



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

## **AREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICAS**

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

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.**

Autora: Jaya Campoverde, Lorena Elizabeth

Directora: Salinas Erreyes, Inés Paulina, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO CELICA**

2013

## **CERTIFICACIÓN**

Mgs.

Inés Paulina Salinas Erreyes.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

### **CERTIFICA:**

Que el presente trabajo, denominado “ Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por la profesional en formación Jaya Campoverde Lorena Elizabeth, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo **Jaya Campoverde Lorena Elizabeth** declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales” .

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

f.....

JAYA CAMPOVERDE LORENA ELIZABETH

110441372-7



## DEDICATORIA

En agradecimiento a Dios, a mis padres Martha y José, a mis hermanos, a mi hijo Jacdy Josué que ha sido el motor que impulsa mis metas, sin los cuales no hubiese sido posible la realización de este trabajo.

A todos los maestros que me impartieron sus conocimientos, en estos tiempos difíciles; a todos ellos que con cariño me apoyaron para hacer realidad una meta más en mi vida.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios y a la **Universidad Técnica Particular de Loja**, por haberme permitido obtener nuevos conocimientos, por enseñarme el ideal máspreciado que es la formación integral como entes útiles para la sociedad.

A todas las personas que participaron en la elaboración de este trabajo de titulación y a las Instituciones Educativas que me colaboraron para poder cumplir a cabalidad con el mismo.

A todos los docentes que participaron en la “ Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” , por la colaboración prestada para el desarrollo del presente trabajo de titulación.

A todos

MUCHAS GRACIAS!!!

## INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFI	3
1.1. El debate sobre las competencias	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España	8
1.3. La inserción profesional de los Docentes	10
1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.	12
1.5. Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente	14
1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias	16
1.7. Inserción laboral de los Titulados universitarios	18
1.8. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	20
1.9. Inducción Profesional Docente	22
1.10. Los “ nuevos” Docentes y la Docencia	24
2. METODOLOGÍA	6
2.1. Diseño de la investigación.	26
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	26
2.2.1. Métodos.	26
2.2.2. Técnicas.	26
2.2.3. Instrumento.	26
2.3. Preguntas de investigación.	27
2.4. Contexto.	27
2.5. Población y muestra (análisis)	27
2.6. Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos.	27
2.6.1. Humanos.	27
2.6.2. Institucionales.	28

2.6.3.	Materiales.	28
2.6.4.	Económicos.	28
2.7.	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.	29
3.	INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADO	26
3.1.	Características de los titulados individuales, académicas y laborales	30
3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	30
3.1.2.	Características académicas de los titulados	33
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.	36
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.	40
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado y del empleador.	40
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	40
3.3.	Valoración docente de la profesión:	41
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	41
3.4.	Satisfacción docente	42
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	43
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	43
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	44
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	44
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	45
3.5.5.	Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado	46
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	46
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado	47
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
4.1.	CONCLUSIONES	48
4.2.	RECOMENDACIONES	50
5.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	48
TEMA:	CAPACITACIÓN DE DOCENTES EN EL IDIOMA INGLÉS	51
5.1.	JUSTIFICACIÓN:	51
5.2.	OBJETIVOS:	52

5.2.1. Objetivo General:	52
5.2.2. Objetivos específicos:	52
5.3. METODOLOGÍA: Matriz del Marco lógico	52
5.3.1. Análisis de involucrados	52
5.3.2. Análisis de problema:	53
5.3.3. Análisis de objetivos	54
5.3.4. Análisis de estrategias	55
5.4. PLAN DE ACCIÓN	56
5.4.1. Matriz de marco lógico	56
5.5. RESULTADOS ESPERADOS	57
5.6. BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA	58
5.7. ANEXOS DE LA PROPUESTA	59
6. BIBLIOGRAFIA	51
7. ANEXOS	68

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación es denominado " Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" , fue realizado en algunos lugares fronterizos de la provincia de Loja, a siete tituladas de la UTPL durante los años 2007 a 2012 y a sus empleadores.

A partir de las muestras de tituladas y sus empleadores se logró verificar la información necesaria para establecer si se encuentran actualmente o no ejerciendo en la profesión en que se titularon. Para la investigación de campo fue necesario emplear dos cuestionarios tanto para titulados como para Directivos/ empleadores.

Luego del análisis de los datos y del trabajo institucional se pudo concluir que la mayoría de titulados se encuentra laborando en el ámbito en el cual obtuvieron su formación universitaria, mientras que una minoría no labora como docente, además se puede aludir que hace falta preparación en cuanto al aprendizaje de inglés, área que hoy en día es muy importante para impartirla a los estudiantes.

Palabras claves: Inserción laboral, docencia, propuesta de intervención.

## ABSTRACT

This research work is called "proposal of educational intervention on the basis of the case study in the bachelor of education sciences in the mention of Basic Education from the Technical University of Loja", was carried out in some border places of the province of Loja, seven graduates of the UTPL during the years 2007 to 2012 and to their employers.

From the samples of graduates and their employers are able to determine several informational necessary for establishing whether or not currently practicing in the profession in which you graduated. For the field research was necessary to use two questionnaires for both graduates as for managers/employers.

Following the analysis of the data and the institutional work was not possible to conclude that the majority of graduates are found working in the field in which they gained their university education, while a minority not working as a teacher, you can also mention that preparation is needed in regard to the learning of English, area which today is very important for junior students.

Keywords: job placement, teaching and of Intervention Proposal.

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación denominado “ Propuesta de intervención educativa

a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, tiene como finalidad verificar la inserción profesional de sus titulados de Ciencias de la educación mención Educación Básica durante los años 2007 a 2012, por tal motivo se ha realizado el trabajo con las diferentes docentes en distintas instituciones educativas y empresas en las cuales se encuentran laborando.

Se ha hecho investigaciones sobre la problemática de la inserción laboral de los titulados de la UTPL en el año 2011, en todo el país; así mismo se viene investigando por medio de otras instancias sobre la inserción laboral, no solo de docentes sino en todas las profesiones.

El presente trabajo es de mucha importancia porque permite obtener información sobre la inserción laboral de los titulados de la UTPL, y la necesidad de algunos de ellos en cuanto a la inserción en su carrera; así mismo de la calidad de enseñanza que se está impartiendo a los estudiantes en la actualidad; esta investigación servirá para que los futuros profesionales puedan conocer a fondo como ingresar en el mundo laboral para el cual se están preparando y busquen actualizarse cada día, mejorar las destrezas y capacidades para de esta manera brindar una educación de calidad.

Este trabajo resulta interesante ya que se determina la inserción laboral de los titulados de la UTPL, y con ello mejorar su inclusión laboral, mediante la debida capacitación que tenga como resultado un mejor servicio docente. La investigación de esta temática resulta interesante, era necesaria y lo seguirá siendo en un futuro para obtener datos más precisos y llegar a las necesidades propias de la labor docente.

- ✓ Realizar una propuesta de intervención educativa a partir de estudios de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- ✓ 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 éstos y sus empleadores.

- ✓ Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y sus empleadores.
- ✓ Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y sus empleadores.

Estos objetivos se lograron gracias a la colaboración de cada una de las tituladas así como de sus empleadores, que con la ayuda de encuestas y entrevistas se ha podido evidenciar que la mayoría de las tituladas ejercen la labor docente; a pesar de las dificultades que se presentaron se logró recabar la información acerca de la formación e importancia que los titulados y sus empleadores dan a su labor.

Las encuestas y entrevistas que se aplican en esta investigación han sido cuidadosamente revisados utilizando los métodos cualitativos y cuantitativos con la finalidad de una mejor comprensión tanto para titulados como sus empleadores o directores; los temas aquí tratados son los que en la práctica diaria se realiza, todos ellos actuales a las disposiciones vigentes en el país.

El problema fundamental se centra en la necesidad de conocer:

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

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

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

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

La inserción laboral hoy en día es un tema relevante, muchos autores hacen alusión a esto, especialmente en cuanto a la docencia, y es que no solo se trata de un simple trabajo si no de la educación que en la actualidad es de vital importancia, y debe ser de calidad.

Considero que el trabajo elaborado a lo largo de esta investigación forma un valioso aporte para quienes tengan la oportunidad de leerlo y servirá de referente para futuras investigaciones que se realicen.

## **1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFI**

## 1.1. El debate sobre las competencias

### **Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.**

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

En la sociedad actual, es difícil acceder a un trabajo digno, el problema del empleo juvenil, que ha arruinado a las generaciones de jóvenes que se han ido incorporando al mercado de trabajo durante las últimas tres décadas, no parecía resolverse con la adquisición de una mayor formación académica; la enseñanza universitaria que antes era lo esencial para conseguir un trabajo, hoy en día, ha cambiado la situación, por cuanto se necesita experiencia, destrezas, cualificaciones, competencias cosa que la mayoría de titulados no tienen, pues una vez que salen de las universidades es difícil tener experiencia, sólo se tienen conocimientos pero no práctica.

Las universidades a partir de la década de los setenta han cambiado su forma en cuanto a la enseñanza, es que antes se centraba en una enseñanza paulatina, hoy en día los medios, la tecnología, los gobiernos y en sí autoridades hacen que la educación superior vaya a un ritmo acelerado y superficial, por otra parte la juventud también va cambiando, si antes acudían a una biblioteca en busca de información, ahora lo hacen mediante internet, y esto ha hecho que la educación se vuelva superficial y precipitada.

Es contradictorio los comentarios que se escuchan a diario por titulados y empleadores, ideas que apuntan a desvalorizar la educación, la juventud se prepara en los centros universitarios que imparten conocimientos pero no experiencia, destrezas, capacidades para desenvolverse en un trabajo, razón por la cual muchos optan por trabajar en otros empleos que no se relacionan a su especialidad, o muchas veces solo optan por una tecnología y así se dedican a un empleo más rápido aunque con salarios mínimos.

La juventud requiere de las universidades una participación en los procesos de enseñanza, es que no deben limitarse en la transmisión del saber, así como también incorporar al estudiante en la sociedad, sin poner trabas para que se desarrolle íntegra y profesionalmente acorde a las especializaciones de cada individuo.

La juventud no solo debe estar a expensas de los maestros, sino más bien indagar, investigar y autoformarse emocional y psicológicamente, ya que de esto también depende la inserción al trabajo; con la tecnología en la actualidad es más fácil que vayan auto-educándose, pero siempre enmarcados en un buen objetivo.

El aprendizaje debería basarse en que los gobiernos inviertan más en la formación educativa, ya que varias instituciones son privadas y existen jóvenes que no pueden acceder a ellas por la escasez de dinero; las instituciones superiores se han vuelto como un mercado en donde los jóvenes son los compradores y los maestros los vendedores, todo esto se ha vuelto un caos que está clasificando a nivel global la educación, se está excluyendo en cuanto a la separación o sectorización.

Hoy en día y con la creciente tecnología para la difusión del conocimiento se da esfuerzos por fomentar la valorización del conocimiento a nivel global, se necesita la cooperación de todos para obtener mejores resultados laborales y calidad de la enseñanza que es de vital importancia para el desempeño de cualquier cargo y sobretodo sabiendo que la educación es la base fundamental para el progreso de los pueblos; las becas no son en muchos casos una buena opción ya que para acceder a ellas hay que cumplir con varios requisitos y así mismo no son remuneradas o si lo son es en una mínima cantidad, cosa que no conviene a los universitarios, o en ciertos casos no están acorde a las demandas laborales de su país.

No solo está en salir apresuradamente de la universidad para conseguir un trabajo, sino que a los conocimientos adquiridos ponerlos en práctica, sea cual fuere la especialización obtenida; así mismo se debe diseñar algunas estrategias que garanticen a los estudiantes obtener conocimientos y destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias, que estén acorde al trabajo o cargo a desempeñar.

En el mercado de trabajo a más de la experiencia se requiere de disciplina y moralidad, ser responsable en cada acto que realiza o desempeña, porque al parecer en el mundo en que estamos inmersos no se está dando valor al comportamiento en la juventud, los jóvenes únicamente quieren ejercer una labor en la que no demande de esfuerzo, y tampoco ser controlados.

Para algunos empresarios no solo está es formación lo que necesita un profesional, sino tener una actitud ética de trabajo enmarcada en el respeto y responsabilidad frente a los demás y al cargo que le han confiado, porque si el profesional no tiene estos aspectos difícilmente conseguirá insertarse al mercado laboral.

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

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

La juventud en la actualidad por desconocimiento y la poca valoración a las nuevas competencias profesionales en el mercado laboral tienden a estar desempleados; es necesario la actitud, la flexibilidad, la innovación o aprendizaje continuo; la opción de los nuevos titulados es la empresa y otros optan por el autoempleo, pero no solo esto depende de la formación recibida en las universidades sino también de la calidad de educación y vida que llevan los jóvenes dentro de sus hogares.

Varios de los titulados años atrás están satisfechos de la enseñanza recibida en su época, para acceder a un puesto laboral anteriormente no sobrepasaba los 12 meses, mientras en la actualidad no se puede decir lo mismo, pues resulta dificultoso conseguir un empleo, las empresas requieren de sus empleados experiencia; pero un recién graduado no tiene experiencia y peor si no le dan oportunidad de demostrar sus conocimientos, entonces cómo insertarse en el mundo laboral, si no existe la posibilidad de hacerlo.

Es muy importante tener conocimiento sobre informática e idiomas, especialmente en inglés por ser considerada la segunda lengua a nivel mundial, ya que en parte sería la clave para poder conseguir un empleo, con la creciente tecnología a nivel global es indispensable para la juventud tener estos conocimientos que no dificulten, ni sean un obstáculo para conseguir insertarse en el mercado laboral.

La universidad y el conseguir un trabajo luego de haberse titulado son retos que el nuevo profesional debe enfrentar, porque cada vez se vuelve más extenso el puente que une a éstos, y de ésta manera sienten que lo aprendido queda únicamente en teorías o papeles y no se muestra la aplicabilidad de los conocimientos, hace falta la práctica porque solo así podrán obtener un trabajo digno y acorde a sus expectativas y titulación.

La situación laboral en diversos países varía por cuanto la enseñanza universitaria no es la misma, existen jóvenes profesionales que han estudiado en otros países y al llegar al suyo se les dificulta conseguir un empleo, por motivo que no existe un trabajo afín a la especialidad obtenida, o si lo encuentran es con un mínimo salario. Otro problema para la inserción es que existe aún la demanda por esfuerzo físico, capacidad intelectual y por clases, es decir perdura en la actualidad la desigualdad de oportunidades.

La finalización de una carrera universitaria conlleva a proyectarse hacia un futuro en el cual el nuevo profesional tiene que estar psicológicamente bien formado para enfrentarse a un nuevo reto que es la inserción al mercado laboral, así como también tiene la desventaja de ser nuevo en su profesión y quizá con suerte podrá conseguir un trabajo afín a su titulación, caso contrario debe conformarse con un trabajo que no tiene relación a su profesión, y así adquirir experiencia; porque como recién titulado tiene el temor, el desconocimiento, la impericia que le hacen sentirse inseguro frente a lo que está haciendo en su labor como empleado.

Los jóvenes deben aprovechar al máximo todo momento para la superación personal, la excesiva teoría, significación de una parte básica de la formación recibida, carencia en enseñanza de idiomas, incompetencia por parte del profesorado, entre otros, son aspectos negativos de la educación universitaria en España y que están afectando a los nuevos egresados, el conocimiento no solo debe estar basado en teoría, porque a más de la teoría lo que hace al titulado aprender es la práctica y con ella debe ir afianzando sus conocimientos y así adquirir experiencia.

La experiencia es un elemento importante para la inserción laboral, pero si no se permite demostrar lo aprendido, entonces difícilmente se puede conseguir un trabajo, es incoherente, sino dan oportunidad de demostrar las capacidades de los jóvenes en el mundo laboral, no se puede adquirir la experiencia que tanto solicitan las empresas, de esta manera entonces cada vez existirán más desempleados que por falta de oportunidades se quedan sin trabajar.

Mientras la juventud tiene su punto de vista frente a la inserción laboral, los empleadores por su parte aluden que la edad es un factor muy importante dentro del mercado laboral, pues si un joven ingresa a una empresa a trabajar pueden irle formando a su manera, en cambio no ocurre con una persona de edad avanzada o adulto, que es dificultoso que se adapte a las expectativas del trabajo, la titulación en diplomado y licenciatura es otro factor que se identifica para la inserción, porque sea cual fuera su titulación realizan el mismo trabajo, lo que les diferencia es el salario. El aprendizaje de otros idiomas entre ellos el inglés es valorado por la empresas, un joven que tenga conocimiento de idiomas tiene facilidad de insertarse en un trabajo; pero es que en algunas universidades no exigen este aprendizaje y esta carencia es percibida como una de las mayores de los titulados.

Para quienes estudian una carrera universitaria con vocación es fácil insertarse profesionalmente, que quienes solo cursaron unos ciclos de universidad; para lograr

conseguir un trabajo en la actualidad se necesita de estudios de tercer nivel, es por ello que la educación cada vez se vuelve accesible para todos.

### **1.3. La inserción profesional de los Docentes**

(Avalos, B., 2009)

En los primeros años de trabajo, un docente pueden concebir de diversos modos el compromiso adquirido en que está inmerso, como nuevo en su labor, el docente debe enfrentarse a una serie de responsabilidades, con padres de familia, estudiantes, compañeros y comunidad en general, en donde él es el centro de atención, es por ello que la tarea docente es muy distinta a las demás profesiones, porque en ésta el docente nuevo está es desventaja frente al resto y para su inserción requiere de muchas destrezas, capacidades, aptitudes y sobre todo amor al trabajo.

Cada docente nuevo en el trabajo enfrenta situaciones distintas y de diferente índole, la forma como cada docente novel enfrenta la enseñanza no es la misma de un lugar geográfico a otro, de una cultura a otra, el nuevo docente debe adaptarse a las circunstancias conforme pase el tiempo, no siempre será bien recibido por sus compañeros, y comunidad en general, porque, como en todo existen las riñas, los enfrentamientos, que deberá superarlos para continuar con el ejercicio docente.

La introducción de exámenes nacionales con resultados públicos y que la prensa transforma en ranking de centros escolares, favoreció la división de escuela y maestros; frente a esto se alude que no precisamente una escuela privada es mejor que una pública, en una escuela pública los estudiantes son de clase media y baja, por ende están más dispuestos a trabajar con todo tipo de material y especialmente en el medio; cosa que no ocurre con los de escuelas privadas ya que son más estimados.

Ser un docente novel, no es sinónimo de tener menos estudiantes, al contrario debe ejercer las mismas funciones que un profesor con experiencia, así como tampoco es recibir el curso más difícil o abusar en cuanto a las labores educativas, porque el novel irá aprendiendo conforme pase el tiempo y así adquirir nuevos conocimientos y adaptaciones al trabajo.

Se limita demasiado a los docentes, la educación que reciben en las universidades es distinta para cuando ellos se insertan en su labor, deben continuar estudiando, actualizarse constantemente, porque lo que aprendieron en su época ya está caduco. Así mismo se menciona que un docente nuevo está expuesto al rechazo, porque no siempre habrá buena

acogida a su persona, todo depende del docente nuevo, sobretodo tener carácter y amor a lo que es su profesión, ya que de esto depende el continuar o rechazar su trabajo, porque existirán compañeros egoístas así como también encontrará otros que le brinden apoyo y le muestren el camino a seguir dentro de su labor.

Los programas de formación inicial son débiles en América Latina y en otros países del mundo, lo que hace mención que el docente novel no inicie en forma íntegra. Los países con menos recursos no siempre están en capacidad de rebajarle la carga horaria a un docente novel, simplemente le asignan el lugar de trabajo al que debe acudir y las funciones que debe cumplir, porque no siempre habrá un tutor que le guíe en su labor.

Se presume que el docente nuevo es experto, y si no lo es, la culpa es suya o tal vez de su formación, y él tiene que ver cómo se las arregla; otra etapa es que por ser nuevo necesita un trato especial, y algún profesor que le oriente en sus dudas, así mismo la inducción es una decisión clave dentro de la formación docente, porque a medida que transcurre el tiempo se determinará si el nuevo profesor cumple con los requerimientos para acceder y asumir a nuevas responsabilidades y funciones.

Existen alternativas para los docentes nuevos, que si tienen alguna dificultad en su labor deberían reunirse en su distrito juntamente con algún mentor o tutor para que aclare las dudas o explique en lo que tiene dificultades, no sin antes llevar un registro en el cual conste el modo en cómo resolvieron o trataron de resolver dicho inconveniente, para de esta manera el mentor pueda colaborar con ideas a dar solución a los inconvenientes que tiene el nuevo docente.

Así como los docentes nuevos pueden encontrar apoyo en otros maestros dispuestos a facilitarles ayuda, no es difícil pensar que las autoridades del centro escolar en el que laboran, podrían facilitar el apoyo por medio de conocidos o compañeros del mismo establecimiento; empero es necesario que al nuevo se le permita más tiempo para preparar sus clases, adaptarse con los estudiantes, padres de familia y comunidad en general; así mismo alguien quien le oriente y le haga ver qué cosas están deficientes y debe superarlas para mejorar su rendimiento profesional, estos e para beneficio personal, profesional y por ende educacional.

Para que todo esto funcione muy bien es indispensable que se vea al nuevo maestro desde una perspectiva diferente, cómo alguien con entusiasmo y motivación, que quiere brindar todo de sí para el buen desempeño educativo, con errores y aciertos que a medida que transcurre el tiempo los irá corrigiendo hasta volverse un experto en la enseñanza. Con la finalidad que en ocasiones él también pueda brindar apoyo a otros de su misma condición

#### **1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.**

(Ministerio de Educación, 2012)

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber injustificable del Estado, ésta debe ser de calidad; la calidad educativa es en cuanto a la inclusión e igualdad de oportunidades para todos, así como también cabe mencionar que la educación a medida que transcurre el tiempo irá teniendo cambios, la educación ecuatoriana hoy en día presenta varios cambios, es por ello que no se debe permitir que ningún niño se quede en casa sin estudiar.

Para establecer una educación de calidad, necesitamos identificar primeramente qué sociedad queremos tener, y qué es lo que vamos a hacer para conseguirlo, agregando a esto se menciona que para tener una educación de calidad se necesita la igualdad de oportunidades y acceso a educación para todas las personas, manifestando que los principales actores son los docentes y estudiantes, en los que se debe poner mayor énfasis para la enseñanza aprendizaje.

Con las nuevas reformas de educación los estudiantes alcanzarán los aprendizajes deseados porque habrá mejor organización, normas a las cuales debe regirse un docente y sobretodo educar en la práctica de valores, en el respeto a la diversidad cultural, étnica y de nacionalidades, se debe aprovechar para explotar al máximo las capacidades y potencialidades de cada uno de los estudiantes y de esta forma tener una sociedad próspera; los docentes se deben capacitar constantemente, solo así se puede dar una educación de calidad, con conocimientos nuevos y aplicando la tecnología.

Los estándares de Gestión Escolar son muy importantes dentro de la educación porque en ellos interactúan maestros, estudiantes, padres de familia y comunidad en general; lo que permitirá a afianzar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, para manejar de una mejor manera los conflictos, liderar al grupo y sobretodo trabajar en equipo. Así cada institución educativa al tener su realidad propia, establecerá acciones y planes de mejora necesarios para la buena formación.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características de un docente de calidad, que a más de ser un maestro debe ser un amigo de los estudiantes, que de oportunidades de aprendizaje a todos, que sea innovador, que tenga una buena relación con sus compañeros y padres de familia, y mediante su ejemplo pueda enseñar.

Los estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia a la capacidad de liderazgo que tiene frente a la comunidad educativa, enfrentar y asumir un reto en las instituciones a su cargo.

Los estudiantes cada día requieren de más conocimientos es por ello que en los estándares de aprendizaje se describen los logros y referentes comunes que deben alcanzar los estudiantes desde el primer grado de Educación General Básica hasta el Bachillerato en las cuatro áreas básicas, como son: Lengua y literatura, matemática, estudios sociales y ciencia naturales; a través de niveles de complejidad, a medida que transcurren cada uno de los grados dichos niveles se tornan más complicados, y a estos el estudiante debe dominarlos por completo, y demostrar sus conocimientos adquiridos mediante actividades dentro y fuera de la institución que se educa, solo así se va a lograr una educación efectiva y de calidad como lo requiere la sociedad ecuatoriana.

Los estándares de Infraestructura se relacionan directamente con la seguridad de la edificación en la que se educan los niños, adolescentes y jóvenes ecuatorianos, esta infraestructura está adecuada con espacios educativos y recreativos.

En el Ecuador se requiere que la educación tradicional cambie por una educación de calidad y calidez, en donde todos sean tratados de la misma manera, que se permita al estudiante expresarse sin dificultades ni temores, que los estudiantes tengan libertad de pensamiento, que no sean maltratados física, psicológica ni emocionalmente, que se acaben los abusos de autoridad, y sobretodo recalcar que la niñez y juventud son el presente y futuro de una sociedad justa y próspera.

La educación ecuatoriana en la actualidad se basa en el buen vivir, en donde no existen distinciones de raza, género, cultura, y de ninguna otra índole; por lo cual todos deben ser educados de la misma manera, con las enseñanzas que propone el Ministerio de Educación existirán mejores profesionales, que no se atemorizan ante las vicisitudes de la vida, y así el país progresará. Porque en un lugar que brinde oportunidades educativas podrá avanzar social y económicamente.

La educación es gratuita y accesible para todos; es la fuente esencial del progreso de los pueblos, nadie puede quedarse en casa sin adquirir conocimientos, porque si a una persona no le permitieran asistir a educarse estarían cometiendo una falta en contra de sus derechos.

### **1.5. Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente**

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

Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera, sin embargo las condiciones de trabajo e incentivos o remuneraciones son bajas, Los docentes no son los únicos, pero son muchos, por lo que se menciona los Ministerios de Educación son los empleadores más grandes e importantes que tiene un país, ya que por las manos de un maestro pasan estudiantes que más adelante tomarán diversos rumbos y titulaciones.

El docente novel, empieza con pocos conocimientos pero a medida que transcurre el tiempo adquiere experiencia; la identidad profesional del docente empieza en las etapas previas como estudiante, continúa en la formación inicial docente y se prolonga a través del tiempo; a pesar de toda experiencia hoy en día el docente ha sido desvalorizado por la sociedad y ha perdido prestigio social en los últimos años, porque los medios se han encargado de denigrar a los profesionales de la educación.

La identidad del docente no empieza en el momento de obtener un título, esta requiere de ir la construyendo a través del tiempo, cómo es la vida del docente, cuáles son los factores de satisfacción en insatisfacción, ésta identidad es distinta al resto de profesiones, mientras en las distintas titulaciones cada profesional puede relacionarse fácilmente, en la docencia no ocurre lo mismo, ya que se trabaja con diferentes tipos de personalidades.

Se ha desvalorizado al docente, porque la sociedad lo subestima, además el propio maestro se ha convencido de esto, al mencionar que preferiera abandonar la docencia si encontrara otra oportunidad de trabajo; el reconocimiento de la profesión docente se considera desde dos ángulos: cómo valoran los “ no docentes” el trabajo desempeñado y cómo sienten los propios maestros la consideración hacia su labor.

A las diversas fases en el proceso de convertirse en docentes le corresponden las experiencias de enseñanza previas que los aspirantes han vivido cuando eran estudiantes, como son: la etapa de preparación, la inserción como nuevo docente y aquellas que consideran el desarrollo profesional y el perfeccionamiento de la enseñanza.

Los nuevos docentes traen consigo una sucesión de creencias e imágenes que influyen en la tarea compleja del aula, estas creencias que subyacen todo tipo de conocimiento, que son difíciles de modificar. Además los estudiantes de profesorado no tienen claro lo que conocen y desconocen o por qué conocen tal o cuál situación, es por ello que los formadores tienden

a fallar en su lenguaje a la hora de influir en las concepciones previas de los candidatos a la docencia.

Existe preocupación por mejorar la calidad de educación en América Latina, las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral y poca atención, no existe la práctica mediante técnicas de enseñanza, clases multigrado que no permiten brindar una educación de calidad.

Los docentes son personas que tienen niveles socioeconómicos limitados, y bajos ingresos en sus hogares, en muchas universidades, las propuestas de formación docente están alejadas de la realidad educativa; porque ser un buen alumno de universidad no significa que es buen maestro, porque necesita de la práctica; saber hacer una planificación adecuada, detectar los factores que influyen en la enseñanza aprendizaje, seleccionar recursos didácticos e innovadores son condiciones necesarias, pero no suficientes como para decir que un docente es bueno en la labor que realiza.

Los problemas a los que más se debe enfrentar un docente nuevo es controlar la disciplina dentro y fuera del aula, motivar a los estudiantes para poner énfasis en el aprendizaje, convivir con padres de familia y comunidad; sin embargo lo que más aqueja a los docentes nuevos es el dilema y estrés, al no tener conocimiento de cómo enfrentar cada problema y situación que se presenten a diario; pero si un docente ha tenido una buena formación académica y humanística, así mismo será la enseñanza que imparta a sus estudiantes a pesar de todas las dificultades que se le presenten, caso contrario la enseñanza será mediocre, no todos los profesionales en educación han escogido esta carrera por vocación sino en varias ocasiones porque no tenían otra alternativa o por ser una carrera corta .

La enseñanza no es igual en todas partes, es por ello que el docente debe estar preparado para impartir sus conocimientos en cualquier lugar y de ésta manera hacer que sus estudiantes aprendan y lograr la superación personal de cada uno de ellos, porque es él quien afianza los conocimientos de sus alumnos, ya que no solo está en dictar y anotar la ciencia sino ponerla en práctica en el diario vivir.

Para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable modificar el modo tradicional de pensar y de hacer la reformas e innovaciones que involucran a los docentes, porque así se cambien las propuestas curriculares, se implementen programas de mejoras de calidad educativa, si no se reconoce al maestro como eje central el cambio no tendrá éxito.

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

(Weller, J., Marzo 2006)

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal y actualizaciones, sin embargo también tienen mayores problemas de inserción laboral, y esto no se debe a que en la actualidad sean más educados o menos que antes, sino más bien a la selección de personal que realizan las empresas, es que aún existe la discriminación que hace a los jóvenes tener menos capacidad de insertarse en el mercado laboral.

En muchos países la demanda de trabajo ha sido baja, especialmente por la actividad económica, anteriormente con pocos estudios podían acceder a un trabajo, empero en la actualidad no se puede decir lo mismo, pues se requiere de estudios universitarios para conseguir un trabajo, es por ello que se pretende que todos ingresen a la educación superior, una educación de calidad, ya que ésta es una ventaja para la inserción laboral.

Las políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, se compara que el mismo estudio de años atrás no permite las mismas oportunidades de trabajo que anteriormente las habían.

El mejoramiento de la cantidad y la calidad de educación es y seguirá siendo la clave para la inserción laboral individual y colectiva, desde esta perspectiva es que los gobiernos se apuntan hacia una educación de calidad.

El desconocimiento de los jóvenes en cuanto a sus derechos, el no pertenecer a un gremio hace que ellos se sientan menospreciados, atemorizados, maltratados y en condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social. Por lo tanto al momento de insertarse en un trabajo la inspección de trabajo debe cubrir las características de inserción laboral, esto es capacitar a los jóvenes, hacerles conocer sus derechos como trabajadores.

El intentar cumplir con las aspiraciones relacionadas al mercado laboral generalmente requiere de mucho tiempo, sobre todo si se quiere alcanzar niveles superiores de estudio, sin embargo varios jóvenes por tener la urgencia de un trabajo han tenido que dejar el estudio y dedicarse a un empleo con salarios limitados, y luego les es difícil retomar los estudios; en cambio existen otros con la urgencia de trabajar porque llevan consigo la

obligación de un hogar. En consecuencia la inserción laboral está relacionada típicamente al nivel de formación que tienen los individuos.

Las mujeres jóvenes quieren desarrollarse personalmente en esto es que para independizarse de lo tradicional, estrechamente vinculado con el hogar, tener una profesión y un empleo es importante, las féminas se enfrentan a problemas de inserción laboral, porque varias no poseen un alto grado de estudios, que es muy importante en la actualidad, aún existe diferencias de género que dejan de lado las capacidades de las mujeres, y al no tener estudios superiores es más dificultoso conseguir un trabajo.

La combinación del trabajo con los estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, porque si en el trabajo tiene extensas jornadas laborales no va a cumplir con lo académico, y esto afectaría a los estudios. Para otros en cambio es una opción trabajar durante las vacaciones del periodo escolar esto genera ingresos y experiencia para la juventud.

Una realidad del mercado laboral es que los contactos personales y las recomendaciones juegan un papel importante para el acceso a empleos atractivos, mientras que los que se esfuerzan por terminar una carrera y no tienen ese tipo de capital se quedan fuera del mercado injustamente, un mercado que no tiene transparencia.

Los mercados exigen experiencia, pero para jóvenes recién titulados que están en busca de un trabajo es difícil acumular esta experiencia que solicita, en cambio otros tienen la experiencia acorde al trabajo pero no se les da la oportunidad por el bajo nivel educativo que poseen.

Si bien la capacitación no corrige defectos de una educación insuficiente, es la clave para insertarse en el mundo laboral y empleabilidad de los jóvenes, del nivel educativo medio y bajo, especialmente aquellas capacitaciones que combinan teoría con la práctica, así adquiriendo experiencia que el mercado tanto exige, las tecnologías aquí toman un papel importante en el desarrollo intelectual y ocupacional de muchos jóvenes que no han podido asistir a las universidades por falta de tiempo, o porque a temprana edad tienen que hacerse cargo de la familia.

Es necesario que se den respuestas a muchas de las solicitudes y peticiones que se hacen las autoridades educativas pertinentes, las autoridades, los sectores públicos y privados no deben poner trabas para los diferentes empleos, de esta manera no solo se visualizará un desarrollo personal sino también colectivo, porque si no hay desempleados las sociedades

van a tener mejores días es decir se superan, ya que un país sin desempleo es un país que progresa.

### **1.7. Inserción laboral de los Titulados universitarios Informe ULE 2002**

(Vidal J., López R., Pérez C., 2003),

Tomar en cuenta los requerimientos de los estudiantes, para que la enseñanza no solo se base en teorías sino también en experiencias, por este motivo la educación universitaria ha dejado de lado la adquisición de experiencia, que es la base fundamental para insertarse en el mundo laboral; esto ha afectado a algunos de los titulados, que salen en busca de trabajo y tienen que pasar algunos años para conseguirlo, mientras que años atrás no sobrepasaban de un año tras finalizar sus estudios para conseguir un empleo, según manifiestan los mismos titulados de años anteriores en las universidades..

Las diferentes titulaciones también juegan un papel importante porque de acuerdo a éstas también es la inserción, siendo un ingeniero es más pronta su inserción al mercado laboral, mientras que con una licenciatura se dificulta acceder a un trabajo, a pesar que no solo depende de los conocimientos adquiridos sino de las destrezas y habilidades para adaptarse a un empleo, ya que los empleadores requieren de responsabilidad y ética profesional en cada una de las labores a realizar.

Las palancas o contactos personales siempre han sido una puerta de acceso para muchos, que aún ni siquiera teniendo un título profesional están ocupando un puesto de trabajo, esto es injusto para varios de los titulados que así lo manifiestan, ya que diversos profesionales han sido formados universitariamente para desenvolverse en su carrera y desean ingresar a un lugar de trabajo pero no se les da la oportunidad de hacerlo.

El primer empleo no siempre tiene relación con la titulación obtenida, la relación de trabajo con los estudios realizados es menor para los diplomados e ingenieros técnicos, mientras que para los licenciados e ingenieros superiores es mayor, así mismo la relación del trabajo con la formación universitaria percibe mayor adecuación a los graduados con sobresaliente y no ocurre lo mismo con aquellos que obtienen aprobado.

Otro factor relacionado al empleo es el hecho de haber estudiado una titulación que se eligió inicialmente y no las de estar cambiando por indecisión; los universitarios que escogieron una carrera al azar no tienen facilidad para conseguir un trabajo, porque no solo está en

seguir una carrera para profesionalizarse sino más bien escoger por vocación, y de esta manera hacer las cosas con responsabilidad, respetando cada puesto de trabajo.

El motivo porque varios de los titulados no se insertan al mercado laboral es porque no encuentran la oportunidad de hacerlo, manifestando que realizan otro trabajo por la remuneración y por mejores perspectivas profesionales, dejando de lado la profesión que culminaron en la universidad.

Las dificultades de los graduados desempleados para encontrar trabajo es la falta de práctica profesional, para los empleadores es indispensable la experiencia, según dicen no pueden arriesgarse a contratar un novato, el desconocimiento sobre el mercado laboral es otra dificultad que se presenta para los jóvenes titulados, ellos no están al tanto de los lineamientos que se debe cumplir en una labor, a pesar de todo esto los jóvenes recién graduados aluden que las actividades personales no les impiden trabajar, esto es que pueden ir adquiriendo la experiencia requerida a través del tiempo si se les diera la debida oportunidad de hacerlo.

Los jóvenes consideran importante la formación teórica recibida y las habilidades sociales para conseguir un empleo, y la formación de técnicas de calidad e idiomas han tenido poca importancia, cuando debería ir a la par, la teoría y la experiencia, ya que una ciencia sin practicarla no tiene fundamentos claros, y cuando se realiza prácticas se aprende de mejor manera.

Conforme pasan los años los universitarios se dan cuenta lo difícil que es acceder a un trabajo, es por ello que están optando por cambiar su carrera universitaria, pues al momento de elegir la rama universitaria no tienen una guía o alguien que les oriente para optar por la adecuada, o sencillamente eligieron al azar, y es ahí en donde también radica la dificultad para conseguir un trabajo, porque al insertarse deben tener vocación y amor hacia lo que están haciendo.

Sería adecuado que las universidades y las autoridades se preocupen no solo en enseñar teoría sino también habilidades y competencias que ayuden a los nuevos titulados a conseguir un trabajo acorde a lo estudiado y no tengan que pasar mucho tiempo buscándolo en el desempleo o subempleo recibiendo salarios mínimos e incluso sufriendo discriminaciones por parte de empleadores.

Es que a muchos jóvenes les ha tocado conformarse con trabajos mal remunerados, por la necesidad de solventar una familia, o porque no existe la posibilidad de acceder a un trabajo digno de sus conocimientos y capacidades.

### **1.8. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador**

(Chávez y Bernal, 2005; Espinoza y Estévez (coord.), 2005; FLACSO, 2005; Martínez, 2005; Vásconez, 2004)

Los jóvenes menores de treinta años son los más afectados en la inserción laboral, es que la inserción al trabajo cada vez se vuelve más compleja, los empleadores exigen experiencia a los candidatos a un trabajo, la educación de la juventud está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado; una buena parte de jóvenes se encuentra en el subempleo.

Los y las jóvenes están conscientes que para insertarse en el mercado laboral deben actualizarse permanentemente, existe poco apoyo para los jóvenes emprendedores y lo que prima más bien son las palancas, así como también la discriminación hacia mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.

Conviene que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, la educación desde inicial hasta universitaria debe ser obligatoria y asequible para todos, se debe implantar un sistema de becas y mejorar continuamente las condiciones materiales del cuerpo docente.

Promover en la máxima medida posible la salud, el bienestar y el potencial de todos los niños, adolescentes y jóvenes sabiendo que son el futuro del mundo, brindar apoyo a las jóvenes para que continúen con sus estudios a fin de que se preparen para una mejor vida y eviten ser madres a temprana edad.

Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar una buena educación, inspirada en principios éticos, pluralistas democráticos, humanistas y científicos, promover el respeto a los derechos humanos, desarrollar el pensamiento crítico, fomentar el civismo, estimular la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad, impulsará la solidaridad y la paz. La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimientos.

La educación prepara a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimientos, los jóvenes universitarios deben realizar prácticas extraescolares que les ayuden a desarrollar sus destrezas y habilidades en cuanto al arte, u otros oficios afines a la profesión u ocupación que ellos hayan elegido.

Es un derecho ciudadano tener una educación digna, sin discriminación alguna, los padres de familia deben prestar todas las condiciones y comodidades acorde al medio donde habitan, con la finalidad de que sus hijos tengan una buena educación de calidad y calidez.

Hay que fomentar una educación en valores, más que teoría lo que hoy requiere la educación actual es una enseñanza en valores morales y cívicos que se están perdiendo; es decir que los aprendizajes de la escuela son una complementación de lo que se enseña en casa porque la escuela es el segundo hogar que imparte conocimientos.

Se está erradicando el trabajo infantil, esto no quiere decir que jóvenes y adolescentes que aún trabajan y estudian a la vez tengan menos oportunidades, al contrario ellos están demostrando todas sus capacidades, habilidades y destrezas en el campo laboral, y si los gobiernos pertinentes brindan apoyo a estas personas mediante becas se puede lograr buenos profesionales y solo así se tendrá una sociedad justa y equitativa.

Todos las personas en condiciones de trabajar, tienen derecho a hacerlo, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud, el derecho al empleo digno y responder por cada una de las actuaciones dentro del marco laboral, la responsabilidad que se da al empleado al momento de introducirse en el mercado laboral es única

En el Ecuador la juventud presenta un alto grado de desempleo, y los que tienen una ocupación es en el subempleo, esto ocurre porque la educación que poseen no está vinculada a los trabajos a desempeñar; empero la juventud está consciente que debe actualizarse continuamente, aunque como en todo siempre existen los contactos entre algunos, que no permiten a otros desempeñar un rol adecuado y muchas veces conlleva a la frustración.

La enseñanza inicial hasta la superior debe ser gratuita y accesible para todos, con igualdad, sin distinción de género, etnia, raza o cultura; además se debe implantar becas y mejorar al cuerpo docente porque solo así se tendrá una mejor educación, de calidad y calidez.

Las actualizaciones docentes son muy importantes, para que el maestro pueda impartir conocimientos conforme a las nuevas reformas curriculares, para que el estudiante no tenga dificultades en el aprendizaje de cada asignatura en cursos superiores.

### 1.9. Inducción Profesional Docente

(González Brito, A.; Araneda Garcés, N.; Hernández González, J.; Lorca Tapia, J., 2005)

Los egresados son conscientes de que las innovaciones requieren de manera esencial su contribución para instalarse adecuadamente, el novel es capaz de hacer esfuerzos para ponerse a disposición de sus pares, colaborar con ellos, pero no confundirse por la larga experiencia de ellos, los nuevos docentes tiene claro que para lograr tener una experiencia en la labor necesitan recorrer mucho dentro de su carrera, el hecho de cometer errores le hará aprender de estos, y así poco a poco convertirse en un docente con conocimientos y experiencia, para en su debido tiempo contribuir a los nuevos que ingresen al mercado laboral como lo hizo él.

Existe una fuerte convicción entre los noveles de que los diseños de enseñanza generados desde diagnósticos situacionales son un poderoso instrumento para aportar a la equidad educativa y a una mayor distribución de los saberes curriculares. Mientras los docentes con experiencia les enseñan destrezas y actitudes frente al trabajo, los nuevos también aportan con conocimientos actualizados, de esta manera ambos conocimientos se unifican para lograr una mejor formación educativa,

Nadar o hundirse es un modelo que hace alusión que para los docentes nóveles está en juego su profesionalidad, en la cual él debe adquirir experiencia a medida que transcurra el tiempo, este modelo se basa en la falta de orientación por pares hacia el nuevo profesional, aquí predomina la indiferencia por parte de los colegas, que se asume por un tiempo limitado, además de recibir las peores condiciones de desempeño en lo administrativo.

Este modelo prevalece más en instituciones municipales o públicas que en instituciones privadas, porque a éstas les conviene tener una educación de calidad y prefieren apoyar al nuevo

En el modelo colegial predomina el descompromiso institucional, por lo general los novatos recurren a sus colegas a solicitar ayuda, a los que tienen más experiencia y voluntad; esto ayuda que brindan a los nuevos ocurre especialmente en las instituciones donde ellos hicieron sus estudios y por ende se sienten orgullosos de ver a sus estudiantes realizarse personal y profesionalmente, así como también en los establecimientos conocidos y que tienen cierto grado de amistad, o en aquellas instituciones en donde hicieron su práctica profesional.

La Competencia mandatada, hace referencia a aquellas situaciones más particulares, especialmente a establecimientos de alto rendimiento de una cultura exigente; se da una relación vertical entre novato y experimentado, es decir cada vez que llega un novato un experimentado asume el papel, de tutor o mentor; esta relación está estrechamente ligada por cuanto se requiere de una educación eficiente y profesional, que nada tiene que ver con lo afectivo.

Mentor Protegido formalizado, implica la existencia de un docente entrenado para ser mentor de un novato, él es capaz de secuenciar el proceso y monitorearlo en sus diversas fases, el no solo le enseñará con la experiencia sino también con el conocimiento adquirido a través de los años, para que en el transcurso del tiempo vaya adaptándose y formando su personalidad profesional; con la finalidad de que los estudiantes puedan adquirir mejores conocimientos.

La educación requiere de colaboración y trabajo en equipo es por ello que los docentes con práctica deben sentirse orgullosos de tener compañeros jóvenes porque de esta manera todos aprenden, mientras el experto tiene experiencia en la labor los jóvenes tienen conocimientos actualizados, así la educación será exitosa y no habrá riesgos de perder prestigio en el modo de educar.

Se debe establecer un puente entre la formación inicial docente y la inserción profesional, ello dará mayor garantía para que los esfuerzos financieros, humanos e institucionales beneficien a todas las partes involucradas en la educación, especialmente a los estudiantes y familias que han puesto enormes esperanzas en que la educación les saque de la pobreza y marginación.

Es necesario que el docente novel antes de ingresar a su labor tenga conocimiento, destrezas y habilidades ya consolidadas, para que en el momento de su inserción al mundo laboral no tenga muchas dificultades para desarrollarse con la comunidad educativa, así mismo debe continuar actualizándose para que los conocimientos adquiridos puedan ayudarle en el desarrollo de la funciones como docente.

Continuar con los estudios es muy importante porque cada vez la educación va cambiando, las tecnologías van en crecimiento, es por ello que los docentes nuevos así como son inexpertos quizá en conocimientos y adaptabilidad a la labor, tienen grandes ventajas en cuanto a actualizaciones.

### **1.10. Los “ nuevos” Docentes y la Docencia**

#### **Cambios y permanencias**

(Alliaud, A., 2001)

Suele definirse a los noveles como aquellos maestros de poca experiencia en el ejercicio de la docencia. Novatos o principiantes son los considerados entre los que tienen menos de cinco años ejerciendo una labor, por lo general los docentes más jóvenes son los que sufren dificultad en insertarse al trabajo, varios de ellos aún están cursando la universidad, otros deben seguir cursos para poder más adelante conseguir la permanencia en la institución, y no solamente reemplazar a los titulares.

Los novatos irán re-definiendo la docencia y al mismo tiempo se constituyen como los herederos de una antigua profesión. Junto a los cambios las permanencias también serán examinadas en el trabajo porque a medida que existan los cambios habrá situaciones que deban conservarse, el perfil del maestro se modifica según la relación a la cual está destinado, mientras que otros rasgos siguen latentes.

Existen maestros con una educación superior incompleta, pero que han accedido a un trabajo, y a medida que trabajan continúan con sus estudios universitarios y además adquieren experiencia.

La mayoría de docentes de primaria son mujeres, y los pocos varones que existen prefieren quedarse con ésta profesión que por lo menos es un poco estable en comparación a otros empleos

La docencia puede representar una salida laboral para quienes cuenten con otros títulos, pero para quienes están estudiando puede ser una experiencia profesional. Para un ascenso laboral los maestros deben permanecer en el ejercicio docente, que le conceden por la cantidad de años de servicio y las actividades de perfeccionamiento.

En general los docentes jóvenes trabajan como reemplazo de los titulares porque es difícil acceder a una institución pública, se necesita experiencia y los recién titulados no la poseen.

El docente aprende a ser docente en la práctica a través de las demandas concretas que su actividad le presenta, los noveles irán construyendo de ésta manera su identidad profesional.

El docente novel irá adquiriendo experiencia a medida que transcurran los años, con fracasos y derrotas que le vayan abriendo camino a la superación y que involucran

necesariamente a la comunidad educativa, como en toda profesión la práctica hace al maestro, si el docente novato no se arriesga a afrontar las dificultades de su inserción a la profesión que él adquirió es difícil que aprenda.

Los maestros acuden donde sus colegas y necesitan de ellos en el proceso que los lleva su formación en la docencia, los que tienen experiencia reconocen haber necesitado de un experimentado en alguna ocasión y lo importante que ha sido para ellos la colaboración de sus colegas en aquel tiempo, por lo tanto sienten la obligación de hacer lo mismo con los novatos.

La escuela no solo se presenta como un lugar de trabajo sino también como un lugar de formación para el docente novel, porque es ahí en donde el tendrá que aprender a desarrollar sus habilidades, destrezas, capacidades y comunicación entre padres de familia, estudiantes, colegas y comunidad en general.

Al momento de observar como los alumnos aprenden a leer y escribir los novatos sienten una satisfacción que les hace dar cuenta que han aprendido de las prácticas del maestro experimentado, aunque en ocasiones les resulta difícil mantener la disciplina en el salón de clases.

La educación se basa especialmente en valores, para los maestros el vínculo afectivo es de cabal importancia, porque se dan cuenta que con el afecto los estudiantes aprenden mejor, y si el maestro es exigente y amistoso con los chicos no tendrá problemas en que cumplan con sus tareas, pues les brinda confianza.

No todos los docentes han seguido esta profesión en la universidad, por vocación sino porque no tuvieron quien les oriente o porque se necesita de poco tiempo de estudio; la realidad es distinta, muchas personas deciden seguir una carrera universitaria y optan por la primera que creen les gusta, empero varios de ellos se equivocan en la elección; ser docente no es cualquier cosa, en las manos de un docente está preparar a sus estudiantes para un buen presente y mejor futuro, el docente debe tener vocación de serlo, porque puede saber mucho en teorías pero si le falta vocación, habilidades y competencias difícilmente logrará brindar una educación de calidad y calidez.

## **2. METODOLOGÍA**

## **2.1. Diseño de la investigación.**

La estrategia que siguió esta investigación fue cualitativo-cuantitativa, se utilizó el método descriptivo que permitió recabar información sobre la inserción y formación de las tituladas.

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

### **2.2.1. Métodos.**

La metodología que se utilizó para el trabajo final de graduación corresponde al método descriptivo explicativo, con un enfoque mixto, considerando que éste tipo de metodología es a fin a los objetivos planteados en el proyecto de investigación. El método cualitativos nos sirvió para obtener resultados en forma detallada y se lo utilizó en la primera fase de la investigación; en cambio el método cuantitativo, por ser un método con resultados concretos fue utilizado en la segunda fase de la investigación.

El propósito fue revelador, las inserciones laborales de los titulados recientes y las estrategias que implementaron, así como las representaciones acerca de su formación, desempeños profesionales y expectativa en relación a futuros proyectos

### **2.2.2. Técnicas.**

- Encuestas y entrevistas N° 1 (para titulados), que estaban conformadas por dos partes, y que se aplicaron en las diferentes instituciones en que laboran, en la cuales se evidencia las características laborales del docente profesional y un inventario del trabajo docente, para recabar información acerca de la labor que realizan las tituladas en Ciencias de la Educación.
- Encuestas y entrevistas N° 2 (para empleadores), la entrevista referida a las actividades que realizan los docentes de cada institución educativa en la que están laborando desde el punto de vista del empleador, y las entrevistas que sirvieron para conocer sobre las tareas del trabajo docente.

### **2.2.3. Instrumento.**

Para la recolección de la información, se utilizó una encuesta diseñada especialmente para la investigación, que fue desarrollada para facilitar la comprensión de los resultados. Los cuestionarios (instrumentos de investigación) que se utilizó en ésta investigación son:

1. Ficha de contactos para titulados y empleadores o Directivos

2. Encuestas dirigidas a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.
3. Encuestas dirigido a empleadores o directivos.
4. Entrevista a Directivos

### **2.3. Preguntas de investigación.**

Las preguntas a realizar a las tituladas y empleadores o directivos se basaron en:

- Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.
- Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.
- Valoración docente de la profesión.
- Satisfacción docente.
- Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- 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 titulados.

### **2.4. Contexto.**

La investigación se realizó en sectores rurales y urbanos de la provincia de Loja, como son: cantón Loja, Cariamanga, Macará, parroquia Paletillas del cantón Zapotillo e Higuerones del cantón Pindal, a tituladas y empleadores se les aplicó una encuesta bien estructurada que fue elaborada en la Universidad Técnica Particular de Loja.

### **2.5. Población y muestra (análisis)**

El proceso de investigación se lo realizó a un total de 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación mención Educación Básica, desde el año 2007 a 2012 y sus empleadores.

La muestra tomada para el presente proyecto fue de siete tituladas y sus empleadores o directores.

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

#### **2.6.1. Humanos.**

Investigadora

Tituladas

Empleadores o directores

### 2.6.2. Institucionales.

Participaron la Universidad Técnica Particular de Loja y las instituciones y lugares de trabajo de las tituladas.

### 2.6.3. Materiales.

Para la realización del presente trabajo se utilizaron en primer lugar las encuestas a las tituladas y sus empleadores, las cuales permitieron recabar información sobre la intervención educativa de los titulados de la UTPL durante los años 2007 a 2012, además se utilizaron fichas para los datos de los encuestados mencionados anteriormente, copias de cada uno de los instrumentos, lápiz 2B que sirvió para que llenaran los cuestionarios, la cámara digital que permitió fotografías a las tituladas en sus lugares de trabajo y en algunos casos en sus hogares, la computadora, la flash memory e impresora que sirvieron para ir almacenando la información obtenida sobre la investigación.

### 2.6.4. Económicos.

Recursos económicos

Matrícula	590
Impresiones y anillados	94
Transporte	130
Llamadas	30
Internet	30
Tasa de grado	220
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1194</b>

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

Con la finalidad de determinar la inserción docente de los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, se propone el presente proyecto, mismo que servirá para definir la inserción laboral y las necesidades que existen para hacerlo.

Para contactar a las diferentes tituladas se tomó los datos que brindó la **Universidad Técnica Particular de Loja**, se hizo varias llamadas a tituladas y empleadores o directores, que colaboraron en el proceso investigativo, al momento de realizar las encuestas las investigadas se prestaron muy colaboradoras.

Las encuestas estuvieron bien estructuradas que permitieron recabar la información necesaria para la elaboración del trabajo de investigación.

Con la información recabada se fue estructurando poco a poco el trabajo de investigación para continuar con la redacción del mismo y de acuerdo a esto poder realizar la propuesta de intervención y así concluir con el proyecto de investigación.

### **3. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADO**

### 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 1. Establecimientos Educativos donde laboran las tituladas en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

TITULADAS	NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO
Titulada 1	Escuela “ Luis Felipe Borja”
Titulada 2	Escuela “ Segundo Cueva Celi”
Titulada 3	Movishop
Titulada 4	Unidad Educativa “ Santa Marianita de Jesús”
Titulada 5	Escuela “ John F. Kennedy”
Titulada 6	Novedades “ Cindicita”
Titulada 7	Escuela Fiscal Mixta “ Julio María Matovelle”

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

Existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, (Jürgen Weller, 2006).

De acuerdo a los datos obtenidos en las encuestas se puede mencionar que las tituladas de la UTPL en Ciencias de la Educación mención Educación Básica en su mayoría están laborando en la docencia, mientras que una minoría laboran en trabajos no relacionados con la docencia, algunas de ellas en sectores rurales porque así lo exige la Ley de Educación, y las otras en sector urbano porque ya llevan algunos años ejerciendo la docencia.

### 3.1.1.2. Edad

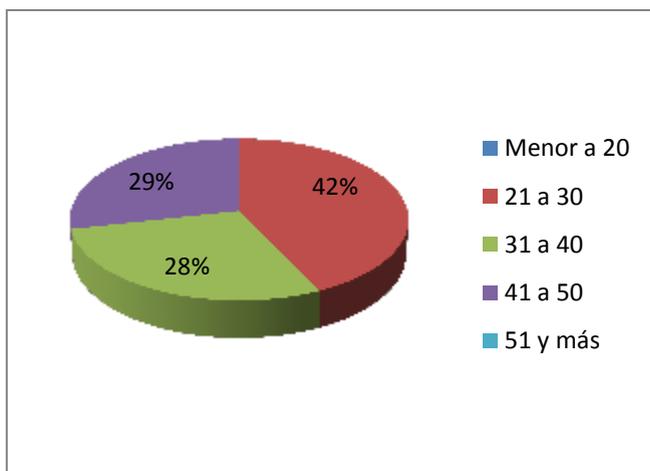
TABLA 2. Edad de las Tituladas de la UTPL en los años 2007 a 2012

Intervalo de edades	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	3	42
31 a 40	2	29
41 a 50	2	29
51 y más	0	0

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

FIGURA 1.



Edad de tituladas FUENTE: Encuesta

Directa ELABORACIÓN: Lorena Jaya

Campoverde

Se puede manifestar que por la edad que tienen las tituladas en su mayoría ya se encontraban ejerciendo la docencia, se muestra que el 42% de tituladas tienen entre 21 y 30 años, el 29% están entre 41 a 50 años y un 28% son de entre 31 a 40 años, lo que hace deducir que están en una mediana edad.

### 3.1.1.3. Género

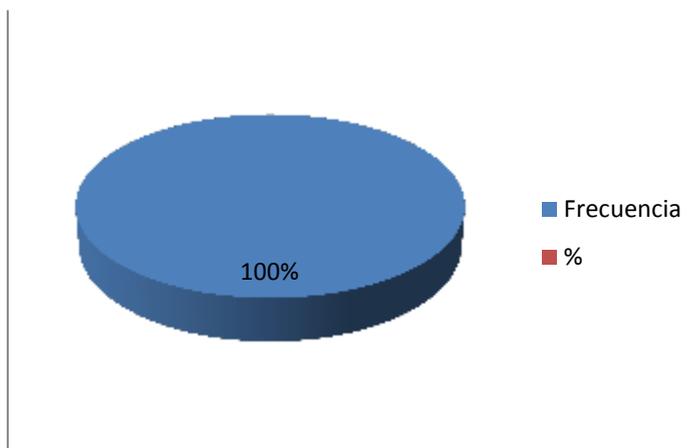
TABLA 3. Sexo de titulados de la UTPL

Opción	Frecuencia	%
Femenino	7	100
Masculino	0	0
Total	7	100

FUENTE: Encuestas Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

FIGURA 2.



Género

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo (Jürgen Weller, 2006)

De acuerdo a los datos se puede dar cuenta sobre el género de los titulados de la UTPL durante los años 2007 a 2012; que el 100% son tituladas mujeres, demostrando que el magisterio sigue siendo una labor para el género femenino

### 3.1.2. Características académicas de los titulados3

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

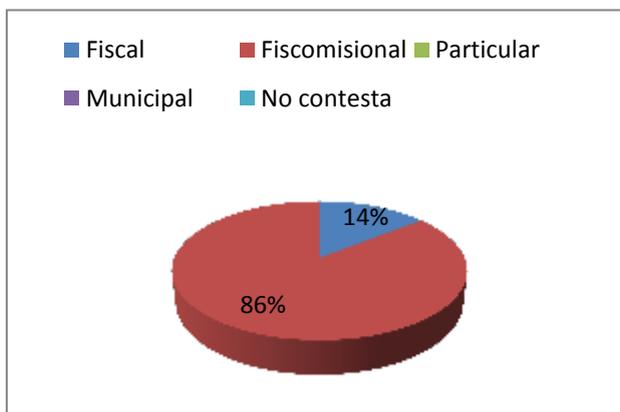
TABLA 4. Sostenimiento del Colegio donde realizaron los estudios las tituladas

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	1	14,2857143
Fiscomisional	6	85,7142857
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

FUENTE: Encuestas Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

FIGURA 3.



Sostenimiento del Establecimiento

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

En el art. 345 de la Carta Magna. La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales, fiscales y particulares.

Con los resultados se visualiza que las tituladas en su mayoría recibieron una educación en establecimientos de sostenimiento Fiscomisional

### 3.1.2.2. Tipo de educación.

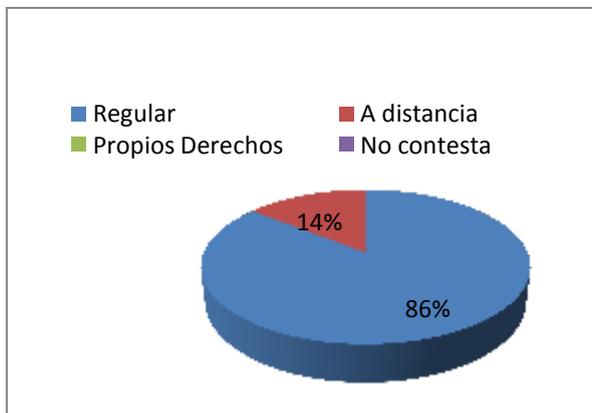
TABLA 5. Tipo de educación que recibieron las tituladas

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	85,7142857
A distancia	1	14,2857143
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

FUENTE: Encuestas Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

FIGURA 4.



Tipo de Educación FUENTE: Encuesta

Directa ELABORACIÓN: Lorena Jaya

Campoverde

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo. 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de subida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Los resultados muestran que la educación recibida por parte de las tituladas ha sido de tipo regular en su mayoría, porque solo una de las tituladas se educó A distancia, por lo tanto se concluye que la educación recibida por las docentes está

enmarcada en la ley y por ende ha sido de calidad, lo que permitió que ellas puedan continuar una carrera universitaria.

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

TABLA 6. Nivel de estudios alcanzados por las tituladas después de la licenciatura.

Títulos Obtenidos	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Postgrado	0	0
Ninguno	7	100

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

FIGURA 5



FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

Como manifiesta el Art. 77 de la Constitución de la Constitución Ecuatoriana.- El Estado garantizará la igualdad de oportunidades de acceso a la educación superior. Ninguna persona podrá ser privada de acceder a ella por razones económicas; para el efecto, las entidades de educación superior establecerán programas de crédito y becas. Se puede observar que las tituladas no han logrado un nivel superior a la licenciatura, lo cual sucede manifiestan ellas que es por el tiempo y las distancias, y que hoy en día es difícil porque se labora más que antes. Se concluye que las tituladas solo han alcanzado la formación en Educación Básica.

### 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.*

Las tituladas se encuentran en su mayoría laborando como docentes, mientras una minoría en otros trabajos que no se relacionan al título y formación obtenida en la universidad, las tituladas que trabajan como docentes tienen varios años de experiencia, por cuanto ellas empezaron a trabajar mientras estudiaban; en cambio las que no ejercen la docencia manifiestan que es difícil conseguir un nombramiento, o no ejercen por cuanto tienen un trabajo propio.

En toda la muestra investigada solo una titulada menciona tener otro trabajo que le representa ingresos en su hogar.

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

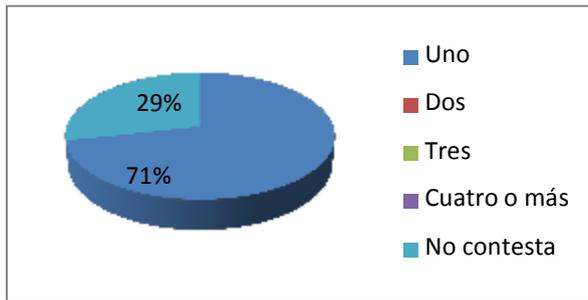
TABLA N° 7. Establecimientos en los que trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	71,4285714
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	28,5714286
Total	7	100

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

FIGURA 6.



Establecimiento donde labora FUENTE:  
Encuesta Directa ELABORACIÓN: Lorena  
Jaya Campoverde

Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales. (Mauricio León, 2011)

Los resultados de los datos muestran que las tituladas laboran en una sola institución educativa. Se concluye que las tituladas no laboran en otras instituciones porque en la actualidad es difícil tener dos trabajos especialmente en el sector rural.

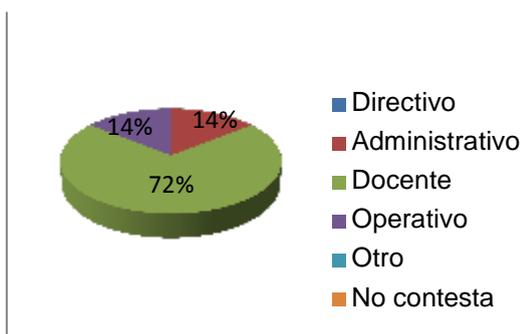
### 3.1.3.3. *Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral*

TABLA 8. Cargo actual del titulado de la UTPL

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	1	14,2857143
Docente	5	71,4285714
Operativo	1	14,2857143
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

FUENTE: Encuesta Directa  
ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

FIGURA 7



Cargo que ocupan FUENTE: Encuesta Directa ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

Para los maestros en ejercicio la posibilidad de ascenso y cada vez mas de permanencia en el sector público está dada por la acumulación de puntaje, otorgado por la cantidad de años de servicio y las actividades de perfeccionamiento realizadas. (Praxis Educativa)

La figura nos muestra que el 71% de las tituladas ejercen el cargo de docentes, mientras que el 14% ejerce un cargo administrativo y el otro 14% restante ejerce un cargo operativo, aluden que por el momento no se han presentado oportunidades para ejercer otro cargo dentro de la educación. Se concluye que la mayor opción por el momento es la de ejercer el cargo de docentes mientras adquieren experiencia.

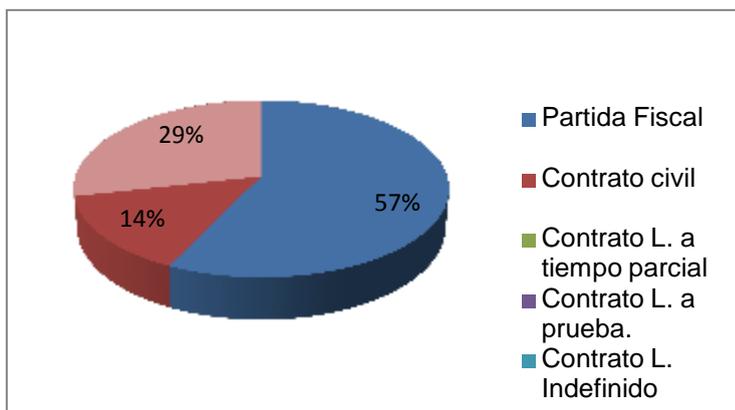
### 3.1.3.4. Características del trabajo actual

TABLA 9. Características del trabajo actual de las Tituladas

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	57,1428571
Contrato civil	1	14,2857143
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	28,5714286
Total	7	100

FUENTE: Encuesta Directa  
ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

FIGURA 8.



Tipo de contrato laboral FUENTE: Encuesta Directa ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

La contratación del personal docente y no docente en el sector privado está sujeta a la disposición de la ley de Carrera docente y Escalafón del Magisterio Nacional. Los resultados muestran que cuatro de las tituladas laboran con una partida fiscal y solo una de ellas es contratada, porque las otras dos restantes no ejercen la docencia. De las cinco tituladas que están laborando como docentes, cuatro se encuentran en un establecimiento con partida fiscal, y una tiene un contrato civil, mientras que las tituladas que no están ejerciendo la docencia laboran en otros establecimientos; de ésta manera se puede aludir que las tituladas de la UTPL durante los años 2007 a 2012 han conseguido un nombramiento en su trabajo acorde a la titulación obtenida

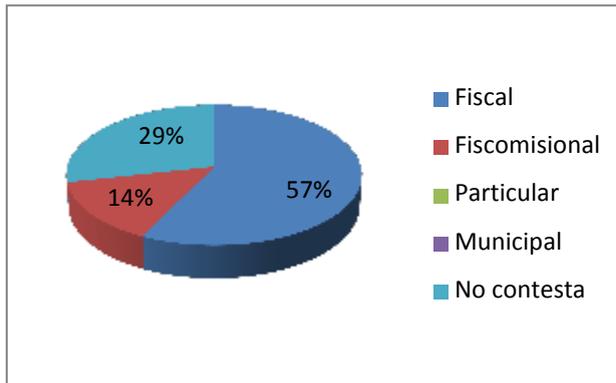
### 3.3.3.5. Sostenimiento de la Institución donde labora

TABLA 10. Sostenimiento de la Institución donde labora

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,1428571
Fiscomisional	1	14,2857143
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	2	28,5714286
Total	7	100

FUENTE: Encuesta Directa  
ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

FIGURA 9



Sostenimiento del Establecimiento

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

La educación en Ecuador está reglamentada por el Ministerio de Educación, dividida en educación fiscal, fiscomisional, municipal, y particular; laica o religiosa, hispana o bilingüe intercultural. La educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. Los datos indican que la mayoría de tituladas laboran en establecimientos fiscales y una minoría en establecimiento fiscomisional. Se concluye que hay más apertura en instituciones de tipo 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 y del empleador.**

La mayoría de las tituladas se encuentran ejerciendo la docencia que tienen estrecha relación con la formación y título obtenido en la universidad, mientras que una minoría no ejerce una labor que se relacione con la carrera universitaria o título obtenido.

Los directivos de las instituciones educativas manifiestan que es muy importante la formación universitaria y que esté acorde a la enseñanza que van a impartir.

#### **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**

La importancia que las tituladas dan a su labor es muy significativa y relevante, aunque se pudo verificar que falta un poco de preparación en

algunas áreas para que la educación esté acorde a las expectativas que la sociedad de hoy exige.

Las destrezas y habilidades son muy importantes así como la vocación, porque para los Directivos no solo es importante el título sino tener facilidad para enseñar y lograr la comprensión de los educandos.

### 3.3. Valoración docente de la profesión:

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

TABLA 11. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	7	100
2	0	0
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: Encuestas Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

De acuerdo a los datos obtenidos se puede decir que con el título obtenido la mayor opción de trabajo para las tituladas en Ciencias de la Educación mención Educación Básica es la “ Docencia en Educación Básica” y la de menor opción a laborar es el “ Cargo burocrático” .

Como conclusión se alude que la docencia es la opción más viable que tienen las tituladas y en la cual su desempeño mejor.

### 3.4. Satisfacción docente

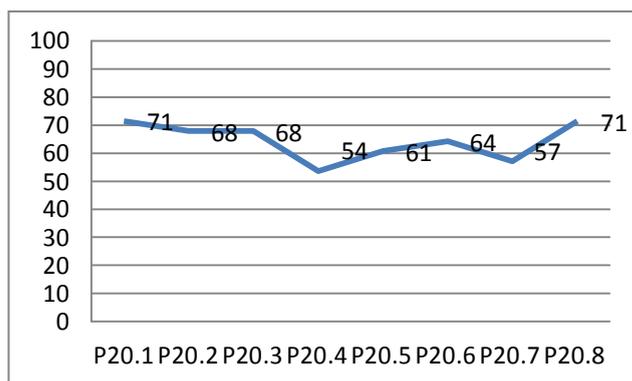
TABLA 12. Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
	Pro.	%
Estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	3	71
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	68
El prestigio obtenido en el entorno laboral.	3	68
La posibilidad de ascensos laborales.	2	54
El salario docente acorde a las funciones realizadas.	2	61
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	64
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	2	57
La realización y/o criterio personal.	3	71

FUENTE: Encuestas Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

FIGURA 10



% de Satisfacción Docente FUENTE:

Encuesta Directa ELABORACIÓN: Lorena

Jaya Campoverde

El nivel de satisfacción docente de las tituladas está por sobre 50% lo que se entiende que están medianamente satisfechas con la labor que desempeñan, que les brinda un desarrollo personal y social, así como también un elevado crecimiento profesional, además la experiencia les ayuda para a medida que transcurra el tiempo puedan lograr un ascenso

laboral, aunque sí se pudo evidenciar con los datos obtenidos que no están de acuerdo con el salario que reciben. En especial porque laboral en el sector rural y el difícil acceso a las instituciones es otra desventaja, porque de esa manera el salario no es suficiente como para satisfacer las necesidades.

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

#### 3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

TABLA 13. Aspectos metodológicos que desarrolla el titulado

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

FUENTE: Encuestas Directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

De acuerdo a los datos obtenidos de titulados y directivos se puede manifestar que la mayoría de tituladas están capacitadas y que su formación está acorde a labor que realizan, aunque una minoría no aplica las TIC esto se debe a la lejanía de los sitios en los que se encuentran y más utilizan material del medio y reciclaje.

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

TABLA 14. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado

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

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

Con los datos obtenidos se puede revelar que las tituladas y sus directivos realizan su actividad docente que les permite conocer cada aspecto en los cuales está teniendo desfases y así poder dar solución a cada uno de ellos, y que de esta manera no haya ningún inconveniente en la enseñanza que imparten.

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

TABLA 15. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	57	3	64	3	64
P24	2	61	3	64	3	64
P25	2	61	3	64	3	64
P26	2	61	3	64	3	64
P27	2	61	2	61	3	71
P28	2	61	2	61	2	61

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

Centro de investigación y Docencia en Educación de la Universidad Nacional, desarrolla procesos de investigación educativa, formación docente de grado, para la educación formal, no formal y educación continua, producción y divulgación sistemática del conocimiento.(CIDE

Los datos obtenidos reflejan que las tituladas y sus directivos realizan en lo posible programas de investigación respecto a la labor docente, siempre con fines de involucrar a los miembros de la comunidad educativa.

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

TABLA 16. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P29</b>	3	68	3	68	3	68
<b>P30</b>	2	61	3	64	3	64
<b>P31</b>	3	68	3	68	3	68
<b>P32</b>	2	39	2	46	2	50
<b>P33</b>	3	64	3	64	3	64
<b>P34</b>	3	64	3	64	3	64
<b>P35</b>	3	68	3	68	3	68
<b>P36</b>	2	61	3	64	3	64
<b>P37</b>	3	64	3	64	3	64
<b>P38</b>	3	64	3	64	3	64

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

Hoy en día el papel de los formadores no es tanto enseñar (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a aprender a aprender de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información. (Marqués, P., 2000)

Los datos muestran resultados de las tituladas, en los cuales se manifiesta que están involucradas en las actividades escolares con toda la comunidad educativa, así como también que una minoría poco tienen que ver en cuanto a lo administrativo de la institución, por motivo que estos cargos los ejerce la autoridad de la institución educativa o a su vez otra u otra empleada.

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

TABLA 17. Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	71	3	68	3	68
P40	3	64	3	64	2	61
P41	3	68	3	68	3	68
P42	3	71	3	71	3	71
P43	2	61	3	64	2	57
P44	3	64	3	64	3	64
P45	3	68	3	68	3	68
P46	2	57	3	68	3	64
P47	3	71	3	71	3	71
P48	2	54	2	54	2	57

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

En los datos obtenidos sobre la interacción profesores, padres de familia y comunidad nos podemos dar cuenta que su relación está sobre el cincuenta por ciento lo que nos permite verificar que existe una relación algo satisfactoria, sin que los profesores tengan que adentrarse en problemas a fondo dentro de cada hogar, empero si ayudar en cuanto a la educación en valores y tratar en lo posible de que a los estudiantes no les afecte en su rendimiento cualquier problema o situación de su hogar.

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

TABLA 18. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

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

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

“ Sean ustedes mismos el cambio que quisieran ver en el mundo” –  
Gandhi

En los resultados que muestran los datos se puede verificar que la relación entre compañeros de trabajo es buena, y por ende hay una buena comunicación y trabajo en equipo, lo que permite que brinden una educación acorde a los lineamientos del MEC en la actualidad.

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

TABLA 19. Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	68	3	71	3	68
P55	2	57	2	61	2	57
P56	2	57	3	64	2	61
P57	2	57	2	61	2	57
P58	1	25	1	32	1	29

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde (2013)

El Decreto 1850 de 2002 establece que, como parte de su jornada laboral, todo el personal docente de Educación Preescolar, Primaria, Secundaria y Media debe dedicar un mínimo de treinta (30) horas semanales al cumplimiento de la asignación académica y actividades curriculares complementarias en los establecimientos educativos estatales

En cuanto a la formación hay ciertas desventajas, porque no todas las tituladas están actualizándose constantemente en cuanto a las Tic's y en aprender una segunda lengua como es el inglés que hoy en día es muy importante para la educación de la niñez, esto lo manifiestan tituladas y directivos.

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

#### 4.1. CONCLUSIONES

- La investigación realizada permitió caracterizar la inserción laboral de las tituladas. Reconocer el contexto institucional en el que se desempeñan así como también las necesidades de formación en base a la función que tienen a su cargo.
- La aplicación de las encuestas y el análisis correspondiente, nos hace pensar que existe ausencia de proyectos en materias de formación y actualización de los docentes universitarios que incorporen a la práctica pedagógica, metodologías actuales que sean las que requiere la formación docente; ya que los datos obtenidos demuestran que no hay tituladas que hayan seguido o estén siguiendo estudios de maestría, o quizá por falta de tiempo y dinero las docentes no han podido mejorar su desempeño profesional
- Según los datos la docencia es ejercida en su mayoría por mujeres, las cuales son de mediana edad, quienes iniciaron su carrera universitaria para mejorar situación laboral, otra realidad es que en la actualidad exigen un título de tercer nivel.
- Frente a las creencias de la existencia masiva del multiempleo y desempleo docente, la investigación muestra que solo una minoría trabaja en otra actividad no relacionada con la docencia.
- Según los datos conseguidos existe una necesidad de formación docente en idiomas ya que todas las encuestadas no dominan otro idioma, especialmente el inglés y que con la nueva malla curricular se necesita de esta preparación, y es ahí en donde se va a notar la falta de actualización que tienen las docentes.
- Otra temática que presentan las encuestas es que las docentes tienen necesidad de formación en temas actuales de la Nueva Ley de educación y Actualización curricular, para poder competir con lo que se presenta actualmente.
- Se pudo verificar además que para ejercer la docencia se necesita de **experiencia, vocación y formación docente**, según lo que manifiestan sus empleadores, porque no es fácil cumplir con la labor si no se tiene estos tres aspectos.
- Se deduce también que la frecuencia, importancia y nivel de formación de las tituladas va acorde a la función que ejercen en la institución educativa que laboran,

en cambio la minoría de tituladas que no se encuentran ejerciendo su titulación, el trabajo actual no es acorde a la titulación que obtuvieron en la universidad.

## 4.2. RECOMENDACIONES

- Intensificar la orientación formativa mediante campañas eficaces sobre las posibilidades didácticas y de inserción laboral de los ciclos de grado superior.
- Promover la continuidad de los estudios superiores, como son maestrías y postgrados con la Universidad, mediante políticas de convalidación, aumentando la carga de créditos aprobados en los planes universitarios y proponiendo certificaciones de créditos universitarios con módulos profesionales para favorecer la movilidad entre ambas enseñanzas.
- Crear un mecanismo de planificación y seguimiento sobre la labor que ejercen las tituladas, así como también la importancia que le dan a la misma y el nivel de formación que posee cada una de ellas para cumplir a cabalidad con la tarea de educar a la niñez y adolescencia de hoy.
- Desarrollar programas de formación continua para docentes especialmente en idiomas, así como también en uso de nuevas tecnologías y formación pedagógica.
- Desarrollar un sistema compuesto de orientación y formación laboral.
- Fomentar acciones de prevención desde las mismas unidades educativas, que deben ser más abiertas e interactuantes. Estimular programas de capacitación más flexibles, no impuestos si no los que requiere cada docente y de acuerdo a las necesidades
- Formar a los titulados en un segundo idioma especialmente en el idioma inglés que en la actualidad es de mucha importancia, y más adelante ya constará en la malla curricular a partir de primer agrado de Educación General Básica

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

## **TEMA: CAPACITACIÓN DE DOCENTES EN EL IDIOMA INGLÉS**

### **5.1. JUSTIFICACIÓN:**

La presente propuesta se basa en datos obtenidos a través de encuestas realizadas a tituladas en Ciencias de la Educación mención Educación Básica durante los años 2007 a 2012, de la Universidad Técnica Particular de Loja y sus empleadores, porque gracias a las mismas se pueden evidenciar la necesidad de capacitación en el idioma inglés que tienen las tituladas y que en la actualidad es de vital importancia.

Resulta imprescindible, hoy más que nunca aprender este idioma, por lo que se lo emplea en casi todas las áreas del conocimiento y desarrollo humano.

El uso del idioma inglés a más de ser una necesidad es muy importante a nivel mundial, porque es considerado como la segunda lengua y por lo tanto es fundamental que los profesionales tengan un dominio en esta lengua y así poder impartir a los educandos, ya que más adelante será considerada una asignatura de la malla curricular. Es ahí donde la labor de los docentes cobra gran importancia.

Debido a contextos socioculturales en que vivimos, el dominio de esta lengua se convierte en un componente básico, primeramente de los docentes y luego de los alumnos; abriéndose perspectivas laborales y un acercamiento a las nuevas tecnologías así como el conocimiento y la formación de otras culturas.

Los docentes tienen la gran labor de lograr que cada uno de sus estudiantes no solo reciba los conocimientos necesarios sobre cada uno de los cursos sino también que estos cursos sean utilizados para el bien de la sociedad.

No es suficiente poseer un título universitario o las mejores experiencias laborales, es necesario que el inglés forme parte de la vida de los docentes.

Es por ello que se propone realizar una formación de las tituladas y sus empleadores en cuanto al idioma inglés, con la finalidad que no hayan desfases en el aprendizaje para impartir conocimientos en cada una de las instituciones que se encuentran laborando.

## 5.2. OBJETIVOS:

### 5.2.1. Objetivo General:

Realizar una capacitación de los docentes titulados en la UTPL, en cuanto a la formación del idioma inglés.

### 5.2.2. Objetivos específicos:

- Realizar campañas sobre la importancia del aprendizaje y enseñanza de inglés
- Promover la formación a los docentes en el estudio de inglés, mediante cursos intensivos, presenciales, semipresenciales y virtuales

## 5.3. METODOLOGÍA: Matriz del Marco lógico

### 5.3.1. Análisis de involucrados

TABLA 1. Análisis de involucrados

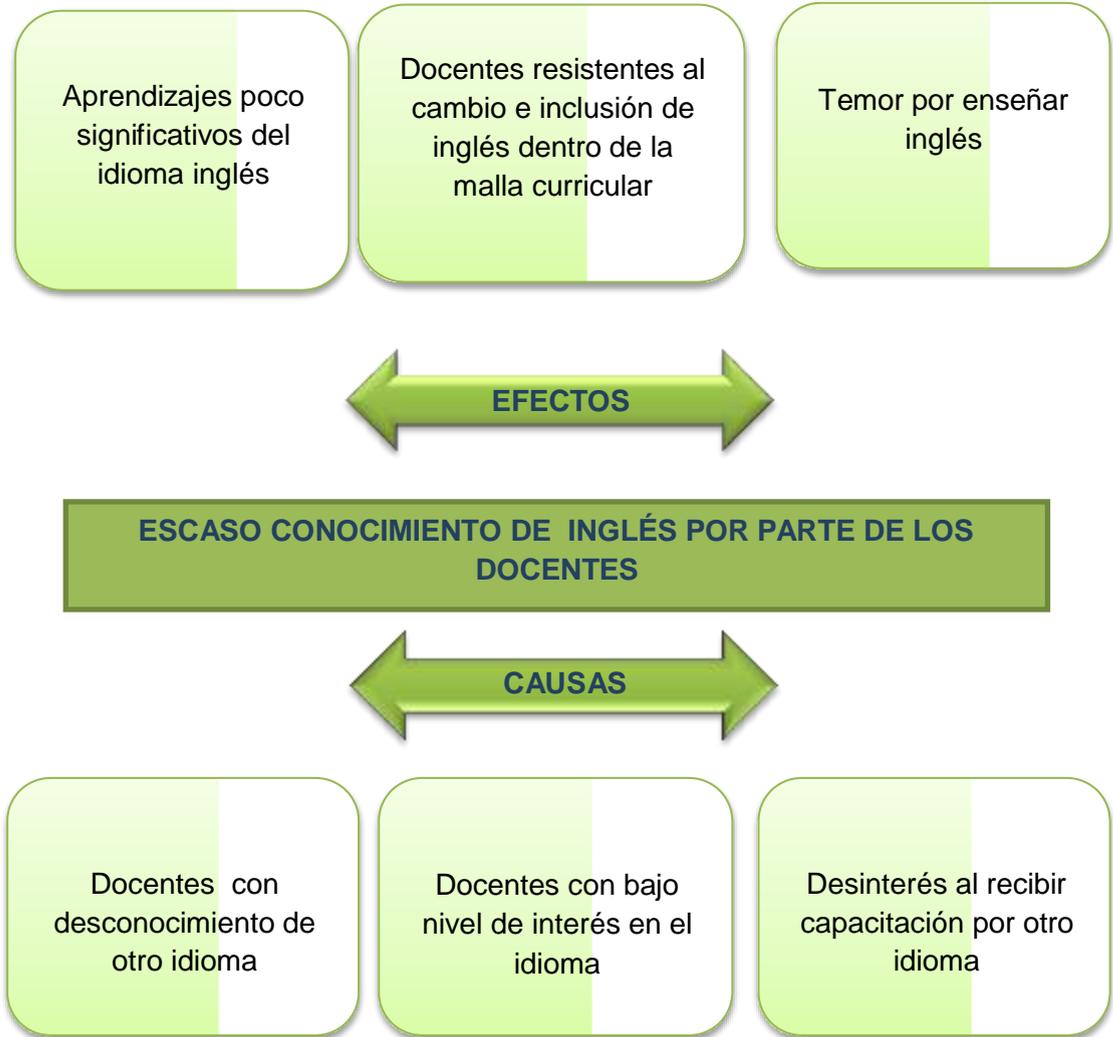
GRUPOS	INTERESES EN UNA ESTRATEGIA	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS	CONFLICTOS POTENCIALES
<b>Titulados</b>	Promover la formación y aprendizaje de inglés a través de capacitaciones	Escasa formación en el conocimiento de inglés	Recursos Humanos: Personal que imparta Charlas y talleres de inglés	Distancias geográficas para la capacitación
<b>Empleadores</b>	Solucionar la problemática que gira en torno al aprendizaje de inglés.	Bajos niveles de inglés Falta de preparación.	Recursos Humanos y materiales destinados a la capacitación	Escases de tiempo.

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Lorena Jaya Campoverde

**5.3.2. Análisis de problema:**

FIGURA 1. Árbol de Problemas

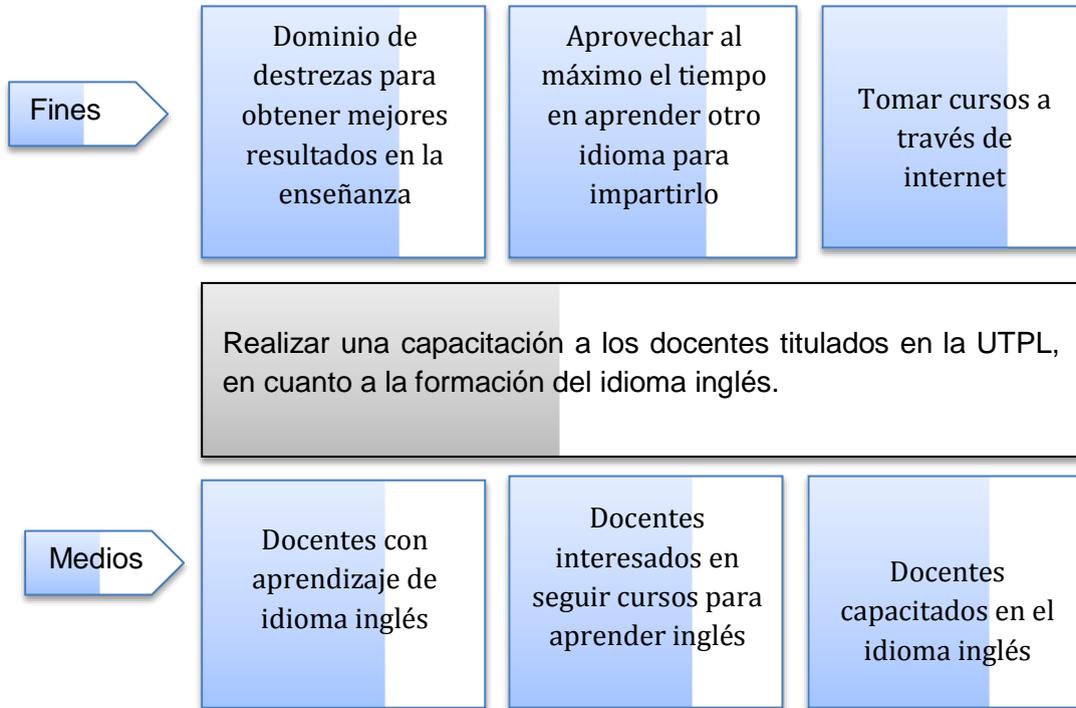


FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Loren Jaya Campoverde (2013)

### 5.3.3. Análisis de objetivos

FIGURA 2. Árbol de objetivos

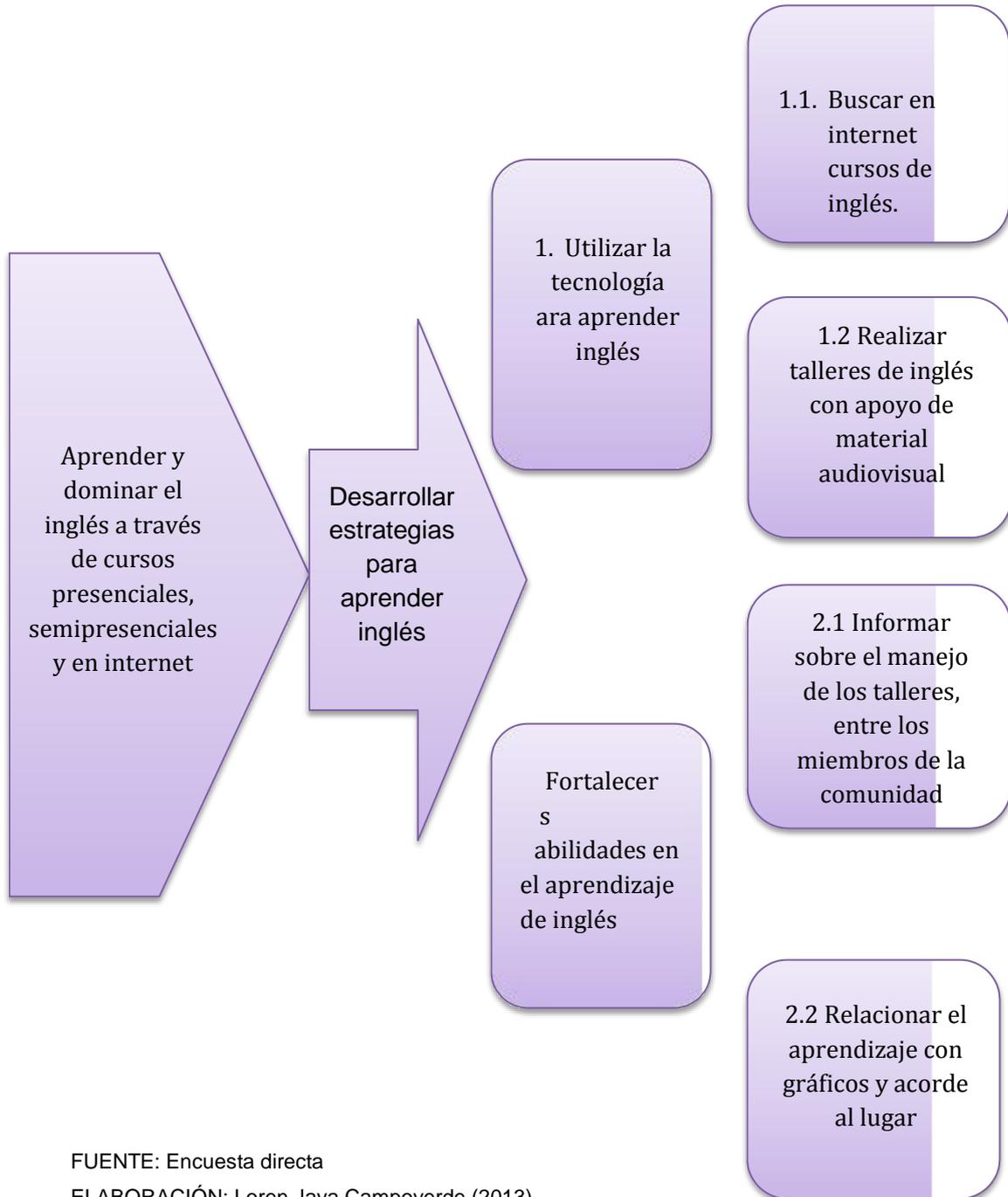


FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Loren Jaya Campoverde (2013)

**5.3.4. Análisis de estrategias**

FIGURA 3. Estructura analítica del proyecto



FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Loren Jaya Campoverde (2013)

## 5.4. PLAN DE ACCIÓN

### 5.4.1. Matriz de marco lógico

<b>RESUMEN NARRATIVO</b>	<b>INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)</b>	<b>MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS</b>
<p><b>FIN</b></p> <p>Aprender y dominar el inglés a través de cursos presenciales, semipresenciales y en internet</p>	Los docentes tienen un nivel de formación en inglés	Estadísticas del nivel de aprendizaje	Reducción de maestros con desconocimiento del idioma inglés
<p><b>PROPÓSITO</b></p> <p>Desarrollar estrategias para aprender inglés</p>	Porcentaje de maestros que han adquirido el aprendizaje del idioma	Disminución de estudiantes y maestros con desconocimiento del idioma inglés	Erradicar el desconocimiento del idioma inglés
<p><b>COMPONENTES-RESULTADOS</b></p> <p>Docentes con aprendizaje en inglés</p> <p>Docentes interesados en aprender inglés</p> <p>Docentes capacitados en inglés</p>	<p>Inventarios de material utilizado</p> <p>Porcentaje de costos del material</p>	Registros y evaluaciones realizadas en el transcurso del proyecto	Los maestros y estudiantes tienen mayor conocimiento de aplicación sobre el segundo idioma
<p><b>ACTIVIDADES</b></p> <p>Talleres para capacitación</p>	<p>Costo de implementos para el taller</p> <p>Costo de material utilizado</p>	Estadísticas y registros de facturas sobre la totalidad de costos	Comunidad interesada en el aprendizaje del idioma

### 5.5. RESULTADOS ESPERADOS

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS QUE LA CONFORMAN	RECOMENDACIONES
<b>Medir el aprendizaje adquirido de inglés por parte de docentes.</b> <b>Porcentaje de maestros que han adquirido el aprendizaje del idioma.</b>	Mediante el uso de talleres se puede verificar si el titulado aprende el inglés o no	-Los que se benefician en esta propuesta son los titulados y empleadores. -Los costos serán básicos. -Serán muy positivos los aprendizajes obtenidos porque les servirán para enseñar a sus estudiantes.	Los involucrados deberán poner mucho empeño para el aprendizaje de inglés
<b>Inventarios de material utilizado</b> <b>Porcentaje de costos del material</b>	Utilización de cd's, videos, flash memory. Los costos pueden sobrepasar lo estimado	-La duración de las capacitaciones serán de dos meses.	Los titulados deben recurrir a varios tipos de materiales para el aprendizaje del idioma y no solo los que se les entregue
<b>Costo de implementos para el taller</b> <b>Costo de material utilizado</b>	Los costos del taller pueden variar de acuerdo al lugar geográfico	-En cada una de las instituciones y vía internet.	Adquirir los implementos necesarios para la comprensión de los talleres

## 5.6. BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

Alcaraz, E. y Moody, B Fonética inglesa para españoles, Gráficas Díaz, Alicante. (1976)

Ministerio de Educación y Cultura, Programa de Mejoramiento y Capacitación Docente, Ecuador (2004)

García, D., (2009) Empleo de las TICs en la enseñanza del idioma inglés en centros fiscales.

Goldman, E. F. & Smith, W. M. (Ed.) (1936). Arban<sup>®</sup> s complete conservatory method for trumpet. New York: Carl Fischer

### 5.7. ANEXOS DE LA PROPUESTA

#### CRONOGRAMA DE TRABAJO:

N°	ACTIVIDADES	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
1	Buscar en internet cursos de inglés	5 y 6				
2	Realizar talleres con práctica		5, 12, 19 y 26	2, 9, 16 y 23		
3	Enseñar a los estudiantes el aprendizaje adquirido				Permanente	Permanente
4	Relacionar el aprendizaje con gráficos y acorde al lugar				Permanente	Permanente

## TALLER

Pronombres Personales

I am, You are ,He is, She is, It is, We are, They are

Pronombres Acusativos:

Me, you, him, her, it, us, you, them

Pronombres Posesivos

mine, yours, his, hers, ours, yours, theirs

Pronombres Reflexivos

myself, yourself, himself, herself, itself, ourselves, ...

Pronombres Indefinidos

anyone, someone, nobody, everybody, anybody, ...

Pronombres Relativos

that, who, whose, which, whom

Pronombres Recíprocos

each other, one another

Verbos:

Regulares: son aquellos que siguen un patrón impredecible, la mayoría de los verbos ingleses son regulares y necesitan cuatro formas para conjugarse:

Infinitivo y presente:

Play

Pr esente a la t ercera persona ( con “ s” o t r ansf orm ación de “ y” en “ ies”

Plays

Pr etér it o ( con “ ed” o t r ansf orm ación de “ y” en “ ied”

Played

Part icipio pr esent e/ g erundio ( con “ ing ” )

playing

Irregulares: tienen formas más específicas para el pretérito y participio de pasado.

Infinitivo:

Bleed

Pretérito:

Bled

Participio o pasado:

Bled

**ACTIVIDAD 1:**

Asocia cada animal con el nombre correspondiente



1.



2.



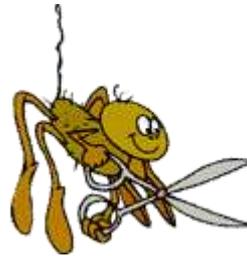
3.



4.



5.



6.

Coloca un verbo acorde a la frase

1. My friend Jimmy \_\_\_\_\_ French, German and Japanese.
2. Paula \_\_\_\_\_ the piano.
3. Roberto \_\_\_\_\_ his English homework.
4. Spanish people \_\_\_\_\_ rice dishes.
5. Please \_\_\_\_\_ your name, address and passport number here.
6. Pepito \_\_\_\_\_ Facebook and Twitter to practise English.
7. Dave \_\_\_\_\_ swimming after work.
8. My girlfriend \_\_\_\_\_ translation at Valencia University.
9. My dad \_\_\_\_\_ socks and sandals in the summer!
10. I think Gary \_\_\_\_\_ a blue Ford Focus

## TALLER

### Adverbios Posesivos:

My, your, his, her, its, our, your, their

### ACTIVIDAD 2:

Asocia cada objeto con su nombre correspondiente.



*Elige la traducción para cada adverbio de frecuencia*

Los adverbios de frecuencia (y las expresiones de frecuencia) indican la reiteración con que se produce una acción.

1. siempre \_\_\_\_\_
2. casi siempre : \_\_\_\_\_
3. normalmente \_\_\_\_\_
4. a menudo \_\_\_\_\_
5. a veces \_\_\_\_\_
6. raramente \_\_\_\_\_
7. casi nunca \_\_\_\_\_
8. Nunca \_\_\_\_\_

### ACTIVIDAD 3

Asocia cada situación del mundo de la empresa con su correspondiente término.



1.



2.



3.



4.



5.



6.

Elige la respuesta correcta.

1. Where \_\_\_\_\_ from?
2. - What' s \_\_\_\_\_
3. My wife and I \_\_\_\_\_ to the cinema every Saturday.
4. \_\_\_\_\_ your dad born in Madrid?
5. Is Juan \_\_\_\_\_?
6. Today is \_\_\_\_\_ than yesterday.
7. - What \_\_\_\_\_?  
- They're office workers.
8. I really like \_\_\_\_\_.
9. My girlfriend is angry because \_\_\_\_\_.
10. - How much coffee do you drink? \_\_\_\_\_

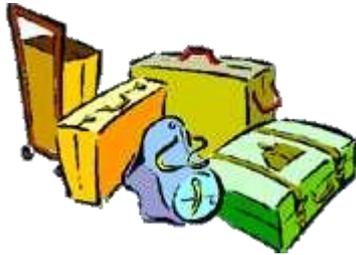
Escribe la palabra que falta para completar correctamente las frases.

1.  your parents drive?
2.  is that boy over there?  
- He' s Gema's son.
3. My husband plays golf, but he hates  it on TV.
4.  is this mobile phone?  
- It' s mine.
5. I' m on a diet. I don' t want  cake thank you.
6. My dad  65 years old.

7. I'm very healthy. I'm hardly  ill.
8. Waiter - What  you like to drink, madam?  
- a glass of red wine please.
9. Paris is more expensive  Lisbon.
10. What did you  last Saturday night?  
- Nothing. I stayed at home.

**ACTIVIDAD 4:**

Asocia cada imagen relacionada con las vacaciones con la definición más apropiada.



1.



2.



3.



4.



5.



6.

Complete:

1. My sister \_\_\_\_\_glasses.
2. Alejandro \_\_\_\_\_law.
3. My brother \_\_\_\_\_two children.
4. In Britain, the shops usually \_\_\_\_\_at 5.30.
5. I \_\_\_\_\_the housework in the afternoon.
6. Laura works in ICT. She \_\_\_\_\_computers.
7. In Spain people \_\_\_\_\_on the right.
8. Many British people\_\_\_\_\_to Spain for their holidays.
9. Pepito \_\_\_\_\_coffee for breakfast.
10. Martin and Maria ? \_\_\_\_\_with La Mansión del Inglés.

En las siguientes frases se ha omitido alguna información. Escribe la pregunta que correspondería hacer para conocer la información que falta siguiendo el ejemplo.

*Ejemplo:* I get up at (.....).

What time ?

*What time do you get up?*

1. Pepito and Ana do the shopping on (.....) morning.

When ?

2. The film starts at (.....)

When ?

3. Julia works in (.....)

Where ?

4. Juan works (.....) hours a day.

How many ?

5. My wife likes (.....) food

What food ?

6. I go to work by (.....)

How ?

## **6. BIBLIOGRAFIA**

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

-Alliaud, A. (2001). *Los “nuevos” docentes y la docencia. Cambios y permanencias*. Praxis Educativa. I.C.E.I.I. Año V, N° 5, 5-15

-ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado de [http://www.aneca.es/content/dowland/10357/115911/file/publi\\_procesos.pdf](http://www.aneca.es/content/dowland/10357/115911/file/publi_procesos.pdf)

-Avalos, B. (2009). *La inserción Profesional de los docentes. Profesorado. Vol. 13. Núm. 1*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

-González Brito, A. I., Araneda Garcés N., Hernández González J., Lorca Tapia J. (2005). *Inducción Profesional Docente. Estudios pedagógicos Vol. 31, N° 1: 51-62*

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

-León M. (2011) *Políticas, programas y proyectos inserción laboral para la juventud del Ecuador*. [en línea] [repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3095/1/06-DE-Ayala.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3095/1/06-DE-Ayala.pdf)

-Vaillant, D. (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La Deuda Pendiente. Profesorado. Vol. 13. Núm. 1*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/>

-Vidal, J., López R., Pérez P., (2003). *Inserción Laboral de los Titulados Universitarios. Informe ULE 2002*. Universidad de León, 2003. Edita: Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales ISBN: 84-9773-014-3 Depósito Legal: LE-264-2003

-Weller J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. *Boletín redEtis* N° 5, CEPAL - Chile Recuperado de [www.oei.es/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf)

## **7. ANEXOS**

## ANEXO 1

### SOLICITUD PARA DIRECTIVOS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

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

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

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

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

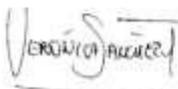
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;


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

**ANEXO 2**  
**CARTA PARA TITULADOS DE LA UTPL**

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

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

De mi consideración:

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

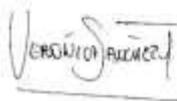
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;

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

### ANEXO 3

#### FICHA DE CONTACTOS PARA EMPLEADORES

Nombres y apellidos del empleador:			
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 Empleador		Sello del Empleador	

### FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS

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			

## **ANEXO 4**

### **ENTREVISTAS A DIRECTIVOS**

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

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



## ENCUESTA A TITULADOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia



Señor(a) Encuestado(a): **MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

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

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 <b>no</b> 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...)		



- 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.				

**ENCUESTAS A TITULADOS Y DIRECTIVOS**  
**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.

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

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

	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	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
		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	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51	Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53	Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g.		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
¡GRACIAS POR SU														



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE  
LOJA Modalidad Abierta y a Distancia  
ENCUESTA A DIRECTIVOS  
INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

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

**NIVEL DE FORMACIÓN** que posee el docente para realizar la tarea.

VALORACIÓN

4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la	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	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los	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	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,	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	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	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la	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													

**ANEXO 5**

**TITULADAS Y DIRECTORES LLENANDO LA ENCUESTA**



**EGRESADA CON UN DIRECTOR Y UNA TITULADA**



**EGRESADA CON DIRECTORA Y DOCENTE**



**EGRESADA CON TITULADAS QUE NO LABORAN COMO DOCENTES**

