los docentes. de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

- León, M. (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
- Lorenzo, M. G. (2012). **Los formadores de profesores: El desafío de enseñar enseñando.** <http://www.ugr.es/~recfpro/rev162COL3.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Moral Santaella, C. (2012). Conocimiento didáctico general para el diseño y desarrollo de experiencias de aprendizaje significativas en la formación del profesorado. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev162COL11.pdf>
- Vaillant, D. (2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Vilches, A. y Gil Pérez, D. (2012). **La educación para la sostenibilidad en la Universidad: el reto de la formación del profesorado.** Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev162ART3.pdf>
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado de http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

7. ANEXOS

ANEXO 1

SOLICITUD DIRIGIDA A LOS TITULADOS



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

De mi consideración:

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

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

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

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

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


Atentamente;





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

ANEXO 2

SOLICITUD DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la 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:


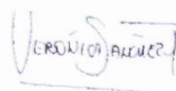
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

ANEXO 3

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS/EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

<p>OBJETIVO:</p> <p>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.</p>
<p>INSTRUCCIONES:</p> <p>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).</p>

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

ANEXO 4

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES

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 5

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TITULADOS

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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 ITEM 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.				

ANEXO 6

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

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:

VALORACIÓN
4 MUCHO O ALTO
3 BASTANTE
2 POCO
1 NADA

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

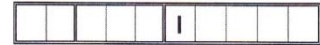
IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.

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.

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

ANEXO 7

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DIRECTIVOS

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- *Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

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

<p>FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.</p> <p>IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.</p> <p>NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.</p>	VALORACIÓN
	4 MUCHO O ALTO
	3 BASTANTE
	2 POCO
	1 NADA

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		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
	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
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
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
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	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
	d		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 8

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DE LAS TITULADAS Y SUS EMPLEADORES



Encuesta: Cueva Rodríguez Norma Isabel titulada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012



Encuesta y Entrevista: Directora de Cueva Rodríguez Norma Isabel titulada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.



Encuesta: Cueva Valarezo Yenny Piedad titulada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.



Encuesta y Entrevista: Directora de Cueva Valarezo Yenny Piedad titulada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.



Encuesta: Cumbicus Ortiz Alexandra titulada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.



Encuesta y Entrevista: Director desubicas Ortiz Alexandra titulada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.



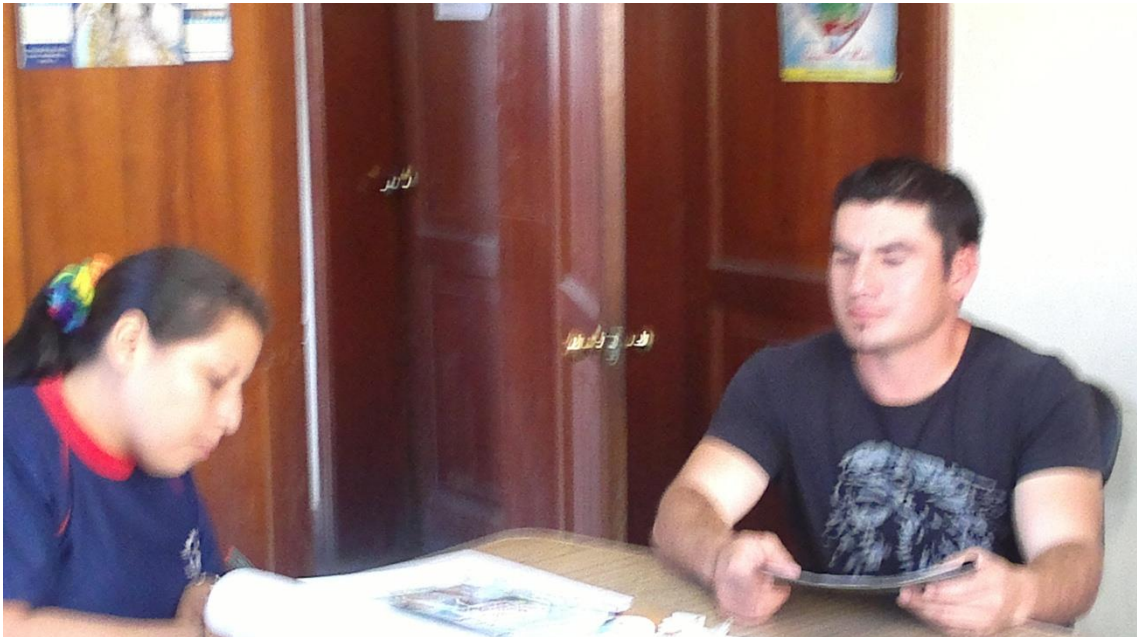
Encuesta y Entrevista: Directora y docente Cumbicus Vega Cecilia Mercedes titulada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.



Encuesta: Díaz Fanny Esperanza titulada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.



Encuesta y Entrevista: Director de Díaz Fanny Esperanza titulada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.



Encuesta: Díaz Puglla Carlita del Cisne titulada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.



Encuesta y Entrevista: Director de Díaz Puglla Carlita del Cisne titulada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.