



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, del año 2009.

Trabajo de Fin de Titulación

AUTORA:

Potosí Enríquez, Liliana Marcela

DIRECTOR:

Chamba Toledo Marlon Antonio, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO TULCÁN

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

Marlon Antonio Chamba Toledo

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, del año 2009”, realizado por: Potosí Enríquez Liliana Marcela, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Enero 2014

A handwritten signature in black ink, reading "Marlon Chamba". The signature is written in a cursive style with a large, circular flourish above the name.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Potosí Enríquez Liliana Marcela, 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, del año 2009”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Marlon Antonio Chamba Toledo director 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).....

Potosí Enríquez Liliana Marcela

040134190-4

DEDICATORIA

Este trabajo, lo dedico a Dios que me ha dado la vida y fortaleza para culminar este peldaño de mis estudios. A mis familiares y seres queridos, por ser la guía de mí esfuerzo, por estar presentes en cada etapa de mi vida con su cooperación, gracias por su paciencia y colaboración.

Potosí Enríquez Liliana Marcela

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, la cual me albergó durante esta etapa crucial de mi vida estudiantil, en especial a los docentes y tutores. A Dios, por ser faro que guía mis esfuerzos, y a todas aquellas personas que compartieron sus conocimientos.

Potosí Enríquez Liliana Marcela

INDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Declaración de autoría y de cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
1.1. El debate sobre las competencias.....	6
1.2. La inserción profesional de los docentes.....	8
1.3. Estándares de calidad educativa ecuatoriana.....	10
1.4. Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente.....	12
1.5. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	14
1.6. La formación adquirida por un recién titulado la visión de los empleadores.....	16
1.7. Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios.....	17
1.8. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	19
1.9. La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos.....	20
1.10. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	21
1.11. Políticas programas y proyectos de fomento de la inserción de los y las jóvenes.....	22
2. TEMA: METODOLOGÍA.....	23
2.1. Diseño de la investigación.....	24
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	24
2.3. Preguntas de investigación.....	26

2.4.	Contexto.....	27
2.5.	Población y muestra (análisis).....	27
2.6.	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	28
2.7.	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	29
3.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:.....	30
3.1.	Características de los titulados: individuales, académicas y Laborales:.....	31
3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	31
3.1.1.1.	Ubicación Geográfica (nombre del establecimiento Educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	31
3.1.1.2.	Edad.....	32
3.1.1.3.	Sexo.....	34
3.1.2.	Características académicas de los titulados	
3.1.2.1.	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	33
3.1.2.2.	Tipo de educación.....	34
3.1.2.3.	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	35
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?	
3.1.3.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	36
3.1.3.2.	Número de establecimientos en los que trabaja el Titulado.....	36
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa dentro en el ámbito laboral.....	37
3.1.3.4.	Características del trabajo actual.....	38
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad Laboral:	
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	40
3.2.2.	Grado de importancia y de realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	40

3.3.	Valoración docente de la profesión:.....	41
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	41
3.4.	Satisfacción docente.....	53
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.....	54
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	54
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	58
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	60
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	64
3.5.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	66
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	69
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	71
	CONCLUSIONES.....	74
	RECOMENDACIONES.....	75
4.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	76
4.1.	Justificación.....	77
4.2.	Objetivo General.....	78
4.3.	Objetivos Específicos.....	78
4.4.	Metodología: Matriz del maco lógico.....	78
4.4.1.	Análisis de involucrados.....	78
4.4.2.	Análisis del Problema.....	81
4.4.3.	Análisis de objetivos.....	82
4.4.4.	Análisis de estrategias.....	82
4.5.	Plan de acción.....	83
4.5.1.	Matriz del marco lógico.....	83
4.6.	Resultados esperados.....	84
4.7.	Bibliografía de la propuesta.....	85
	BIBLIOGRAFÍA.....	86

ANEXOS.....87

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)

Anexo 4: (Otros Documentos Importantes y que se hayan constituido en Aporte para la investigación)

RESUMEN

En la presente investigación se realizó un estudio de casos dirigida a docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja del año 2009, así como a los actuales empleadores de los docentes.

La población que participó en la investigación fue de siete titulados, dos hombres y cinco mujeres de las provincias de Carchi y Esmeraldas, a quienes se les aplicó la encuesta y la entrevista a los empleadores, instrumentos que permitieron conocer de qué forma se cumple con las tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y titulados, para poder diseñar la propuesta de intervención educativa.

Después del análisis de tareas propuestas desde el punto de vista de directivos y titulados, se propone que los docentes como agentes del proceso de enseñanza aprendizaje busquen estrategias innovadoras para mejorar la investigación educativa, como una acción cada vez más necesaria para identificar y diagnosticar necesidades educativas, sociales, institucionales, personales, y promover cambios eficaces en las prácticas educativas, enseñanza, y organización de los centros e instituciones educativas.

Palabras clave: Formación, frecuencia, importancia, prácticas educativas, estrategias innovadoras, investigación educativa.

ABSTRACT

In this research a case study aimed at qualified teachers of the Technical University of Loja in 2009 was made, and the current employers of teachers.

The population that participated in the research was seven graduates, two men and five women from the provinces of Carchi and Esmeraldas, was applied to the survey and interview employers, instruments allowed to know how they meet the tasks of teaching in relation to frequency, importance and level of education from the point of view of employers and graduates, in order to design the proposed educational intervention.

After analysis of proposed tasks from the point of view of managers and graduates, it is proposed that teachers as agents of the teaching-learning process seeking innovative strategies to improve educational research, as an increasingly necessary to identify and diagnose educational needs action social, institutional, personal, and promote effective change in educational practices, teaching, and organization of schools and educational institutions.

Keywords: Training, frequency, importance, educational practices, innovative strategies, educational research.

INTRODUCCIÓN

La presente trabajo de investigación, es una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, y así conocer la realidad de los titulados en cuanto a su inserción en el campo laboral como profesionales, y como cumplen sus tareas en visión tanto del titulado como de los directivos.

Se realizó un primer estudio a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 – 2010, supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación. Este estudio considera la continuidad de la investigación realizada, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones. Por ello, con esta investigación se inicia la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica.

Se ejecutó con docentes titulados de la promoción 2009 de la Universidad Técnica Particular de Loja, y sus respectivos empleadores, los resultados de la presente investigación son muy importantes para todos quienes se han involucrado en ella. Esta investigación aporta a la comunidad educativa, experiencias y conocimientos percibidos sobre el entorno laboral al que se enfrentan los recién titulados, así como las competencias con las cuales cuentan o deberían contar para optar por un puesto de trabajo en su rama de estudio.

La investigación muestra una síntesis del material bibliográfico, se presenta la metodología para realizar la investigación, tenemos la interpretación, análisis y discusión de resultados, para así poder presentar la propuesta de intervención educativa como un aporte a mejorar la calidad educativa.

Es importante para las instituciones investigadas, fomentar mejores competencias docentes, resaltando las falencias de la malla curricular de las universidades para con el mercado laboral; es importante también este estudio para los titulados, ya que son los principales beneficiados de las mejoras que se logren en la educación; especialmente este estudio, permitirá a la investigadora tener un panorama de la realidad de los recién titulados.

El objetivo general de esta investigación es el de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, que se lo ha cumplido, enfocándose a la necesidad de mejorar en lo que se refiere a investigación e innovación educativa.

Entre los objetivos específicos encontramos:

- ✓ Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- ✓ Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- ✓ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- ✓ Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- ✓ 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.

Con los resultados obtenidos en la investigación de campo, se comparó la realidad nacional con la de otros países sobre la inserción laboral y las competencias docentes, así como las acciones que se están tomando para mejorar las condiciones para los que recién se titulan, desde el criterio del propio docente, empleadores e investigadora, realizando una reflexión sobre su competencia y desempeño docente.

Los inconvenientes que se tubo al realizar esta investigación, fue la dificultad de encontrar a los titulados, ya que siendo de la ciudad de Tulcán me dan un grupo de titulados de la Costa y esto retrasó mucho mi trabajo de investigación, fue muy difícil localizarlos y por esta razón completé esta investigación con las personas que encontré de la costa y otros titulados de Tulcán, lo importante fue la buena voluntad de titulados y directivos para colaborar con esta investigación.

Se utilizó el método analítico-sintético, los métodos inductivo y deductivo para generalizar de forma lógica, los datos a alcanzarse en este proceso de investigación, el método estadístico, para organizar la información alcanzada, las técnicas que se utilizó para realizar este trabajo son: la lectura, la técnica documental que permite la recopilación de información, la observación directa del contexto en que se desarrolló la investigación de campo, la encuesta con el cuestionario previamente elaborado y validado desde la Universidad Técnica Particular de Loja.

1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. El debate sobre las competencias

Alonso, L.E, Fernández Rodríguez, C.J., Nyssen, J.M. (Febrero de 2009).

La realidad que viven los recién titulados es notoria, cuando en la práctica muchos de los conocimientos que se han adquirido durante la vida académica no se utilizan en la vida laboral, afrontando situaciones para las cuales no se encontraban capacitados.

En este artículo, se planteó conocer cuáles son exactamente los conocimientos que debe tener un profesional para competir en el mercado laboral, así como sus cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades, y competencias; además se observa un enfoque sobre la distancia que existe entre los empleadores y los titulados.

Las destrezas y los conocimientos son muy importantes, se destaca que las actitudes son la tercera característica que define una competencia, la cual representa una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades.

Después de alcanzar un título y de haber cumplido con los requerimientos exigidos por la sociedad, el horizonte laboral no es muy claro, debido a que después de esta etapa académica, el titulado se enfrenta a un mercado laboral que crece y cambia continuamente a pasos agigantados, a diferencia de la evolución académica de las universidades, donde en muchos casos el pensum de las carreras, no se acopla a las necesidades de dicho mercado, a pesar que la educación universitaria y el mercado laboral, están estrechamente relacionados.

Los titulados, en gran parte culpan a las universidades, ya que no existe una preparación acertada para la realidad laboral, los criterios indican que existe demasiados profesionales, sin la formación adecuada para la práctica cotidiana del trabajo en las empresas. Ante el contexto de los recién titulados, las universidades deben adaptar sus planes de estudio y métodos de aprendizaje para que el profesional adquiera competencias que faciliten su inserción laboral.

Los recién egresados cuentan con competencias en diferentes grados, denotándose que los mercados laborales exigen nuevos requerimientos, y las reformas de los planes de estudios de las universidades tardan mucho tiempo en incluir estos puntos en su enseñanza, debido a varios factores; las especializaciones y postgrados elevan la cualificación de

algunos estudiantes; y otras competencias aprendidas fuera del ámbito universitario marcan la diferencia.

Estudios que se destacan en este artículo, reflejan que la Educación Superior Española, en relación a las cualificaciones, pretende un doble objetivo: Informar a la sociedad particularmente a los estudiantes sobre las exigencias de aprendizaje de cada nivel, y a los empleadores sobre cuáles son las correspondientes competencias de quienes van a ser empleados.

Muchos criterios de los titulados, indican que conseguir trabajo es muy difícil, especialmente si se es recién titulado, y de conseguirlo, este no es muy bien remunerado; además la competencia es exhaustiva, siendo imperante en muchos casos obtener estudios de cuarto nivel o superiores para poder competir por un puesto, y expresan, que prima el compadrazgo y las amistades para conseguir un puesto laboral, resaltando que es necesario tener buenas recomendaciones y contactos, lo que en parte, garantiza conseguir un puesto; en general se percibe un descontento por la suerte en el mercado laboral.

Los jóvenes universitarios españoles, tienen una sensación de falta de reconocimiento en el mercado laboral, indicando que las empresas no valoran sus conocimientos. Además existen críticas sobre el exceso de "Titulitis" en el mercado profesional español, denotando que al tener más preparación, las opciones de conseguir empleo son mejores, lo cual hace que exista un alto nivel de competitividad y pocos puestos de trabajo; los criterios indican que son demandas de las empresas que un prospecto debiere contar con diplomados, doctorados o maestrías, haciendo énfasis en la flexibilidad y adaptación.

Entre los procedimientos que se acentúan para la selección de los trabajadores, se observa que un trabajador debe tener responsabilidad, polifuncionalidad, capacidad de interrelación, actitud positiva, y competitividad, los cuales son apreciados en el mercado laboral, donde el empleado de calidad es visto como un recurso escaso. Se destaca la exigencia de una formación permanente y del aprendizaje para toda la vida, para lo cual es necesario desarrollar culturas del aprendizaje de forma individual e institucional en las sociedades, de forma pública y privada.

1.2. La inserción profesional de los docentes

Avalos, B (Enero, 2009).

Este Artículo se direcciona en la observación del docente novel, en relación a sus primeras experiencias como docente, en la cual se observa un enfoque triangular, en primera instancia el docente en su visión particular, enfocada en su misión, o tarea, en donde se contrasta su preparación, estando más capacitado en algunas áreas más que en otras; otro vértice del análisis es el contexto de su trabajo, en relación con el social y político, en referencia a la calidad de enseñanza, o a lo que debe o no hacer. En su entorno laboral, se observa demandas conflictivas, viviendo condiciones que tienen relación con alumnos, padres de familia, colegas, autoridades y la comunidad más cercana.

Se refiere también al centro de la gestión del docente, la cual es la enseñanza, misma que ha tenido modificaciones causadas por reformas dependiendo de situaciones sociales y culturales. La manera como el docente enfrenta este tipo de situaciones es muy diferente a como la enfrenta otro docente, dependiendo de distintos factores, como su género, situación geográfica, subculturas, etc.

En este estudio, se observa la importancia de conocer el mundo educacional en el que se inserta cada generación de nuevos profesionales, siendo importante y necesario realizar estudios sobre la iniciación del profesional de la educación en la docencia. Así mismo la autora, refleja evidencias recogidas en un estudio sobre profesores noveles chilenos, siendo llamado por el autor, “el escenario cambiante de la inserción profesional de los docentes” (Ávalos, B. 2009). Este estudio constata la insuficiencia de trabajos investigativos respecto a este tema, en Latinoamérica, y se hace sugerencias sobre temas que deben ser tomados en cuenta, en cambios de políticas de docentes.

En Chile se discute sobre un programa de acompañamiento a los nuevos docentes para que su inserción sea más efectiva, lo que facilitaría que el recién titulado, con la ayuda de un docente con experiencia, se vincule a la institución educativa y pueda realizar su gestión de manera pertinente y efectiva, gozando durante el tiempo de tutela, de la ayuda de un profesional con experiencia el cual trasmite sus prácticas brindando directrices que fomentan una inserción favorable para el recién llegado.

Los maestros titulados, al momento de salir de la universidad, tienen expectativas altas para hallar trabajo, encontrándose en una incertidumbre que conlleva un conjunto de emociones y sentimientos por haber culminado esta etapa de su vida académica, pero que

al salir al campo laboral, existe un sinnúmero de situaciones que en muchos casos, hacen que la búsqueda de una fuente de trabajo en relación con lo que estudiaron, sea una peripecia.

En el artículo se observa aspectos sobre contextos, políticas y vivencia de los maestros en sus primeros años de ejercicio, así como relatos desde la investigación. Los primeros estudios sobre profesores o docentes noveles, a lo cual hace alusión este artículo, centrándose en las vivencias personales de los titulados.

La autora del artículo examina el proceso de inserción laboral de lo general a lo específico, usando categorías de la teoría institucional, es decir a la macro-política y contexto social, así como el efecto de la micro-política de los centros educativos y el aporte a la conformación del personal docente nuevo.

En el escenario macro político y social se destacan políticas de mercado, reformas y contra reformas, desvalorización pública de la docencia y la formación docente, oportunidades de ingreso y asignación de responsabilidades.

En la macro política se observa que se realizan reformas y contra reformas, lo cual genera una inseguridad al momento de ejercer la profesión, debido a que, lo que se había aprendido, puede que no esté acorde a lo requerido, por lo cual entre las competencias que debe desarrollar el titulado, es la adaptación y polifuncionalidad, para que se pueda realizar una gestión más asertiva.

Se destaca una desvalorización por la actividad docente, sobre todo en cuanto a materia de competencias docentes, se observa que en las universidades no existe un cambio acorde a la exigencia continua del mercado laboral.

La identidad de los profesionales hacia la enseñanza, se va alcanzando paulatinamente desde el momento en que forman parte de la acción de enseñar y las gratificaciones que ello conlleva, consecuentemente con las acciones realizadas por el empleador, brindándole oportunidades de crecimiento y estabilidad al docente.

1.3. Estándares de calidad

Ministerio de Educación. (2012).

La calidad en la educación, se puede observar en la eficiencia educativa, relacionándose con el logro de los objetivos propuestos, con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas implantadas. Toda institución tiene su misión y su visión, para que esta visión se cumpla depende de un trabajo en equipo, donde todos los integrantes de la organización luchan por un mismo objetivo teniendo en cuenta los criterios y decisiones de cada uno, lo cual logrará una transformación institucional.

Orientar, apoyar y monitorear el compromiso de todas las partes involucradas (autoridades, docentes, familia, estudiantes) para realizar una buena práctica educativa y promover un mejoramiento continuo, es el objetivo de los estándares de calidad.

Estos, están diseñados para fomentar un aprendizaje integral, donde los diferentes actores de la educación como directivos, docentes y estudiantes, tengan una guía que permita enfocar los esfuerzos en la búsqueda de tan anhelada calidad educativa, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Tenemos los siguientes estándares: Éstos, hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales.

- Buen vivir
- Respeto por la diversidad cultural, etnia y nacionalidad
- Práctica institucionales inclusivas
- Calidad de procesos de enseñanza – aprendizaje
- Desarrollo de todos los actores educativos
- Vigilan el implemento de lo establecido por el Ministerio de Educación

Los estándares de desempeño profesional, son descripciones de lo que un docente debe hacer de manera competente, a través de prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes con la finalidad de fomentar una educación efectiva.

Estos son los que definen los grados de dominio o niveles de logro. De manera específica describen qué clase de desempeño representa un logro inadecuado, aceptable o sobresaliente. Indican: naturaleza de las evidencias y la especificación de la calidad a través de sistemas de calificaciones, escalas de observación o rúbricas.

Los estándares de desempeño profesional se utilizan como guías para:

- Reflexionar, evaluar y autoevaluar.
- Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento
- Tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría certificación, concurso de méritos y formación continua y desarrollo profesional educativo.

Esto refleja que el docente titulado debe inmiscuirse a estos estándares, para que su competitividad se vea entrelazada a la calidad y a competencias que le permitan destacarse para la adquisición de un puesto laboral y sobre todo para un desarrollo efectivo de sus labores.

Los estándares de aprendizaje, se los considera como logros que el alumnado debe alcanzar desde la educación Inicial hasta el Bachillerato General Unificado, en cuatro áreas que son: Lengua y literatura, Matemática, Ciencias, Sociales y Ciencias naturales.

Estos estándares permiten viabilizar un esfuerzo por mejorar los conocimientos, habilidades, y el desempeño docente, con la finalidad de que se imparta un conocimiento de calidad.

La enseñanza parte de procesos organizados los mismos que cumplen específicas funciones, si un proceso faltase, el aprendizaje no se lograría en su totalidad, sería un mero reconocimiento el cual no dejaría significancia en el aprendizaje.

1.4. Políticas de inserción a la docencia en américa latina: La deuda pendiente

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009).

Las diferencias de los aprendizajes de los estudiantes en diferentes lugares geográficos indican que algunos países se destacan en sus resultados, denotando que las claves del éxito están relacionadas al reclutamiento, la formación y apoyo al trabajo de los docentes en el aula, lo cual marca las diferencias al momento de observar la gestión realizada.

En Latinoamérica se observa escasas acciones que evidencien una atención adecuada a la inserción laboral de los educadores, relacionando la gestión del docente con los logros alcanzados por parte de los estudiantes.

Las diversos cambios que se están realizando en el Ecuador, denotan la importancia que se ha venido dando a la educación, como faro principal del crecimiento de la sociedad, aunque la inserción laboral de los docentes no se ha venido tomando en cuenta como política de estado en relación a la educación, lo que evidencia una falta de atención a esta realidad, lo cual recae en el Ministerio de Educación, pudiendo deberse a los cambios que frecuentemente se dan en los Ministerios, lo cual puede ser causa de una discontinuidad en el seguimiento e implementación de reformas.

Cuando un profesional se siente identificado ante una institución y sobre todo a su gestión realizada, se espera que los resultados sean congruentes con sus acciones, lo que permitiría que el ambiente en el que se desenvuelve, sea más agradable e idóneo para impartir los conocimientos, este gusto se identifica desde que se es universitario, y se extiende durante toda la vida del profesional de la educación.

Es por esto que la identidad es un factor muy importante para la consecución de resultados que fomenten un aprendizaje de calidad y significativo, influyendo en adquirir la identidad, elementos como la satisfacción e insatisfacción, que dependen de diversas situaciones y condiciones sociales.

A pesar que un docente ha sido valorado desde hace mucho tiempo, en los actuales momentos, se ha observa una desvalorización por el profesorado de la educación, debido a que cuando se termina los estudios profesionales, el titulado, tiene expectativas altas para conseguir un trabajo, topándose con una realidad que no es congruente con el esfuerzo

hecho por el titulado, y al no ser reconocidos, ni mucho menos correspondidos con un trabajo que brinde condiciones de estabilidad y crecimiento, hace que se desvalorice la profesión.

Según Bullóug. Las Políticas de inserción a la docencia en América Latina “distinguen cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente, siendo estas: el periodo previo al ingreso a la formación; estudios, prácticas y los primeros años de docencia”.

Ante la realidad de la inserción laboral, son escasos los resultados que reflejen cambios palpables, mostrado una falta de coordinación y planificación, careciendo de planes de apoyo a los docentes titulados, y acciones que generen un cambio significativo, que mejoren las condiciones de los recién titulados. A diferencia de otros países latinoamericanos, como en Chile, donde se observa iniciativas para crear mentores que ayuden inicialmente y en su transcurso, al recién titulado que se está integrando a la vida docente, siendo tutelados por docentes que tienen una experiencia de 8 a 10 años, los cuales tienen la tarea de guiar al maestro que se está integrando a la docencia.

Estas acciones se pueden observar en docentes de experiencia como tutores de docentes novatos, pero de forma voluntaria, lo que no corresponde a acciones reales que fomenten cambios óptimos ante esta problemática.

En Chile se ha distinguido modelos de iniciación de los profesores como el modelo nadar o hundirse. El modelo colegial dirige las acciones del recién titulado a pedir ayuda a docentes experimentados que tengan predisposición para ayudarlos. El modelo mentor protegido formalizado de inducción orientada al desarrollo profesional.

En EEUU, Japón, China, se brinda apoyo tanto emocional como personal y profesional, así como también un cambio de estrategias como reformas efectivas y sustentables, siendo pautas a tomar en cuenta en los cambios y acciones para fomentar una inserción laboral de docentes para que no prevalezca el modelo “nadar o hundirse” que no ayuda a mejorar la situación actual.

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

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009).

En España se realizó un estudio de campo (octubre, 2007) en el que se hizo un seguimiento a los titulados universitarios con la finalidad de analizar las experiencias, vivencias y actitudes a la hora de enfrentar los procesos de inserción al mundo laboral. Los titulados han manifestado que existen grandes dificultades en el momento de acceder a un puesto de trabajo, ellos consideran que la integración al mercado laboral es extremadamente complicada.

Las universidades españolas son quienes recientemente han implementado un sistema de seguimiento de sus egresados, aunque surgen en estas investigaciones aspectos cuestionables como: demasiada información, recogida y de heterogeneidad de los planteamientos metodológicos por lo que resulta una tarea casi imposible la comparación de los resultados.

La investigación en cuestión se la ha llevado a cabo con una metodología cualitativa y con reuniones grupales y conducidos por expertos de la cual se ha podido obtener las siguientes conclusiones sobre:

“La obtención de un título es el abandono de la universidad y este momento se vive con cierto nivel de angustia” (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Aseguran que los conocimientos teóricos a la hora de ejercer el trabajo poco o nada sirven en el campo laboral puesto que el funcionamiento es distinto a lo aprendido, lo que provoca en el recién titulado temor al enfrentar el mundo real e incertidumbre del futuro.

En términos generales la valoración es negativa debido a que la consideran excesivamente teórica y en general poca práctica, lo que marca una distancia entre la formación universitaria y el trabajo laboral, puesto que se necesita más el “saber hacer” que la teoría en sí.

Dentro de los aspectos positivos tenemos que enseñar una visión general sobre como el entorno profesional, proporciona “cultura general” y fortalece el trabajo en equipo.

Existen dos modos de comprender la función de la formación universitaria, una es la lógica de la distinción en donde el título cumple una función social, mientras que en la lógica del conocimiento lo que importa son los conocimientos y competencias antes que la credencial.

“Aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales: inercia curricular, actitudes pasivas, poco identificación con los estudios. Parece adoptarse una estrategia de

mínimo esfuerzo” ANECA. La irresponsabilidad y el comodísimo acarreado durante la carrera provocan desconocimiento de la profesión a ejercer.

Según muestran los estudios realizados en la actualidad es cada vez más complicado conseguir empleo debido a factores como: excesiva competencia, desconocimiento de idiomas, estancias en el extranjero, la experiencia que se la considera como elemento clave para acceder a un puesto de trabajo, además que toman en cuenta si se ha cursado un master.

Actualmente dicen se está dando más importancia a los rasgos de personalidad y carácter bastante valorados en las empresas aún más que el título en sí, puesto que apuestan por gente emprendedora. Y como último momento en el que se pone de manifiesto todas estas cualidades es en la entrevista, en donde demostrará sus aptitudes, razón por la cual la consideran como un momento crucial.

En la empresa privada es en donde más trabajo encuentran los jóvenes españoles ya que en la pública es más difícil el acceso. También se utilizan contactos personales, agencias, interna y lugares de la realización de prácticas entre las más factibles.

Se han producido modificaciones sobre la concepción del trabajo “la primera es la importancia del trabajo como elemento de la identidad personal, con un aumento significativo del papel que en este sentido juegan el ocio y el tiempo libre en donde gracias a él se puede disponer del ocio” (ANECA). La segunda es la importancia que la mujer de al trabajo pues con esto obtiene independencia aunque crea un conflicto entre familia y trabajo por lo que crea problemas en el momento de la inserción.

Las entrevistas coinciden en que en Europa es más fácil acceder a un puesto de trabajo debido a que estos poseen una actitud más positiva en cuanto a cómo ganarse la vida, además tiene más apoyo público flexibilidad, movilidad, conocimiento de idiomas lo que favorece a una inserción más rápida.

1.6 La formación adquirida por un recién titulado: La visión de los empleadores

J. Hernández March (2007).

Es una investigación realizada con el objeto de conocer el nivel de formación del recién titulado, efectuado a lo largo del año 2005 gracias a la financiación de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid – España, de la cual se obtuvo la siguiente información sobre las habilidades desarrolladas:

La facilidad para aprender y trabajar son las más valoradas, de igual manera la valoración general es alta en conocimientos teóricos y trabajo en equipo. Una valoración media obtiene los dones comunicativos, y con una puntuación baja se ubican las capacidades de organizar, dirigir tomar decisiones, negociar, así como también los conocimientos prácticos y el inglés.

Entonces de manera generalizada “Los empleadores consideran este nivel de capacitación aceptable, aunque se encuentre lejos de lo que se requiere” (Julio Hernández). Existen falencias en los titulados de diferentes carreras, como el profesional titulado de Ciencias Sociales, que se encuentra al salir de la universidad con falencias en conocimientos de Tic's e idioma inglés.

El Titulado de Administración y dirección de empresas, tiene una mayor formación en idiomas; así mismo el titulado de periodismo, el nivel de inglés es bajo y no saben escribir o redactar de forma efectiva. Y los profesionales de ciencias de la salud, son más valorados, poseyendo habilidades de organizar y tomar decisiones, así como la habilidad de dirigir a grupos.

La educación superior es cuestionada por no responder educativamente a los nuevos retos del mundo laboral, por ello pone énfasis en que la universidad debe adaptarse a la demanda del mercado laboral actual, pues la universidad ya no es más un lugar tranquilo para enseñar y realizar trabajo académico a ritmo pausado y contemplar el universo como ocurría en siglos pasados, ahora es un potente negocio, demandante y competitivo que requiere inversiones continuas y de gran escala.

1.7. Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios

Marcelo, C. (Diciembre, 2008).

En la formación, quien llega a culminar su carrera, cuneta con expectativas altas de crecimiento y de incertidumbre ante la realidad de encontrar un trabajo en la rama que ha estudiado y que le brinde satisfacciones de crecimiento y de mejoramiento continuo, aunque existe una deserción considerable, debido a las dificultades aunque existen el momento de buscar un trabajo, y de encontrarlo, buscar la manera de que los primeros años de trabajo, sean llevaderos y gratificantes para el docente.

Hom, Sterling y Subhan, los agrupan a los componentes de inserción laboral en los siguientes elementos:

- Orientación
- Mentor
- Ajustar las condiciones de trabajo
- Reducción de tiempo
- Desarrollo profesional
- Colaboración con compañeros
- Valoración del profesor

Un mentor, es un ente que debe ser: profesor permanente, con experiencia, habilidad, gestión clase, disciplina, comunicación.

Como plantea en la Revista del Currículo y formación del profesorado Gold. La figura de mentor tiene tres tipos de necesidades; emocionales, sociales e intelectuales, pero ante todo es crucial señalar que para el éxito de cualquier programa es importante la colaboración de todo el entorno escolar.

El autor de este artículo, analiza las tensiones presentes en la inserción laboral de los recién titulados, según la "Integración de jóvenes al mercado laboral", CEPAL (2003-2005), donde se analiza procesos de inserción laboral en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

Debido a una demanda laboral débil a causa de las constantes crisis económicas que sufren los países anteriormente mencionados, sumado a esto está la falta de preparación de los jóvenes por el déficit en la calidad de la educación.

“La satisfacción en el trabajo típicamente esta correlacionada con el nivel educativo de la persona”. Jurgen Weller.

Los beneficios se dan a largo plazo y si se han alcanzado altos niveles de estudio.

Razón esta pone que los jóvenes que empiezan a laborar desde temprana edad y sin preparación abandonen sus estudios ya que en ese momento existen urgencias básicas que son su prioridad.

Especialmente con educación formal baja, no encuentran trabajo por la falta de preparación. Deberían contar con el apoyo de programas de formación profesional para mujeres de este sector vulnerable.

Situación por demás complicada ya que en algunos casos las exigencias del trabajo no permiten cumplir con la demanda de materias a estudiar provocando el abandono de los estudios.

De ahí que se concluye que los estudios permiten el acceso a mejores oportunidades.

Este sistema se ha generalizado en muchos países por la existencia de compadrazgo, privilegios sociales y favores por interés político, lo que afecta particularmente a los jóvenes que no poseen este tipo de relaciones.

Que es justamente lo que los jóvenes no poseen y si las tienen no son valoradas por las empresas porque provienen de ocupaciones de bajo nivel. Por ello recomiendan la capacitación como clave para mejorar la empleabilidad.

Algunos jóvenes optan por emprender con microempresas, sin embargo encuentran muchos obstáculos (experiencias, crédito, fracaso) estos emprendimientos son una buena alternativa aunque no lo son de forma masiva. “Lo que si merece un gran apoyo es la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora” Jürgen Weller. Las empresas manifiestan que no existe discriminación a la hora de contratar, pero dicen si tomar en cuenta aspectos que puedan afectar la presentación de la empresa frente a sus clientes.

Tensiones creadas por la inestabilidad del trabajo y los bajos ingresos crean incertidumbre que afectan al desarrollo de la personalidad y su inclusión social.

1.8. La inversión laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos

Weller, J. (Marzo, 2006)

En este artículo se examinan las características, tensiones y desafíos de la inserción laboral de la juventud de Latinoamérica.

En los últimos tiempos se ha incrementado la precariedad de las condiciones laborales lo que ha afectado a todos los sectores vulnerables, es el caso de los jóvenes (15 a 29 años). La globalización y los avances tecnológicos afectan el funcionamiento del mercado trabajo, así como también la situación socioeconómica que muchas veces esta razón por la cual no se puede acceder a una educación y capacitación de calidad.

A esto suma la falta de experiencia, el incumplimiento de leyes laborales, productividad baja, entre otras, provocan efectos negativos tanto socio económicos como sociales así tenemos:

- Mal aprovechamiento del capital humano, evita el crecimiento económico
- Una débil experiencia laboral afecta en los ingresos laborales
- Posterga independencia
- Condiciones precarias promueven el abandono de la carrera
- Problemas de adaptación y marginación social

La inserción laboral de los docentes titulados, es una parte fundamental para conectarse a la vida docente, lo cual le permitirá adquirir la experiencia necesaria para orientar la enseñanza aprendizaje desde conocimientos que se han de adquirir con el diario vivir educativo, los docentes tienen, dos tareas: deben enseñar y deben aprender a enseñar” (Feiman, 2001).

Por lo cual el primer paso que es la formación universitaria, debe enfocarse a realizar actividades que preparen al futuro profesional a enfrentar condiciones reales y prácticas según el entorno al cual se enfrentará el docente, lo que permitirá que el universitario se prepare en aspectos sociales y pedagógicos acorde a la realidad socioeducativa de cada lugar, región y país.

1.9. Evaluación reciente de la inserción laboral de los jóvenes de América Latina

Weller, J. (Marzo, 2006)

Los resultados según esta investigación muestra que se ha aumentado el número de mujeres que laboran, por tanto la desigualdad entre hombres y mujeres se redujo, sin embargo datos confirman que para la mujer de bajo nivel educativo la inserción es más difícil.

También se ha determinado que ha aumentado la tasa de desempleo de los jóvenes con nivel de educación superior o en su caso los ingresos que perciben son bajos por ende no cumplen con las expectativas de los jóvenes.

Tensiones en la inserción laboral

Son las que sufren los jóvenes para poder acceder a un trabajo, así:

- Enfrentan problemas en el acceso a un empleo
- Experiencias frustrantes, trabajos que no cumplen sus expectativas.
- Bajos ingresos laborales
- Inestabilidad del empleo
- Tensión entre las aspiraciones y la realidad laboral
- Discriminación a la mujer
- El “aprendizaje” continuo genera tensión al combinar trabajo – estudios
- Discurso “meritocratico” (no se valora el esfuerzo sino los contactos personales)
- Independencia laboral

Empleabilidad, equidad de género, espíritu emprendedor, creación de empleo, son políticas que fomentan la inserción laboral de los recién titulados:, y en relación a la empleabilidad se tiene:

- Capital humano: capacitación educación de calidad.
- Capital social: relaciones sociales: confianza, cooperación y la reciprocidad.
- Capital cultural: adaptarse a la cultura dominante.
- Equidad de género. Igualdad de derechos y acceso para la mujer.
- Espíritu emprendedor.- Deseo de superación.
- Creación de empleo.- Fomentar acceso a un primer empleo para adquisición de experiencia.

1.10. Políticas, Programas Y Proyectos De Inserción Laboral Para La Juventud Del Ecuador

Weller, J. (Marzo, 2006).

En este documento se presenta una propuesta de políticas programas y proyectos para atender las necesidades laborales de los jóvenes (entre 18 y 29 años). Proyecto Regional Integración de los jóvenes al mercado laboral auspiciada por CEPAL y GTZ. Su objetivo es garantizar igualdad de oportunidades, y su visión un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado para todos los jóvenes. Los principios de las políticas de inserción laboral para la juventud son: Universalidad, indivisibilidad, igualdad no discriminación, eficiencia, participación, rendición de cuentas. Y el diagnóstico sobre la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador nos muestra que existe una tasa de desempleo elevado, particularmente el de las mujeres jóvenes.

En el Ecuador, se ha asumido compromisos nacionales e internacionales como se indica:

- Económicos, sociales y culturales
- Derecho al trabajo
- Orientación y formación
- A la no discriminación
- A la educación, entre otros.

Así también en la Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo efectuado en el año 1994 establece varios compromisos:

- Promover en lo posible la salud, el bienestar y el potencial de todos los niños, adolescentes y jóvenes.
- Alentar a todos los jóvenes que continúen sus estudios
- Garantizar igualdad de oportunidades satisfacer necesidades de educación, capacitación, empleo, vivienda y salud
- Atender necesidad de los jóvenes, mejorar la calidad de vida
- Los jóvenes deben tener participación activa en la construcción de su propia vida
- Acceso de todos a una enseñanza de calidad
- Inversión en educación y formación docente

1.11. Políticas programas y proyectos de fomento de la inserción de los y las jóvenes

León Mauricio. (2012).

Entre las políticas se puede denotar las siguientes: Mejoramiento de la empleabilidad.- cuyo objetivo es mejorar la inserción al mercado de los jóvenes entre 15 y 29 años analfabetos o que no han acabado la educación básica ayudándose de tres componentes:

Alfabetización, universalización de la educación básica y ampliación de cobertura del bachillerato.

Creación de oportunidades de empleo.- el objetivo es incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes, mediante el apoyo de los micro emprendimientos con la ayuda de crédito capacitación, asesoría, información y comercialización a través del Ministerio de Trabajo y recursos Humanos, el Ministerio de Bienestar Social, Asociación de Municipalidades del Ecuador y la Corporación Financiera Nacional (CFN).

Además se empiezan a crear un programa de empleo emergente cuya finalidad es “transferir ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales con una duración máxima de seis meses en proyectos de infraestructura económica, social, prevención de desastres naturales y servicios comunitarios de los barrios pobres, urbanos, marginales” (León M.).

También se crea un programa de eliminación de las prácticas discriminatorias mediante la revisión y reforma legal, promoción de derechos de igualdad y la difusión de los derechos a través de los medios de comunicación.

Programa de fortalecimiento institucional

“Cuya finalidad es fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas” (León M.) a través de formación de posgrado en las políticas públicas, diseño institucional, mesas de concertación sobre políticas de mercado para la juventud y fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

2. TEMA: METODOLOGÍA

2.1. Diseño y procedimiento de la investigación

Esta investigación es de carácter exploratorio-descriptivo, presentando un diseño de evaluación de las características de los docentes titulados en relación a su proceso de inserción laboral, así como el criterio de los empleadores; aplicando un estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención Educación General Básica, de los titulados del año 2009 de la Universidad Técnica Particular de Loja, utilizando la técnica de la encuesta para conocer aspectos relacionados con la inserción laboral.

Esta investigación se ejecuta utilizando contenidos muy importantes de acuerdo al tema, con autores nacionales como extranjeros, se tomaron ideas y citas textuales para aclarar el tema, en su parte teórica para así fundamentar las conclusiones respectivas.

Se analizaron páginas relacionadas con el tema en el internet y en artículos de diversos periódicos y revistas, en la guía para el desarrollo de la investigación, con el fin de enriquecer los conocimientos. Las asesorías presenciales han tenido un valor muy importante, porque han permitido despejar nuestras dudas y así poder concluir con este trabajo investigativo.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos

Entre los métodos que se utilizaron en la investigación se tiene:

- Método inductivo y deductivo que permitieron configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica la problemática estudiada; inductivo – deductivo, porque se abarcó el tema de investigación sobre la inserción laboral de forma general, determinando los específicos en relación a la realidad que se vive en el mercado laboral.
- Método descriptivo, que permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, como es el caso de la inserción laboral de los docentes de EGB de la UTPL del 2009.
- Método analítico sintético, que facilitó la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad sobre la inserción laboral.
- Método estadístico, hizo factible organizar la información obtenida con la aplicación de instrumentos de investigación (cuestionarios), facilitando la obtención de datos estadísticos sobre la inserción laboral de los docentes de EGB., tabulando esta

información en el programa Excel y a través de gráficas estadísticas, facilitar la interpretación y análisis de los resultados.

- Método Hermenéutico, permitió la recolección e interpretación bibliográfica para la elaboración del marco teórico, y, además, facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

2.2.2. Técnicas

Para la investigación bibliográfica: recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizó las siguientes técnicas:

- La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la inserción laboral.
- Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos conceptuales.
- La técnica documental que permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos.
- La observación directa del contexto en que se desarrolló la investigación de campo.
- La encuesta con el cuestionario previamente elaborado y validado desde la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.2.3. Instrumentos

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- La ficha inicial de contactos
- Cuestionario a docentes titulados sobre la inserción laboral.
- Cuestionario a empleadores sobre la inserción laboral.
- Una entrevista dirigida a los empleadores.

2.3. Preguntas de investigación

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

La investigación se la realiza con siete docentes de edades entre los 24 años a 60 años, estudiaron la mayoría en colegios fiscales en este caso son cuatro, dos en un fiscomisional y una en un particular.

Existe relación entre la formación académica y su actividad laboral, la mayoría de los docentes titulados, en este caso seis, están ejerciendo la docencia y se encuentran satisfechas trabajando en el area en la que se titularon, laboran la mayoría en colegios fiscales, la titulada que no ejerce la docencia tiene su negocio propio.

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

La frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos se encuentra en un promedio normal, notándose un valor menor en la investigación educativa y la formación de las tituladas, para los directivos, las tareas si las realizan con una frecuencia normal, a excepción de la formación que no se realiza con la frecuencia que se debería realizar y falta prepararse en lo referente a la investigación educativa.

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

Para titulados y directivos las tareas docentes son muy importantes especialmente en metodología y didáctica, en la interacción con los padres de familia y el trabajo de los docentes en equipo, le dan menos importancia a la investigación educativa y a la formación.

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

Los titulados y sus empleadores, aprecian que es muy bueno en el aspecto metodológico didáctico, como en la práctica docente, en la investigación para directivos es una tarea que no se cumple a cabalidad y para las tituladas es una tarea que poco se la realiza, para las tareas de actividades académicas y administrativas, la interacción de los padres y el trabajo de los docentes en equipo se lo realiza en un promedio normal, pero el punto a trabajar, de toda la investigación se da en el aspecto de la investigación educativa, en donde se obtuvo los valores mas bajos.

2.4. Contexto

El contexto de la presente investigación son los docentes titulados seleccionados de la provincia de Esmeralda, sus empleadores, docentes titulados del Carchi y sus empleadores.

2.5. Población y muestra (análisis)

La segmentación de la población está dirigida a los docentes titulados de licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación General Básica del año 2009 de la Universidad Técnica Particular de Loja, siendo seleccionados siete titulados y siete empleadores.

a) Población:

La población que participó en la investigación a nivel nacional 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica y a sus empleadores, en mi caso se investigó a 7 Titulados (as) de la UTPL.

b) Muestra:

APELLIDOS Y NOMBRES

- Gómez Vergara Néstor
- Cifuentes Zambrano Lucia Gabriela
- Macías Tuarez Georgina
- Benavides vizcaíno verónica
- Almeida Rosero Doris Jazmín
- Cruz Martínez Edgar
- Preciado Adum Rita Virginia

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

2.6.1. Humanos

- Docentes Titulados 7
- Empleadores
- Investigadora
- Docente Tutor

2.6.2. Recursos materiales

Suministros de oficina, Bibliografía, Ordenador, Impresora, Encuestas, Copias, papel bond, esferográficos, anillado, tutoría.

2.6.3. Institucionales

Instituciones:

- Escuela: Unidad Educativa Fiscomisional Santa María Goretti
- Escuela: Corporación Misión San Lucas
- Escuela General de Educación Básica “Creciendo al Futuro”
- Escuela: Antonio Alomia Llory
- Escuela Sagrado Corazón de Jesús
- Escuela: Gran Colombia.

2.6.4. Económicos

Presupuesto y financiamiento en dólares

TABLA No. 1

INSUMOS	CANTIDAD USD.
Bibliografía	100
Papelería	100
Fotocopias	100
Materiales de computación	50
Transporte	200
Imprevistos	200
TOTAL	750 USD.

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Con la autorización respectiva se procedió a realizar la investigación de campo en el periodo 2012-2013, aplicando los cuestionarios para su posterior análisis e interpretación, posteriormente se tabularon en las plantillas Excel dispuestas por la universidad UTPL, y luego se extrajeron los resultados de las gráficas y tablas para su análisis.

Se procedió a solicitar el permiso correspondiente para la realización de la investigación, aplicación de la técnica de la encuesta en las instituciones en las que laboran los docentes titulados y los empleadores, con la autorización respectiva, se procedió a la aplicación de las encuestas.

Una vez obtenidas las encuestas aplicadas a docentes y empleadores, se procedió a digitalizar los resultados en el programa Excel, en las matrices dotadas por la Universidad Técnica Particular de Loja. Se extraer las gráficas resultantes del programa Excel, y se copian al editor de textos Word.

Con los resultados visualizados en las tablas y gráficas se procedió a realizar el respectivo análisis de los resultados, tanto de titulados como de empleadores, para destacar la problemática que conllevan los docentes titulados en la inserción laboral, producto de los cuestionarios.

Con los análisis respectivos, se evidenciaron los resultados de la inserción laboral de los docentes titulados en el año 2009, los cuales permiten formular conclusiones y recomendaciones que permitan perfilar una solución a la problemática detectada.

Se realizó la propuesta de solución a la problemática existente, perfilando la socialización de la misma.

3. TEMA: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

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

TABLA Nº 2

Cod.	NOMBRES Y APELLIDOS	INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA
592	GOMEZ VERGARA NESTOR	CORPORACIÓN MISIÓN SAN LUCAS
593	CIFUENTES ZAMBRANO LUCIA GABRIELA	ESCUELA "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"
594	MACIAS TUAREZ GEORGINA	UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "STA. MARÍA GORETTI"
595	BENAVIDES VIZCAINO VERONICA L.	COMERCIANTE
596	ALMEIDA ROSERO DORIS JAZMÍN	ESCUELA" GRAN COLOMBIA"
597	CRUZ MARTÍNEZ EDGAR	UNIDAD EDUCATIVA "TULCÁN"
598	PRECIADO ADUM RITA VIRGINIA	ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA CRECIENDO AL FUTURO

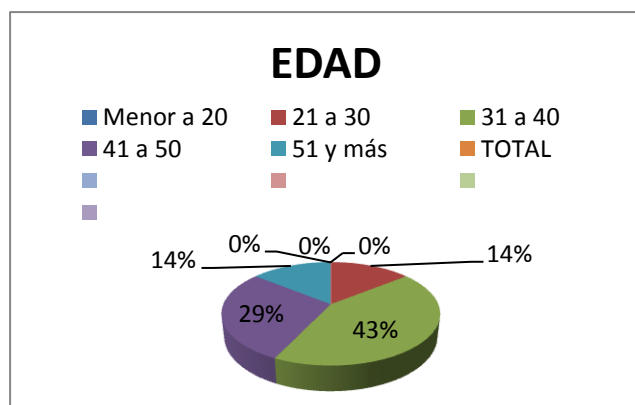
Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

3.1.1.2 Edad

TABLA Nº 3

Intervalo de Edades	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	1	14
31 a 40	3	43
41 a 50	2	29
51 y más	1	14
TOTAL	7	100

GRAFICO Nº 1



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Como se observa en el cuadro tenemos una titulada que se encuentran en el rango de 21 a 30 años, que corresponde al 14%, tenemos a tres persona entre los 31 a 40 años de edad

correspondiendo al 43%, tenemos a 2 personas que tiene la edad ente los 41 a 50 años corresponde al 29% y con el 14% tenemos a una persona con mas de 51 años.

Como observamos en la tabla la mayoría son personas de edades maduras, que llevan ya años prestando sus servicios como docente en las distintas instuciones de la provincia, la docencia indican es la profesion que escogieron por su vocacion de servicio a la niñez y juventud.

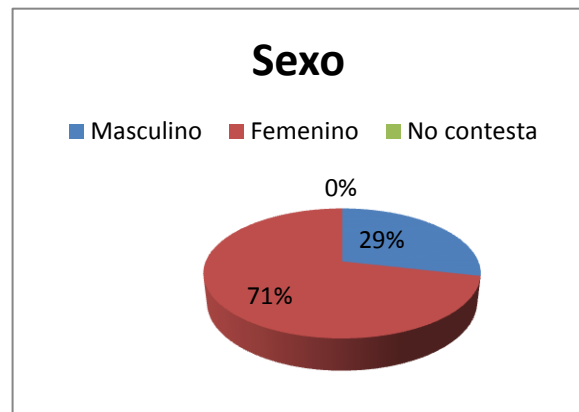
3.1.1.3 Sexo

El sexo es constituyente de la persona. Eres varón y mujer desde tu misma raíz, no sólo reflejado en tus órganos genitales, sino también en tu psicología y en tu alma.

TABLA Nº 4

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	29
Femenino	5	71
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

GRAFICO Nº 2



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Una vez realizada la investigación se observa que el 71% de los encuestados es de sexo femenino; el 29% es de género masculino.

Los resultados de esta pregunta indican que el mayor porcentaje de los docentes son mujeres, el trabajo con estudiantes aparece como una actividad natural de las mujeres, por el hecho de ser más pacientes y comprensivas de ahí a que la mayoría de docentes son mujeres a nivel general.

3.1.2. Características académicas de los titulados

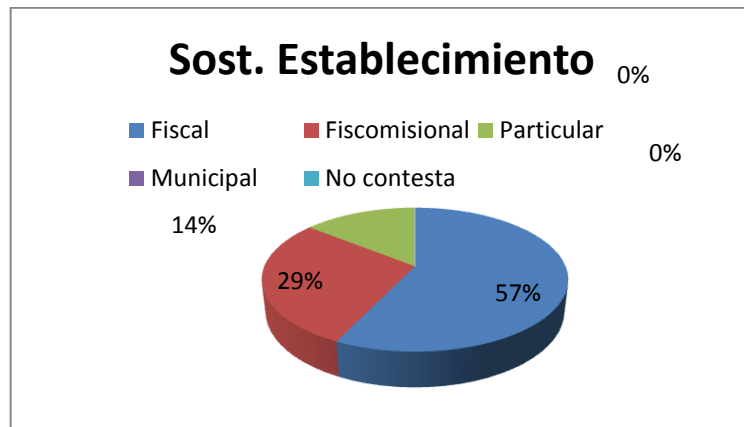
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

TABLA N° 5

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57
Fiscomisional	2	29
Particular	1	14
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 3



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

De acuerdo a los estudios de bachillerato, el 57 % de los encuestados ha estudiado en una Institución Fiscal, el 29 % responde que ha cursado sus estudios medios en una Institución Fiscomisional, el 14% lo ha hecho en una Institución Particular.

Con los datos observados podemos concluir que la mayoría de titulados han culminado su secundaria en instituciones fiscales, por ser estos establecimientos los más grandes y con más prestigio en el medio.

3.1.2.2 Tipo de educación.

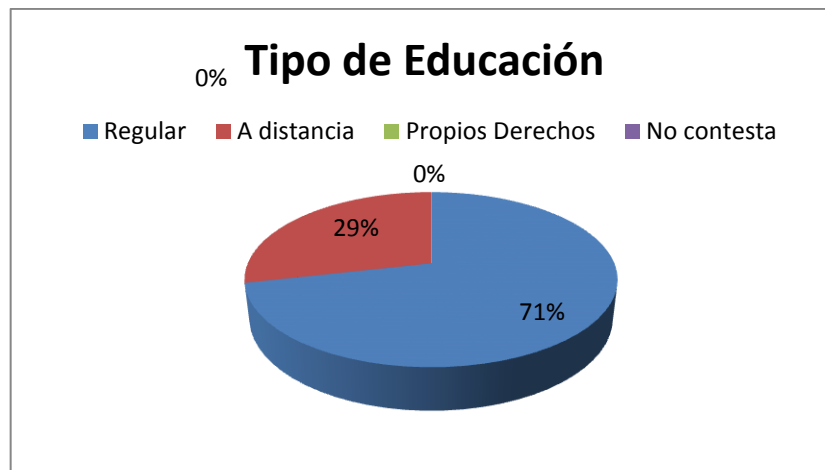
Se refiere al tipo de educación que tubo cada uno de los docentes investigados.

TABLA N° 6

Opción	Frecuencia	%
Regular	5	71
A distancia	2	29
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 4



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Luego de realizar la tabulación de datos observamos que el 71% ha estudiado en la modalidad regular, y el 29% manifiesta que lo ha hecho en la modalidad a distancia.

Los resultados indican que la mayoría de los titulados realizaron sus estudios de manera regular lo realizaron en el tiempo acorde a su edad, los demás realizaron sus estudios a distancia, por diferentes motivos pero cabe resaltar que lo más importante es que concluyeron sus estudios y lograron tener un título profesional

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

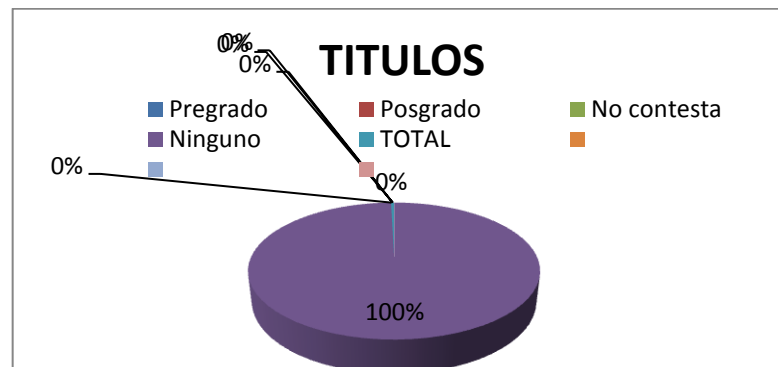
Las personas que luego de haber obtenido el título en licenciatura en una de las especialidades con las que cuenta la UTPL, optaron por iniciar una nueva carrera ya sea en relación a la anterior o en otro campo académico.

TABLA N° 7

Títulos	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Posgrado	0	0
No contesta	0	0
Ninguno	8	100
TOTAL	8	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 5



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Con relación a la encuesta todos (as) los (as) titulados (as) con el 100%, indican que no han realizado estudios después de obtener la licenciatura en ningún campo académico, lo que es preocupante ya que en la actualidad se necesita de la continua preparación en estudios de post-grado.

Con los resultados obtenidos tenemos que por diferentes motivos este grupo de titulados no ha realizado ningún tipo de estudios en pos-grado después de obtener su título profesional, pero saben lo importante que es capacitarse constantemente, el innovarse y tener las competencias indispensables para brindar una educación de calidad.

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

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

Para los investigados es muy significativo las competencias generales y específicas de ciencias de la educación tanto de los titulados como de los empleadores, para la buena marcha de la institución, los docentes tienen capacidad de organización, creativos, con iniciativa y capacidad para adaptarse al trabajo interdisciplinario, su trabajo es arduo y con muchas recompensas su interés humanístico en la formación de las personas y conciencia en el desarrollo de la sociedad es único, se interesan por la solución de los problemas educativos, prepararse siempre para impartir una educación de calidad, es muy necesario que los docentes sean investigadores, que estén actualizados en las nuevas tecnologías y las TICs, deben estar capacitados en las metodologías y técnicas pedagógicas, también en relaciones humanas para tratar con padres de familia y estudiantes, hacer así una Comunidad Educativa próspera y de prestigio.

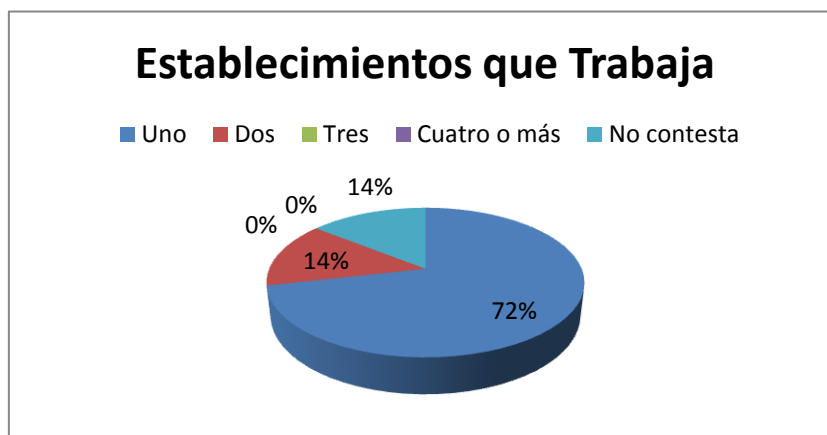
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

TABLA Nº 8

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	72
Dos	1	14
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 6



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

De acuerdo a la tabla podemos observar que el 72% de los titulados trabaja en una sola institución, el 14% que pertenece a un docente indica que trabaja en dos instituciones, y por ultimo con el 14% una persona no contesta.

El trabajar en una sola institución contribuye a rendir lo máximo y tener estabilidad, para los que trabajan en más de dos instituciones se les complica el tiempo, distancia es más agotador y no pueden rendir al 100% como lo haría en una sola institución, la mayoría de nuestros docentes trabajan en una sola institución lo que les permite tener estabilidad y trabajar más a gusto, solo una de las docentes no contesta porque ella tiene su negocio propio e independiente y no ejerce la docencia.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Este punto se refiere al cargo que ocupa en cada institución las tituladas a quienes hemos investigado.

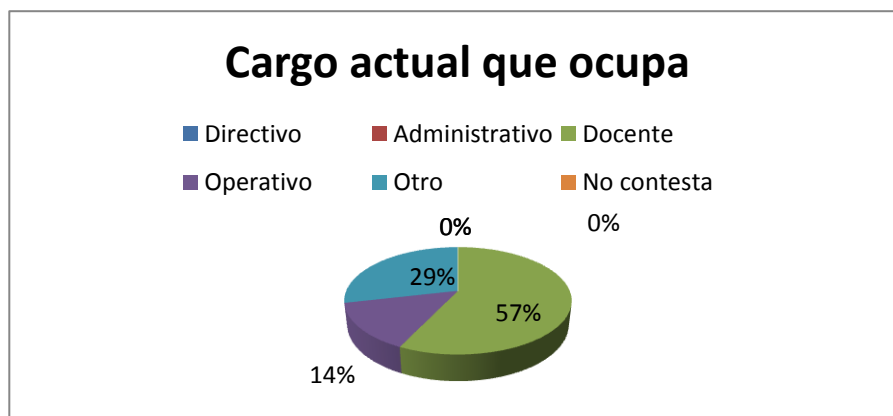
TABLA N° 9

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	4	57
Operativo	1	14
Otro	2	29
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa

Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 7



Fuente: Entrevista Directa

Autora: Liliana Potosí

En esta tabla se observa que el 57% que corresponde a cuatro titulados (as), ocupan cargos de docente, un 14% perteneciente a una persona que ocupa un cargo operativo, con un 29% tenemos a dos personas que trabajan en otra actividad.

Por lo tanto la mayoría de docentes tienen un cargo relacionado con la docencia, que es para lo que se prepararon, los demás tienen relación a la docencia o están trabajando en un medio educativo, solo una persona tiene su propio negocio y no ejerce la docencia.

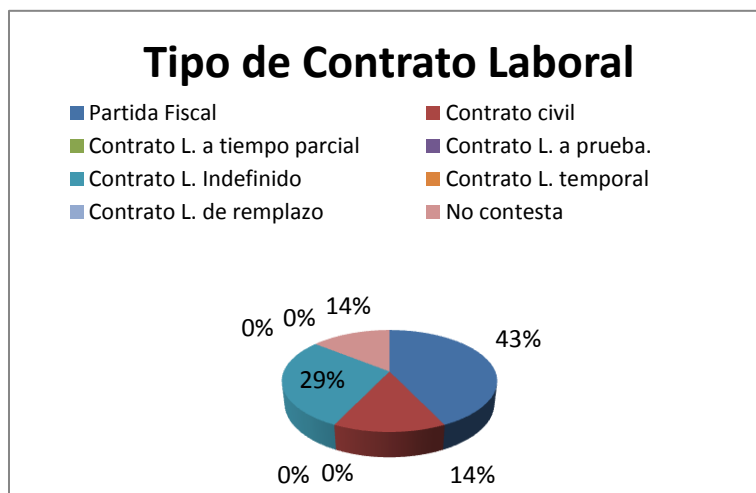
3.1.3.4 Características del trabajo actual.

TABLA Nº 10

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	43
Contrato civil	1	14
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	29
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 8



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Como observamos en la tabla claramente, en lo que se refiere al tipo de contrato laboral tenemos que el 43% de las tituladas trabajan con partida fiscal, el 14% tiene contrato civil,

el 29% tiene un contrato laboral indefinido y el 14% no contesta ya que es la persona que no está laborando como docente y tiene su negocio propio.

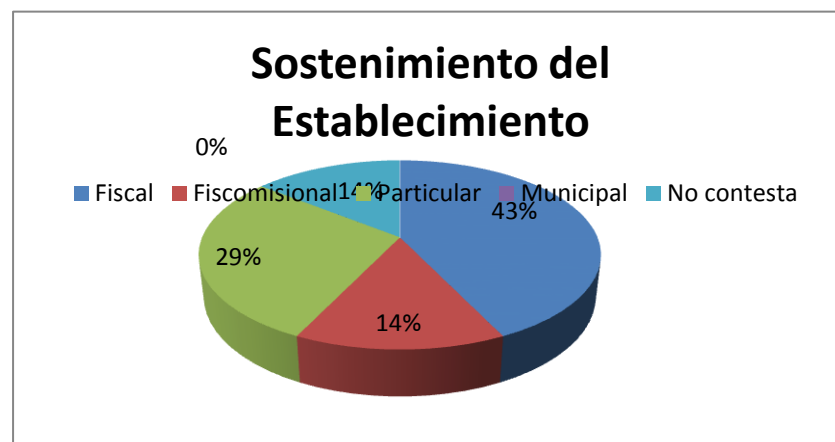
Con estos resultados podemos concluir que la mayoría de docentes tienen ya su partida fiscal o nombramiento lo que les permite tener estabilidad laboral y económica, los demás tienen otro tipo de contratos pero indican que se están preparando para las pruebas y entrar al magisterio.

TABLA N° 11

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	43
Fiscomisional	1	14
Particular	2	29
Municipal	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 9



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

La tabla y el gráfico nos indican que el 43% de las tituladas de la UTPL, tienen un sostenimiento del establecimiento fiscal, mientras que el 14% indica que su trabajo lo realiza en una institución fiscomisional, el 29% en una institución particular y el 14% no tiene ninguna relación laboral. Con estos resultados podemos determinar que la mayoría de investigados están laborando en un colegio fiscal, una docente en un fiscomisional en donde un docente con nombramiento puede laborar sin ningún inconveniente, estos colegios fiscomisionales tienen en una parte la ayuda del gobierno, en los establecimientos particulares están dos docentes que todavía no tienen su nombramiento fiscal.

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

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

Si existe relación entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado, de las ocho tituladas de nuestro estudio, seis tienen su actividad laboral en relación a su título, son docentes de varias instituciones alrededor de la provincia del Carchi.

Dos tituladas no están ejerciendo la docencia, la una tiene su propio negocio y por esta razón no ejerce su docencia, la otra titulada se dedica al hogar cuida, sus hijos y no le queda tiempo para poder dedicarse a ser maestra de alguna institución, aunque indica que más adelante piensa ejercer su profesión en lo que ella se preparó, cuando sus hijos estén más grandes.

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

Es muy importante tanto para titulados como para empleadores las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación, la capacidad para responder a las demandas y llevar a cabo tareas de forma adecuada.

Cada competencia se construye a través de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento, motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales.

Tenemos que poner énfasis en el valor de los recursos humanos para el desarrollo económico y social. Centrar la atención en el aprendizaje que incide en la convergencia entre educación y empleo, se adapta mejor a la necesidad de cambio y adaptación flexible.

Es evidente que la formación por competencias generales y específicas es un enfoque que se ha venido configurando en los últimos años con el fin de dar respuesta a las nuevas expectativas de la sociedad contemporánea. Los docentes y directivos comparten con la sociedad, la preocupación de cómo formar personas competentes, que se desempeñen con éxito en cualquier escenario de la vida; es así que las competencias no pueden abordarse solamente como comportamientos observables, sino como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones diversas donde se combinan conocimiento, actitudes, valores y habilidades.

3.3. Valoración docente de la profesión:

La función del docente como acto público está definida y reconocida en el marco de los estados modernos como una profesión con todo lo que esto implica en el contexto del ámbito sociocultural y sociopolítico.

La profesión docente es una práctica que se expresa como correlato de los imaginarios y las comprensiones que las sociedades y comunidades nacionales y regionales tienen de la Educación.

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

- **Rector**

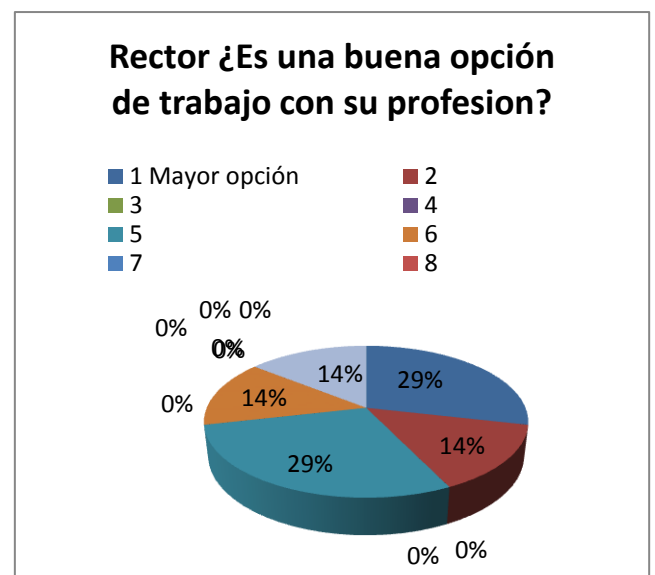
El Rector es el representante legal de la Institución y le corresponde dirigir académica, administrativa y financieramente a la Universidad, de conformidad con las políticas y decisiones del Consejo Superior y del Comité Directivo.

TABLA Nº 12

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	2	29
2	1	14
3	0	0
4	0	0
5	2	29
6	1	14
7	0	0
8	0	0
9	1	14
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 10



Como indican los resultados el 29% de los (as) titulados (as) encuestados (as) respondieron que ocupar el cargo de Rector es la primera opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, el 14 % contestó como la segunda opción, el 29% siguiente respondió como la quinta opción de trabajo, el 14% indica como sexta opción a ser Rector, por ultimo como menor opción en novena posición tenemos un 14% que indica que no es una buena opción

de trabajo el ser un Rector. Para tres personas el ser Rector es una buena opción de trabajo con el título que poseen.

Analizando los resultados se tiene como conclusión que la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones el ocupar el cargo de rector, para dirigir una institución educativa se requiere de mucha responsabilidad y en la actualidad se necesita un título de cuarto nivel y los docentes no lo poseen.

- **Gerente de ONG**

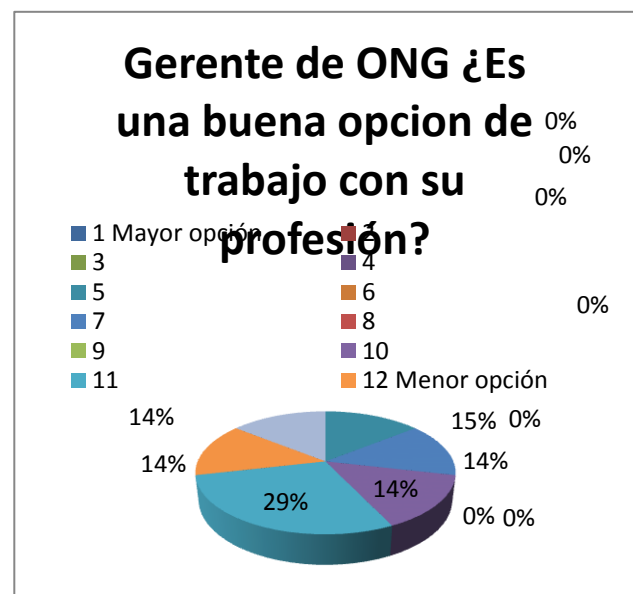
E ser Gerente de una ONG implica conseguir recursos y desarrollar proyectos productivos auto sostenibles, obtener cofinanciación por parte de las entidades públicas y privadas es una labor titánica que se debe hacer y no desfallecer.

TABLA Nº 13

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14
6	0	0
7	1	14
8	0	0
9	0	0
10	2	29
11	2	29
12 Menor opción	1	14
No contesta		
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 11



El 14% de los investigados indican que ocupar el cargo de Gerente de ONG es la quinta opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, por otra parte el 14% de los titulados respondió como la séptima opción de trabajo, el 29% tanto en décimo lugar como en el onceavo indican como menor opción esta posibilidad de trabajo, un 14% señala como la menor opción el ser Gerente de una ONG.

En base a los resultados obtenidos se tiene como conclusión que la mayoría de titulados no creen que con el título que tienen sea una buena opción este tipo de trabajo, aunque considero que este trabajo si lo pudieran realizar nuestros docentes con creatividad y persistencia.

- **Consultor educativo**

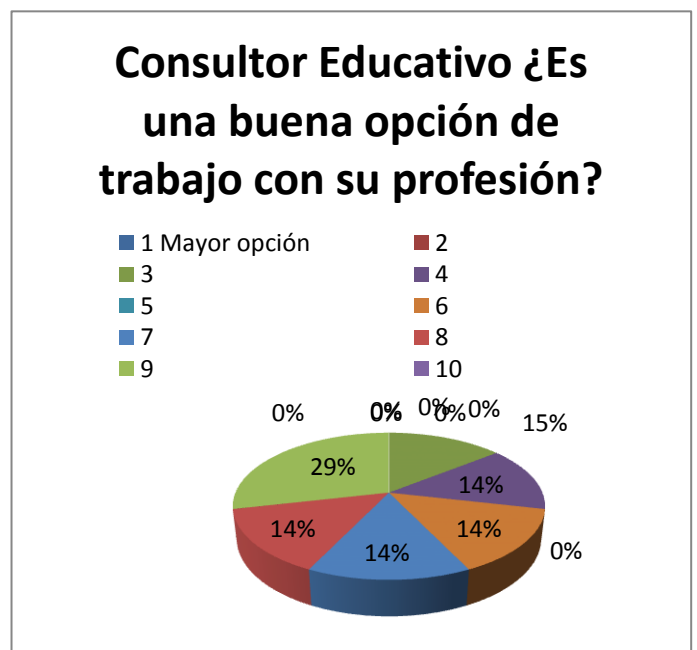
Individuo capacitado o con gran experiencia que le permita asesorar profesionalmente, orientar, propiciar el aprendizaje, desarrollar la independencia cognoscitiva y la producción de conocimientos; diseñar, elaborar y utilizar consecuentemente materiales didácticos en Proyectos de Educación a Distancia; poseedor de habilidades, conocimientos y valores para su transmisión, así como el manejo de diferentes formas de comunicación para la solución de problemas en el proceso de orientación - aprendizaje con el fin de lograr el mejoramiento profesional y humano.

TABLA Nº 14

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14
4	1	14
5	0	0
6	1	14
7	1	14
8	1	15
9	2	29
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 12



El ser un consultor Educativo como se muestra en los resultados, para dos de las personas con opción tres y cuatro en un 28% podría ser una opción no en alto grado pero una posible opción de trabajo, en sexto, séptimo y octavo lugar tres personas en un 43%, indican que el ser consultor educativo sería una mínima opción para trabajo, por último como menor opción en un noveno lugar con un 29% indican que esta opción de trabajo poco les convence con la preparación que ellos tienen.

El trabajar como consultor educativo no es una opción que les agrade a las personas investigadas, aunque para algunos podría ser una posibilidad.

- **Cargo Burocrático**

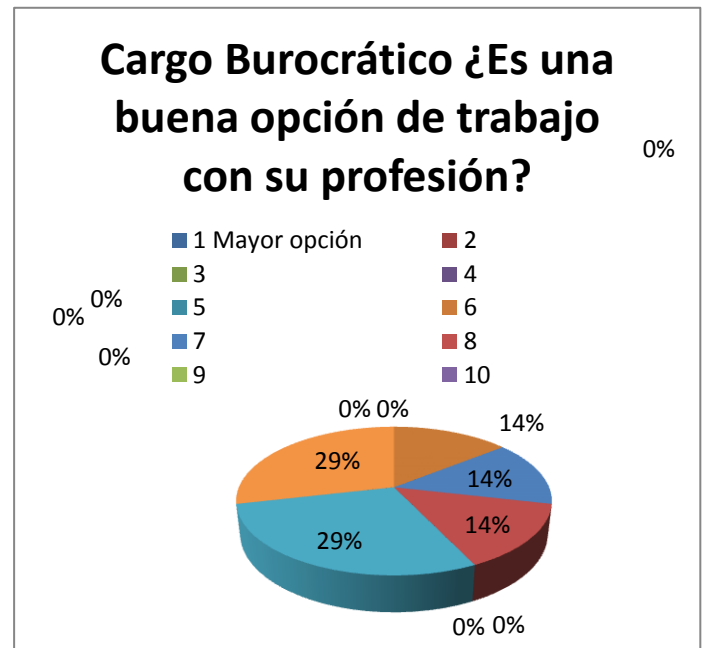
El cargo burocrático significa prevalencia creciente de un tipo racional y formal de organización. "Cargo burocrático" significa ejercicio del control basado en el conocimiento (competencia técnica), rasgo que es lo que la hace específicamente racional.

TABLA Nº 15

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	1	14
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	2	29
12 Menor opción	2	29
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 13



Podemos observar que para tres docentes con un porcentaje del 42% como sexta, séptima y octava opción, que el cargo burocrático sería medianamente una opción de trabajo con su profesión y con valores mínimos la mayoría de docentes con un 58%, en una onceava y doceava como menores posiciones, indican que para ellas este cargo burocrático no es una buena opción para trabajar en lo que ellas se han preparado como es el de educar a estudiantes.

El cargo burocrático no llama la atención a las tituladas y no es para la mayoría una buena opción de trabajo.

- **Investigador Educativo**

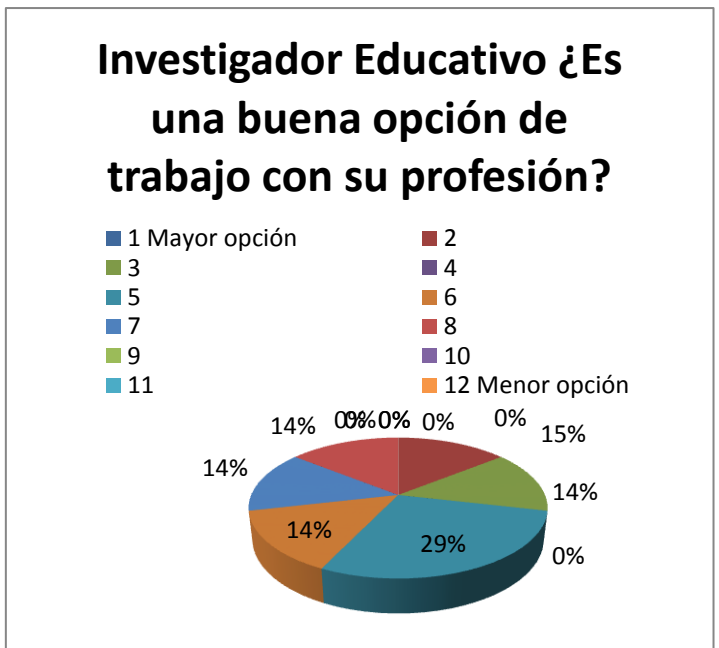
La función del investigador educativo en las escuelas normales siempre ha sido y será tema de reflexión, hay nuevos retos e importantes desafíos, el principal mejorar la calidad del estamento del docente en formación. El objetivo de este trabajo se centra poner en escena el diálogo, discusión, análisis y reflexión, la función del investigador, donde su directriz

principal debe estar encaminada a la construcción del saber pedagógico en la formación de docentes, como estrategia se propone encaminar esfuerzos compartidos de trabajo en redes de colaboración, formación de cuerpos académicos y el trabajo en equipo , para ello es imprescindible integrar procesos lógicos y sistemáticos que permita la construcción de proyectos de investigación encaminados a la formación docente.

TABLA Nº 16

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	1	15
4	0	0
5	2	29
6	1	14
7	1	14
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

GRAFICO Nº 14



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Se puede observar que para dos docentes con opciones dos y tres en un 29% indican que investigador educativo seria una buena opcion de trabajo, como opcion intermedia en quinta posicion con un 29% seria una opcion probable de trabajo, en sexta, septima y octava posicion tenemos a tres docentes con un 42% quienes toman a esta opcion como menor opcion para acogerlo como un trabajo con su profesion.

El ser un investigador educativo es interesante como opción de trabajo en mediano grado.

- **Docente de Educación Básica**

En el nivel de educación continuará siendo el recurso más importante para la calidad educativa. Por ello, el docente de Educacion Basica y su responsabilidad es enorme para el logro de los objetivos establecidos por la comunidad educativa. Debe ayudar, enseñar a pensar. Esto supone preocuparnos mucho más por conocer a nuestros niños y niñas y a sus familias.

El docente de Educación Básica logra la formación integral del alumno, facilitando su proceso de aprendizaje con base en sus necesidades e intereses, desarrollando en éste las

competencias necesarias para lograr el perfil de egreso de la Educación Básica, de acuerdo con el Plan y Programas de Estudio de Educación Primaria.

TABLA N° 17

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	86
2	1	14
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa

Autora: Lilitiana Potosí

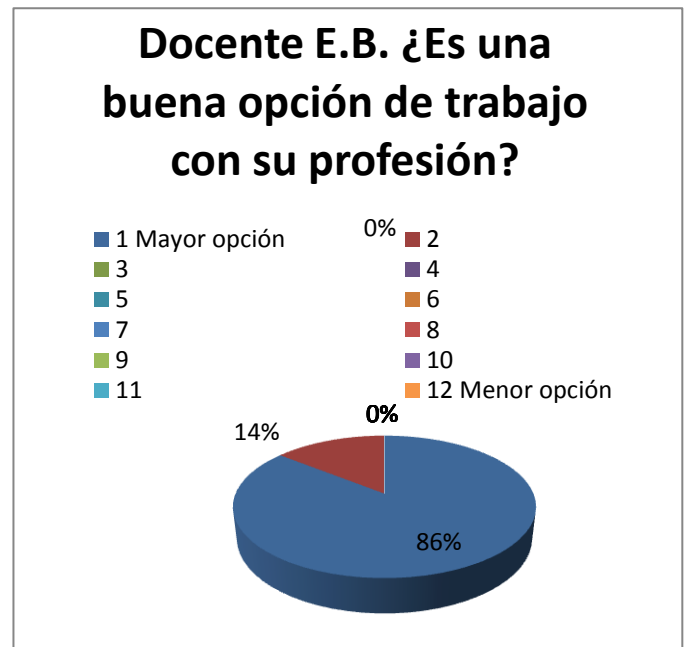
Según los datos que nos proporciona la tabla el 86% de docentes indican que el ser una docente de educación básica es la mejor opción para trabajar, ya que es lo que está acorde a su título, todas se prepararon para realizar este trabajo de educadoras, el 14% lo toman como segunda opción el trabajar como docente en Educación Básica.

Se observa que la mayoría de titulados le dan la mejor opción al trabajo de Docente de Educación Básica es la carrera en la que ellos se prepararon y es la mejor opción que tienen de trabajo.

- **Docente de bachillerato**

La función docente de bachillerato es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico;

GRAFICO N° 15



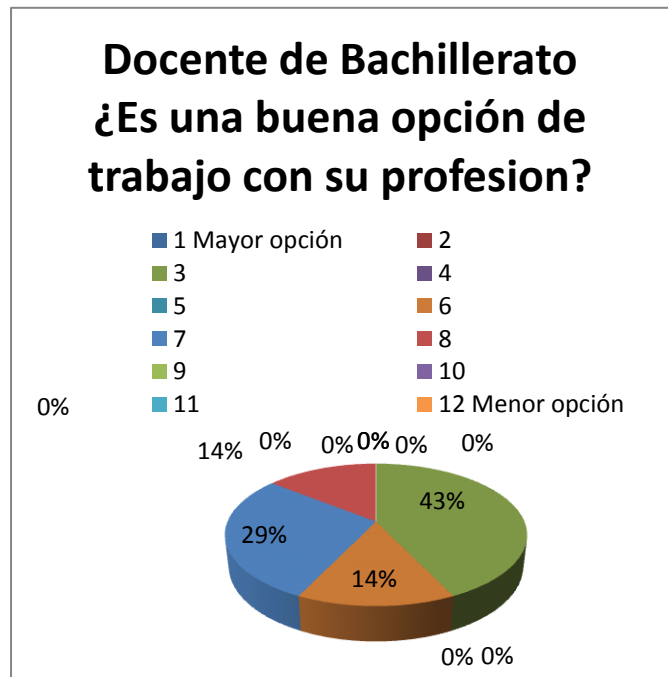
las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

TABLA N° 18

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	3	43
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	2	29
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 16



El 43 % de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Docente de Bachillerato es la tercera opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, por otra parte el 14% respondió como la sexta opción de trabajo, el 29 % contestó como la séptima opción de trabajo y el 14% correspondiente manifestó como la octava posibilidad. De los datos obtenidos se tiene como conclusión que con muy poca diferencia la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de ocupar el cargo de Docente de Bachillerato, esto se debe a que ellos están capacitados para desempeñarse como docentes de educación Básica y no para Bachillerato, pero cada quién puede prepararse para poder trabajar en la enseñanza media.

- **Docente Universitario**

El perfil docente evoluciona en función de los aspectos sociales, culturales y estar dentro de la legislación del sistema educativo plurinacional. El docente además de desarrollar sus clases, tiene la función de desarrollar diferentes actividades dentro la educación superior

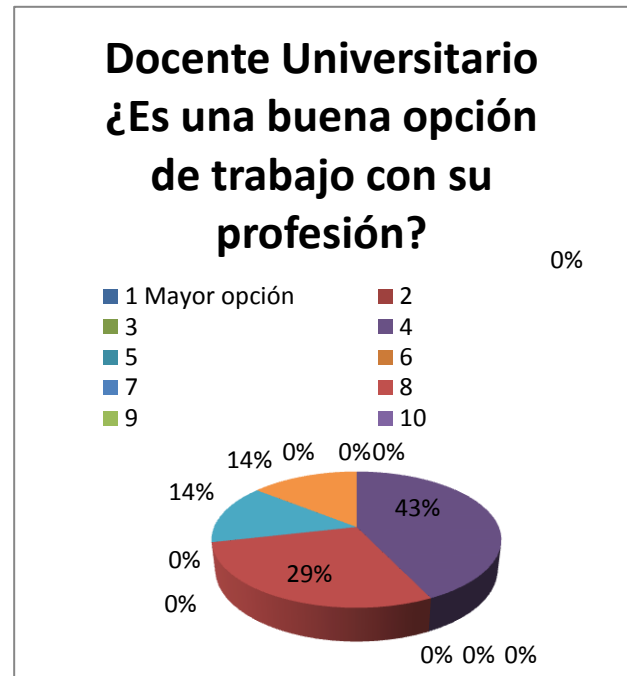
(Pre-activa, interactiva, post-activa).El docente universitario debe asumir una identidad cultural, para luego respetar la identidad cultural del estudiante

TABLA N° 19

GRAFICO N° 17

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	3	43
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	2	29
9	0	0
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí



El 43% de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Docente Universitario es la cuarta opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, el 29% de titulados respondió como la octava posibilidad para desempeñarse en esta labor.

Solo un 28% como menores opciones de once y doce indican que ser docente universitario es algo para lo que no están preparados.

Analizando los resultados deducimos que la mayoría de titulados le dan medianas opciones al hecho de ocupar el cargo de Docente Universitario, además están conscientes de que para estos trabajos necesitan de un título de cuarto nivel y ninguno de los docentes encuestados lo posee.

- **Terapia psicopedagógica**

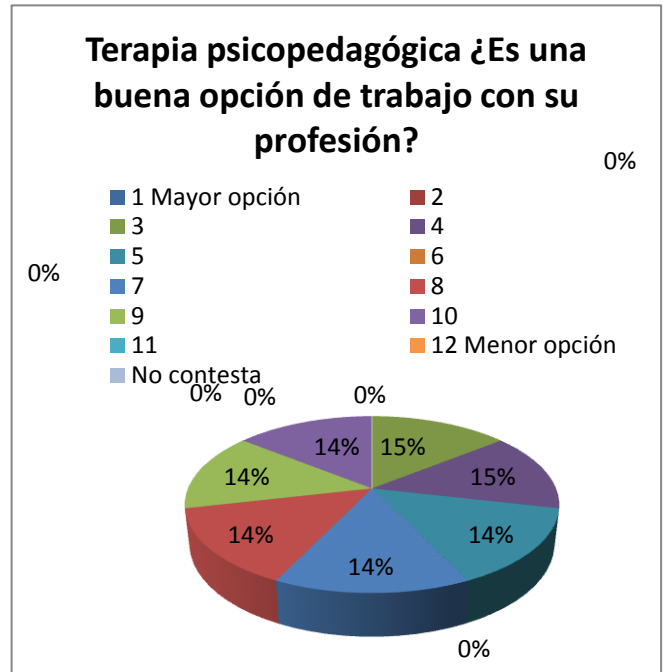
La Terapia Remedial ofrece apoyo a niños con bajo rendimiento académico por medio de sesiones estructuradas para el fortalecimiento de áreas débiles del aprendizaje. Tiene como propósito desarrollar las destrezas para el aprendizaje utilizando diferentes metodologías creativas y dinámicas.

TABLA Nº 20

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14
4	1	14
5	1	14
6	0	0
7	1	14
8	1	14
9	1	15
10	1	15
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 18



Como se observa en la tabla en opciones tres cuatro y cinco con 42% las tituladas consideran que podría ser una posibilidad trabajar en terapia psicopedagógica no en mayor opción pero la consideran una posibilidad, con un porcentaje del 28% consideran este trabajo como una opción más baja de siete y ocho y con opciones más bajas de nueve y diez en un 30% consideran como menor opción de trabajo con el título que tienen de Educación Básica.

Como resultado podemos indicar que este tipo de trabajo lo podrían realizar pero no en alto grado de opciones.

- **Tareas Dirigidas**

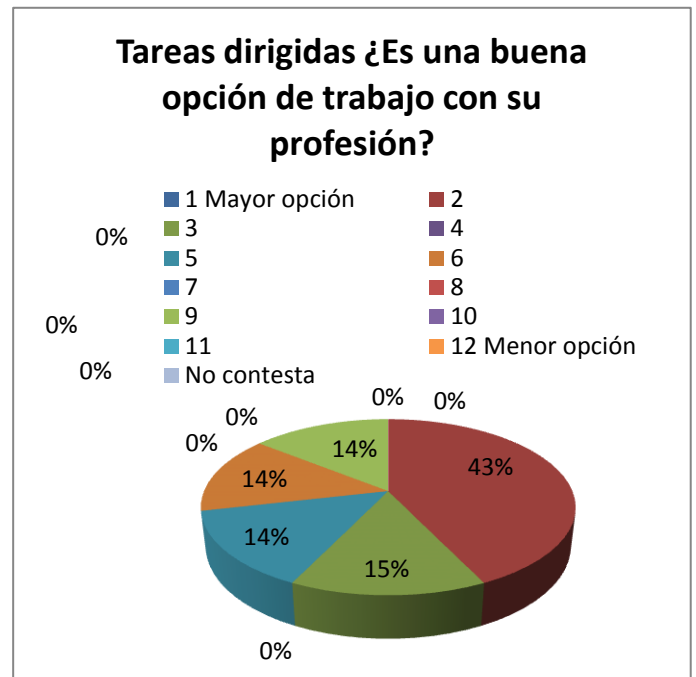
Al trabajar en tareas dirigidas, los docentes permiten a los alumnos ser libres para expresar sus ideas, sus dudas y limitaciones, ser atendido de acuerdo a sus necesidades individuales, avanzar logros por encima de sus propias limitaciones, estimula, desarrolla, promueve y concientiza en el alumno un mayor nivel de compromiso.

TABLA N° 21

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	43
3	1	14
4	0	0
5	1	14
6	1	14
7	0	0
8	0	0
9	1	15
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 19



Como se observa en los resultados, tres de las tituladas en un 43% ven a las tareas dirigidas como una segunda opción de trabajo con su profesión, se relaciona con su título y lo puede realizar en horas de la tarde luego de su jornada laboral o como un trabajo complementario, con el 14% en opción tres, una docente indica que si es una buena opción de trabajo, con el 28% dos docentes lo toman a este trabajo como quinta y sexta opción de trabajo con su título, por último con un 15% un docente indica que es una opción con menos oportunidades a realizar, no la toma como una buena opción.

Para la mayoría de personas encuestadas el realizar tareas dirigidas si es una buena opción de trabajo a realizar, es un trabajo acorde a lo que están preparados y lo pueden realizar en un tiempo suplementario.

- **Supervisor Zonal del Ministerio de Educación**

La supervisión educativa es una función pública de carácter docente mediante la cual se garantiza el logro de los fines previstos en la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación y demás instrumentos normativos en materia educativa, así como la correcta aplicación de las políticas del estado venezolano para el sector educación.

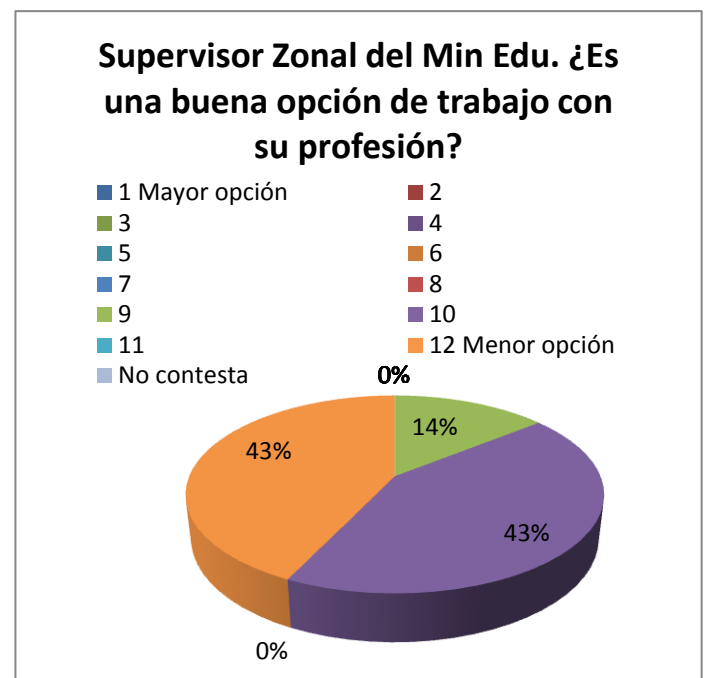
Esta función educativa, la de supervisión, sólo podrá ser llevada a cabo por profesionales de la docencia, los cuales serán nombrados a este cargo por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Los mismos serán elegidos mediante un sorteo basado en los méritos de los participantes, es decir, por sus logros educativos, estudios, entre otros.

TABLA Nº 22

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14
10	3	43
11	0	0
12 Menor opción	3	43
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 20



El 14% de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación es la novena opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, el 43% como la décima posibilidad para desempeñarse en esta labor, y con la menor opción en la doceava opción el 43% respondió que este trabajo no lo van a realizar con el título que tienen.

Tenemos como conclusión que la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al hecho de ocupar el cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, por la dificultad que encuentran al ser estos puestos políticos y de amistades.

- **Docente de Instituto Pedagógico**

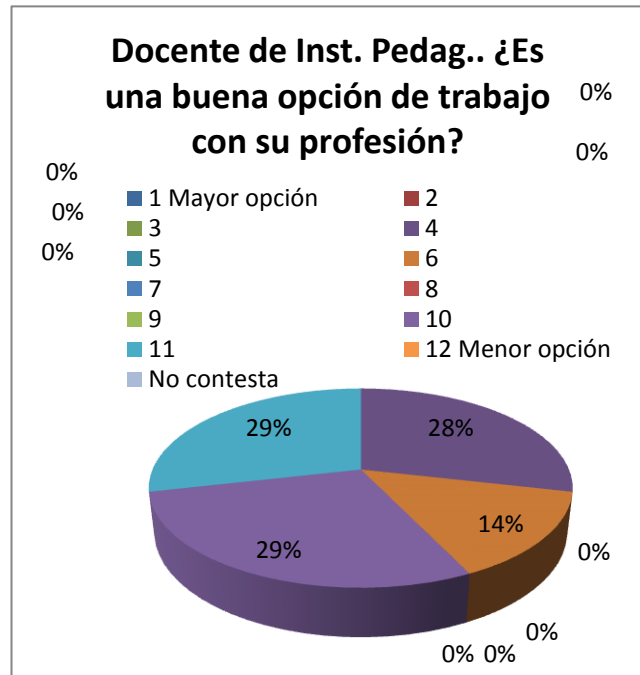
Los Docentes de Institutos Pedagógicos, tienen competencias profesionales relacionadas a la investigación articulada a la Práctica Docente reflexiva y eficaz, capaces de atender con pertinencia a las necesidades de los estudiantes de las Instituciones de Formación Docente.

TABLA N° 23

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	28
5	0	0
6	1	14
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	2	29
11	2	29
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 21



Para dos docentes con un 28% como se observa en los resultados, el ser docente de un instituto pedagógico sería una cuarta, tenemos con un 14% en sexta opción como una posibilidad de trabajo, para cuatro docentes en opciones menores de diez y once con un 58% este trabajo lo consideran como una opción menor.

Como podemos observar en los resultados la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al cargo de Docente de Institutos Pedagógicos, para desempeñarse como maestro de los futuros docentes que prestaran sus servicios a la sociedad.

3.4 Satisfacción docente

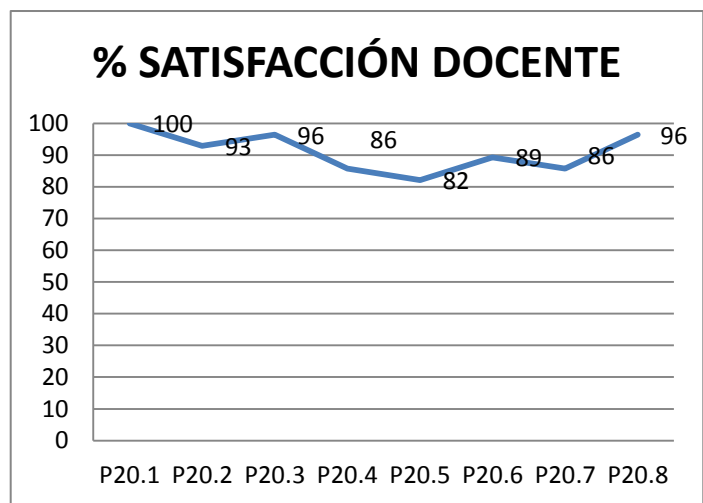
Tenemos que tener en cuenta que la satisfacción laboral del docente va a depender, en parte, de cómo se sentiría, personalmente, satisfecho en cuanto a su labor, el docente debe amar enseñar y amar la materia que imparte. Crear un clima no sólo de educador a educando sino también un clima de confianza entre alumno y profesor. Innovación. Incentivo económico Visión del futuro del profesor con respecto del alumno

TABLA

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	4	93
P20.3	4	96
P20.4	3	86
P20.5	3	82
P20.6	4	89
P20.7	3	86
P20.8	4	96

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 22



El 100% de los titulados encuestados se encuentran muy satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia. El 93 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con el progreso social gracias al ejercicio de la docencia.

El 96 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con el prestigio obtenido en el entorno laboral. El 86 % de los titulados se encuentran satisfechos con la posibilidad de ascensos laborales en la institución. El 82 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con el salario docente acorde con las funciones que realiza. El 89% de los titulados se encuentran muy satisfechos con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.

El 86 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos. El 96% de los titulados se encuentran muy satisfechos con la realización y crecimiento personal. Las gráficas evidencian que un buen porcentaje de titulados se encuentran muy satisfechos tanto con sus estudios en Ciencias de la Educación como con las actividades laborales que realizan en su profesión.

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

Los aspectos metodológicos didácticos son Instrumentos y medios que proveen al educador de pautas y criterios para la toma de decisiones, tanto en la planificación como en la intervención directa en el proceso de enseñanza.

TITULADOS

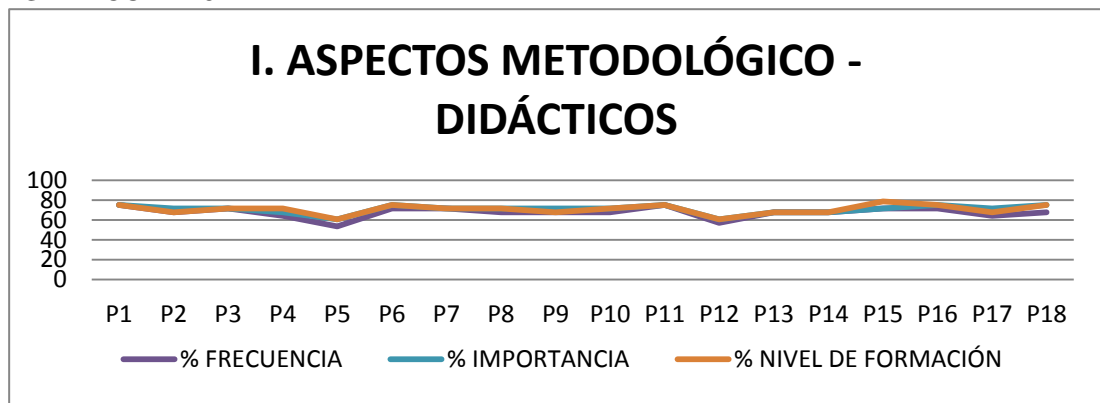
TABLA Nº 25

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	75	3	75	3	75
P2	3	68	3	71	3	68
P3	3	71	3	71	3	71
P4	3	64	3	68	3	71
P5	2	54	2	61	2	61
P6	3	71	3	75	3	75
P7	3	71	3	71	3	71
P8	3	68	3	71	3	71
P9	3	68	3	71	3	68
P10	3	68	3	71	3	71
P11	3	75	3	75	3	75
P12	2	57	2	61	2	61
P13	3	68	3	68	3	68
P14	3	68	3	68	3	68
P15	3	71	3	71	3	79
P16	3	71	3	75	3	75
P17	3	64	3	71	3	68
P18	3	68	3	75	3	75

Fuente: Entrevista Directa

Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 23



Fuente: Entrevista Directa

Autora: Liliana Potosí

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados de Educación Básica con relación a los aspectos metodológicos didácticos, muestran que la frecuencia con la que realizan las actividades relacionadas a metodología y didáctica que aplican, tiene un promedio de 68%, tomando en cuenta puntos más bajos en aspectos de organización de los espacios en el aula y el realizar actividades extracurriculares con los alumnos y como puntos más altos tenemos la preparación de los contenidos teóricos y el promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo d los alumnos.

En cuanto a la importancia que le dan a la metodología y a la didáctica observamos un promedio de 71%, teniendo como puntos con menor valor el que poco realizan en el aula actividades novedosas y creativas y concuerda en la frecuencia el hecho de no realizar actividades extracurriculares, los demás puntos se relacionan en sus porcentajes.

Para el aspecto del nivel de formación analizamos que su promedio en el cumplimiento de estas tareas es de un 71%, sus puntos que hace falta más preparación es en el aspecto de organizar espacios dentro del aula y nuevamente no tienen formación para realizar las actividades extracurriculares con los alumnos, las demás tareas tienen similares promedios.

Se puede observar que los docentes realizan pocas actividades extracurriculares con los alumnos, les falta mejorar la organización de espacios y así tendrán aulas novedosas y creativas.

En general el análisis de los resultados de los titulados nos da la conclusión de que los profesionales realizan bien las tareas en los aspectos metodológicos didácticos, pero se recomienda mejorarlos para la mejor marcha de las instituciones, estos puntos se pueden mejorar.

DIRECTIVOS

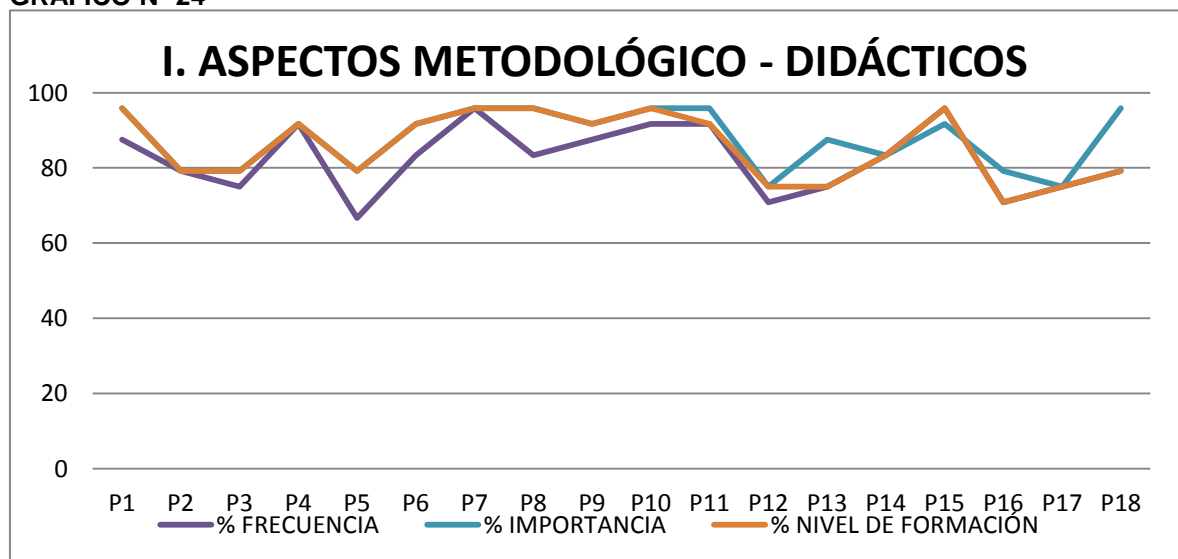
TABLA Nº 26

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	88	4	96	4	96
P2	3	79	3	79	3	79
P3	3	75	3	79	3	79
P4	4	92	4	92	4	92
P5	3	67	3	79	3	79
P6	3	83	4	92	4	92
P7	4	96	4	96	4	96
P8	3	83	4	96	4	96
P9	4	88	4	92	4	92
P10	4	92	4	96	4	96
P11	4	92	4	96	4	92
P12	3	71	3	75	3	75
P13	3	75	4	88	3	75
P14	3	83	3	83	3	83
P15	4	96	4	92	4	96
P16	3	71	3	79	3	71
P17	3	75	3	75	3	75
P18	3	79	4	96	3	79

Fuente:Entrevista Directa

Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 24



Fuente: Entrevista Directa

Autora: Liliana Potosí

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores a los titulados en Educación Básica con relación a los aspectos metodológicos didácticos, arrojan los siguientes resultados en la frecuencia con la que realizan las actividades relacionadas a metodología y didáctica que aplican, tiene un promedio de 83%, tomando en cuenta puntos más bajos en aspectos de organización de los espacios en el aula que coincide con los resultados de los titulados y como punto sobresaliente tenemos el crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje y el realizar actividades de refuerzo con estudiantes que lo necesiten.

Cabe señalar que los Directivos arrojan valores más altos para las tareas de aspectos metodológicos que los resultados de los titulados.

En cuanto a la importancia que le dan a la metodología y didáctica observamos un promedio de 88%, los directivos indican que sus docentes si le dan importancia a los aspectos metodológicos didácticos y observamos un buen promedio en las tareas, teniendo como puntos con menor valor el no realizar actividades extracurriculares, los demás puntos se relacionan en sus porcentajes altos.

Para el aspecto del nivel de formación analizamos que su promedio en el cumplimiento de estas tareas es de un 86%, un punto menor es que a los titulados les falta detectar los problemas de aprendizaje de los estudiantes, las demás tareas en el nivel de formación tienen porcentajes altos es decir los titulados y su nivel de formación en el cumplimiento de tareas es muy bueno para los directivos.

En cambio en los resultados de los titulados se obtuvo porcentajes menores que el de los directivos estos valoran muy bien el trabajo de sus docentes a pesar de que a los docentes les falta mejorar mucho aspectos.

Con respecto al aspecto metodológico didáctico, según el criterio de directivos y titulados como observamos en los gráficos, observamos la falta de realización de actividades extracurriculares con los alumnos tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación este aspecto a mejorar coincide para titulados y directivos.

Se coincide también en que hay que mejorar la organización de los espacios dentro de las aulas, y el ejecutar actividades de aula novedosas y creativas para mejorar el aprendizaje en los estudiantes.

En la mayoría de actividades tanto titulados como directivos coinciden en que se realizan, pero cabe resaltar que los directivos siempre dan porcentajes más altos que los docentes investigados.

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

Creemos que la forma genuina de formación permanente del profesorado es la reflexión y el trabajo conjunto de los profesionales del mismo centro. La reflexión sobre la propia práctica docente es, pues, la mejor vía posible de formación permanente, especialmente, cuando se hace con rigor y con la ayuda de instrumentos válidos.

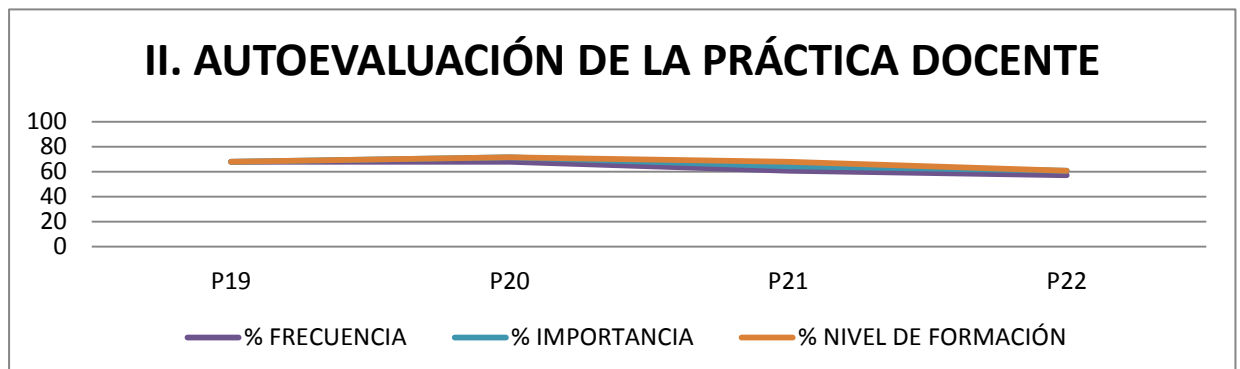
TITULADOS

TABLA Nº 27

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	68	3	68	3	68
P20	3	68	3	71	3	71
P21	2	61	3	64	3	68
P22	2	57	2	61	2	61

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 25



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

En este aspecto de la autoevaluación de la práctica docente como observamos los titulados, en el aspecto de con qué frecuencia las realizan estas tareas tenemos un promedio del 64% son porcentajes no tan altos, el punto más bajo se refiere a evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, el analizar aspectos de situaciones educativas en contextos formales y no formales, como tareas mejor cumplidas tenemos la realización de autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia y el evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.

Para la importancia que le dan los titulados a esta tarea tenemos un promedio de 66% medianamente los titulados le dan importancia a este tipo de tareas.

Por ultimo su nivel de formacion tiene un promedio de 67%, falta mas preparacion por parte de los docentes para cumplir con la tarea de autoevaluacion de la practica docente.

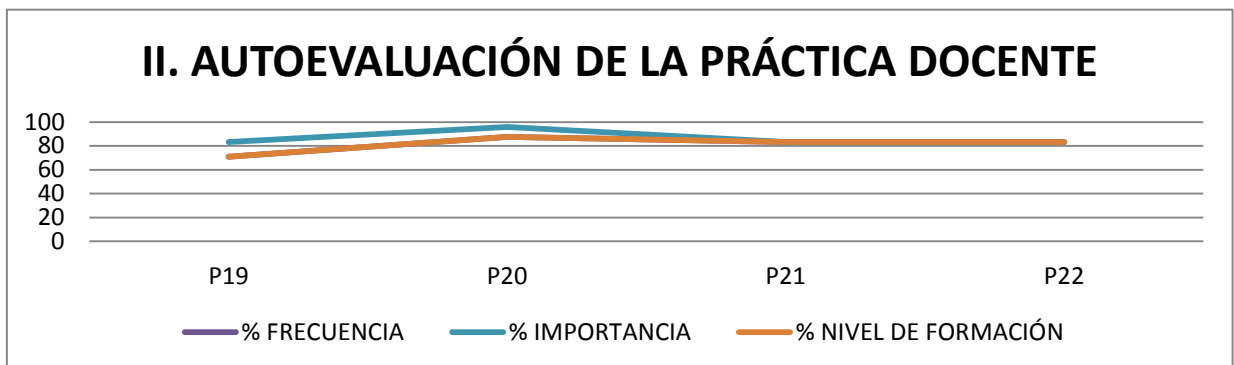
DIRECTIVOS

TABLA N° 28

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	71	3	83	3	71
P20	4	88	4	96	4	88
P21	3	83	3	83	3	83
P22	3	83	3	83	3	83

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 26



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Para los directivos la autoevaluacion de la practica docente en lo referente a la frecuencia tiene un promedio del 81% como punto mas bajo tenemos la realizacion de autoanálisis criticos de los conocimientos de la materia este coincide en el porcentaje con los titulados, en cuanto a la evaluacion de competencias adquiridas y requeridas por los alumnos el análisis de situaciones educativas y la evaluacion y redaccion de informes de la retroalimentacion de la practica educativa los directivos dan valores mas altos que el de los titulados, no coinciden en las respuestas, los directivos dan mayor valor a estas tareas, para los titulados falta el cumplimiento de estas.

Igual en lo referente a la importancia de estas tareas tenemos un promedio del 86%, para los directivos si se cumple con estas tareas y para el nivel de formacion para cumplir con estas tareas tenemos un promedio del 81%.

Los directivos y titulados no coinciden en las respuestas, los directivos valoran muy bien al trabajo del docente en estas tareas, en cambio los titulados con los valores arrojados necesitan mejorar mas estos aspectos.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

La investigación educativa, es un ámbito de conocimiento, que se encuentra en la actualidad en un momento de cambio debido al avance de nuevos sistemas de accesos e intercambio de información y al impacto de la computarización y lo que está produciendo en el modo de recopilación y tratamiento de la información.

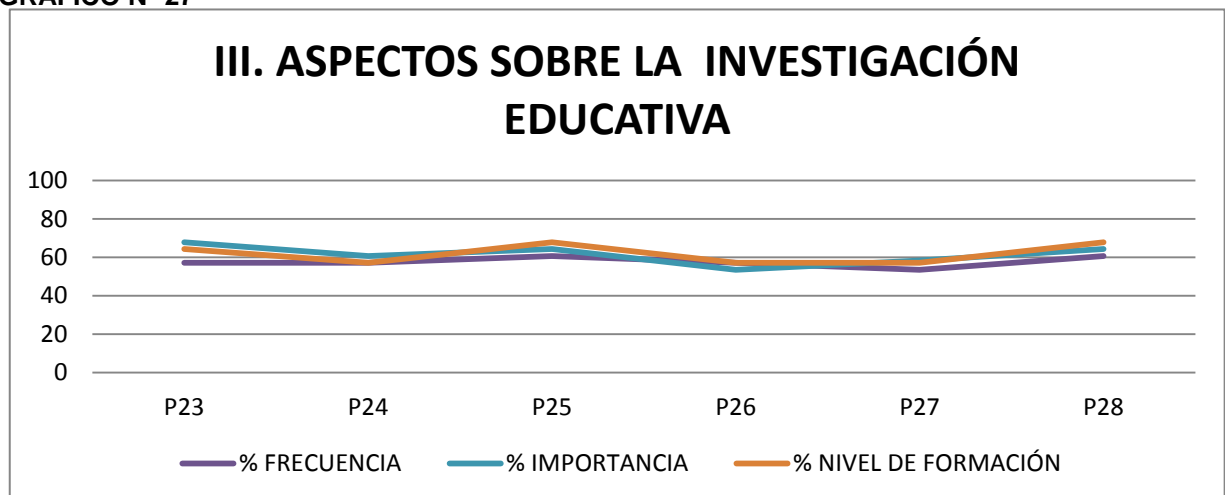
TITULADOS

TABLA Nº 29

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	57	3	68	3	64
P24	2	57	2	61	2	57
P25	2	61	3	64	3	68
P26	2	57	2	54	2	57
P27	2	54	2	58	2	57
P28	2	61	3	64	3	68

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 27



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Con respecto al cumplimiento de la investigación educativa, los titulados lo realizan con una frecuencia promedio del 58%, es un porcentaje bajo sabiendo lo importante que es para un docente la investigación educativa, se destaca como punto bajo la falta de implementación y seguimiento y evaluación de programas acciones y proyectos educativos, esta tarea se la realiza con menor frecuencia que las demás.

En importancia tenemos un porcentaje promedio más alto del 62%, un punto bajo es el de diseñar programas acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados a esta tarea se le da menor importancia.

Con relación al nivel de formación tenemos un promedio del 62%, no están muy bien preparados para participar en proyectos de investigación e innovación educativa que sobresale como un punto más bajo que los demás, también no están preparados en diseñar programas acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados este punto coincide también en la importancia como punto bajo.

Al igual que el punto bajo en importancia en el nivel de formación también falta cumplir de mejor manera esta tarea tan importante como es la de implementación y seguimiento y evaluación de programas acciones y proyectos educativos, esta tarea se la realiza con menor frecuencia que las demás este punto nos coincide también en la frecuencia de su realización.

Como conclusión tenemos que los titulados tienen que prepararse y mejorar la investigación educativa ya que esta es el proceso por medio del cual se genera o adquiere nuevos conocimientos y se perfeccionan las habilidades y saberes que ya se poseen.

Es así que se vuelve imprescindible que un docente tenga, por lo menos, un poco de formación en materia de investigación. En el caso de los docentes, la labor investigativa les permite mejorar su desempeño y estar actualizados, así como generar distintas opciones de trabajo que puedan aplicarse en algunas situaciones.

La investigación educativa contribuye al desarrollo de conceptos de enfoques y esquemas que aportan al docente, le da nuevas perspectivas para la renovación de temas.

Propicia datos para la planificación, proyectos y la toma de decisiones, les facilitara la comprensión de los factores contextuales, históricos, sociales, culturales y económicos.

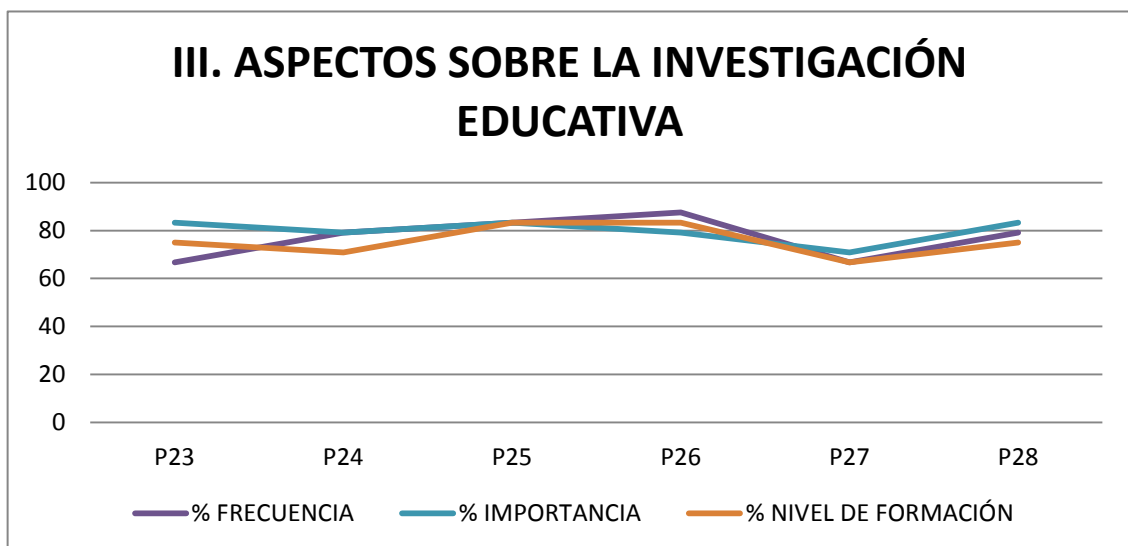
DIRECTIVOS

TABLA N° 30

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	67	3	83	3	75
P24	3	79	3	79	3	71
P25	3	83	3	83	3	83
P26	4	88	3	79	3	83
P27	3	67	3	71	3	67
P28	3	79	3	83	3	75

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 28



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Los resultados de las encuestas realizadas a los directivos de los titulados de Educación Básica con relación a los aspectos sobre la investigación educativa, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio del 77%, como aspectos más bajos tenemos el conducir investigaciones relacionadas a la labor docente, y falta de implementación, seguimiento y evaluación de programas acciones y proyectos educativos, esta coincide con la opinión de los docentes.

En cuanto a la importancia se da un promedio del 80%, de igual manera coinciden con los docentes en mejorar el aspecto de implementar seguir y evaluar programas acciones y proyectos educativos como tareas menos cumplidas.

Con referencia a su formación la investigación educativa tiene un promedio del 76%. Y como aspecto más bajo que coincide tanto en frecuencia como en importancia es la de implementar, realizar seguir y evaluar programas, acciones y proyectos educativos, que son de vital importancia para la institución, los proyectos de aprendizaje suelen favorecer las prácticas innovadoras, orientadas al futuro, y se centran en actividades y productos de utilidad social o interés para los organizadores, cabe señalar que los directivos coinciden en que falta mejorar estas tareas por parte de los docentes pero le dan mayores valores que los asignados por los titulados al cumplimiento de la investigación educativa.

No buscan sólo el aprendizaje de individuos, sino que también estimulan el aprendizaje de la colectividad u organización. Se puede tratar de un gran proyecto como la exploración del espacio o de un proyecto pequeño como la reestructuración de una plaza de juegos para niños; pueden ser proyectos de empresas o autoridades administrativas o proyectos de la sociedad civil. Es posible que tales proyectos ofrezcan en su desarrollo y utilización numerosas experiencias de aprendizaje intensivo y complejo.

Analizando los resultados de los titulados y empleadores podemos concluir que es urgente una capacitación o una formación en lo que se refiere a la investigación docente, esta tarea educativa en todos sus aspectos tanto de conducir investigaciones, participar en proyectos, diseñar programas educativos, implementar proyectos y determinar elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención necesitan ser mejoradas, tanto para titulados como para directivos esta tarea a obtenido los valores más bajos de todas las tareas analizadas.

Los directivos deben aportar con inversión para que sus docentes mejoren el aspecto de la investigación educativa frente a los cambios acelerados de conocimiento y la diversidad de paradigmas, se requiere de profesionales competentes que den respuesta a los problemas de una realidad compleja y dinámica; que adopten una actitud reflexiva y crítica con respecto a la realidad educativa y que posean idoneidad técnico-profesional para investigar científicamente esa realidad y transformarla creativamente.

Se necesita también de profesionales que se asuman como pensadores, es decir que realicen la tarea permanente de estructurar la realidad, de preguntarle y preguntarse sobre lo cotidiano y evidente, tarea ineludible para todo trabajador social.

Los profesionales de la educación deben comprometerse como investigadores de su propia práctica y reflexionar críticamente acerca de la misma para mejorarla, a través del contraste, el diálogo, el debate, la deliberación y la experiencia compartida sobre prácticas pedagógicas habituales.

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Es la manera de como los docentes intervienen o participan en las diferentes actividades ya sean estas académicas, normativas o de tipo administrativas dentro de las instituciones.

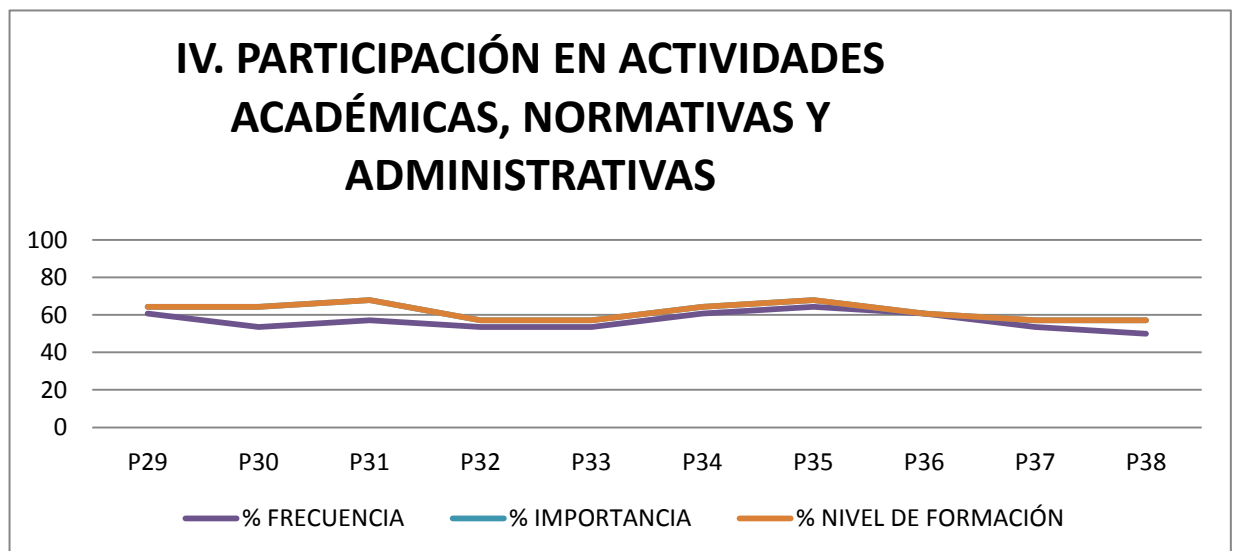
TITULADOS

TABLA Nº 31

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	2	61	3	64	3	64
P30	2	54	3	64	3	64
P31	2	57	3	68	3	68
P32	2	54	2	57	2	57
P33	2	54	2	57	2	57
P34	2	61	3	64	3	64
P35	3	64	3	68	3	68
P36	2	61	2	61	2	61
P37	2	54	2	57	2	57
P38	2	50	2	57	2	57

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 29



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados con relación a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 57%, como punto que falta reforzar es el de conocer y aplicar el código de convivencia. En cuanto a la importancia de realizar esta

tarea tenemos un promedio de 62%, con algunos aspectos a los que les dan menor importancia como el ejercer funciones administrativas, el conocer la ley, elaborar reglamentos internos y de igual manera como en la frecuencia el conocer el código de convivencia. En lo que se refiere al nivel de formación su promedio es de 62% es decir les falta más preparación, en el aspecto de participar en actividades académicas, normativas y administrativas, las tareas que falta reforzar son las mismas que se detectó en la importancia.

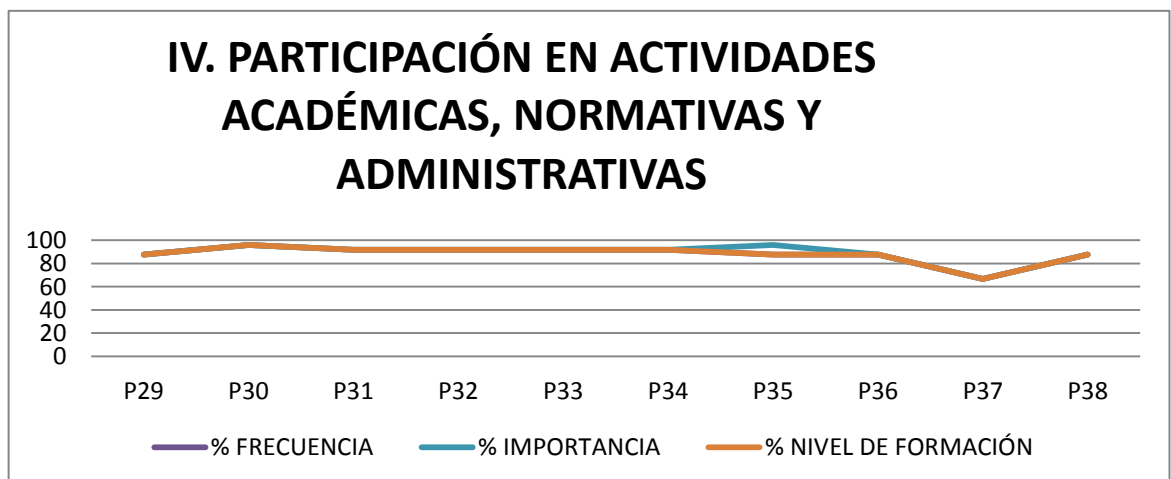
DIRECTIVOS

TABLA Nº 32

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	88	4	88	4	88
P30	4	96	4	96	4	96
P31	4	92	4	92	4	92
P32	4	92	4	92	4	92
P33	4	92	4	92	4	92
P34	4	92	4	92	4	92
P35	4	88	4	96	4	88
P36	4	88	4	88	4	88
P37	3	67	3	67	3	67
P38	4	88	4	88	4	88

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 30



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores de los titulados de Educación Básica con relación a la participación en actividades académicas, normativas y

administrativas, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 88%, notándose un valor muy bajo con relación a los demás, el de elaborar reglamentos internos de las comisiones, esta tarea la realizan con poca frecuencia, las demás tareas tiene un promedio alto y relativo.

En cuanto a la importancia se da un promedio de 89% y de igual manera se coincide con la frecuencia en valor más bajo referente a la elaboración de reglamentos internos de las comisiones no le dan tanta importancia los titulados a esta tarea según el criterio de los directivos. En lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 88% , los directivos consideran que el nivel de formación para realizar estas tareas es el adecuado, a excepción de la elaboración de reglamentos internos de las comisiones que es una tarea que se la considera a mejorar tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación.

Los directivos consideran que la mayoría de tareas con respecto a la participación en actividades normativas y administrativas si las cumplen los docentes, en cambio los docentes con sus resultados más bajos dan a entender que no están en condiciones de ejercer las funciones administrativas.

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

Nivel de integración de la comunidad, padres y/o representantes en el proceso educativo, motivado a que los mismos son los agentes que ayudan a relacionar la familia y la escuela mediante su participación activa y directa.

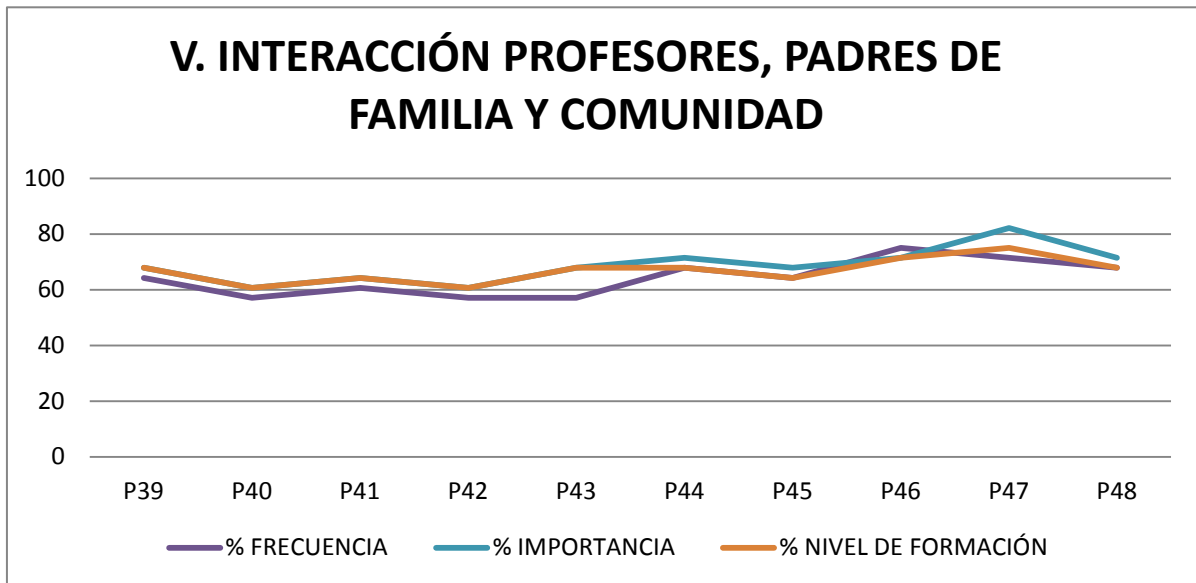
TITULADOS

TABLA Nº 33

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	64	3	68	3	68
P40	2	57	2	61	2	61
P41	2	61	3	64	3	64
P42	2	57	2	61	2	61
P43	2	57	3	68	3	68
P44	3	68	3	71	3	68
P45	3	64	3	68	3	64
P46	3	75	3	71	3	71
P47	3	71	3	82	3	75
P48	3	68	3	71	3	68

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 31



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados de Educación Básica con relación a la interacción con profesores, padres de familia y comunidad, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 64%, notándose que con poca frecuencia colaboran en programas de desarrollo, hay que mejorar la interacción con padres tanto fuera como dentro de la institución se debe realizar con más frecuencia el intervenir en la solución de conflictos familiares de los alumnos.

En cuanto a la importancia que le dan los docentes a interactuar con padres de familia y comunidad tenemos un promedio de 69%, apreciando un valor bajo de dar poca importancia a la colaboración en programas de desarrollo comunitario, las otras tareas tienen promedios de igual valor.

Su nivel de formación en cuanto a interactuar con la familia y la comunidad tiene un promedio de 67%, coincidiendo con un valor bajo tanto en frecuencia como en importancia el de colaborar en los programas de desarrollo comunitario, esta tarea hay que mejorar en los tres aspectos, otra tarea que mejorar que coincide con la frecuencia es la tarea de interactuar con los padres tanto dentro como fuera de la institución.

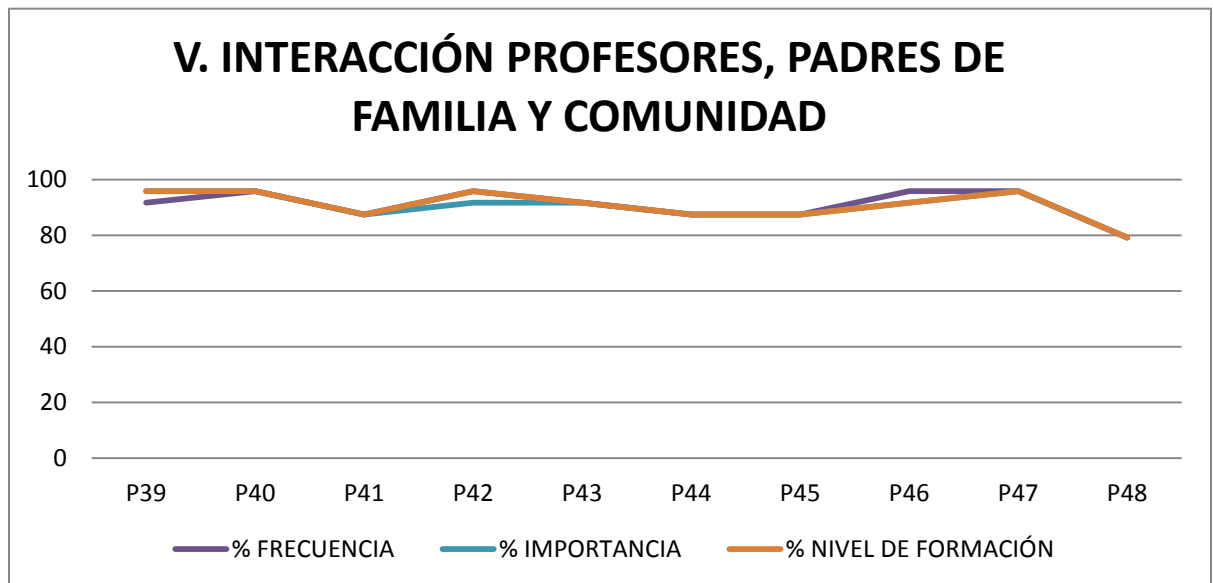
DIRECTIVOS

TABLA N° 34

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	92	4	96	4	96
P40	4	96	4	96	4	96
P41	4	88	4	88	4	88
P42	4	96	4	92	4	96
P43	4	92	4	92	4	92
P44	4	88	4	88	4	88
P45	4	88	4	88	4	88
P46	4	96	4	92	4	92
P47	4	96	4	96	4	96
P48	3	79	3	79	3	79

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 32



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores de los titulados de Educación Básica con relación a la interacción con profesores, padres de familia y comunidad, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 91%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 90%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 91%.

Tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación los empleadores respondieron que hace falta que los profesionales realicen tutorías para padres de familia, con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

En base a los resultados de los titulados y empleadores no coinciden con las respuestas relacionadas a las tareas propuestas con relación a la interacción con la familia y la comunidad, para los directivos los docentes si cumplen con estas tareas salvo la de realizar tutorías con los padres de familia, en cambio los titulados arrojan valores que hacen referencia a que cumplen estas tareas en mediano grado, les falta mejorar estos aspectos para lograr las mejores relaciones entre docentes, familia y comunidad.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

El docente por lo general, está acostumbrado a trabajar de manera individual, ya sea elaborando su programa anual de actividades, ya sea poniéndolo en ejecución. Tiene que aprender a trabajar en equipo y mejorara en todos los aspectos de la educación

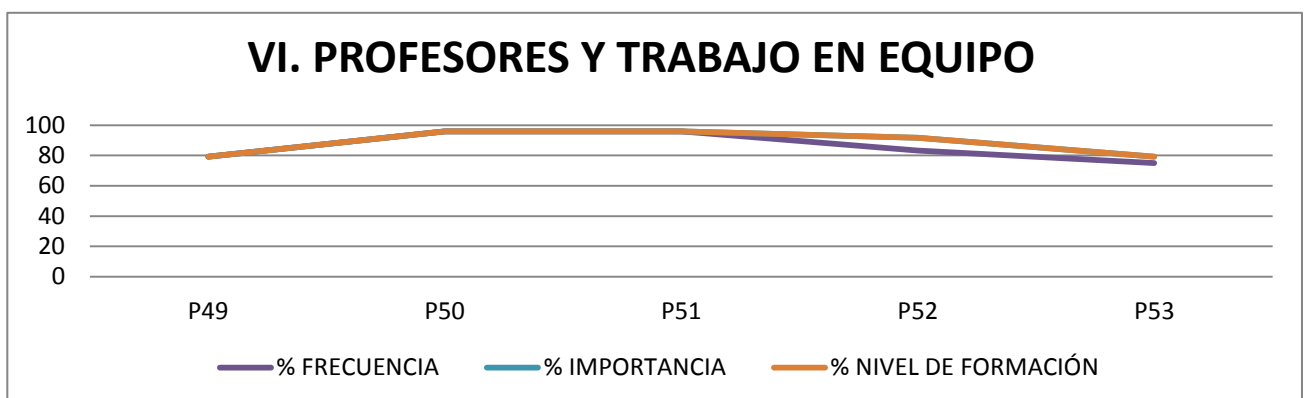
TITULADOS

TABLA N° 35

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	79	3	79	3	79
P50	4	96	4	96	4	96
P51	4	96	4	96	4	96
P52	3	83	4	92	4	92
P53	3	75	3	79	3	79

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 33



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados de Educación Básica con relación a los aspectos que demandan trabajo en equipo, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 86%, hay que mejorar en la participación de círculos de estudio.

La importancia se da en un promedio de 88%, hay que darle más importancia a realizar reuniones con otros docentes y como en la frecuencia coinciden en mejorar la participación en los círculos de estudio.

Con respecto a su formación tiene un promedio de 88%, cumplen con la mayoría de tareas menos en las que fallan tanto en frecuencia como en importancia, realizar reuniones con otros docentes y mejorar la participación en los círculos de estudio.

Para los titulados en general si cumplen con la tarea de trabajar en equipo.

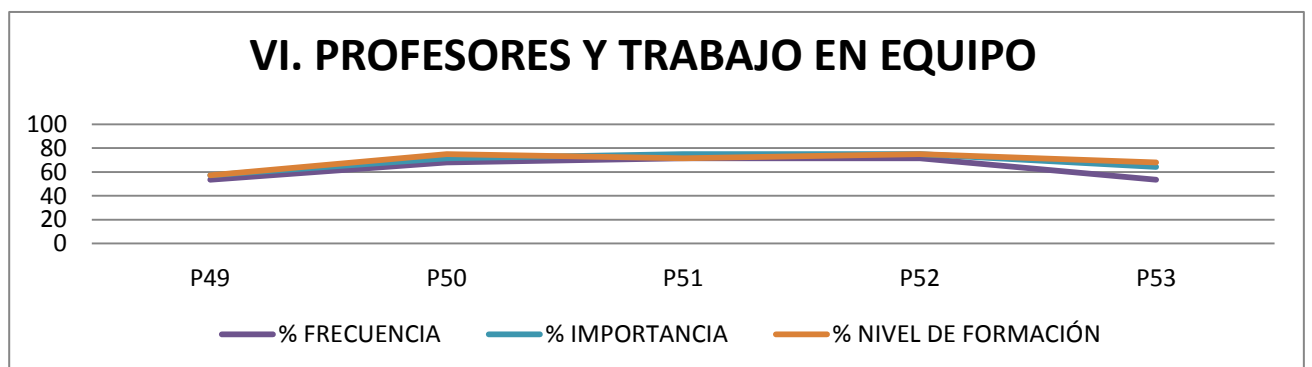
DIRECTIVOS

TABLA Nº 36

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	54	2	57	2	57
P50	3	68	3	71	3	75
P51	3	71	3	75	3	71
P52	3	71	3	75	3	75
P53	2	54	3	64	3	68

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO Nº 34



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores de los titulados de Educación Básica con relación a los aspectos que demandan trabajo en equipo, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 64%, coinciden con los docentes en realizar con más frecuencia reuniones de planificación con otros docentes, y participar en círculos de estudio, las demás tareas se cumplen pero no con los resultados esperados, los directivos evalúan estas tareas de trabajo en equipo con relación a la frecuencia de que hay que mejorar.

En cuanto a la importancia se da un promedio de 68%, se tiene que dar más importancia a las reuniones de planificación con otros docentes y el participar en círculos de estudio, coincide con lo que hay que mejorar en frecuencia y lo que manifiestan los docentes.

En lo que se refiere a su nivel de formación tiene un promedio de 69%, con un valor bajo que coincide tanto en frecuencia como en importancia como es el de realizar reuniones de planificación con otros docentes y dejar el individualismo.

Analizando los resultados de los titulados y empleadores sacamos como conclusión que ambos coinciden en los mismos aspectos que hay que mejorar y una observación importante es que en estas tareas los directivos dieron porcentajes menores a los que se observaron en los de los titulados, para estos si se realiza el trabajo en equipo, para los directivos medianamente se cumple con estas tareas.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Con el fin de afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas, los docentes de cada una de las enseñanzas deberán estar en posesión de la titulación académica y la formación pedagógica adecuada.

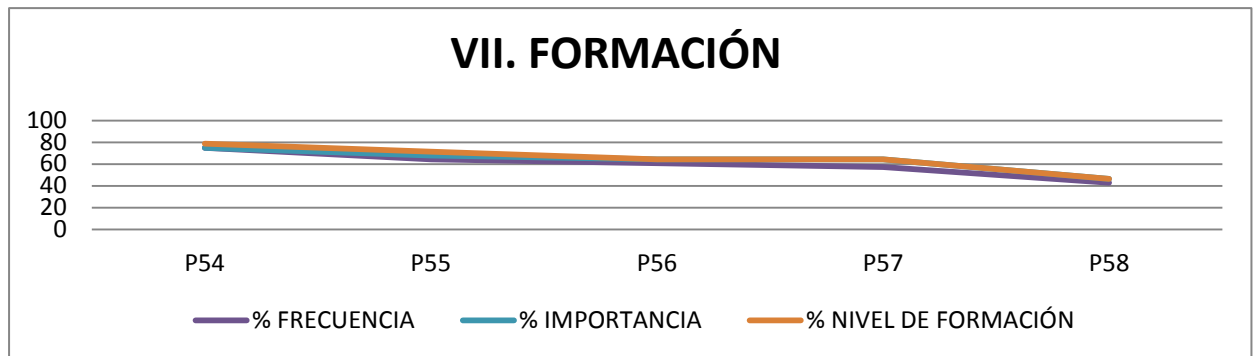
TITULADOS

TABLA Nº 37

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	3	75	3	79
P55	3	64	3	68	3	71
P56	2	61	3	64	3	64
P57	2	57	3	64	3	64
P58	2	43	2	46	2	46

Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 35



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Los resultados de las encuestas realizadas a titulados de Educación Básica con relación al nivel de formación, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 60%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 63%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 65%.

Los titulados responden que concurren con poca frecuencia a los cursos de formación y capacitación particulares, cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, así como también a los de aprendizaje de segunda lengua, igualmente en la falta de importancia y el nivel de formación para estos aspectos.

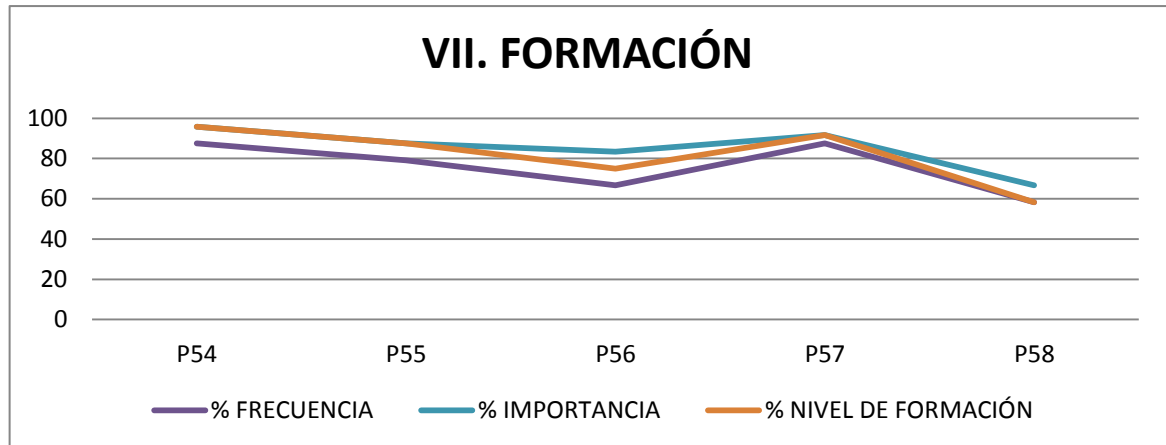
DIRECTIVOS

TABLA N° 38

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	88	4	96	4	96
P55	3	79	4	88	4	88
P56	3	67	3	83	3	75
P57	4	88	4	92	4	92
P58	2	58	3	67	2	58

Fuente:Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

GRAFICO N° 36



Fuente: Entrevista Directa
 Autora: Liliana Potosí

Los resultados de las encuestas realizadas a los empleadores de los titulados de Educación Básica con relación a los cursos de formación, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 76%, en cuanto a la importancia se da un promedio de 85%, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 82%.

Los empleadores mostraron que tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación, los titulados, tienen que asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y comunicación Tic's, para aplicación dentro del aula, así como también asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

Los datos observados indican que hace falta que los docentes reciban capacitación en actualización curricular, cursos de actualización de las tecnologías de la información y comunicación Tic's instrumentos administrativos y el aprendizaje de una segunda lengua, el nivel de formación tiene que mejorar en los tres aspectos tanto directivos como docentes coinciden en que en estas tareas les hace falta preparación y capacitación.

Es importante que los docentes estén convencidos que la labor que realizan es fundamental para el desarrollo educativo.

Para realizar la propuesta de intervención observamos que como tarea que falta trabajarla más tanto en frecuencia como importancia y nivel de formación, tanto en el aspecto didáctico como en el de formación es el de mejorar la investigación educativa, para mejorar el aprendizaje en los estudiantes y la propia preparación de los docentes.

CONCLUSIONES

- La investigación se la realiza con siete titulados (as) de edades entre los 24 años a 60 años, estudiaron 4 docentes en colegios fiscales, dos en un fiscomisional y una en una particular.
- El título de Educación Básica es el único que han obtenido, después de graduarse ninguno de los docentes ha obtenido otro título ni de pregrado ni post-grado.
- La mejor opción de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida es el ser un Docente en Educación Básica, que es para lo que se han preparado.
- Los docentes y empleadores indican que poco se realiza la tarea de actividades extracurriculares con los estudiantes.
- Los titulados de educación básica no participan en proyectos de innovación e investigación educativa.
- Existe relación entre la formación académica y la actividad laboral, la mayoría de los docentes en este caso seis, están ejerciendo la docencia y se encuentran satisfechas trabajando en el área en la que se titularon, la otra titulada tiene su negocio propio.
- La colaboración en programas de desarrollo comunitario, es una tarea que no se la cumple en la medida que se la tiene que realizar.
- Existe poca coordinación entre los docentes y los padres de familia, para lograr un apoyo en el hogar como un complemento en los aprendizajes.
- Falta de capacitación en los docentes titulados en lo que se refiere a la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares así como también en el aprendizaje de una segunda lengua.
- Para titulados y directivos las tareas docentes son muy importantes especialmente en metodología y didáctica, en la interacción con los padres de familia y el trabajo de los docentes en equipo, le dan menos importancia a la formación y a la investigación educativa.

RECOMENDACIONES

- Realizar cronogramas en la institución para que se realicen las actividades extracurriculares con los docentes para mejorar en los estudiantes el aprendizaje significativo.
- Participar y crear proyectos de investigación educativa e innovación para estar preparados con las nuevas exigencias del Ministerio de Educación y mejorar su labor profesional.
- Participar activamente los docentes en los círculos de estudio y trabajar en equipo con más frecuencia, para que mejore sus relaciones e intercambien opiniones, trabajo por el bienestar de la institución.
- Mejorar como titulados la investigación educativa que nos permite no solo generar un camino con el cual podamos analizar las necesidades que el docente tiene tanto en su quehacer dentro de su lugar de trabajo como en su progreso profesional, con el fin de mejorar la calidad educativa; si no también es una herramienta para buscar y evaluar las nuevas pedagogías, metodologías y didácticas que se forman a través de la interacción de todos los sujetos que participan en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Capacitar a los docentes titulados en lo que se refiere a la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares así como también en el aprendizaje de una segunda lengua.
- Solicitar a las autoridades cursos de formación y capacitación sobre las nuevas tecnologías de información y así mejorar la calidad del docente frente a la educación.
- Elaborar estrategias de innovación para así lograr mejorar el aspecto de la investigación educativa.

4. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema: Elaboracion de Estrategias Innovadoras para mejorar la investigacion educativa en los titulados investigados de Educacion Basica, del año 2009

4.1. JUSTIFICACIÓN

El estado ecuatoriano tiene la obligación de propiciar la investigación científica, tecnológica y la innovación, la creación artística, la práctica de deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente, y la diversidad cultural y lingüística.

La necesidad de reformar el sistema educativo para mejorar la calidad, implica necesariamente realizar acciones de innovación en la formación docente.

Los programas de formación docente deben promover espacios que permitan al docente analizar la realidad de su quehacer y realizando acciones para su transformación en donde la investigación sea punto de partida para construir y analizar teóricamente el contexto real y cotidiano del quehacer educativo, buscando las conexiones fundamentales que puedan servir para transformarla en una educación de calidad.

La validez de la propuesta se obtendrá a partir de la evaluación y seguimiento sistemático de las acciones generadas del proceso de formación- investigación.

Después de haber realizado el análisis de las encuestas, se verifica que los puntos más bajos tanto en la opinión de docentes como de los directivos tenemos que falta mejorar la investigación educativa y la propuesta va encamina en dar una ayuda de cómo mejorar esta tarea tan importante en la labor de docente.

Es muy importante que los docentes desarrollen habilidades de investigación e innovación para que tengan predisposición e iniciativas de participar en proyectos que beneficien a la institución, de la misma manera es necesario que los titulados apliquen estas estrategias dentro del aula como una herramienta para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes.

4.2. Objetivo General:

- Potenciar la investigación educativa como núcleo generador de la formación docente para mejorar el aprendizaje significativo en los estudiantes.

4.3. Objetivos Específicos:

- Seleccionar estrategias de investigación e innovación educativa para mejorar el desempeño de los docentes.
- Proponer al docente las estrategias de investigación e innovación para que sus estudiantes logren un aprendizaje significativo.
- Analizar la realidad de su quehacer y realizar acciones para su transformación en donde la investigación sea punto de partida para construir y analizar teóricamente el contexto real y cotidiano del quehacer educativo

4.4. METODOLOGIA: Matriz del marco lógico

4.4.1. Análisis de involucrados

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS					
Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Titulados	Apoyar a los estudiantes que tienen dificultades en el aprendizaje	Falta de actividades educativas extracurriculares con los alumnos	Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes para superar dificultades en los aprendizajes.	Apoyar a estudiantes con dificultades de aprendizaje.	Falta de tiempo y poco incentivo para los maestros
	Participar en la elaboración de proyectos de innovación educativa	Escasa participación en proyectos de investigación e innovación	Inmiscuir a docentes en la investigación científica, tecnológica y la innovación docente	Crear proyectos de capacitación a los docentes en los aspectos de investigación e innovación educativa.	No hay exigencia por parte de los directivos y no hay capacitación ni formación de docentes

		educativa			
	- Asistir a cursos de capacitación particulares y no solo los que propone el Ministerio de Educación.	- Poca asistencia a los cursos de formación y capacitación dictadas por instituciones particulares.	- Procurar una formación académica continua y permanente.	- Que los docentes asistan a cursos de capacitación continua invirtiendo en su propia formación	- Falta de instituciones o personas que organicen cursos para docentes, el docente
	- Contar con conocimientos curriculares y aprendizaje de una segunda lengua.	- Falta de capacitación en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, y de aprendizaje de una segunda lengua.	- Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, exigir preparación por los directivos	- Que los docentes se capaciten en conocimientos curriculares así como también reciban formación en la segunda lengua.	- quiere todo gratuito y no invierte en su formación. - Dificultad para acceder a estos cursos por falta de tiempo, dinero y apoyo institucional
Empleadores	- Que los docentes establezcan buenas relaciones con los	- No se da tutorías a los padres de familia con el objeto de	- Exigir a los docentes que interactúen con los padres de familia y que	- Los docentes tienen que mantener buenas relaciones con los padres de	- Poco interés por parte de los docentes, en involucrarse mas en los

	padres de familia para concordar su apoyo en el aprendizaje	lograr un apoyo adecuado en el hogar.	se promuevan buenas relaciones.	familia por el adelanto del estudiante	asuntos de sus estudiantes.
	-Participación de los docentes en proyectos de innovación e investigación educativa.	-No hay propuestas voluntarias de los docentes en proponer un proyecto de investigación e innovación	-Exigir a los docentes a presentar por lo menos un proyecto al año de investigación e innovación involucrando a la comunidad educativa	-Presentar y aplicar los proyectos que van a proponer y hacer que los estudiantes participen activamente de los proyectos	-Falta de decisión de las autoridades en plantear la realización de proyectos por parte de los docente.
	-Que los docentes estén preparados para elaborar instrumentos curriculares así como su formación en la segunda lengua	-Falta de capacitación en la Elaboración de instrumentos curriculares, así como también a los de aprendizaje de segunda lengua.	-Dirigir controlar e implementar programas académicos e incluir en el currículo la enseñanza de al menos una lengua ancestral.	-Que los docentes estén preparados y predispuestos a aprender.	-No existe la presión por parte de la institución educativa, y hay poca iniciativa por parte de los docentes.

4.4.2. Análisis de problemas



4.4.3. Análisis de objetivos



4.4.4. Análisis de estrategias



4.5 Plan de acción (etapa de planificación)

4.5.1. Matriz del marco lógico

Resumen Narrativo	Indicador Verificable	Medios o fuentes de verificación	Supuestos
<p>FIN Los docentes mediante capacitación en investigación logren aprendizajes significativos en los alumnos</p>	<p>Mejorar la preparación de los docentes.</p> <p>Aplicar estrategias dentro del aula</p>	<p>Mejorar la actuación dentro del aula</p> <p>Lograr aprendizajes significativos de los estudiantes</p>	<p>Participación activa de docentes</p> <p>No colaboración de o los compañeros docentes en participar en cambiar estrategias para el aprendizaje.</p> <p>Estudiantes creativos y dinámicos</p> <p>Falta de interés y motivación de los estudiantes.</p>
<p>PROPOSITO Desarrollo de destrezas en los docentes para que apliquen la investigación e innovación en la institución y en el aula.</p>	<p>Que el docente realice investigaciones e innovaciones</p>	<p>Registro de investigaciones</p>	<p>Innovación constante en el docente</p> <p>Que los docentes no se preparen constantemente, ni le den importancia a la investigación.</p>
<p>COMPONENTES RESULTADOS Fortalecimiento del aprendizaje cooperativo, crítico y reflexivo</p>	<p>Docentes trabajando en aulas dinámicas y estudiantes creativos, realizando actividades de investigación en tiempos definidos</p>	<p>Estudiantes con más empeño y dedicación en sus tareas.</p>	<p>Que los docentes apliquen los conocimientos adquiridos que el docente no cumpla con sus compromisos</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES -Capacitación en proyectos de Investigación e innovación</p>	<p>-Contratar un experto en el tema para que capacite a los docentes.</p> <p>-Participación en la feria de ciencia y tecnología de la institución.</p>	<p>Económicos</p>	<p>Esperamos tener el presupuesto</p>

4.6. Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Fecha de inicio	Fecha de Finalización	Presupuesto
Docentes activos y dispuestos a colaborar en la presentación de proyectos innovadores	Al finalizar un bloque presentar un proyecto de investigación en un tema interesante y llamativo	Realizar una campaña de difusión en donde se destaque la importancia de la investigación e invitar a todos a participar en la elaboración de proyectos educativos	Proyectos propuestos por parte de docentes con sus estudiantes	10/06/2013	15/07/2013	50
Tener docentes creativos con nuevas habilidades y destrezas	Capacitaciones de investigación educativa que promoverán un pensamiento crítico e innovador	Creación de una feria de ciencia y tecnología	Exposición de trabajos de investigación y tecnología	15/01/2014	15/02/2014	300
Se espera que los docentes apliquen prácticamente las estrategias adquiridas para el beneficio de la institución educativa y de su alumnado.	Cooperación de los docentes en la elaboración de proyectos de investigación e innovación educativa y aplicación dentro del aula de clases	Presentación de los proyectos realizados dentro y fuera de aulas	Registro de participación Trabajos de los alumnos	25/02/2014	30/04/2014	200

4.7. Bibliografía de la propuesta

- Alonso Tapia, (2005). Motivación para el aprendizaje: desde una perspectiva de los alumnos. En: La orientación escolar en centros educativos. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid: MEC. p: 209-242
- DÍAZ BARRIGA, Ángel, (1990). Investigación educativa y formación de profesores. Contradicciones de una articulación, Cuadernos del CESU, núm. 20, UNAM, 1990.
- Marcelo, C. (Diciembre, 2008). Los comienzos en la docencia: Un profesorado con buenos principios. Revista de currículo y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/recfpro/rev131ART3.pdf>.
- Moreno, M. (2000). Formación De Docentes Para La Innovación Educativa. Recuperado el 10 de Agosto de 2013.
- Pozo y Monereo, C. (2000): “El aprendizaje estratégico. Enseñar a aprender desde el currículo”, Aula XXI, Madrid.
- Richards, J. (1996): “Reflective Teaching in Second Language Classrooms”. Series Editor Jack C. Richards. CUP. Cambridge.
- Raichman, S., Sabulsky, G., Totter, E. (Coords.), Orta, M., Verdejo, P. Estrategias Para El Desarrollo De Innovaciones Educativas. Recuperado el 10 de Agosto de 2013.
- Weller, J. (Marzo, 2006) Inserción laboral de los jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Paginas de Internet

- Duhalde Ángel. Investigación educativa popular[1]. Marzo de 2004, URL:www.eleducador.com/.../home/chile/seccprincipales/publicaciones/revnodosynudos/16/inter/

BIBLIOGRAFIA

- Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C.J., Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Madrid: ANECA.
- Ávalos, B (2009): "La inserción profesional de los docentes", Revista de Currículum y Formación del Profesorado, Vol. 13, Núm. 1, España, Edición Universidad de Granada.
- León Mauricio. (2012). Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del Profesorado.
- Weller, J. (Marzo, 2006) Inserción laboral de los jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Linografía

- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Ávalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deudapendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

<p>OBJETIVO:</p> <p>El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.</p>
<p>INSTRUCCIONES:</p> <p>Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).</p>

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

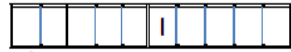
10. ¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR?:

--

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

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

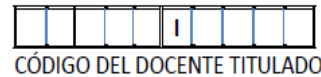
--

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

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

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)

ESCUELA: UNIDAD EDUCATIVA FISCOMIACIONAL SANTA MARÍA GORETTI

LIC.GEORGINA MAGDALENA MACIAS TUAREZ



ESCUELA: CORPORACIÓN MISIÓN SAN LUCAS

JAVIER NESTOR GOMEZ VERGARA



ESCUELA GENERAL DE EDUCACIÓN BÁSICA “CRECIENDO AL FUTURO”

PRECIADO ADUM RITA VIRGINIA



RECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO TULCÁN
EDGAR CRUZ MARTÍNEZ



ESCUELA "SAGRADO CORAZÓN DE JESUS"
LUCIA GABRIELA CIFUENTES ZAMBRANO



ESCUELA: GRANCOLOBIANA
LICENCIADA DORIS YASMIN ALMEIDA ROSERO



NO TRABAJA
LIC. VERÓNICA BENAVIDES



Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



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

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

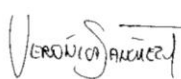

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;

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



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

De mi consideración:

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

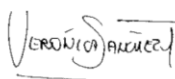

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;

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