



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Pérez Camuendo, Carla Zulay.

DIRECTOR: Villalta Córdova, Bertha María, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO TUMBACO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Bertha María Villalta Córdova.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: "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 Pérez Camuendo Carla Zulay, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo 2014

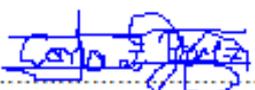
f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

"Yo Pérez Camuendo Carla Zulay declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja", siendo la Mgs. Villalta Córdova Bertha María directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f) 

Autora: Pérez Camuendo Carla Zulay

Cédula: 1717154072

DEDICATORIA

Este proyecto de fin de titulación docente deseo dedicarlo con todo mi cariño, admiración y respeto a mis queridos padres Humberto y Carmita, por ser mi apoyo y por entregarme su amor incondicional en cada etapa de mi vida.

A mi pequeña hija Sarita por ser el amor de mi vida y la musa que me inspira para ser una mejor persona cada día.

A mi compañero de vida Javier por enseñarme que la vida es de valientes y que se necesita arriesgar para ganar.

A toda mi familia por brindarme su comprensión y por estar unidos en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento al Padre Celestial por darme la sabiduría, la fortaleza y la fe para no desmayar, para continuar y así alcanzar las metas y los sueños que me he trazado.

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja que me abrió las puertas de su prestigiosa institución y a los docentes de la modalidad abierta y a distancia que me instruyeron para formarme ética y profesionalmente.

A mi Tutora Mgs. Bertha Villalta por sus consejos y su predisposición para ayudarme oportunamente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.	
Certificación.....	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Resumen Ejecutivo.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
CAPITULO I.....	1
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).....	1
1.1 Debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	2
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España factores de facilitación y de obstaculización.....	4
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	6
1.4 Estándares de calidad educativa.....	8
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América latina.....	9
1.6 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y Trayectorias.....	12
1.7 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	15
1.8 Condiciones de trabajo, estrés y salud autorreportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior.....	16
1.9 La inserción al ejercicio docente: algunos sentidos y significados desde la experiencia de las profesoras de educación preescolar.....	17

1.10 El oficio de enseñar: sobre el quehacer, el saber y el sentir de los docentes argentinos.....	19
CAPITULO II.....	22
2. Metodología	22
2.1 Diseño de la investigación	22
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	22
2.3 Preguntas de investigación.....	24
2.4 Contexto.....	24
2.5 Población y muestra (análisis).....	25
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	25
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	26
CAPITULO III.....	27
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	27
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	28
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	28
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	29
3.1.1.2 Edad	30
3.1.1.3 Sexo.....	30
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	31
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	31
3.1.2.2 Tipo de educación.....	32
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura .	33
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	33
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	33
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	34
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	35
3.1.3.4 Características del trabajo actual	35
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	36

3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	36
3.2.2	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación	37
3.3	Valoración docente de la profesión.....	38
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	38
3.4	Satisfacción docente	50
3.5	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	51
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	51
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	54
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	56
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	58
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	60
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	62
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	64
4.	Conclusiones y recomendaciones	68
4.1	Conclusiones.....	68
4.2	Recomendaciones.....	69
1.	CAPITULO IV	71
5.	Propuesta de intervención: (Tema)	72
5.1	Justificación.....	72
5.2	Objetivos	73
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	74
5.3.1	Análisis de involucrados	74
5.3.2	Análisis de problema.....	76
5.3.3	Análisis de objetivos	77
5.3.4	Análisis de estrategias	78
5.4	Plan de acción (etapa de planificación)	79
5.4.1	Matriz del marco lógico.	80

5.5 Resultados esperados	81
5.6 Bibliografía de la propuesta	82
6. Bibliografía	83
7. Anexos	84
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	84
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	85
2. Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	99

RESUMEN EJECUTIVO

El Trabajo de Fin de Titulación Docente tiene como objetivo general realizar una propuesta de intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Esta investigación permitió conocer las características laborales y el nivel de formación académica del docente profesional de E.G.B de la UTPL a través de un Inventario de Tareas del Trabajo Docente que recogió información desde el punto de vista de los titulados como de sus directivos. Los instrumentos utilizados fueron: las fichas de contacto y la entrevista.

Una vez realizado el análisis de los resultados se encontró un punto débil en el aspecto de Formación, la cual permitió elaborar una propuesta denominada: "Programa de Capacitación Docentes", mediante: Cursos de actualización curricular con los lineamientos del Ministerio de Educación, cursos en el idioma Inglés y talleres de uso de las TIC's aplicadas en el aula y así cumplir con los estándares de desempeño docente.

Palabras claves: Investigación, propuesta, tarea docente, formación académica.

ABSTRACT

This Final Project attempts to make a proposal for educational intervention from case studies in the Bachelor's Degree in Education at Universidad Técnica Particular de Loja.

This research allowed us to know the occupation characteristics and the level of education of the professional teachers of basic education of the University through an inventory of tasks from the teaching work that collected information from the point of view of the graduates and their managers. The instruments used were: the contact cards and the interview.

The results show a weakness point in the aspect of training, which allowed to develop the proposal: Curricular Curriculum Courses with the guidelines of the Ministry of Education, getting course in the English language and ITC workshops applied in the classroom and so get high standards in teaching performance.

Keywords: Research proposal, teaching work, education.

INTRODUCCIÓN

La educación a principios del siglo XXI, se ha visto afectada por un conjunto de variables e indicadores internos y externos que exigen cambios significativos. El compromiso y la necesidad de responder con éxito a las exigencias de una sociedad cada día más versátil, han llevado a las instituciones educativas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento enfocados a los estándares de calidad, adoptando nuevos conocimientos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y especialmente el humanos.

Al culminar la carrera docente los estudiantes de Ciencias de la Educación deben demostrar una serie de destrezas y conocimientos alcanzados a lo largo de su formación para ser aplicadas en el campo de la investigación y en las tareas pedagógicas.

Popper (1962) al referirse a la investigación indica que “entre los muchos métodos que puede usar, que dependerán siempre, desde luego, del problema que se tenga entre manos...hay uno digno de ser mencionado...: consiste simplemente en intentar averiguar que han pensado y dicho otros acerca del problema en cuestión. Por qué han tenido que afrontarlo, cómo lo han formulado y cómo han tratado de resolverlo...., porque es parte del método general de la discusión racional”.

Esta investigación trata de concretizar las ideas, las teorías, los esfuerzos, sentires y los deseos de los Titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, de sus empleadores, de las instituciones y de todos los que conformamos la comunidad educativa.

Esta investigación surge a partir de la inquietud de la Universidad Técnica Particular de Loja por conocer el nivel de formación de sus titulados, para cumplir con los procesos de enseñanza-aprendizaje a cabalidad y su grado de vocación, además observar el desarrollo de los titulados a lo largo de su carrera como docentes y después de culminados sus estudios en los ámbitos laboral, familiar, social y económico. Mediante las encuestas realizadas a los titulados y empleadores se contempla un panorama más amplio para ser abordado conociendo no solo sus características sino también sus necesidades.

Los objetivos que fueron claves para la investigación se detallaran a continuación:

Objetivo General

- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Objetivos Específicos

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relación entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan su labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado”, y en el artículo 27 agrega que “la educación debe ser de calidad”.

Para hablar de una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que los actores contribuyan a la conquista de esa meta.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Los estándares de calidad son descripciones de logros de los diferentes actores de la comunidad educativa. Si los estándares se aplican a los docentes son descriptores que reflejan el quehacer educativo y logros alcanzados con los estudiantes.

Enmarcar a los actores educativos en los estándares de calidad se debe a la transformación que está sufriendo la educación, es necesario monitorear, apoyar y visualizar de mejor manera el desempeño de los participantes educativos para asegurar calidad en la educación.

“Los Estándares de Desempeño Profesional Docente nos permite establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quién además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño” (Sánchez 2013).

Antes de calidad en educación debemos conocer qué tipo de sociedad ansiamos pues si deseamos un sistema educativo de calidad debemos apropiarnos de las metas y contribuir con ellas.

Aunque formalmente la calidad de la docencia está incluida entre las propuestas estratégicas de las universidades, las promociones se alcanzan por los resultados de la investigación. Pero las universidades se están viendo obligadas a poner en marcha procesos de evaluación más amplios, en la medida que la evaluación de la calidad de la actividad docente pasa a ser considerada un indicador de calidad.

Un principio fundamental para diseñar e implementar procesos de evaluación coherentes requiere concretar los fines de los mismos. Y en este sentido cabe decir que, en términos generales, la evaluación de la actividad docente no ha sido tenida en cuenta debidamente en los procesos de promoción para acceder a las distintas figuras de la carrera académica.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país (Ministerio de Educación).

Los métodos utilizados que permitieron realizar la investigación, recopilación y análisis de información verídica fueron: el método descriptivo, el método analítico-sintético, el método estadístico.

La investigación permitió despertar el sujeto científico, analítico e investigativo de los egresados en Ciencias de la Educación de la UTP, se invita a los lectores a ser parte de esta investigación mediante la lectura y análisis del mismo.

CAPITULO I. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 Debate sobre las competencias.

No podríamos dejar de lado al hablar de educación superior las cualificaciones y las competencias de los miembros de la educación superior. Se ha dicho en reiteradas ocasiones que la educación ya sea en nivel primario o superior no se educa para las necesidades de la economía.

La educación superior tiene cuatro metas importantes; preparar para el mercado laboral, para la vida, para el desarrollo personal y la manutención de una base amplia y avanzada del saber.

La problemática reside en la incapacidad de las enseñanzas superiores, para responder de forma adecuada a las nuevas exigencias y necesidades de los mercados competitivos.

Realizar un debate sobre las Competencias y su importancia ha sido el centro de diversas discusiones tanto a nivel nacional como internacional. La discusión plantea encontrar la respuesta a la pregunta de cómo llegamos a identificar el conjunto de Competencias adecuadas a los requerimientos de las empresas.

Barnett (2001), ha definido la competencia como el dominio de una disciplina por parte del estudiante.

Para salir de la crisis como en la identificación del catálogo de competencias de cada diseño curricular, alcanzar una mayor flexibilidad logística y pedagógica para la adecuada labor del docente, la modernización de la estructura universitaria para que logre los fines de excelencia educativa, la adaptación de los planes de estudio a las necesidades de las empresas y al entorno dinámico del mercado que permita superar la brecha entre la oferta y la demanda.

Dicho esto, se debe realizar un análisis del mercado laboral lleno de complejidad y competitividad y en donde el empleo de calidad es visto como un recurso escaso; y por el otro lado, tenemos la perspectiva de la reformulación de las enseñanzas educativas a fin de que se desarrollen un recurso humano cualificado capaz de producir y gestionar el conocimiento útil.

Se debe reflexionar acerca del cuestionamiento que se hacen los jóvenes sobre la utilidad de la universidad, la universidad supone una puerta de ingreso a mejores oportunidades en el mercado laboral, a su vez los jóvenes se encuentran con ofertas de trabajo por parte de

empresas que son precarios e inestables. Las exigencias en las nuevas empresas conllevan a un desafío y deben garantizar la productividad y competitividad. Las nuevas competencias que busca el mercado en el personal son: responsabilidad, orientaciones al logro, al trabajo en equipo, capacitación.

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

El estudio tiene como finalidad aproximarse de la realidad de los procesos de incorporación de los jóvenes egresados de la universidad al mercado de trabajo, indagar a cerca de las experiencias, vivencias y actitudes de los titulados superiores con relación a las dificultades que atañan su camino y los factores que facilitan la inserción laboral. La nueva sociedad demanda profesionales que posean las siguientes características; excelencia, flexibilidad, gestión de innovación y movilización de recursos humanos.

Mencionado estudio examina las apreciaciones que los titulados visualizan sobre el mercado laboral tanto público como privado, las ofertas y limitaciones que encuentran hombres y mujeres en la introducción a dicho mercado sus intereses y estrategias de igual forma sus capacidades que se encuentran vinculadas a la inserción laboral.

El análisis de este estudio enmarca diversos ámbitos geográficos característicos de grandes y pequeñas ciudades tomando en cuenta la estimación del sistema de ofertas de trabajo en España sin dejar de lado a otros países de la Unión Europea, de la misma manera las cualidades de poseen los españoles frente a la inserción laboral. La metodología utilizada fue cualitativa con un grupo acorde a la problemática que generaban diversas opiniones y juicios por los titulados.

Después de formar grupos de trabajo y de la debida investigación los resultados arrojan no solo el conflicto de la inserción laboral que encuentra en el camino de los titulados además la grieta existente entre la universidad y el mundo laboral.

Los titulados señalan el conflicto con los que se enfrentan en la vida laboral por los diversos factores como exigencia de experiencia, la edad que tienen al culminar sus estudios, la formación académica y la nulidad que poseen del mundo laboral.

Cabe recalcar que los resultados arrojan la desaprobación que los titulados realizan sobre su formación académica ya que esta no les facilita una inserción laboral rápida y oportuna.

En el estudio es posible identificar dos maneras de percibir la formación académica la una no favorece la formación de la misma para la inserción laboral y la otra le atribuye no solo un derecho sino un privilegio a la hora de trabajar. Existe un número elevado de estudiantes que desaprovecha la universidad y en general todos los estudios superiores.

La formación es considerada un factor débil a la hora de la inserción laboral y de hacerlo resultaría negativo. Las competencias que demandan de los titulados es flexibilidad funcional, orientaciones internacionales, gestión de innovación, pero se observa que la pericia de dichas competencia se encuentran escasas, sin embargo de apoco empiezan a introducirse en los caracteres que los estudiantes se hacen del mundo laboral.

Son elementos de gran ayuda para la inserción laboral conocimiento en idiomas o las habilidades relacionales y multiculturales. La empresa privada es la mejor opción para los titulados superiores y está ligada a la mayor disponibilidad de tiempo y estabilidad laboral.

Se detecta entre los titulados universitarios transformaciones de gran importancia respecto del papel que tradicionalmente se ha atribuido al trabajo.

Una de estas transformaciones es la pérdida de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal. También presume un cambio importante en los roles tradicionales en relación con el trabajo y conduce de igual forma a la aparición de un conflicto entre la familia y el trabajo.

1.3.- La inserción profesional de los docentes.

Los primeros años de ejercer la docencia el principiante se puede concebir de diferente manera, esto quiere decir como un triángulo y en una de sus vértices el docente. Como ser humano perceptible al medio el docente novato tiene una perspectiva singular de su empleo y un sentido de misión o tarea. Reconoce tener pericia en unas áreas que en otras y con una confianza que varía de acuerdo a su formación inicial.

Desde los otros puntos del triángulo convergen hacia el profesional principiante mensajes de su entorno de trabajo y mensajes de otros contextos como político y social que no se refieren a su preparación inicial sino más bien a la enseñanza y a la calidad los que deben hacer y no los docentes. En el nuevo contexto que se encuentra enmarcado el docente principiante afronta problemas, recibe apoyos y se plantea preguntas que no siempre cuenta con una respuesta.

Existe un sin número de estudios referente a los profesores en sus primeros años de enseñanza y sin dudar se creería que ya está todo dicho sin embargo el trabajo que realiza el docente está en constante variación de acuerdo al contexto cultural, político e incluso histórico en el que se sitúa. Con respecto al acompañamiento de los nuevos docentes debería existir política para introducir al docente principiante en el campo laboral y así su desempeño y gestión en el aula sea el más óptimo.

Observado la importancia de la primera inserción profesional en donde el docente se identifica profesionalmente y toma la decisión de continuar con la docencia se debe tomar en cuenta políticas públicas, para identificar la importancia de esta etapa y a la par que contenga un plan de acción para satisfacer las necesidades de los docentes que se inician en la carrera de enseñar.

Conociendo la realidad de América Latina y otros países las probabilidades de establecer programas de inducción es limitada. En países con menos recursos resulta un tanto difícil pensar en reducir las horas de trabajo del docente principiante y asignarle un mentor.

Cabe recalcar que cuando aún se pudiere ofrecer un mentor en el acompañamiento al docente que inicia en cada escuela no siempre existe la posibilidad de docentes preparados para asumir este cargo.

Por consiguiente si confrontamos la amplia evidencia sobre el carácter protegido de la práctica docente durante la formación inicial con las dificultades de establecer políticas, integrales y para todos de inducción, debemos concluir que estamos ante una situación compleja que requiere soluciones imaginativas diversas según las posibilidades de cada sistema educativo.

1.4.- Estándares de calidad educativa.

Los estándares de calidad son descripciones de logros de los diferentes actores de la comunidad educativa. Si los estándares se aplican a los estudiantes se refiere a las destrezas alcanzadas en sus desempeños. Si los estándares se aplican a los docentes son descriptores que reflejan el quehacer educativo y logros alcanzados con los estudiantes.

Y para terminar si los estándares se aplican a los centros escolares se refieren a la gestión y practicas institucionales que contribuyan a desarrollar los estándares deseados en los estudiantes. Enmarcar a los actores educativos en los estándares de calidad se debe a la transformación que está sufriendo la educación, es necesario monitorear, apoyar y visualizar de mejor manera el desempeño de los participantes educativos para asegurar calidad en la educación.

(Sánchez 2013) manifiesta que “Los Estándares de Desempeño profesional Docente nos permite establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quién además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño”.

Antes de calidad en educación debemos conocer qué tipo de sociedad deseamos pues si deseamos un sistema educativo de calidad debemos apropiarnos de las metas y contribuir hacia ellas. La equidad viene a ser un puntal clave para asegurar la calidad educativa.

Los estándares se organizan en categoría de lo general proceso, dimensión, estándar general, estándar específico.

1.5.- Políticas de inserción a la docencia en América latina.

Existió una transformación en la década de los 80 y 90 en donde la mayoría de países de América latina impulsaron innovaciones en el escenario educativo que fue favorable sobre décadas pasadas. Las características que presentaron fue la introducción de cambios institucionales, adopción de un sistema de calidad y evaluación de resultados de aprendizaje esto abarco la revisión de contenidos curriculares, equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo, a pesar de esto no se garantizó un desarrollo educativo continuo en los países de la región.

Cabe recalcar que en la práctica la transformación de las realidades educativas es difícil de cambiar, la mejora de los docentes es uno de los desafíos enfrentados, por las políticas educativas latinoamericanas. En nuestra etapa de estudiante vamos construyendo nuestra identidad profesional y se extiende durante el desarrollo de nuestra vida profesional.

El tema de identidad no es más que una apreciación subjetiva del docente en cuanto a su trabajo que abarca factores de satisfacción e insatisfacción. El concepto de profesión es el resultado de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan.

“No existe una definición, sino que profesión, es un concepto socialmente construido, que varía en el marco de las relaciones con las condiciones sociales e históricas de su empleo y que se halla muy vinculado a la noción de valoración de la docencia” (Vaillant 2009).

En ciertas ocasiones se ha subestimado a la docencia y algunos docentes se han convencido de ello, ya que se habla de la importancia que tiene la adecuación y los maestros pero al mismo tiempo su valoración es escasa.

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela. Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de prácticas de

enseñanza que suele ser sobre-estimada. La última fase corresponde a los primeros años de docencia.

Los tres primeros años de trabajo es una etapa de fuerte compromiso con el acompañamiento de directores y supervisores, los docentes se desempeñan de manera eficaz.

Alrededor de los cuatro y siete años los docentes ingresan a una fase de construcción de su identidad profesional en desarrollan la eficiencia en el aula.

Entre los ocho a los quince años florece una etapa de tensiones crecientes y transiciones.

Cuando el docente ha alcanzado los dieciséis a veinte y tres años de carrera profesional transcurre una etapa de conflictos tanto en la motivación como en el compromiso y la tensión.

Transcurrido los veinte y cuatro a treinta años de actividad surge el mayor desafío para mantener la motivación.

Posteriormente con treinta y uno o más años de docencia la motivación desciende evidentemente a causa de factores como el retiro y la jubilación. La inserción a la docencia en América Latina no es objeto de ninguna política ya que existen escasos programas institucionalizados en donde se desarrolle programas determinados para docente novatos.

La toma adecuada de decisiones políticas podría favorecer a la situación docente, al parecer para transformar la escuela y su sistema es indispensable cambiar de estrategias, cambiar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que envuelven a los docentes. No basta hablar de modificaciones en el ámbito curricular o de gestión también hay que reconocer al docente como un factor importante de cambio en sus prácticas y culturas de trabajo. Recordemos que la crisis de identidad del profesorado como en el caso de otros profesionales está estrechamente enlazada a la crisis de la sociedad y primordialmente a la crisis de la escuela.

En la mayoría de casos el docente novato recibe asesoramiento de otro docente de más antigüedad y en raras ocasiones tiene un acompañamiento durante el ejercicio de la carrera

docente. Ha llegado el momento de sistematizar la información existente sobre las prácticas de inserción a la docencia en América Latina, también los modelos que resultan inspiradores a nivel internacional. Dicha sistematización permitirá detallar y estudiar los patrones regionales, las potencialidades y obstáculos al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

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

La población de jóvenes tiene mayores niveles de educación formal pero también tienen mayores problemas de inserción laboral; la causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean demasiado educadas. La demanda laboral está dirigida hacia el personal más calificado.

La alta valoración que presentan los jóvenes al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. La mayoría de experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que da indicadores de ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, etc., condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

Esta tensión proviene del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral; las medidas para un acercamiento laboral deberían ser durante el período escolar, pueden suavizar el impacto psicológico durante este proceso, entre ellas visitas a empresas, visitas desde empresas a los colegios la comunicación adecuada en cada uno de los jóvenes es decir impulsar a las instituciones el trabajo en equipo es la garantía de resultados óptimos para el desarrollo.

La falta de cumplimiento de las leyes, desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales; todos estos factores juegan un papel fundamental en la sociedad. Los acercamientos deben ser tempranos al mundo laboral, incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones; inspección del trabajo las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario.

“La combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas” (Weller, J. 2006).

Los jóvenes al trabajar y estudiar a la vez generaría que su responsabilidad sea más amplia además permite que vayan ganando en el ámbito profesional ser conocidos que esto sería un

aspecto fundamental; lo teórico sea reforzado con la práctica es decir no solo ser teóricos y al momento de desempeñar en el mundo laboral no sea desconocido por parte de ellos.

El requisito en el ámbito laboral es la experiencia laboral pero buscar trabajo por primera vez es muy complicado acumular esta experiencia, además el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, es casi imposible generar una trayectoria laboral óptima.

Generar micro empresas es visto en muchos países como gran alternativa frente a la debilidad de la generación de empleo asalariado. Es importante recordar que un contexto macroeconómico débil no sólo afecta la creación de puestos de trabajo de parte de las empresas sino también restringe las perspectivas de expansión de nuevas empresas. Por lo cual esto significa que los emprendimientos de jóvenes no sean una alternativa interesante. No parece serlo en forma masiva, sobre todo si se aspiran a ingresos decentes y con una estabilidad mínima. Lo que se necesita una gran apoyo a la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, y no solamente para formar una empresa sino también para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc. competencias que sirven en muchos áreas de la vida actual, y no solamente para ser empresario.

La exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales son aspectos que no permiten que los jóvenes puedan avanzar en el proceso de incluirse dentro de la sociedad, mientras el mercado valora más la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes y, de esta manera, sus resultados económicos.

Es una tensión permanente al mismo tiempo existen procesos de filtración de expresiones culturales desde las subculturas hacia la cultura dominantes, y expresiones excluidas y castigadas en algún momento pueden llegar a ser toleradas e incluso incorporadas por ésta; por otra parte, cada generación crea sus propias expresiones que causan nuevas tensiones con el entorno dominante.

En la actualidad la mayoría de la sociedad no genera un mercado dinámico de oportunidades múltiples, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones

laborales estables por lo que el contexto del debilitamiento de los sistemas de protección social que se registra en muchos países, generando un proceso de retrogrado en el cual las oportunidades generan incertidumbre en la sociedad mas no permiten ver el campo de trabajo que se genera al tener nuevas estrategias y conocimiento nuevo.

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

“La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo.” (León, M).

La juventud en el país demanda una mayor voluntad para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo, ya que está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. El hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado. La Universidad Politécnica Salesiana presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional. Se plantean tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

La visión de igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes. El objetivo garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Los principios de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios que son; universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, eficiencia, participación, rendición de cuentas.

La normativa se basa en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador. Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional. Cada una de estas establece el beneficio de las y los jóvenes ecuatorianos a ser partícipes dentro de la sociedad otorgando conocimiento el mismo que se origina de una educación formal e informal apta generando interés de los participantes y nuevas estrategias en el campo laboral tanto en las instituciones públicas y privadas.

1.8.- Condiciones de trabajo, estrés y salud autorreportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior.

Desde el punto de vista ocupacional y psicológico se considera que existe un vínculo muy profundo entre las condiciones del trabajo, las condiciones del estrés y la salud de los trabajadores. La docencia a cualquier nivel resulta un trabajo altamente estresante, debido a los cambios y modificaciones que va sufriendo el sistema, cambios constantes de asignaturas, planes de estudio y sistemas pedagógicos, y crecientes exigencias en cuanto a su preparación académica, a evaluaciones de su desempeño que pueden tener contingencias negativas, a reestructuraciones de la planta de personal y a los continuos cambios en las responsabilidades en el trabajo.

Los salarios y la estabilidad laboral son factores que han ocasionado el agotamiento físico y emocional, la baja productividad y el abandono de la profesión. Investigaciones concluyen que el nivel de estrés académico ha aumentado en la mayoría de países en los últimos quince años. El estrés de los docentes se sitúa en el más alto lugar comparado con otras ocupaciones.

En esta investigación se expuso factores de riesgo para el trabajo docente horas extensas de trabajo, horas de descanso, molestias físicas por el trabajo en el computador, exceso en la cantidad de trabajo, garganta.

El grupo más significativo de esta investigación fueron los docentes y administrativos que reportan más problemas con las condiciones de trabajo.

Las alteraciones en la salud asociadas con estrés de rol que se encontraron en la presente investigación tienen relación con una exposición intensa o prolongada al estrés de rol puede causar graves problemas tanto físicos como psicológicos.

Peiró (2005) afirma que “las consecuencias del estrés de rol son la mayor tensión laboral, ansiedad, depresión relacionada con el trabajo, insatisfacción laboral, menor implicación con el trabajo, decremento de la autoestima y menor compromiso laboral y participación”.

Hay que tomar en cuenta que la jornada laboral es de ocho horas, a parte hay más horas de trabajo planificando, realizando material didáctico, preparando la clase.

1.9.- La inserción al ejercicio docente: algunos sentidos y significados desde la experiencia de las profesoras de educación preescolar.

Hablar de los primeros años en el ejercicio de la profesión docente denota una transición en la cual los docentes pasan del idealismo a la realidad, se introduce a un nuevo sistema, y el trabajo día a día con los estudiantes. Una amenaza para los profesores principiantes son: la imitación acrítica de las conductas observadas en otros profesores, el aislamiento de los compañeros y el desarrollo de una concepción técnica de la enseñanza, cultura escolar y clima organizacional, la comprensión y el manejo de los enfoques pedagógicos, cumplir la jornada completa y resolver los conflictos con los padres de familia.

Recordemos que la carrera docente no es el único momento que inicia el profesor, existen otros momentos como cuando el docente cambia de institución de trabajo, de un grado a otro.

Ser maestro conlleva aprender en la práctica, ser activos para descubrir el camino docente lleno de obstáculos y enfrentarlos.

Ser una maestra jardinera no solo implica que te gusten los niños, sino que te gustan esos niños porque tienen una capacidad genuina y espectacular, esta profesión ha sido desvalorizada por el poco reconocimiento que tiene el nivel a pesar de los aportes significativos de (Vygotsky, Bruner, Piaget, entre otros) y el desconocimiento que este nivel es el pilar fundamental para el desarrollo humano. Uno de los aspectos que develan las profesoras es el nulo acompañamiento u orientación al inicio de la carrera docente, rasgo común en las escuelas donde impera una cultura escolar sedimentada en el aislamiento docente.

“La práctica es un proceso continuo social e interactivo y la iniciación de los principiantes es simplemente una versión de aquello en lo que consiste la práctica” (Montaño, 2012)

Ser educadora se tornó en un contexto de nuevos retos y con ello nuevos horizontes, aprender en la práctica implica cambiar la capacidad de participar en ella, la comprensión de por qué se hace lo que se hace y los recursos disponibles para hacerlo. La carrera docente promueve la indagación sobre la enseñanza, sus aportes en el desarrollo de criterios a evaluar, calidad en el aula, promover una cultura profesional. A pesar de esto existe muy poca investigación orientada

para responder interrogantes que nos muestren respuesta a que es lo que hacen los docentes principiantes en la práctica y que es lo que aprenden de ello.

10.- El oficio de enseñar: sobre el quehacer, el saber y el sentir de los docentes Argentinos.

El presente artículo recoge experiencias frente a los conocimientos formalizados, teorizados y transmitidos en la etapa inicial de los docentes. Las transformaciones que han experimentado, el contexto escolar como la sociedad han colocado a los docentes en el centro de la enseñanza, este artículo indaga el sentir de los docentes en referencia a sus quehaceres. Estas investigaciones nos sirven de pausas para reflexionar sobre la formación y desarrollo profesional.

“Enseñar hoy es más la construcción de una experiencia, la movilización de un proyecto personal, que el cumplimiento de un rol establecido; tanto profesores como alumnos deben hallar en sí mismos los principios que los motivan a formar parte de un orden escolar” (Dubet, 2006).

Es necesario que los docentes hoy en día puedan crear, probar, experimentar, e innovar es decir construir sus experiencias a la par de enseñar. La complejidad de los actuales escenarios donde se desenvuelve el docente crea en él una crisis, los docentes afrontan situaciones conflictivas en el contexto escolar.

Como sostiene Bolívar (2004) la autoimagen y la satisfacción personal de los docentes con su tarea son paralelas y, dependen en gran medida, del reconocimiento de los otros (sociedad, padres, alumnos, colegas, autoridades).

Este estudio refleja en los docentes consultados que el reconocimiento de su profesión es bajo, sienten que su profesión es desprestigiada ante otras profesiones, por sus salarios, reconocimientos y desconocimiento de la tarea docente. Otros aspectos como el fracaso escolar y la falta de respeto de los alumnos son importantes y son los que menos gratifican.

A pesar de que el salario no brinde satisfacción no interfiere con el ejercicio docente. El trato con los padres y el trabajo con los colegas dos factores de las nuevas demandas de la profesión resultan ignorados para los docentes. Su real interés radica en los estudiantes son su

foco de aprender. Si nuestro interés y compromiso se basa en los estudiantes debemos procurar la transmisión y enseñanza eficaz en las salas de clase.

El pasaje inter-generacional de la cultura compone, sin duda, un anclaje y punto de partida irrenunciable que forma parte del horizonte de la escolarización en todas las épocas y sociedades. Cuando la institución no respalda, y no garantiza las condiciones de realización de la tarea, los sujetos la asumen en soledad, convirtiéndose en individualidades que tratan de afrontar la situación con sus propios medios y recursos personales. Recordemos que es la dimensión colectiva lo que otorgaría mayor fortaleza a los docentes y a su tarea. Sustentarse en los principios compartidos y comunes propios de la profesión lo cual agrega a la habilidad y a la competencia técnica un componente vocacional.

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1 Diseño y procedimiento de la investigación.

Investigación bibliográfica supone una de las primeras etapas en la investigación y se la encontró en textos, revistas, bibliotecas e internet.

Investigación de campo inició con una muestra de siete tituladas, en donde se observó diversos ambientes, localidades y realidades de las encuestadas y sus directivos.

Investigación mixta la investigación cualitativa permitió interactuar con los encuestados observando una serie de conductas particulares y la investigación cuantitativa ayudó a determinar de manera científica y a través de una forma estadística el panorama sobre las características de los titulados, su formación y su tarea como docentes.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Esta investigación permitió conocer las características laborales y el nivel de formación académica del docente profesional de E.G.B de la UTP de la UTPL desde el punto de vista de las docentes y sus directivos.

Los métodos que permitieron realizar la investigación así como recopilar información verídica fueron:

Método descriptivo permitió determinar datos y características para describir y evaluar los diferentes casos de la muestra y así dar solución a posibles problemas detectados.

Método analítico-sintético que consistió en el análisis de las respuestas dadas tanto de tituladas como de directivos y posterior a esto examinarlas de forma individual para luego determinar su grado de relación que permitieron realizar conclusiones y recomendaciones.

Método estadístico que proporcionó a la investigación información cualitativa para ser tabulada a base de tablas estadísticas e ilustraciones.

La técnica es indispensable para el proceso de investigación, ya que integró la estructura por medio de la cual se organizó la investigación las cuales consistieron en:

Técnica de campo que permitió la observación en contacto directo con el objeto de estudio y el acopio de testimonios que permitieron confrontar la teoría con la práctica en busca de la verdad objetiva.

Técnica de la entrevista que facilitó la recopilación de información mediante una conversación estrictamente profesional tanto con docentes como directivos.

Técnica de la encuesta la cual proporcionó información de interés sociológico mediante la estructuración de preguntas fuertemente estructuradas y con sólidas bases.

La encuesta se dividió en dos secciones:

- A) “Características laborales del Docente profesional de Educación Básica de la UTPL”.
- B) “Inventario de Tareas del trabajo Docente”.

La sección A y B fue desarrollada por docentes y únicamente la sección B por sus directivos.

Técnica de observación que consistió en observar de manera minuciosa cada caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

Los instrumentos son un recurso del cual puede valerse el investigador para acercarse a cada caso y extraer información.

Ficha inicial de contacto como su nombre lo indica permitió en una primera etapa registrar datos personales de titulados y sus empleadores

Cuestionario de encuestas que consistió en un listado de preguntas fuertemente estructuradas y con sólidas bases que recogieron información para ser tratada estadísticamente desde una perspectiva cuantitativa. La estructura de las preguntas es de tipo abierta y cerrada. Este tipo de instrumento nos permite una rápida aplicación con resultados verídicos que facilita la construcción y argumentación de la propuesta educativa.

2.3 Preguntas de investigación.

La Educación superior en su afán de formar profesionales con altos estándares y con calidad requirió conocer en la 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 las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?

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

2.4 Contexto.

Todas las tituladas ejercen su profesión en Instituciones Educativas de la Ciudad de Quito. La mayoría de las encuestadas ejercen su carrera en escuelas particulares en diferentes zonas de la urbe. Los establecimientos en donde prestan sus servicios son de clase media. A continuación se detallan las Instituciones donde se desarrolló la investigación y el tipo de sostenimiento de las mismas.

Tabla N°1

TITULADAS	INSTITUCION	SOSTENIMIENTO
PUENTE SALAZAR CARMEN ALICIA	UNIDAD EDUCATIVA PÉREZ PALLARES	PARTICULAR
QUEZADA NARVAEZ ROSA MELINA	ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA SANTA CLARA DE ASIS	FISCOMISIONAL
QUEZADA SERRANO MARIA BERTHA	ESCUELA PARTICULAR SAN DIEGO	PARTICULAR
QUILAMBAQUI PLACENCIA ROSA CATALINA	UNIDAD EDUCATIVA SAINT DOMINIC SCHOOL	PARTICULAR
QUILLUPANGUI GUALLICHICO LOURDES ESPERANZA	ESCUELA FISCAL MIXTA CENEPA	FISCAL
QUINAPALLO VEGA MONICA PATRICIA	UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR BAUTISTA CHARLES SPURGEAN	PARTICULAR
QUISHPE GUAGRILLA CATALINA MARÍA	ESCUELA SAN IGNACIO DE LOYOLA	FISCOMISIONAL

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

2.5 Población y muestra.

La población seleccionada por la universidad estuvo conformada por 1849 titulados en la Modalidad Abierta y a Distancia en la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, entre los años 2007 y 2012.

La muestra estuvo conformada por siete tituladas y sus respectivos directivos, se detallan a continuación:

Tabla N°2

Nº	Nº DE CEDULA	NOMBRES Y APELLIDOS DE LAS TITULADAS
1	1710292697	PUENTE SALAZAR CARMEN ALICIA
2	1103431167	QUEZADA NARVAEZ ROSA MELINA
3	501167647	QUEZADA SERRANO MARIA BERTHA
4	103749198	QUILAMBAQUI PLACENCIA ROSA CATALINA
5	1710095272	QUILLUPANGUI GUALLICHICO LOURDES ESPERANZA
6	1719623637	QUINAPALLO VEGA MONICA PATRICIA
7	1713661633	QUISHPE GUAGRILLA CATALINA MARÍA

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

Recursos Humanos.- Se considera recursos humanos a todas las personas que forman parte de la muestra a ser investigada, para la investigación se contó con:

- Siete tituladas en Ciencias de la Educación mención en Educación Básica de la UTPL.
- Cuatro Directivos.
- Equipo de Investigación de la UTPL.
- Estudiante investigador.
- Tutora del Proyecto.

Recursos Institucionales.- Los recursos institucionales fueron:

- ✓ Unidad Educativa Pérez Pallares.
- ✓ Escuela de Educación Básica Santa Clara de Asís.
- ✓ Escuela Particular San Diego.

- ✓ Unidad Educativa Saint Dominic School.
- ✓ Escuela Fiscal Mixta Cenepa.
- ✓ Unidad Educativa Particular Bautista Charles Spurgeon.
- ✓ Escuela San Ignacio de Loyola.

Recursos Materiales.- Los materiales utilizados en esta investigación fueron:

- Guía Didáctica.
- Entorno Virtual de Aprendizaje.
- Fichas de contactos.
- Encuesta a titulados y Directivos.
- Cartas para titulados y empleadores.

Recursos Económicos.- La financiación para realizar el proyecto de Fin de Titulación Docente fue un aporte económico personal, se detalla a continuación:

DESCRIPCIÓN	COSTO
Copias e impresiones	\$ 40.00
Transporte	\$ 35.00
Alimentación	\$ 25.00
Llamadas telefónicas	\$ 20.00
Anillados e impresiones del trabajo	\$ 60.00
Total de gastos	\$180.00

5.7 Procedimiento para la aplicación de instrumentos.

El primer momento de la Investigación es el acercamiento que se da por parte del estudiante investigador hacia los titulados gracias a los recursos proporcionados por la Universidad (teléfonos y direcciones). Luego se procede a la aplicación de los instrumentos de investigación (ficha inicial de contacto, encuesta a docentes y directivos, entrevista a directivos).

Se procedió a explicar los parámetros y objetivos establecidos para la encuesta tanto a titulados como a directivos y su tiempo de duración. Se entregó la encuesta para que ellos puedan analizarla antes de proceder a contestarla. Se despejó las dudas encontradas en las diferentes preguntas. Al finalizar la encuesta se procedió a tomar fotos como evidencias

CAPITULO III. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3. Encuesta a titulados.

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

Pregunta 3.1.1 Características individuales de los titulados.

Nº	Nº DE CEDULA	NOMBRES Y APELLIDOS DE LAS TITULADAS	TELÉFONO
1	1710292697	PUENTE SALAZAR CARMEN ALICIA	0999017562
2	1103431167	QUEZADA NARVAEZ ROSA MELINA	0989833410
3	501167647	QUEZADA SERRANO MARIA BERTHA	0986346272
4	103749198	QUILAMBAQUI PLACENCIA ROSA CATALINA	0995926435
5	1710095272	QUILLUPANGUI GUALLICHICO LOURDES ESPERANZA	0999044638
6	1719623637	QUINAPALLO VEGA MONICA PATRICIA	0984645509
7	1713661633	QUISHPE GUAGRILLA CATALINA MARÍA	0992847350

FUENTE: Encuesta a titulados UTP.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

La investigación se inició con una muestra de siete tituladas de Ciencias de la Educación. mención Educación Básica, con sus respectivos directivos.

“La carrera docente promueve la indagación sobre la enseñanza, sus aportes en el desarrollo de criterios a evaluar, calidad en el aula, promover una cultura profesional. A pesar de esto existe muy poca investigación orientada para responder interrogantes que nos muestren respuesta a que es lo que hacen los docentes principiantes en la práctica y que es lo que aprenden de ello” (Montaño, L 2012).

Cada docente es un mundo lleno de diversidad, cada una brilla por su creatividad y la vocación que tienen para ejecutar su tarea como docentes. El contexto en el que ejercen su profesión las encuestadas ha permitido observar las diferencias muy marcadas que existen en las diversas Instituciones Educativas. Las encuestadas afirman no haber seguido ninguna carrera de posgrado por los costos que conlleva hacerlo.

Pregunta 3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo donde trabaja en la actualidad).

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS DE LAS TITULADAS	INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA	PARROQUIA
1	PUENTE SALAZAR CARMEN ALICIA	UNIDAD EDUCATIVA PÉREZ PALLARES	CHIMBACALLE
2	QUEZADA NARVAEZ ROSA MELINA	ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA SANTA CLARA DE ASIS	TABACUNDO
3	QUEZADA SERRANO MARIA BERTHA	ESCUELA PARTICULAR SAN DIEGO	CENTRO HISTORICO
4	QUILAMBAQUI PLACENCIA ROSA CATALINA	UNIDAD EDUCATIVA SAINT DOMINIC SCHOOL	CONOCOTO
5	QUILLUPANGUI GUALLICHICO LOURDES ESPERANZA	ESCUELA FISCAL MIXTA CENEP	GUAMANÍ
6	QUINAPALLO VEGA MONICA PATRICIA	UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR BAUTISTA CHARLES SPURGEAN	PIFO
7	QUISHPE GUAGRILLA CATALINA MARÍA	ESCUELA SAN IGNACIO DE LOYOLA	CHECA

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

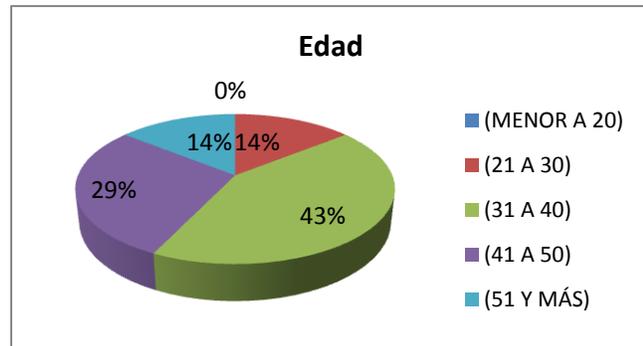
Como se muestra en la tabla las siete encuestadas se encuentran trabajando en instituciones educativas de la provincia de Pichincha, cantón Quito, distribuidas en diferentes parroquias de la urbe. Para realizar las respectivas encuestas a las tituladas y a sus respectivos directivos se realizó un monitoreo (ficha de contacto) como punto de partida en los diferentes establecimientos donde se encuentran laborando actualmente. Siguiendo con el procedimiento respectivo se estableció una fecha para visitar a las tituladas en los planteles educativos y así continuar con la investigación.

Al realizar la encuesta se observa diferentes realidades socioeconómicas de los planteles. Los planteles educativos particulares y fiscales tienen una gran demanda en la actualidad, una de ellas por su gratuidad y el otro por el pensum de estudio ofertado. Las instituciones educativas en donde se realizó las encuestas gozan de un número significativo de estudiantes.

Pregunta 3.1.1.2 Edad.

Tabla 1. Edad

EDAD	FRECUENCIA	%
(MENOR A 20)	0	0
(21 A 30)	1	14,28
(31 A 40)	3	42,85
(41 A 50)	2	28,57
(51 Y MÁS)	1	14,28
TOTAL	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

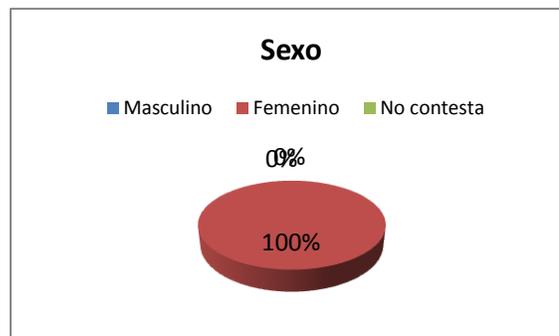
Como podemos observar en la figura el 43% de los titulados se encuentra en un rango de edad entre los 31 a 40 años. El 29% de los encuestados tienen una edad entre los 41 a 50 años. Entre los rangos de 21 a 30 años y de 51 a más existe un porcentaje similar del 14%.

Por consiguiente la edad promedio de titulados se encuentra en un rango entre los 31 a 40 años. Y llegamos a la conclusión que las tituladas empiezan su formación docente en la etapa de la adultez media. Algunas docentes afirman que iniciaron la carrera docente ejerciendo la profesión antes de conseguir el título. Recordemos que en la actualidad es necesario contar con un título que abalice los conocimientos aprendidos que son indispensables para el ejercicio diario de la docencia.

Pregunta 3.1.1.3 Sexo.

Tabla 2. Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

La figura nos señala que el 100% de la muestra tomada fue de sexo femenino.

Este resultado nos hace suponer y nos revela que el mayor número de estudiantes en la carrera de Educación Básica son mujeres.

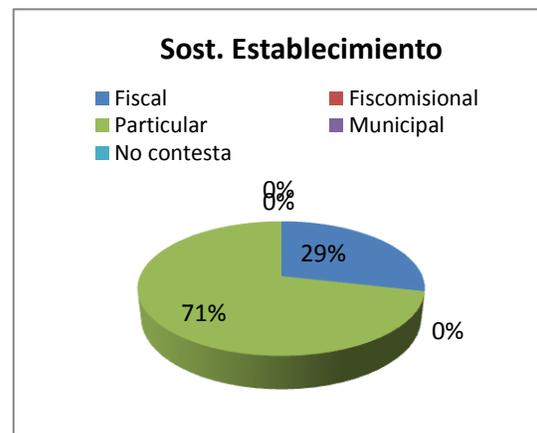
Es importante recordar que el rol de trabajo que la mujer ejerce en la actualidad es muy sobresaliente. Se podría suponer que las mujeres son maestras por instinto, por el mismo hecho de protección y cuidado que poseen, está en su naturaleza e instinto en donde se desarrollan plenamente, pero recordemos que los tiempos cambian y que los roles de las mujeres y los hombres van cambiando también.

Pregunta 3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

Tabla 3.Sostenimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	28,57
Fiscomisional	0	0
Particular	5	71,42
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Con referencia al sostenimiento del establecimiento donde las tituladas consiguieron el bachillerato el 71% indica que fue particular mientras que el 29% fue fiscal.

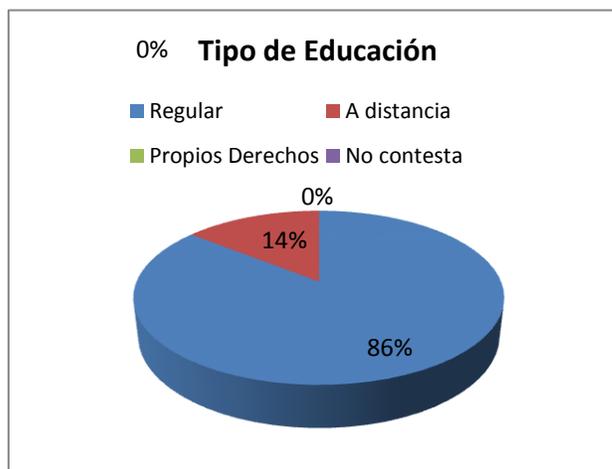
Los resultados arrojados nos indican que la educación particular ocupa un lugar importante en la educación ecuatoriana. La Educación particular tiene status privilegiado por aspectos innovadores que las instituciones fiscales no han logrado superar. En la realidad ecuatoriana existe instituciones educativas particulares, fiscales, fiscomisionales y municipales. Las encuestadas optaron por una educación particular la cual desde su punto de vista les permitió

alcanzar el bachillerato.

Pregunta 3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla 4. Tipo de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	85,71
A distancia	1	14,28
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

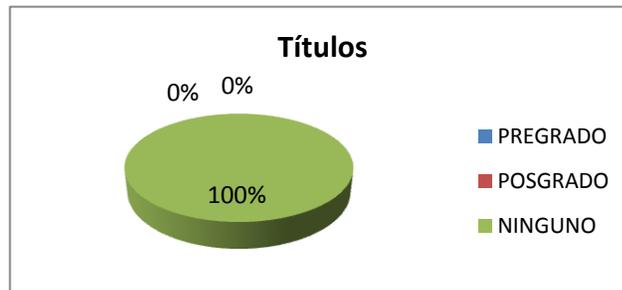
La figura nos revela que el 86% de los encuestados recibió una formación regular, y tan solo el 14% lo hizo distancia. Se puede constatar que la mayoría de encuestadas han recibido una educación regular para la obtención de su título de bachiller, sin descartar la importancia de una formación no convencional. Es importante conocer que la Educación ha dado un giro importante debido a la construcción de procesos importantes de inclusión y flexibilidad para los educandos.

Recordemos también que en existe un sin número de personas que trabajan y desean culminar sus estudios, para ejercer un profesión y ocupar cargos importantes en la rama que desean desempeñarse.

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

Tabla 5. Títulos obtenidos

TÍTULOS	FRECUENCIA	%
PREGRADO	0	0
POSGRADO	0	0
NINGUNO	7	0
TOTAL	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Como se observa en la figura el 0% de titulados en educación básica no continuaron con sus estudios superiores para la obtención de otro título de pregrado o posgrado después de haber culminado su carrera en la UTPL. Las exigencias del nuevo gobierno pretenden impulsar y crear conciencia para continuar con los estudios de formación superior y así ir a la par de los requerimientos de la educación ecuatoriana en la actualidad. Los costos que conlleva estudiar una carrera de posgrado son unos de los limitantes que se encuentra en los estudiantes que desean continuar con su formación. Otros gastos como la familia y salud crear un limitante marcado para desarrollarse con plenitud en la formación superior.

Pregunta 3.1.3 Características Laborables de los titulados en Ciencias de la Educación.

Pregunta 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.

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS DE LAS TITULADAS	AÑO DE GRADUACIÓN	AÑOS DE DOCENCIA
1	PUENTE SALAZAR CARMEN ALICIA	2009	24
2	QUEZADA NARVAEZ ROSA MELINA	2011	7
3	QUEZADA SERRANO MARIA BERTHA	2012	26
4	QUILAMBAQUI PLACENCIA ROSA CATALINA	2011	8
5	QUILLUPANGUI GUALLICHICO LOURDES ESPERANZA	2010	11
6	QUINAPALLO VEGA MONICA PATRICIA	2007	8
7	QUISHPE GUAGRILLA CATALINA MARÍA	2007	13

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

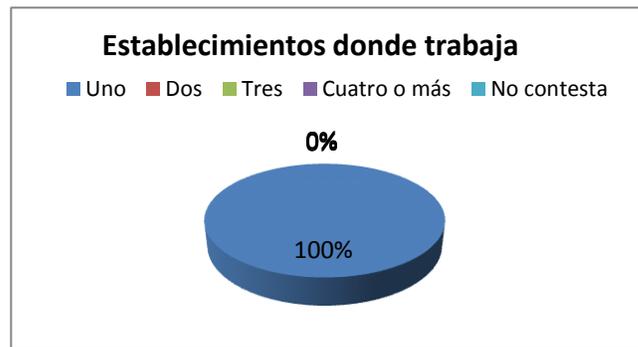
Como se constató en la encuesta que la titulada con menos años ejerciendo la docencia es de siete años y la titulada con varios años en la tarea docente es de 26 años.

Además se confirmó que todas las tituladas se encuentran en pleno ejercicio de la carrera docente. Además solo una de las encuetadas realiza otro trabajo que le representa un ingreso económico para su hogar.

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

Tabla 6. Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Uno	7	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

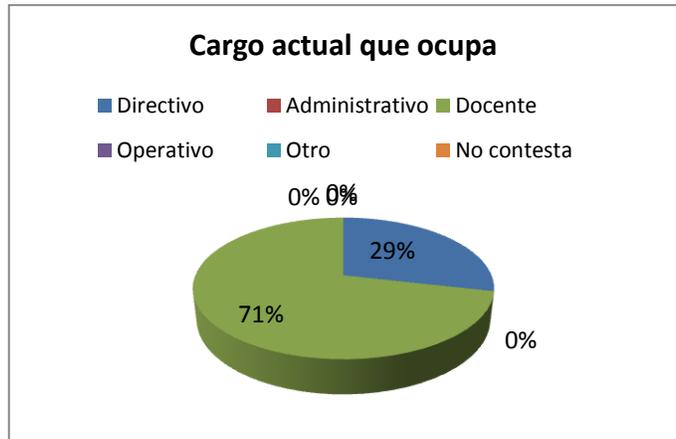
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Como se aprecia en la figura el 100% de los titulados ejerce la carrera docente en una sola institución. Se puede tomar en cuenta que con las nuevas reformas realizadas en educación los docentes no pueden acceder a un segundo trabajo en otras instituciones por el horario establecido en las instituciones educativas, que son cumplir las 8 horas de jornada laboral. El nuevo parámetro establecido por la ley crea incomodidad para los docentes ya que en anteriores casos ejercían su profesión en dos o más Instituciones Educativas y su carga horaria es un limitante en este aspecto.

Pregunta 3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 7. Cargo actual

Opción	Frecuencia	%
Directivo	2	28,57
Administrativo	0	0
Docente	5	71,42
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



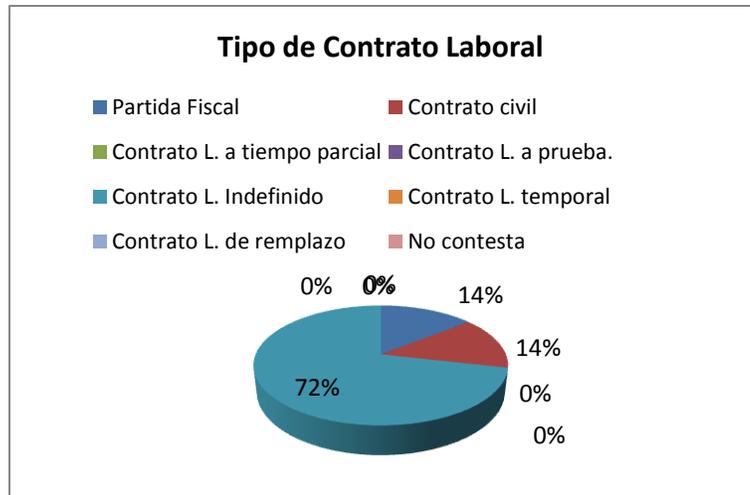
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

En la figura vemos reflejado que el 71% de tituladas se desempeña como docente y tan solo el 29% ocupa un cargo como directivo. Las exigencias que demandan nuestra educación y su formación universitaria limitan a los docentes para ejercer otro cargo que no sea el de profesor. La creatividad, el dinamismo de un docente le permite desempeñar funciones que quizá no se encuentran dentro de su formación docente, las ganas y el interés a nuevos retos son los que hacen que una persona llegue lejos.

Pregunta 3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 8. Características de trabajo

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	1	14,28
Contrato civil	1	14,28
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	5	71,42
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Como se muestra en la figura el 72% de los titulados cuenta con un contrato laboral indefinido. El mientras que el 14% es para titulados que tienen partida fiscal y contrato civil.

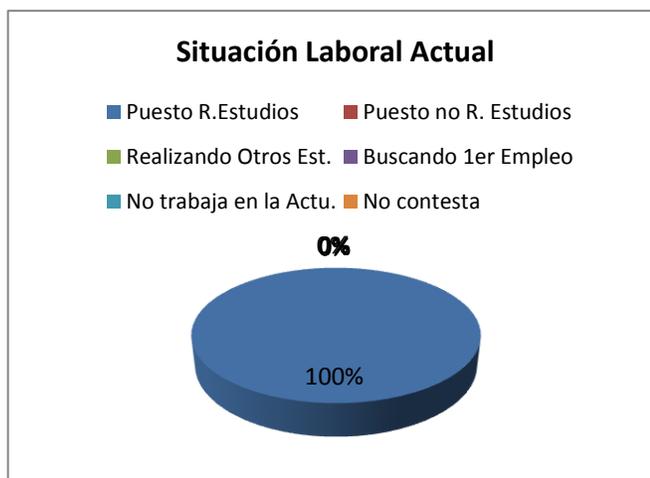
Realizando un análisis del tipo de contrato que poseen los docentes se puede apreciar que la mayoría de tituladas ha optado por trabajar en colegios particulares, a pesar de los cambios y reestructuraciones del sistema educativo. El docente busca estabilidad laboral ya que esto juega un papel muy importante para el ejercicio pleno de la tarea docente. Recordemos que el contrato laboral tiene vigencia de un año lectivo lo que hace suponer que el docente trata de conseguir estabilidad y tiempo de servicio en una institución para su jubilación.

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

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

Tabla 9. Situación laboral actual

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	7	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Como se observa en la figura el 100% de tituladas ejercen su profesión y se encuentran ubicadas en puestos relacionados con sus estudios. Las encuestadas optaron por ejercer su profesión. Las tituladas poseen vocación y aptitud para ejercer la docencia.

“Enseñar hoy es más la construcción de una experiencia, la movilización de un proyecto personal, que el cumplimiento de un rol establecido; tanto profesores como alumnos deben hallar en sí mismos los principios que los motivan a formar parte de un orden escolar” (Dubet, 2006). Los docentes son personas con vocación, con espíritu de colaboración y entrega a lo que les apasiona en su vida, el que se decide por la profesión docente es aquel comprometido con la comunidad al servicio de los otros.

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

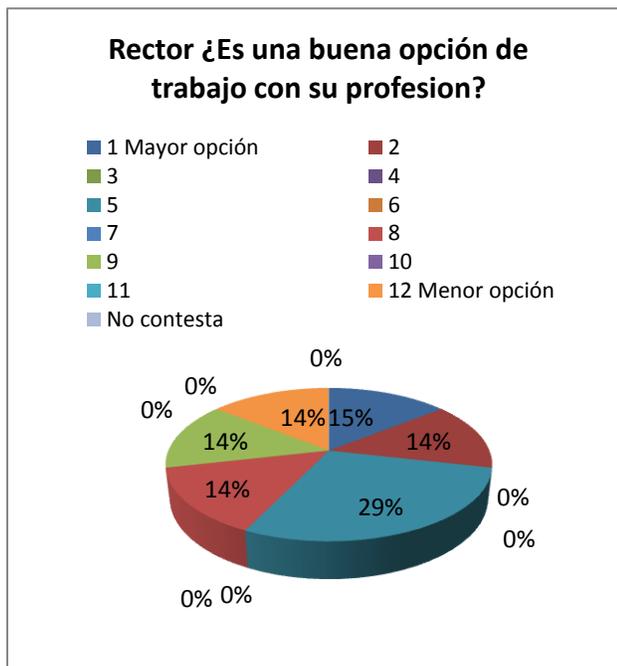
De acuerdo con las encuestas aplicadas, las tablas y las gráficas relacionadas con la misma la mayoría de docentes y directivos consideran de suma importancia las competencias de Ciencias de la Educación para el ejercicio diario en la tarea de enseñanza-aprendizaje. Los directivos buscan docentes formados ética y profesionalmente con bases sólidas para el ejercicio de la docencia. El docente a su vez busca prestigio y reconocimiento a su labor como docente, y entre estos dos pilares de la educación buscan alcanzar el éxito con sus educandos.

Pregunta 3.3 Valoración docente de la profesión.

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

Tabla 10. Rector opción para desempeñar

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,28
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14,28
8	1	14,28
9	1	14,28
10	3	42,85
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



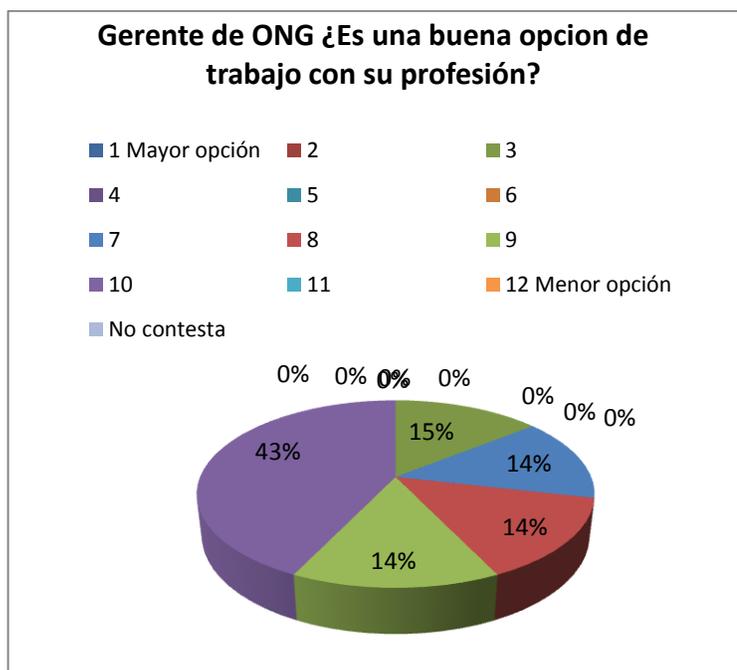
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

El 29% de la muestra de acuerdo a la gráfica considera que ejercer un cargo de Rector ocupa el puesto número cinco, recordemos que los docentes son líderes aptos para trabajar bajo presión y llevar un grupo de trabajo, considero una limitación las bases y requerimientos indispensables para el ejercicio de un cargo como directivo. Los docentes apuntan a ocupar cargos acorde a su formación docente, considerando además lo establecido por el Ministerio de educación al referirse a los concurso de Merito y oposición para acceder a otro tipo de puesto.

Tabla 11. Gerente de ONG

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	14,28
2	1	14,28
3	0	0
4	0	0
5	2	28,57
6	0	0
7	0	0
8	1	14,28
9	1	14,28
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14,28
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

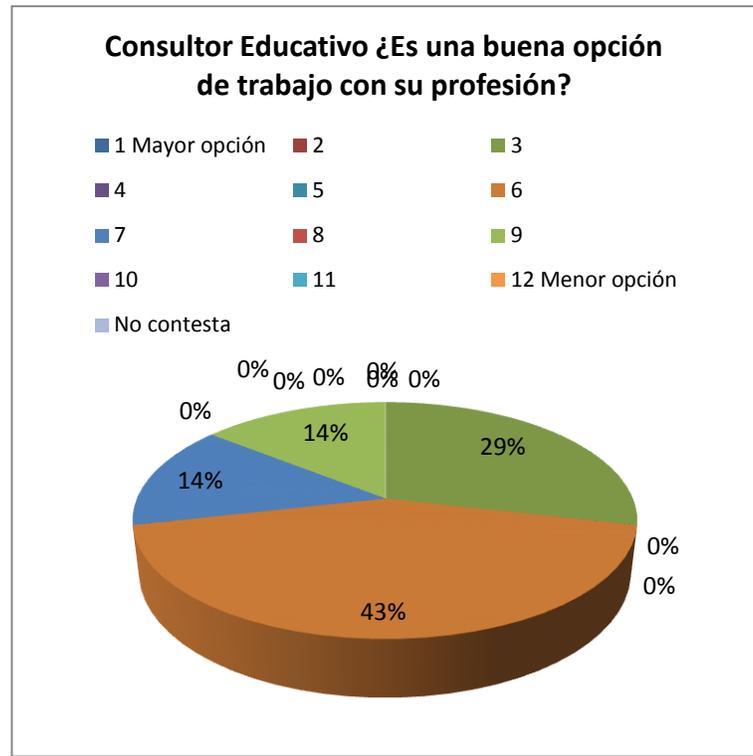
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

De acuerdo a la figura el 43% de las encuestadas considera que ser Gerente de una ONG es la décima opción para ejercer con el título docente. Esta opción se ubica en los tres últimos puestos. Esto nos da como resultado que la formación que recibieron en la Universidad no está relacionado ha mencionado cargo. Los docentes no son personas que buscan situarse en cargos burocráticos y administrativos, más bien tratan de ocupar cargos afines a la Educación.

Ser gerente de esta organización requiere una alta formación, experiencia y conocimientos en salud, educación y protección ambiental.

Tabla 12. Consultor Educativo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	28,57
4	0	0
5	0	0
6	3	42,85
A lado 7	1	14,28
8	0	0
9	1	14,28
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



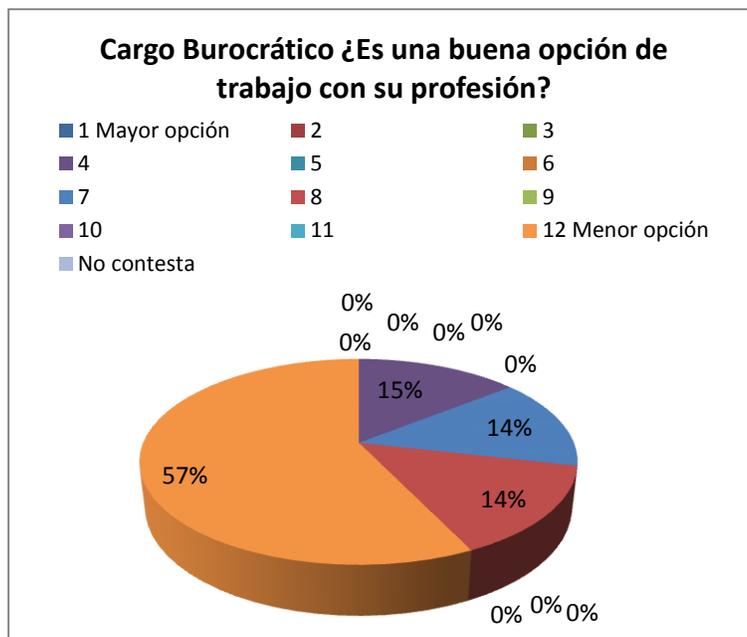
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Como se aprecia en la figura el 43% opina que el cargo de Consultor Educativo ocupa el sexto. El 29% opina que este cargo se encuentra en el puesto número tres y el 14% opina que está entre el séptimo y noveno lugar. Esta opción si bien no está entre las más concurridas podríamos decir que por la base formativa de los titulados sería una opción buena para ser desarrollada en el marco educativo.

Este tipo de cargos demandan una formación académica con altos estándares debido al rol que desempeñan. Los encuestados consideran a estos puestos de difícil acceso o poco interesantes para ser ejercidos. Recordemos que de acuerdo a la LOEI para ser promovido a la función de consultor educativo el docente debe cumplir una evaluación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa y un título de posgrado afín a la educación.

Tabla 13. Cargo Burocrático

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,28
5	0	0
6	0	0
7	1	14,28
8	1	14,28
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	4	57,14
No contesta	0	0
Total	7	100



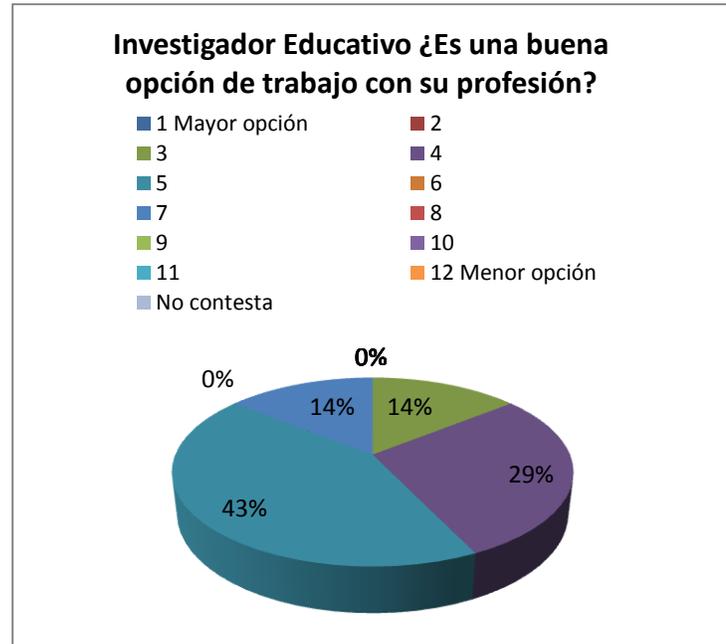
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Mediante la figurase aprecia que el 57% considera que ejercer el cargo de Burócrata ocupa el último lugar. Mientras que el 14% y el 15% considera que este cargo ocupa el cuarto, séptimo y octavo lugar respectivamente.

El docente en formación necesita practicar destrezas que le permitan desenvolverse con sus educandos de una manera idónea, al hablar de un cargo burocrático en el cual la encuestada no ha recibido formación alguna, le resulta un limitante muy elevado para ejercer el mismo.

Tabla. 14 Investigador Educativo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,28
4	2	28,57
5	3	42,85
6	0	0
7	1	14,28
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

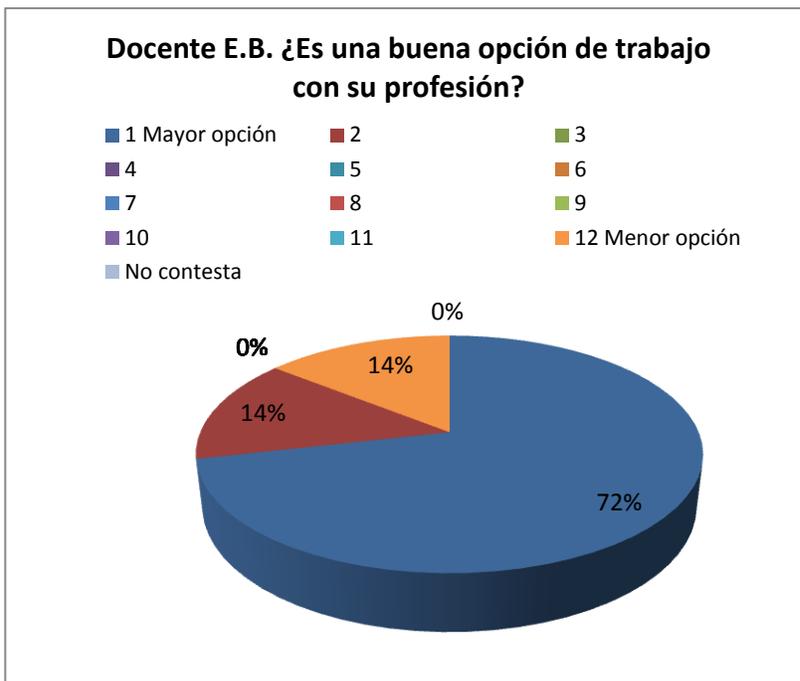
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Como la figura nos indica el 43% considera que el cargo de Investigador Educativo ocupa el quinto lugar, el 29% y el 14% se encuentran situados entre el tercero, cuarto y séptimo lugar. A pesar de la formación con bases de investigación recibida se puede apreciar que este cargo no ocupa los primeros lugares para su pleno ejercicio.

Es necesario implementar una cultura investigativa que permitan afianzar los procesos de clase, esto además les ayudará a entender y comprender el ¿por qué? de ciertos procesos que desconocían, conlleva trazar, establecer y desarrollar proyectos educativos para utilizarlos a la hora de planificar y evaluar.

Tabla 15. Docente de Educación General Básica

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	5	71,42
2	1	14,28
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14,28
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

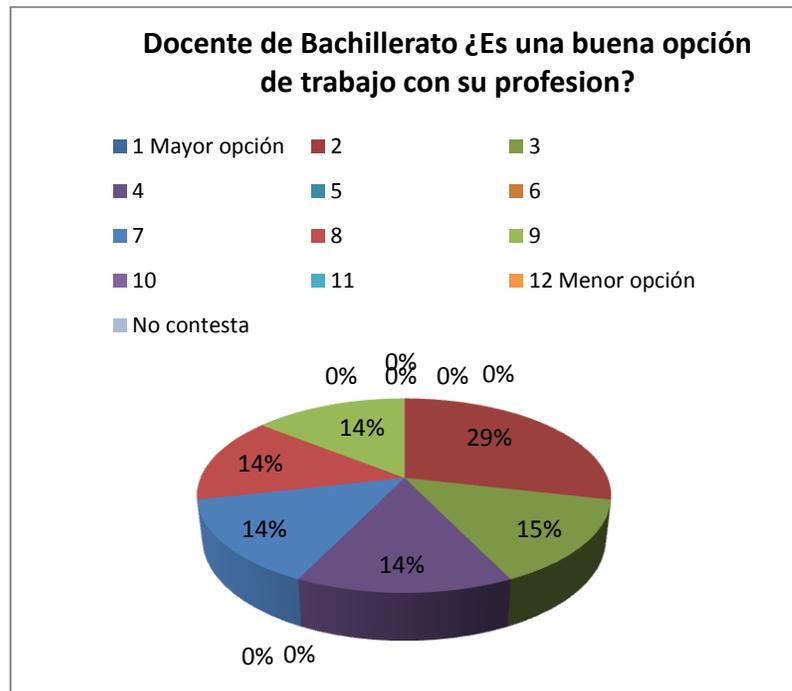
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

La figura nos arroja un resultado muy interesante del 72% de titulados creen que con el título obtenido pueden ejercer el cargo de docente. La malla curricular en la carrera docente y el título alcanzado debería ser idónea para el desempeño y el ejercicio diario como profesionales de la educación. De acuerdo a las realidades de nuestra educación y las exigencias que se presume en el sistema es idóneo el título obtenido para ejercer la carrera docente. El 14% se divide ya que sitúa a esta opción en el segundo lugar y doceavo lugar respectivamente.

La docencia la profesión de las profesiones como lo manifiesta el Presidente del Ecuador, pero cuantos docentes creen en realidad que es así, este es un tema de amplio debate para ser muy seriamente analizado. Tomemos en cuenta que el nivel de Educación Básica abarca desde primer grado hasta octavo de básica en donde el titulado podrá ejercer la carrera sin mayor inconveniente.

Tabla 17. Docente de Bachillerato

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28,57
3	1	14,28
4	1	14,28
5	0	0
6	0	0
7	1	14,28
8	1	14,28
9	1	14,28
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

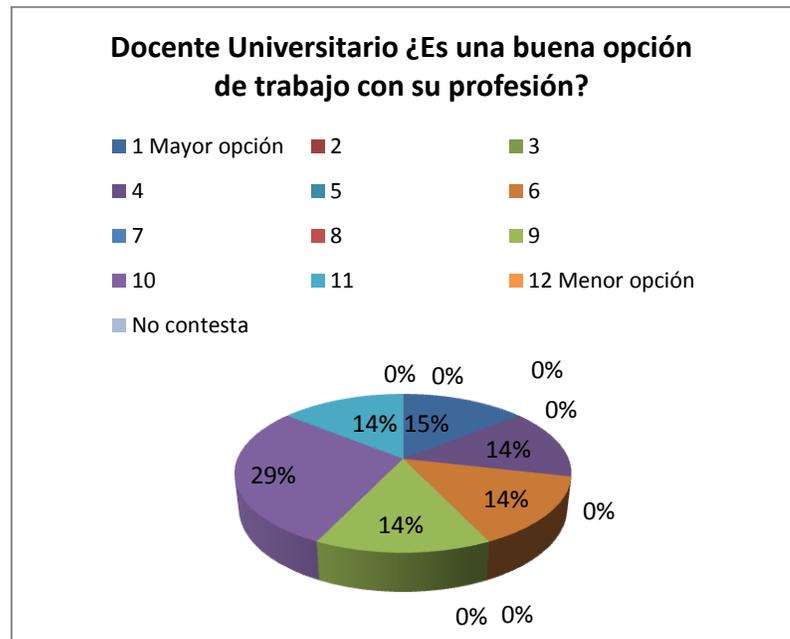
Tan solo el 29% de las encuestadas considera que el cargo de Docente de Bachillerato es un cargo a desempeñarse con el título obtenido en la Universidad.

El 14% y el 15% se encuentran divididos ubicando a este cargo entre el tercer, cuarto, octavo y noveno lugar respectivamente. Los lineamientos para el BGU están dados, la capacitación constante y las directrices claras es lo que en la actualidad se encuentran construyendo es importante que los cambios planteados no solo sean de forma y de nombre y no de fondo.

Recordemos que la educación primaria es la base fundamental para que el estudiante se forme intelectual y éticamente, las docentes están seguras que su instrucción les permitirá formar ciudadanos que sirvan a la patria y que es su labor como docentes formarlos, no obstante no descartan realizar un trabajo importante como maestras secundarias, el cual sienten curiosidad de realizarlo.

Tabla 18. Docente Universitario

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	14,28
2	0	0
3	0	0
4	1	14,28
5	0	0
6	1	14,28
7	0	0
8	0	0
9	1	14,28
10	2	28,57
11	1	14,28
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

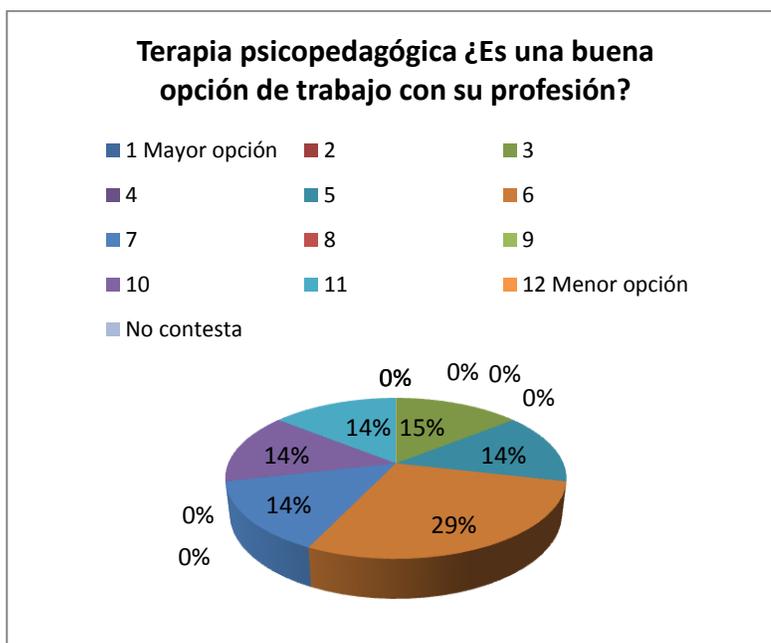
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Como la figura refleja el 29% considera que el cargo de Docente Universitario ocupa el décimo lugar, esta opción se encuentra entre las últimas ya que la formación recibida a lo largo de la carrera docente limita a los titulados para un ejercicio pleno de esta opción. El 14% y el 15% de la muestra se encuentran divididos ya que señalan que esta opción se encuentra entre el primero, cuarto, sexto, noveno y onceavo lugar respectivamente.

Con las exigencias del actual es una opción nula, recordemos que los estándares a cumplirse deben ir a la par del trabajo docente. Se debería optar por continuar los estudios de postgrado para aplicar a un cargo universitario.

Tabla 19. Terapia Psicopedagógica

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,28
4	0	0
5	1	14,28
6	2	28,57
7	1	14,28
8	0	0
9	0	0
10	1	14,28
11	1	14,28
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



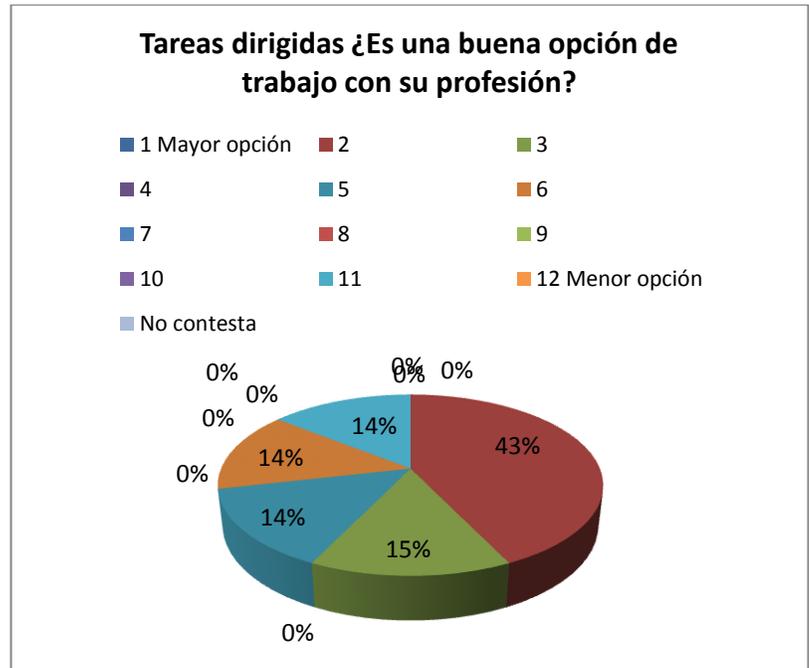
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

La figura nos muestra que el 29% de encuestados ubica a este cargo en el puesto número seis, mientras que el 14% y 15% lo sitúa en tercero, quinto, séptimo, decimo y onceavo lugar respectivamente. Esta no es una buena opción para las tituladas quizá por la formación que esto implica y los conocimientos previos a está. El docente es el llamado a investigar a crear un hábito de participación en los procesos y observar las necesidades educativas en el aula, al descubrir cada caso y darle solución le permite conocer a ciencia cierta la situación por la que atraviesan sus educandos, recordemos que en el pensum de estudio de la carrera existe una materia llamada psicología la cual permite introducirse un poco más en la problemática del aula y conocer el otro lado de los estudiantes.

Tabla 20. Tareas Dirigidas

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	42,85
3	1	14,28
4	0	0
5	1	14,28
6	1	14,28
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	14,28
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

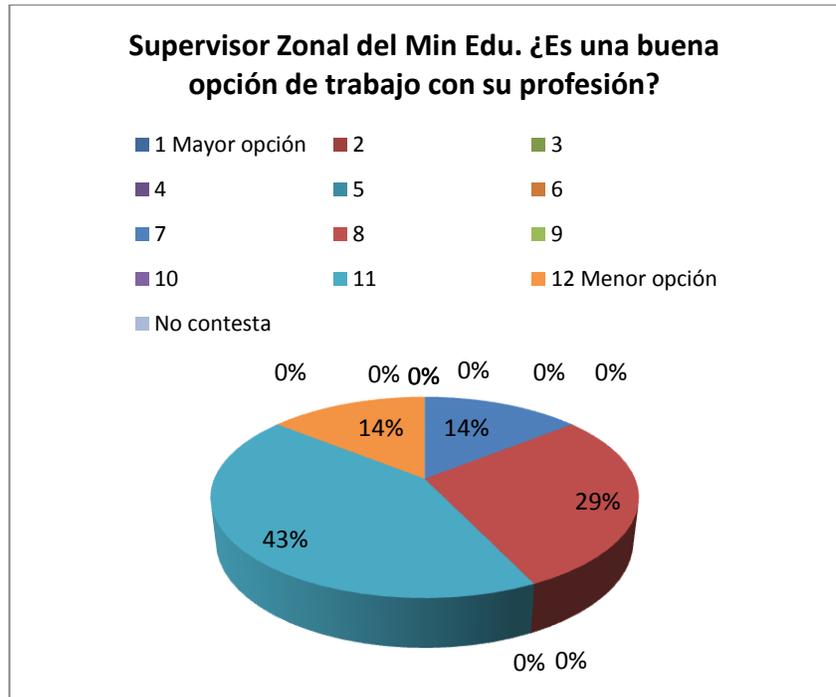
La figura nos indica que el 43% de las tituladas ubica a las tareas dirigidas en el segundo lugar una de las mayores opciones para ser ejecutadas con el título obtenido.

A pesar de ser una de las mejores opciones el 14% y el 15% la sitúa entre el tercero, quinto, sexto y onceavo puesto respectivamente. Recordemos que las tareas dirigidas vendrían a ser un refuerzo de los conocimientos trabajados en el salón de clases, y por la formación recibida en la universidad los docentes estarían aptos para ejercer este cargo.

En la actualidad las tareas dirigidas son un modo de sustento para el hogar, el docente está en la facultad de realizar intervenciones educativas fuera del aula sin obstaculizar la formación que tienen los estudiantes en el salón de clase.

Tabla 21. Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14,28
8	2	28,57
9	0	0
10	0	0
11	3	42,85
12 Menor opción	1	14,28
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

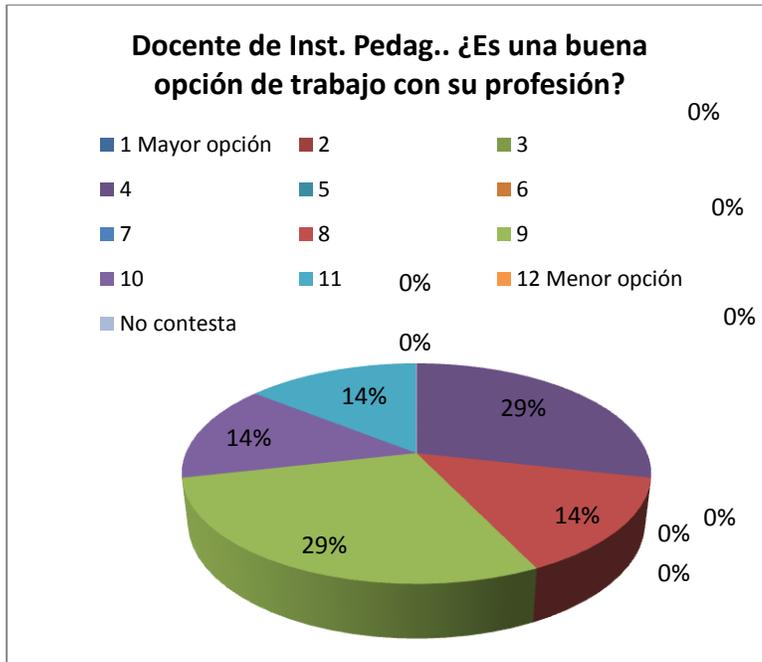
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Como podemos observar la figura el 43% de los titulados ubica al cargo de Supervisor en el puesto onceavo, las limitaciones propias del título obtenido restringe a los docentes para el ejercicio libre del mismo. Mientras que el 29% y el 14% ubica a esta opción entre el séptimo, octavo y doceavo lugar respectivamente. Tomemos en cuenta que para ocupar mencionado cargo se debe entrar a un concurso que demanda tiempo, dinero y esfuerzo que probablemente los docentes por el momento de desean conllevar.

El docente cree que su lugar está en los salones de clase, con los estudiantes que requieren ayuda y motivación para alcanzar sus metas, los cargos burocráticos limitan al docente para ejercer una participación ciudadana y un trabajo colaborativo eficiente.

Tabla 21. Docentes de Instituciones Pedagógicas

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	28,57
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,28
9	2	28,57
10	1	14,28
11	1	14,28
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

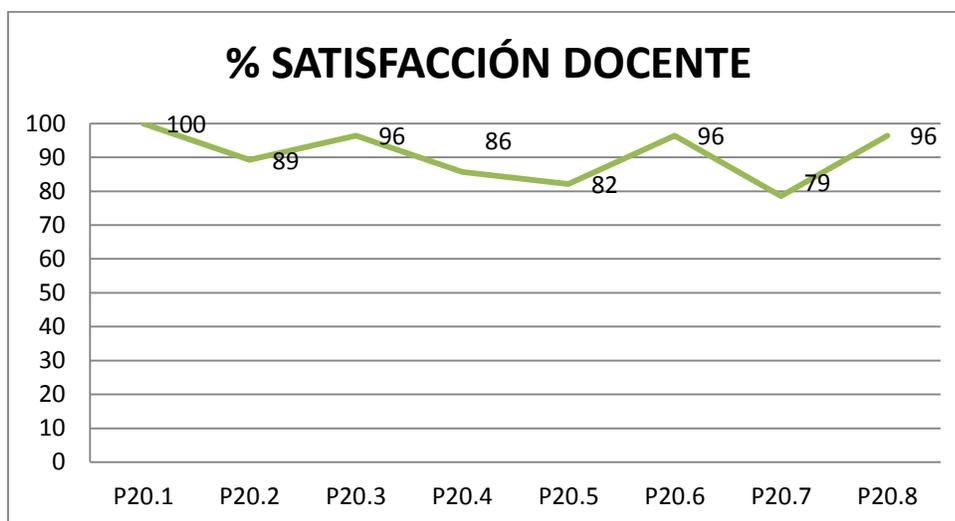
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Como se observa en la figura el 29% ubica a este cargo entre el cuarto y noveno puesto equitativamente. Mientras que el 14% de encuestadas de manera respectiva lo ubica entre el octavo, décimo y onceavo puesto.

El docente está capacitado y conoce de pedagogía pero ocupar un cargo de esta magnitud hace pensar al docente en una formación especializada que le permita desenvolverse eficientemente en dichas funciones.

Pregunta 3.4 Satisfacción docente.

PREGUNTA Nº 20	Pro.	%
20.1 Los estudios de Ciencia de la Educación para el ejercicio de la docencia.	4	100
20.2 El progreso social al ejercicio de la docencia.	4	89
20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral.	4	96
20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	86
20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	82
20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	4	96
20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	79
20.8 La realización y/o crecimiento personal	4	96



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Peiró (2005) afirma que “las consecuencias del estrés de rol son la mayor tensión laboral, ansiedad, depresión relacionada con el trabajo, insatisfacción laboral, menor implicación con el trabajo, decremento de la autoestima y menor compromiso laboral y participación”.

Como podemos apreciar en la pregunta 20.1 referente a los estudios de ciencia de la educación para el ejercicio de la docencia el 100% de tituladas coincide que lo aprendido en la carrera docente ha sido de gran ayuda para el ejercicio de la misma.

En la figura se puede observar que el 89% con respecto a la pregunta 20.2 manifiestan que existe un progreso social gracias a la práctica docente. El 96% referente a la pregunta 20.3 manifiesta que al ejercer la carrera docente el profesional obtiene cierto prestigio ante la sociedad. En la pregunta 20.4 el 86% de las tituladas manifestó que existen posibilidades de ascenso en la institución donde laboran. En la figura el 82% con respecto a la pregunta 20.5 manifiesta que el salario está acorde con las funciones realizadas. El 96% de las encuestadas afirma con respecto a la pregunta 20.6 que existe diversidad de actividades y situaciones interesantes dentro y fuera del aula. En la figura se puede observar que el 79% con respecto a la pregunta 20.7 manifiestan la limitación de salidas profesionales o diversidad de empleos. El 96% comparte que al ejercer la docencia el crecimiento y realización personal es significativo.

Una de los parámetros que inquieta a los docentes es la baja remuneración salarial a los que son expuestos por las instituciones educativas que las contratan, recordemos que los docentes forman ciudadanos para servir a la patria, tienen en sus manos una herramienta que a futuro beneficiará al país, pero lamentablemente las políticas institucionales que se establecen no van acorde a esta realidad y porque no decirlo a la realidad de cada docente.

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

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

TITULADO

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	89	4	89	4	89
P2	4	96	4	96	4	89
P3	4	89	4	89	4	93
P4	4	89	4	89	4	89
P5	3	71	3	86	3	82
P6	3	86	4	93	3	86
P7	4	93	4	96	4	93
P8	4	89	4	89	3	86
P9	4	89	4	89	3	86
P10	4	89	4	93	3	86

P11	4	96	4	100	4	96
P12	3	75	3	82	3	86
P13	3	79	3	82	3	82
P14	4	93	4	93	4	96
P15	3	86	4	89	4	93
P16	3	86	4	89	3	82
P17	4	89	4	93	4	89
P18	3	79	4	89	4	89

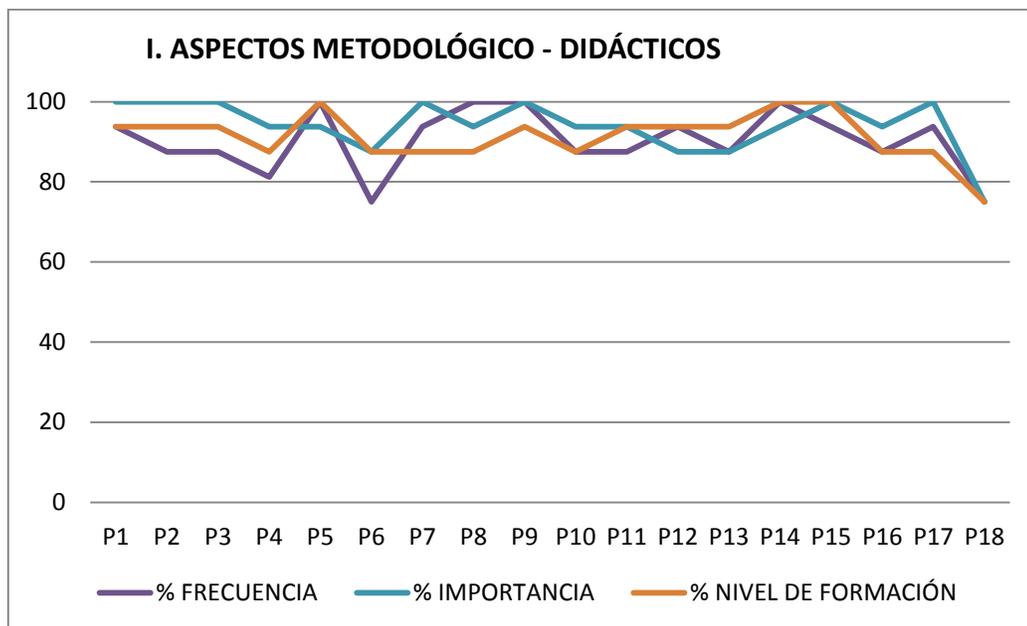
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Como se aprecia en la figura y en la tabla la frecuencia más alta es 96% mientras que la más baja es de 71%, la importancia se sitúa la más alta en el 100% y la más baja en 86%, el nivel de formación, el más alto se sitúa en el 96% y el más bajo en 82%. Por consecuencia podríamos decir que el Aspecto Metodológico Didáctico se encuentra en un rango aceptable de porcentaje. Los directivos a su vez ubican este aspecto con el siguiente porcentaje.

DIRECTIVO

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	94	4	100	4	94
P2	4	88	4	100	4	94
P3	4	88	4	100	4	94
P4	3	81	4	94	4	88
P5	4	100	4	94	4	100
P6	3	75	4	88	4	88
P7	4	94	4	100	4	88
P8	4	100	4	94	4	88
P9	4	100	4	100	4	94
P10	4	88	4	94	4	88
P11	4	88	4	94	4	94
P12	4	94	4	88	4	94
P13	4	88	4	88	4	94
P14	4	100	4	94	4	100
P15	4	94	4	100	4	100
P16	4	88	4	94	4	88
P17	4	94	4	100	4	88
P18	3	75	3	75	3	75



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

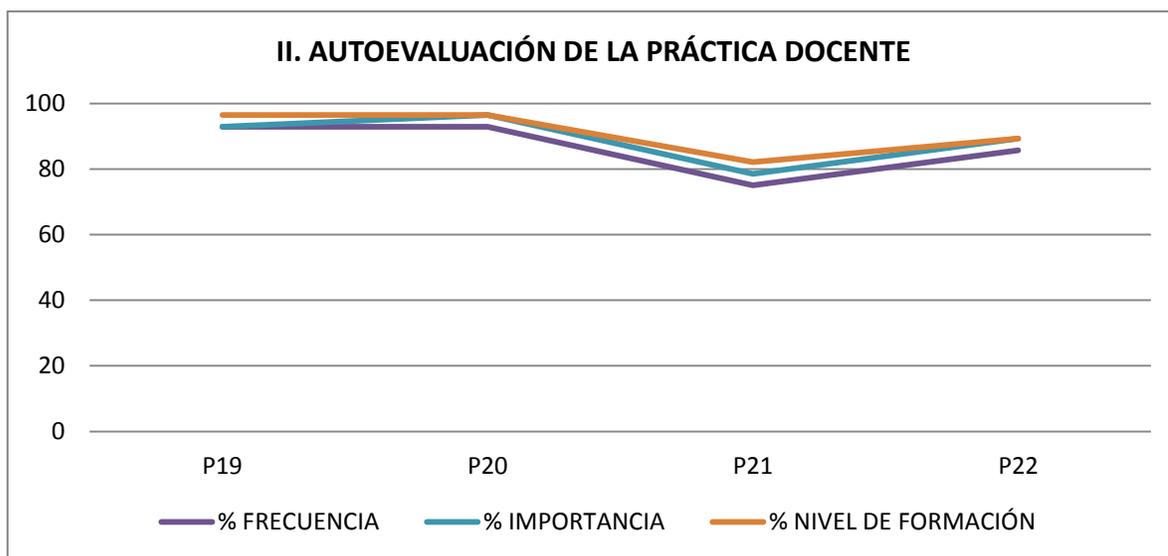
Los directivos sitúan la frecuencia más alta en 100% y la más baja en 75%, la importancia la sitúan en el 100% la más alta y la más baja en 75%. Con respecto al nivel de formación la más alta la sitúan en 100% y la más baja en 75%.

Los docentes al desempeñar su función deben cumplir con estándares que le permitan realizar procesos didácticos en el aula efectivos y con precisión que le permita alcanzar las destrezas planteadas. Conocer y utilizar diferentes métodos y estrategias que permitan explotar el potencial en los estudiantes es la meta a conseguir. La importancia, la frecuencia y el nivel de formación deben ir de la mano ya que representan una clara evidencia del cumplimiento de los procesos en el aula. Tanto docente como directivos están de acuerdo que el aspecto metodológico didáctico es un pilar fundamental a la hora de ejecutar la tarea docente.

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

TITULADO

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	93	4	93	4	96
P20	4	93	4	96	4	96
P21	3	75	3	79	3	82
P22	3	86	4	89	4	89



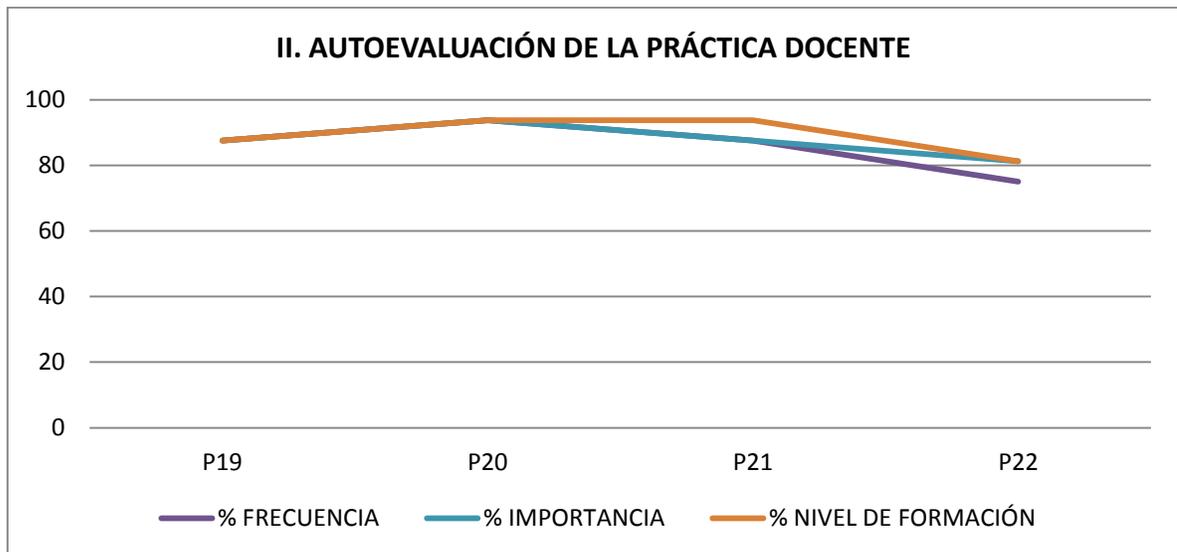
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Con respecto a la autoevaluación los docentes ubican la frecuencia más alta en 93% y la más baja en 75%, la importancia la ubican, la más alta en 96% y la más baja en 89%, con respecto al nivel de formación la más es de 96% y la más baja es 82%.

DIRECTIVO

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	88	4	88	4	88
P20	4	94	4	94	4	94
P21	4	88	4	88	4	94
P22	3	75	3	81	3	81



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

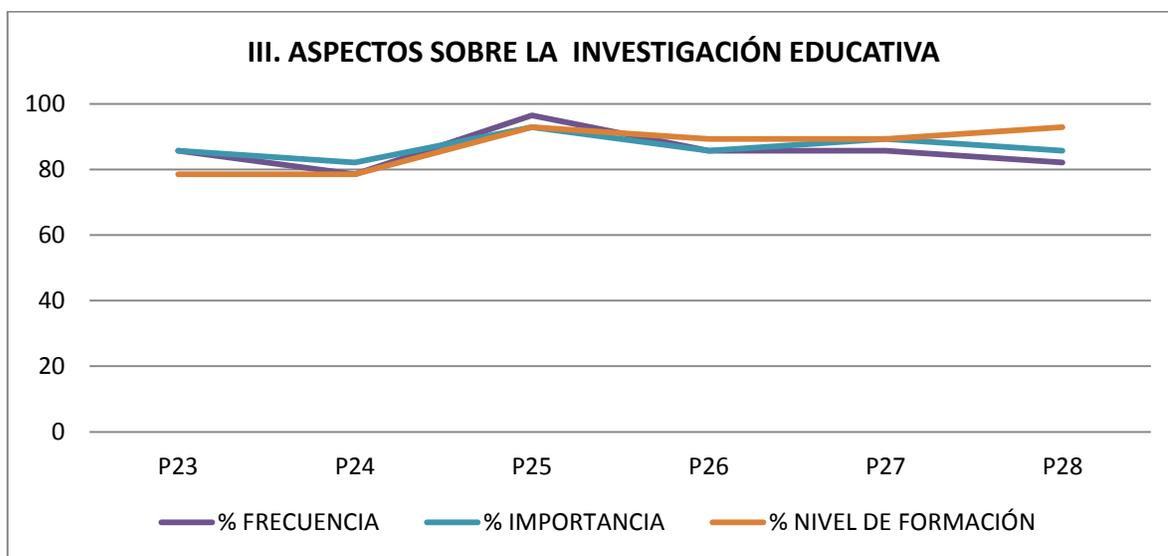
El directivo ubica la frecuencia más alta en el 94% y la más baja en 75%, la importancia a su vez la ubica en el porcentaje más alto de 94% y el más bajo de 81%, el nivel de formación se ubica el porcentaje más alto en 94% y el más bajo en 81%.

La autoevaluación de la práctica docente es un parámetro del proceso de enseñanza-aprendizaje por este motivo es una actividad en continua evaluación, que se redefine continuamente por estar estrechamente ligada al contexto social, político y cultural. Además constituye un sistema dinámico el cual obliga al docente a actualizarse continuamente por lo cual se hace imprescindible que el mismo se someta a la instancia evaluativa de este proceso en particular.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

TITULADO

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	86	3	86	3	79
P24	3	79	3	82	3	79
P25	4	96	4	93	4	93
P26	3	86	3	86	4	89
P27	3	86	4	89	4	89
P28	3	82	3	86	4	93



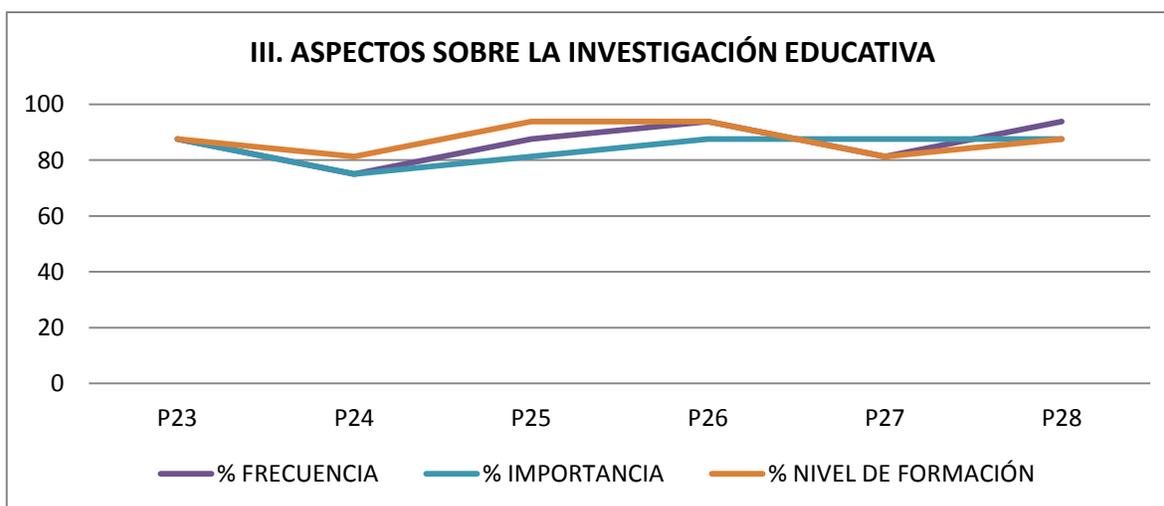
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

En el aspecto sobre la investigación educativa la frecuencia más alta es del 96% y la más baja es del 79%, con respecto a la importancia la más alta es del 93% y la más baja es del 82%, el nivel de formación se sitúa el más alto en el 93% y el más bajo en el 79%.

DIRECTIVO

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	88	4	88	4	88
P24	3	75	3	75	3	81
P25	4	88	3	81	4	94
P26	4	94	4	88	4	94
P27	3	81	4	88	3	81
P28	4	94	4	88	4	88



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

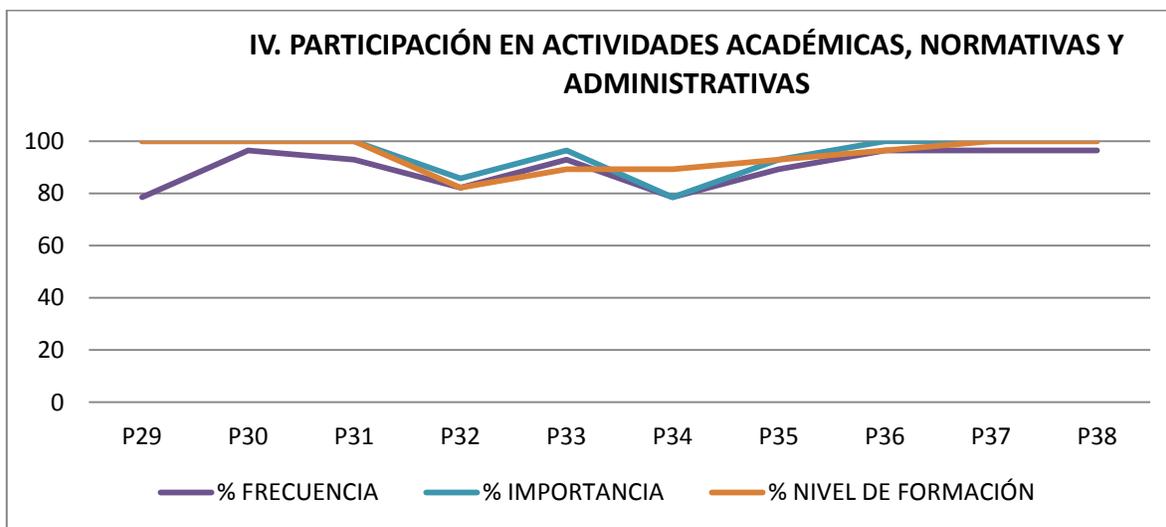
El directivo sitúa la frecuencia más alta en el 94% y la más baja en el 75%, la importancia más alta en el 88% y la más baja en el 75%, el nivel de formación se ubica el más alto en el 94% y el más bajo en el 81%.

Para que un docente en la actualidad logre un alto nivel científico en su labor profesional, además de alcanzar un desarrollo académico y práctico acorde a las exigencias y a las políticas actuales es necesario que el docente conozca y domine los métodos de actividad científica investigativa y los aplique en la solución de problemas propios de su profesión.

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

TITULADO

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	79	4	100	4	100
P30	4	96	4	100	4	100
P31	4	93	4	100	4	100
P32	3	82	3	86	3	82
P33	4	93	4	96	4	89
P34	3	79	3	79	4	89
P35	4	89	4	93	4	93
P36	4	96	4	100	4	96
P37	4	96	4	100	4	100
P38	4	96	4	100	4	100



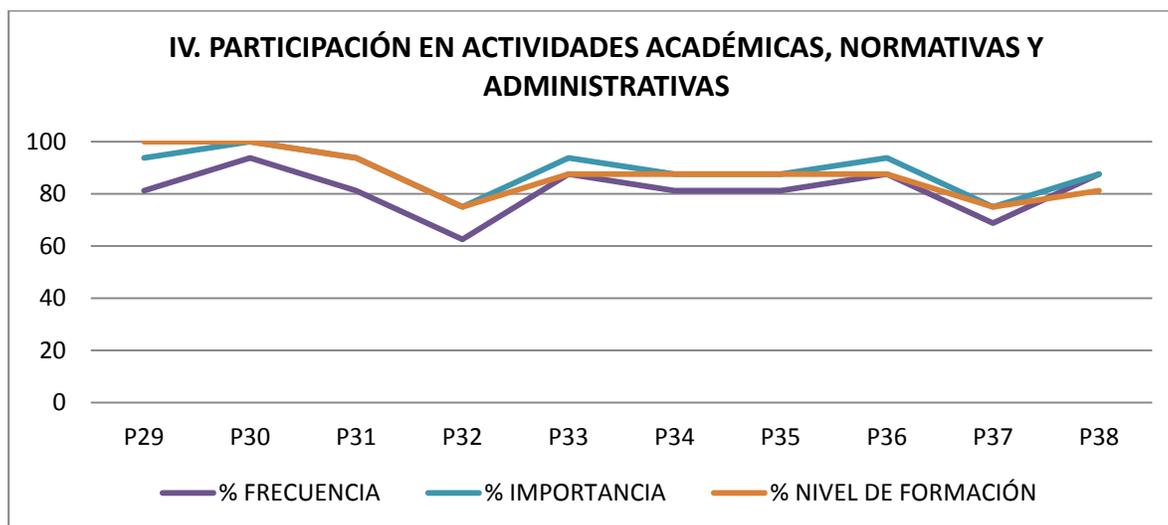
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

El titulado sitúa la frecuencia más alta de este aspecto en el 96% y la más baja en el 79%, la importancia la ubica en el 100% la más alta y en el 79% la más baja, el nivel de formación más alto es del 100% y el más bajo es de 82%.

DIRECTIVO

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	81	4	94	4	100
P30	4	94	4	100	4	100
P31	3	81	4	94	4	94
P32	3	63	3	75	3	75
P33	4	88	4	94	4	88
P34	3	81	4	88	4	88
P35	3	81	4	88	4	88
P36	4	88	4	94	4	88
P37	3	69	3	75	3	75
P38	4	88	4	88	3	81



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

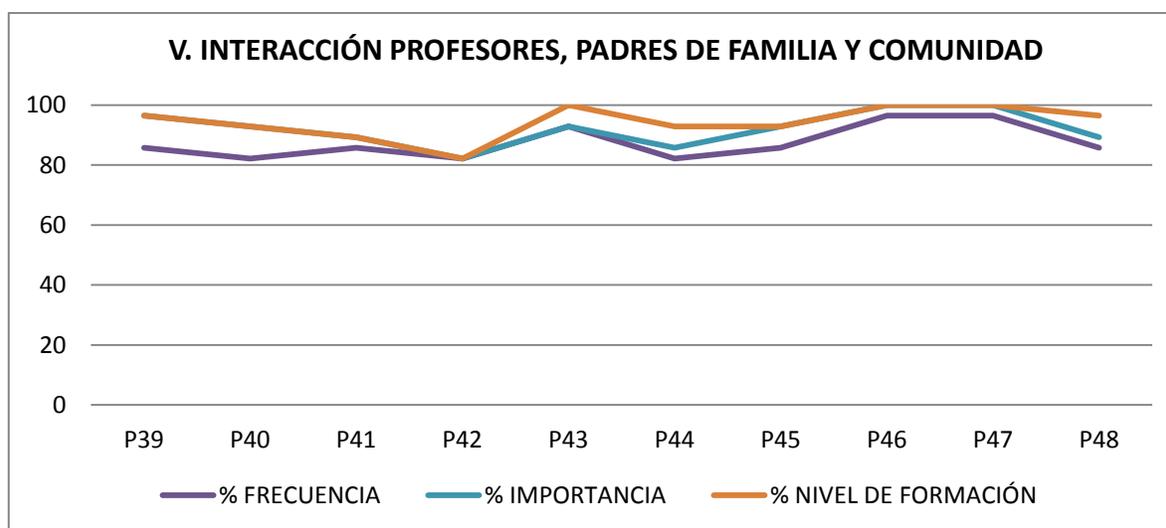
El directivo ubica la frecuencia mayor en el 94% y la menor en 63%, con respecto a la importancia el directivo la sitúa al 75% en mayor porcentaje y la de menor porcentaje es de 75%. El nivel de formación más alto es el de 100% y el más bajo es del 75%.

Los docentes tienen el compromiso y responsabilidad de conocer las funciones administrativas como planificación y organización, así como participar en actividades normativas que se realizan en las instituciones educativas para su buen funcionamiento.

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

TITULADO

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	86	4	96	4	96
P40	3	82	4	93	4	93
P41	3	86	4	89	4	89
P42	3	82	3	82	3	82
P43	4	93	4	93	4	100
P44	3	82	3	86	4	93
P45	3	86	4	93	4	93
P46	4	96	4	100	4	100
P47	4	96	4	100	4	100
P48	3	86	4	89	4	96



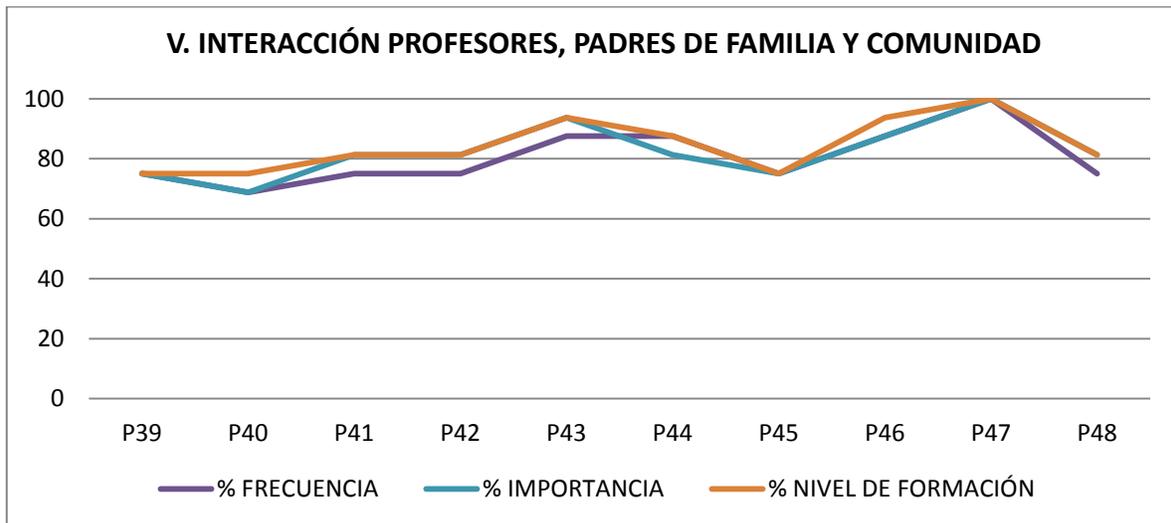
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

El titulado ubica la frecuencia más alta en el 96% y la más baja en el 82%, la importancia más alta se sitúa en el 100% y la más baja en el 82%. El nivel de formación más alto se sitúa en el 100% y el más bajo en el 82%.

DIRECTIVO

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	75	3	75	3	75
P40	3	69	3	69	3	75
P41	3	75	3	81	3	81
P42	3	75	3	81	3	81
P43	4	88	4	94	4	94
P44	4	88	3	81	4	88
P45	3	75	3	75	3	75
P46	4	88	4	88	4	94
P47	4	100	4	100	4	100
P48	3	75	3	81	3	81



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

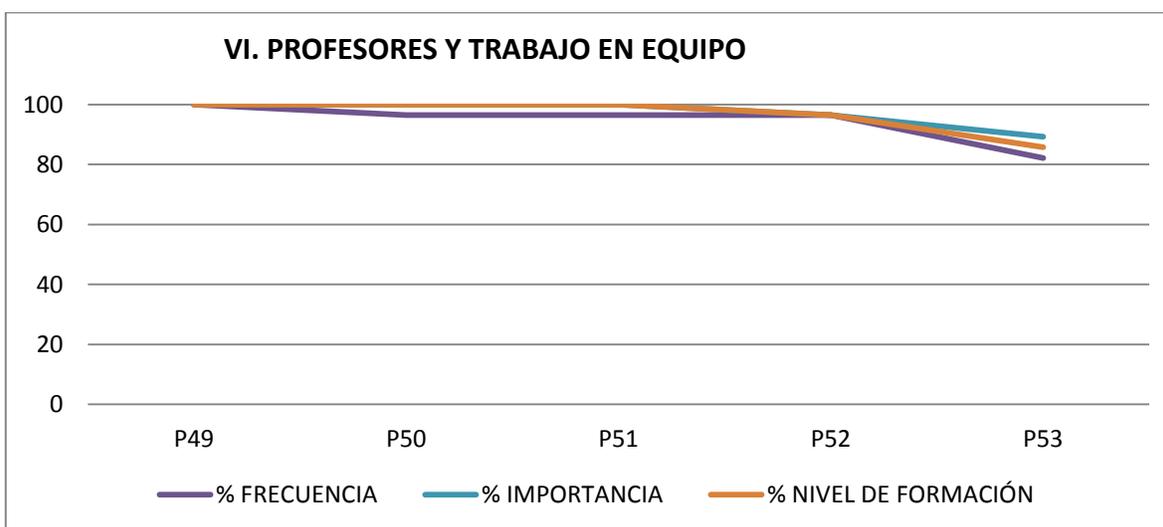
El directivo ubica la frecuencia más alta en el 100% y la más baja en el 69%, la importancia más alta se sitúa en el 100% y la más baja en el 69%. El nivel de formación más alto se sitúa en el 100% y el más bajo en el 75%.

Logra vínculos y lazos entre los participantes de la comunidad educativa es uno de los ejes más importantes de la educación. Participar en conjunto y organizarse de una manera estructurada y profesional que permita a cada uno aportar con el proceso de enseñanza aprendizaje tiene punto de quiebre que aún no se ha logrado solucionar.

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

TITULADO

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	100	4	100	4	100
P50	4	96	4	100	4	100
P51	4	96	4	100	4	100
P52	4	96	4	96	4	96
P53	3	82	4	89	3	86



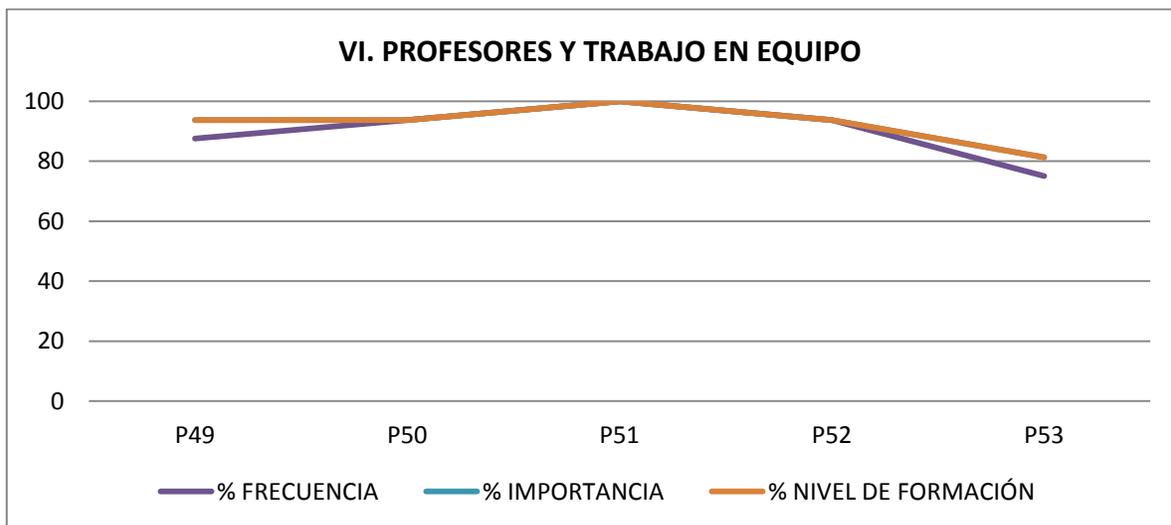
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

El titulado ubica la frecuencia más alta en el 100% y la más baja en el 82%, la importancia más alta se sitúa en el 100% y la más baja en el 89%. El nivel de formación más alto se sitúa en el 100% y el más bajo en el 86%.

DIRECTIVO

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	88	4	94	4	94
P50	4	94	4	94	4	94
P51	4	100	4	100	4	100
P52	4	94	4	94	4	94
P53	3	75	3	81	3	81



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

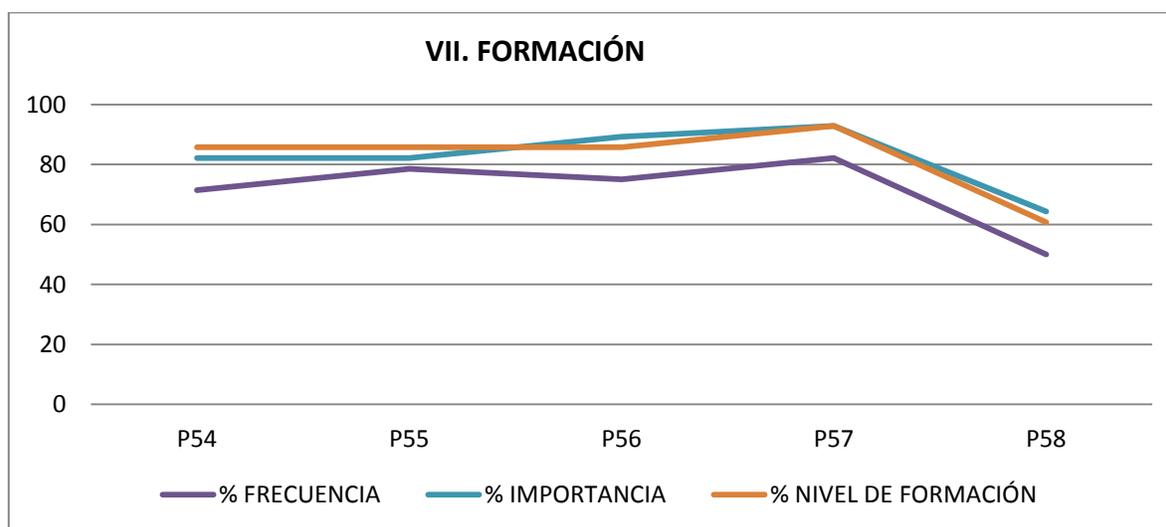
El directivo ubica la frecuencia más alta en el 100% y la más baja en el 75%, la importancia más alta se sitúa en el 100% y la más baja en el 81%. El nivel de formación más alto se sitúa en el 100% y el más bajo en el 81%.

Es una de las condiciones de tipo psicológico, es la que más influye en los docentes de forma positiva porque permite haya compañerismos. Puede dar muy buenos resultados ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en la labor docente. Las instituciones que fomentan el trabajo en equipo generan un ambiente armónico con resultados beneficiosos, recordemos que el trabajo en equipo como todas las actividades tienen reglas que se deben respetar por los miembros de la institución. Estas reglas proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y así preparar una respuesta adecuada.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

TITULADO

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	71	3	82	3	86
P55	3	79	3	82	3	86
P56	3	75	4	89	3	86
P57	3	82	4	93	4	93
P58	2	50	3	64	2	61



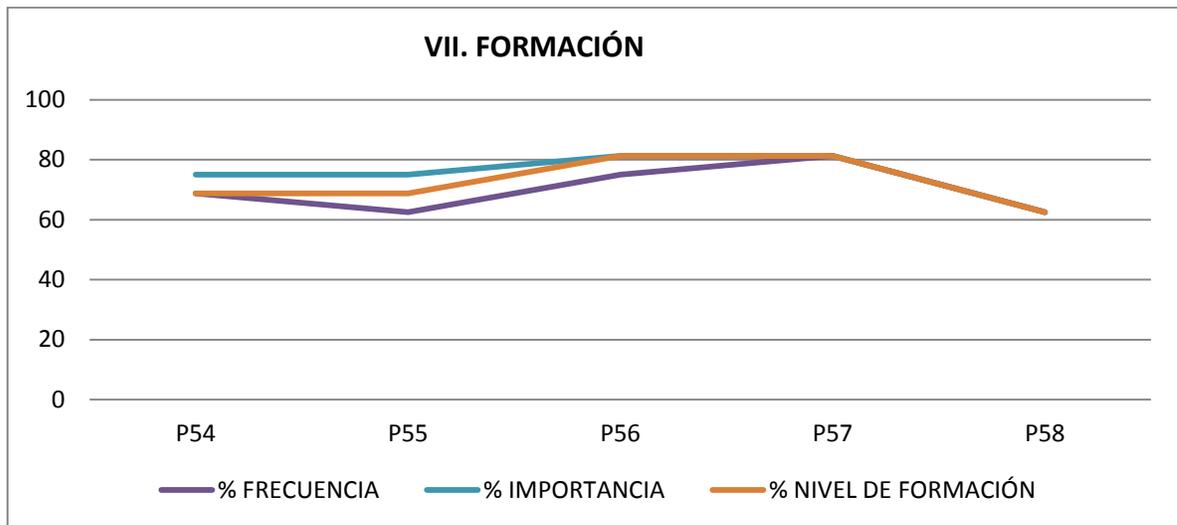
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

El titulado ubica la frecuencia más alta en el 82% y la más baja en el 50%, la importancia más alta se sitúa en el 93% y la más baja en el 64%. El nivel de formación más alto se sitúa en el 93% y el más bajo en el 61%.

DIRECTIVO

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	69	3	75	3	69
P55	3	63	3	75	3	69
P56	3	75	3	81	3	81
P57	3	81	3	81	3	81
P58	3	63	3	63	3	63



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

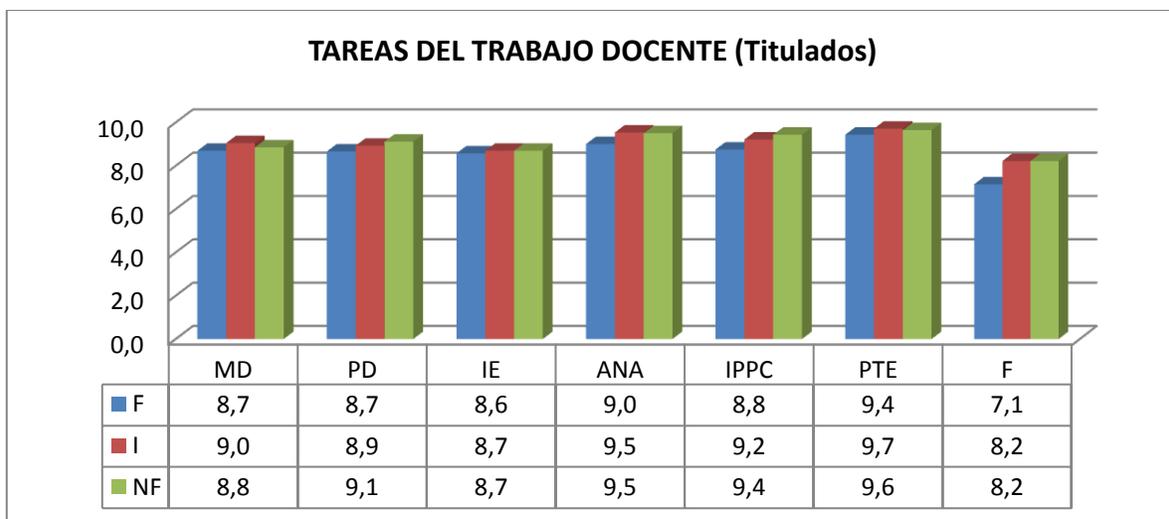
El directivo ubica la frecuencia más alta en el 81% y la más baja en el 63%, la importancia más alta se sitúa en el 81% y la más baja en el 63%. El nivel de formación más alto se sitúa en el 81% y el más bajo en el 63%.

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una excelente formación docente, cualquiera sea la disciplina o en área en que se desarrolle el camino que recorra junto con sus estudiantes será más fructífera y enriquecedora. Todo el tiempo observamos docentes con pericia y dominio de la materia pero que están verdaderamente alejados del mundo académico, de las tendencias y exigencias en el campo académico.

La formación docente en la actualidad es un reto, es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramientas fundamentales para absorber los cambios y transformaciones que se experimentan en el área educativa.

TITULADOS

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



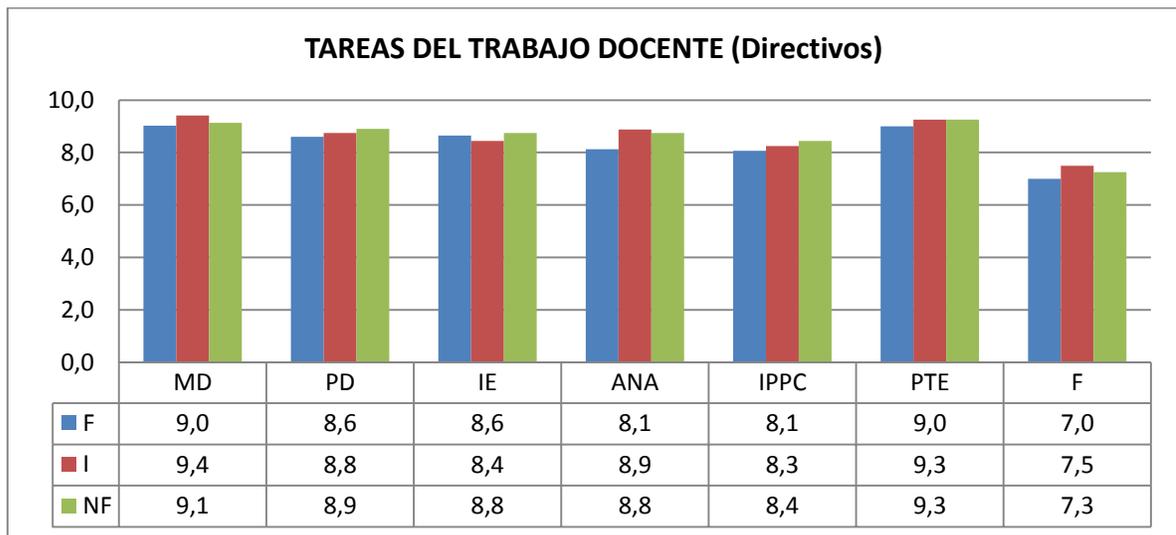
FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Después de realizado el respectivo análisis se observa un declive en el aspecto VI con respecto a la Formación, tareas como capacitaciones y asistencia a cursos es un factor muy pobre que necesita ser enriquecido.

DIRECTIVOS

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)							P.M	
		F		I		NF		
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	65	9,0	68	9,4	66	9,1	72
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	14	8,6	14	8,8	14	8,9	16
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	21	8,6	20	8,4	21	8,8	24
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	33	8,1	36	8,9	35	8,8	40
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	32	8,1	33	8,3	34	8,4	40
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	18	9,0	19	9,3	19	9,3	20
7. FORMACIÓN	F	14	7,0	15	7,5	15	7,3	20



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

Después de realizar un análisis comparativo de los resultados obtenidos de la encuesta se puede apreciar que existe una homogeneidad en algunos aspectos que marcan docentes y directivos, existe una ruptura en el aspecto de Formación que sobresale y es el punto en el cual concuerdan las dos partes que necesita ser potencializado.

4. Conclusiones y recomendaciones.

4.1 Conclusiones:

Una vez realizado la respectiva investigación y el análisis de los resultados se concluye que:

Los docentes de la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL se encuentran trabajando en instituciones educativas de la provincia de Pichincha. El total de la muestra es de sexo femenino y su edad oscila entre los 31 a los 40 años. Las encuestadas optaron por una educación particular para obtención del bachillerato, en su mayoría realizadas de manera regular.

Además las tituladas no realizaron ningún tipo de estudio superior para la obtención de otro título de pregrado o posgrado, después de haber culminado sus estudios en la carrera de Educación Básica de la UTPL.

Se conoció que la titulada con menos años ejerciendo la docencia es de siete años y la titulada con varios años en la tarea docente es de 26 años. Las tituladas de la muestra establecieron que ejercen la docencia en una sola institución. Solamente cinco de las siete encuestadas ocupan cargos docentes, las encuestadas restantes ocupan cargos directivos.

La estabilidad laboral de las encuestadas se determinó por el tipo de contrato indefinido que poseen la mayoría en la actualidad. La mayor parte de la muestra ejerce su profesión y se encuentran ubicadas en puestos relacionados con sus estudios. Los datos estadísticos determinan que ocupar cargos poco relacionados con su formación académica dentro del ámbito laboral no es ético y presenta desventajas por su formación como docente.

Los titulados y sus empleadores determinan puntos de falencias en el aspecto de formación, así también coinciden que existe aspectos positivos que se han dado y que deben continuar mejorando.

La frecuencia con la que los titulados ejecutan su labor docente se encuentra en un nivel aceptable, menos en el aspecto de formación que se encuentra en un nivel bajo de acuerdo a los docentes y empleadores.

La importancia que los titulados otorgan a las tareas propias de su labor se localiza en un nivel tolerable salvo en el aspecto de formación que se encuentra en un nivel bajo de acuerdo a los docentes y empleadores.

El nivel de formación que poseen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor se encuentran en un rango válido a excepción del aspecto de formación que se encuentra en un nivel bajo de acuerdo a los docentes y empleadores.

4.2 Recomendaciones:

Con los datos obtenidos a través de la investigación de los docentes y empleadores se recomienda capacitar en actualización curricular con los lineamientos del Ministerio de Educación, cursos en el idioma Inglés y talleres de uso de las TIC's aplicadas en el aula a titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se recomienda que los centros de educación superior promuevan la carrera de una manera asertiva, garantizando, fortaleciendo y actualizando a los docentes en formación para un mejor desempeño docente. Otorgar becas estudiantiles para promover estudios de pregrado y postgrado de fácil accesibilidad.

Fortalecer la cultura de conocimiento, planificación, investigación y formación continua mediante incentivos económicos o reconocimientos por parte de la universidad y de sus empleadores.

Realizar seguimiento continuo de la calidad en los aspectos metodológico, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas normativas y administrativas, intervención profesores y padres de familia, trabajo en equipo y formación docente, utilizando el diagrama de Ishikawa mediante equipos de trabajo.

Desarrollar conversatorios entre empleadores y docentes utilizando el instrumento de lluvia de ideas que permitirá establecer acuerdos para mejorar aspectos de la formación.

Seguir manteniendo la frecuencia en los titulados dentro de un nivel aceptable y establecer políticas de autorrealización profesional referente al aspecto de formación.

Elaborar una encuesta estructurada que permita recopilar información acerca de la importancia que muestra el docente frente a las tareas ejercidas.

Estructurar una ficha la cual contenga parámetros los cuales permitan evaluar el desempeño docente a través de una clase demostrativa, la misma que garantiza observar y conocer debilidades en proceso, las mismas que serán analizadas entre los docentes y empleadores.

Para futuras investigaciones de campo se requiere actualizar los datos (teléfonos, direcciones, mail) de los titulados para proceder a realizar una oportuna investigación.

CAPITULO IV. PROPUESTA

5. Propuesta de intervención.

Tema: “**Programa de Capacitación Docentes**”, mediante: Cursos de actualización curricular con los lineamientos del Ministerio de Educación, cursos en el idioma Inglés y talleres de uso de las TIC’s aplicadas en el aula a las tituladas de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

5.1 Justificación.

La educación en la actualidad ha sufrido modificaciones e innovaciones. De esta manera, la educación ecuatoriana ha sido afectada por procesos de reformas y cambios como réplicas de las orientaciones en los estilos de desarrollo económico, social y político. Las universidades cumplen un papel trascendental en el desarrollo de la sociedad ya que brinda una formación profesional, cumpliendo así una relación estrecha entre la formación académica y el trabajo.

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. Los estudiantes que se titulan pasan a formar parte del mercado laboral a través de la inserción en los puestos de trabajo. La excelencia en la universidad se mide en el momento en que el titulado ejerce la profesión, de acuerdo a las competencias adquiridas en el transcurso de su proceso de formación.

Esta propuesta de intervención educativa surge a partir de las interrogantes que poseen tanto titulados como directivos de las Instituciones que fueron encuestadas con respecto a la relación entre la formación académica y la actividad laboral. Para poder intervenir y solucionar un problema es importante conocer y observar el panorama en donde se desarrolla, ubicar puntos de quiebre en donde una oportuna y rápida intervención marcarán la diferencia.

Es de suma importancia ir a la par con los estándares de calidad establecidos por la reforma curricular, si los estándares se aplican a los docentes son descriptores que reflejan el quehacer educativo y logros alcanzados con los estudiantes. Ministerio de Educación (2012).

5.2 Objetivos.

Objetivo General

- Elaborar un programa de capacitación mediante cursos y talleres para fortalecer la formación del docente.

Objetivos Específicos

- Construir un cronograma de actividades el cual permita a los docentes acudir a los cursos y talleres sin alterar sus actividades laborales.
- Socializar el presupuesto con los directivos de la UTPL, garantizando que la propuesta se lleve a cabo.
- Realizar convenios con editores e instituciones públicas y privadas que auspicien los cursos y talleres.
- Desarrollar talleres prácticos de la utilización de TIC's en el aula.

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico.

5.3.1 Análisis de involucrados.

Después de los resultados arrojados en la investigación se logró determinar que la mayoría de tituladas y empleadores coinciden que uno de los puntos de quiebre en el ejercicio de la tarea docente radica en su Formación.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
TITULADAS	Planificar y desarrollar estrategias de aprendizaje. Propiciar y estimular la capacidad creadora. Eficacia y altas expectativas. Formación continua para un mejor desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje. Practicas pedagógicas acorde a las exigencias del medio. Organización de la educación y características de la comunidad educativa. Organización de la educación y características	Actualizaciones curriculares limitadas. Escasa formación investigativa. Poca información sobre los estándares de calidad. Insuficiente formación en procesos didácticos y pedagógicos. Insuficiente formación pedagógica. Estructuras curriculares con falencias. Escasa aplicación de métodos educativos.	Constitución de la República del Ecuador, artículo 349. Ley Orgánica de Educación.	Desarrollar la capacidad creadora. Eficacia en proceso de enseñanza aprendizaje. Practicas pedagógicas. Características de la comunidad educativa. Métodos de enseñanza.	Desinterés. Confusión. Pesimismo. Ineficacia. Estancamiento. Falta de interés. Desconocimiento. Desinterés. Intolerante. Divagación. Desinterés.

	<p>s de la comunidad educativa.</p> <p>Métodos de enseñanza acordes a la actualidad.</p>				
DIRECTIVOS	<p>Estándares óptimos en el desempeño docente.</p> <p>Docentes comprometidos.</p> <p>Mayor demanda estudiantil.</p>	<p>Desactualización curricular.</p> <p>Docentes desmotivados.</p> <p>Escasa utilización de las TIC's en el aula.</p>	<p>Constitución de la República del Ecuador, artículo 349.</p> <p>Ley Orgánica de Educación.</p>	<p>Desarrollar la capacidad creadora.</p> <p>Eficacia en proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Falta de recursos económicos.</p> <p>Escases de docentes comprometidos.</p>

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

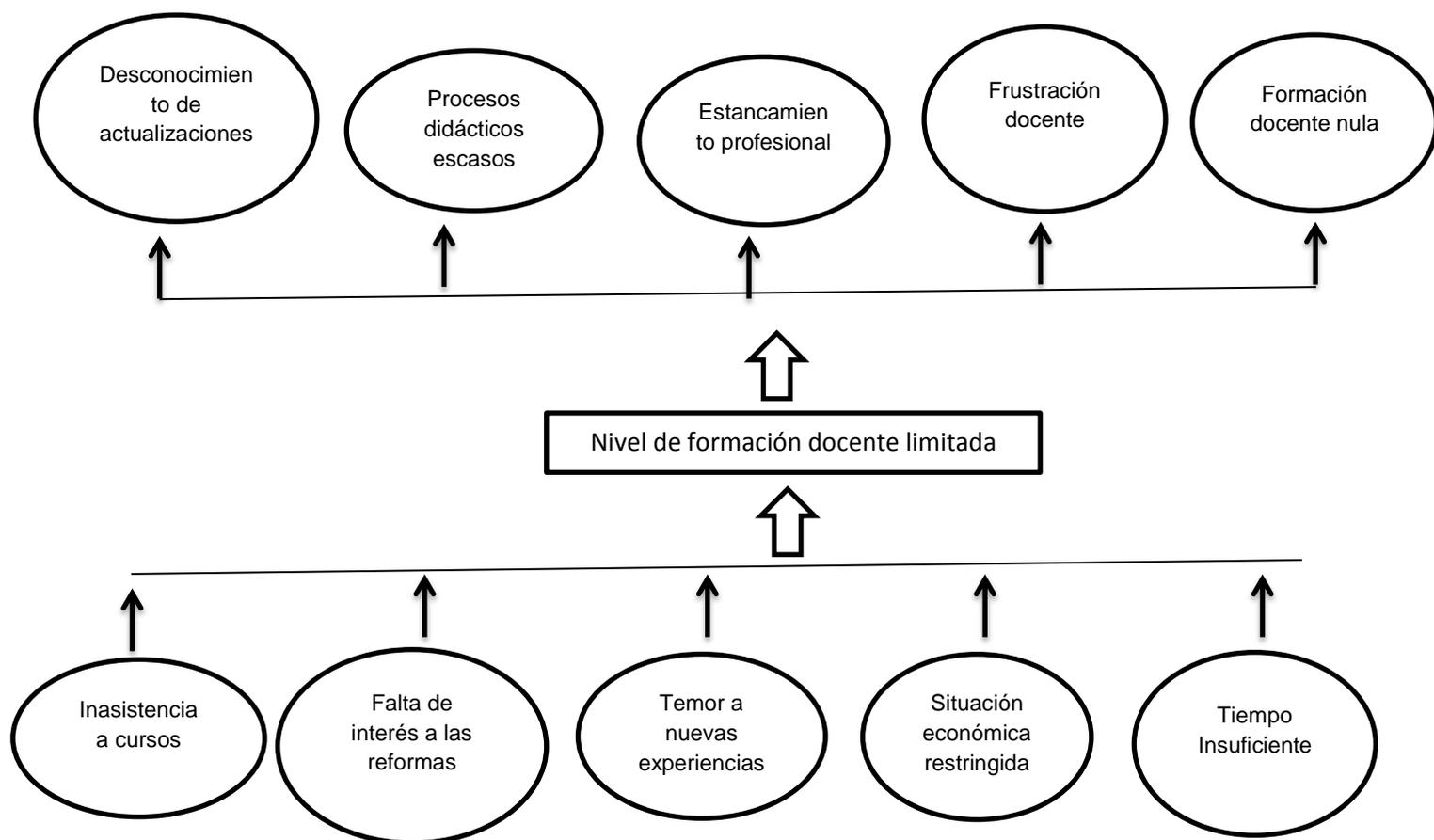
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

5.3.2 Análisis de problema.

Después de haber aplicado los instrumentos de investigación y analizado cada uno de los aspectos de la encuesta los resultados obtenidos se detectó un punto de quiebre y deficiencia en el pilar fundamental del desempeño docente.

En el apartado siete, aspecto **FORMACIÓN** de la encuesta a titulados y a directivos se pudo observar un descenso en el nivel de frecuencia, importancia y nivel de formación.

Las tituladas y sus directivos concuerdan que una capacitación permanente en actualizaciones curriculares y el uso de las TIC's en el aula y aprender una segunda lengua permite un desarrollo y productividad enriquecedora para el buen desempeño de la tarea educativa.

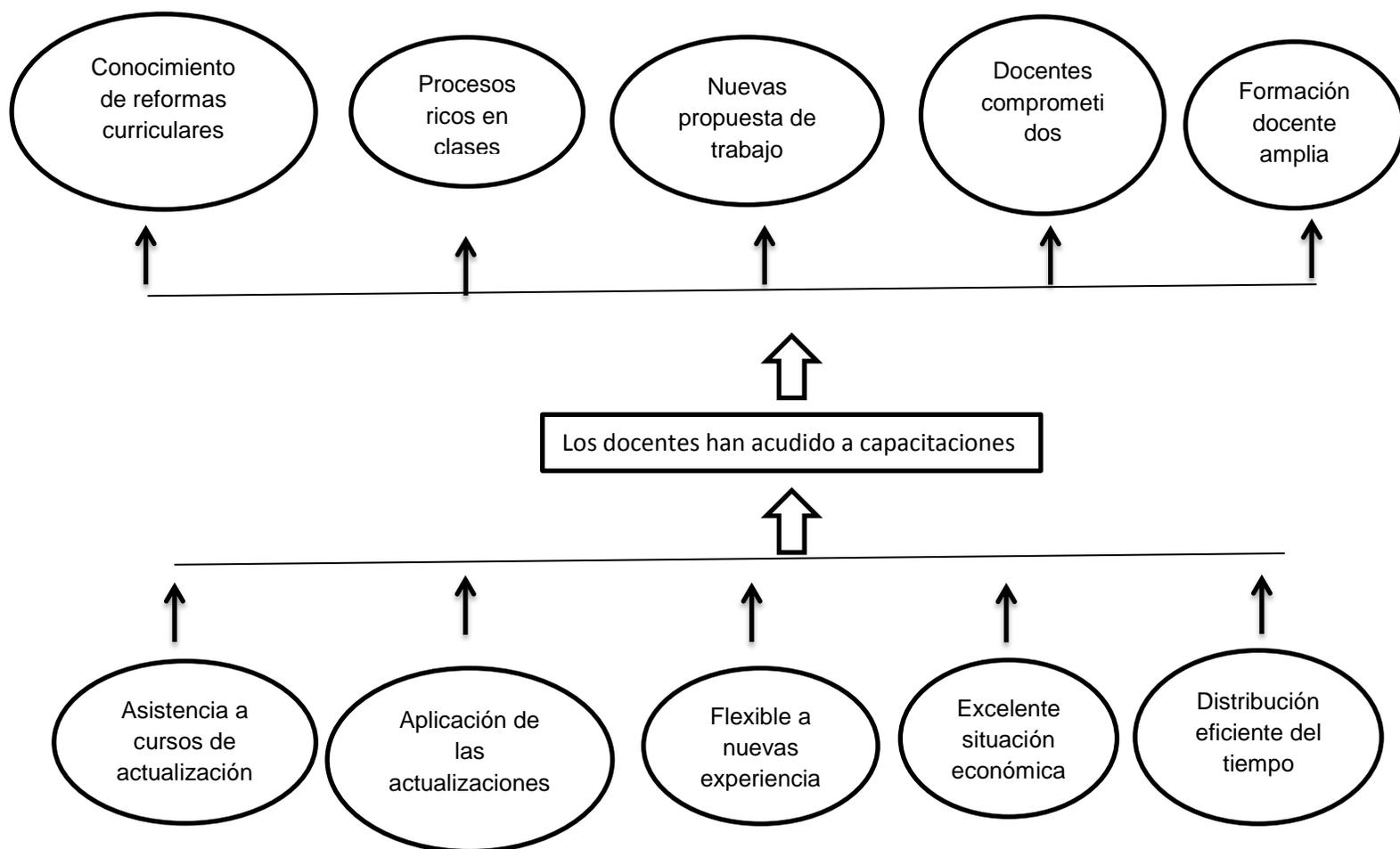


FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

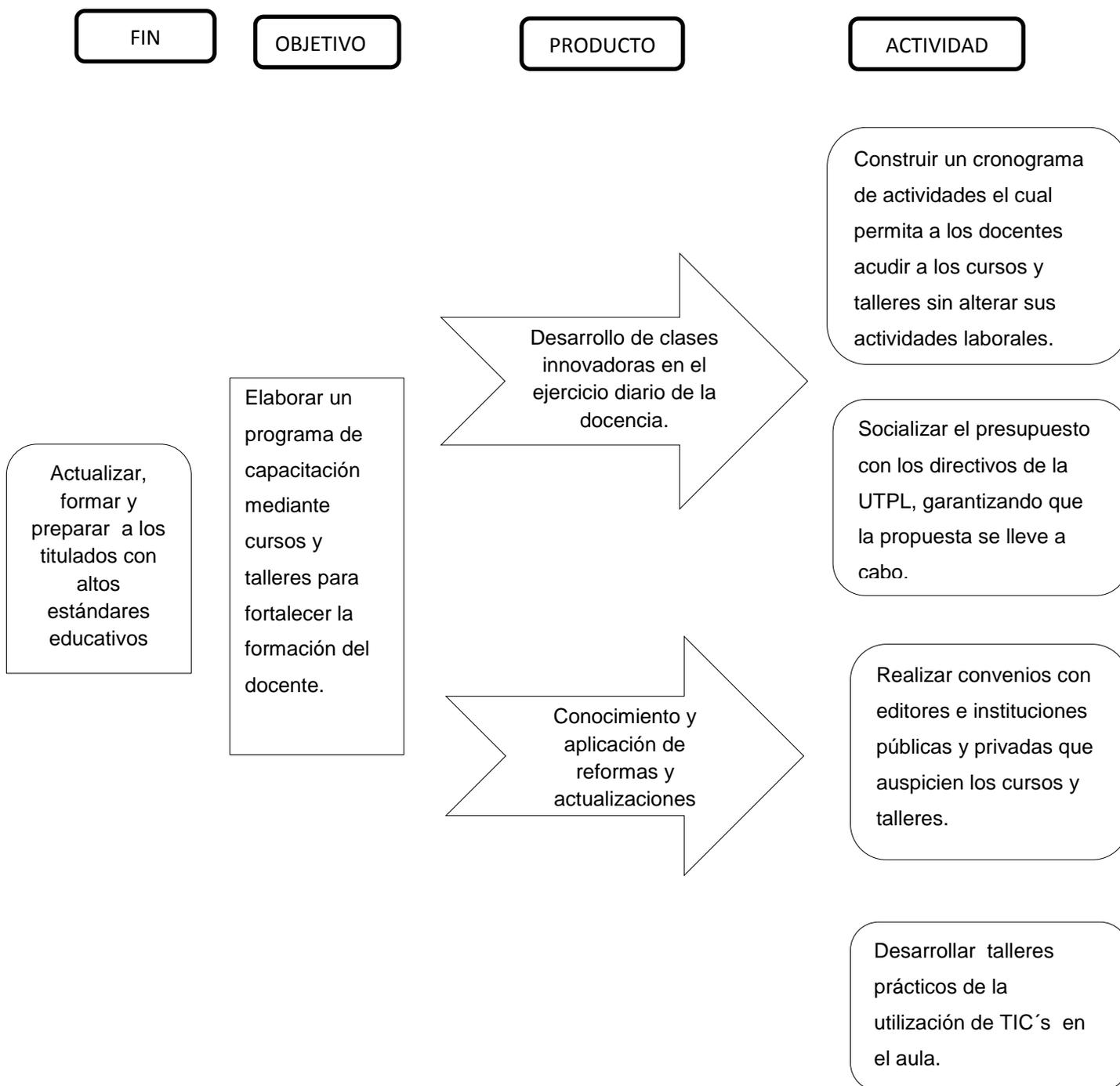
5.3.3 Análisis de objetivos.

El Propósito del árbol de problemas es identificar las posibles soluciones a la dificultad. De este modo los estados negativos que es muestran se convierten en estados positivos que hipotéticamente se alcanzarán a la conclusión de la propuesta. Esta gráfica representa de manera simplificada la situación de la propuesta.



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

5.3.4 Análisis de estrategias.



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

5.4 Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	FUENTES O MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Formar docentes altamente competentes con una sólida formación.	Docentes líderes y con nuevas exigencias académicas. Evaluación docente	Fotos Filmaciones Evaluación docente	Desinterés Calamidad Doméstica
Capacitar a los titulados para el pleno ejercicio de su carrera educativa.	Desequilibrio metacognitivo para dar paso a nuevos conocimientos. Evaluación docente	Fotos Filmaciones Autoevaluación Coevaluación	Falta de tiempo Dificultad al aprehender
Conocer las actualizaciones curriculares y desarrollar las potencialidades en el ejercicio diario de la docencia.	Taller sobre la LOEI. Mesa redonda sobre los Deberes y Derechos de los y las niñas, niños y adolescentes. Curso de Actualizaciones curriculares. Lluvia de ideas de los estándares de calidad. Cursos dictados por el ministerio. Debate sobre las estrategias de enseñanza. Evaluación Docente	Fotos Filmaciones clases practicas Mejor manejo de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Evaluación docente	Apatía Negación
Cursos en el idioma Inglés	Certificado de cursos en el Idioma Inglés	Fotos Filmaciones Certificado de cursos en el idioma Inglés.	Falta de presupuesto Falta de tiempo No comprender una lengua extranjera

Taller de uso de las TIC en el aula.	Evaluación Docente Clase demostrativa	Certificados Títulos de participación	Falta de presupuesto Falta de tiempo

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

5.4.1 Plan de acción.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	FUENTES O MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Actualizar, formar y preparar a los titulados con altos estándares educativos.	Certificados de participación en cursos de actualización de 120 horas al año avaluados por el Ministerio de Educación.	Fotos Filmaciones Evaluación docente	Desinterés Calamidad Doméstica
PROPÓSITO Elaborar un programa de capacitación mediante cursos y talleres para fortalecer la formación del docente.	Registro y evaluación de los cursos y talleres dictados	Fotos Filmaciones Autoevaluación Evaluación docente	Falta de tiempo Dificultad al aprehender
COMPONENTES Desarrollo de clases innovadoras en el ejercicio diario de la docencia. Conocimiento y aplicación de reformas y actualizaciones	Clases demostrativas por parte de los titulados. Evaluación docente	Fotos Filmaciones Clases practicas Mejor manejo de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Evaluación docente	Apatía Negación
ACTIVIDADES Construir un cronograma de actividades el cual permita a los docentes acudir a los cursos y talleres sin alterar sus actividades laborales. Socializar el presupuesto con los directivos de las	Cronograma con las actividades específicas de cada taller y registro de asistencia de los participantes. Presentar presupuesto de \$500 (50%autofinanciado y 50% pagado por los	Fotos Filmaciones Certificado de cursos tomados en el idioma Inglés. Entrar al Blog del docente.	Falta de presupuesto Falta de tiempo No comprender una lengua extranjera. Desconocer y aplicar el uso de la tecnología.

<p>Instituciones, garantizando que la propuesta se lleve a cabo.</p> <p>Realizar convenios con editores e instituciones públicas y privadas que auspicien los cursos y talleres.</p> <p>Desarrollar talleres prácticos de la utilización de TIC's en el aula.</p>	<p>directivos) por estudiante a los directivos de las Instituciones, sellada y firmada.</p> <p>Cursos dictados de planificación y evaluación que auspician las editoriales.</p> <p>Convenio con el Área de Inglés de la UTPL.</p> <p>Creación de un Blog docente.</p> <p>Trabajar con el pizarrón de barra MIMIO</p> <p>Planificación docente con el uso de herramientas tecnológicas.</p>	<p>Clases prácticas con pizarra de barra MIMIO.</p>	
---	--	---	--

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

5.5 Resultados esperados.

RESULTADO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
<p>Desarrollo de clases innovadoras en el ejercicio diario de la docencia.</p>	<p>Construir un cronograma de actividades el cual permita a los docentes acudir a los cursos y talleres sin alterar sus actividades laborales.</p> <p>Socializar el presupuesto con los directivos de la UTPL, garantizando que la</p>	<p>Cronograma con las actividades específicas de cada taller y registro de asistencia de los participantes.</p>	<p>Reunión para evaluar el cronograma.</p> <p>Informe estadístico de las mejoras con los cursos impartidos.</p>	<p>\$500(50% autofinanciado y 50% pagado por los directivos) por estudiante a los directivos de la UTPL, sellada y firmada.</p>	<p>2014-2015</p> <p>Anualmente se elaborará un cronograma de actividades de acuerdo a las normativas y exigencias de los titulados.</p>

	propuesta se lleve a cabo.				
Conocimiento y aplicación de reformas y actualizaciones	Realizar convenios con editores e instituciones públicas y privadas que auspicien los cursos y talleres. Desarrollar talleres prácticos de la utilización de TIC's en el aula.	Cursos dictados de planificación y evaluación que auspician las editoriales. Convenio con el Área de Inglés de la UTPL. Creación de un Blog docente. Trabajar con el pizarrón de barra MIMIO	Cursos certificados por el Ministerio de Educación. Convenios establecidos con el Área de Inglés de la UTPL.		2014-2015 anualmente se elaborará un cronograma de actividades de acuerdo a las normativas y exigencias de los titulados.

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.

ELABORACIÓN: Pérez, C. (2013)

5.6 Bibliografía de la propuesta.

- Guía de la Propuesta de Trabajo de Fin de Titulación Docente. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Lema Lema, Verónica Lucía. (2013). Tipos de aula y ambiente social en el proceso de aprendizaje en el nivel de educación básica, estudio realizado en el centro educativo Manuel Tobar, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2011 – 2012. (Tesis de Licenciada en Ciencias de la Educación – Educación Básica). UTPL. Quito. Pp. 93.

<http://dspace.utpl.edu.ec//handle/123456789/7544>

- Moya Martínez, María Elena. (2013). Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato en la Unidad Educativa Particular Bilingüe Saint DominicSchool de la ciudad de Quito, durante el año académico 2012-2013. (Tesis de Magíster en Pedagogía). UTPL, Quito. 138 pp.

<http://dspace.utpl.edu.ec//jspui/handle/123456789/7167>

6. Bibliografía

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009). Los Procesos de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en España. Disponible en:

www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Alonso L, Carlos J, Rodríguez F, Nyssen J. (2008). Debate sobre las competencias. Una investigación Cualitativa entorno a la Educación Superior y el Mercado de trabajo en España. Madrid. Disponible en: http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Alliaud, A.; Vezub, L. (2012). El oficio de enseñar: sobre el quehacer, el saber y el sentir de los docentes argentinos. (en línea).Argentina. Disponible en: A Alliaud, L Vezub – Diálogo Educativo, 2012 – educa.fcc.org.br

Arévalo, G; Guerrero, J. (2010). Condiciones de trabajo, estrés y salud autorreportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior.

Avalos, B (2009). La inserción profesional de los docentes. (en línea).disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

León, M. (2004) Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de2013. Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Montaño, L. (2012). La inserción al ejercicio docente: algunos sentidos y significados desde la experiencia de las profesoras de educación preescolar.

Vaillant, D. (2009).Políticas de Inserción en América Latina: La deuda Pendiente. Vol. 13 N° 1.

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias, editorial Chile, edición 5°.

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.

FICHA DE CONTACTO POR TITULADOS Y EMPLEADORES

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

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

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

- 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 86tems 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

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

					I				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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.				

44	Conocer el entorno social de los estudiantes	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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas.

PUENTE SALAZAR CARMEN ALICIA

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
TOMADA POR: Pérez, C. (2013)

ROSA MELINA QUEZADA NARVAEZ



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
TOMADA POR: Pérez, C. (2013)

MARÍA BERTHA SERRANO QUEZADA



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
TOMADA POR: Pérez, C. (2013)

ROSA CATALINA QUILAMBAQUI PLASENCIA



FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
TOMADA POR: Pérez, C. (2013)

LOURDES ESPERANZA QUILLUPANGUI GUALLICHICO

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
TOMADA POR: Pérez, C. (2013)

QUINAPALLO VEGA MÓNICA PATRICIA

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
TOMADA POR: Pérez, C. (2013)

CATALINA MARÍA QUISHPE GUAGRILLA

FUENTE: Encuesta a titulados UTPL.
TOMADA POR: Pérez, C. (2013)