



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Montes de Oca Saraguro, Vanessa Carolina

DIRECTORA: Eras Gallegos, Leslye Fátima Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO - VILLA FLORA.

2013

CERTIFICACIÓN

Mg.

Leslye Eras Gallegos

DIRECTORA 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 la profesional en formación: Montes de Oca Saraguro Vanessa Carolina; 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, octubre de 2013

(f).....

1713807970

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Vanessa Carolina Montes de Oca Saraguro, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f).....

Autora Montes de Oca Saraguro Vanessa Carolina

Cédula 1713807970

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mi amado Padre, por apoyarme incondicionalmente en mis estudios, por ser ese motor que me mueve a superarme cada día y sobre todo por ese gran amor y comprensión que me brinda pese a toda circunstancia.

AGRADECIMIENTO

Ante todo agradezco a Dios, Dueño y Señor de todo, por derramar sus bendiciones sobre mí y permitirme cumplir una meta más en mi vida. En segundo lugar quiero agradecer desde el fondo de mi corazón nuevamente a mi Padre terrenal, por su confianza, apoyo y motivación hacia mí. Mil gracias.

Vanessa Carolina Montes de Oca Saraguro

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	
1.1 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	7
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.....	9
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	11
1.4 Estándares de la calidad educativa, aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura	13
1.5 Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente.....	15
1.6 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	17
1.7 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	19
1.8 Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios	21
1.9 El malestar docente.....	23
1.10 Los heterónimos del docente: Identidad, selfs y enseñanza.....	25
CAPÍTULO II	
METODOLOGÍA	
2.1 Diseño de la investigación	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	29
2.2.1 Métodos.....	29

2.2.2 Técnicas.....	30
2.2.3 Instrumentos de investigación.....	31
2.3 Preguntas de investigación.....	33
2.4 Contexto.....	33
2.5 Población y muestra	35
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales y económicos.....	36
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	38

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	41
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	41
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	41
3.1.1.2 Edad.....	42
3.1.1.3 Género.....	43
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	43
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	43
3.1.2.2 Tipo de educación del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	44
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	44
3.1.3 Características laborales.....	46
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.....	46
3.1.3.2 Números de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	47
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	48
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	48
3.2 Valoración docente de la profesión.....	50
3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	50
3.3 Satisfacción docente.....	51

3.4	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	53
3.4.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	55
3.4.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.....	55
3.4.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	57
3.4.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	59
3.4.5	Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	62
3.4.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	64
3.4.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	66
CAPÍTULO IV		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
4.1	Conclusiones.....	70
4.2	Recomendaciones.....	73
CAPÍTULO V		
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN		
5.1	Tema.....	76
5.2	Justificación.....	76
5.3	Objetivos.....	76
5.4	Metodología: Matriz del marco lógico.....	77
5.4.1	Análisis de involucrados.....	77
5.4.2	Análisis de problema.....	78
5.4.3	Análisis de objetivos.....	79
5.4.4	Análisis de estrategias.....	80
5.5	Plan de acción.....	81
5.4.1	Matriz del marco lógico.....	81
5.6	Resultados esperados.....	82
5.7	Bibliografía de la propuesta.....	82
BIBLIOGRAFÍA.....		84
ANEXOS.....		87
Anexo 1: Carta de titulados.....		87

Anexo 2: Carta de empleadores.....	88
Anexo3: Fichas de contactos para titulados-empleadores.....	89
Anexo 4: Instructivo para realizar la investigación de campo.....	90
Anexo 5: Encuesta a titulados e inventario de tareas de trabajo.....	91
Anexo 6: Entrevista a directivos e inventario de tareas de trabajo.....	97
Anexo 7: Matriz de ingreso de datos.....	101
Anexo 8: Fotografías.....	105

RESUMEN

Esta investigación forma parte de 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 UTPL. Fue llevada a cabo en el cantón de Pichincha, con una muestra de 7 titulados del 2007-2012, de los cuales 2 trabajan en instituciones fiscales, 2 en municipales y 2 en particulares. Se aplicó una encuesta a empleadores y titulados, con el fin de conocer su situación laboral actual, determinar el grado de relación entre formación académica y actividad laboral, caracterizar su puesto de trabajo, conocer la frecuencia, importancia y nivel de formación de los docentes, lo que permitió desarrollar una propuesta de intervención educativa en base a las necesidades encontradas en la Investigación.

Los resultados muestran que la mayoría de los titulados trabajan en puestos relacionados con la docencia, pocos estudian una maestría, ninguno asiste a cursos de actualización de tecnologías y aprendizaje de una segunda lengua. Considerando estos resultados se formuló la propuesta de un taller de actualización sobre el uso de las (TICs).

PALABRAS CLAVES: Titulados en Educación Básica de la UTPL, encuestas, inventarios, grado de relación entre formación académica y actividad laboral, propuesta de Intervención educativa.

ABSTRACT

This research is part of an educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education in Basic Education Mention UTPL. It was held in the canton of Pichincha, with a sample of 7 graduates from 2007 to 2012, of which 2 work on fiscal institutions, 2 in municipal and private 2. A survey employers and graduates, in order to meet their current work situation, determine the degree of relationship between academic and work activity, characterize its job, to know the frequency, importance and level of training of teachers, allowing develop a proposal based educational intervention to the needs encountered in Research.

The results show that the majority of graduates work in jobs related to teaching, few study a masters, none attends courses to update technologies and learning a second language. Considering these results was developed proposing a teacher workshop on the use of (TICs).

KEY WORDS: Basic Education Graduates in UTPL, surveys, inventories, degree of relationship between academic and work activity, educational intervention proposal.

INTRODUCCIÓN

Las universidades son un elemento fundamental para el desarrollo de las sociedades, pues son el lugar donde se transmite el conocimiento a los estudiantes, el mismo que será usado con el fin de apoyar al desarrollo económico, social, político y cultural de una nación. Es en la Universidad donde se prepara a personas para ocupar diversas plazas de trabajo,

Debido a esto la Universidad Técnica Particular de Loja, planteó la necesidad de realizar un estudio que permita hacer un seguimiento a sus titulados de Educación Básica del 2007-2012, para conocer su situación actual laboral, las actividades que desempeñan, al igual que detectar si existen falencias en las necesidades de formación en actividades tales como, asistir a cursos de actualización en el uso de las TIC's y aprendizaje de una segunda lengua.

Es por esto que la Universidad Técnica Particular de Loja, basada en su misión de potenciar los procesos de formación humana y profesional de sus estudiantes realiza 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, para conocer su desempeño en los aspectos metodológicos-didácticos, autoevaluación de práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, trabajo en equipo; y formación; con el fin de potenciar la formación profesional de sus estudiantes, desarrollando competencias necesarias que les permitan ingresar al sistema laboral.

La presente investigación estuvo desarrollada en tres momentos:

Primer momento, estuvo enfocado a recolectar información bibliográfica, en varias fuentes como libros, artículos, publicaciones, entre otros documentos relacionados a temas tales como, características generales del docente latinoamericano, nivel ocupacional actual del docente, valoración docente de la profesión y satisfacción docente. Una vez seleccionados los artículos se procedió a realizar la lectura y síntesis de los mismos.

En el segundo momento comenzó la investigación de campo, en la cual la universidad asignó 7 titulados, de un total de 1849 docentes titulados de la modalidad abierta y a distancia, del período entre el 2007 al 2012. En esta fase fue necesario hacer un acercamiento al lugar de investigación, esto quiere decir contactar a los titulados investigados designados a cada

investigador y aplicar los instrumentos de investigación. A los titulados se aplicó la "Encuesta a titulados en ciencias de la Educación, Mención Educación Básica", mientras que sus empleadores desarrollaron la "Encuesta a directivos, inventario de tareas del trabajo docente", al igual que una entrevista que constaba de 5 preguntas. Estos instrumentos se aplicaron con el fin de conocer la situación laboral actual de los titulados, determinar el grado de relación entre formación académica y actividad laboral, caracterizar su puesto de trabajo y comparar el criterio de los titulados y empleadores en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación que presentan los docentes en la ejecución de actividades mencionadas en el inventario de tareas. Con toda la información recabada se realizó el análisis y discusión de resultados, por medio de tablas y gráficos, y mediante un correcto análisis son interpretados.

En el tercer y último momento se elaboró el informe final de la investigación con los resultados obtenidos, los mismos que permitieron elaborar la propuesta "Taller de actualización sobre las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's) para aplicación en el aula". Con la misma se pretende mejorar la calidad de enseñanza del titulado de Educación Básica de la UTPL, y de igual manera lograr una reflexión acerca de la importancia de la actualización permanente, que conozcan la potencialidad de la tecnología en la docencia y sobre todo que aprendan a utilizar la tecnología en la práctica educativa.

Todo lo anteriormente expuesto permitió cumplir el objetivo general de este informe al realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la UTPL.

De la misma forma los objetivos específicos fueron cumpliéndose:

- El objetivo de caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la UTPL, fue llevado a cabo mediante el conocimiento acerca del lugar donde trabajan, cuantos investigados ejercen la docencia en el área de su especialidad y el tipo de sostenimiento de la institución donde trabajan.
- En cuanto al objetivo de indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, se cumplió al comparar el criterio de ambos en cuanto a frecuencia, importancia nivel de formación de cada una de las actividades, para así determinar las tareas que más se ejecutan y su relevancia.
- Mediante la información obtenida se conoció a los titulados que están trabajando en un puesto relacionado con sus estudios y sobre todo si lo hacen enseñando materias de su

especialidad por lo que el objetivo de establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, fue otro objetivo cumplido.

- Al aplicar el inventario de tareas tanto a los docentes como a los empleadores se logró conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan sus actividades relacionadas a la labor docente desde el punto de vista de ambos.
- El objetivo de conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, de igual manera fue llevado a cabo mediante la resolución del inventario de tareas por parte de titulados y docentes.
- El último objetivo de conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, también se cumplió al comparar los resultados obtenidos de la aplicación de los inventarios a docentes y sus respectivos empleadores.

Esta investigación fue factible, debido a que se proporcionó los medios económicos para realizarla, mientras que la universidad facilitó los instrumentos que se utilizaron en la misma. En cuanto a la aplicación de las encuestas a los titulados, no hubo ningún inconveniente, pues todos se mostraron prestos a participar, en relación a los directivos fue un poco complicado localizarlos por cuestiones de horarios, pero a pesar de eso se logró contactarlos, excepto a uno, que por ser dueño de un colegio internacional, viaja constantemente.

En la parte de metodología, se estableció el diseño de la investigación, describiéndose los métodos utilizados en la misma. La validación de instrumentos contó con el aval de la UTPL, quién formuló el instrumento para la recolección de datos. El trabajo de campo se llevó a cabo, al igual que la respectiva interpretación y análisis de resultados, en base al producto obtenido en las encuestas y entrevistas aplicadas tanto a titulados como a empleadores.

CAPÍTULO I

SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

Luis Enrique Alonso

Carlos, J. Fernández Rodríguez

José M Nyssen (2008)

Alonso, Fernández y Nyssen, en su artículo presentan la relación existente entre las cualificaciones de educación superior y el mercado de trabajo en España. Para lo cual se formaron grupos de discusión, tanto de empleadores como de titulados, quienes compartieron su opinión frente a esta temática.

Desde hace varias décadas se afirma, por parte de medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil que la universidad está en crisis. Hay una crítica muy difundida de que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas, debido a la notable precariedad por parte de los egresados y a su tardía incorporación al mercado laboral por parte de los mismos. En otra posición, hay quienes consideran que aunque tardíamente, los jóvenes con estudios superiores presentan mejores perspectivas profesionales a largo plazo, validando así la función de las Universidades.

En cuanto al discurso de los titulados, este se presenta en tres quejas principales: en la primera comentan estar muy desencantados con su suerte en el mercado laboral, pues sus expectativas no han sido cubiertas durante los últimos años, donde trabajadores como albañiles o electricistas han alcanzado mayores sueldos que ellos. La segunda queja que expresan los titulados noveles, directamente relacionada con la primera queja, es la del enorme paro que sufren por la falta de salidas, sobre todo, en las carreras de ciencias sociales y jurídicas. La tercera gran queja es relativa a la falta de aplicación de los conocimientos de la carrera, pues consideran que han invertido varios años de su vida en estudiar algo que el mercado laboral no demanda. Los titulados universitarios creen que parte de las dificultades del mercado de trabajo, se debe a la configuración de los planes de estudios, que son acusados de estar obsoletos, contar con demasiada teoría y proporcionar una formación real en pocas asignaturas.

Por otra parte los empresarios exigen muchas veces a los titulados, competencias que no constan ni fueron parte de su pensum académico, por ejemplo: habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional, entre otras, dando como resultado que los recién titulados se sientan decepcionados y frustrados, al no poseer este tipo de competencias. Mientras que a la hora de contratar al personal, los empresarios ponen énfasis en la actitud que presentan los postulantes al puesto de trabajo, estos entienden por actitud a una forma de comportamiento en la que se expresa, de forma clara y sin ambages, que hay un deseo por trabajar en la empresa, muestra de compromiso hacia la labor a desempeñar. En su discurso, la actitud es indispensable al momento de decidir quiénes serán sus futuros trabajadores.

Finalmente en la investigación realizada por Alonso, Fernández y Nyssen, se observó dificultades en la conciliación de las expectativas de titulados y empleadores sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo y el uso real de las competencias. Por otra parte se puso en evidencia el desconcierto y un cierto desencanto de las nuevas generaciones de titulados universitarios en cuanto a las exigencias de dichos mercados. Igualmente se advirtió un desencuentro notable entre el discurso institucional de la nueva reforma de la educación superior y las prácticas cotidianas tal y como las perciben y realizan empleadores y titulados.

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

ANECA, Agencia Nacional de:
Evaluación de Calidad y Acreditación (2009)

De acuerdo a la información extraída de Aneca, en donde se analiza la situación actual de los titulados universitarios españoles en el proceso de inserción laboral, mediante grupos de discusión, los mismos que compartieron sus percepciones, experiencias y creencias acerca de esta importante temática, se desarrollará el siguiente trabajo.

Es evidente no solo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo, por lo que los mismos han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria.

Para estos jóvenes titulados el problema radica principalmente en la formación que brindan las Universidades, mientras que para el sector laboral existen otros factores que no necesariamente están vinculados con la formación académica, sino con la formación personal de los recién titulados, siendo así que existen algunos factores personales que dificultan su inserción laboral, tales como impericia, inexperiencia laboral, desconocimiento y temor. Contrastando a estos, existen factores positivos para un empleo, como lo son una joven edad, haber realizado prácticas y el saber idiomas.

En cuanto a la valoración de la universidad y de la formación recibida en la misma, los estudiantes, mencionan aspectos negativos y positivos. En cuanto a los aspectos negativos, los universitarios consideran que: la enseñanza es exageradamente teórica, no especializada, gran parte de las materias son innecesarias en el mundo laboral, no profundizan en la enseñanza de idiomas, se observa incompetencia por parte del profesorado, pues no están insertos directamente en el mundo laboral, por lo que vagamente podrían transmitir conocimientos necesarios para el mismo. Por otra parte, los mismos estudiantes universitarios consideran los siguientes aspectos positivos: en las aulas universitarias se da una potenciación de la capacidad de aprendizaje, se presenta una apertura al conocimiento, se desarrollan habilidades como la innovación, se aprenden metodologías de estudio e investigación y sobre

todo se interiorizan valores como la cooperación, que son tan necesarios en el mundo actual, donde los contactos y las redes de apoyo son la base de trabajo para muchas empresas.

A pesar de que los titulados reconocen aspectos positivos de la Universidad, estos tienden a percibir a la misma, como la responsable de la dificultad en la inserción laboral, pues le atribuyen responsabilidades que no necesariamente son parte de su quehacer educativo. En el otro lado de la moneda es necesario definir cuáles son las características personales de los recién titulados que dificultan su acceso al mundo laboral. Algunas de estos factores son: actitudes nihilistas, comportamiento pasivo, apatía, falta de motivación e implicación, escasa relación con el conocimiento, conductas irresponsables, inercia en el estudio, y la renuncia a asumir la responsabilidad personal durante el período de aprendizaje.

Finalmente, los rasgos de personalidad y carácter tienen mayor importancia que la formación de postgrados, pues estos no sólo facilitan la búsqueda de empleo, sino que son los aspectos que suelen valorarse más en los procesos de selección de personal. Ya que los empleadores tienen la idea de que las habilidades necesarias para el desempeño profesional se adquieren en el propio empleo, mientras que los rasgos de personalidad no, por lo tanto, las empresas no valoran tanto la formación recibida como el carácter y los rasgos de la personalidad.

1.3. La inserción profesional de los docentes.

Beatrice Ávalos (2009)

Avalos en su artículo presenta el inicio en el mundo laboral de los docentes desde varios contrastes, los mismos que se generan desde el punto de vista de diversos actores integrados en el Sistema Educativo, como lo son los mismos docentes, las autoridades educativas, compañeros de trabajo, padres de familia y los medios de comunicación, quienes constantemente están impartiendo su opinión, así en ocasiones realzan la importancia de la enseñanza, reconociendo su necesaria participación como mediador cultural, mientras que en otras ocasiones cuestionan la eficacia de la misma y sobre todo el desempeño del profesor. Estas opiniones polarizadas crean un cierto ambiente de inestabilidad para todo docente, más aún para quien está empezando con su práctica profesional.

A pesar de la gran cantidad de estudios referentes a la Inserción Laboral del docente, no se puede dar por cerrado el tema, pues la enseñanza está en constante transformación debido a los cambios abruptos en las reformas que aparecieron hace poco tiempo. De igual manera se conoce sobre las variaciones de la forma de enseñanza de un lugar a otro, de un nivel socioeconómico a otro, por lo que es necesario describir y conocer el escenario educacional en el que ingresan cada generación de nuevos docentes.

En el escenario cambiante de la inserción profesional de los docentes, se observan algunos factores que influyen en el mismo, tales como: políticas de mercado, nuevas reformas, la desvalorización pública de la docencia, la asignación de responsabilidades y el acompañamiento de los nuevos docentes. Según los estudios relacionados al tema, la falta de oportunidad de un acompañamiento o inducción en la inserción laboral de los docentes noveles tiene una repercusión directa en la rotación de docentes y en la decisión de continuar en la docencia.

La construcción de identidad profesional en la docencia es indispensable, por lo tanto la inserción profesional del docente novel constituye una etapa clave en la determinación de la misma. Por esta razón, estas nuevas experiencias laborables deberían ser lo más favorables para con el docente, sin factores que limiten su identidad profesional, sino por el contrario, que se presenten elementos que motiven su decisión o motivación por la enseñanza.

De esta manera para Ávalos es necesaria la creación de Políticas Sistémicas que reconozcan la etapa de inserción a la docencia como una fase en la cual el docente que acaba de ingresar al sistema educativo necesita un trato especial, en el que no se le asignen responsabilidades fuera de su alcance, donde se le permita tener una carga horaria por debajo de lo normal de una jornada, y que sobre todo se le brinde oportunidades de acompañamiento o tutorías en la medida de lo posible.

En cuanto a las acciones que se deben tomar en el Centro Escolar, le compete a la autoridad de la misma, organizar de manera tal, que exista una persona que se pueda encargar de recibir y orientar al docente que acaba de llegar. De igual manera se puede organizar reuniones periódicas, en las que participen los profesores noveles, junto con otros de mayor experiencia, quienes puedan despejar sus dudas y disminuir su nivel de ansiedad frente a determinadas situaciones. Sin duda para lograr cada uno de estos cambios es necesario un cambio de pensamiento y actitud hacia los docentes que acaban de ingresar al sistema educativo, pues se tiende a verlos como expertos, mientras que la realidad es que están por empezar su profesionalización.

1.4. Estándares de la calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

Ministerio de Educación (2012)

El Ministerio de Educación, al ser el organismo principal que regula el Sistema de Educación en el Ecuador es el encargado de emitir criterios de orientación que permitan a todas las personas involucradas en el quehacer educativo enfocarse en los mismos, y llevar a ejecución cada uno de estos parámetros que han sido definidos como Estándares de la Educación, para de esta manera alcanzar la Calidad Educativa, la misma que es reconocida por el Ministerio de Educación, según los servicios que ofrece, los actores que lo promueven y el resultado que permita llegar a las metas planteadas, como lo son: un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos. Por lo tanto para generar calidad educativa se debe tener presente aspectos como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática.

Ahora bien, es necesario ampliar el concepto de Los estándares de calidad educativa. Estos son orientaciones de carácter público que determinan los objetivos educativos para conseguir una educación de calidad. Cuando estos estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían realizar para que los estudiantes alcancen los aprendizajes planificados. Por lo tanto el Ministerio de educación, ha clasificado a los estándares de calidad, de la siguiente manera: de gestión escolar, de desempeño profesional, de aprendizaje y de infraestructura.

En cuanto a los estándares de gestión escolar, estos determinan la manera en la que se organizan y desarrollan los procesos de gestión en un plantel educativo, con el objetivo de mejorar la calidad de aprendizaje para los estudiantes. Por otra parte los estándares de desempeño profesional, determinan las características y prácticas de un docente de calidad, el mismo que debe mostrar un dominio del área que enseña y mostrar otras características importantes, tales como la implementación de una pedagogía variada, actualización permanente de sus conocimientos, la buena relación con los alumnos y padres de familia y sobre todo una firme ética profesional. Mientras que los estándares de aprendizaje, se refieren a descripciones de los logros de aprendizaje que los alumnos deben alcanzar en su proceso educativo. Finalmente los estándares de Infraestructura, son normas que determinan la

construcción y distribución de los espacios con los que deben contar las Instituciones Educativas, las mismas que están en pro de facilitar los requerimientos pedagógicos, para de esta manera trabajar a favor de la calidad educativa.

Para concluir, el Ministerio de Educación en cuanto a los Estándares, no solo ha tomado en cuenta aspectos académicos, sino una serie de factores que intervienen en la calidad del aprendizaje, los mismos que han sido mencionados y descritos anteriormente. Estos Estándares han sido desarrollados por los Ministerios de Educación, quien regula la Educación en el Ecuador, con el objetivo de orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua, por lo que el llevar a cabo la ejecución de los Estándares Educativos dará como resultado una Educación de Calidad en el Ecuador.

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

Denisse Vaillant (2009)

El siguiente trabajo es una síntesis del artículo extraído de la "Revista de currículum y formación del profesorado", en donde se menciona que el periodo de inserción del docente novel en el mundo de la enseñanza puede representar varios años, y es el momento en que el profesional tiene que desarrollar su identidad como docente al asumir las responsabilidades, como los retos presentados, pues existen una serie de factores que dificultan o facilitan la etapa de inserción, tales como, enfrentar la disciplina en el aula, generar motivación en los estudiantes, la planificación del trabajo en clase, no disponer de los materiales suficientes, y lidiar con problemas personales de los estudiantes.

Los docentes principiantes tienen que aprender de forma situacional lo que es relevante enseñar, y en estos primeros años es que aprenderá las competencias necesarias, lo cual les tomará algunos años hasta que puedan ser considerados como expertos en su materia. De tal manera que la inserción laboral en la docencia puede estar acompañada de tensiones, al igual que aprendizajes intensivos, los cuales irán consolidando con el paso del tiempo.

La iniciación a la docencia en Latinoamérica no presenta políticas que apoyen a los recién titulados a ingresar al mundo laboral, sin embargo en esta región se distingue cuatro modelos dominantes, que consisten en lo siguiente: el primero se caracteriza por dar, la responsabilidad completa al docente, sin oportunidad de una inducción u orientación. Mientras que el segundo, tiene la base del anterior, pero en este se presenta una relación espontánea con compañeros de trabajo, que de forma voluntaria se convierten en una especie de tutores informales para los profesores recién llegados. En cuanto al tercer modelo, este se presenta en situaciones particulares, en las que se asigna a una persona más experimentada a guiar al docente iniciado, convirtiéndose en una especie de mentor. Finalmente el cuarto modelo se caracteriza por la presencia de un mentor experimentado en procesos de inducción que ayudará al docente recién llegado en su proceso de adaptación, pero lamentablemente es un ideal todavía para América Latina.

Existen una serie de programas de inserción a la docencia que han implementado otros países más avanzados, arrojando resultados exitosos, entre los cuales son: la preparación de módulos de inducción, presencia de un mentor, participación en seminarios, apoyo emocional al docente,

reforzar la gestión de contenidos que debe hacer el docente y mantener una comunicación constante con los participantes en las instituciones educativas, para de esta manera lograr una retroalimentación.

Por último, para Vaillant es indispensable modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes, para así lograr políticas significativas, efectivas y sobre todo que sean factibles en las prácticas profesionales. Pues se conoce acerca de modelos creados en otros países que se podrían aplicar en América Latina, mediante estudios sistematizados que permitan describir y analizar las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Jurgen Weller (2006)

El presente trabajo, es una síntesis del artículo "Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias", el mismo que analiza algunas tensiones que aparecen en el proceso de la inserción laboral de los jóvenes, las cuáles se han resumido en diez tensiones, que se detallaran a continuación:

La primera tensión menciona la existencia de problemas de calidad educativa, que han sido determinados debido a los mediocres resultados obtenidos en su medición, al igual que otros inconvenientes como la segmentación de los sistemas de educación, la devaluación educativa y los problemas de cobertura que se mantienen hoy en día. Por lo que es necesario mejorar la educación en términos de cobertura, calidad y reducción de la segmentación de la misma.

En cuanto a la segunda tensión, esta manifiesta que para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo la base de su identidad personal, mas esta se ve afectada por experiencias frustrantes como ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, etc. Para evitar este tipo de circunstancias es imprescindible que tanto el joven titulado como el empleador conozcan y respeten las leyes pertinentes.

La tercera tensión está relacionada con el punto anterior, ya que se observan intensas tensiones entre las expectativas de los recién titulados y la realidad, debido a que para llegar a satisfacer las expectativas planteadas generalmente se requiere de un plazo largo, alcanzando así altos niveles de estudios. Pero la realidad es otra, pues muchos jóvenes tienen necesidades primarias de corto plazo que los llevan a desertar tempranamente del sistema escolar.

En la cuarta tensión se hace alusión a que existe una desventaja entre las mujeres que poseen estudios inferiores, pues tienen menos oportunidades de trabajo. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de desarrollar enfoques que permitan la inserción laboral juvenil de este género.

Mientras que la quinta tensión resalta la notable importancia que hoy se da a la combinación de trabajo y estudios, la misma que puede resultar abrumante para los estudiantes, afectando en su rendimiento tanto en el campo educativo, como en el laboral. Por lo que sería pertinente que

se pueda acceder al trabajo en situaciones que no afecten el estudio, por ejemplo en vacaciones de verano.

Por otra parte la sexta tensión habla acerca de un mercado laboral en que falta transparencia, pues se conoce que la contratación por contactos o recomendaciones es habitual. Esta falta de transparencia puede ser enfrentada, por medio de sistemas de certificación de competencias y un más fácil acceso a los canales de intermediación y selección.

La séptima tensión expresa que la experiencia laboral es algo que exige el mercado y que no es congruente con la realidad de los jóvenes titulados, pues no pueden tener la experiencia suficiente si acaban de insertarse al mundo laboral, es por esto que deben implementarse programas que orienten a los jóvenes y los preparen integrando sus conocimientos con las actividades necesarias para ejecutar la actividad requerida.

En la octava tensión se revela el creciente interés de los jóvenes por la independencia laboral, creando o formando parte de pequeñas empresas, pero se presentan elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales, dando como resultado el fracaso.

En cuanto a la novena tensión esta menciona que cada generación crea sus propias expresiones que causan nuevas tensiones con el entorno dominante. Estas tensiones no se pueden eliminar completamente, tan solo disminuirlas, por medio de capacitaciones que ayuden a mejorar las perspectivas de inserción laboral para jóvenes que poseen una forma de expresión diferente a la común y que sus calificaciones sean requeridas para un puesto específico.

Finalmente la tensión número diez, manifiesta que a partir de que los jóvenes forman una familia aumentan sus necesidades en cuanto a la estabilidad de empleo, la misma que va en contradicción con un mercado laboral que se caracteriza por su creciente inestabilidad y precariedad. Para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades, lo cual desarrolla una profunda incertidumbre, y tensión que afecta el desarrollo de su personalidad, tanto como a su inclusión social.

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

Mauricio León (2004)

Según las estadísticas mostradas por Mauricio León en su artículo, en el país los jóvenes presentan las tasas de desempleo más altas entre todos los grupos etarios. "Si bien este es un problema de carácter estructural, se ve agravado por un contexto de altas tasas generales de desempleo presentes en los últimos años en el país" (León, 2004, pág. 153). El desempleo en este sector de la población se debe a factores tales como, una desconexión entre los estudios universitarios que realizan los jóvenes y las demandas laborales, la escasa experiencia laboral de los mismos, la existencia de mínimas oportunidades para ganar experiencia laboral, discriminación en el mercado de trabajo, sobre todo en mujeres jóvenes, indígenas, afro-descendientes y discapacitados. Otro de los factores que influye en el alto porcentaje de desempleo en la juventud ecuatoriana es la ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales que regulen el mercado laboral dirigidas a la juventud.

Mientras tanto las instituciones públicas relacionadas con los jóvenes no han dado aún una respuesta efectiva a esta problemática, pues la debilidad de estas instituciones y la ausencia de coordinación entre las mismas, dan como resultado la falta de políticas, programas y proyectos enfocados a este grupo etario de la población. Debido a lo anteriormente expuesto, en el artículo "Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador", León presentó varias propuestas de políticas, programas y proyectos que fomenten la inserción en el mercado de trabajo de este segmento de la población. Estas políticas de inserción laboral para la juventud se basaron en un conjunto de principios, entre los que se encuentran la universalidad, indivisibilidad, igualdad, no discriminación, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

En cuanto a las políticas, se planteó tres prioritarias de inserción laboral. La primera consiste en el mejoramiento de la empleabilidad, esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes. Las mismas que consideran adaptar el currículo a las demandas del mercado laboral, adecuar el currículo a la educación en derechos, relacionar las necesidades de capacitación a las demandas del mercado laboral, estimular la participación competitiva del sector privado, brindar una experiencia laboral pertinente, incentivar la formación laboral continua para facilitar la inserción, reinserción,

reconversión y recalificación en el mercado del trabajo. Mientras que la segunda política se basa en la creación de oportunidades de empleo por medio de acciones como: fortalecer, ampliar e institucionalizar la red de intermediarios financieros dirigidos a las microempresas juveniles, mantener el valor real de los fondos de crédito, fomentar la asociación de micro emprendimientos juveniles y finalmente, complementar la oferta de crédito con servicios de desarrollo empresarial. Por otra parte el fundamento de la tercera política es el fortalecimiento institucional, por lo que desarrolló un programa que tiene como criterios buscar alianzas institucionales con entidades académicas y trabajar a partir de las instituciones existentes. Por último, la tercera política tiene como fundamento fortalecer y promover las organizaciones de jóvenes, acentuando el interés en las destrezas para crear, ejecutar y evaluar políticas públicas, específicamente de inserción laboral, así como en las capacidades para formar grupos de control sobre la eficacia, eficiencia, equidad y transparencia de la ejecución de programas dirigidos a los y las jóvenes. (León, 2004, pág. 178).

1.8. Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios.

Revista de Investigación Educativa (2002).

Según la revista de Investigación Educativa, actualmente vivimos en la era del conocimiento, por lo que se sabe que con nuevos conocimientos se obtiene nuevos trabajos, de ahí parte la importancia de la correcta formación educativa, que involucra directamente a las Instituciones de Educación Superior, quienes deben adaptar sus enseñanzas a las necesidades del mercado para de esta manera incrementar la empleabilidad de sus titulados, pues esta etapa de transición de la universidad al mercado laboral es esencial en el desarrollo individual, pero lamentablemente no siempre se da de forma instantánea o estable, debido a que muchas veces el titulado no presenta las cualificaciones necesarias para el trabajo al que aspira. Es por esto que las habilidades para el empleo deben formar parte del currículo de las Universidades, para de esta manera ayudar a mejorar la competitividad de la economía y hacer a los graduados más adaptados a las necesidades de los empleadores y de sus empresas.

Al hablar acerca de la valoración por los graduados de los contenidos de su carrera y de los exigidos por la empresa sus opiniones son similares y comparten la idea de que la Universidad está enfocada en una fuerte carga de contenidos teóricos, mas no prácticos que es lo que realmente requieren y buscan las empresas, por tanto los empresarios a la hora de elegir a sus trabajadores valoran en alto grado la formación práctica y la adecuación de la titulación al contexto empresarial, seguido de los conocimientos del trabajo en las organizaciones y la flexibilidad. En cuanto a las habilidades académicas, se evidencia que los empresarios requieren de habilidades tales como, pensamiento lógico y capacidad de resolver problemas.

En cuanto a las habilidades académicas, a los titulados se les forma en conocimientos especializados, pensamiento lógico y superficialmente en resolver problemas, mientras que la empresa les exige que el profesional pueda resolver problemas, tenga conocimientos aplicados y análisis crítico de situaciones. Dentro de las habilidades sociales, en la universidad se forma relativamente poco en trabajo en equipo y comunicación, contrariamente a lo que la empresa exige, pues demanda una alta capacidad de trabajo en equipo, capacidad de comunicación y saber establecer relaciones. En tanto que en las habilidades de desarrollo personal, a los estudiantes universitarios se les forma poco en cuanto a aptitudes como: adquisición de nuevos

conocimientos, motivación e interés por las tareas a realizar, mientras que la empresa exige un alto grado de desarrollo de todas estas aptitudes. Mientras que en las habilidades intelectuales la empresa requiere de sus trabajadores de aptitudes para la evaluación crítica, transferencia de la teoría a la práctica, mientras que en las habilidades personales se destacan atributos como flexibilidad, realización de sí mismo y conocimiento acerca del trabajo en organizaciones.

Según el artículo, se debe tener en cuenta las divergencias que se observan entre la formación universitaria y las exigencias que presenta la empresa a la hora de seleccionar su personal de trabajo, para de esta manera tratar de llegar a una congruencia entre ambas. Por otra parte en los puntos en los que se coincide, de igual manera deben ser tomados en cuenta para poder ser potenciados en las aulas universitarias. Pero no solamente debe ser obligación de las Instituciones Educativas la formación del personal cualificado para el trabajo, pues una nueva iniciativa, puede ser que las empresas proporcionen formación propia a sus trabajadores.

1.9. El malestar docente.

Revista Digital (2012).

La siguiente síntesis ha sido elaborada en base al artículo extraído de la "Revista digital para profesionales de la enseñanza", el mismo que expresa que hoy en día es muy común escuchar hablar acerca del estrés laboral, y más aún del malestar docente, el mismo que está presente en miles de los ya mencionados. Este malestar produce una serie de efectos negativos en los docentes, los mismo que repercuten en su desempeño laboral, pues los lleva a trabajar estresados y muchas veces desmotivados.

La actividad docente puede presentarse de una forma ambivalente, pues por una parte se encuentra el sentido de vocación que posee el profesor y que le permite llegar a la autorrealización, mientras que por otro lado se encuentra la frustración a la que muchas veces tiene que enfrentarse, al no ver cumplidos los objetivos que se ha planteado.

El docente tiene que enfrentarse a una serie de circunstancias desfavorables para la enseñanza, tales como, la falta de motivación de los alumnos hacia el estudio, esto se debe a que en las últimas décadas se podía conseguir un trabajo sin necesariamente poseer una titulación, por lo que los estudiantes no lo ven como necesario.

Otro factor determinado del malestar del docente, es que la sociedad cambia aceleradamente, mientras que la formación de los educadores no va a la par de este cambio, dando como resultado un malestar significativo en el profesor, pues tiene que enfrentar nuevos cambios, para los cuales no posee las estrategias necesarias.

Por otra parte la heterogeneidad presente en el aula de clases, dificulta muchas veces el desarrollo de las mismas, pues al existir una gran variedad de características, en cuanto a la edad, estatus social de la familia, país de origen y motivaciones, es difícil ponerse de acuerdo y satisfacer las necesidades y expectativas de cada uno de los estudiantes.

Estos factores dan como resultado un problema psicológico individual de origen social que genera síntomas como: falta de ilusión y expectativas, apatía, ansiedad, depresión, agotamiento físico y mental, entre otros, afectando así a su calidad de vida, pues se ve alteradas su estabilidad mental y física, relacionándose directamente con la baja laboral y el ausentismo.

Debido a esta problemática, según la Revista Digital, es necesario que el mismo docente implemente una serie de estrategias que le permitan afrontar de mejor manera estos conflictos, estas estrategias pueden estar encaminadas a desarrollar una mayor cantidad de habilidades sociales, para mejorar las relaciones existentes en el aula de clases, fomentar la motivación en los estudiantes para mejorar el clima educativo e implementar técnicas de enseñanza con las nuevas tecnologías.

El malestar docente repercute directamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje en los alumnos, de ahí parte la necesidad de realizar las reformas pertinentes, para que este proceso no se vea afectado, sino por el contrario potenciado. Ahora bien es indispensable que los organismos superiores encargados de regular la educación, se responsabilicen en la elaboración de una serie de estrategias que ayuden a prevenir o reducir este significativo malestar presente en los docentes, estas estrategias pueden ser: Elaborar programas de formación adaptados a los cambios tecnológicos, realizar campañas que fomenten la valorización hacia los docente y facilitar los materiales necesarios para el desarrollo de la enseñanza.

1.10. Los heterónimos del docente: identidad, selfs y enseñanza.

Carles Monereo

Antoni Badia (2011)

“El buen docente es muchos profesores en uno, alguien que es capaz de ajustar sus concepciones, estrategias y sentimientos a cada contexto educativo discursivo”. (Monereo, 2011, pág. 1) esta es la idea principal del presente resumen, elaborado a partir del artículo “Los heterónimos del docente: Identidad, selfs y enseñanza” el mismo que revela un conflicto existente entre la creencia de que existe una identidad del docente inmutable y monolítica.

Actualmente vivimos en la era del conocimiento es por eso, que se necesita de profesores con una formada identidad profesional, pero a la vez se requiere de docentes con una alta capacidad de adaptación a las condiciones que se presentan en esta nueva cultura de aprendizaje. De tal manera entra una duda en consideración, la posibilidad de que como humanos podemos ser, a la vez, uno y múltiples.

Por sentido común creemos que el profesor es uno solo, un sujeto, un profesional, y que esta forma de ser, determina lo que hace en la clase. Sin embargo, si se indaga en cómo es un profesor determinado a personas de diferentes círculos a los que pertenece el docente, seguramente comprobaremos que todos pueden tener opiniones diferentes sobre lo que es el docente, mientras si se pregunta al mismo profesor, “quién es”, lo que él conteste tendrá como base las múltiples representaciones que puede haber construido de sí mismo.

Por lo tanto se puede asumir que la identidad de un profesor, es el total de representaciones relacionadas con el ejercicio de la docencia que un profesor tiene de sí mismo, las mismas que son estables en el tiempo y bien delimitadas en cuanto a su contenido. El núcleo de esta identidad se consolida en las representaciones socio-cognitivas, que interrelacionan especialmente el área cognitiva con la afectiva.

Esta interrelación de varias áreas le permite al docente ser uno y muchos a la vez, pues por un lado trata de salvaguardar su identidad que le brinda estabilidad a su modo de ser como profesor, y al mismo tiempo le brinda la oportunidad de desarrollar varias versiones de ese ser

profesor, que le permiten adaptarse a las demandas que se presentan en cada contexto educativo.

Cabe mencionar que un self es una acción integral, en la que se articulan concepciones, emociones y procedimientos estratégicos para responder a una determinada situación. En resumen es una versión de la identidad del profesor en calidad de docente. Mientras la utilidad de la identidad es ofrecer una estructura de continuidad, mediante la estabilidad que proporciona, la principal aportación del self sería su funcionalidad, al facilitar que nos situemos en el “aquí y ahora” de un contexto particular. Por lo tanto el self, es esa acción que articula un conjunto de ideas, sentimientos y procedimientos, frente a un incidente suficientemente desestabilizador o amenazante, que permite actuar estratégicamente, ya sea de forma consciente o automática.

De tal manera que a criterios de los autores Monereo y Badia, la formación del profesorado debería promover la construcción de esos Selves, en los futuros docentes, mediante actividades de simulación, pues para llegar a altos niveles de calidad en la enseñanza, se requiere de profesores con una sólida identidad docente y unas altas competencias, que dispongan de múltiples posibilidades de actuación, flexibles y ajustables a contextos educativos variados, a lo que se ha denominado “self”.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La investigación que se aplicó es de tipo descriptivo, permitiendo conocer la situación actual laboral de los titulados de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, al igual que caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente, indagar los requerimientos de educación continua de los titulados al igual que el de los empleadores, también permitió establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. Por otra parte se logró conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, al igual que la importancia y nivel de formación que presenta el titulado en el desarrollo de estas actividades. También se utilizó los métodos cualitativos y cuantitativos, descritos a continuación.

Método cualitativo.- Este método se utilizó al describir la información que se obtuvo al encuestar a titulados y empleadores, al permitir comprender la situación laboral actual de los docentes, al conocer su nivel de satisfacción y sobre todo al realizar el análisis de los datos con la ayuda del método cuantitativo. En fin permitió conocer "las causas objetivas e históricas que expliquen el comportamiento de los diferentes aspectos de la realidad que se investiga, se examinan las consecuencias que se desprenden del proceso y se definen las acciones que se deben ejecutar para resolver la problemática investigada". (Edibosco, 1992, pág. 259).

Método cuantitativo.- Se lo aplicó mediante el análisis en forma objetiva o numérica, de los datos obtenidos en la muestra investigada, y que previamente fueron ordenados y clasificados. Este análisis se logró con el apoyo en métodos estadísticos. Por lo tanto el método cuantitativo "Consiste en el tratamiento estadístico de los datos que reposan en los cuadros preparados y elaborados para recibir la información bibliográfica y de campo. Los datos reflejan las características y las tendencias de los problemas que se investigan y sirven de material para el análisis cualitativo" (Edibosco, 1992, pág. 258).

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1 Métodos.

Los métodos empleados en la presente investigación son:

Método Descriptivo.- Este método permitió la descripción de datos y características de la población investigada. Facilitó la adquisición de datos precisos y sistemáticos que se usaron en promedios, frecuencias y cálculos estadísticos. Por medio de este método se conoció la situación laboral de los titulados, su nivel de formación, frecuencia con la que realizan ciertas actividades y el nivel de importancia que le dan a las mismas. A su vez facilitó la identificación de la relación y congruencia que existe entre el criterio de los titulados y de sus empleadores, mediante la descripción de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas.

Método Sintético-Analítico.- Permitió la desmembración del objeto de este estudio, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis permitió la observación de esta temática, lo que facilitó explicarla, hacer analogías y comprender mejor su realidad. Este método se utilizó al analizar y sintetizar cada uno de los artículos, que son parte del material bibliográfico, de esta investigación.

Método inductivo y deductivo.- Al aplicarse permitió configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos alcanzados en el proceso de investigación. Este método se utilizó al momento de recopilar los resultados del estudio de casos de los titulados en Educación Básica de la UTPL, para llegar a enunciar las conclusiones de la presente investigación.

Método cualitativo.- Este método permitió describir la realidad como la viven los investigados mediante la resolución de preguntas, buscó las causas que expliquen la razón de su situación laboral actual, descubrir cuáles han sido los resultados de su situación actual, como por ejemplo nivel de satisfacción y falencias encontradas, para de esta manera poder plantear una posible solución.

Método cuantitativo.- Al utilizar la recolección y análisis de datos, para contestar algunas preguntas planteadas en la investigación, permitió ordenar y clasificar los datos obtenidos, para

someterlos a una medición numérica para establecer con exactitud el patrón de comportamiento de los titulados investigados.

Método estadístico.- Facilitó el manejo de los datos cuantitativos de la presente investigación, de esta manera se pudo medir y organizarlos, mediante tablas de distribución de frecuencias y gráficos que permitieron resumir los valores individuales y analizar los datos a fin de extraer el máximo de información.

2.2.2 Técnicas.

Como técnicas de trabajo se utilizó la lectura como medio para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre, características generales del docente, nivel ocupacional actual del docente, valoración docente de la profesión, satisfacción docente, entre otros. De igual manera se ha aplicado organizadores gráficos en el planteamiento del problema y en cuanto a la investigación de campo, se ha empleado la encuesta y entrevista como técnicas de recolección de datos, obteniendo información importante para cumplir con los objetivos planteados.

Lectura.- Mediante esta técnica, se conoció, analizó y seleccionó aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre, características generales del docente, nivel ocupacional actual del docente, valoración docente de la profesión, satisfacción docente, entre otros temas importantes para la presente investigación.

Encuesta.- Permitió obtener las respuestas concretas a cuestionamientos previamente elaborados, donde el principal objetivo fue conocer aspectos relacionados con la situación actual laboral de los titulados en Ciencias de Educación Básica de la UTPL, como las actividades que realizan en el ejercicio de su profesión.

Entrevista.- La entrevista fue una técnica muy eficiente para la recolección de datos directos con los directivos, pues son ellos quienes mantienen una relación permanente y conocen acerca de las actividades que desempeñan los titulados.

Observación.- La observación permitió obtener un registro visual acerca de la actitud que mostraron tanto los directivos, como los titulados a la hora del acercamiento, y al momento de la aplicación de las encuestas, inventarios y entrevistas.

Organizadores Gráficos.- Abordar el uso de Organizadores Gráficos en la formulación del problema central de esta investigación, permitió poner de manifiesto de una forma clara y concreta las posibles causas y efectos del mismo. Favoreció una representación gráfica del planteamiento del problema, mostrando los aspectos más relevantes del mismo.

2.2.3 Instrumentos.

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Carta a titulados.- Este instrumento permitió mostrar la seriedad en el proceso investigativo frente a los titulados, pues va dirigida a los mismos para explicar la razón de nuestra visita y mediante este documento se logró una buena predisposición de parte de ellos para colaborar con la investigación.

Carta a empleadores.- Este documento facilitó la apertura por parte de los rectores para realizar nuestra investigación. Mediante la presentación de este instrumento se obtuvo la respectiva autorización para encuestar tanto a los titulados, como a los rectores.

Fichas inicial de contactos para titulados-empleadores.- Permitted registrar los datos del titulado, para en caso de ser necesario volver a contactarlo en un futuro. Otro logro obtenido mediante este instrumento, es que se obtuvo la firma del rector y sello de la institución, con el fin de avalar la información recopilada.

Instructivo para realizar la investigación de campo.- Este instrumento fortaleció nuestros conocimientos para realizar la investigación de campo, de igual manera permitió que nos orientáramos en los tres momentos de la investigación, que son: Acercamiento a la Investigación, acercamiento al lugar de la investigación y esquema de presentación de contenidos del Trabajo de Fin de Titulación:

Encuesta a titulados e inventario de tareas de trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.- Sirvió para caracterizar el puesto de trabajo del

docente, conocer la frecuencia, importancia y nivel de formación con la que el docente ejecuta ciertas actividades relacionadas con su profesión, desde su punto de vista. Este instrumento se divide en dos secciones:

1. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL.
2. Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL

Encuesta a directivos e inventario de tareas de trabajo docente.- Permitió conocer el criterio de los empleadores en relación la frecuencia, importancia y nivel de formación con la que el docente ejecuta ciertas actividades relacionadas con los siguientes aspectos:

- Metodológicos-Didácticos
- Autoevaluación de la Práctica docente
- Aspectos sobre la Investigación Educativa
- Participación en Actividades Académicas Normativas y Administrativas
- Interacción profesor, padres de familia y comunidad.
- Profesor y Trabajo en Equipo
- Formación

Entrevista a directivos.- Mediante este instrumento se conoció de cerca cuál es la forma de contratación que manejan, su opinión sobre aspectos que se deben considerar para mejorar la formación de los docentes, competencias que requiere actualmente el docente de Educación Básica y qué metodología debe utilizar el mismo en el proceso de enseñanza aprendizaje

Matriz de ingreso de datos, que lo constituyó un formato de Excel proporcionado por la UTPL.- El mismo que nos permitió ingresar la información recabada para organizarla mediante tablas, gráficos y cuadros estadísticos, necesarios para el análisis e interpretación de resultados.

2.3 Preguntas de Investigación

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

2.4 Contexto

La investigación se realizó a 1.849 titulados en Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, y la muestra para el presente trabajo consta de 7 titulados, residentes en la ciudad de Quito.

Quito, es la cabecera cantonal o distrital del Distrito Metropolitano de Quito. Es la segunda ciudad más grande y poblada del Ecuador, pues cuenta con una población estimada de 2,4 millones de habitantes. Está ubicada en las laderas orientales del estratovolcán activo Pichincha, en la parte occidental de los Andes.

La investigación se llevó cabo en las siguientes instituciones fiscales, fiscomisionales y particulares de esta ciudad:

Primer año de Básica Lucía Franco de Castro localizada en la Parroquia de Conocoto, en El Valle de Los Chillos al Sur-Este del cantón Quito. La economía de la parroquia se basa principalmente en el comercio de la microempresa; en la parroquia se pueden encontrar muchos negocios pequeños tales como: ferreterías, panaderías, talleres de muebles, electrónicos, etc.

Escuela Municipal "Oswaldo Lombeyda" y Escuela Fixcal Mixta "Cenepa", ambas se encuentran ubicadas en la Parroquia de Guamaní, la misma que abarca 45 barrios y en la que viven 8 mil habitantes. Guamaní Alto es el primer barrio de la parroquia, junto con La Victoria, en el que viven 182 personas.

Colegio "The British School" situada en Cumbayá, que se ha convertido en uno de los centros urbanizados más importantes de Quito, actualmente cuenta con índices de altísima plusvalía. Cumbayá sufrió una transformación muy importante, al pasar de ser un pequeño pueblo rural, a convertirse en el principal destino inmobiliario de Quito.

Escuela Municipal "Rumiñahui", localizada en Sangolquí, que es la capital del cantón Rumiñahui en la provincia de Pichincha. Es considerada como una de las urbes con mayor desarrollo en el país, está aproximadamente a 25 minutos de Quito.

Cabe mencionar que una de las tituladas que actualmente está trabajando en una institución educativa, no quiso revelar el nombre de la misma, pues la institución acaba de pasar por un cierre y está atravesando un proceso legal para su reapertura. Dicha Institución se encuentra ubicada en Quitumbe, una zona que ha tenido un gran crecimiento urbanístico de carácter residencial en los últimos años. Aquí se encuentra el Estadio Olímpico del Aucas y la terminal terrestre "Quitumbe", siendo la principal estación de autobús en Quito y en el Ecuador

Por otra parte una de las siete tituladas investigadas que no labora actualmente, vive en La parroquia de Calderón que se encuentra ubicada al Noreste del Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, y que tiene una alta densidad poblacional. ya que es uno de los polos de desarrollo; donde puede crecer y expandirse la Ciudad Capital del Ecuador. Se destaca por sus fiestas de fundación en donde se realizan desfiles cívicos, comparsas, corridas de toros, bailes populares, comidas típicas, fuegos pirotécnicos, castillos, y venta de figuras de Mazapán

En la siguiente tabla se resume la situación demográfica de los titulados:

Tabla 1

Situación Demográfica de los Titulados						
Provincia	Cantón	#	Nombre del titulado	Barrio	Nombre del Establecimiento en el que trabaja	Sostenimiento de la Institución
Pichincha	Quito	1	Luna Santamaría	Conocoto	Primer Año de Básica "Lucía Franco de Castro"	Fiscal
		2	Rosa Santillán	Guamaní	Escuela Municipal "Oswaldo Lombeyda	Municipal
		3	Rosa Sarango	Guamaní	Escuela Fiscal Mixta "Cenepa"	Fiscal
		4	Mercedes Saransig	El Inca	Colegio "The British School"	Particular
		5	Magdalena Silva	Sangolquí	Escuela Municipal "Rumiñahui"	Municipal
		6	Viviana Sigcha	Quitumbe	No da el nombre de la Institución por cuestiones legales.	Particular
		7	Jenny Silva	Calderón	No labora en institución alguna	

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

2.5 Población y Muestra

La población total de la investigación es de 1849 titulados en Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica, de la modalidad abierta y a distancia del año 2007 al 2012, incluyendo a cada uno de sus respectivos empleadores. Debido a la magnitud de la población total y al número de egresados de la escuela de Ciencias de la Educación, la universidad asignó a cada uno de los investigadores una muestra que consta de 7 a 8 titulados por investigador.

Esta lista de titulados por investigar fue elaborada considerando algunos aspectos como lugar de residencia tanto de los investigados como del investigador, facilitando así su localización. En esta lista también se facilitó algunos datos personales de los titulados, con el fin de que sean contactados oportunamente.

Con este antecedente, la población asignada para esta investigación lo constituyen siete tituladas mujeres, de las cuales cinco se encuentran ejerciendo su labor docente, una trabaja en una institución escolar pero no ejerce la docencia y otra titulada al momento no tienen relación laboral con la educación.

2.6 Recursos de la Investigación

2.6.1 Humano:

- Investigador de la escuela de ciencias de la educación.
- Director del proyecto de Tesis
- Titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la UTPL.
- Directivos de las Instituciones donde trabajan los titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la UTPL.

2.6.2 Institucionales:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Primer Año de Básica "Lucía Franco de Castro"
- Escuela Fiscal Mixta "Oswaldo Lombeyda"
- Escuela Municipal "Cenepa"
- Escuela Municipal "Rumiñahui"
- Colegio "The British School"

2.6.3 Materiales:

- Manual para la elaboración del informe de fin de titulación
- Entorno Virtual del Aprendizaje

- Biblioteca virtual
- Computador
- Impresora
- Internet
- Material de papelería
- Fotocopias
- Redes Sociales
- Teléfono
- Medios de transporte
- Cámara Fotográfica

2.6.4 Económicos:

La presente investigación fue auspiciada por la Investigadora en Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

• Viaje a la ciudad de Loja, alojamiento y alimentación	\$200
• Material de Papelería se gastó	\$10
• Fotocopias	\$8
• Esferos	\$1,5
• Internet	\$60
• Transporte	\$15
• Telefonía celular	\$10

TOTAL	\$304,5

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

El primer paso fue la identificación de los instrumentos de aplicación, esto fue por medio de internet, donde se procedió a revisarlos y conocer detenidamente cada uno de sus ítems, para de esta manera poder brindar una guía en el momento de la aplicación. Después de esta minuciosa revisión se imprimió los instrumentos necesarios.

Al receiptar la nómina de las tituladas a encuestar, el segundo paso fue la ubicación de las mismas, en este punto se procedió a localizarlas mediante los datos recibidos por parte de la Universidad, de tal suerte que algunas de ellas fueron localizadas gracias a esta información, mientras que la ubicación de otras tituladas requirió de un esfuerzo extra, al tratar de contactarse por medio de redes sociales, guía telefónica, centro asociado e incluso conocidos.

Agotando todos los esfuerzos se logró contactar con cada uno de los titulados a investigar, por lo que al localizarlos, se les explicó la razón de la llamada y a la vez se les solicitó su amable participación en la aplicación de los instrumentos, para lo cual se confirmó su lugar de trabajo y el posible horario de visita al mismo.

El tercer paso fue la aplicación de los instrumentos, por lo que en cada Institución en la que trabajan las investigadas, se solicitó ingresar a la rectoría, para poder conversar con las autoridades y entregarles la carta enviada por la Universidad, donde se explicaron los motivos de la visita, para con previa autorización dar inicio a la aplicación de las encuestas. Después de recibir la autorización, se localizó a los docentes para iniciar el proceso de recolección de datos.

Finalmente el cuarto paso fue ingresar todos los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas e inventarios, a la matriz del Eva, mientras que los documentos físicos fueron enviados por medio del centro regional a la UTPL en Loja. El ingreso de esos datos permitió la elaboración de las tablas y los gráficos necesarios para el análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

Se concluye que el procedimiento para la aplicación de los instrumentos fue realizado con éxito, pues se logró contactar con cada una de las siete tituladas investigadas, que eran la muestra total designada por la Universidad Técnica Particular de Loja, para llevar a cabo la presente investigación.

Se recomienda ir uno o dos días antes a los establecimientos donde se van a encuestar a los titulados, para conocer la ruta por la cual hay que llegar, estimar el tiempo de llegada y sobre todo tomar en cuenta el tráfico que hay en el sector, pues estos factores pueden perjudicar la puntualidad en el día de la cita, interfiriendo negativamente en el proceso de aplicación de los instrumentos.

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

Los datos se describen de la siguiente manera: Del ítem 6.1 al 6.4 son el resultado de la aplicación de la encuesta a titulados investigados, mientras que del ítem 6.5 en adelante los datos mostrados son el resultado del criterio tanto de los titulados como de los empleadores. Estos datos están representados en tablas que muestran frecuencias y porcentajes, por otra parte, los gráficos se presentan mediante un pastel que facilita su análisis e interpretación.

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica.

Del total de 7 investigados, 1 no está trabajando actualmente, otro está trabajando en una Institución Educativa de la cual no se puede dar el nombre por cuestiones legales y 5 se encuentran laborando en las Instituciones mencionadas en la siguiente tabla.

Tabla 2

UBICACIÓN GEOGRÁFICA					
Provincia	Cantón	Nombre del titulado	Nombre del establecimiento o empresa	f	%
Pichincha	Quito	Luna Santamaría	Jardín "Lucía Franco de Castro"	1	14,29%
		Rosa Santillán	Escuela Municipal "Oswaldo Lombeyda"	1	14,29%
		Rosa Sarango	Escuela Fiscal Mixta "Cenepa"	1	14,29%
		Mercedes Saransig	Colegio "The British School"	1	14,29%
		Magdalena Silva	Escuela Municipal "Rumiñahui"	1	14,29%
		Viviana Sigcha	No revela el nombre por situación legal	1	14,29%
		Jenny Silva	No labora en institución alguna	1	14,29%
		Total de encuestados		7	100%

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

3.1.1.2 Edad.

Del total titulados investigados, como se muestra en la tabla 3, uno está dentro del rango de 21 a 30 años, otro en el de 31 a 40 años, 4 tienen entre 41 y 50 años, y finalmente uno está en el rango de más de 50 años de edad. En base a los datos presentados se sabe que el 72% de los titulados empezó sus estudios universitarios a una edad superior a los 30 años, momento en el cual ya trabajaban como docentes. La razón por la que ingresaron al Sistema Educativo Superior, fue por satisfacción personal. En cuanto a este punto, el Registro oficial órgano del gobierno del Ecuador (2010), menciona que, la nueva sociedad demanda profesionales con el elevado nivel cultural, científico y técnico que sólo la enseñanza universitaria es capaz de proporcionar. La sociedad exige, además, una formación permanente a lo largo de la vida, no sólo en el orden macroeconómico y estructural sino también como modo de autorrealización personal.

Tabla 3

Edad de los titulados investigados		
Opción	Frecuencia	%
Menor a 20 años	0	0
De 21 a 30 años	1	14,28
De 31 a 40 años	1	14,28
De 41 a 50 años	4	57,14
Más de 50 años	1	14,28
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

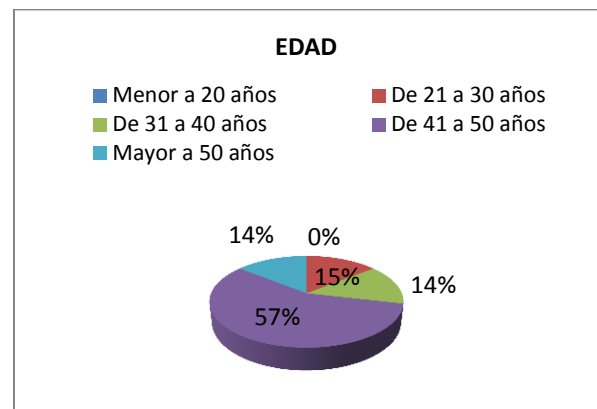


Gráfico 1. Edad de los titulados investigados

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

3.1.1.3 Género.

Del total de 7 titulados investigados, el 100% corresponde al género femenino, lo cual hace evidente, que las mujeres tienen mayor predisposición a estudiar la carrera de Licenciatura en Educación Básica, que los hombres, tal como lo expresa Bonder (1994), al decir que, Informaciones provenientes de los distintos países confirman que la docencia es una profesión mayoritariamente femenina, excepto en escuelas técnicas y en la universidad. Ellas representan la casi totalidad de los docentes en el nivel preescolar, tres cuartos en la escuela primaria y la mitad en la enseñanza secundaria.

Tabla 4

Género población encuestada		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

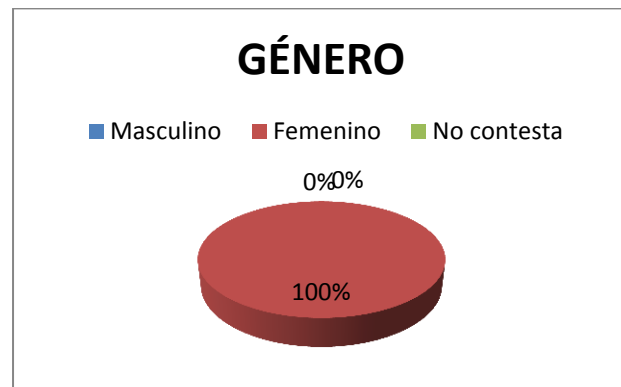


Gráfico 2. Género población encuestada
Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

Del total de 7 titulados investigados, el 100% obtuvieron el bachillerato en un colegio de sostenimiento fiscal, debido a que los ingresos familiares no eran altos. Por lo tanto los 7 titulados estuvieron respaldados por la Ley Orgánica de Educación, pues El Ministerio de Educación (2012), expresa que la educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente.

Tabla 5

Sostenimiento de la Institución donde obtuvo el título de Bachillerato		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados
 Elaboración: Vanessa Montes de Oca



Gráfico 3. Sostenimiento de la institución donde obtuvo el título de Bachillerato

Fuente: Encuesta a titulados
 Elaboración: Vanessa Montes de Oca

3.1.2.2 Tipo de educación del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tal como se muestra en la tabla 6, del total de titulados investigados, 6 obtuvieron el bachillerato en un colegio de educación regular y uno en un colegio de educación a distancia. Esto quiere decir que el 86% de los encuestados, tenía la posibilidad de acceder a una educación de tipo regular, dedicando la mayor parte de su tiempo a la misma, pues el Ministerio de Educación (2012), menciona que la educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo durante el año lectivo, cuya duración es de doscientos días laborables de régimen escolar; en jornada matutina, vespertina y/o nocturna.

Tabla 6

Tipo de educación del colegio donde obtuvo el Bachillerato		
Opción	Frecuencia	%
Regular	6	86
A distancia	1	14
Propios derechos	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Titulados de Educación Básica de la UTPL
 Elaboración: Vanessa Montes de Oca

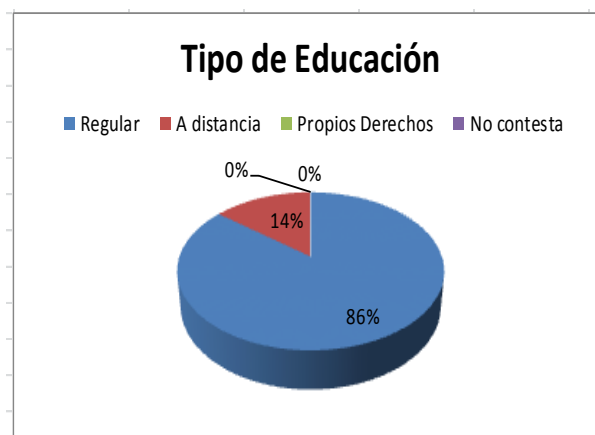


Gráfico 4. Tipo de educación del colegio donde obtuvo el Bachillerato

Fuente: Encuesta a titulados
 Elaboración: Vanessa Montes de Oca

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

Del total de 7 titulados investigados, uno ha obtenido un título de postgrado, siendo la misma persona que se encuentra en el rango de edad mayor a 50 años. El factor económico es la causa por la que el 86% de los investigados no ha realizado otros estudios universitarios. Con respecto a este punto El Ministerio de Educación (2012) dice lo siguiente: El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

Tabla 7

Número de títulos universitarios obtenidos luego de los estudios de licenciatura		
Opción	Frecuencia	%
Tiene título de posgrado	1	14
No tiene título de posgrado	6	86
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

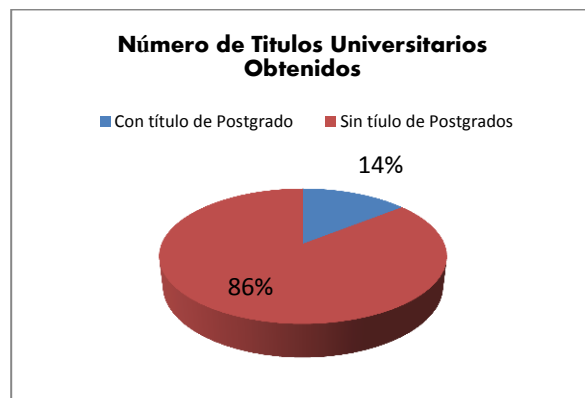


Gráfico 5. Número de títulos universitarios obtenidos luego de los estudios de licenciatura
Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

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.

Número de años de los que ejercen la profesión: Del total de 7 investigados, uno no ha ejercido la docencia, otro trabajó anteriormente como docente pero se retiró para dedicarse al cuidado de sus hijos, 2 llevan trabajando entre 1 a 10 años como docentes, otro ha trabajado un lapso de 10 a 20 años de igual manera como docentes, mientras que 2 titulados han trabajado entre 20 a 30 años también como docentes. Por lo tanto el 71,42% ha trabajado por más de 10 años como profesor, lo cual evidencia una estabilidad laboral y relación con el puesto que ocupa en el trabajo y sus estudios profesionales. Así, Aneca (2009) sostiene que la educación de calidad, la formación previa al empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida son los tres pilares necesarios para fomentar y mantener la empleabilidad de las personas.

Razones por la que no ejercen la docencia en la actualidad: Del total de investigados, 2 no ejercen la docencia, 1 está trabajando en una institución escolar en un puesto no relacionado con la profesión, pero a partir del próximo año lectivo comenzará a practicar la profesión, mientras que otra investigada ha decidido dedicarse al cuidado de sus dos hijas, tras 15 años

de haber ejercido su carrera. En conclusión el 14% no ha trabajado como docente, el otro 14% en algún momento lo hizo, mientras que el resto actualmente la está ejerciendo.

Otros trabajos que realiza el docente y representan un ingreso económico para su hogar:

Del total de las 5 investigadas que ejercen la docencia, 2 realizan otros trabajos que representan un ingreso económico extra para su hogar. Una es parte de la administración de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, otro dicta clases particulares de inglés. De las 2 tituladas que no ejercen la docencia, una recibe un ingreso por medio de arriendo de local y departamento propios.

3.1.3.2 Número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja el titulado

Del total de titulados investigados, 6 trabajan en un establecimiento educativo y uno no contesta. Siendo así que el 86% de los investigados trabajan en una sola institución educativa, pues la mayoría labora en Instituciones del Estado, por lo tanto deben cumplir 8 horas de trabajo diarias, además que la ley impide que puedan tener otro empleo, pues en el Registro oficial órgano del gobierno del Ecuador (2010), dice lo siguiente: Ninguna persona desempeñará, al mismo tiempo, más de un puesto o cargo público, ya sea que se encuentre haciendo una representación de elección popular o cualquier otra función pública.

Tabla 8

Número de Establecimientos donde trabaja		
Opción	Frecuencia	%
Uno	6	86
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca



Gráfico 6. Número de Establecimientos donde trabaja

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Del total de titulados investigados, 5 ocupan un cargo docente, uno ocupa un cargo como ayudante administrativo, mientras que otro no contesta. En conclusión el 71,43% trabaja aplicando sus estudios universitarios, arrojando un resultado muy satisfactorio, pues gran parte de los titulados han cumplido uno de los objetivos de la Educación Superior, que es la aplicación de sus estudios. Según ANECA (2009), la importancia del trabajo para la identidad personal se traduce en una aspiración hacia el logro de un empleo que exija la implicación activa, la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas, y que, en definitiva, permita poner en juego las capacidades intelectuales.

Tabla 9

Cargo actual que ocupa donde trabaja		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	5	71,428
Operativo	0	0
Otro	1	14,285
No contesta	1	14,285
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

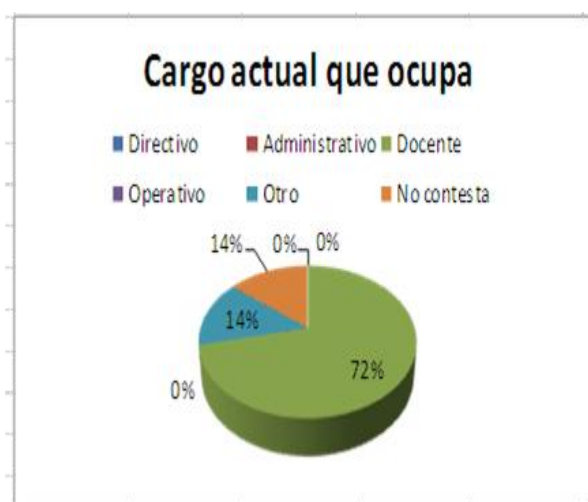


Gráfico 7. Cargo actual que ocupa donde trabaja
Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Del total de titulados investigados, 4 trabajan en Instituciones del Estado de los cuales, 3 poseen Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales, y uno presenta Contrato laboral indefinido. Del resto de investigados, 3 no contestan, de los cuales 2 trabajan en Instituciones Particulares, mientras que el otro actualmente no trabaja. De esta información se puede concluir que los investigados que trabajan en Instituciones Públicas, todos trabajan con contrato laboral

mientras que los que trabajan en Instituciones Particulares no. Respecto esto, el Registro oficial órgano del gobierno del Ecuador (2010), dice que en cuanto a los derechos de las servidoras y servidores públicos, estos deben gozar de estabilidad en su puesto, al igual que de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la ley.

Tabla 10

Tipo de contrato laboral que posee		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	42,857
Contrato Civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba	0	0
Contrato L. indefinido	1	14,285
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de reemplazo	0	0
No contesta	3	42,857
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

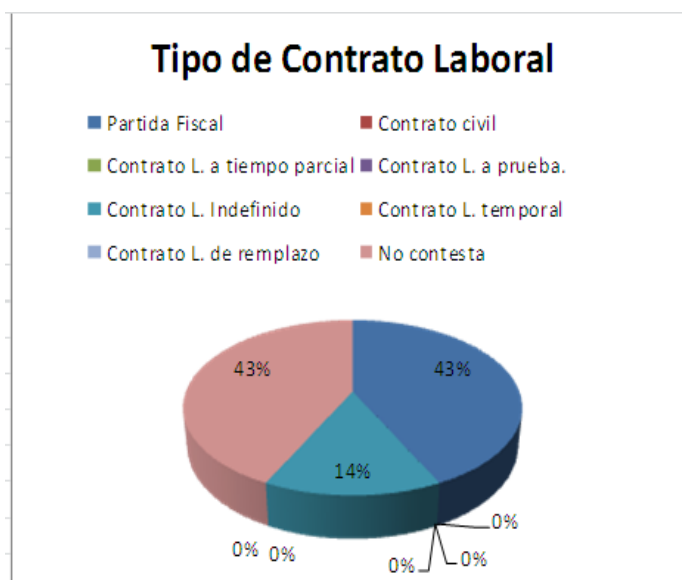


Gráfico 8. Tipo de contrato laboral que posee

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Tipo de sostenimiento del establecimiento educativo donde trabajan los docentes en la actualidad.

Del total de titulados investigados, 2 trabajan en un establecimiento educativo de sostenimiento fiscal, 2 trabajan en un establecimiento educativo de sostenimiento municipal, 2 trabajan en un establecimiento educativo de sostenimiento particular, mientras que otro no contesta. Se puede evidenciar que más del 50% de los titulados que trabajan lo hacen en Instituciones Públicas,

esto se da a que las mismas ofrecen estabilidad laboral y sobre todo porque respetan las condiciones legales, como es la firma de un contrato laboral. La Ley orgánica del Servicio Público LOSEP dice lo siguiente en su artículo 84: El personal docente comprendido en todos los niveles y modalidades gozará de estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, percibirá una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

Tabla 11

Tipo de sostenimiento del establecimiento donde trabaja		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	28,571
Fiscomisional	0	0
Particular	2	28,571
Municipal	2	28,571
No contesta	1	14,285
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

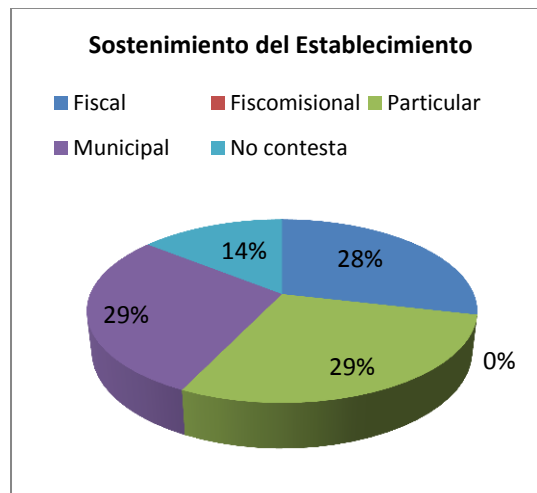


Gráfico 9. Tipo de sostenimiento del establecimiento donde trabaja

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

3.2.- Valoración docente de la profesión.

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

Del total de titulados investigados, el 86% consideran ser Docente de Educación Básica es la mejor opción de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que poseen, pues este es el puesto laboral destinado a la carrera universitaria que han estudiado.

Del total de 7 titulados investigados, el 100% considera que ser Consultor Educativo puede ser una opción de trabajo. A pesar de que no la toman como la mejor opción, sostienen que puede ser una posibilidad.

Del total de titulados investigados, el 71% consideran que ser Docente Universitario es la menor opción de trabajo, pues para acceder a la docencia universitaria necesitarían de un título de cuarto nivel, el mismo que no poseen, a excepción de una titulada.

En cuanto a las opciones de trabajo estas dependen del propio titulados, pues el Ministerio de Educación (2012) permite a los docentes optar por diferentes rutas profesionales alternativas, tales como la de director o rector de establecimientos educativos, la de asesor educativo, la de auditor educativo y la de docente-mentor, y Establece un escalafón simplificado que ya no privilegia la antigüedad, sino factores tales como la formación académica de los docentes, sus estudios de actualización, su experiencia y sobre todo su desempeño profesional (demostrado en evaluaciones y en otras evidencias), y establece distinciones y ascensos correlacionados a sus propios méritos.

3.3.- Satisfacción docente.

Tabla 12

Grado de satisfacción docente		
Número de Pregunta	Frecuencia	%
P 20.1	4	100
P 20.2	4	95
P 20.3.	4	95
P 20.4	4	90
P 20.5	3	75
P 20.6	4	95
P 20.7	3	70
P 20.8	4	90

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

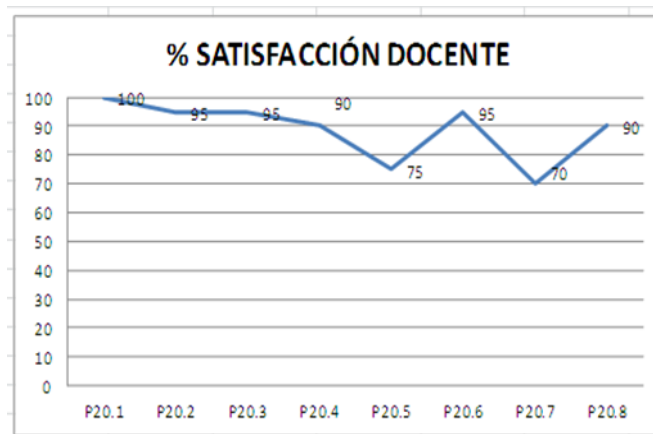


Gráfico 10. Grado de satisfacción docente

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Del total de titulados investigados, en cuanto a los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, el 100% se siente muy satisfecho, pues consideran que lo que estudiaron en la Universidad les ha servido para complementar con su experiencia.

En relación al progreso social gracias al ejercicio de la docencia, el 95% dice sentirse muy satisfechos, pues gracias al ejercicio de la docencia accedieron al sistema educativo superior, y pudieron superarse profesionalmente.

En tanto que en el prestigio obtenido en el entorno laboral, el 95% se siente muy satisfecho, pues sus alumnos los ven como modelos a seguir y los padres de familia han mostrado respeto y consideración hacia su autoridad.

El 90% expresa sentirse muy satisfecho en cuanto a la posibilidad de ascensos laborales en la institución, pues consideran que depende de su esfuerzo y dedicación.

Al hablar acerca del salario docente acorde con las funciones realizadas, el 75% se siente medianamente satisfecho, consideran que el sueldo debería ser superior en relación a las actividades que realizan y el tiempo que emplean en las mismas.

Por otra parte el 95% se siente muy satisfecho en cuanto a la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, pues se planifican una serie de actividades diferentes con el objetivo de brindar una clase didáctica.

En cuanto a la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, el 70% se siente medianamente satisfecho, pues consideran que con su título profesional docente, se limitan las oportunidades de trabajo, a ser docente de Educación Básica

Finalmente el 90% menciona que se siente muy satisfecho en la realización y/o crecimiento personal, pues optaron por esta profesión por su sentido humanitario y vocación hacia la educación, razón por la cual se sienten orgullosos al trabajar como profesores. En un grupo de discusión, parte de la Investigación de ANECA (2009) se preguntó a titulados universitarios las razones por las que trabajan, con la finalidad de conocer el grado en que el trabajo forma parte de la identidad personal y determinar el lugar que ocupa respecto a su vida privada. Sus

motivaciones fueron: Ganar dinero, tener estabilidad, buena calidad de vida, contar con un ambiente laboral agradable, conseguir un estatus social y realizarse personalmente. Que son los mismos aspectos en los que se sienten muy satisfechas las tituladas investigadas, con excepción del sueldo, en donde se sienten medianamente satisfechas.

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

3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 13

Aspectos Metodológicos desde el punto de vista del Titulado						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 20.1	4	95	4	95	3	85
P 20.2	4	100	4	100	4	90
P 20.3.	4	100	4	100	3	85
P 20.4	4	95	4	95	3	85
P 20.5	4	100	4	95	3	85
P 20.6	4	95	4	95	3	75
P 20.7	4	95	4	95	3	85
P 20.8	4	95	4	95	3	85
P 20.9	4	90	4	95	4	90
P 20.10	4	90	3	85	3	85
P 20.11	4	90	4	95	4	90
P 20.12	4	90	4	90	3	80
P 20.13.	4	90	4	90	3	85
P 20.14	4	100	4	100	4	90
P 20.15	4	95	4	100	4	90
P 20.16	4	95	4	100	3	80
P 20.17	4	95	4	95	3	80
P 20.18	4	90	4	95	3	75

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

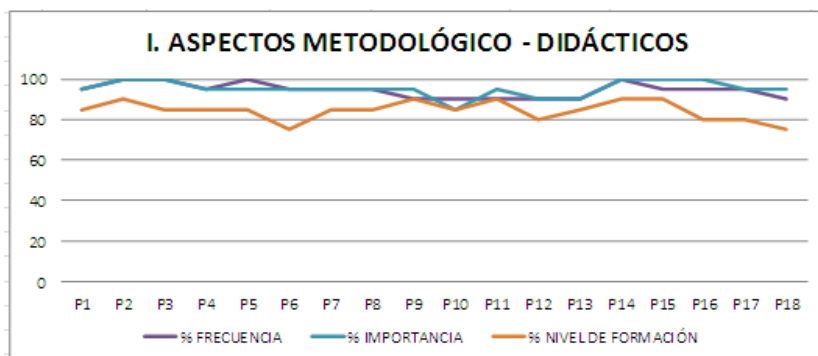


Gráfico 11. Aspectos Metodológicos – Didácticos

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Tabla 14

Aspectos Metodológicos desde el punto de vista del Director						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 20.1	4	100	4	100	4	100
P 20.2	4	100	4	100	4	100
P 20.3.	4	100	4	100	4	100
P 20.4	4	100	4	100	4	100
P 20.5	4	100	4	100	4	100
P 20.6	4	100	4	100	4	100
P 20.7	4	100	4	100	4	100
P 20.8	4	100	4	100	4	100
P 20.9	4	100	4	100	4	100
P 20.10	4	95	4	100	4	100
P 20.11	4	100	4	100	4	100
P 20.12	4	100	4	100	4	100
P 20.13.	4	95	4	100	4	100
P 20.14	4	100	4	100	4	100
P 20.15	4	100	4	100	4	100
P 20.16	4	95	4	100	4	95
P 20.17	4	95	4	100	4	95
P 20.18	4	95	4	100	4	95

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

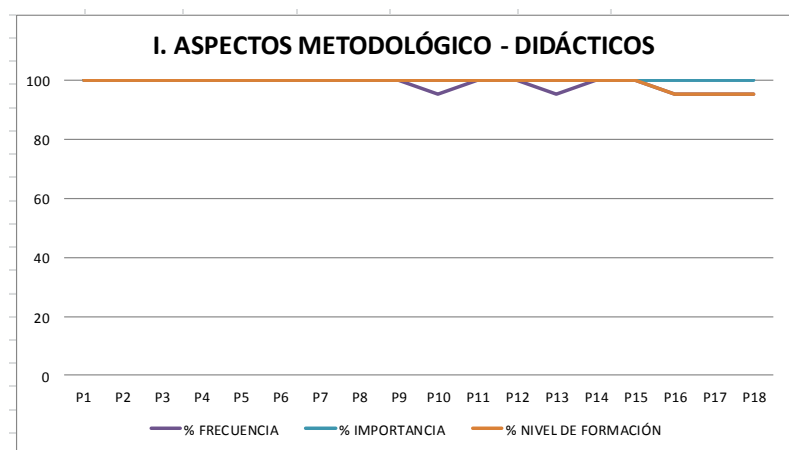


Gráfico 12. Aspectos Metodológicos-Didácticos

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Los resultados muestran que los empleadores ven a los titulados en Educación Básica de la UTPL, con un nivel alto de desempeño en la ejecución de las actividades relacionadas a aspectos metodológico.-didáctico, pues el 100% dio en sus respuestas la máxima valoración, que es el puntaje cuatro, mientras que los titulados en sus respuestas dieron puntajes que oscilan entre tres a cuatro, es decir de bastante a mucho. Así, Márquez (2010), sostiene que el uso de medios didácticos se realiza con la intención de realizar unas buenas prácticas docentes que aumenten la eficacia de las actividades formativas que se desarrollan con los alumnos.

3.4.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.

Tabla 15

Autoevaluación de la Práctica Docente según el punto de vista de los Titulados						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 19	4	90	4	90	3	80
P 20	4	100	4	95	4	90
P 21	4	90	4	90	3	85
P 22	4	100	4	100	4	95

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

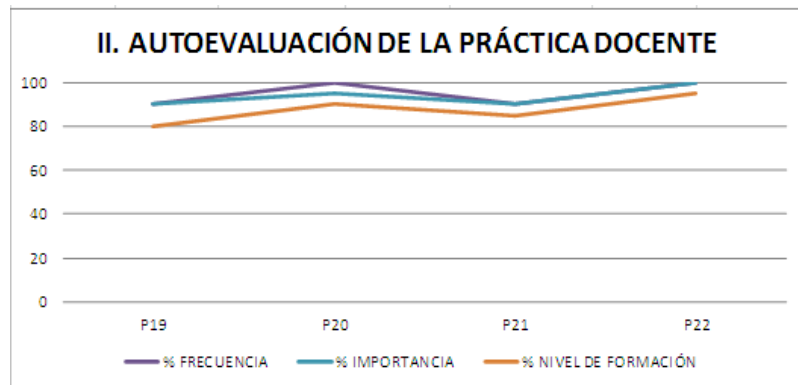


Gráfico 13. Autoevaluación de la Práctica Docente

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Tabla 16.

Autoevaluación de la Práctica Docente según el punto de vista de los Directivos						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 19	4	100	4	100	4	100
P 20	4	100	4	100	4	100
P 21	4	100	4	100	4	100
P 22	4	95	4	100	4	100

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

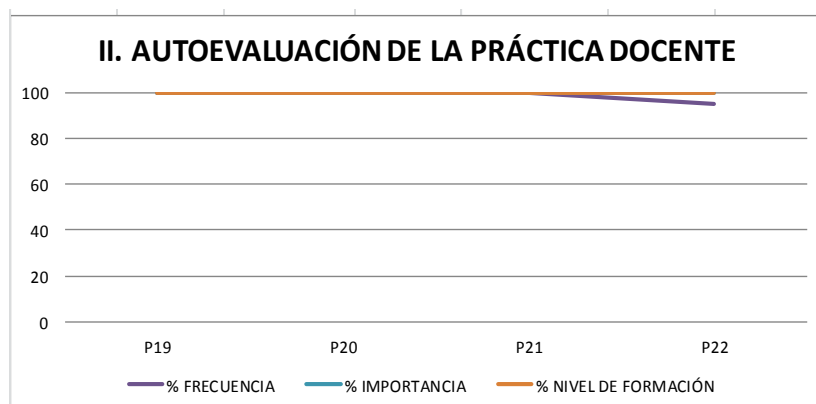


Gráfico 14. Autoevaluación de la Práctica Docente

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

En los aspectos relacionados con autoevaluación de la Práctica Docente, tanto los titulados, comparten el mismo criterio, pues los resultados muestran que si bien es cierto los titulados no muestran en todos los aspectos puntuaciones, de cuatro, sí lo hacen en la mayoría, al igual que los empleadores en el 100% de sus respuestas dieron a los titulados la máxima valoración, considerando así que estos realizan estas actividades con nivel bastante alto de eficiencia. Márquez (2010), dice que la organización de un sistema de evaluación formativa que permita conocer el progreso de los aprendizajes que realicen los estudiantes, sus logros y sus dificultades, y facilite el asesoramiento y la orientación de la actividad de los estudiantes cuando convenga.

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla 17

Aspectos sobre la investigación educativa desde el punto de vista de los Titulados						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 23.	3	80	3	80	3	75
P 24	3	85	3	85	3	80
P 25	3	85	3	85	3	80
P 26	3	85	3	85	3	80
P 27	4	90	3	85	3	80
P 28	4	90	3	85	3	80

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

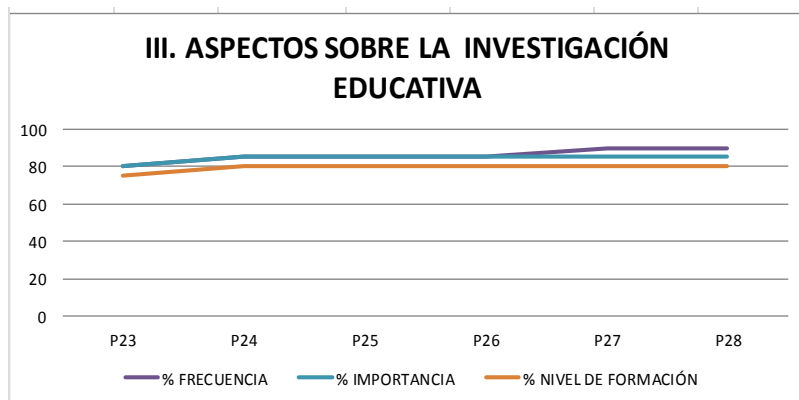


Gráfico 15. Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Tabla 18

Aspectos sobre la investigación educativa desde el punto de vista de los Directivos						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 23.	3	85	4	100	4	100
P 24	4	90	4	100	4	95
P 25	4	90	4	100	4	95
P 26	4	90	4	100	4	95
P 27	3	85	4	100	4	95
P 28	4	95	4	100	4	95

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

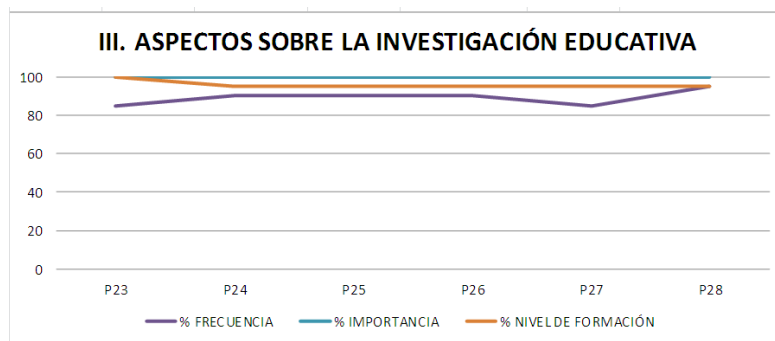


Gráfico 16. Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Según el cuadro de Aspectos sobre la investigación educativa, los empleadores ven en los docentes titulados de Educación Básica de la UTPL, muy buen desempeño en el aspecto sobre la investigación educativa, incluso mejor que la de los titulados, pues su valoración obtiene respuestas de tres, es decir, de bastante a mucho o alto. Así, Márquez (2010), dice que después de la intervención docente, el profesor llevará a cabo una reflexión del proceso realizado, analizando los resultados obtenidos y los posibles cambios a realizar para mejorar la intervención educativa en próximas ocasiones.

3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Tabla 19

Participación en actividades académicas, normativas y administrativas desde el punto de vista de los Titulados						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 29	4	95	4	100	4	90
P 30	4	95	4	95	3	85
P 31	4	95	4	95	4	90
P 32	3	85	3	85	3	80
P 33.	4	90	3	85	3	85
P 34	3	85	3	85	3	80
P 35	4	95	4	100	4	90
P 36	4	95	4	95	3	85
P 37	4	100	4	100	4	90
P 38	4	95	4	90	3	80

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

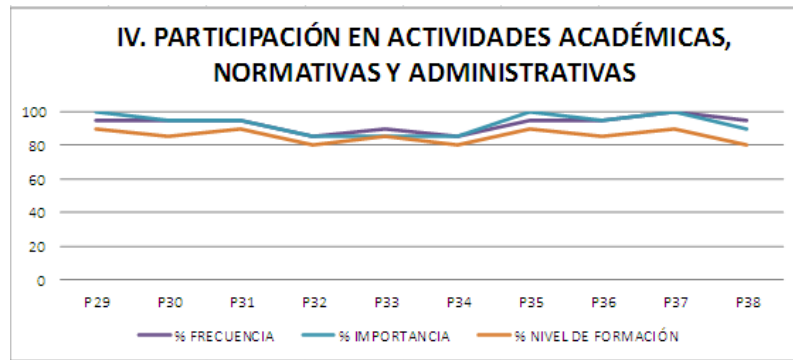


Gráfico 17. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Tabla 20

Participación en actividades académicas, normativas y administrativas desde el punto de vista de los Directivos						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 29	4	100	4	100	4	100
P 30	4	100	4	100	4	100
P 31	4	100	4	100	4	100
P 32	4	100	4	100	4	100
P 33.	4	100	4	100	4	100
P 34	4	100	4	100	4	100
P 35	4	100	4	100	4	100
P 36	4	100	4	100	4	100
P 37	4	100	4	100	4	100
P 38	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

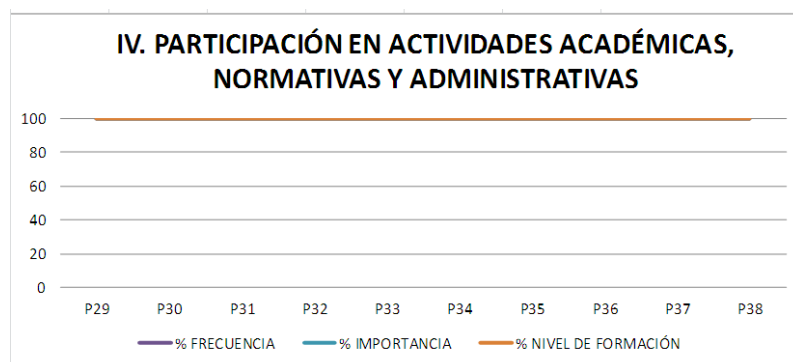


Gráfico 18. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Los resultados dejan entrever que los empleadores ven en los docentes titulados en Educación Básica de la UTPL, muy buen desempeño en el aspecto relacionado en participación en actividades académicas, normativas y administrativas, pues en sus respuestas han dado la máxima valoración. Mientras que las respuestas de los titulados oscila entre tres a cuatro, es decir, de bastante a mucho o alto, Esto quiere decir que la valoración que tienen los empleadores con respecto a los titulados está por encima de la que ellos mismos tienen de sí. Para Márquez (2010), entendemos por buenas prácticas docentes las intervenciones educativas que facilitan el desarrollo de actividades de aprendizaje en las que se logren con eficiencia los objetivos formativos previstos y también otros aprendizajes de alto valor educativo, como por ejemplo una mayor incidencia en colectivos marginados, menor fracaso escolar en general, mayor profundidad en los aprendizajes.

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

Tabla 21

Interacción profesores, padres de familia y comunidad desde el punto de vista de los titulados						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 39	4	95	4	100	4	90
P 40	3	85	4	95	3	85
P 41	3	85	4	90	3	85
P 42	3	80	3	80	3	80
P 43.	3	85	4	90	3	85
P 44	3	85	3	85	3	80
P 45	3	85	3	85	3	80
P 46	4	100	4	95	4	90
P 47	4	95	4	90	4	90
P 48	4	95	4	95	3	85

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

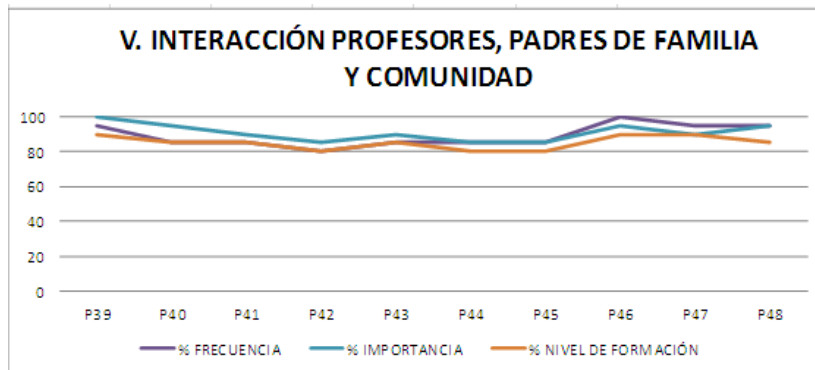


Gráfico 19. Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Tabla 22

Interacción profesores, padres de familia y comunidad desde el punto de vista de los Directivos						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 39	4	95	4	100	4	100
P 40	4	95	4	100	4	100
P 41	4	100	4	100	4	100
P 42	4	100	4	100	4	100
P 43.	4	100	4	100	4	100
P 44	4	100	4	100	4	100
P 45	4	100	4	100	4	100
P 46	4	100	4	100	4	100
P 47	4	100	4	100	4	100
P 48	3	85	4	100	4	100

Fuente: Encuesta a directivos
 Elaboración: Vanessa Montes de Oca



Gráfico 20. Interacción profesores, padres de familia y comunidad
 Fuente: Encuesta a directivos
 Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Se constató que los empleadores ven en los docentes titulados en Educación Básica de la UTPL, muy buen desempeño en actividades relacionados con interacción profesores, padres de familia y comunidad. Consideran que los titulados tienen un alto desempeño en estas actividades, mientras que los titulados consideran que su desempeño va de bastante a alto,

pues sus respuestas oscilan entre tres a cuatro. Según Márquez (2010), a partir de una explicitación de los objetivos y la metodología a los padres de familia, se realizará un desarrollo flexible de la intervención educativa con los alumnos, adecuando la estrategia didáctica a las circunstancias coyunturales y a las incidencias que se produzcan.

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

Tabla 23

Profesores y trabajo en equipo según el punto de vista de los Titulados						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 49	3	85	4	90	3	85
P 50	4	90	3	85	4	90
P 51	4	90	4	95	4	95
P 52	4	95	4	100	4	95
P 53	3	90	4	95	4	95

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

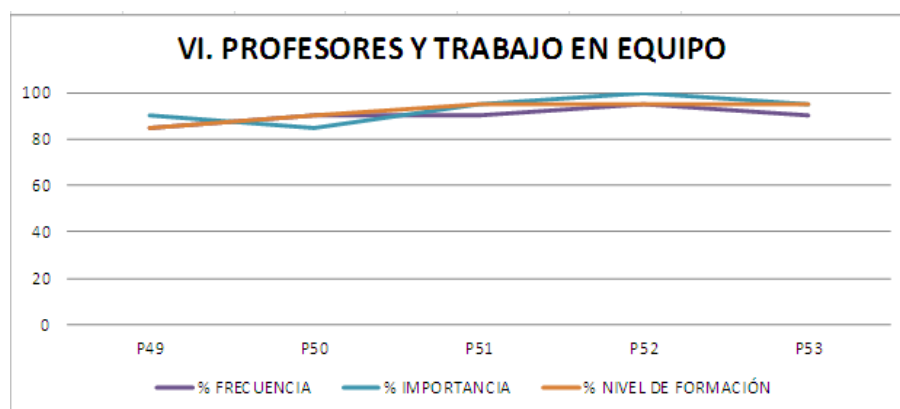


Gráfico 21. Profesores y trabajo en equipo

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Tabla 24

Profesores y trabajo en equipo desde el punto de vista de los Directivos						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 49	4	100	4	100	4	100
P 50	4	100	4	100	4	100
P 51	4	100	4	100	4	100
P 52	4	100	4	100	4	100
P 53	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta a directivos
 Elaboración: Vanessa Montes de Oca

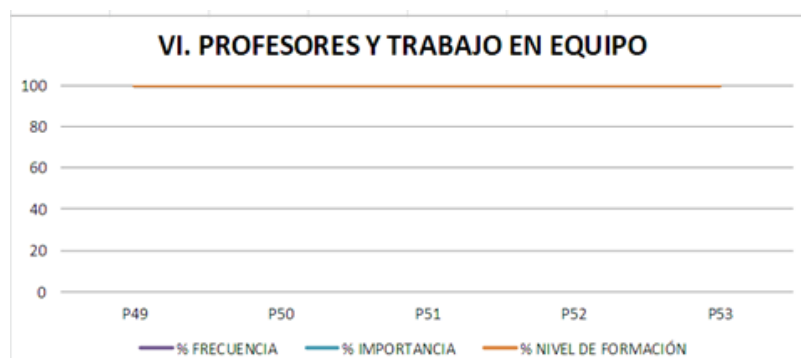


Gráfico 22. Profesores y trabajo en equipo

Fuente: Encuesta a directivos
 Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Se evidenció que los empleadores ven en los docentes titulados de Educación Básica de la UTPL, muy buen desempeño en aspectos de profesores y trabajo en equipo, mejor que el de los propios titulados, pues su valoración obtiene respuestas que oscilan de tres a cuatro en el promedio normal; es decir, de bastante a mucho o alto. Para Márquez (2010), el trabajo colaborativo del profesorado generalmente aportará ventajas apreciables: más posibilidades de incidir en todo el centro y de lograr cambios necesarios, establecimiento de relaciones de igualdad y apoyo mutuo entre los profesores, contraste de opiniones en un clima de respeto y tolerancia.

3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 25

Nivel de Formación desde el punto de vista de los Titulados						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 54	4	95	4	95	3	80
P 55	3	85	4	90	3	80
P 56	3	75	4	90	3	85
P 57	3	75	4	90	3	75
P 58	2	40	3	85	2	55

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

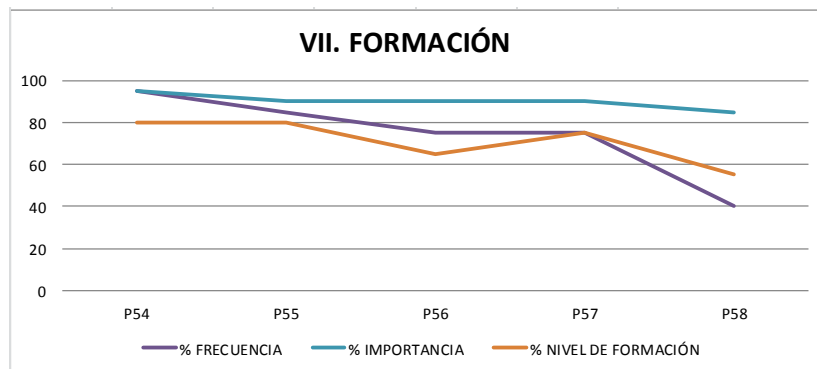


Gráfico 23. Nivel de Formación

Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Tabla 26

Nivel de Formación desde el punto de vista de los Directivos						
Número de Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
P 54	4	100	4	100	4	100
P 55	4	90	4	95	4	95
P 56	3	75	4	100	3	75
P 57	4	100	4	100	4	100
P 58	2	55	4	100	2	55

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

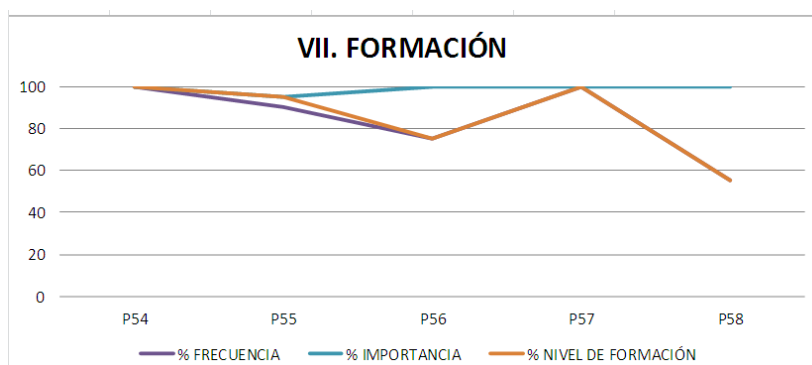


Gráfico 24. Nivel de Formación

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

Los resultados muestran que en relación al nivel de formación, se obtuvieron las valoraciones más bajas de todos los aspectos en los que se encuestó tanto a titulados como a empleadores, pues ambos grupos mostraron estar poco satisfechos con el desempeño de los docentes en dos actividades, la primera relacionada con asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula y la segunda en cuanto a asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, pues el puntaje de sus respuestas oscila entre 2 y 3. Cabe recalcar que estos, son los valores más bajos que los directivos han dado en todas sus respuestas.

Así, Márquez (2010), menciona que el conocimiento de diversos recursos educativos aplicables, y la selección y preparación de los que se consideren más pertinentes en cada caso. El uso de recursos educativos adecuados casi siempre aumentará la potencialidad formativa de las intervenciones pedagógicas. En este sentido, las TIC pueden contribuir a la realización de buenas prácticas.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. Se concluye que la situación actual laboral de los titulados de Educación Básica de la UTPL, está en relación con el nivel académico adquirido, pues de los 7 titulados investigados, cinco ejercen la docencia en su especialidad, factor que demuestra que una de sus aspiraciones personales se ha cumplido, al poder aplicar su profesión. Así, el 90% de los titulados menciona que se siente muy satisfecho en la realización y/o crecimiento personal, que han conseguido al optar por esta profesión. Pero en cuanto a la oportunidad de ascender consideran que no es suficiente el título de Licenciatura en Educación Básica, razón por la cual les gustaría estudiar una maestría, pero esta aspiración se ve limitada debido al factor económico, razón por la cual solo un titulado tienen un título de postgrado.
2. Se conoció que todos los docentes de Educación Básica que trabajan en colegios fiscales o municipales poseen un contrato laboral, y todos los beneficios de ley, mientras que los titulados que trabajan en instituciones particulares prefirieron no proporcionar este tipo de información en la encuesta. Esto se da debido a que no les brindan todos los beneficios que exige la ley, a diferencia de las instituciones públicas, que sí lo hacen.
3. Tanto los titulados investigados como los directivos consideran que los docentes ejecutan con mayor frecuencia tareas relacionadas con aspectos metodológicos-didácticos y de autoevaluación y con menor frecuencia actividades de formación. Estos resultados son evidencia de que en las Instituciones donde trabajan los docentes, no se promueve ni se realiza con frecuencia actividades que fomenten la formación permanente de los mismos.
4. Se concluyó que los directivos consideran que absolutamente todas las actividades que ejecutan los titulados tienen mucha importancia, mientras que los docentes consideran que la mayoría de actividades tienen bastante importancia, esto quiere decir que los empleadores brindan mayor importancia a las actividades que realizan los docentes, que ellos mismos.
5. El resultado de los datos obtenidos en el inventario de actividades, aplicado a docentes, en comparación con los resultados obtenidos en el inventario aplicado a los empleadores, se

determinó que los titulados consideran que tienen un buen nivel de formación, mientras que los directivos estiman que los docentes presentan un nivel de formación alto. Dando como resultado que los directivos consideran que el nivel de formación de los titulados está por encima de lo que ellos mismos consideran que poseen, siendo evidente que el nivel de formación que ofrece la UTPL, satisface las expectativas del empleador.

6. Según los datos obtenidos por los titulados, de todas las actividades que desempeñan en su quehacer profesional, las que tienen poca valoración, están en relación con el nivel de formación que poseen al ejecutarlas. Los docentes consideran que la formación que la universidad les brindó es útil y necesaria, sin embargo son conscientes que hay actividades que no aprendieron en su estudio profesional y que se requiere aplicar en el aula de clase, como el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación.
7. Todas las tituladas investigadas corresponden al género femenino, lo cual hace evidente, que las mujeres tienen mayor predisposición a estudiar la carrera de Licenciatura en Educación Básica, que los hombres. En cuanto a la edad, la mayoría de tituladas tienen entre 41 a 50 años, esto quiere decir que empezaron sus estudios universitarios a una edad superior a los 30 años.
8. Todas las tituladas se sienten muy satisfechas en cuanto a los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, pues consideran que el conocimiento que adquirieron en la universidad les ha servido para complementar con su experiencia. En cuanto a la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, la mayoría se siente medianamente satisfecha, pues consideran que su título profesional docente no es suficiente para acceder a otras oportunidades de trabajo.
9. Los titulados en Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja muestran un alto desempeño en actividades relacionados con interacción profesores y trabajo en equipo, pues consideran que el trabajo colaborativo del profesorado aportará ventajas apreciables y más posibilidades de lograr cambios necesarios en la institución en la que trabajan, pero reconocen que por cuestiones de horarios no siempre pueden estar presentes todos los docentes de una misma área.

10. Se concluye que el nudo crítico de la investigación está relacionado con el nivel de formación que poseen los titulados en actividades basadas en asistir a cursos de actualización de las tecnologías de comunicación y aprendizaje de una segunda lengua, pues se observa poca valoración, ya que tanto los titulados, como los directivos consideran que en cuanto a frecuencia y formación, los docentes presentan un nivel bajo, contradictoriamente a la importancia que brindan a las mismas actividades, pues para los titulados asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua y actualización de tecnologías tienen una importancia alta, mientras que en una opinión similar, los Directivos atribuyen a estas actividades un nivel de importancia bastante alto. Por tal razón se elaboró la propuesta " Taller de actualización sobre las tecnologías de la información y de la comunicación para aplicación en el aula", la misma que consiste en actualizar a los titulados investigados en el uso de las TICs en el proceso de enseñanza, pues los cambios acelerados de la sociedad actual, crean la necesidad de actualizarse continuamente, sobre todo en el uso de las nuevas tecnologías.

4.2 Recomendaciones

1. Los titulados deberían buscar información acerca de las facilidades que les brinda el Ministerio de Educación para acceder a estudios de cuarto nivel, pues el mismo promueve la formación continua del docente a través de incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.
2. Recordar anualmente las leyes del Ministerio de Trabajo, para que de esta manera los docentes puedan tener presente las leyes que mencionan sus derechos en cuanto a los beneficios de ley que todo trabajador debe poseer, logrando así que todos los titulados exijan firmar un contrato laboral, tal como lo estipula la ley.
3. Las Instituciones educativas deben gestionar talleres para fomentar la importancia y necesidad de la capacitación continua, como desarrollo personal y profesional del titulado, con el fin de que se motiven a seguir cursos de actualización, planteándose como un reto de superación personal.
4. Los docentes deberían realizar un análisis profundo sobre la importancia que tiene cada una de las actividades que ejecutan en su profesión, para que de esta manera no pase inadvertida ninguna de ellas, con el fin de brindar una educación de calidad.
5. Es necesario mejorar el proceso de comunicación entre empleador y empleado, mediante reuniones mensuales en las que los docentes puedan exponer sus inquietudes, temores y opiniones relacionadas a las actividades que se realizan en el aula de clases. Para que de esta manera se pueda dar una retroalimentación, fortaleciendo así las debilidades que se puedan encontrar en el momento y sobre todo potenciar aún más el buen nivel que presentan los titulados al ejecutar actividades propias de su quehacer educativo.
6. Seguir cursos de actualización permanentes, en relación a informática y nuevas tecnologías de comunicación. Al mismo tiempo ingresar a cursos de idiomas, o autoformarse en cuanto

al dominio de lenguas extranjeras, con el fin de adquirir los conocimientos a los que no tuvieron acceso en su formación profesional.

7. Realizar campañas publicitarias para motivar al género masculino a estudiar una licenciatura en educación básica, pues esta carrera está en cierta forma estigmatizada al considerarse que es para mujeres, mientras que existen hombres con vocación que desean estudiarla pero por temor a este prejuicio, deciden no hacerlo.
8. Socializar y conocer la Ley de Educación, pues la misma permite a los docentes optar por diferentes rutas profesionales alternativas, mediante un escalafón simplificado que ya no privilegia la antigüedad, sino factores tales como la formación académica de los docentes, sus estudios de actualización, su experiencia y sobre todo su desempeño profesional.
9. Fomentar la interacción entre profesores mediante modalidades que no requieran siempre de desplazamientos físicos, tales como: foros y blogs, permitiendo así a los docentes estar inmersos en la tecnología y a su vez discutir temas de interés colectivo, planificar actividades, organizar programas dirigidos al desarrollo de la comunidad en la que está inserto el establecimiento, etc.
10. Se deberían planificar actividades regulares donde se actualice y capacite a los titulados sobre el uso de las TICs, pues con los cambios acelerados que vivimos hoy en día es necesario actualizarse continuamente en el manejo de las nuevas tecnologías. Por tal motivo se elaboró la propuesta "Taller de actualización sobre las (TIC's) para aplicación en el aula", que consiste en actualizar a los titulados investigados en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación para aplicarlas en el aula de clase.

CAPÍTULO V
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema: TALLER DE ACTUALIZACIÓN SOBRE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN (TIC'S) PARA APLICACIÓN EN EL AULA.

5.2 Justificación:

Luego de haber realizado la presente investigación con el fin de resolver algunos cuestionamientos, entre ellos, ¿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? Se conoció que el nivel de formación que poseen los titulados en actividad que consisten en asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula es bajo. Por lo tanto el punto crítico de esta investigación de acuerdo a los datos obtenidos en la misma, es que el docente no sigue capacitándose luego de haber obtenido su título profesional, dando como resultado una desactualización y desaprovechamiento de los recursos didácticos que las nuevas tecnologías proporcionan para mejorar la calidad de la enseñanza educativa.

Por tal motivo se ha elaborado esta propuesta que consiste en actualizar a los titulados investigados en el uso de las TICs en el aula de clase, pues con los cambios tan acelerados que vivimos al momento, es fundamental actualizarse continuamente en el uso de las nuevas tecnologías, pues estas son consideradas como uno de los pilares del progreso social y de ninguna manera pueden quedar al margen del sistema educativo.

5.3 Objetivos:

- **Objetivo General:** Mejorar la calidad de enseñanza del titulado de Educación Básica de la UTPL.
- **Objetivos Específicos:**
 1. Aprovechar los recursos didácticos que las nuevas tecnologías proporcionan.
 2. Considerar las TICs y el internet como una extensa fuente de información.
 3. Lograr que los alumnos desarrollen habilidades cognitivas de nivel superior como capacidad de análisis, síntesis y comunicación a través de las TICs.

5.4 Metodología:

5.4.1 Análisis de Involucrados:

Tabla 29

Matriz de involucrados				
Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Empleadores	Empleadores-titulados	Falta de planificación de cursos de actualización en las TICs	Mejorar la calidad de enseñanza de los docentes	Falta de recursos económicos para obtener equipos de tecnología tales como, televisores, computadoras, celulares, videojuegos, reproductores, etc.
Titulados	Titulados-estudiantes	Desconocimiento del potencial en el uso de las nuevas tecnologías	Actualización en el uso de tecnologías de la información y comunicación	Falta de interés por actualizarse en temas tecnológicos
Estudiantes	Estudiantes-rendimiento	No disponen de los recursos necesarios para acceder a servicio de internet.	Adquieren destrezas comunicativas, de análisis, selección y organización de la información.	No disponen de los recursos necesarios para acceder por medio de internet, a servicios como: correo electrónico, redes sociales, búsqueda de información, educación etc.

Fuente: Encuesta a titulados y directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

5.4.2 Análisis del Problema:

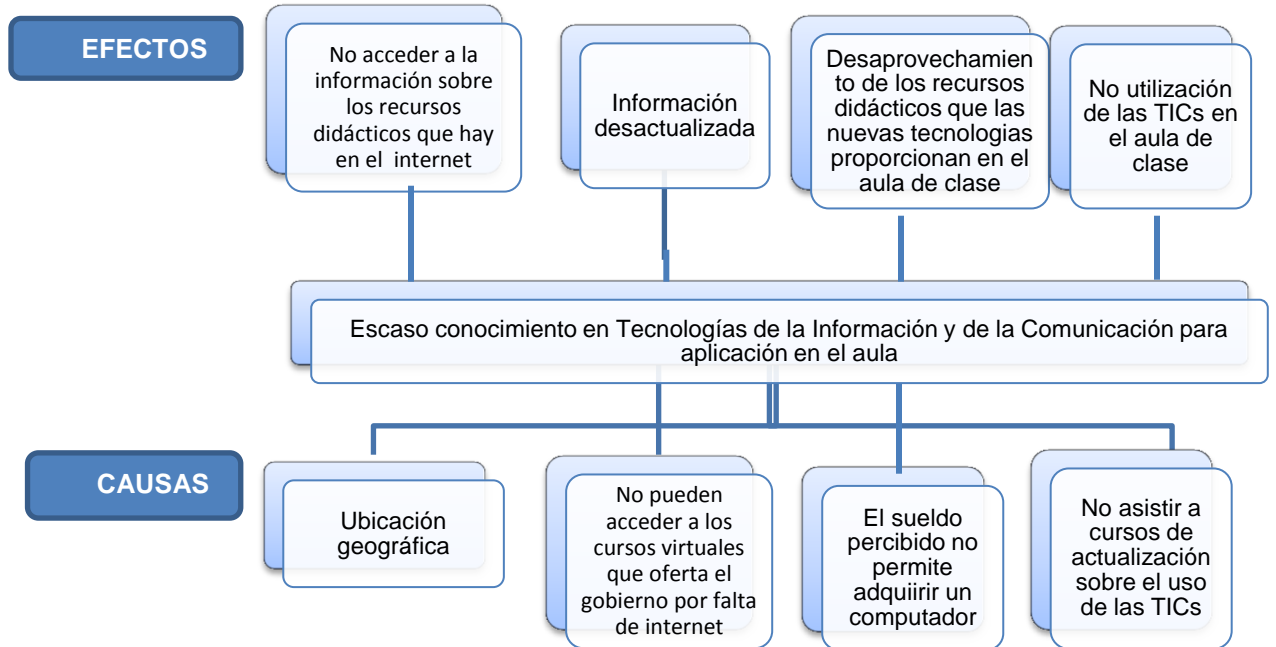


Gráfico 27. Análisis del Problema

Fuente: Encuesta a titulados y directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

5.4.3 Análisis de Objetivos:

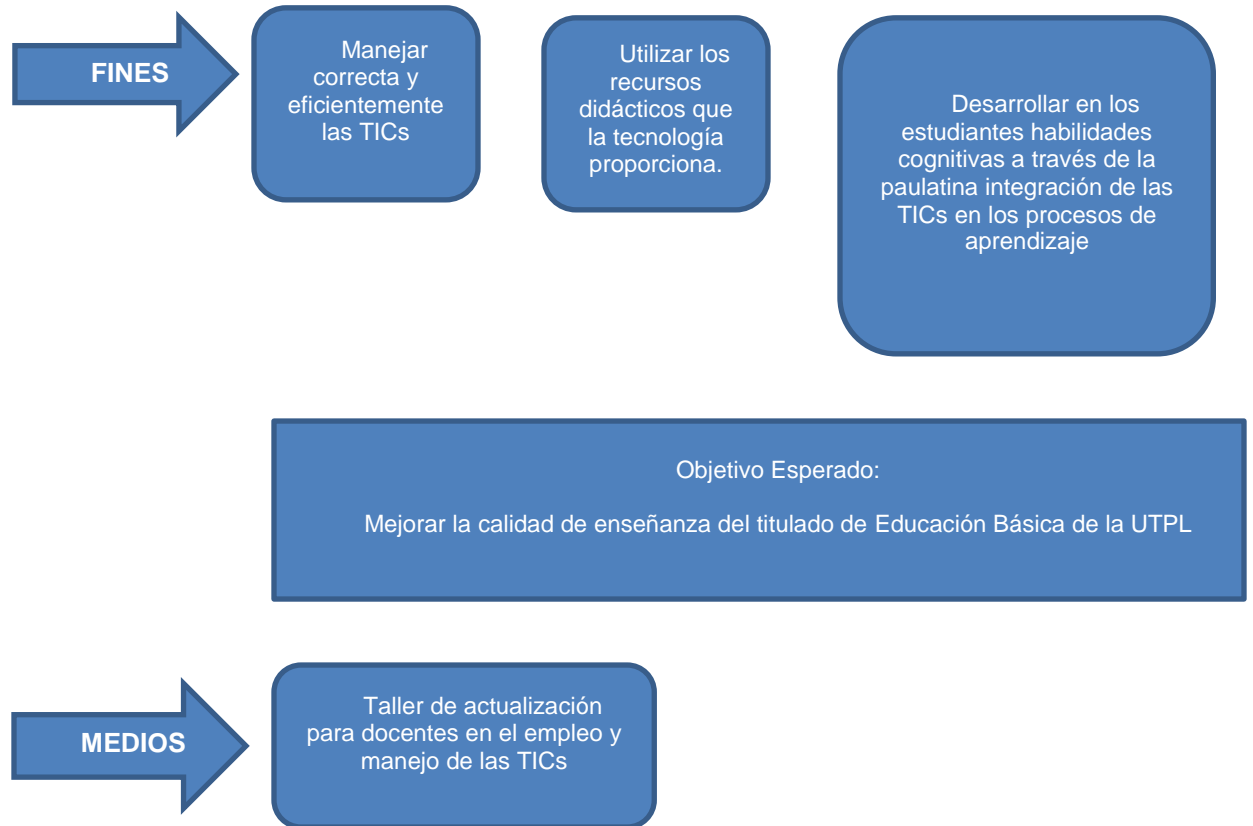


Gráfico 28. Análisis de objetivos

Fuente: Encuesta a titulados y directivos
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

5.4.4 Análisis de Estrategias:

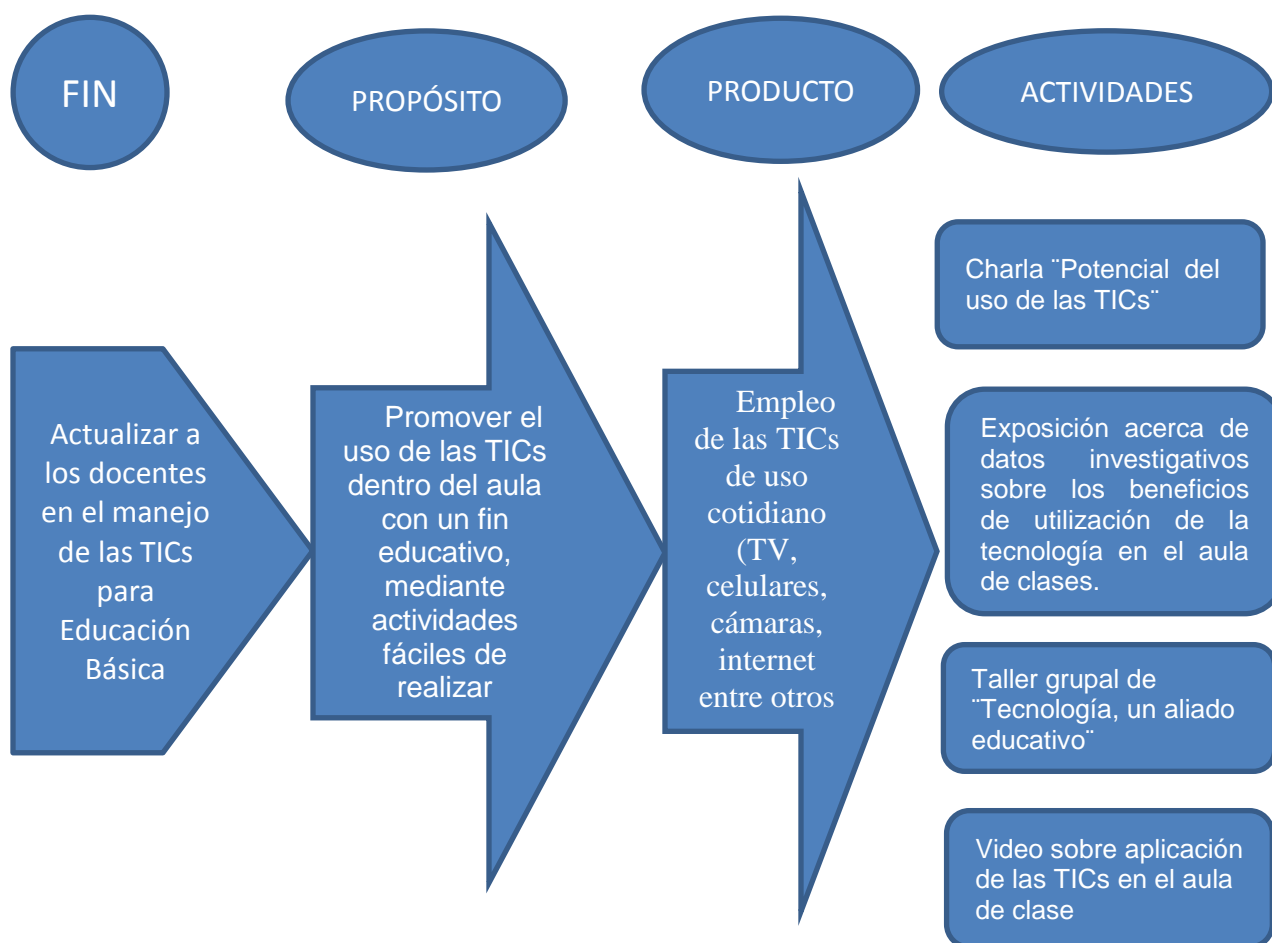


Gráfico 29. Análisis de estrategias

Fuente: Encuesta a titulados y directivos
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

5.5 Plan de acción:

5.5.1 Matriz de Marco Lógico

Tabla 30

Matriz de Marco Lógico			
Resumen Narrativo	Indicador Verificable Objetivamente	Medios o fuentes de verificación	Supuestos
Fin (Objetivo de desarrollo): Mejorar la calidad de enseñanza de los docentes de Educación Básica de la UTPL	Práctica educativa, en la que se utilizan las TICs, como herramienta de aprendizaje para los alumnos.	Inventario de tareas dirigido a los docentes, en relación al uso de las TICs.	Falta de interés por parte de los docentes
Propósito(Objetivo general): Brindar un taller de actualización a los Titulados de Educación Básica de la UTPL, sobre las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC'S) para la aplicación en el aula.	Lograr que los docentes desarrollen en sus alumnos habilidades cognitivas de nivel superior como capacidad de análisis, síntesis y comunicación a través de las TICs.	Evaluación a los docentes en el uso de las TICs por medio de encuesta.	Falta de habilidad de los docentes en el aprendizaje del uso de las TICs
Componentes-resultados:	Ejecución de la propuesta de taller de actualización en relación al uso de nuevas tecnologías para la Educación Básica.	Planificación del curso. Matriz del Marco Lógico	Inconsistencia por parte de los docentes en aplicación de las TICs después del taller.
Actividades principales (acciones): 1.- Charla "Potencial del uso de las TICs" 2.- Exposición acerca de datos investigativos sobre los beneficios de utilización de la tecnología en el aula de clases" 3.- Taller grupal de "Tecnología, un aliado educativo" 4.- Video "Aplicación de las TICs en el aula de clase"	Aprovechamiento de los recursos didácticos que las nuevas tecnologías proporcionan, para de esta manera reforzar el aprendizaje de los estudiantes.	Encuesta a docentes en relación al aprovechamiento de las TICs en el aula de clase	Acceso limitado en tecnología en la Institución donde trabaja.

Fuente: Encuesta a titulados y directivos

Elaboración: Vanessa Montes de Oca

5.6 Resultados esperados:

Tabla 31

Resultados Esperados					
Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
Aplicación de las TICs en el aula de clases de los docentes de Educación Básica de la UTPL, luego de su participación en el taller de actualización en relación al uso de nuevas tecnologías para la Educación Básica	1.- Charla "Potencial del uso de las TICs" 2.- Exposición acerca de datos investigativos sobre los beneficios de utilización de la tecnología en el aula de clases" 3.- Taller grupal de "Tecnología, un aliado educativo" 4.- Video "Aplicación de las TICs en el aula de clase"	Se dispondrá de espacios para la reflexión sobre la importancia de la actualización docente. Se propiciará momentos de autocrítica sobre el desempeño actual en el uso de las TICs. Se interiorizará la necesidad de aprender cada día más sobre la tecnología.	La evaluación será de tipo cualitativa, ya que permitirá conocer el potencial de los docentes en aprender a utilizar la tecnología, también permitirá comprender su cambio de actitud frente al uso de las TICs, y observar el avance de los titulados en el proceso de actualización.	Costo de materiales empleados: \$ 28 Pago de servicio de alquiler de aulas: \$ 60 Pago de servicio de alquiler de proyector y lapto: \$160	Sábado 2-11-13, de 08H00 a 13H00 con receso de 30 minutos. (Primer año de Básica Lucía Franco de Castro) Sábado 9-11-13, de 08H00 a 13H00 con receso de 30 minutos. (Escuela Oswaldo Lombeyda) Sábado 16-11-13, de 08H00 a 13H00 con receso de 30 minutos. (Escuela Cenepa) Sábado 23-11-13, de 08H00 a 13H00 con receso de 30 minutos. (Escuela Municipal Rumiñahui) Sábado 30-11-13, de 08H00 a 13H00 con receso de 30 minutos. (Colegio The British School)

Fuente: Encuesta a titulados y directivos
Elaboración: Vanessa Montes de Oca

5.7 Bibliografía de la Propuesta:

- Fernández, M., Malvar, M. (2002). *Las tecnologías de la información y la comunicación en la escuela*. Revist de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 12 de Octubre del 2008 de:
<http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/91848/00820113014369.pdf?sequence=1>

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L., Fernández, C., Nyssen, J. (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA “Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación”. (Marzo, 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (Enero, 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Bonder, G. (Diciembre 1994). *Mujer y Educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidades*. Recuperado el 27 de Abril del 2008. Revista Iberoamericana de Educación.: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie06a01.pdf>
- Cajide, J., Porto, A., Abeal, C., Barreiro, F., Zamora, E., Expósito, A., Mosteiro, J. (2002). *Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios*. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Santiago de Compostela: <http://www.doredin.mec.es/documentos/007200330331.pdf>
- Edibosco. (1992). *Metodología de la investigación científica*. Cuenca: Don Bosco.
- León, M. (Febrero de 2004). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. : http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf
- Márquez, P. (Marzo, 2010). *Buenas prácticas docentes*. Maestría en desarrollo de competencias profesionales del docente. Lectura N°2. Recuperado de: <http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/esdif/2.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco Legal Educativo. Constitución de la República, ley orgánica de educación intercultural y reglamento general*. Recuperado en Octubre de 2012, de Ministerio de Educación: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf

- Monereo, C., Badia, A. (Febrero de 2011). *Los heterónimos del docente: Identidad, selfs y enseñanza*. La identidad en Psicología de la educación. http://www.sinte.es/_identites/wp-content/uploads/2012/05/Los-Heteronimos_del_docente_Monereo_Badia.pdf
- Registro oficial órgano del gobierno del Ecuador. (2010). *Ley orgánica del servicio público*. Recuperado el 6 de Octubre del 2012, de: http://medicina.ucuenca.edu.ec/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=336
- Revista Digital. (Septiembre de 2012). *El malestar docente*. Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía. ISSN: 1989-4023.: <http://www2.fe.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd9615.pdf>
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Weller, J. (Marzo de 2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Publicado en el Boletín redEtis n°5: http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

ANEXOS

Carta a titulados

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.

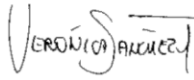

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

Carta a empleadores

Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

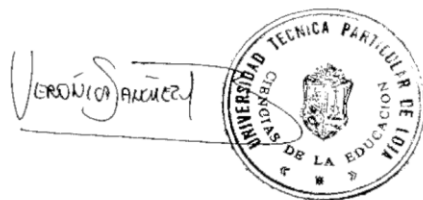
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

Fichas de contactos para titulados – empleadores

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

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

Instructivo para realizar la investigación de campo

Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas

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

Encuesta a titulados e Inventario de tareas de trabajo

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

- *Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1		6.2		6.3	
Pregrado		Posgrado		Ninguno	

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

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

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

--	--

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

--

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

--

NOTA: A partir de la pregunta 11, si usted no trabaja en la docencia 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 (2º, 3º, 4º años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de EGB)		
11.5	Bachillerato (1º, 2º, 3º)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

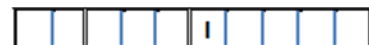
19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ÍTEM 17?

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

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

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.
IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.
NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.

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 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	
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	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

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

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

Entrevista a directivos e Inventario de tareas de trabajo

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



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

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

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS																	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL	IL
FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN	FN
FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR
EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC	EC
CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF	CF
UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT	UT
EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	EA
NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC	CC
II	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II
AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE											
P19			P20			P21			P22		
FREC UENCI A	IMPOR TANCI A	NIVEL FORM ACIÓ N	FREC UENCI A	IMPOR TANCI A	NIVEL FORM ACIÓ N	FREC UENCI A	IMPOR TANCI A	NIVEL FORM ACIÓ N	FREC UENCI A	IMPOR TANCI A	NIVEL FORM ACIÓ N

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA																	
P23			P24			P25			P26			P27			P28		
FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS																				
P29		P30		P31		P32		P33		P34		P35		P36		P37		P38		
FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	NIV EL FO RM ACI ÓN	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD									
P39		P40		P41		P42		P43	
FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA	FRE CU EN CIA	IMP ORT ANC IA

Fotografías

Primer Año de Básica "Lucía Franco de Castro"



Escuela Municipal "Oswaldo Lombeyda"



Escuela Fiscal Mixta "Cenepa"



Colegio "The British School" Quito



Escuela Municipal "Rumiñahui"



Lic. Jenny Silva

