



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR**

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 en la mención de Educación Básica  
de la Universidad Técnica Particular de Loja

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTORA:** Fajardo Balseca, Miriam Patricia

**DIRECTOR:** Bustillos Ronquillo, Hernán Serafín, Mgs

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

2013

## CERTIFICACIÓN

Magister.

Hernán Serafín Bustillos Ronquillo.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado por el profesional en formación: Fajardo Balseca Miriam Patricia; 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 Fajardo Balseca Miriam Patricia declaro ser autora 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) dela Universidad”

f.) .....

Autora: Fajardo Balseca Miriam Patricia

Cédula: 0914247804

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se encuentra dedicado en primer lugar a Dios, aquel ser supremo que día a día me ha brindado fuerza desde lo alto de los cielos para jamás declinar y continuar hasta el fin de esta dura pero hermosa aventura, también se encuentra dedicado a mi familia, mis pilares fundamentales para siempre hacer las cosas bien y dejar una huella imborrable en la memoria de mis hijas para que vean en mi un ejemplo de lucha y superación a pesar de las dificultades que se puedan presentar a lo largo del camino, a mi esposo Manuel Francisco por ser mi fortaleza y apoyo constante

Miriam Patricia Fajardo Balseca

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios**

Ese Ser Supremo que me acompaña y me da la fortaleza para seguir luchando y ser el ejemplo de superación para mi esposo Manuel Francisco y mis hijas Emanuela y Giovanna.

### **A la familia Fajardo Balseca**

A mi padre José que desde el cielo me acompaña y sé que está orgulloso de verme triunfar y a quién nunca olvidaré, a mi madre Carmela por querer que sus hijos e hijas estudien y sean personas de bien en la vida.

### **A la familia Villavicencio Sarmiento**

A doña Zoila mujer tenaz y valiente, ejemplo de lucha y superación orgullo para sus hijos e hijas y apoyo para mi familia en particular, a mis cuñados y cuñadas y demás familiares que por temor a caer en ingratitudes omito sus nombres, quiero dejar constancia de mi eterno agradecimiento y gratitud.

Miriam Patricia Fajardo Balseca

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....</b>	<b>8</b>
1.1. El debate sobre las competencias.....	9
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: factores de facilitación y obstaculización.....	11
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	13
1.4. Estándares de calidad educativa.....	15
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente.....	17
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	19
1.7. Inserción laboral de jóvenes:.....	21
1.8. La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros.....	23
1.9. El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares.....	25
1.10. Valores en la educación semipresencial.....	27

## **CAPÍTULO II**

<b>2. METODOLOGÍA .....</b>	<b>29</b>
2.1 Diseño de la Investigación .....	30
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación .....	30
2.3 Preguntas de investigación .....	30
2.4 Contexto .....	31
2.5 Población y muestra .....	31
2.6 Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos .....	31
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	32

## **CAPÍTULO III**

<b>3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	35
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	35
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	35
3.1.1.2 <i>Edad</i> .....	36
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
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura. ....	38
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	38
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. ....	38
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	39
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral. ....	39
3.1.3.4 Características del trabajo actual. ....	40
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	41
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador. ....	41
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.....	41

3. 3 Valoración docente de la profesión .....	42
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado. .....	42
3.4 Satisfacción docente .....	42
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.....	43
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	44
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado. .....	49
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. ....	52
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del..... titulado.....	55
3.5.5 Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado. ....	58
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. ....	61
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado. ....	64
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>67</b>
4.1. Conclusiones.....	68
4.2. Recomendaciones.....	68
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>70</b>
5.1 Justificación .....	71
5.2 Objetivos .....	71
5.3 Metodología: Matriz de marco lógico.....	72
5.3.1 Análisis de involucrados.....	72
5.3.2 Análisis de problemas.....	75
5.3.3 Análisis de objetivos. ....	77
5.3.4 Análisis de estrategias.....	78
5.4 Plan de acción (etapa de planificación) .....	79
5.4.1 Matriz del marco lógico.....	79

5.5 Resultados esperados .....	84
5.6 Bibliografía de la propuesta .....	86
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>6. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>87</b>
<b>CAPÍTULO VII</b>	
<b>7. ANEXOS.....</b>	<b>90</b>
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	91
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas	92
Anexo 3: Evidencias fotográficas.....	105
Anexo 4: Entrevista dirigida a los directivos .....	110
Anexo 5: Carta para titulados de la UTPL.....	111
Anexo 6: Solicitud para directivos de los centros educativos. ....	112
Anexo 7: Nómina de investigadores titulados .....	113

## RESUMEN

El objetivo de la investigación es presentar la “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, que estrategias metodológicas y recursos están utilizando en su enseñanza-aprendizaje al estudiantado. Con el afán de contribuir a la práctica docente generando una reflexión sobre la práctica profesional que les motive a una actualización permanente en las técnicas y metodologías pedagógicas.

La investigación fue realizada en los cantones de Sígüsig, Gualaceo y Cuenca, lugar de trabajo de los encuestados.

Se utilizó instrumentos tales como: las encuestas y fichas de contactos aplicadas a docentes y directivos, y la entrevista de aplicación exclusiva a los directivos, los mismos que fueron proporcionadas por la UTPL.

Las encuestas fueron aplicadas a 8 titulados y 5 directivos de instituciones educativas de la provincia del Azuay.

De las encuestas aplicadas se detectó que de los 8 titulados 6 se encuentran ejerciendo la docencia, 1 ejerce el cargo administrativo y otra no ejerce la docencia.

**PALABRAS CLAVES:** Propuesta, estrategias, reflexión, actualización, instrumentos.

## **ABSTRACT**

The objective of the research is to present the "Educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education, Basic Education mention the Technical University of Loja" methodological strategies and resources that are used in teaching and learning to students. In an effort to contribute to the teaching practice generating a reflection on professional practice motivates them continuous updating of techniques and teaching methods.

The research was conducted in the cantons of Sígig, Gualaceo and Cuenca workplace respondents.

We used tools such as surveys and contact sheets applied to teachers and administrators, and application exclusive interview managers, which were provided by the UTPL.

The surveys were applied to 8 graduates and five managers of educational institutions of the province of Azuay.

From the surveys it was found that 6 of the 8 graduates are teaching exercise, one exercises the administrative charge and non- teaching exercises.

**KEYWORDS:** Proposal, strategies, reflection, upgrades instruments

## INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional para el Buen Vivir, que promueve el gobierno, busca lograr que la sociedad ecuatoriana pueda tener acceso a mejores condiciones de vida y es precisamente que por medio de la educación de un pueblo se puede llegar a alcanzar los objetivos de tener una vida digna, con reales posibilidades de mejorar los ingresos económicos de las familias.

Las instituciones educativas del país, de manera particular la UTPL fiel a sus postulados de servicio a la colectividad, busca conocer cuál es el resultado de su formación académica de los docentes titulados que en los actuales momentos están en el país, con el afán de contribuir a una mejor capacitación en la dotación de herramientas adecuadas de intervención profesional.

En nuestro país actualmente se realiza el análisis, la evaluación y la acreditación de la calidad de la educación en todos los niveles, desde el nivel escolar hasta la educación superior. De manera específica en la educación superior, las universidades se hallan inmersas dentro un proceso de acreditación desde el año 2009, en el cual se expuso el Mandato Constituyente No. 14, que instauraba la obligación del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, de realizar un informe técnico sobre el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior, con el objetivo de garantizar su calidad, y de ser necesario la supresión y mejoramiento. En este contexto la UTPL se encuentra empeñada en la formación de nuevos profesionales con conocimientos sólidos en su área de especialidad.

A partir de 1996 con la reforma curricular consensuada para la educación básica, se han instaurado diferentes proyectos de innovación educativa contemplados en el Plan Decenal de Educación “2006 – 2015” con sus diferentes políticas educativas, la introducción de las TIC en el aula, la formación de escuelas solidarias, ejecución del programa de educación para la democracia y el buen vivir, creación de unidades educativas del milenio, todo esto con el objeto de mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos.

Es por esto que se hace necesario incrementar propuestas de intervención, estrategias metodológicas y la utilización correcta de técnicas, que propicien el desarrollo de: valores, destrezas y habilidades de los educandos. Es necesario conocer la práctica pedagógica, los procesos de enseñanza, la evaluación del aprendizaje, los contenidos y las diversas didácticas.

La UTPL con este proyecto de investigación busca evaluar cómo se encuentran los profesionales titulados por ella, si ejercen la docencia o no, si los conocimientos y la gestión

pedagógica del docente han sido suficientes. Se debe también analizar el proceso de comunicación existente en las instituciones educativas, pues como sabemos los seres humanos somos seres de comunicación y especialmente los docentes y estudiantes que participamos día tras día en las aulas intercambiando ideas y opiniones durante el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Tomando en cuenta que los niños, niñas y adolescentes de hoy no son los mismos de antes, como docentes comprometidos con la formación integral del ser humano, debemos dedicar todos nuestros bríos buscando las mejores destrezas para dirigir el proceso educativo en un mundo globalizado, donde el interés se basa en la utilización de tecnologías como herramientas pedagógicas en el aula y no en los contenidos; siendo el objetivo concluyente del proceso de enseñanza – aprendizaje, el desarrollo de las destrezas con criterio de ejercicio y la práctica de valores humanos.

Esta investigación permitirá a las instituciones educativas elaborar proyectos educativos, implementando propuestas de intervención educativa para que se involucren los docentes, estudiantes y padres de familia tendientes a buscar las mejoras para la educación y la sociedad en general.

Es por ello es de suma importancia para los docentes que nos encontramos cursando la licenciatura en Ciencias de la Educación, el elaborar la “propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la universidad Técnica Particular de Loja”, integrando los saberes, los conocimientos adquiridos a lo largo del pensum de estudio de la universidad, utilizando la capacidad de investigación, análisis, síntesis a los conocimientos adquiridos en componentes académicos como: metodología de estudio, diseño y evaluación de proyectos, estadística, investigación educativa, gerencia educativa, entre otros. Lo que permitió elaborar un estudio de casos y propuesta de intervención con calidad a nivel superior.

Para el desarrollo de la presente investigación se contó con las herramientas de recolección de datos proporcionadas por la UTPPL como: nómina de docentes titulados, las encuestas y fichas de contactos aplicadas a docentes y directivos, y la entrevista estructurada de aplicación exclusiva a los directivos.

La población investigada se aplicó a 8 titulados y 5 directivos en los cantones de Sígig,

Gualaceo y Cuenca pertenecientes a la provincia del Azuay.

La localización de cada uno de ellos se realizó por vía telefónica, redes sociales, internet o en sus domicilios. Las encuestas fueron aplicadas en sus respectivos domicilios o en su lugar de trabajo, previa a una cita establecida con anterioridad. Todos los docentes titulados mostraron predisposición para colaborar.

Se contó también con la colaboración del señor Director de la escuela “Hermano Miguel” institución en la que laboro, autorizándome los permisos requeridos para la realización de esta investigación de campo.

Se realizó una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se caracterizó el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Se indagó los requerimientos de la educación continua de los titulados y empleadores.

Se estableció relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.

Se conoció la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Se conoció la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Se detectó el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.

Se realizó 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.

El informe se halla estructurado de:

Preliminares el mismo que consta de: Portada, Certificación, Declaración de autoría y cesión de derechos, dedicatoria, agradecimiento e índice.

Resumen: Luego de la investigación de campo realizada y de los datos obtenidos se presenta la siguiente propuesta de intervención: “Deficientes técnicas y metodologías pedagógicas”.

Abstract: Es el resumen de toda la tesis traducido al idioma inglés.

Síntesis del material bibliográfico: Pone énfasis en las competencias, procesos de inserción laboral, inserción profesional, estándares de calidad, currículum y formación del profesorado.

Metodología: La metodología que se utilizó fue: el método descriptivo y el inductivo-deductivo, como también las técnicas de la encuesta y la entrevista y como instrumento la ficha de contacto.

Interpretación, análisis y discusión de resultados: Aquí constan las tablas en los que se ingresó todos los datos de los docentes titulados y de los directivos o empleadores.

Conclusiones y recomendaciones: Las conclusiones se realizó en base a los objetivos y las recomendaciones en base a las conclusiones.

Propuesta de intervención: “Bajo nivel de aplicación de las técnicas y metodologías pedagógicas”.

Bibliografía: La bibliografía se obtuvo de artículos de textos, revistas y páginas de la web, del manual de trabajo de fin de titulación y Banco Interamericano de Desarrollo.

Anexos: Constan la nómina de los titulados, ficha de contacto, matriz de encuestas a docentes titulados, matriz de encuestas a empleadores, y fotografías.

Cierre la introducción con una invitación para la lectura de la tesis:

La UTPL por medio de esta investigación pretende acercar al lector para que pueda apreciar cuál es su aporte en la formación de los titulados y cómo estos se han incorporado a la actividad laboral, la manera como desarrollar sus actividades escolares, el aporte que han

realizado a la educación para bien y provecho del estudiantado y la propuesta de intervención educativa presentada.

## **1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

## 1.1 El debate sobre las competencias

Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez, José Nyssen

Febrero 2009

Mucho se habla de la crisis de la universidad y que la misma no está en capacidad de ofrecer alternativas a sus estudiantes para que puedan desenvolverse de una mejor manera en el campo laboral. El desafío de la universidad es preparar a los alumnos en el desarrollo de las competencias como son: destrezas, aptitudes y capacidades.

“Disponer de conocimiento va a ser la línea de demarcación entre los integrados y los excluidos por el sistema”.(Drucker, 1993, pág. 29). Al saber se lo considera en la nueva sociedad capitalista como un recurso económico significativo, quienes podían contar con las probabilidades de alcanzar el éxito, eran los trabajadores del conocimiento, no así los trabajadores de servicio que lo máximo que podían aspirar es de sobrevivir con sus contratos limitados.

Por lo tanto, para desarrollar las economías es fundamental disponer del conocimiento para lograr el éxito profesional, este conocimiento se da en la actualidad no solamente en las aulas universitarias, sino que se adquiere a través de los medios de comunicación, como son: televisión, internet, etc. El objetivo de los planes de estudio en el desarrollo y la adquisición de competencias por parte de los estudiantes es el de desarrollar verdaderas culturas de aprendizaje en todas las etapas de la vida.

Para comenzar con éxito el trabajo en una empresa es necesario no solamente el poseer conocimientos actualizados, sino que también tener las competencias que le permitan resolver cualquier situación que se le presente. Así en la actualidad los empresarios se hallan interesados en contratar personal que no exceda la edad máxima de treinta a treinta y cinco años, que tengan iniciativas, que estén dispuestos a sortear dificultades que puedan presentarse y sobre todo a trabajar bajo presión.

Los resultados del aprendizaje propios de un proceso de aprendizaje son formulados por los profesores basándose en las aportaciones de partes interesadas externas e internas. Las competencias las adquiere o desarrolla el estudiante a lo largo del proceso de aprendizaje. Por

ende es fundamental que los gobiernos inviertan recursos para mejorar la calidad de la educación universitaria, a fin de lograr en los nuevos profesionales mayor desarrollo de competencias y aprendizajes lo que irá en beneficio de las economías de las naciones.

La “sociedad del conocimiento”(Drucker, Peter, Castells, 1993, 2003, pág. 87) ha servido para impulsar la idea de que, a mayor grado de formación, más posibilidades de inserción laboral; con lo que un título universitario garantizaría un puesto de trabajo. En consecuencia la universidad es un factor primordial para el desarrollo de aprendizajes y competencias en los jóvenes universitarios a fin de lograr que todos tengan acceso a un puesto de trabajo sin distinción social, para que ello ocurra es fundamental capacitar a los estudiantes en las carreras profesionales que demanda la economía actual, para de esta manera lograr un mejor rendimiento profesional.

Así, los egresados de la universidad en los últimos años tienen gran preocupación, por cuanto consideran que los contenidos recibidos en las aulas no son suficientes es necesario que se doten de conocimientos que le permitan a los docente ser reconocidos en el mercado laboral por sus competencias y conocimientos de excelencia y poder ir adquiriendo experiencia en el desempeño del trabajo. Es necesario que se desarrollen reformas en los conocimientos impartidos en el sistema educativo, que vayan de acorde a las necesidades del sistema productivo actual.

En la actualidad existen una saturación de profesionales en determinadas áreas del conocimiento esto hace que la demanda de puestos trabajo sean limitados, es necesario crear nuevas fuentes de trabajo y que las universidades oferten carreras intermedias de acuerdo a la realidad social actual.

Como consecuencia clara de esta sobre demanda no es extraño ver como los profesionales que fueron capacitados para ejercer determinadas profesiones se desempeñan en otras distintas, causando un perjuicio a los recursos que el estado.

## **1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: factores de facilitación y obstaculización**

Agencia de evaluación de la calidad y acreditación ANECA

2009

Se conoce que los profesionales en los países europeos (España) que tienen mejores oportunidades de trabajo son los que logran una formación superior, no así quienes no han podido acceder a este sistema educativo.

Si bien es cierto el hecho de contar con un título de nivel superior permite la inserción laboral, este por sí solo no garantiza, debe existir el compromiso de las universidades de dotar de las herramientas e insumos necesarios para que el profesional este altamente calificado para ejercer. Se hace necesario que el estado intervenga entre las universidades y las empresas a fin de que los estudiantes se han capacitados en las diferentes áreas puedan ser insertado en la vida laboral.

Las empresas prefieren captar a trabajadores en edad joven, para formarles de acuerdo a sus intereses y necesidades, pues en cierta forma los pueden manipular para realizar lo que ellos desean aprovechando sus facultades física que se encuentran en su máximo desarrollo, su inteligencia, al contrario los que se encuentran en edad avanzada se ubican en desventaja pues su capacidad física es menor y se han insertado tardía al mundo laboral.

La mayoría de los egresados de las universidades tienen una percepción negativa de los conocimientos que recibieron en la universidad, argumentando que los conocimientos impartidos en algunas carreras el pensum de estudios es demasiado amplio y teórico, con materias que en la vida práctica no son aplicados en su totalidad, solicitando que en todas las áreas se destinen horas para realizar pasantías obligatorias que luego se constituyan en experiencia laboral, para aquellos que recibieron formación desde las empresas fueron capacitados en lo que era necesario para su vida productiva dentro de esa empresa, lo que les asegura éxito en su quehacer.

Anteriormente poseer un título universitario era considerado un privilegio y se lo consideraba como una persona poseedora de cultura, frente al elevado número de profesionales titulados en la actualidad esta visión ha ido perdiendo valor, pues ahora no es suficiente estar titulado ni

poseer la excelencia, el problema radica en que existe poca demanda de puestos de trabajo para el crecido número de titulados.

Para los graduados que no han realizado prácticas laborales les es muy difícil ingresar al mercado laboral que requiere de experiencia a menos que hayan tenido la oportunidad de realizar una maestría especialmente en los requerimientos de las empresas, estos tienen mayores posibilidades de conseguir trabajo.

En lo que respecta a la equidad de género esta va tomando posición importante en el campo laboral, superando condiciones de sociedades machistas que conciben a la mujer como la ama de casa y algunas empresas consideran que no existe compatibilidad entre el trabajo y la familia en las mujeres y muchas de ellas retrasan su deseo de formar un hogar, de ser madres, porque corren el riesgo de que su condición de mujeres casadas o con hijos les impida acceder a trabajar en una empresa o les lleva a perder su trabajo.

Las mujeres poco a poco en el transcurso del tiempo han logrado asumir ciertas áreas como: la enfermería, el trabajo social, la docencia, y áreas sociales, superando obstáculos propios de una cultura machista que dentro de sus estereotipos considera a la mujer no apta para realizar trabajos en áreas designadas para hombres como han sido: la medicina, el derecho, la arquitectura, la economía, la ingeniería, etc., el empoderamiento de las mujeres en cuanto a la equidad de género ha hecho que se vayan abriendo camino hacia incursionar en estas áreas, demostrando que las mujeres pueden desempeñarse en cualquier área del conocimiento, lo que no ha sido fácil, han tenido que librar duras luchas y hasta la actualidad a pesar de que se ha demostrado por parte de las mujeres su capacidad se siguen considerando en puestos de dirección y toma de decisiones a los hombres. Es obligación de los diferentes sistemas educativos, tomar la categoría de género, como eje transversal en la educación para que hombres y mujeres busquemos la equidad de género en busca de días mejores para la sociedad.

### 1.3 La inserción profesional de los docentes

Beatrice Avalos

2009

Los maestros al salir de las universidades tienen todo el interés de trabajar en bien de la colectividad y de manera particular con los estudiantes, no es lo mismo trabajar en un establecimiento educativo particular que en una institución fiscal, ya que en la primera se rinde una educación personalizada y dirigida a un grupo privilegiado de la sociedad, por otra parte los docentes del sector fiscal por lo general les toca realizar sus trabajos en lugares alejados, en donde tienen que impartir sus clases en escuelas unidocentes o pluridocentes agrupados con diferentes años de básica, en cambio otros docentes que trabajan en el sector urbano con un solo año de básica y un número elevado de estudiantes, no les permite desarrollar sus actividades académicas con eficiencia.

Es necesario que exista un cambio en el sistema educativo, a fin de que no se den las inequidades entre algunos centros educativos como las llamadas escuelas del Milenio en donde cuentan con tecnologías, laboratorios, material didáctico y mobiliario actualizado, situación que no se da en la mayoría de establecimientos en donde los maestros tienen que desenvolverse en condiciones precarias y de aislamiento, así mismo este proceso debe ir acompañado con el mejoramiento de las condiciones físicas y equipamiento de todos los establecimientos educativos

El maestro que se incorpora a la docencia, poco a poco va adquiriendo experiencia y va desarrollando su identidad de servicio con la participación de: los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo, por tanto es muy importante que cuando un nuevo docente llega a la institución es necesario brindarle asesoramiento, acompañamiento con la forma cómo se realizan las planificaciones, el sistema de evaluación, indicaciones generales de cómo está estructurada la reforma Curricular a fin de que pueda integrarse al trabajo de una manera más eficiente.

La inserción laboral de los docentes en los actuales momentos no tiene inconvenientes por cuanto un elevado sector de profesores han salido de la docencia, más bien el gobierno se halla empeñado en reclutar a personal de otras profesiones, para que puedan ser insertados en el campo laboral en calidad de docentes contratados, por cuanto estos no están capacitados en el

campo pedagógico, lo que contrasta con la capacitación que realizan las universidades en preparar a profesionales especializados.

“Lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje”(Avalos, Carlson, 2009, pág. 47)

El Ministerio de Educación manifiesta que las evaluaciones realizadas a los estudiantes estos tienen serias deficiencias en las dos áreas como son Lengua y Literatura y Matemática, estos resultados le ha permitido manifestar al gobierno que los culpables de la mala calidad de la educación son los docentes y que por tanto es necesario realizar una reforma educativa con profundos cambios en todo el sistema.

Esto ha determinado que los profesores estén siendo capacitados por el Ministerio de Educación con la intervención de las universidades ,a fin de mejorar la formación docente con la aplicación de metodologías y técnicas activas de aprendizaje y para monitorear su trabajo se ha dispuesto el acompañamiento de asesores pedagógicos para que sean los encargados de evaluar el proceso educativo, sin embargo el número de asesores que se proporciona para el acompañamiento es insuficiente para atender al sector educativo, por lo que es necesario que se cuenten con un elevado número de ellos para poder hacer un seguimiento efectivo de todo el proceso, de igual manera es importante que no se limiten tan solo a su papel de asesor, sino que se constituyan en facilitador y guías del proceso de aprendizaje que sean parte de la solución del problema y no cumplir un papel de fiscalizadores como en algunos casos sucede.

Luego de las evaluaciones que plantea el gobierno el mismo que ha despertado en los docentes el deseo de capacitación por lo que paulatinamente van buscando seguir con sus estudios universitario ya no conformarse con tener el título de profesores sino por el contrario por obtener las licenciaturas y llegar a conseguir las maestrías, lo que repercutirá para su bienestar personal y por ende a alcanzar la excelencia educativa. Este deseo de superación se observa especialmente en el sector femenino y joven del magisterio.

## 1.4 Estándares de calidad educativa

Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura  
Ministerio de Educación 2013

La calidad educativa es todo aquello que busca mejorar las condiciones sociales de la colectividad, cuando las desigualdades sociales sean superadas y todos podamos vivir en un ambiente de respeto, solidaridad y a tener mejores condiciones de vida. Para lograr una calidad en la educación es necesario el compromiso de todos, por un lado los docentes tienen que estar comprometidos con los tiempos actuales de la tecnología y los avances en la educación, el desarrollo del conocimiento no puede estar anclado en situaciones del pasado, desarrollar en sus estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo frente al mundo que le rodea, por su parte estos tienen el compromiso de prepararse académicamente para que un futuro sean los actores principales del cambio.

Por lo general los cambios en la educación han sido impulsados por el poder central, pero para que se den verdaderos cambios estos deben ser gestados por parte de la sociedad en donde los directivos, maestros, estudiantes y la comunidad en general sientan la necesidad de mejorar las condiciones de educación de los establecimientos educativos. Por su parte el Ministerio de Educación tiene la obligación de fijar los estándares para que la calidad educativa tengan los resultados óptimos que todos queremos, estos estándares tienen que estar acompañados por un sistema de evaluación honesto y transparente.

Sin embargo los objetivos que se propone mejorar la calidad educativa, son las metas que se pretende cumplir en un tiempo determinado y van dirigidos a los estudiantes, profesionales de la educación y a los establecimientos educativos. Así con los estudiantes, es el desarrollo de las destrezas por medio de los procesos del pensamiento. Con los profesionales de la educación mediante la ejecución de las actividades que deben alcanzar, para lograr los aprendizajes y por último a los establecimientos educativos que son las políticas de gestión que desarrollan, para que los estudiantes alcancen los aprendizajes requeridos.

En consecuencia la calidad educativa está determinada a que cada institución busque los mecanismos que le lleven a conseguir ese sueño deseado, el de mejorar los procesos educativos como lo establece la Constitución del 2008 y que se resume en el “Buen Vivir”, es de

suma importancia que el compromiso de los profesionales de la educación para que se promuevan la capacitación permanente entre sus miembros, la aplicación del Proyecto Educativo Institucional por medio del Plan de la Mejora y otros instrumentos en donde se puedan apoyar todos quienes pertenecen a una comunidad educativa.

Para que se den los estándares de calidad, es necesario, que se utilicen una pedagogía actualizada, que desarrollen sólidos principios éticos, que se recupere la confianza con los padres de familia, que se constituyan en parte del cambio, que se involucren con la comunidad en general, que se preocupe de la búsqueda constante de desarrollar competencias con sus estudiantes, es decir que retome nuevamente su papel de líder dentro de la comunidad y a ser verdaderos promotores del cambio.

Puesto que los estándares del Desempeño Profesional Docente es cumplir con los perfiles que plantea la Reforma Curricular. Por ello los Estándares del Desempeño Profesional busca lo siguientes: el derecho a la educación que busca la igualdad de todas las personas para vivir en un ambiente democrático, que todos los ecuatorianos gocemos de los mismos derechos y obligaciones sin llegar a actitudes de discriminación a los otros pueblos ancestrales, erradicar toda forma de exclusión a la que fueron sometidos un gran porcentaje de la población, a fin de que puedan ser insertados en la sociedad como ciudadanos útiles y capaces para desempeñar cualquier actividad, los docentes están siendo capacitados para poder llegar a desarrollar diversos procesos de una manera progresiva y secuencial para que se de este proceso es necesario que se mejoren las relaciones interpersonales entre todos quienes hacen las instituciones educativas, a fin de buscar entre todos los caminos que permitan del progreso de la institución.

Los estándares de calidad promueven el desarrollo de habilidades y destrezas en cada área del conocimiento, la aplicación de un proceso de evaluación justo y transparente para todos los estudiantes.

## 1.5 De inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente

Denise Vaillant

L009

“La falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar” (Vaillant, Denise, 2009, pág. 29)

Uno de los factores que incide para que los maestros no logren buenos procesos en la formación de los estudiantes en América Latina está determinado por la falta de políticas adecuadas que determinen cuales son los perfiles que deben tener los futuros maestros, tradicionalmente se asume esta profesión por ser de fácil acceso al mercado laboral, los institutos pedagógicos se han limitado a promover egresados en algunos casos a maestros eficientes y en otros movidos por las circunstancias de egresar a aquellos que no tienen la capacidad para realizar el ejercicio docente con eficiencia, en otros casos el estado ante la falta de docentes para que atiendan a sectores apartados geográficamente y a la que los egresados de los institutos no quieren ir, se ve obligado a convocar a personal que no dispone de conocimientos pedagógicos para que puedan ejercer una labor docente de eficiencia y calidad.

El país que invierte grandes cantidades de dinero para mejorar el sistema educativa no siempre es el mejor, se conoce que naciones que invierten menos recursos en educación tienen mejores resultados académicos no así otros que han propuesto reformas educativas cada vez que toca asumir un nuevo gobierno por cuanto no se ha declarado a la educación como una política de estado, es por tanto cuando a la hora de realizar las evaluaciones a los estudiantes se ven que existen grandes limitaciones en el logro de desempeños mínimos obligatorios.

En los últimos años los países de la región se hallan empeñados en mejorar sus procesos educativos ya que están conscientes que con un verdadero cambio en la educación las naciones podrán salir del subdesarrollo en el que se encuentran.

“Los estándares de admisión a las instituciones de formación de docentes” (Vaillant, Denise, 2009, pág. 35)

Para lograr resultados óptimos en el ejercicio de los docentes es necesario que se involucren los estudiantes y los maestros, que los primeros comprendan que la metodología de enseñanza

que van a aplicar en su vida futura este en concordancia con la realidad educativa y que los maestros sepan orientar de la mejor manera el trabajo de los futuros docentes.

Cuando los futuros docentes son orientados oportunamente, estos paulatinamente van desarrollando su identidad y el compromiso para ejercer la docencia con resultados satisfactorios lo que se da en los primeros años de trabajo pero que desgraciadamente la sociedad lentamente va desvalorizando su trabajo, para llegar al extremo de que los mismos maestros llegar a pensar de que si tuvieron mejores oportunidades se dedicarían a otras actividades. En los actuales momentos no existe un reconocimiento por parte de la colectividad, el maestro no goza de prestigio social es más los mismos maestros sienten que tienen esa desvalorización social.

Al inicio de su carrera el docente tiene un marcado compromiso social con lo que hace y la entrega hacia su labor educativa, en una segunda etapa se va consolidando su trabajo en el aula, en la tercera etapa se vuelve reflexivo con lo que está haciendo y surgen cuestionamientos con su trabajo, en una cuarta etapa se siente desmotivado y aparecen conflictos internos en el hogar y falta de responsabilidad que tiene que cumplir en la escuela, en una quinta etapa se amplía la desmotivación con su labor académica para finalmente en una sexta etapa se siente cansado y dispuesto a retirarse de su trabajo en el aula y piensa que ya es hora de descansar.

Es por tanto una obligación del estado valorizar el papel que desempeñan los maestros para la construcción de la nueva sociedad, que se les dote de las mejores herramientas de trabajo de acuerdo a la realidad actual en que vivimos, que el espacio físico en donde se educan los estudiantes sea cómodo, se valore su trabajo con un salario justo, con capacidad permanente y sobre todo que se brinde las facilidades para que puedan mejorar su preparación académica con el ingreso a las universidades.

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

Mauricio León

2013

“Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social...” (Constitución, 2008).

La constitución del año 2008 nos habla acerca de que todas las personas tenemos derecho al trabajo, sin embargo se puede notar que este postulado está lejos de ser una realidad, por cuanto año tras año cientos de estudiante egresados de las universidades se ven expuestos a una serie de obstáculos que les impiden ver su futuro como algo promisorio, es por ello que en las últimas décadas miles de jóvenes han tenido que emigrar a otros países a realizar actividades ajenas a su preparación académica en muchos casos, en tanto que otras han emigrado a otros países de la región en donde han podido desarrollar su actividad laboral y por tanto los recursos que el Estado empleó para la formación de estos jóvenes ha constituido una mala inversión. Es por esto que en la práctica en algunos casos se observa que existe la denominada fuga de cerebros lo que es perjudicial para el país.

En los últimos años de acuerdo a estudios realizados en nuestro país se aprecia que existe un alto índice de desempleo principalmente en la juventud, esta situación se da debido a que no existen políticas dirigidas para atender a este importante sector de la población, no se brindan los recursos ni las oportunidades necesarias para que la gente joven pueda desarrollar programas de emprendimiento que tiendan a disminuir esta desigualdad social. Dentro de este contexto se encuentra la mujer, quien a lo largo de la historia siempre ha estado relegada a ocupar posiciones secundarias con respecto al hombre, y a pesar de años de lucha aún se mantiene el nivel de desigualdad. Pese a que muchas de ellas se han preparado académicamente para ejercer una determinada labor dentro de la sociedad.

La desvinculación que se da entre las universidades y el sector empresarial es debido a que los institutos de educación superior no han establecido políticas para que los y las jóvenes cuenten con la preparación requerida por este sector. De igual manera la falta de experiencia de los y las jóvenes constituye un problema difícil de resolver, en determinados casos aquellos que cuentan con un poco de suerte logran realizar pasantías en la empresa privada, mientras que la

gran mayoría que pertenecen al sector menos pudiente de la sociedad está excluida de esta oportunidad de superación.

No es suficiente haber obtenido en la universidad las mejores calificaciones porque al momento de ingresar al campo laboral no siempre se toma en cuenta el esfuerzo académico, sino más bien se da mayor importancia a las “palancas” , amistades o a los recomendados. Lo que da como resultado la desmotivación de este sector para continuar preparándose.

Es notorio ver que un importante sector de la juventud se encuentra siendo excluido en el mercado laboral, debido a múltiples factores como son sus creencias religiosas, por pertenecer al sector indígena, por contar con algún tipo de discapacidad o por sus preferencias sexuales, etc. Mientras que en otros casos la juventud que sale de los colegios al no tener los recursos suficientes para poder estudiar, se ven obligados a buscar puestos de trabajo para en algo ayudar a solventar la economía de sus hogares.

La falta de coordinación entre las diferentes instituciones del Estado ha dado como resultado que no existan políticas claras para atender este problema social, en la actualidad la juventud se encuentra enfrentada a una gran disyuntiva la una es el de no poder ingresar a estudiar una carrera que satisfaga sus intereses y por otra la de buscar alternativas de trabajo lo que a la larga determinará que se siga engrosando esa gran masa de desempleados.

El estado está en la obligación de establecer estímulos a fin de que los nuevos profesionales puedan optar por realizar una mejor preparación académica en otras universidades, estimular la investigación, atender a los sectores sociales que siempre han sido marginados.

## 1.7 Inserción laboral de jóvenes:

JürgenWeller

2006

“Las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes” (Weller, Jurgen, 2006, pág. 2)

Los egresados de las universidades y de los colegios tienen una serie de preocupaciones a la hora de encontrar trabajo, la obtención de un título universitario no es una garantía para conseguir empleo y por tanto surge la pregunta de que lo que estudiaron luego de años de estudio verdaderamente les fue útil para su vida profesional. La empresa privada no contrata a los profesionales argumentando una serie de situaciones como es el de carecer de experiencia, por la juventud, lo que preocupa a la juventud la falta de oportunidades de adquirir experiencia en la universidad.

Otro factor que incide en la obtención de empleo es la falta de dominio de determinadas competencias lo que lleva a que los jóvenes profesionales a ver limitadas sus expectativas de lograr empleo, y los que lo consiguen se ven en muchos casos obligados a recibir un salario por debajo de lo merecen lograr por su preparación. En otras situaciones la conformación de un hogar a edad joven, se ven impulsados a conseguir trabajo, esto hace que en muchos de los casos se convierta en la explotación laboral.

En lo que tiene que ver con la mujer, la equidad de género, ha hecho que esta busque desarrollar sus capacidades y la de independizarse de la tutela de los varones, pero que encuentran fuerte resistencia especialmente si los niveles de educación son bajos, lo que produce un alto índice de desempleo y por tanto la mujer continuar relegada a actividades secundarias consideradas para su sexo como es el de ser amas de casa, trabajo doméstico, atender a los niños en guarderías, etc.

La combinación del estudio con el trabajo, le dificulta lograr desarrollar mejores aprendizajes, lo que en muchos casos ha producido la deserción en las aulas, por cuanto llegan cansados a recibir las clases. Las desigualdades sociales que se enfrentan los jóvenes, a pesar de que cuentan con la capacitación y los títulos obtenidos, ven como “las palancas, las amistades, las recomendaciones”, a veces los intereses políticos son más importantes que la meritocracia, de

esta manera aumenta la brecha de desempleo con los menos favorecidos lo que causa desilusión y frustración a pesar del esfuerzo realizado.

En la actualidad las empresas exigen experiencia laboral en los jóvenes, lo que en la práctica les resulta algo difícil de obtener en la mayoría de ellos por cuanto en la educación fiscal en la mayoría de los casos no cuentan con oportunidades reales de realizar alguna actividad laboral y aquellos que logran tenerla son los que tuvieron la oportunidad de realizar pasantías en alguna empresa pública especialmente gracias a los convenio que tienen determinados colegios técnicos del país.

Otro problema es la serie de obstáculos que encuentran en el camino de parte de quienes deben apoyar las labores de emprendimiento, a fin de buscar alternativas para el trabajo, esas limitaciones suelen darse por considerar que los jóvenes carecen de experiencia o porque creen que fracasarán en su empresa negándoles la oportunidad de crecer profesionalmente. Un aspecto que merece resaltarse es el desarrollo de competencias y habilidades a fin de que puedan tener autonomía en las actividades de su vida profesional.

Otra tensión son los aspectos conflictivos en la contratación y que no son específicos de su condición generacional, pero profundizan para los jóvenes afectados el sentimiento de trato injusto es la discriminación por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales, y por las escasas oportunidades de inclusión social a los sectores marginados.

Los empresarios son los que no cumplen con las disposiciones emanadas por parte de las autoridades de gobierno sobre la obligatoriedad de contratar a estos sectores, argumentando que tiene que cumplir con los criterios del cliente, por tanto es indispensable llegar al público a fin de que tomen conciencia que todos son iguales ante la ley y de que el criterio que debe primar es el de tener capacidades, valorar su preparación, su esfuerzo y sus ganas de aportar para el desarrollo de la nación.

## **1.8 La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros**

María Eduvigis Sánchez Martín y Encarnación Pesquero Franco

2002

Los maestros a lo largo de la historia se han constituido en una clase que siempre está siendo marginada por los gobiernos de turno y su protagonismo dentro de la colectividad con el paso de los años ha ido mermando al punto de que en la actualidad, está siendo cuestionada por esta.

Se ha considerado que la profesión de maestro es un empleo que se puede conseguir con facilidad, es por ello que los institutos y las universidades en años anteriores han tenido una gran demanda para aspirar a la docencia por considerar que es una profesión que se puede adquirir con facilidad.

La incorporación al sector docente de una gran cantidad de bachilleres quienes en unos casos se han incorporado por estar dispuestos a ir a laborar en lugares alejados de la geografía de nuestro país y a la que los titulados se niegan a concurrir por argumentar que es muy lejos ha dado como resultado que se dé una sobre demanda de aspirantes para ingresar a trabajar.

Esta situación se ha superado en la actualidad ya que los egresados de los institutos pedagógicos al contar en la actualidad con una ley de Educación que le permita ingresar en el área urbana han hecho que las escuelas del sector rural se vayan quedando sin el concurso de los maestros jóvenes, por cuanto en la actualidad ante el gran número de maestros que se han jubilado, las plazas de trabajo están siendo ocupadas por maestros que tienen algún tipo de experiencia

En los actuales momentos al no tener una gran demanda de maestros el gobierno se ve obligado a promocionar el ingreso a la labor docente a aquellos profesionales de otras ramas que en la actualidad se encuentran sin empleo, situación que lejos de promover una educación de calidad y calidez, se está nuevamente cayendo en situaciones negativas del pasado.

En los actuales momentos se aprecia que son pocas las personas las que están siguiendo la carrera de la docencia, esto se da por cuanto el gobierno busca mejorar la calidad de la

educación y por lo que ha fijado determinados estándares de calidad que tienen que cumplir los que aspiran a ejercer la docencia.

Según algunos estudios realizados por personas relacionadas a la labor docente han determinado que en los actuales momentos la gran mayoría del personal femenino es la que está buscando mejorar su nivel académico estudiando en las universidades a distancia, situación que no se observa en el sexo masculino, quienes parece que han nacido en un letargo o simplemente no desean superación, lo que va en desmedro de la educación de todos los estudiantes.

Los aspectos que son valorados por los maestros en relación a lo que aprendieron en las aulas universitarias son los trabajos de investigación que van asociados a los trabajos en grupo, los aspectos que consideran negativos en cambio son los relacionadas con el desarrollo de las capacidades, el desarrollo de destrezas y habilidades las mismas que lo adquieren cuando están fuera de las aulas universitarias. Y precisamente son estos factores los que al inicio de su vida laboral les impide tomar decisiones para salir airoso en su trabajo y que es adquirido a medida que transcurre el tiempo, por lo tanto viene a constituir una falencia en la formación de los profesionales.

Con respecto a “La formación permanente”, se observa que hay marcadas diferencias con respecto a lograr una especialidad, así la mayoría de maestros afirman que han seguido cursos de capacitación en diferentes temas como son: las Tics, lectura crítica, didáctica y pedagogía, etc. Los mismos que han tenido un período corto de duración, por otro lado existen un pequeño porcentaje de maestros que han seguido una licenciatura, un diplomado y un reducido porcentaje han logrado las maestrías o doctorados. Así “los maestros y sus puestos de trabajo” se observa que de los graduados un 20% no ha ejercido su profesión y que muchos de ellos han realizado actividades totalmente diferentes a las que se graduaron, y tan solo un 36% de los graduados realizaron alguna actividad de su especialidad.

## **1.9 El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares.**

Serafí Antúnez

1999

“La hora de promover un trabajo colaborativo entre los enseñantes”. (Antúnez, Serafí, 1999, pág. 103).

En los actuales momentos se escucha con frecuencia términos como la calidad y calidez, por calidad se entiende el manejo de los recursos, el dominio del currículo, la planificación curricular, las evaluaciones lo que permite la toma de decisiones de cómo marcha el trabajo y los aprendizajes de los estudiantes y por otra la calidez, el amor, la entrega y la mística que tienen que poseer los docentes en su labor diaria.

De igual manera se escucha constantemente la palabra excelencia educativa, la obligatoriedad de los docentes de tener una adecuada preparación académica, poseer un título universitario y títulos de cuarto nivel, esto va acompañada por una constante motivación de superación.

El factor que determina el nivel de calidad, calidez y excelencia educativa va relacionado con la capacidad que pueda desarrollar tanto los docentes de aula como el papel que juegan los directivos a la hora de realizar los trabajos en equipo o círculos de estudio que tienda a mejorar los procesos educativos.

El éxito de una buena administración de un establecimiento educativa está determinada por la capacidad que pueda demostrar el directivo a la hora de supervisar el trabajo de cada uno de los docentes, la revisión oportuna de las planificaciones, el asesoramiento pertinente, el control de procesos educativos en el aula, la buena relación profesional entre el director y los docentes. Este trabajo en equipo determinará el éxito del trabajo, de igual manera el trabajo colaborativo que se dé entre los maestros y sus estudiantes permitirá que los procesos de aprendizaje se den de manera satisfactorio, de igual manera la colaboración que podamos tener entre los docentes y los padres de familia, con los directivos y con la comunidad en general harán posible que el trabajo se dé con entusiasmo y autoestima.

Es necesario por tanto formar un equipo de trabajo en el que por un lado el directivo sea una persona con sólidos principios morales, que desarrolle la empatía y la solidaridad con sus compañeros y por otra parte estos asumir con responsabilidad su rol de formadores de la niñez y la juventud, apegado a lo que determina la ley y sus reglamentos, los factores que permiten un trabajo en equipo son: la lealtad y confianza, principios de solidaridad y responsabilidad, acuerdos para realizar las planificaciones de acuerdo al interés de los estudiantes, ceder posiciones sectarias, trabajar bajo un gobierno democrático y sin jerarquías, etc.

En contraposición a estos aspectos positivos se dan otros factores que en cambio influyen para que no se den estos trabajos colaborativos entre estudiantes, docentes y directivos, en muchos casos puede darse por el poco interés de realizar cambios en su forma de trabajo y por el facilismo y el deseo de seguir anclado en procesos del pasado, actitudes individualistas es común escuchar para el salario que me pagan, trabajo 8 horas y no me han subido el sueldo, mencionan falta de tiempo, es decir se da poca o nula importancia al trabajo en equipo, aislamiento entre los docentes, genera en las instituciones educativas el retroceso de los procesos educativos, no permiten el avance, el mejoramiento y actualización a las innovaciones pedagógicas, no desarrollan las competencias tanto a nivel personal como con los estudiantes, se limitan tan solo a cumplir con el horario, elaboran el horario de clases con un criterio de evadir encuentros de trabajo con sus compañeros, toman actitudes pasivas por temor a equivocarse, se conforman con asistir a dar clases y creen que ya han cumplido con su responsabilidad.

Otro de los factores que dificultan el trabajo en equipo, es la falta de una buena relación personal de los directivos con los docentes, como son: la exigencia a los docentes para que todo trabajo sea en las aulas, solamente él o ella tiene la razón en todo, no brinda atención oportuna, realiza su trabajo de forma aislada.

## 1.10 Valores en la educación semipresencial

Haydée Páez, Evelyn Arreaza, Willdea Vizcaya.

Diciembre 2008.

La educación semipresencial ha permitido en la actualidad la capacitación de importantes sectores de la sociedad y de manera particular a los docentes, pero para que se de este estudio es necesario cumplir determinados requisitos como son la honestidad académica, responsabilidad, solidaridad, el trabajo en equipo lo que permitirá la consecución final la de la obtención de un título que irá en beneficio personal, de la familia y la de la educación en general.

La educación permite el desarrollo de conocimientos y el desarrollo de principios que enriquezcan la personalidad del educando, el maestro se constituye en guía del proceso nutriendo y alimentando a medida que se desarrollan sus facultades intelectuales, en esta educación interviene la sociedad, la familia, los padres y por otra el propio estudiante al ir desarrollándose el espíritu crítico y reflexivo de lo que es y busca en la vida siguiendo y aplicando principios éticos y principios morales, dentro de estos se encuentran los valores que serán los que determinarán el rumbo de nuestra vida y la posición que queremos lograr dentro de la sociedad, esta educación en valores permitirá el interactuar con sus semejantes en el mundo virtual.

“La llegada de Internet ha permitido una interacción entre humanos sin barreras de tiempo ni espacio.” (Rheingold, Howard, 1993, pág. 35)

Los seres humanos a lo largo de la historia se caracterizan por vivir en sociedad, esta relación y comunicación se ha dado de múltiples maneras: como las señales y gestos, luego por medio de la escritura, con el desarrollo de la era industrial se da la invención de la imprenta y en nuestros días se facilita el avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, esta comunicación se da por medio de las redes sociales, correo electrónico, plataformas virtuales, blogs, los portales educativos, y otras opciones que nos permite navegar en busca del conocimiento, esta relación ha permitido el intercambio de información entre las personas.

Las TICs han permitido a los docentes interactuar con sus estudiantes en diferentes aspectos del saber, a fin de poder realizar su trabajo en una relación más estrecha especialmente cuando se trata de tareas asistidas y es imposible su presencia de manera personal. Asistir en la resolución de tareas. La investigación académica permite poder tener acceso a un sin número de documentación que enriquecerán sus conocimientos, en nuestra época el internet ha desarrollado las comunidades virtuales de aprendizaje y en el caso de los docentes nos ha permitido la capacitación por medio de la tecnología y demás instrumentos que nos ofrece la universidad para realizar el trabajo de una manera eficiente.

El desarrollo del internet está permitiendo a las nuevas generaciones incorporarse a adquirir aprendizajes de una manera rápida, ha permitido en algunos casos a liberarse de las cuatro paredes del aula escolar y buscar el desarrollo del conocimiento bajo diferentes parámetros, para que se de este proceso que revolucionado el conocimiento es preciso que los docentes se inserten y sean parte activa de la educación del siglo XXI.

Uno de los obstáculos por los que no se podría acceder a este recurso tecnológico es el miedo del docente al fracaso, temor a utilizar, no dominar lo que es el manejo de equipos electrónicos, la falta de preparación, no se dictan cursos o seminarios por personal especializado a los docentes, otro aspecto que dificultaría es la falta de equipos, de computadoras, de la actualización del software, carencia de internet.

Finalmente para poder llegar a los estudiantes a utilizar estos medios electrónicos es importante que se les instruya en el manejo adecuado de las páginas al momento de navegar, esto será posible si se aplicaran verdaderos procesos en la educación en valores como la responsabilidad que tiene que ser cultivada con la práctica y el ejemplo; la honestidad académica en el momento de realizar una investigación; la solidaridad que tiene que ser practicada con sus semejantes; el respeto es aceptar a sus semejantes como son con virtudes y defectos, con tolerancia hacia las opiniones de los demás; la libertad para expresar con lo que se piensa y se siente poder elegir entre los que es justo de lo injusto y por último el amor que es la entrega a una causa justa en beneficio de sus hermanos.

## **2. METODOLOGÍA**

## **2.1 Diseño de la Investigación**

La metodología empleada en el momento de realizar la investigación de campo se basó en tres etapas como son: La primera es la descriptiva por cuanto se detallan los criterios expresados por los maestras y maestros encuestados y los empleadores para conocer la realidad en la que se desenvuelve.

La segunda es cualitativa porque se dan valores a cada enunciado y la tercera cuantitativa ya que permite establecer una apreciación a cada valor en función de la frecuencia, importancia y nivel de formación para cada tarea.

## **2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación**

Los métodos que se utilizaron en la investigación de campo son: el descriptivo por cuanto permite la observación de los hechos, el análisis y la interpretación imparcial de los datos.

El método inductivo-deductivo se desarrolla de una manera lógica lo que permite luego generalizar los resultados obtenidos dentro del proceso de la observación.

Las técnicas empleadas fueron: la encuesta, la misma que realicé a los docentes titulados y a los directivos y la entrevista a los directivos.

El instrumento que utilicé fue la ficha de contacto.

## **2.3 Preguntas de investigación**

Las preguntas que se aplicaron en la investigación fueron las siguientes:

¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?

¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

## **2.4 Contexto**

Los docentes titulados se encuentran trabajando en la provincia del Azuay ,así en el cantón Síg sig las siguientes instituciones: Escuela de Educación Básica “Ernesto López” (Parroquia Cuchil), Escuela de Educación Básica “Domingo Savio” (Ubicada en el centro cantonal), Escuela de Educación Básica “Francisco Cisneros” (Comunidad de Chacopamba). En el cantón Gualaceo la Escuela de Educación Básica “Vicente Peña Reyes” (Parroquia San Juan, comunidad de Uzhar y en el cantón Cuenca la Unidad Educativa “Zoila Esperanza Palacios” (en la calle La Merced 16-36 y Muñoz Vernaza) y por último la Escuela de Educación Básica Julio María Matovelle (ubicada en la calle Mariano Cueva 7-80 y Sucre). Estos establecimientos educativos pertenecen al sector urbano y rural, en donde se educan estudiantes de extractos sociales bajos.

## **2.5 Población y muestra**

Población

El proceso investigativo se lo realizará a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 1l 2012 y a sus empleadores.

Muestra

La UTPL facilitó la nómina de 8 docentes titulados del período 2007-2012 para aplicar las encuestas a los docentes seleccionados y a sus empleadores.

## **2.6 Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos**

Los recursos empleados para la realización de este trabajo son:

Humanos: profesionales titulados, directivos o empleadores y estudiante egresada.

Institucionales son: unidades educativas y escuelas de educación básica.

Materiales: encuestas, fichas de contacto, entrevista y cámara fotográfica.

Económicos fueron solventados por la estudiante egresada de la UTPL.

## **2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos**

Para la realización de este trabajo la UTPL realizó la capacitación previa a fin de poder realizar el trabajo de manera eficiente, se inició con las tutorías, posteriormente nos facilitaron el manual de trabajo de fin de carrera, nos pusieron en contacto con nuestros asesores, por medio del EVA pudimos tener acceso a valiosa información como son las fichas de contacto que permitió realizar el trabajo investigativo de manera eficiente.

La población investigada se aplicó a 8 titulados y 5 directivos en los cantones de Sígig, Gualaceo y Cuenca pertenecientes a la provincia del Azuay, estos nombres fueron facilitados por la Universidad y la localización de cada uno de ellos se lo realizó por vía telefónica, red social, internet. A algunos maestros la encuesta se efectuó en sus domicilios y a otros en el lugar de su trabajo, previa a una cita establecida con anterioridad.

Todos los docentes titulados mostraron predisposición para colaborar ya que su formación humanística siempre está encaminada al servicio de los demás, por cuanto es uno de los valores fundamentales que Fernando Rielo enuncia en su filosofía en favor de la colectividad.

Cuando visité una escuela del cantón Gualaceo pude ver como sus maestros trabajan con mística y profesionalismo en bien de sus estudiantes; pero por otro lado pude darme cuenta que el local escolar cuenta con aulas muy reducidas, con mobiliario totalmente destruido y a pesar de estas precarias condiciones en el nuevo año lectivo se incrementará el octavo año de básica por lo que están pensando en acomodar el espacio destinado para la cocina y comedor que las docentes actualmente utilizan para que puedan recibir clases sus alumnos. Por otro lado se pudo evidenciar la hospitalidad que los compañeros mostraron cuando se realizó la visita. En el momento de realizar las encuestas hubo intercambio de experiencias sobre la labor docente como son la metodologías, las técnicas, el intercambio de archivos con respecto al cuadro de notas, el sistema de evaluación en diferentes parámetros y de los cuales el gobierno nunca dio un formato único para los docentes, sino que cada quien lo realizó por iniciativa propia.

Por otro lado puedo manifestar que un directivo de una unidad Educativa del cantón Cuenca, no dio muestras de colaboración, sino que se sintió obligado a realizar por presión del señor Rector del plantel, en cambio el resto de directivos fueron muy amables en darnos sus criterios sobre el accionar de los maestros que están bajo su responsabilidad.

### **3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

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

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

##### 3.1.1.1 *Ubicación geográfica.*

Tabla No 1. Ubicación geográfica

UBICACIÓN GEOGRÁFICA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA	DIRECCIÓN
<b>Cuenca</b>	Unidad Educativa Zoila Esperanza Palacios	La Merced 16-36 y Muñoz Vernaza
<b>Cuenca</b>	Conferencia San Vicente de Paúl	Ordoñez Lasso 555
<b>Gualaceo</b>	Escuela de Educación Básica Vicente Peña Reyes	San Juan Uzhar Caserío
<b>Cuenca</b>	Escuela de Educación Básica Julio María Matovelle	Mariano Cueva 7-80 y Sucre
<b>Sígsig</b>	Escuela de Educación Básica Ernesto López	Parroquia Cuchil
<b>Sígsig</b>	Escuela de Educación Básica Domingo Savio	Calle García Moreno
<b>Sígsig</b>	Escuela de Educación Básica Francisco Cisneros	Comunidad de Chacopamba
<b>Sígsig</b>	Escuela de Educación Básica Ernesto López	Parroquia Cuchil

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

La mayoría de docentes titulados se encuentran laborando en escuelas de educación básica de la provincia del Azuay, distribuidos de la siguiente manera: 4 docentes se encuentran trabajando en el cantón Sígsig, 1 docente en el cantón Cuenca, una en el cantón Gualaceo y

dos de ellos no ejercen la profesión.

### 3.1.1.2 Edad

Tabla No 2. Edad

<b>INTERVALO DE EDADES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>Menor a 20</b>	0	0
<b>21 a 30</b>	0	0
<b>31 a 40</b>	4	50
<b>41 a 50</b>	3	37,5
<b>51 y más</b>	1	12,5
<b>TOTAL</b>	8	100

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

La mayoría de docentes titulados que logran obtener la licenciatura en Educación Básica están en un intervalo de 31 a 40 años, es una etapa en la que el docente ha conseguido una estabilidad en su vida, tiene un hogar y siente la necesidad de alcanzar una mayor preparación. Este interés va mermando a medida que pasan los años.

### 3.1.1.3 Sexo

Tabla No 3. Sexo

<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>Masculino</b>	1	12,5
<b>Femenino</b>	7	87,5
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia

Las mayoría de los/as docentes encuestados pertenecen al sexo femenino con un porcentaje de 87,5 %, esto demuestra que la profesión docente está conformado en la actualidad por el 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 No 4.Sostenimiento del colegio

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.  
Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Un 87,5% de los titulados encuestados es decir la gran mayoría de docentes obtuvieron el bachillerato en un establecimiento fiscal.

#### 3.1.2.2 Tipo de educación

Tabla No 5.Tipo de educación

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Regular	7	87,5
A distancia	1	12,5
Propios derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.  
Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

La mayoría de docentes titulados con un porcentaje del 87,5% para obtener el título de bachillerato asistieron a la educación regular, es decir terminaron sus estudios en los colegios fiscales.

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

Tabla No 6. Nivel de estudios

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>NÚMERO DE AÑOS</b>	<b>TITULADOS</b>
<b>Pregrado</b>	2	1
<b>Pregrado</b>	1	1
<b>Posgrado</b>	0	0
<b>Ninguno</b>	0	6
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

La mayoría de docentes titulados no han cursado estudios para obtener títulos de cuarto nivel, tan solo un pequeño porcentaje ha llegado a un nivel de pregrado, debido a diferentes circunstancias como son: el bajo nivel económico, la falta de tiempo y en algunos casos la falta de espíritu entusiasta.

### **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.**

De los 8 docentes titulados 6 ejercen la profesión en diferentes instituciones educativas del sector público y se encuentran en la actualidad dando sus clases del primero al décimo año de educación básica.

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

Tabla No 7. Número de establecimientos

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

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Todos los docentes titulados de Educación General Básica de la UTPL desarrollan su trabajo en un solo establecimiento, por cuanto de acuerdo a la LOEI están impedidos de realizar otra actividad en el sector público o privado.

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

Tabla No 8. Cargo actual

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	1	12,5
Docente	6	75
Operativo	1	12,5
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

De los 8 docentes titulados encuestados, 6 ocupan el cargo docente, con un porcentaje del 75%, permite ver que la mayoría se encuentran ejerciendo su labor docente, mientras que una

docente ocupa el cargo administrativo con un porcentaje del 12,5% ya que cumplió funciones de secretaria y ahora de inspectora y la otra docente ocupa el cargo operativo con un porcentaje del 12,5% por cuanto realiza su actividad de manera autónoma.

### **3.1.3.4 Características del trabajo actual.**

Tabla No 9. Tipo de contrato laboral

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Partida fiscal</b>	7	87,5
<b>Contrato civil</b>	0	0
<b>Contrato L. a tiempo parcial</b>	0	0
<b>Contrato L. a prueba</b>	0	0
<b>Contrato L. indefinido</b>	0	0
<b>Contrato L. temporal</b>	0	0
<b>Contrato L. de remplazo</b>	0	0
<b>No contesta</b>	1	12,5
<b>Total</b>	8	100

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Un 87,5 % de los titulados encuestados tienen una relación de dependencia con el Ministerio de Educación por tanto poseen una partida fiscal, mientras que una de los titulados encuestados no responde a la pregunta, debido a que la misma ejerce un trabajo autónomo.

Tabla No 10. Sostenimiento del establecimiento

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

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

De los 8 docentes titulados 7 trabajan en establecimientos educativos de sostenimiento fiscal obteniendo un porcentaje de los 87,5%, mientras que una de los titulados encuestados no contesta ya que su trabajo es independiente, con un porcentaje del 12,5%.

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

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

La mayoría de los docentes titulados de la UTPL mantiene una estrecha relación entre la formación universitaria y la actividad laboral que cumplen en las diferentes instituciones educativas, debido a que día tras día en las aulas implementan todos los conocimientos que aprendieron durante su formación universitaria.

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

Tanto los docentes titulados como los empleadores manifiestan que es de vital importancia las competencias generales y específicas; son generales ya que permite el desarrollo de capacidades, una ampliación en el currículo y por tanto tener mayores oportunidades de ingreso a la actividad laboral y específicas porque a través de ellas se

aplican técnicas y estrategias de enseñanza en las diferentes disciplinas del conocimiento.

### 3.3 Valoración docente de la profesión

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

Los docentes titulados de acuerdo al título obtenido en la UTPL manifestaron que la mayor opción de trabajo es desempeñar el cargo de docente de educación básica, ya que este puesto de trabajo está acorde a los conocimientos que poseen.

### 3.4 Satisfacción docente

Tabla No 11. Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	4	88
P20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	72
P20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral	3	81
P20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	75
P20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas	2	44
P20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3	72
P20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	2	53
P20.8 La realización y/o crecimiento personal	3	72

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.  
Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Los docentes titulados muestran diferentes criterios en la escala de satisfacción profesional, así en la pregunta 20.1- Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia- un 88% de los docentes encuestados están muy satisfechos con los estudios realizados, en la pregunta 20.2-El progreso social gracias al ejercicio de la docencia- un 72% de los docentes encuestados creen que le dan reconocimiento social, en la pregunta 20.3-El prestigio obtenido en el entorno laboral- un 81% de los docentes encuestados están convencidos que mantienen prestigio, en la pregunta 20.4-La posibilidad de ascensos laborales en la institución- un 75% de los docentes creen que puedan tener ascensos laborales es decir están en el rango de medianamente satisfecho, en la pregunta 20.5-El salario docente acorde con las funciones realizadas- un 44% de los docentes están medianamente satisfechos por el salario recibido, en la pregunta 20.6-La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula- un 72% de los docentes están motivados a realizarlas, en la pregunta 20.7-La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos- un 53% de los docentes creen que pueden tener oportunidades de empleo, en la pregunta 20.8-La realización y/o crecimiento personal- un 72% de los docentes están satisfechos de haber alcanzado un crecimiento personal.

### **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 No 12. Aspectos metodológico-didácticos. (Titulados)

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRE	Pro.	% IMP	Pro.	% N.F
P1-Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	69	3	72	3	72
P2-Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	75	3	75	3	75
P3-Planificar actividades de aula	3	69	3	75	3	69
P4-Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	66	3	69	3	69
P5-Organizar espacios de aula	3	69	3	72	3	75
P6-Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	3	69	3	75	3	75
P7-Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje	3	72	3	72	3	72
P8-Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	69	3	72	3	72
P9-Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	66	3	72	3	69
P10-Aplicar la psicología de la educación en el aula	3	78	4	88	3	84
P11-Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	88	4	88	4	88
P12-Realizar actividades educativas	3	66	3	69	3	69

extracurriculares con alumnos						
P13-Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos De inteligencias	3	72	3	75	3	72
P14-Revisar las tareas estudiantiles	3	75	3	75	3	75
P15-Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	66	3	72	3	72
P16-Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	69	3	75	3	72
P17-Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	75	3	81	3	84
P18-Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	3	66	3	72	3	72

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Tabla No 13. Aspectos metodológico-didácticos (Empleadores)

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRE	Pro.	% IMP	Pro.	%N.F
P1-Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	3	66	3	69	3	63
P2-Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	69	3	72	3	66
P3 -Planificar actividades de aula	3	72	3	75	3	72
P4- Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	66	3	69	3	66
P5 -Organizar espacios de aula	3	66	3	63	3	63
P6-Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	2	59	2	59	2	59
P7-Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	3	72	3	72	3	66
P8- Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	69	3	72	3	72
P9- Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	66	3	69	3	72
P10- Aplicar la psicología de la educación en el aula	3	75	3	75	3	81
P11- Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	84	3	81	3	84
P12--Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	2	59	3	66	3	63

P13- Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos De inteligencias	3	69	3	75	3	72
P14- Revisar las tareas estudiantiles	3	69	3	75	3	69
P15- Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	72	3	66	3	69
P16-Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	66	3	63	3	63
P17- Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	81	3	84	3	78
P18- Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	3	66	3	69	3	63

Fuente: Encuesta para empleadores.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Analizando el Aspecto Metodológico-Didácticos tanto de los titulados y los empleadores se observa lo siguiente:

P1-Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos se obtienen un porcentaje del 69% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, valorándose como muy bueno, valores diferente a los de los empleadores que asignan un porcentaje del 66%, 69% 63% respectivamente, que significa que no están muy satisfechos, por lo que es conveniente planificar de mejor manera los contenidos, es decir adaptarlos a las necesidades del estudiantado.

P4-Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas se obtienen un porcentaje del 66% en relación a la función de frecuencia, el 69% en la función de importancia y el 69% en la función del nivel de formación, calificándose como muy bueno, valores distintos a los de los empleadores 66% , 69% , 66% respectivamente, que quiere decir que el resultado final no es el deseado, por lo que es necesario modificar diversas actividades de acuerdo al tema de

estudio.

P6-Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura se obtiene un porcentaje del 69% en relación a la función de frecuencia, el 75% en la función de importancia y el 75% en la función del nivel de formación , valorándose como muy satisfactorio, valores diferentes a los de los empleadores 59% , 59% ,59% respectivamente, por lo que es imprescindible organizar talleres de material didáctico de acuerdo al tema de clases para elaborar con los padres de familia.

P12-Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos; se obtiene un porcentaje del 66% en relación a la función de frecuencia, el 69% en la función de importancia y el 69% en la función del nivel de formación, calificándose como muy bueno, valores distintos a los de los empleadores 59%, 66%, 63% respectivamente, por lo que es apremiante trabajar para desarrollar diversas capacidades de los estudiantes y a la vez complementar su aprendizaje.

P16-Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes;se obtiene un porcentaje del 69% en relación a la función de frecuencia, el 75% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación , evaluándose como muy satisfactorio, valores diferentes a los de los empleadores 66% , 63% 63% respectivamente, por lo que es importante primero realizar un análisis a fondo y luego después de observar el problema plantear soluciones en el desarrollo de sus potencialidades a través de la aplicación de diversas técnicas para mejorar el aprendizaje del estudiantado.

P18-Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula;se obtiene un porcentaje del 66% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, valorándose como muy bueno, valores distintos a los de los empleadores 66, 69%, 63% respectivamente por lo que es ineludible que los docentes mantengan una actualización constante y de esta forma puedan brindar una educación de calidad.

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

Tabla No 14. Autoevaluación de la práctica docente (Titulados)

<b>II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FREC</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMP</b>	<b>Pro.</b>	<b>% N.F</b>
P19-Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	69	3	72	3	72
P20-Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	69	3	72	3	72
P21-Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	66	3	72	3	72
P22-Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	66	3	72	3	72

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Tabla No 15. Autoevaluación de la práctica docente (Directivos)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	%
		FREC		IMP		N.F
P19-Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	66	3	66	3	69
P20-Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	63	3	66	3	69
P21-Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	63	3	63	2	59
P22-Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	66	3	72	3	69

Fuente: Encuesta para empleadores.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Analizando el Aspecto de la Autoevaluación de la práctica docente, tanto de los titulados y los empleadores se observa lo siguiente:

P19-Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia ; se obtiene un porcentaje del 69% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, evaluándose como muy satisfactorio, valores diferentes a los de los empleadores 66%, 66%,69% respectivamente, por lo que él o la docente debe estar consciente de que siempre es posible mejorar empleando nuevas técnicas y metodologías.

P20-Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos; se obtiene un porcentaje del 69% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación; estimándose como bastante bueno, valores diferentes a los de los empleadores 63%, 66%, 69% respectivamente, por lo que es de vital importancia que el docente desarrolle las habilidades, destrezas y conocimientos en todas las áreas de estudios, y de esta manera mejorar los procesos de aprendizaje.

P21-Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales; se obtiene un porcentaje del 66% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, calificándose como muy satisfactorio, valores distintos a los de los empleadores 63%, que corresponde a la función de frecuencia, el 63% que corresponde a la función de importancia, y el 59% a la función de nivel de formación, es decir se hace preciso que el docente promueva aprendizajes, incorpore nuevas técnicas y metodologías, el trabajo colaborativo, etc. Para lograr estar dentro de las nuevas tendencias con respecto a la pedagogía actual.

P22-Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa; se obtiene un porcentaje del 66% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, evaluándose como muy bueno, valores diferentes a los de los empleadores 66%, 72% , 69% respectivamente, por lo que es sustancial que él o la docente emplee diferentes estrategias con la finalidad de mejorar aquellas situaciones concretas que se detectaron en el momento de hacer la evaluación, como es la falta de desarrollo de algunas destrezas, falta de desarrollo de diversos problemas, corrección oportuna de los exámenes, etc.

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

Tabla No 16. Aspectos sobre la investigación educativa (Titulados)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IMP	Pro.	% N.F
P23-Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	72	3	78	3	81
P24-Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	75	3	81	3	78
P25-Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	63	3	66	3	66
P26-Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	66	3	72	3	72
P27-Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	69	3	75	3	72
P28-Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	63	3	69	3	72

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Tabla No 17. Aspectos sobre la investigación educativa (Directivos)

<b>III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FREC</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMP</b>	<b>Pro.</b>	<b>% N.F</b>
P23-Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	78	3	75	3	78
P24-Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	81	3	78	3	75
P25-Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	63	3	63	2	59
P26-Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	72	3	69	3	69
P27-Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	69	3	72	3	66
P28-Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	66	3	63	3	63

Fuente: Encuesta para empleadores.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Analizando los Aspectos sobre la investigación educativa, tanto de los titulados y los empleadores se observa lo siguiente:

P25-Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora; se obtiene un porcentaje del 63% en relación a la función de frecuencia, el 66% en la función de importancia y el 66% en la función del nivel de formación, calificándose como satisfactorio, valores diferentes a los de los empleadores 63%, 63% , 59% respectivamente , entonces, es trascendental para el docente detectar las debilidades que posee a fin de buscar las alternativas correctas que tiendan al mejoramiento profesional.

P26-Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados; se obtiene un porcentaje del 66% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, calificándose como muy bueno, valores diferentes a los de los empleadores 72%, 69%, 69%, respectivamente, por lo que es necesario que los maestros diseñen estrategias que permitan la participación de todos quienes conforman en el proceso educativo, a fin de desarrollar proyectos que tengan sostenibilidad y puedan ser aplicados para beneficio de los docentes.

P27-Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos; se obtiene un porcentaje del 69% en relación a la función de frecuencia, el 75% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, estimándose como satisfactorio, valores distintos a los de los empleadores 69%, 72% , 66% respectivamente, por lo que es de vital importancia que el docente logre dominar todo el proceso en la elaboración de los proyectos y programas educativos, con el propósito de lograr monitorear como avanza el aprendizaje, el dominio de los contenidos y el desarrollo de las destrezas.

P28-Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención; se obtiene un porcentaje del 63% en relación a la función de frecuencia, el 69% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, calificándose como muy bueno, valores distintos a los de los empleadores 66% 63% , 63%, respectivamente, es por esto que para poder realizar la intervención en un centro educativo es necesario determinar los problemas que tienen cada uno , tanto docentes como estudiantes, con el objeto de buscar soluciones que tiendan al mejoramiento del sistema educativo

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

Tabla No 18. Participación en actividades (Titulados)						
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IMP	Pro.	% N.F
P29-Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	72	3	72	3	72
P30-Participar en Juntas de Profesores	3	69	3	69	3	69
P31-Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	75	3	75	3	75
P32-Ejercer funciones administrativas	3	69	3	72	3	75
P33-Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	78	3	81	3	81
P34-Estudiar la realidad local y nacional	3	66	3	69	3	69
P35-Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	84	3	84	3	84
P36-Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	69	3	75	3	75
P37-Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	72	3	72	3	72
P38-Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3	78	4	88	4	88

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.  
Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Tabla No 19. Participación en actividades (Directivos)

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FREC</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMP</b>	<b>Pro.</b>	<b>% N.F</b>
P29-Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	72	3	75	3	75
P30-Participar en Juntas de Profesores	3	69	3	69	3	69
P31-Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	84	3	84	3	84
P32-Ejercer funciones administrativas	3	69	3	72	3	72
P33-Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	75	3	75	3	75
P34-Estudiar la realidad local y nacional	2	59	2	56	2	59
P35-Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	78	3	84	3	78
P36-Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	78	3	81	3	81
P37-Elaborar reglamentos internos de las comisiones	2	59	3	63	3	63
P38-Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3	81	3	84	3	84

Fuente: Encuesta para empleadores.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Analizando el Aspecto de Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado, tanto de los titulados y los empleadores se observa lo siguiente:

P30-Participar en Juntas de Profesores; se obtiene un porcentaje del 69% en relación a la función de frecuencia, el 69% en la función de importancia y el 69% en la función del nivel de formación, evaluándose como muy bueno, valores que coinciden con los de los empleadores 69%, 69%, 69% respectivamente, por lo que es sustancial que la junta general de profesoras

permita a docentes y directivos analizar situaciones de diferente índole q se dan a nivel del centro educativo como son, disciplina, aprovechamiento, aprendizajes, participación de padres y madres de familia, la búsqueda de estrategias que tiendan al mejoramiento profesional y al trabajo dentro del aula.

P32-Ejercer funciones administrativas; se obtiene un porcentaje del 69% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 75% en la función del nivel de formación, calificándose como muy bueno, valores distintos a los de los empleadores 69%, 72% , 72% respectivamente ,por lo que el administrador de un centro educativo debe conocer a profundidad las leyes y reglamentos de la educación, conocer el currículo de estudios, a fin de poder orientar al personal docente para que estos a su vez puedan aplicar las estrategias adecuadas en beneficio de los estudiantes, de igual manera es importante que el directivo conviva en un ambiente de democracia y de respeto con todos y todas quienes se encuentran en su entorno.

P34-Estudiar la realidad local y nacional; se obtiene un porcentaje del 66% en relación a la función de frecuencia, el 69% en la función de importancia y el 69% en la función del nivel de formación, evaluándose como muy bueno, valores diferentes a los de los empleadores 59%, 56%, 59% respectivamente, por lo que los directivos determinan que los maestros no poseen un pensamiento crítico-reflexivo de lo que sucede actualmente dentro de la sociedad ecuatoriana y a nivel mundial, limitándose solamente a la parte académica

P37-Elaborar reglamentos internos de las comisiones; se obtiene un porcentaje del 72% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, estimándose como muy bueno, valores distintos a los de los empleadores 59%, 63% , 63% respectivamente, es por esto que los maestros demuestran poca participación en lo que se refiere al reglamento interno de comisiones, en algunos casos existe el interés y en otros la desidia sobre la buena marcha del establecimiento.

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

Tabla No 20. Interacción profesores, padres de familia y comunidad (Titulados)

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FREC</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMP</b>	<b>Pro.</b>	<b>% N.F</b>
P39-Promover acciones de relación con la comunidad	3	63	3	72	3	72
P40-Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	66	3	69	3	69
P41-Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	2	56	3	72	3	72
P42-Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	81	3	81	3	81
P43-Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	72	3	75	3	81
P44-Conocer el entorno social de los estudiantes	3	81	3	81	3	81
P45-Organizar eventos de integración dentro de la Institución	3	72	3	81	3	81
P46-Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	3	78	4	88	3	78
P47-Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	88	4	88	4	88
P48-Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	3	63	3	72	3	69

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Tabla No 21. Interacción profesores, padres de familia y comunidad (Directivos)

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FREC</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMP</b>	<b>Pro.</b>	<b>% N.F</b>
P39-Promover acciones de relación con la comunidad	3	78	3	78	3	78
P40-Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	72	3	75	3	75
P41-Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	78	3	81	3	81
P42-Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	75	3	81	3	81
P43-Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	78	3	78	3	75
P44-Conocer el entorno social de los estudiantes	3	75	3	78	3	78
P45-Organizar eventos de integración dentro de la Institución	3	75	3	78	3	78
P46-Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	3	78	3	78	3	78
P47-Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	84	3	84	3	84
P48-Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	3	78	3	81	3	81

Fuente: Encuesta para empleadores.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Analizando el Aspecto de Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado, tanto de los titulados y los empleadores se observa lo siguiente:

P40-Colaborar en programas de desarrollo comunitario; se obtiene un porcentaje del 66% en relación a la función de frecuencia, el 69% en la función de importancia y el 69% en la función del nivel de formación, evaluándose como muy bueno, valores diferentes a los de los empleadores el 72% que es la función de frecuencia, el 75% es la función de importancia, y el 75% la función del nivel de formación, por lo que se puede apreciar de parte de los docentes la alta participación con respecto al entorno educativo, ya sea en actividades dentro o fuera del establecimiento.

P41-Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes; se obtiene un porcentaje del 56% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, estimándose como muy bueno, valores diferentes a los de los empleadores 78%, 81%, 81% respectivamente, es por esto que se logra visualizar el alto grado de compromiso con su labor de parte de los docentes ya que impulsan la participación y colaboración de padres y madres de familia en varias actividades educativas, ya sea mejorando el espacio físico, acondicionando cada una de las aulas, etc.

P43-Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos; se obtiene un porcentaje del 72% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, calificándose como muy bueno, valores distintos a los de los empleadores el 78% corresponde a la función de frecuencia, el 78% a la función de importancia, y el 75% a la función del nivel de formación, por lo que se puede apreciar que los docentes están involucrados con la realidad estudiantil actual y es por eso que cuentan con la capacidad suficiente para la búsqueda de la convivencia armónica dentro del ambiente educativo.

P45-Organizar eventos de integración dentro de la Institución; se obtiene un porcentaje del 72% en relación a la función de frecuencia, el 81% en la función de importancia y el 81% en la función del nivel de formación, estimándose como satisfactorio, valores diversos a los de los empleadores 75%, 78%, 78% respectivamente, de esta manera se determina que de parte de los docentes existe el involucramiento necesario para fomentar un ambiente solidario y unido, y de esta manera lograr un mejor rendimiento en el desempeño estudiantil.

P48-Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar; se obtiene un porcentaje del 63% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 69% en la función del nivel de formación, calificándose como muy bueno, valores diferentes a los de los empleadores 78%, 81%, 81% , respectivamente , por lo tanto se puede apreciar que los docentes se encuentran asesorando adecuadamente a los padres de familia cuando detectan falencias en el aprendizaje o problemas de conducta que puedan tener sus representados.

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

Tabla No 22 .Profesores y trabajo en equipo (Titulados)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IMP	Pro.	% N.F
P49-Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	66	3	75	3	75
P50-Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	84	4	88	4	88
P51-Participar en sesiones de trabajo	3	81	4	88	4	88
P52-Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	84	4	88	4	88
P53-Participar en Círculos de Estudio	2	50	3	66	3	66

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Tabla No 23. Profesores y trabajo en equipo (Directivos)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	%
		FREC		IMP		N.F
P49-Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	69	3	72	3	69
P50-Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	81	3	81	3	81
P51-Participar en sesiones de trabajo	3	81	3	84	3	84
P52-Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	81	3	81	3	84
P53-Participar en Círculos de Estudio	3	66	3	66	3	66

Fuente: Encuesta para empleadores.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Analizando el Aspecto de Profesores y trabajo en equipo, tanto de los titulados y los empleadores se observa lo siguiente:

P49-Realizar reuniones de planificación con otros docentes; se obtiene un porcentaje del 66% en relación a la función de frecuencia, el 75% en la función de importancia y el 75% en la función del nivel de formación, estimándose como muy bueno, valores diversos a los de los empleadores con el 69% que corresponde al nivel de frecuencia, el 72% a la función de importancia y el 69% a la función del nivel de formación, es decir es notable ver que existe una buena relación entre el personal docente a la hora de realizar las planificaciones con la finalidad de intercambiar experiencias que irán en beneficio de la colectividad estudiantil.

P51-Participar en sesiones de trabajo; se obtiene un porcentaje del 81% en relación a la función de frecuencia, el 88% en la función de importancia y el 88% en la función del nivel de formación, calificándose como satisfactorio, valores distintos a los de los empleadores 81%, 84%, 84% respectivamente, por lo que se puede determinar que de parte de los docentes hay

un alto grado de participación a la hora de mantener sesiones de trabajo, con el fin de lograr un alto rendimiento profesional.

P52-Trabajar en proyectos curriculares en equipo; se obtiene un porcentaje del 84% en relación a la función de frecuencia, el 88% en la función de importancia y el 88% en la función del nivel de formación, estimándose como satisfactorio, valores diversos a los de los empleadores el 81% a la función de frecuencia, el 81% a la función de importancia, y el 84% a la función del nivel de formación, así que es notable el aporte que brindan los y las docentes al momento de realizar los proyectos curriculares, debido a que esta participación activa de parte de los docentes se ve reflejada en el progreso de la institución.

P53-Participar en Círculos de Estudio; se obtiene un porcentaje del 50% en relación a la función de frecuencia, el 66% en la función de importancia y el 66% en la función del nivel de formación, calificándose como muy bueno, valores distintos a los de los empleadores 66%, 66%, 66% respectivamente, con esto se puede ver que los y las docentes desconocen la importancia de realizar círculos de estudio, lo cual dificulta un poco el progreso profesional.

### 3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla No 24. Formación (Titulados)

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IMP	Pro.	% N.F
P54-Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	69	3	72	3	69
P55-Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	56	3	69	3	72
P56-Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	3	69	3	75	3	75
P57-Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	2	56	3	66	3	63
P58-Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	31	2	47	2	44

Fuente: Encuesta para titulados de Educación General Básica de la UTPL.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Tabla No 25. Formación (Directivos)

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	%
		FREC		IMP		N.F
P54-Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	66	3	63	3	63
P55-Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	66	3	66	3	66
P56-Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	3	78	3	78	3	78
P57-Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	2	53	2	53	2	53
P58-Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	38	2	41	2	41

Fuente: Encuesta para empleadores.

Elaborado: Fajardo Balseca Miriam Patricia.

Analizando el Aspecto de Formación, tanto de los titulados y los empleadores se observa lo siguiente:

P54-Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación; se obtiene un porcentaje del 69% en relación a la función de frecuencia, el 72% en la función de importancia y el 69% en la función del nivel de formación, evaluándose como muy bueno, valores diversos a los de los empleadores 66%, 63%, 63% respectivamente, se puede apreciar de que a pesar de que el Ministerio de Educación oferta capacitación constante a los profesionales de la educación, no existe la participación deseada en cuanto al mejoramiento profesional.

P55-Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares; se obtiene un porcentaje del 56% en relación a la función de frecuencia, el 69% en la función de importancia y el 72% en la función del nivel de formación, estimándose como muy bueno, valores diferentes a los de los empleadores 66%, 66%, 66% respectivamente, por lo que se puede visualizar que los docentes no realizan la capacitación debido a que la oferta que brindan los sectores privados no tienen validez ante el Ministerio de Educación.

P57-Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares; se obtiene un porcentaje del 56% en relación a la función de frecuencia, el 66% en la función de importancia y el 63% en la función del nivel de formación, calificándose como bueno, valores diversos a los de los empleadores 53%, 53%, 53% respectivamente, es decir se puede afirmar que los y las docentes no tienen un alto grado de participación en cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares debido a la falta de tiempo y de estímulos de parte de quienes conforman el Ministerio de Educación.

P58-Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua; se obtiene un porcentaje del 31% en relación a la función de frecuencia, el 47% en la función de importancia y el 44% en la función del nivel de formación, estimándose como bueno, valores diferentes a los de los empleadores 38%,41%, 41% respectivamente, es por esto que se puede notar que existe un alto déficit del dominio de una segunda lengua lo que limita que los y las docentes puedan salir al exterior a realizar el mejoramiento profesional por medio de becas que actualmente ofrece el gobierno.

#### **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. Conclusiones**

- Se caracterizó que de los ocho docentes titulados, seis de ellos se encuentran ejerciendo la docencia, una de ellas ejerce un cargo administrativo mientras que la otra realiza un trabajo independiente.
- Se indagó a los docentes encuestados sobre si realizan estudios a nivel superior y se observó que ninguno de ellos cuenta actualmente con un título de cuarto nivel.
- Se estableció que los docentes titulados en la actualidad se encuentran realizando su labor docente de acuerdo al título obtenido por la UTPL.
- Se conoció que los docentes titulados aumentan la función de frecuencia al momento de hablar sobre su desempeño laboral, mientras que al contrario los empleadores manifiestan un porcentaje menor.
- Se percibió la importancia que los titulados otorgan a las tareas propias de su labor, la mayoría afirma un cumplimiento absoluto, mientras que los directivos tienen un criterio menor.
- Se conoció que el nivel de formación académica según los titulados es muy buena, mientras que desde el punto de vista de los directivos es de un inferior.
- Se realizó la propuesta de implementar y aplicar “Técnicas y metodologías pedagógicas innovadoras” por parte de los docentes titulados de la UTPL, para generar mayor desarrollo en la educación.

#### **4.2. Recomendaciones**

- Exhortar a los docentes que al momento de ejercer su profesión lo realicen en la especialidad que les corresponde, a fin de optimizar recursos otorgados por el Estado a las instituciones educativas.
- Solicitar a los docentes titulados continuar con su preparación académica a fin de alcanzar una carrera de cuarto nivel.
- Participar en los concursos que oferta el Ministerio de Educación para que puedan insertarse con facilidad en el mundo laboral.
- Diseñar planificaciones de acuerdo a las corrientes actuales del pensamiento y de la Reforma Curricular..
- Valorar el nivel de importancia que los titulados hacen de su labor profesional.
- Ampliar el nivel de formación de los docentes titulados mediante círculos de estudio.

- Aplicar “Técnicas y metodologías pedagógicas innovadoras” para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

## **Bajo nivel de aplicación de técnicas y metodologías pedagógicas por parte de los docentes titulados de la UTPL del período 2007-2012.**

### **5.1 Justificación**

La Universidad Particular de Loja como requisito para la obtención del título en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica entregó a cada uno de los egresados y egresadas una lista de 8 docentes titulados durante los años 2007-2012 para detectar si están realizando el ejercicio docente. Luego de realizada la investigación se pudo detectar que solamente ejercían 6 docentes titulados.

Aplicadas las encuestas se logró averiguar que de acuerdo a la tabla del Baremo de las tareas del trabajo tanto de los docentes titulados como de los directivos arroja un promedio de 16 que es el nivel más bajo dentro del aspecto de la autoevaluación de la práctica docente, que se refiere a la frecuencia, importancia y nivel de formación, lo que establece que existe un bajo perfil en la aplicación de técnicas y metodologías pedagógicas.

Por otra parte los beneficiarios directos de la capacitación docente son los estudiantes por cuanto les permiten el desarrollo de destrezas y constituirse en entes propositivos que puedan ser útiles a la sociedad.

El Ministerio de Educación en los últimos años se halla empeñado en mejorar el sistema educativo por cuanto el mismo adolece de una serie de fallas y falencias en el sistema pedagógico y en la enseñanza aprendizaje de los estudiante y por tanto es obligación de quienes ejercemos la docencia capacitarnos, estudiar nuevas metodologías y técnicas a fin de poder impartir una educación de calidad y calidez.

### **5.2 Objetivos**

Alcanzar la capacitación de los docentes titulados por medio de las ofertas que promueven tanto el Ministerio de Educación así como la de las universidades.

Mejorar las técnicas y metodologías pedagógicas

Dominar la aplicación de las Tecnologías de la Información y Comunicación. (TICs)

Incrementar el desarrollo de las destrezas, habilidades y conocimientos. (Competencias)

### 5.3 Metodología: Matriz de marco lógico

#### 5.3.1 Análisis de involucrados.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Docentes Titulados	Desarrollar los conocimientos y estar al tanto de las metodologías y estrategias	<p>Aplicación de técnicas y metodologías</p> <p>Desarrollo de las competencias (destrezas, habilidades y conocimientos) en los estudiantes.</p> <p>Actitud de cambio</p> <p>Evaluación y retroalimentación</p>	Recursos: Disponibilidad para el estudio	Actitud de cambio	Falta tiempo para planificar

		<p>inadecuadas</p> <p>Irresponsabilidad</p> <p>Escases de material didáctico</p>			
Empleadores o Directivos	Tener personal capacitado.	<p>Escases de capacitación</p> <p>Desconocimiento de la LOEI.</p>	<p>Recursos: La Ley y su Reglamento</p> <p>Mandatos: Prestar las facilidades para que los docentes se puedan preparar.</p>	Mejorar el prestigio institucional	Demasiado autoritario
Padres de familia o representantes	Poseer una profesión	Falta de tiempo en el hogar y en el trabajo	Recursos: Apoyo del hogar.	Colaborar con los docentes	Perdidas en el año de básica
Los estudiantes	Aprender mediante técnicas innovadoras.	Capacidad de síntesis limitada	Recursos: Presupuesto del estado.	Respeto de sus derechos y el cumplimiento	Saturados con tantos trabajos, no se adaptan al

		Bajo rendimiento	Mandatos: Servir a los intereses de los estudiantes.	de los deberes.	nuevo sistema por quimestre.
--	--	------------------	--	-----------------	---------------------------------

### 5.3.2 Análisis de problemas.

<b>EFEECTO 1</b>	<b>EFEECTO 2</b>	<b>EFEECTO 3</b>	<b>EFEECTO 4</b>
Deficiente desarrollo de las capacidades y potencialidades educativas de los estudiantes.	Estudiantes con bajas capacidades y potencialidades de educación integral.  Egresados con Dificultades de acceso a las universidades  Individuos vulnerables frente a la sociedad  Individuos con mayores posibilidades de permanecer en la Pobreza	Inversión en la educación de sus hijos desperdiciada.	Desprestigio institucional  Baja demanda de oferta educativa institucional.
<b>PROBLEMA CENTRAL</b>			
<b>Bajo nivel de aplicación de técnicas y metodologías pedagógicas de los docentes titulados.</b>			
<b>CAUSA 1</b>	<b>CAUSA 2</b>	<b>CAUSA 3</b>	<b>CAUSA 4</b>
1.Bajo nivel de capacitación de los docentes  2.Desinterés	1.Bajo nivel de desarrollo de las tecnologías de información y comunicación	1.Infraestructura educativa y mobiliario inadecuado, obsoleta  2 mal uso de la infraestructura	1 Resistencia al cambio por parte de directivos, profesores y padres de familia.  2Temor, miedo a lo

<p>irresponsabilidad de docentes</p>	<p>2. Inadecuada utilización de equipamiento tecnológico existente</p>	<p>educativa y del mobiliario por parte de los propios</p>	<p>nuevo y al fracaso</p>
<p>3 Desconocimiento de las tics por parte de los docentes.</p>	<p>3 Insuficiencia de recursos para el uso óptimo de los equipos existentes.</p>	<p>estudiantes y público en general.</p>	

### 5.3.3 Análisis de objetivos.

OBJETIVO 1	OBJETIVO 2	OBJETIVO 3	OBJETIVO 4
<p>Contribuir a mejorar el desarrollo de las capacidades y potencialidades educativas de los estudiantes.</p>	<p>Lograr en los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, profesores, padres de familia) habilidades y destrezas en el manejo de los herramientas informáticas y de las tecnologías de la información.</p> <p>Dotar a los estudiantes que han egresado de EGB-ES, de herramientas para el adecuado acceso a la universidad.</p> <p>Brindar mejores condiciones y oportunidades a grupos vulnerables para enfrentar los problemas cotidianos.</p>	<p>Implementar Infraestructura educativa y mobiliario adecuado a las necesidades educativas propuestas.</p>	<p>1 Propender a una actitud y predisposición por parte de directivos, profesores y padres de familia.</p>
OBJETIVO CENTRAL			
<b>Implementar y aplicar las nuevas técnicas y metodologías pedagógicas por parte de los docentes titulados.</b>			

### **5.3.4 Análisis de estrategias.**

1. Implementar mecanismos de motivación a los maestros a fin de que por su propia voluntad inicien procesos de formación y capacitación en las nuevas técnicas y metodologías pedagógicas propuestas por el MINEDUC.
2. Propiciar el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación a los miembros de las unidades y de la comunidad educativas.
3. Implementar y adecuar la infraestructura educativa, el equipamiento técnico y el mobiliario, a fin de lograr ambientes de trabajo adecuados.
4. Inducir un cambio cultural en la comunidad educativa a fin de que los procesos de cambio sean aceptados por los involucrados o miembros de la comunidad educativa.

Fin: Desarrollar las capacidades y potencialidades en los estudiantes

Propósito: Implementar y aplicar las nuevas técnicas y metodologías pedagógicas por parte de los docentes titulados.

Componentes resultados:

R1 Maestros titulados capacitados en las nuevas herramientas, técnicas y metodologías pedagógicas propuestas por el MINEDUC

R2 Infraestructura educativa y mobiliario adecuado a las necesidades educativas propuestas.

R3 Directivos, profesores y padres de familia predispuestos al cambio en sus hábitos educativos.

Actividades principales:

1R1 Diseñar módulos de formación y capacitación a maestros.

2R2 Implementar módulos de formación y capacitación a maestros.

3R3 Diseñar módulos de formación y capacitación en el manejo de herramientas informáticas y de las nuevas tecnologías de la información para miembros de la comunidad educativa.

## 5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

### 5.4.1 Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)		MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	L. Base	Meta		
<p><b>FIN</b> (OBJETIVO DE DESARROLLO)</p> <p>Desarrollar las capacidades y potencialidades en los estudiantes en los procesos educativos</p>	<p>Antes de implementar el proyecto, el 30% de los estudiantes pierden el año de básica.</p>	<p>Al primer año implementado el proyecto, los estudiantes son promovidos en un 90%</p>	<p>Estadísticas de los estudiantes promovidos de año.</p>	<p>Interés por desarrollar sus capacidades.</p>

<p><b>PROPÓSITO</b> <b>(OBJETIVO GENERAL;</b> <b>SITUACIÓN FINAL)</b></p> <p>Implementar y aplicar las nuevas técnicas y metodologías pedagógicas en los procesos de enseñanza aprendizaje por parte de los docentes titulados</p>	<p>Antes de implementar el proyecto los docentes titulados aplican metodologías tradicionales. En un 90% y apenas un 10% de metodologías y técnicas modernas.</p>	<p>Luego de implementado el proyecto, los maestros titulados aplican en un 90% las técnicas y metodologías pedagógicas modernas.</p>	<p>Encuestas, entrevistas.</p>	<p>Voluntad política por parte de directivos y comunidad educativa -Disponibilidad de recursos adecuada</p>
<p><b>COMPONENTES-RESULTADOS</b></p> <p>R1 Maestros titulados capacitados en las nuevas</p>	<p>Conseguir la capacitación</p>	<p>Los docentes titulados</p>	<p>-Certificados de promoción.</p>	<p>-Oferta educativa disponible y accesible</p>

herramientas, técnicas y metodologías pedagógicas propuestas por el MINEDUC	constante de los docentes titulados en un 90% al término de sus estudios universitarios.	están capacitados en un 95% al término de sus estudios universitarios.	-Informes de los tutores. Cuadro de notas.	-Maestros titulados dispuestos a capacitarse
R2 Miembros de la comunidad educativa (estudiantes, profesores, padres de familia) dotados de habilidades y destrezas en el manejo de las herramientas informáticas y de las tecnologías de la información.	Al inicio del año escolar los estudiantes, profesores y padres de familia tienen un 40% de dominio de las destrezas en el manejo de las TICs	Al finalizar el año escolar los estudiantes, profesores y padres de familia han alcanzado en un 90% el dominio de destrezas	-Módulos de aprobación -Listado de asistencia	Miembros de la comunidad educativa dispuestos a capacitarse
R3 Infraestructura educativa y mobiliario adecuado a las necesidades educativas propuestas.	La institución educativa	Al término del año escolar	-Oficios -Fotografías	Presupuesto disponible

<p>R4 Directivos, profesores y padres de familia predispuestos al cambio en sus hábitos educativos.</p>	<p>carece en un 80% de una Infraestructura educativa y mobiliario adecuado.</p> <p>Al inicio del año escolar se da el 20% de participación y colaboración de los miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>se habrá conseguido el 100% de la construcción de una escuela del Milenio.</p> <p>Al culminar el año lectivo se logra conseguir el 80% de colaboración y participación de los miembros de la comunidad educativa</p>	<p>-Proyecto</p> <p>-Registro de asistencia</p> <p>-Actas</p> <p>-Deberes y Tareas de los estudiantes.</p> <p>-Diario de trabajo</p>	<p>Directivos, profesores y padres de familia dispuestos a participar de forma positiva.</p>
<p><b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b></p> <p>1.R1 Diseñar módulos de</p>	<p>PRESUPUESTO</p>			

formación y capacitación a maestros	US. \$ 300,00	Maestros Módulos	Maestros capacitados dispuestos a diseñar e implementar módulos de formación.
2R1 Implementar módulos de formación y capacitación a maestros	US. \$ 100,00	Maestros Módulos	Miembros de la comunidad educativa decididos a diseñar e implementar módulos de formación y capacitación en el manejo de herramientas informáticas y de las nuevas tecnologías
1R2 Diseñar módulos de formación y capacitación en el manejo de herramientas informáticas y de las nuevas tecnologías de la información para miembros de la comunidad educativa	US. \$ 350,00	Miembros de la comunidad educativa Módulos	
	El presupuesto des de setecientos cincuenta dólares  americanos		

### 5.5 Resultados esperados

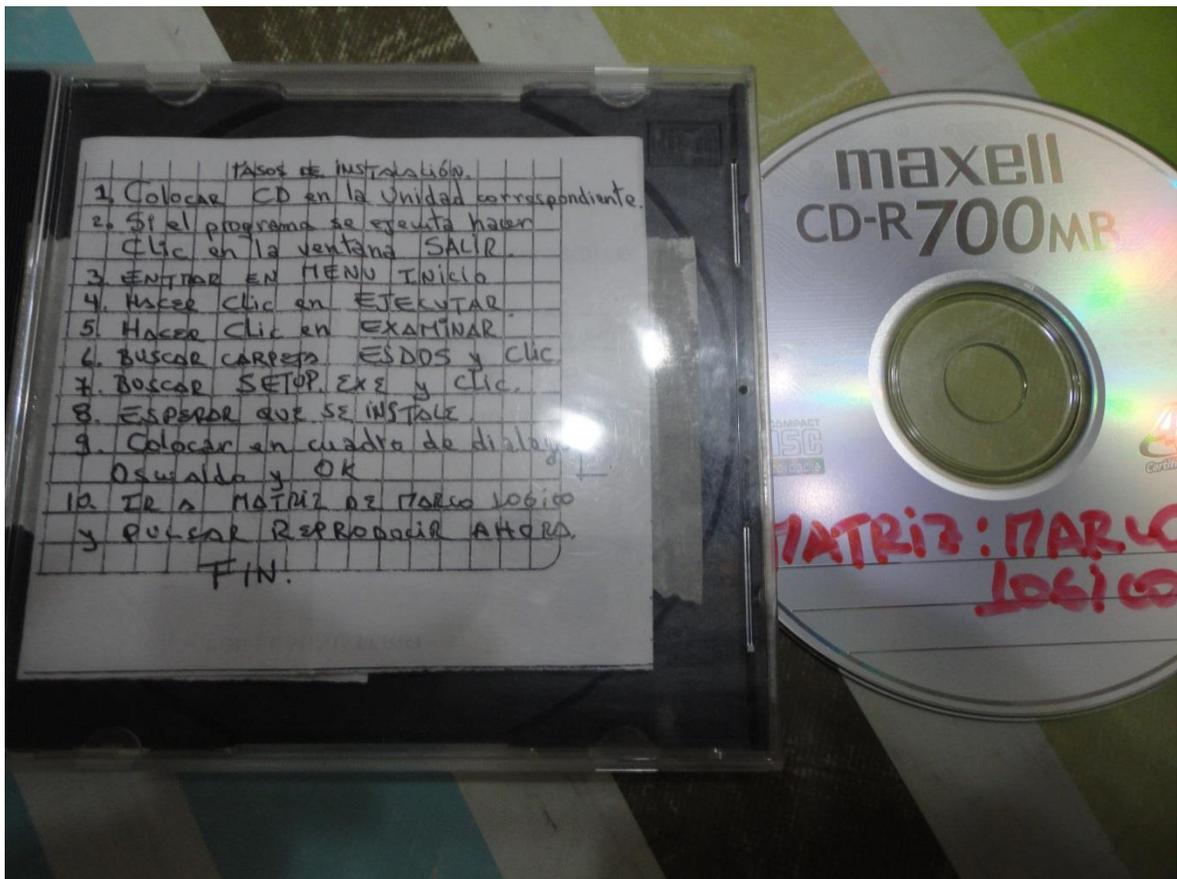
RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					F.Inicio	F.Final
R1 Maestros titulados capacitados en las nuevas herramientas, técnicas y metodologías pedagógicas propuestas por el MINEDUC	1.R1 Diseñar módulos de formación y capacitación a maestros	1.Implementar mecanismos de motivación a los maestros a fin de que por su propia voluntad inicien procesos de formación y capacitación en las nuevas técnicas y metodologías pedagógicas propuestas por el MINEDUC.	Se lo realizará en la medida que avance el proyecto, mediante un monitoreo constante de todas las acciones que realicen los involucrados.	US. \$ 300,00	02/09/13	01/11/13
	2R1 Implementar módulos de formación y capacitación a maestros	2. Propiciar el uso de las		US. \$ 100,00	02/12/13	27/12/13

R2 Miembros de la comunidad educativa (estudiantes, profesores, padres de familia) dotados de habilidades y destrezas en el manejo de las herramientas informáticas y de las tecnologías de la información.	1R2 Diseñar módulos de formación y capacitación en el manejo de herramientas informáticas y de las nuevas tecnologías de la información para miembros de la comunidad educativa	nuevas tecnologías de la información y comunicación a los miembros de las unidades y de la comunidad educativas.	Detectar el cumplimiento de habilidades y destrezas por medio de indicadores de evaluación.	US. \$ 350,00	02/01/14	01/02/14
---	---	--	---	---------------	----------	----------

## 5.6 Bibliografía de la propuesta

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. OFICINA DE EVALUACIÓN.  
Evaluación: una herramienta de gestión para mejorar el desempeño de los proyectos.  
USA: Washington, BID, 1997. <http://www.iadb.org/cont/evo/spbook/laevalua.htm>  
(consultada 06/08/07)

## 5.7 Anexos de la propuesta (opcionales)



## 6. BIBLIOGRAFÍA

Alonso, L., Fernández, C., Nyssen, J. (2009). El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado de [http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)

Agencia de evaluación de la calidad y acreditación, ANECA (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización. Recuperado de [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)

Avalos, B. (2009). La Inserción Profesional de los Docentes. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Ministerio de Educación (2013). Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/>

León, M. (2013). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado de [http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dQByZLahwV4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Valle,+L.+M.+\(2006\).+J%C3%B3venes+y+mercado+de+trabajo+en+el+Ecuador.+Flacs+o+Sede+Ecuador.&ots=ABZHvOzBav&sig=KVxeqs8QqlykG2zQJzH1Vuo2ptw#v=onepage&q&f=false](http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dQByZLahwV4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Valle,+L.+M.+(2006).+J%C3%B3venes+y+mercado+de+trabajo+en+el+Ecuador.+Flacs+o+Sede+Ecuador.&ots=ABZHvOzBav&sig=KVxeqs8QqlykG2zQJzH1Vuo2ptw#v=onepage&q&f=false)

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado de <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

Sánchez, M., Pesquero, E. (2002). La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros. Recuperado de

<http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED0202120141A/16657>

Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y las profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24p89.pdf>

10 Valores en la educación semipresencial. Recuperado de

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n10/art5.pdf>

## **7. ANEXOS**

## Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

### FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

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

## Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas

### CÓDIGOS

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

-Considerar que cada encuesta tiene su propio código, por lo tanto no puede haber dos encuestas realizadas a dos titulados distintos con la misma numeración.

-Los listados con los códigos que deben colocar ya se encuentran organizados y estipulados y se adjuntan en la hoja Excel denominada códigos.

Ejemplo del código completo del primer investigado:

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

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

Ejemplo del código completo del primer directivo:

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

-Al momento de realizar la investigación de campo, no se olvide de llenar la ficha de contacto.

-En el manual para la elaboración del trabajo de fin de titulación,

denominado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL” se encuentra en anexos las cartas dirigidas a los docentes titulados y a los directivos. No se olviden de imprimir las y presentarlas al momento de realizar el contacto.

-Recuerde que usted debe entrevistar al directivo y realizar las 5 preguntas que se encuentran en su Manual para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación; para esto, debe llevar cámara de fotos, grabadora, un cuaderno de apuntes. Esta entrevista la debe incluir en su trabajo de investigación, en el apartado de anexos.

-Un aspecto importante a considerar es que ahora ustedes tienen un solo instrumento para los docentes, denominado ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA, dividido en dos apartados (A. Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL; y , B. Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL) lo que va a facilitar la impresión y recolección de los datos. Y otro instrumento denominado “INVENTARIO DE TAREAS DOCENTES”, que está dirigido a directivos.

- El directivo que debe llenar el “Inventario de Tareas del trabajo Docente”, es la persona que conoce sobre las actividades que realiza el docente titulado de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, por lo tanto, se lo debe llenar desde el conocimiento de las actividades o tareas que realiza el titulado de Ciencias de la Educación de la UTPL. Este inventario no es para conocer las actividades administrativas que realiza el directivo. Este inventario va a ser útil al momento de analizar los datos, para poder realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo.

-Luego de la aplicación de los instrumentos, revise que se encuentren

contestados correctamente y que no queden ítems sin responder.

-Si encuentra algún ítem que no comprenda, por favor busque información sobre el mismo, antes de solicitar que llenen los instrumentos para que usted sea quien oriente a los encuestados.



  
 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 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 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 responda 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 (28, 38, 48 años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (38, 68, 78 años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (88, 98, 108 años de EGB)		
11.5	Bachillerato (18, 28, 38)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		





## 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.

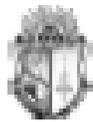
- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco al final de cada aspecto, marcado con letras (a, b, c, d, e, f, 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			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ASPECTOS METODOLÓGICOS-ORGANIZATIVOS	1	Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos											
	2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes											
	3	Planificar actividades de aula											
	4	Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas											
	5	Organizar espacios de aula											
	6	Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura											
	7	Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje											
	8	Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada											
	9	Aplicar las didácticas específicas de la asignatura											
	10	Aplicar la psicología de la educación en el aula											
	11	Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos											
	12	Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos											
	13	Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias											
	14	Revisar las tareas estudiantiles											

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





**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:

**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.

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				
Aspectos metodológicos-pedagógicos	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 los didácticos específicos 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





### Anexo 3: Evidencias fotográficas



I0087



I0084



I0086



I0088



D0084



D0086



I0081



D0081



I0083



D0083



I0085



D0088



I0082

#### Anexo 4: Entrevista dirigida a los directivos

<p>1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

## Anexo 5: Carta para titulados de la UTPL.



Universidad Técnica Particular de Loja



*La Universidad Católica de Loja*

### **Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

De mi consideración:

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

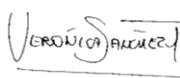
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;


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

## Anexo 6: Solicitud para directivos de los centros educativos.



Universidad Técnica Particular de Loja

*La Universidad Católica de Loja*

### **Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

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

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

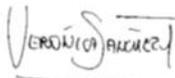
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;


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

**Anexo 7: Nómina de investigadores titulados**

2007-2012

<b>CÓDIGO</b>	<b>CÉDULA</b>	<b>TITULADO</b>	<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA</b>	<b>LUGAR</b>
I0081 CXI	0101858140	CÓRDOVA SACOTO TANIA JAMILET	UNIDAD EDUCATIVA ZOILA ESPERANZA PALACIOS	CUENCA
I0082	0101830230	CORRAL CHACÓN MARÍA ROSA FRANCISCA	CONFERENCIA SAN VICENTE DE PAÚL	CUENCA
I0083	0103198016	CORTE LOZADO GLORIA ESTHELA	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA VICENTE PEÑA REYES	GUALACEO
I0084	0103613261	CORTE ROJAS CARMIÑA ELIZABETH	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA JULIO MARÍA MATOVELLE	CUENCA
I0085	0103788790	BUENO AUQUILLA ANA LUCÍA	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ERNESTO LÓPEZ	SÍGSIG
I0086	0103453429	FAJARDO SAMANIEGO NORMA BEATRIZ	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA DOMINGO SAVIO	SÍGSIG
I0087	0103439626	LEÓN LOJANO BLANCA ALICIA	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FRANCISCO CISNEROS	SÍGSIG
I0088	0102955093	ZHIMNAY PULLA FRANKLIN SECUNDINO	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ERNESTO LÓPEZ	SÍGSIG