



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja.

## **ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.**

**MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.**

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

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.**

**AUTOR:** Benalcázar Arciniega, Campo Elías

**DIRECTOR:** Rubio Rivadeneira, Diego Francisco, Lcdo.

**CENTRO UNIVERSITARIO SAN GABRIEL.**

2013.

## CERTIFICACIÓN

Lcdo.

Diego Francisco Rubio Rivadeneira.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja", realizado por el profesional en formación: Benalcázar Arciniega Campo Elías; 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) .....  
1709927675

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.

“Yo Benalcázar Arciniega Campo Elías declaro ser autor 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.....

Autor: Benalcázar Arciniega Campo Elías

Cédula: 0401111281

## DEDICATORIA.

**“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”**

(Thomas Chalmers)

A mi padre que no está ya junto a mí, por haberme entregado lo mejor de su vida y a pesar de ser 17 años de su fallecimiento, le llevo siempre en mi pensamiento y corazón, así como su ejemplo con el cual me educó, sus enseñanzas y consejos que me ayudaron a seguir por el camino del bien, para encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A la memoria de mi madre, que fue padre y madre a la vez por todo el sacrificio que realizó por mis hermanos y por mí, nos supo sacar adelante con por su apoyo, consejos, comprensión, amor, siempre estuvo allí cuando la necesitamos; por darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento; por la valentía y coraje de esperar en hospital para darme su última bendición hasta que llegue del Seminario de Fin de Carrera realizado en Loja en el mes de marzo y haberme dado la oportunidad de estar junto a ella hasta su último respiro.

A mi familia que supieron comprenderme, darme el tiempo, espacio suficiente y apoyo moral para realizar mis estudios y me apoyaron con su espíritu alentador, contribuyendo incondicionalmente a lograr las metas y objetivos propuestos

*Campo Elías.*

## AGRADECIMIENTO.

**“Es muy común recordar que alguien nos debe agradecimiento, pero es más común no pensar en quienes le debemos nuestra propia gratitud”**

(Johann Wolfgang Goethe)

Agradezco a Dios quien me dio la fortaleza, fe, salud y esperanza para alcanzar este anhelo que se vuelve una realidad tangible, siempre estuvo a mi lado y me doto de grandes dones y talentos, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres que a pesar que no están junto a mí, fueron y serán los pilares fundamentales en mi vida. Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora soy. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí, sino para mis hermanos.

A los docentes y a mi querido tutor que me han acompañado durante este camino que permitió superarme día a día, brindándome siempre su orientación con paciencia, profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y afianzando mi formación como estudiante universitario.

A mi querida y prestigiosa universidad quien me abrió las puertas para culminar mis estudios, misma que se esfuerza por formar profesionales competitivos que brinden un servicio de calidad y calidez a la colectividad.

*Campo Elias.*

## INDICE.

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	1
BSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)</b> .....	<b>5</b>
1.1 . Síntesis 1.....	6
1.2 . Síntesis 2.....	8
1.3. Síntesis 3.....	10
1.4. Síntesis 4.....	12
1.5. Síntesis 5.....	14
1.6. Síntesis 6.....	16
1.7. Síntesis 7.....	18
1.8. Síntesis 8.....	20
1.9 . Síntesis 9.....	22
1.10. Síntesis 10.....	24
<b>2. TEMA: METODOLOGÍA</b> .....	<b>26</b>
2.1 . Diseño de la investigación.....	27
2.2 . Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.2.1. Métodos.....	27
2.2.2. Técnicas.....	28
2.2.3. Instrumentos de investigación.....	28
2.3. Preguntas de investigación.....	26
2.4. Contexto.....	29
2.5. Población y muestra (análisis).....	30
2.6. Recursos: Humanos, institucionales, materiales, económicos....	31
2.6.1. Humanos.....	31
2.6.2. Institucionales.....	31

2.6.3. Materiales.....	31
2.6.4. Económicos.....	31
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	32
<b>3. TEMA: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>33</b>
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	34
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación modalidad abierta.....	34
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	35
3.1.1.2. Edad.....	35
3.1.1.3. Sexo.....	35
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	36
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	36
3.1.2.2. Tipo de educación.....	37
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de la licenciatura.....	37
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	38
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	38
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	38
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa el ámbito laboral.....	39
3.1.3.4. Características del trabajo actual.....	40
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	41
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	41
3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	41
3.3. Valoración docente de la profesión.....	42

3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	42
3.4.	Satisfacción docente.....	54
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.....	56
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	57
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	59
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	61
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	63
3.5.5.	Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	65
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	67
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	69
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>71</b>
	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>74</b>
<b>4.</b>	<b>TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:(TEMA).....</b>	<b>76</b>
4.1.	Justificación.....	77
4.2.	Objetivos.....	78
4.2.1.	Objetivo General.....	78
4.2.2.	Objetivos Específicos.....	78
4.3.	Metodología: Matriz del marco lógico.....	78
4.3.1.	Análisis de involucrados.....	78
4.3.2.	Análisis del problema.....	79
4.3.3.	Análisis de objetivos.....	80
4.3.4.	Análisis de estrategias.....	81
4.4.	Plan de acción (etapa de planificación).....	82
4.4.1.	Matriz del marco lógico.....	82
4.5.	Resultados esperados.....	85
4.6.	Bibliografía de la propuesta.....	86



<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	87
<b>ANEXOS</b> .....	89
5.1.    Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	89
5.2.    Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	90
5.3.    Evidencias fotografías (una por cada titulado-empleador).....	112
5.4.    Entrevistas realizadas a los Directivos, de los centros educativos donde laboran los Titulados.....	116

## **RESUMEN EJECUTIVO.**

Con el objetivo de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, la investigación se realiza a 8 titulados que durante el quinquenio (2007-2012) obtuvieron su licenciatura, 6 trabajan en establecimientos educativos de la provincia del Carchi, 1 en Pasto– Colombia y 1 no trabaja.

Aplicando una encuesta a titulados y sus directivos para contrastar respuestas referentes al cumplimiento de actividades propias de la labor docente; se determina la necesidad de una formación profesional permanente y el fortalecimiento de la práctica docente.

Podemos concluir que no existe motivación suficiente para que los maestros asistan a cursos de formación, siendo importante emprender acciones que mejoren la práctica docente que permita brindar educación de calidad.

Se propone que con el apoyo de directivos educativos, los alumnos que se preparan para docentes, los fines de semana realicen recuperación pedagógica a alumnos del sector donde viven, para adquirir experiencia y no tengan dificultades al momento de ejercer su profesión.

**PALABRAS CLAVES:** Intervención, titulados, directivos, práctica, docente.

## ABSTRACT

In order to realize a proposal of intervention educative about the results of studies of matters in the Science Education degree, in the mention Basic Education of the Técnica Particular de Loja University, the research realizes to eight professional titles that during the quinquennial year (2007-2012) get their degree, six work in Educative Institution in Carchi Province, one in Pasto-Colombia and the other no work.

Applying oneself a research to degree and their managements in order to get different answers to fulfill own activities in the teacher's job; it determine the necessity of a professional formation permanent and the strengthening of the teacher's practice.

We conclude that there is no exist the sufficient motivation for teachers in order to prepare courses those are important undertake actions that improve the teacher's practices for giving quality education.

The propose to the management and their support, the students that they want to be teachers, the weekends they do the methods resist to students where they live in order to get experience so they don't have difficulties when they are going to work in education

KEY WORDS: Intervention, titled, directive, practice, educational.

## INTRODUCCIÓN.

La práctica docente es de suma importancia para la formación y desempeño del educador, ya que lo pone en contacto al estudiante con el campo profesional, familiarizándolo con la realidad educativa; al concurrir a realizar sus prácticas a diversos establecimientos educacionales, los estudiantes se involucran en el proceso de enseñanza-aprendizaje del aula real, se puede poner en práctica toda la teoría que han compilado; porque para ser un buen profesor/a se debe considerar el espíritu de servicio e interés por trabajar con personas, la responsabilidad, el respeto, la tolerancia, la paciencia, la crítica, la reflexión, la motivación, el ser activo, comprometido, flexible, integrador, innovador y creativo. Teniendo en cuenta lo anterior, no todos pueden ser profesores/as; por lo que es una profesión que implica poseer una serie de habilidades que deben estar permanentemente reforzándose.

En un estudio realizado por Beatrice Avalos (2009), sobre la inserción profesional de los docentes noveles chilenos, muestra que al comenzar a enseñar se las arreglan solos o con ayuda de algún profesor dispuesto ayudarle, debido que de la teoría a la práctica es muy distinto, se encuentra con cosas que nunca vieron en los libros, tienen que sortear obstáculos, acceso limitado a recursos didácticos, presión para seguir normas y patrones rutinarios, que frenan la impetuosidad del joven profesional, lo que hace que asuma un comportamiento profesional ya trazado y reinante o busca otras alternativas laborales

Al realizar la investigación a 8 titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja que durante el quinquenio (2007-2012) obtuvieron el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, se determinó la necesidad de una formación profesional permanente y el fortalecimiento de la práctica docente, que permita brindar una educación de calidad, actualmente 6 de ellos prestan sus servicios profesionales en establecimientos educativos de la provincia del Carchi, una titulada en la ciudad de Pasto del vecino país de Colombia, y una no ejerce su profesión u otro trabajo, permanece en el hogar.

Se realizó un análisis de artículos de estudios e investigaciones relacionados a las dificultades que tenía el docente recién titulado, para ingresar a trabajar en el área que se preparó y obstáculos a los que se enfrenta cuando empieza a ejercer su profesión en los establecimientos educativos.

Se aplicó una encuesta a los titulados para conocer sus características socio demográficas y tareas que realiza en su labor docente, dividida en dos secciones:

- A) Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL.

## B) Inventario de tareas del trabajo docente.

A los directivos de cada institución se les realizó la encuesta con la finalidad de conocer su perspectiva de como desarrolla las actividades docentes el titulado investigado; para lo cual se aplicó el mismo cuestionario del inventario de tareas de trabajo docente (sección B del titulado), como también una entrevista para solicitar y conocer información relacionada a la investigación y así poden contrastar con la información obtenida del titulado.

Al realizar la tabulación, interpretación, análisis y discusión de resultados, considerando la factibilidad del caso, se concluye que es imprescindible que las personas que se están preparando para ejercer la profesión de maestro, deben realizar práctica docente por un mayor lapso de tiempo, buscando alternativas y estrategias para llevar a efecto esta práctica, lo que les ayudará a conocer la realidad en la cual se van a desenvolver y adquieran la experiencia suficiente para no tener inconvenientes al momento de ejercer su carrera.

La presente investigación es de suma importancia para la UTPL, ya que desde las realidades vividas por sus titulados, le permite conocer y considerar aspectos muy importantes para mejorar el proceso de formación de nuevos docentes y que por ende beneficiará a toda la sociedad ya que la calidad de la educación implica el desarrollo de los pueblos.

Considerando que los futuros maestros que se están formando lo hacen bajo la modalidad de estudio a distancia, lo más indicado es que la práctica docente lo realicen los fines de semana y/o en las noches con alumnos/as de establecimientos educativos que necesiten recuperación pedagógica, evaluando las competencias que estos tienen y requieren.

Se cumplió con el objetivo de caracterizar el puesto de trabajo de los titulados investigados, así también se determinó sus requerimientos de educación continua, la relación entre su formación académica y actividad laboral; de igual manera se conoció la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento de las tareas propias de la labor docente, desde de punto de vista del titulado y sus directivos, finalizando con la respectiva propuesta de intervención.

No se presentaron mayores inconvenientes para realizar la presente investigación hubo la respectiva colaboración y predisposición de todos los investigados, lo que facilitó el trabajo.

El tipo de investigación utilizado en este caso de estudio, es la investigación descriptiva, cuantitativa, cualitativa; utilizando técnicas como la entrevista y encuesta, aplicando los respectivos cuestionarios.

**1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)**

## 1.1 . Síntesis 1

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

El trabajo de Alonso, Fernández Rodríguez y Nyssen investiga la relación entre las cualificaciones de educación superior y el mercado de trabajo en España, utilizando las herramientas de la metodología cualitativa de investigación social, ponen en evidencia, los acuerdos y las divergencias entre los puntos de vista de jóvenes titulados y empleadores sobre la problemática de la inserción laboral. Se da a conocer la confrontación entre las vivencias de titulados y empleadores a través de sus discursos, y el desafío de la universidad española de diseñar una oferta educativa que responda a una necesidad cambiante y compleja del mercado laboral.

Nos habla del debate sobre las competencias en la era de la modernidad, donde las enseñanzas superiores no responden adecuadamente a las nuevas expectativas de los competitivos mercados.

En España los actores de la Universidad y mercado distan entre los requerimientos que demanda el mundo del trabajo y la preparación con que los titulados universitarios afrontan su entrada en el mismo, por la escasa comunicación entre estos, cuyo intercambio de información en la actualidad es limitado, por lo que llama a la universidad a jugar un papel más activo en desarrollo social y económico regional, por lo que desde hace algunos años son notables los esfuerzos en materia de diseño de nuevos títulos más competitivos e inscritos en marcos de cualificaciones reconocidos y que se vuelven imprescindibles.

El concepto de “empleabilidad” toma un protagonismo esencial e importante en la redefinición de las políticas internacionales de empleo y aprendizaje a lo largo de la vida.

Los resultados de aprendizaje se expresan en niveles de competencia que debe adquirir el estudiante, se sitúan en un lugar crucial en la nueva estructura en conformación de los sistemas de educación superior, ya que, posibilitan la transición de las competencias en sentido de valor de uso al ámbito de las “cualificaciones” o “títulos”, en sentido de valor de cambio.

En los grupos de discusión, los titulados opinan que no existe una conexión entre el mercado laboral con el universitario, por la competencia que existe siempre tienen que someterse a laborar de manera becaria, gratis por un tiempo, contrato por seis meses o por un sueldo deprimente, realizando incluso trabajos que no se relacionan con el

título obtenido, con pocas esperanzas de adquirir un empleo que le garantice una calidad de vida, por otro lado manifiestan que no existe una verdadera meritocracia, en muchos casos se da el padrinazgo, por lo que los empleadores no valoran todo el esfuerzo de su preparación.

Se aprecia un descontento en los titulados donde los planes de estudios consideran que son obsoletos con mucha teoría, requiriendo una formación práctica, con una serie de competencias y suficiente especialización al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas y al mercado de trabajo, al encontrarse con una realidad muy distinta, manifestaron que si lo hubieran sabido antes, se hubieran decidido por una formación diferente, incluso no universitaria. Sin embargo reconocen el papel positivo de la Universidad en la formación de la persona y en la madurez que confiere.

Los empresarios españoles en los grupos de discusión, sostienen que para la inserción laboral valoran las actitudes y la predisposición al trabajo, en forma de competencias de personalidad, como la iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación, espíritu de sacrificios entre otras. Los empleadores consideran que los recién licenciados actuales adolecen de buena parte de estas virtudes, mismas que les permiten desenvolverse bajo los requerimientos que la empresa necesita.

La imagen de la formación universitaria está presidida por la idea de que se ofrece un exceso de contenidos teóricos escasamente actualizados y, sobre todo, con una escandalosa falta de orientación práctica.

Nos habla de tres enunciados sobre la educación superior, en el primero los empleadores hablan de la falta de recursos humanos cualificados y reconocen la falta de estabilidad laboral para los universitarios, en el segundo habla de la reformulación de las enseñanzas universitarias ajustándoles a las demandas del mercado laboral y el tercero pone énfasis en la responsabilidad individual del estudiante a la hora de conseguir destacar sobre el resto, en su competencia por el éxito laboral y bienestar personal.

Existe desacuerdo en las expectativas de titulados y empleadores sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo y el uso real de las competencias. No existe concordancia entre el discurso institucional de la nueva reforma de la educación superior y la realidad palpada por los empleadores y titulados, lo que hace que siempre exista inconformidades por cada una de las partes, por lo que es importante llegar acuerdos mutuos que permitan el desarrollo y beneficio de estos dos sectores importantes para el progreso de una sociedad.



## 1.2 . Síntesis 2

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.

La situación actual de los egresados y titulados universitarios para la inserción laboral en el campo público o privado tiene inconvenientes relevantes, puesto que al momento de salir de las universidades los nuevos profesionales no tienen la experiencia requerida en el área laboral, los empleadores están buscando gente que ya se hayan desempeñado en el área requerida; también es un factor determinante la acumulación de profesionales en ramas específicas que saturan el mercado laboral y lo hacen más competitivo aún.

La inserción laboral de los titulados españoles es uno de los objetivos prioritarios de las universidades, ya que cada día éstas tienen más necesidad de conocer cual es el resultado de su función formativa, cómo se insertan sus egresados y que competencias se les pide en los puestos de trabajo. La calidad extrínseca de la universidad hace referencia directa a la adecuación de los titulados que salen de sus aulas a las necesidades sociales y productivas del marco donde se insertan dichos titulados. Desde esta perspectiva, el éxito en el proceso de inserción, es decir, que los titulados estén trabajando en aquello para lo que se han formado, es un claro indicador de la calidad de una universidad o de un sistema universitario en general.

El tiempo que toma en salir de la universidad sea en calidad de egresado o titulado a tener su primer empleo es de 12 meses, tiempo en el cual el nuevo profesional busca insaciablemente las oportunidades de trabajo. Una relevante positiva a la hora de buscar el primer empleo es la obtención del título en una de las universidades de prestigio a nivel local e internacional, puesto que esto es un referente indispensable y fundamental para que los empleadores observen de que universidad provienen y por el prestigio obtenido en el transcurso de los años se les pueda abrir la posibilidad de obtener un empleo.

Puesto que las universidades particulares a comparación de las universidades estatales, en el transcurso del tiempo han ido promocionando nuevas carreras, y se han dotado de una mejor infraestructura, a más de ello las universidades particulares en especial las de la Iglesia Católica han emprendido modalidades tales como presenciales, semipresenciales y a distancia, a la vez que han logrado tener convenios internacionales con otras universidades del mundo entero, esto ha sido el

referente para aumentar el alumnado en el transcurso de los años; a comparación de las Universidades Estatales las cuales por los pocos recursos económicos que dota el Estado no han podido tener un margen de competencia académica. Las opciones que presta las universidades privadas, ha sido el punto de referencia para que el nuevo titulado pueda conseguir lo más pronto posible su primer empleo, en vista que teniendo la posibilidad de estudiar y trabajar a la vez, le permite ir adquiriendo experiencia en el campo laboral y así ir de la mano lo enseñado en el aula y lo puesto en práctica en el trabajo.

Cabe señalar que en la actualidad las carreras más saturadas en las universidades estatales como privadas, son: Administración de Empresas, Abogacía, Ingeniería en Sistemas, Economía y Finanzas, por lo que al momento de salir de la universidad se convierten en un tropiezo para el nuevo titulado toda vez que se encuentra saturado su campo laboral. Tal es así que como política social, se han abierto nuevas carreras profesionales que aún no se encuentran saturadas en el campo laboral y sobre todo son necesarias y requeridas en la actualidad tal es el caso de: Medio Ambiente, Petróleos, Agroindustrias, Química Nuclear, Marketing Estratégico, Mecatrónica, etc., carreras que llaman la atención y a las cuales tienen inclinación los jóvenes, por lo que van creciendo día a día.

Existen factores que sitúan en una mejor posición para afrontar la búsqueda de empleo, tales como el de la edad, ya que las mejores empresas prefieren captar a trabajadores cuando son más jóvenes para formales ellas mismas.

Por esto y otros aspectos más, los nuevos titulados se han visto en la necesidad de ir creando sus propias empresas, realizados compañías con sus compañeros de promoción en vista de que al trabajar por cuenta propia no se encuentran sometidos a un horario de trabajo, no tienen un jefe superior, y sobre todo nadie les pide experiencia, ni les someten a pruebas que muchas de las veces son un mero trámite ya que el trabajo ya fue designado a otra persona.

A demás que el carácter y la actitud son los factores primordiales para abrirse camino en la búsqueda de su primer empleo, a más de ello que estudios realizados demuestran que quienes empiezan a trabajar desde jóvenes desempeñan empleos más o menos relacionados con la formación que están adquiriendo por lo que tienen superado un de los obstáculos para la inserción laboral que por falta de experiencia no pueden ser contratados inmediatamente terminado sus estudios universitarios.

Cabe indicar que quienes tienen conocimiento de un segundo idioma, se abre más posibilidades de obtener un puesto de trabajo, aunque los titulados españoles se muestran más inhibidos y temerosos con esto.

### 1.3 . Síntesis 3

Beatrice Avalos. Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. (2009). La inserción profesional de los docentes.

El artículo se basa en evidencia de literatura internacional y un estudio realizado con profesores noveles chilenos, donde la inserción difiere de acuerdo al sistema educacional, no es lo mismo llegar a una escuela pública municipal, que a una privada, se encuentra con distintas realidades y la experiencia es muy distinta que puede deberse a la población estudiantil a la que atiende, como también a los recursos que dispone el establecimiento, vienen a convertirse en dos extremos

Debido a las repentinas reformas curriculares, el joven profesor sale preparado conociendo un marco curricular definido, pero cuando comienza a enseñar debe aplicar otro distinto, esto afecta a los nuevos docentes, ya que suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación.

En ocasiones hay declaraciones positivas por medios de comunicación y autoridades sobre la misión que cumplen los maestros en la educación resaltando la misión que cumplen como actores principales en la educación de niños y jóvenes, de igual manera cuando los resultados de aprendizaje son insatisfactorios se le atribuye la culpa a los profesores siendo objeto de un ciclo de presiones y controles, desvalorizando a la docencia.

Los profesores noveles egresados de sistemas valorizados o no valorizados, deben convivir en centros educativos que los empleen y muchas de las veces entran en conflicto con quienes sustentan otra visión pedagógica o provienen de otro tipo de formación.

La oportunidad de ingresar a trabajar en el sistema público municipal es limitada, debido a que existen mayor número de profesores de los que efectivamente se necesitan, por lo que deben insertarse en escuelas privadas y tienen que emplearse en dos y hasta tres instituciones para completar un salario satisfactorio.

Dada la incoherencia entre la estructura del sistema educativo y las especializaciones ofrecidas en la formación inicial del docente, al llegar a una escuela puede asignársele cursos para el cual no fue preparado.

En Chile se está discutiendo un sistema de inducción y se ha piloteado una experiencia de formación de mentores, pero el avance es lento y no se logra acordar cual será el rol en sí de la inducción.

En América Latina no existe un reglamento que permita que los profesores noveles tengan reducción en su carga horaria o asuman cursos menos demandantes, es frecuente que le entreguen el primer grado que es uno de los más difíciles de enseñar, ni tampoco existen programas de inducción y mentores con sus especializaciones.

Existe suficiente evidencia para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene efecto en la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

La inserción profesional del profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente, es un proceso de construcción personal, decisión y motivación por la enseñanza donde reconfigura la identidad profesional adquirida en la formación inicial como maestro, en este proceso tiene como referentes otros profesionales, los alumnos a los que enseña, el entorno social y educativo del centro.

Los profesores noveles al comenzar a enseñar se las arreglan solos o con ayuda de algún profesor dispuesto ayudarle, ya que de la teoría a la práctica es muy distinto, se encuentra con cosas que nunca vio en los libros, tiene que sortear obstáculos, acceso limitado a recursos didácticos, presión para seguir normas y patrones rutinarios, que frenan la impetuosidad del joven profesional, lo que hace que asuma un comportamiento profesional ya trazado y reinante o busca otras alternativas laborales.

En América Latina y otros países del mundo en desarrollo, la posibilidad de establecer programas formales de inducción es limitada ya que los programas de formación docente inicial son muy débiles y requieren de atención prioritaria por parte de las políticas o se considera que los programas de formación son suficientes para que el maestro novel se inicie en forma autónoma.

Al encontrarse problemas para la primera inserción profesional, se sugiere la necesidad de contar con políticas públicas destinadas a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar, ya que el profesor que se inicia necesita de un trato especial en cuanto a la asignación de responsabilidades, mismas que permitan asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en circunstancias que le permitan recibir ayuda, observándolo no como un maestro experto, si no, más bien como alguien que con entusiasmo empieza su carrera que necesita de orientaciones y que en su ejercicio se le señale lo que podría mejorar y como hacerlo, con una carga docente más baja en relación a una jornada completa, con algún tipo de acompañamiento por parte de un profesor que pueda responder sus dudas, sobre procedimientos en el centro escolar, preferentemente de especialización a la del profesor principiante.

#### **1.4 . Síntesis 4**

Ministerio de Educación. (2009). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Nuestro sistema educativo será de calidad a medida de que existan las mismas oportunidades para todos, que los servicios que se ofrece, los actores que lo promueven y los resultados obtenidos contribuyan alcanzar el tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Los estándares de calidad educativa sirven para apoyar y orientar a los actores del sistema en su cometido, al igual para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente. Son orientaciones que señalan metas educativas para una educación de calidad además ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

A nivel mundial existe evidencia que los países cuenten con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos, nuestro país a partir de la implementación de los estándares contará con descripciones claras de lo que queremos lograr, permitiendo trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

El Ministerio de Educación del Ecuador está diseñando los Estándares de Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura con la finalidad que los estudiantes logren los aprendizajes deseados, planteados dentro el marco del Buen Vivir.

Los estándares de Gestión Escolar establece como un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de aprendizaje de los estudiantes, y se desarrollen profesionalmente los actores institucionales, lo que permite aproximarse al funcionamiento óptimo de la institución, con lo que se espera que los agentes educativos sepan tomar decisiones, comunicación adecuada con la comunidad, negociar, manejar conflictos, orientar comunidad educativa, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás, trabajar sintiéndose parte de un equipo y al conocer su propia realidad establezca acciones y planes de mejora necesarios.

Los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo son los estándares de Desempeño Profesional, que se usan para guiar, reflexionar, evaluar, autoevaluar al profesional; diseñar y ejecutar estrategias de

mejoramiento y ayuda en la toma de decisiones para evaluación, apoyo, asesoría, concurso deméritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

Un docente de calidad dota de oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país, por lo que los estándares de Desempeño Profesional Docente establecen características y prácticas de un docente de calidad como el uso de la pedagogía variada, actualización permanente, buena relación con alumnos y padres de familia, ética profesional, entre otras. Fomentando en el aula una enseñanza que alcance los perfiles de egreso o aprendizaje del Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

En el caso del directivo los estándares de Desempeño Profesional hacen referencia al liderazgo, gestión pedagógica, talento humano, recursos, clima organizacional y convivencia escolar que influye en el logro de aprendizaje de calidad. Al hablar de directivos se refiere a las personas que cumplen acciones indispensables para optimizar el trabajo que de realizar el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector; un directivo de calidad busca ayudar de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los estándares de Aprendizaje describen logros de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes durante su trayectoria escolar desde el primer año de Educación General Básica hasta el último año de Bachillerato, establecidos en cinco niveles y que deben conseguir al finalizar cada uno de estos, donde comprende el proceso de desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades que se amplían en los niveles más complejos.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales; y en cada área existen dominios de conocimiento en los que se expresan núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular, que a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales se desarrollan procesos de pensamiento.

Dentro de los estándares de Infraestructura vemos que tienen relación con la seguridad, confort, habilidad y dimensionamiento de la edificación escolar, en base a criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos, aportando al mejoramiento de la calidad de la educación, las condiciones de infraestructura deben irse cumpliendo progresivamente en todas las instituciones educativas, optimizando el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## 1.5. Síntesis 5

Denise Vaillant. Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.

En los países de América Latina existen diferencias entre los sistemas escolares, donde evaluaciones nacionales en educación primaria y secundaria, muestran que un porcentaje de estudiantes no alcanzan el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado, dicha diferencia entre los países latinoamericanos se debe a la relación entre docentes y el logro académico de sus alumnos, ya que si el docente tiene una buena formación y preparación permanente esto repercute en el desempeño de sus alumnos.

Casi todos los países latinoamericanos han impulsado reformas educativas, introduciendo cambios institucionales, por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados de aprendizaje, revisión de contenidos curriculares, mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región, siendo en la práctica difícil la transformación, persiste la desigualdad en la distribución de oportunidades educativas.

La enseñanza es muy importante al momento de alcanzar buenos aprendizajes, uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas es la mejora de la situación de los docentes, en muchos países son escasos los estímulos para que la profesión docente tenga preferencia como una opción de carrera, se presentan dificultades relacionados a la remuneración e incentivos, condiciones de trabajo inadecuadas, no existe una formación inicial y un desarrollo profesional óptimo que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

Una de las dificultades a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de Ministros de Educación, falta de la continuidad en las políticas de los docentes, escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación; las políticas docentes deben estar bien diseñadas, tener coherencia y continuidad en el tiempo, tener componentes de evaluación y mejoramiento, permitiendo la rendición de cuentas de los actores y las instituciones involucradas.

La identidad profesional del docente se inicia en las etapas previas como estudiante, continua durante su formación y el ejercicio profesional, es un proceso de construcción en el diario vivir de su trabajo, ya que no surge como resultado de la

obtención de un título profesional, es indispensable adquirirla, por lo que es importante que en los tres primeros años de trabajo del docente exista el apoyo de los directores y supervisores para que defina su identidad y se desenvuelva con eficacia en las aulas.

Las expectativas para con los maestros son grandes pero su valoración es muy escasa, una profesión goza de cierta valoración social cuando los profesionales ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante. Los docentes no tienen una apreciación sobresaliente, esto incide en la identidad profesional, por lo que al parecer en muchos casos quienes ingresan a la docencia lo hacen por no tener otra opción de estudios superiores o lo ven como algo temporal hasta encontrar otro trabajo cuando sea posible.

Cabe indicar que en muchas de las universidades e institutos de formación docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en un trabajo, traen consigo una serie de creencias e imágenes que afectan a la forma como se enfrentan a la difícil tarea en el aula.

Cuando el maestro novato empieza a ejercer su trabajo se va a encontrar con contextos diferentes a lo que se imaginó, al iniciar como docente debe adquirir conocimiento profesional; la falta de experiencia hace que los problemas que encuentra los enfrente con incertidumbre y estrés al tener menor referente de mecanismos como resolver ciertas situaciones, los docentes al inicio de su carrera entran en un periodo de tensiones y aprendizajes hasta llegar a ser un profesor autónomo.

En América Latina la iniciación en la docencia no ha sido considerada como tema prioritario, no existe política para la inserción a la docencia, solo se ha encontrado programas institucionalizados, pero la situación no ha cambiado mucho en los últimos años, por lo que el docente principiante está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de arreglárselas y ajustarse a la realidad. A su vez, existen redes de institucionales privadas que han incorporado mecanismos para la inserción a la docencia de los docentes noveles, cuando llega un novato a una institución, alguien experimentado se ocupa de él y se asume como mentor.

En el desarrollo profesional la inducción en el docente que se inicia debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa.

Es indispensable modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes como factor central de cambio, logrando reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo de los docentes.



## 1.6 . Síntesis 6

Mauricio León. (2006). Políticas, programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

Uno de los segmentos sociales más afectados por los procesos de reestructuración económica y los cambios ocurridos en el mercado de trabajo en las dos últimas décadas ha sido el de los jóvenes. Sorprendentemente, la educación, como palanca que permitía tradicionalmente una inserción exitosa en el mercado laboral, ha perdido efectividad. De esta manera se constata la contradicción entre una población joven cada vez más educada y la disminución de las posibilidades de su inserción en el mercado laboral.

En diagnósticos realizados en Quito y Guayaquil por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador ( FLACSO) y La Universidad Politécnica Salesiana sobre el problema de inserción laboral de los y las jóvenes entre 18 y 29 años, destaca que tienen inconvenientes al momento de encontrar su primer empleo ya sea porque no cuentan con una educación profesional o porque no tienen la experiencia necesaria para enrollarse en el campo laboral, ya que las demandas de calificación y experiencia los empresarios a los y las jóvenes son exigentes, por lo que tienden a valorar el trabajo independiente o cuenta propia, a más de que en la búsqueda del primer empleo priman los contactos o “palancas”

Aquellos jóvenes que tienen la oportunidad de tener una educación superior y de obtener su título profesional al momento de terminar y buscar un empleo, comienzan los contratiempos puesto que cuando se sale de la universidad se sale con muchos vacíos académicos, y al momento de ir a una entrevista laboral empiezan a desatar la falta de profesionalismo en las aulas universitarias. Los y las jóvenes entre 18 a 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas en comparación a otros grupos etarios.

Por esto el Estado ecuatoriano ha adoptado políticas de mejoramiento universitario y ha empezado a realizar un análisis de las ofertas académicas de la universidades ya sean estatales o particulares; en el año 2011 y 2012 se efectuó un saneamiento y encontró un sin número de falencias académicas por lo que optó en realizar una evaluación a cada uno de los estudiantes universitarios para así poder determinar la falta de calidad académica, no hay duda que la reestructuración que se realizó en la educación superior pudo resolver problemas que acaecían a esta desde hace muchos años. La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las

demandas de los empresarios en el mercado laboral. Este es el enfoque que brota en las estadísticas de desempleo en vista que las universidades particulares estaban ofertado por un lucro económico personal, carreras universitarias que en el campo laboral se encuentran saturadas y este es el problema en el momento que se da una situación en la que el número de jóvenes que demandan un empleo sobrepasa las ofertas de trabajo existentes.

Las políticas emanadas por el Estado ecuatoriano para el mejoramiento en la educación estatal están contempladas en la carta Magna expedida en septiembre del 2008 y en la Ley de la juventud de octubre de 2001.

Los proyectos para la inserción laboral para la juventud ecuatoriana son tres: Mejoramiento de la empleabilidad este proyecto se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes, creación de oportunidades de empleo, su objetivo es incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes, con prioridad las oportunidades de empleo para las mujeres; y, fortalecimiento institucional, toda vez que un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de políticas de empleo, esto se debe a la debilidad técnica y profesional de las instituciones encargadas de las políticas laborales y de la juventud como el Ministerio de Trabajo y recursos Humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social, cabe indicar que los gobiernos locales denominados Gobiernos Autónomos Descentralizados y las organizaciones de la sociedad civil no trabajan con la problemática del empleo juvenil.

El objetivo primordial de las políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador, es fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas, particularmente de inserción laboral, así como en las capacidades para realizar veedurías ciudadanas de la eficacia, equidad y transparencia de la ejecución de programas dirigidos a los y a las jóvenes del Ecuador para que sean respetados sus derechos laborales.

Concluyendo que el diagnóstico de la inserción laboral de los y las jóvenes en el mercado laboral permite destacar entre los principales problemas su falta de experiencia laboral, la insuficiencia o inadecuada educación respecto a las demandas actuales del mercado laboral, el poco acceso al crédito para financiar los micro emprendimientos juveniles, la presencia de prácticas discriminatorias en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes y proceder de hogares pobres, la prevalencia de los contactos o "palancas" para la búsqueda de empleo, la ausencia de políticas públicas de empleo y la debilidad institucional en temas de juventud.

## 1.7. Síntesis 7

Jürgen Weller. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

En el artículo Jürgen Weller analiza algunas tensiones presentadas en la inserción laboral de los jóvenes de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú; como también se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal en relación a personas de otra década, pero tienen mayores problemas de inserción laboral, ya que la demanda laboral a sido débil por la poca expansión de la actividad económica, en momentos de crisis los jóvenes más calificados no han tenido ventajas sobre jóvenes de niveles educativos más bajos para la inserción laboral, existen problemas de calidad de educación primaria y secundaria.

Las políticas económicas a todo nivel deben propender el crecimiento económico elevado y estable que permita una favorable inserción laboral a los jóvenes, las políticas públicas para mejorar la educación debe ser en términos de cobertura, calidad y sin fraccionamientos, siendo una de las tarea centrales de las políticas públicas.

Otra tensión es la alta valoración que le dan al trabajo los jóvenes, pero muchas experiencias laborales no cumplen con sus expectativas por los bajos ingresos, amenazas de despido, maltratos, relaciones personales desagradables, entre otros; condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

El incumplimiento de las leyes, el desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, bajo grado de organización sindical son elementos importantes que afectan al respecto. Es importante conozcan sus obligaciones y derechos en el mundo laboral, este tema debe ser prioritario para la inspección del trabajo, los jóvenes deben tener acceso a personas de confianza, siendo tutores que puedan ayudar en caso de conflictos de este tipo.

No se cumplen las expectativas de los beneficios esperados con la inserción al mercado laboral, ya que no satisface al joven sus necesidades de bienestar individual y familiar o solo se cumplen a medias, esto se correlaciona con el nivel educativo de la persona, ya que muchos jóvenes no terminaron sus estudios, lo que ocasiona acepten cualquier empleo que no generan ingresos económicos indispensables.

Las mujeres jóvenes buscan independizarse, pero existen muy pocas oportunidades de empleo productivo cuando su educación formal es baja, por lo que es importante el apoyo del desarrollo de estrategias de inserción laboral y programas de formación profesional.

La combinación del trabajo y los estudios puede generar tensiones negativas que afecta al rendimiento en las dos actividades o también positivas al combinarlas adecuadamente al acercarlo al mundo laboral, mejorando su autoestima.

Existe la tensión entre un discurso meritocrático al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y una realidad del mercado de trabajo en la que los contactos, recomendaciones personales, favores políticos que inciden en la inserción laboral, existiendo en el mercado laboral una falta de transparencia que puede ser enfrentada con un sistema de certificación de competencias y reducción de costos.

El mercado exige también experiencia laboral, lo que para muchos jóvenes es difícil tenerla cuando buscan trabajo por primera vez, de igual manera no se reconoce las experiencias obtenidas por jóvenes de bajo nivel educativo lo que le impide ascender laboralmente. Siendo clave para mejorar la empleabilidad de estos jóvenes capacitación de formación teórica combinadas con experiencias prácticas.

Jóvenes buscan independencia laboral y participación en pequeñas empresas, pero debido a la falta de experiencia, recursos económicos, contexto macroeconómico débil y dependiendo también del nivel educativo y experiencia laboral existe un alto riesgo de fracaso por lo que se debe apoyar la introducción de competencias y habilidades en mallas curriculares para una actitud emprendedora y formar personas más autónomas. Los jóvenes se sienten excluidos del mercado del trabajo por su edad, expresiones culturales, género, etnia, y otros. Frecuentemente ellos no conocen las actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas, una capacitación al respecto ayuda a mejorar las perspectivas de inserción laboral requeridas para un proceso de elección. Leyes anti-discriminatorias son importantes para los procesos de cambios en busca de una sociedad equitativa.

Para la mayoría de los jóvenes el mercado laboral no ofrece estabilidad, por lo que es necesario que todos los actores inmersos en el mercado laboral sean públicos, privados coordinen estrategias para atender necesidades específicas diferenciadas propiciando un entorno favorable para su inserción laboral.

Para cualquier intervención con un programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes es indispensable tomar en cuenta la heterogeneidad de la juventud con la que se cuenta sea en género, nivel educativo, cultural, étnico, etc.

## 1.8 . Síntesis 8

Beatriz Alen. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. (2009). El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo.

Presenta algunos aspectos de la experiencia de acompañamiento a los docentes noveles en su primera inserción laboral en el país de Argentina realidad que comparten con otros países, donde se inician en escuelas públicas urbanas ubicadas en barrios pobres, con un numeroso alumnado y en sectores rurales. Los noveles se desempeñan durante varios años en calidad de suplentes, en uno de los testimonios de una maestra se evidencian su inconformidad ya que al terminar una suplencia, siente que pronto será olvidada y que no ha pasado de ser una suplente sin mayor trascendencia.

En Argentina la antigüedad incrementa el puntaje de los maestros y profesores, permitiéndoles elegir puestos de trabajo en escuelas más cercanas a sus domicilios, clases menos numerosas, por lo que las aulas más difíciles siempre quedan a cargo de los que tienen menor experiencia.

Con la necesidad de que el joven docente sea apoyado, se inicia un proceso de búsqueda de acciones tendientes apoyar a maestros y profesores en la etapa del ingreso a la docencia, así se diseña una propuesta para que algunas provincias participen en un Proyecto Piloto de acompañamiento con la asistencia técnica de equipos provinciales y cuatro especialistas del IUFM (Instituto Universitario de Formación de Maestros) de Créteil (municipio de Francia). Se trabaja con Institutos Superiores de Formación Docente, y al ser necesario una intensa comunicación entre instituciones que se encontraban separadas geográficamente era importante establecer acuerdos para el tratamiento de aspectos comunes, donde existan compromisos de responsabilidad por la autoridad educativa competente, equipos de acompañamiento, formadores, maestros y profesores principiantes, debiendo llevar registros y demás informes de la sistematización de la experiencia , considerando las particularidades de acceso al primer puesto de trabajo (escuelas rurales aisladas, escuelas de adultos, escuela con clases numerosas, entre otras).

El propósito del proyecto piloto era producir un corpus que constituyeran un marco de referencia y una caja de herramientas para las prácticas de acompañamiento.

El proyecto se implementó en lugares cercanos a los Institutos Superiores de Formación Docente, donde concurren niños y adolescentes de hogares pobres, con trayectorias escolares que sean un desafío muy alto para los maestros noveles.

Se implementó asistencia técnica a los equipos provinciales y se llevó a cabo jornadas de intercambio de experiencias, analizando casos, incidentes, registros y notas de campo con el propósito de desarrollar el Proyecto Piloto en un marco de experiencias de deliberación crítica y asumir la condición de noveles en la experiencia de acompañamiento.

Al promulgarse en Argentina la Ley de Educación Nacional, el Instituto Nacional de Formación Docente analiza lo transitado en el proyecto piloto, para incorporar en su línea de trabajo aportes que pueden ser generalizados como política de formación, es así que desde abril del 2007 acorde a lo resuelto por el Consejo Federal de Educación el acompañamiento a los docentes noveles, cobra carácter de política de desarrollo profesional docente, por lo que las provincias interesadas y los institutos se van integrando paulatinamente en zonas donde hay mucha presencia de maestros y profesores principiantes.

El desafío de promover y gestionar esta innovación a nivel nacional, articulando con todas las provincias gira alrededor de 6 ejes de análisis y problematización, el paso de experiencia piloto a política asumida por todos los niveles (nacional, provincial, local), requiere identificar que lo suscitado en el proyecto piloto debe ser generalizado a fin de articular políticas y prácticas de formación; el acompañamiento a los jóvenes debe ser analizado desde la tradición de formación para poder operar sobre tendencias a conservar prácticas que pueden desvirtuar el sentido de la innovación; la oportunidad de acompañar a los jóvenes docentes supone la inserción de las instituciones formadoras en el sistema educativo local, diálogo con directivos de escuelas, responsable gobierno escolar; ampliación de saberes para ejercer la función de acompañamiento y necesidades de desarrollo profesional de los formadores; el acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo constituye para los formadores e institutos la oportunidad de profundizar el conocimiento de la práctica docente; un despliegue con sentido político educativo transformador debe darse operando sobre la tendencia al aislamiento institucional que suelen darse en los equipos responsables de la innovación.

Como estrategias para llevar esta innovación se orienta al desarrollo profesional de los formadores quienes realizarán el acompañamiento a los maestros y profesores noveles, a través de seminarios nacionales dictados por especialistas, la sistematización de experiencias enriqueciendo el campo de la pedagogía de la formación con el propósito de intercambio y elaboración de publicaciones, al igual que un aula virtual de acompañamiento para realizar foros de intercambios de experiencias.

## 1.9 . Síntesis 9

María Mercedes Jiménez Narváez y Fanny Angulo Delgado. Revista educación y pedagogía. (2008). Breve estado del arte sobre los/as profesores/as principiantes.

Entendiéndose la elaboración de un estado del arte como un mapa que nos permite seguir caminado, en el artículo se muestra resultados y coincidencias de las dificultades que viven los profesores/as al ejercer la docencia, situaciones que tienen que enfrentar en sus primeros años en el campo laboral desde una perspectiva general, sin distinción específica del tipo de conocimiento que enseñan o el nivel educativo que les acredita su licenciatura, en los estudios se han encontrado dificultades similares, en las que coinciden la indisciplina, falta de motivación de los/as estudiantes, respuesta a las diferencias individuales de los/as estudiantes, problemas de planeación de las clases y cambios de perspectivas en la forma de enseñar.

Estas vivencias muestran algunas de las estrategias que utilizan para adaptarse rápidamente al mundo profesional y a los riesgos que corren al tratar de superar el llamado choque con la realidad.

En Latinoamérica son escasos los estudios que se ocupan de los profesores principiantes, a diferencia que en Estados Unidos y Europa donde existen experiencias de acompañamiento a profesores primarios, con procesos de capacitación que les ayudan a crecer como maestros, con programas alternativos de ayuda a egresados/as llamados mentorías, cuando se insertan al ámbito laboral.

En Japón tienen centros de capacitación docente, que garantizan la capacitación del primer año para los/as recién egresados/as, brindándoles cursos dentro y fuera de institución donde laboran.

En Colombia la distinción para la formación de profesores/as se realiza entre la forma inicial que se relaciona con programas de pregrado (prácticas pedagógicas, docentes y profesionales), y la continuada que se hace a través de programas de especialización, maestría, doctorado, o de cursos específicos de desarrollo profesional.

En la formación continua existe la etapa de la inducción donde encontramos dos fases la del “umbral o antesala” (1-6 meses de docencia) y la de “madurez y crecimiento” (7 meses en adelante, hasta los 3 años o 5 años).

Las situaciones que viven los/as profesores/as cuando se insertan en el campo laboral, viene hacer un período de tensiones y aprendizajes intensivos, en un contexto desconocido donde es llamado a adquirir conocimiento profesional y a mantenerse en equilibrio profesional.

Siente que su formación inicial no lo formó para la realidad, vive en ambientes de rutina y pocos solidarios. El paso de estudiante a profesor/a, las creencias y experiencias previas, determinan la manera como cada profesor/a principiante viven sus primeros años de docencia, realiza una transición de maestros/as en formación a profesores/as en ejercicio, es un proceso intenso de aprendizaje del tipo ensayo y error donde intenta encontrar una especie de receta que le/la ayude a controlar aspectos como la disciplina de sus estudiantes o lograr la motivación de los/las mismos/as; en muchos de los casos durante el principio de supervivencia, afloran sentimientos de desconcierto, angustia, inseguridad e inestabilidad, provocando la adopción de formas de aprendizaje imitativos, por lo que tratan de imitar a los/as colegas de la institución, con mayor experiencia.

Las vivencias de los/as profesores principiantes son complejas y diversas, ya que se asume que el/la profesor/a esta lo suficientemente preparado profesionalmente y esto lo ha conseguido a través de las prácticas pedagógicas, cosa que no es así; las instituciones contratan a profesores/as principiantes para darle una oportunidad a pesar de su poca experiencia docente, pero les dan responsabilidades y los/as evalúan de la misma forma que a los/as experimentados/as. Se hace necesario generar estrategias para que los/as profesores/as principiantes puedan sobre llevar la carga académica en este periodo.

Para ser docente se necesita de un proceso para aprender a enseñar, que no se lo hace intencionalmente; las prácticas docentes que viven los estudiantes de pregrado se considera el escenario donde aprenden a ser profesores/as, sin embargo algunas prácticas provocan ambientes artificiales, y al terminar sus prácticas salen con optimismo de ser unos buenos docentes, pero al iniciar su labor docente rápidamente se encuentran con dificultades , siendo una de estas el control de clase, que en parte se debe al poco conocimiento sobre procedimientos y sobre los estudiantes, lo cual arrojan con frecuencia a los profesores noveles al mundo de la duda y experimentan otra realidad.

El registro sobre las problemáticas y dificultades que encuentra el profesor/a principiante recién empieza, mismo que debe construirse desde la perspectiva de la investigación, realizando un análisis de que están haciendo las instituciones formadores de maestros para prepararles con las suficientes herramientas que les permita desenvolverse en el aula de clase sin mayores complicaciones.

Lo importante es buscar políticas y prácticas educativas que le permitan formarse con las competencias requeridas para ser un profesional con los requerimientos que demanda la sociedad actual.



## 1.10. Síntesis 10.

Juan Carlos Serra, Graciela Krichesky Alicia Merodo. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. (2009). Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina. Una aproximación a partir de los egresados de la Universidad Nacional de General Sarmiento.

Se presenta la investigación de los problemas y necesidades de docentes noveles del nivel medio en Argentina en sus primeros desempeños profesionales, en escuelas que tienen problemas de subsistencia, donde muchos jóvenes trabajan para aportar al sustento económico de sus familias.

Las personas que fueron objeto de estudio tiene trayectorias personales y profesionales distintas, La heterogeneidad en las trayectorias de los docentes estudiados se expresan en la edad, sexo, trayectoria estudiantil antes del ingreso a la universidad, si eligieron la docencia como primera opción, trayectoria laboral recorrida, donde encontramos diferencias significativas en los recorridos realizados, algunos graduados comenzaron a laboral en el nivel medio antes o después de recibirse, graduados que contaban con experiencia laboral docente en otros niveles del sistema, o contaban con experiencia como docentes particulares; otro rasgo a considerar es el tipo de institución en la que empezaron a trabajar siendo estatal o privada. De este modo la heterogeneidad caracteriza tanto a las escuelas, alumnos y al cuerpo docente.

Los docentes mencionan dificultades a los que se enfrentan cuando inician su trayectoria laboral, así tenemos el manejo de grupo relacionado al orden y la disciplina de la clase que debe ser propicio para el desarrollo de la enseñanza, dificultad que se le acredita a la inexperiencia lo que ocasiona la inseguridad.

La disciplina en clase, asociada al mantenimiento del orden y al manejo de grupos, como dificultad y condición necesaria para la enseñanza, se la entiende de distintas maneras, aún aquellos que manifiestan estar a gusto en la escuela, identifican a la indisciplina como un problema que tienen que enfrentar.

Una segunda dificultad se relaciona con la enseñanza, que tiene que ver con contenidos disciplinares, aspectos metodológicos, estrategias de enseñanza e interés de los alumnos; una relación significativa a partir del análisis de los datos es que los docentes que tienen este tipo de dificultades dos de cada tres, comenzaron a trabajar antes de graduarse y en menor proporción los docentes recibidos también expresan dificultades en la enseñanza debido a que su formación no fue suficiente o que no

tienen la experiencia requerida. También se plantea la dificultad de captar el interés de los alumnos durante la clase asociado a dificultades relacionadas al mantenimiento del orden en la clase.

Otra dificultad está relacionada con lo administrativo referidas a conocimiento de los aspectos vinculados a las normativas y procedimientos que regulan la actividad del docente en la institución escolar, como los tiempos, los trimestres, entrega de papeles, planillas que nadie las explica y que son importantes dentro del aspecto laboral para un buen desenvolvimiento; los docentes atribuyen esta dificultad que la formación recibida no se dirige a estas cuestiones.

De igual manera los docentes noveles hacen referencia a las instituciones como parte de las dificultades en los primeros años de desempeño laboral; las condiciones institucionales ejercen una importante influencia en la construcción de sus trayectorias personales y profesionales.

A pesar que los miembros de una institución educativa conocen que llega un docente y es su primera experiencia, no en todos los casos garantiza que le van a dar un trato especial y cuando les dan son meramente relaciones informales, más no algo previamente planificado para orientar al docente, en algunos casos reciben orientaciones respecto a las normas generales del funcionamiento de la escuela y en otros no, existe un porcentaje considerable de docentes que al iniciar su profesión no recibieron orientaciones sobre los contenidos a enseñar, apoyo en relación a la organización de las clases, seguimiento especial, dada la situación de docente principiante.

Los graduados de acuerdo a su percepción indican que las instituciones no les brindan orientaciones específicas, solo proveen orientaciones para guiarlos en procedimientos como llenar el libro de temas, fecha para el cierre de notas, pautas institucionales sobre el comportamiento de los alumnos.

No existe una verdadera preocupación por parte de las instituciones para ocuparse de los estudiantes que recién se inician, sus orientaciones se limitan a procesos administrativos, más son muy pocas las orientaciones para la organización de la enseñanza; por lo que caracterizan a las instituciones en las que trabajan con cualidades negativas que superan a las positivas, por lo que no constituyen un ambiente propicio para los primeros desempeños docentes.

El análisis de estos datos, han abierto numerosos interrogantes tanto a la investigación como a la calidad de formación que la universidad está ofreciendo, es una primera aproximación que señala una dirección para continuar investigando, ya que el desarrollo de dispositivos de inserción de docentes es muy reciente en el país.

## **2. TEMA: METODOLOGÍA.**

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

El tipo de investigación utilizado en este caso de estudio, es la investigación descriptiva, cuantitativa, cualitativa, hace una descripción de las actividades de los titulados y la situación socio demográfica; cuantitativa porque nos permite recoger y analizar los datos en forma numérica al tabularlos; cualitativa ya que se interpreta, comprende y describe la realidad de la situación investigada.

Para contactar a los titulados y empleadores se lo hizo personalmente en casi todos los casos no hubo mayores complicaciones, excepto la titulada que se encontraba en la ciudad de Pasto perteneciente a Colombia y que era difícil su localización, sin embargo al poderle contactar por teléfono y coordinar el día y hora, se viajó a dicho lugar y se cumplió con la investigación, al estar presentes en los respectivos establecimientos educativos, se inició explicándoles el motivo de la visita, se entregó la carta donde se pide la respectiva colaboración para realizar la investigación, se llenó la ficha de contacto, así como también se procedió a realizar la encuesta al titulado y empleador, finalizando con una entrevista a empleador.

Cada uno de los encuestados respondió el cuestionario de manera individual y sin ningún tipo de presión, se tomaron el tiempo necesario para reflexionar, se pudo evidenciar honestidad y sinceridad al contestar cada una de las preguntas, ventajosamente en todos los casos hubo predisposición para colaborar en un ambiente de cordialidad.

Los datos obtenidos se ingresarán a matrices tanto de titulados y empleadores mismos que fueron facilitados por la UTPL, dichas matrices generaron gráficos y tablas que permitieron realizar comparaciones, análisis y determinación del problema.

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

### **2.2.1. Métodos.**

Los métodos utilizados en la presente investigación son:

#### a) Métodos Cualitativos:

-Descriptivo.- Consiste en exponer las características de una situación o un fenómeno, en conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas

-Sintético.- Proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos.

b) Métodos Cuantitativos:

- Analítico.- Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos.

- Estadístico.- Se aplican técnicas de muestreo y fórmulas estadísticas para comprobación de hipótesis y predicción de fenómenos.

### **2.2.2. Técnica.**

En el proceso de investigación se utilizaron las siguientes técnicas:

- Entrevista, medio por el cual se entrevistó a los empleadores.

- Encuesta, para obtener información de situación socio demográfica del titulado y tareas docentes que realiza; al igual que para conocer punto de vista del empleador en el desarrollo de las tareas del titulado encuestado.

- Lectura, para entender la problemática a través de los artículos analizados y sintetizados.

### **2.2.3. Instrumentos de investigación.**

Para la recopilación de la información se utilizaron cuestionarios e inventario de tareas, los instrumentos fueron entregados por la UTPL.

-Cuestionario de la UTPL, dirigido a los titulados: Cuestionario de las características socio demográfico.

-Inventario de tareas docentes dirigido a titulados y empleadores.

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

Las preguntas utilizadas en la investigación hacen referencia a lo siguiente:

- 20 preguntas dirigidas a titulados, referentes a características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL donde marcaron con una X y/o completaron recuadros según correspondía.

- 58 preguntas dirigidas tanto a titulados como empleadores, siendo un inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL., las mismas que están divididas considerando 7 aspectos y en función de frecuencia, importancia y nivel de formación, donde dieron la respectiva valoración marcando con un círculo; los aspectos considerados son:

I Metodológicos didácticos.

II Autoevaluación de la práctica docente.

III Investigación educativa.

IV Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

V Interacción profesor, padres de familia y comunidad.

VI Profesores y trabajo en equipo.

VII Formación.

-5 preguntas para la entrevista realizadas a los empleadores.

¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?

¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?

¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

#### **2.4. Contexto**

La investigación se la llevó a efecto con 8 titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja que durante el quinquenio (2007-2012) obtuvieron el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica; de los cuales, 6 de ellos se encuentran laborando en diferentes instituciones educativas de la provincia del Carchi, tanto en el sector rural como en el sector urbano, en los cantones Espejo, Huaca, Tulcán; una titulada en el extranjero, en la ciudad de Pasto-Colombia, y otra titulada no se encuentra realizando ninguna actividad laboral.

Cada docente tiene un solo año básico a su cargo, se accede fácilmente a los establecimientos educativos.

## 2.5. Población y muestra (análisis)

La población a investigar fue dada por la UTPL, considerando el número de egresados, su lugar de residencia y a los 1849 titulados que desde al año 2007 al 2012, obtuvieron en la UTPL la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica.

A cada investigador se le asignó a 7 u 8 titulados y sus directivos según el caso para realizar la investigación.

Datos informativos:

País: Ecuador y Colombia

Provincia y/o Departamento: Carchi y Nariño

Titulados investigados: 8

Titulados laboran dentro el país: 6

Titulados laboran fuera del país: 1

Titulados laboran como docentes: 7

Titulados no laboran en nada: 1

Titulados con empleador: 6

Titulados que se desempeña como empleador a la vez: 1

Institución Educativa Labora Titulado/a.	Cantón	Ciudad y/o Comunidad	Edad Titulado/a.	Sexo
Centro Estudiantil "Santo Domingo de Guzmán"	-	Pasto	34 años	Femenino
Escuela de Educación Básica "Eloy Alfaro N° 75"	Espejo	La Libertad	54 años	Femenino
Escuela de Educación Básica " 5 de Junio"	Espejo	El Ángel	29 años	Femenino
Escuela de Educación Básica " Coronel Jorge Narváez"	Tulcán	Tulcán	27 años	Femenino
Escuela de Educación Básica "José María Velasco Ibarra"	Tulcán	Chapuel	37 años	Femenino
Escuela de Educación Básica "José Joaquín Olmedo"	Tulcán	Tulcán	29 años	Masculino
Escuela de Educación Básica "Manuel M. Velasco"	Huaca	Huaca	31 años	Femenino

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

### **2.6.1. Humanos**

Durante el proceso de investigación se utilizó como recursos humanos a:

- Coordinación de Titulación de Ciencias de la Educación.
- Tutor de trabajo de investigación.
- Tesista.
- Titulados.
- Empleadores.

### **2.6.2. Institucionales**

- Universidad Particular de Loja.
- Centro Universitario de la UTPL en Ibarra.
- Centro Estudiantil “Santo Domingo de Guzmán”.
- Escuela de Educación Básica “Eloy Alfaro N° 75”.
- Escuela de Educación Básica “5 de Junio”.
- Escuela de Educación Básica “Coronel Jorge Narváez”
- Escuela de Educación Básica “José María Velasco Ibarra”.
- Escuela de Educación Básica “José Joaquín Olmedo”.
- Escuela de Educación Básica “Manuel M. Velasco”

### **2.6.3. Materiales**

- Material de oficina
- Cámara fotográfica.
- Equipos informáticos.
- Cuestionario.
- Bibliografía.

### **2.6.4. Económicos**

Los recursos económicos empleados para la investigación, fueron propios mismo es que fueron empleados en:

- Fotocopias.
- Impresiones.
- Movilización.
- Alimentación.
- Alquiler computador e internet
- Papelería, etc.



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

Una vez recibidas las primeras indicaciones en la ciudad de Loja en las instalaciones de la universidad el 9 de marzo del 2013, referente a que se va referir el proyecto de investigación, se esperó que a través del EVA envíen la guía de Trabajo de Fin de Titulación, se nos asigne el tutor de trabajo de investigación, y nos permitan conocer los instrumentos aplicar, para lo cual hubo la oportunidad y el tiempo necesario de revisarlos y hacer las observaciones y recomendaciones respectivas antes de su aplicación final .

Una vez conocido la nómina de los titulados a investigar, procedí a contactarles por teléfono a titulados y empleadores, explicándoles brevemente que necesitaba de su colaboración durante el proceso de investigación que estaba realizando, acordando con ellos el día y la hora en que me podían atender.

Es así que se les visitó en las instituciones educativas donde laboran, a partir de las 13h00, en vista que de parte de la Dirección Provincial de Educación el Carchi, existe la prohibición de interrumpir la jornada pedagógica de los niños/as, mismos que necesitan se les atienda el mayor tiempo posible.

Al momento de visitar al titulado y empleador le entregué la carta en la cual se solicita el apoyo para realizar la investigación, en ningún caso hubo negativa a la solicitud, se procede a llenar la ficha de contacto y pedir la firmen y la sellen en el caso del directivo, se continua explicándoles sobre el tema de la investigación, los objetivos, y sobre los instrumentos que se va aplicar, afortunadamente en todas las situaciones permiten que se realice la encuesta inmediatamente tanto al titulado como empleador al cual también se le realiza una entrevista, se pudo apreciar la honestidad , sinceridad e importancia que le daban a el trabajo solicitado, esto se realizó en varios días comprendidos entre el 24 de junio y 8 de julio del 2013, en algunas ocasiones se alcanzó a realizar la encuesta a dos titulados con sus directivos; la mayor dificultad fue la de contactar a la titulada que se encuentra en Pasto, ya que es religiosa y no se sabía a qué congregación pertenece y donde le habían enviado finalmente pude averiguar que no estaba en el Ecuador si no en el país vecino del norte, este el lugar fue el más lejano a visitar mismo que se encuentra Colombia en el Departamento de Nariño en la ciudad de Pasto, donde también no existió ningún inconveniente y hubo toda la predisposición necesaria.

Con toda la información obtenida se procede a realizar la tabulación de datos en matices facilitadas por la UTPL, para su análisis, interpretación, discusión y realizar la propuesta de intervención que mejore la formación de los futuros docentes.

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

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

La interpretación, análisis y discusión de los resultados servirá para determinar el comportamiento de la muestra en estudio, a través de tablas y gráficos.

Como parte del proceso de investigación a los titulados se les aplicó una encuesta para conocer las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL.

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

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

Las instituciones educativas donde laboran actualmente los titulados investigados son:

INSTITUCIONES	CIUDAD
Centro Estudiantil “Santo Domingo de Guzmán”.	Pasto - Colombia
Escuela de Educación Básica “Eloy Alfaro N° 75”.	La Libertad - Espejo
Escuela de Educación Básica “5 de Junio”	El Ángel - Espejo
Escuela de Educación Básica “Coronel Jorge Narváez”	Tulcán.
Escuela de Educación Básica “José María Velasco Ibarra”	Chapues - Tulcán
Escuela de Educación Básica “José Joaquín Olmedo”	Tulcán
Escuela de Educación Básica “Manuel M. Velasco”.	Huaca

Los establecimientos educativos donde laboran 6 titulados se encuentra ubicados en la provincia del Carchi, en los cantones Espejo, Huaca, Tulcán, una titulada en el Departamento de Nariño (Colombia), ciudad de Pasto y otra no labora en ninguna institución o empresa. A excepción de un titulado todos se encuentran laborando en la docencia y en lugares de fácil acceso, cercanos a sus domicilios.

### 3.1.1.1. Edad.

Tabla 1 Edad Titulados

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

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

En la tabla N° 1 apreciamos que no existe titulados menores de 20 años, 3 titulados se encuentran en el rango de edad 21 a 30 años, 4 de ellos están en el rango de 31 a 40 años y solo uno tiene más de 51 años de edad, la mayoría tienen algunos años de experiencia en la docencia y se encuentran en una edad donde pueden ejercer su profesión sin ningún inconveniente.

### 3.1.1.2. Sexo.

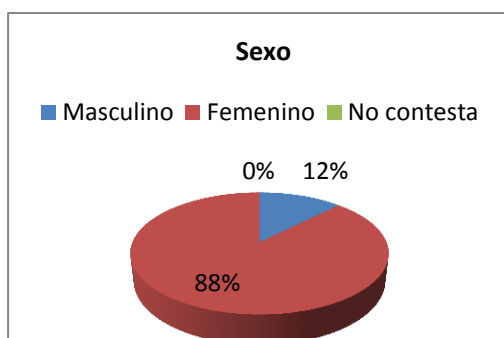
Tabla N° 2 Sexo.

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	12,5
Femenino	7	87,5
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 1 Sexo



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

La tabla N° 2 y el gráfico N°1 nos indica que de los investigados el 87,5% corresponden al género femenino y solo el 12,5% al género masculino. Existe una mayor inclinación y afinidad por la titulación en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, por las personas de género femenino.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

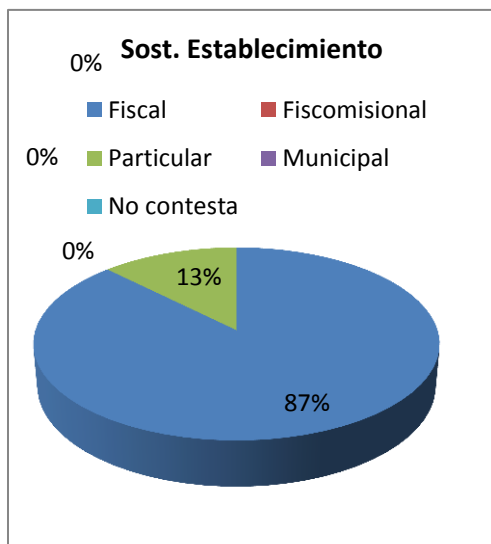
Tabla N°3 Sostenimiento

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

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N°2. Sostenimiento



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Como apreciamos en la tabla N°3 y gráfico N°2, un 87,5% de los titulados encuestados realizaron sus estudios de bachillerato en establecimientos educativos fiscales, mismos que se encontraba cerca a su lugar de residencia, excepto una de ellas 12,5% que si lo realizó en una institución particular ya que forma parte de una congregación religiosa, la educación pública tiene una buena aceptación en el nivel de bachillerato,

por otra parte los recursos económicos y posición geográfica un limitante para que hayan accedido a una educación de bachillerato particular.

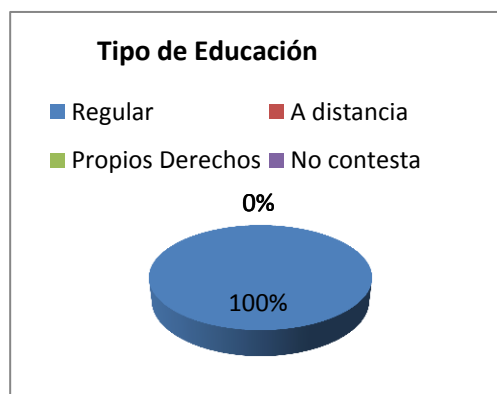
### 3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla N° 4 Tipo de educación.

Opción	Frecuencia	%
Regular	8	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega  
Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 3 Tipo de Educación.



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega  
Fuente: Cuestionario UTPL

La tabla N°4 y gráfico N°3, indica que el 100% de los encuestados realizaron sus estudios de bachillerato en una modalidad regular, lo que implica que tuvieron las facilidades suficientes y apoyo necesario para que puedan asistir a diario a un establecimiento educativo.

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

Tabla N° 5 Otros títulos universitarios obtenidos

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Posgrado	0	0
Ninguno	8	100
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega  
Fuente: Cuestionario UTPL

La tabal N°5 señala que los investigados solo tienen la titulación obtenida en la Universidad Particular de Loja, ya que la modalidad a distancia les dio la oportunidad

de seguir trabajando y continuar con sus estudios a la vez, la dificultad para obtener otro título profesional son los compromisos familiares y la falta de decisión.

### **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.**

7 de 8 titulados encuestados se encuentran laborando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL se desempeñan como docentes en Educación Básica en sus respectivos establecimientos educativos, una titulada no ejerce la profesión por decisión propia se encuentra en su hogar al cuidado de sus hijos.

El relación a experiencia docente de los titulados que están laborando, el que menos posee, cuenta con 4 años de ejercicio profesional y el de más años de experiencia 29 de años de servicio.

Ningún titulado realiza otro trabajo que le represente un ingreso económico para su hogar, ya que la labor docente demanda de tiempo, dedicación, superación e innovación.

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

Tabla N° 6 Número de establecimientos en que labora.

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Uno	6	75
Dos	1	12,5
Tres o más	0	0
Ninguno	1	12,5
Total	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

En la tabla N°6, apreciamos que el 75% de los titulados, se encuentra laborando en un solo establecimiento educativo, un 12,5% labora en dos instituciones educativas y un 12,5% no trabaja en ningún establecimiento educativo.

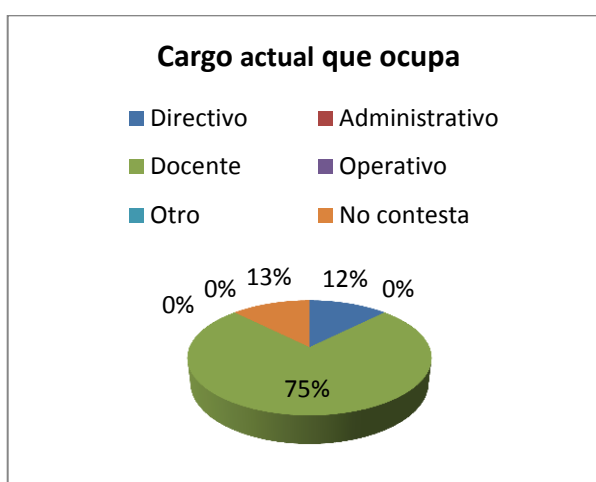
La mayoría trabaja en un solo establecimiento educativo por lo que tienen nombramiento, una titulada trabaja en dos instituciones en vista que tiene firmado un contrato con el Ministerio de Educación, mismo que le asignó dos establecimientos para que trabaje en la asignatura de informática; así mismo otra titulada no labora en ningún establecimiento educativo, por decisión propia se dedica exclusivamente a labores propias de su hogar.

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

Tabla N° 7 Cargo actual

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

Gráfico N°4 Cargo actual



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Fuente: Cuestionario UTPL

En la tabla N°7 y gráfico N° 4, apreciamos que el 75% de los titulados investigados se desempeñan como docentes en sus respectivas instituciones educativas, un 12,5% ejerce la función docente y directivo a la vez; la persona que se encuentra en la opción no contesta equivalente al 12,5%, se debe a que no ejerce ninguna actividad laboral que signifique ingreso económico, por lo que se dedica a actividades de carácter personal.

La mayoría de los encuestados hasta la actualidad no tienen la oportunidad de ejercer otra función como la de directivo, para lo cual necesitan reunir algunos requisitos que los exige el Ministerio de Educación de nuestro país, entre ellos los años de experiencia en la docencia, certificados de haber asistido a talleres de formación con cierto número de horas.

Los directivos no les asignan responsabilidades administrativas a los titulados, por el sin número de actividades que ellos tienen que realizar después de la jornada pedagógica.



### 3.1.3.4. Características del trabajo actual.

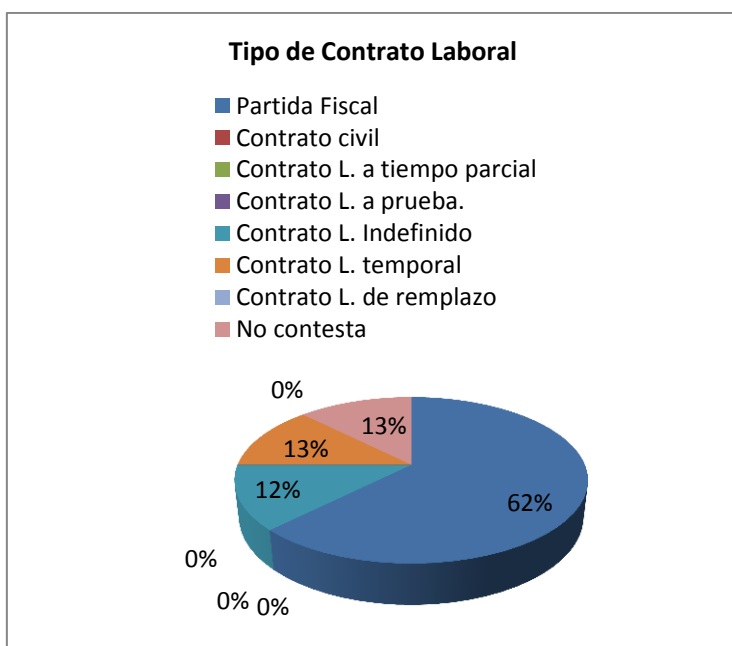
Tabla N° 8 Tipo de contrato

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	62,5
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	12,5
Contrato L. temporal	1	12,5
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	12,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N°5 Tipo de contrato



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Como observamos en la tabla N° 8, gráfico N° 5, el 62,5% de los titulados, tienen partida fiscal, un 12,5% trabaja bajo la modalidad de contrato laboral indefinido, al igual que un 12,5% labora mediante contrato laboral temporal y un 12,5% no se encuentra ejerciendo la profesión docente por voluntad propia.

La mayoría de los encuestados tienen nombramiento en el Ministerio de Educación, una encuestada es religiosa pertenece a una congregación y su dependencia laboral

es de manera indefinida, así mismo otra titulada tiene un contrato temporal con el Ministerio de Educación hasta el mes de diciembre del 2013, y la titulada que no contesta es debido a que no ejerce ninguna actividad docente o de otra índole.

Los titulados en la UTPL, han encontrado la apertura y facilidades para encontrar o mantenerse en sus puestos de trabajo como docentes de Educación Básica y en su gran mayoría con seguridad de permanencia laboral.

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

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

Los titulados consideran que la formación recibida en la UTPL ha sido de gran ayuda para desenvolverse en su actividad profesional, estando acorde con las exigencias que la actual educación demanda, sin embargo piensan que deben tener una práctica docente con la respectiva supervisión que les permita relacionarse y conocer realidades por más tiempo, interrelacionándose de mejor manera con niños/as, maestros/as, padres de familia y comunidad de un establecimiento educativo.

Los directivos de su parte manifiestan que a pesar que la universidad les da los conocimientos suficientes para ejercer la profesión, la realidad a la que tienen que enfrentarse demanda de cierto grado de experiencia, propiamente el maestro se hace en el aula, en el diario vivir es donde se va puliendo y perfeccionando, puesto que la mayoría de las veces tiene que sortear obstáculos para los cuales no fueron preparados.

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

Tanto los titulados como los empleadores otorgan una importancia muy considerable a las competencias generales y específicas que debe poseer y realizar un docente en Ciencia de la Educación, mismas que una escala del 1 al 10 supera el 6,5; de igual manera se destaca la ejecución de actividades correspondientes a estas competencias, es así que en la misma escala antes referida supera el 6,6.

Las competencias adquiridas en la UTPL por parte de los titulados les ha sido de gran utilidad para su desenvolvimiento, mismas que las ponen al servicio de sus alumnos, de sus compañeros docentes, padres de familia y comunidad en general,

contribuyendo a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y a su vez desarrollar competencias en los niños/as que les sirvan para la vida.

### 3.3. Valoración docente de la profesión.

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

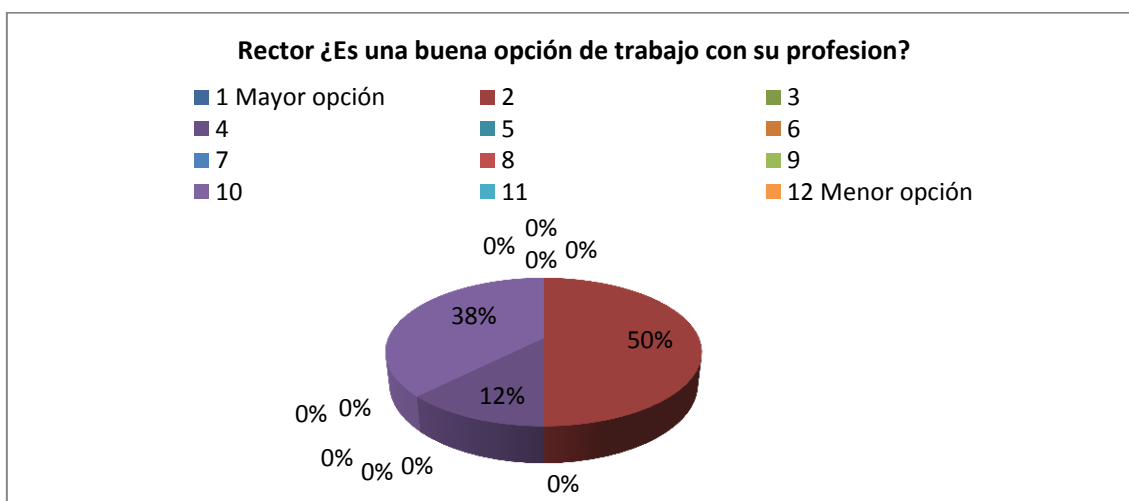
Tabla N° 9 Rector o Director.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	4	50
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	1	12,5
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	3	37,5
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 6 Rector o Director



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Al preguntar a los encuestados sobre la opción de ocupar el cargo Rector o Director con el título profesional obtenido en la UTPL, los resultados de la encuesta, se muestran en la tabla N°9, gráfico N°6, donde indica que el 50% de los investigados la consideran como mejor segunda opción, ellos se sienten preparados, cuentan con los requerimientos para ejercer este cargo y la miran muy accesible. A lo contrario de un 37,5% que le ven como una posibilidad distante por los pocos años de servicio que tienen.

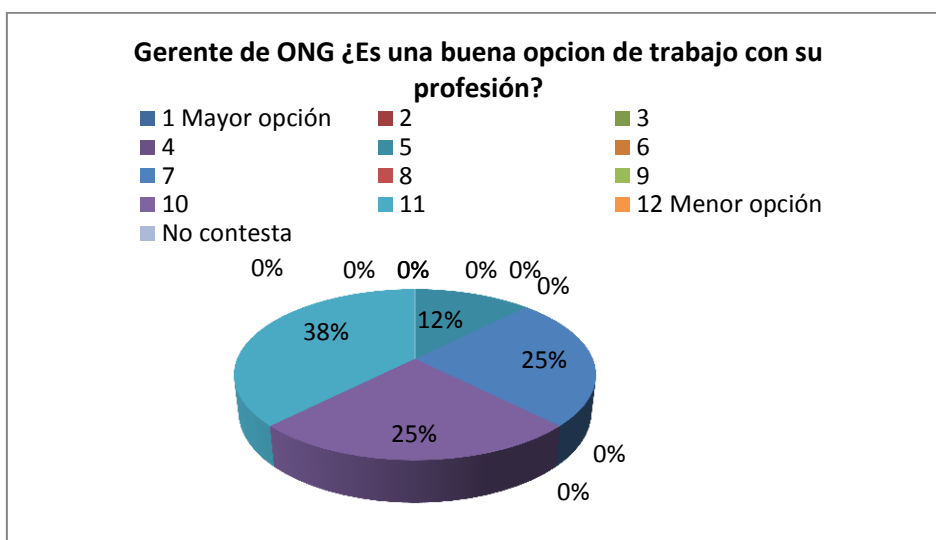
Tabla N° 10 Gerente ONG

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	1	12,5
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	2	25
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	2	25
<b>11</b>	3	37,5
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N°7 Gerente ONG



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

La tabla N°10, gráfico N°7, nos indica que el 37,5% consideran como opción 11, la posibilidad de ocupar el cargo de gerente de una ONG con el título de docente, un 12,5% como opción 4, las exigencias propias del puesto y la preferencia que otorgan al título profesional en otra área, hace que la consideran como una posibilidad lejana.

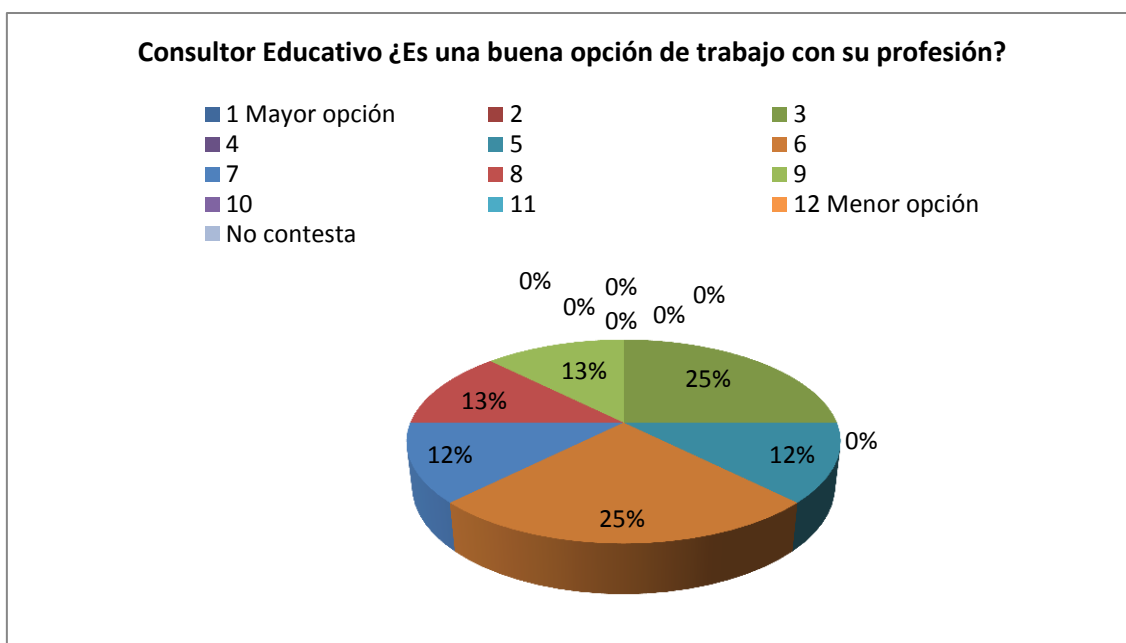
Tabla N° 11 Consultor Educativo

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	2	25
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	1	12,5
<b>6</b>	2	25
<b>7</b>	1	12,5
<b>8</b>	1	12,5
<b>9</b>	1	12,5
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 8 Consultor Educativo



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

De acuerdo a la tabla N°11, gráfico N°8 el 25% la ubica como tercera mejor opción la posibilidad de ocupar un cargo como Consultor Educativo, los demás titulados le ubican en posiciones más distantes, y un 12,5% la considera como una novena alternativa siendo la más lejana, los titulados no se sienten suficientemente preparados para desempeñarse en este cargo ya que demanda más preparación, conocimiento y experiencia.

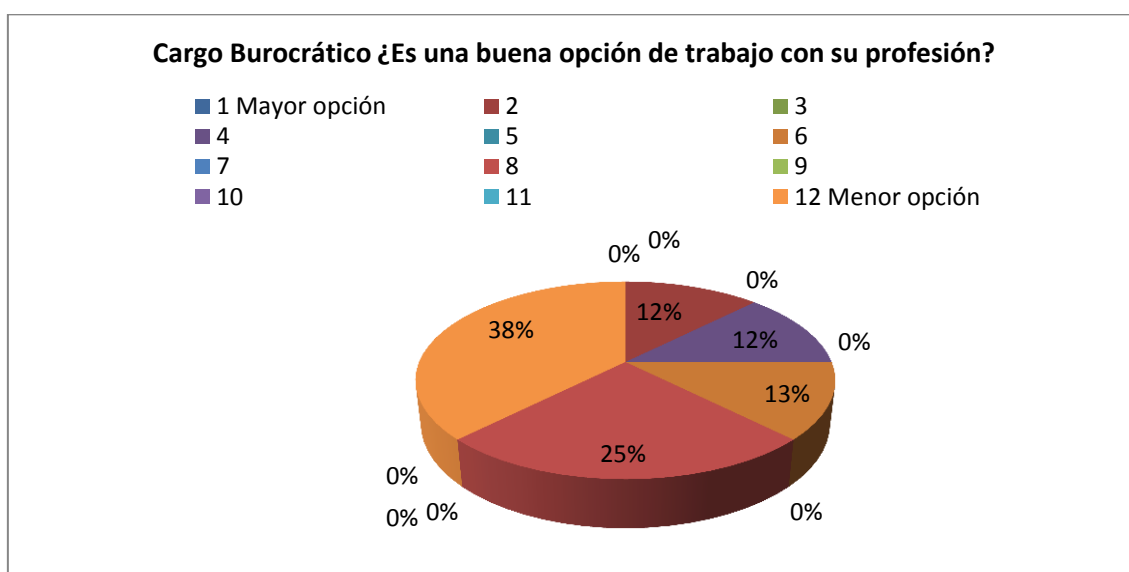
Tabla N° 12 Cargo Burocrático.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	1	12,5
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	1	12,5
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	1	12,5
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	2	25
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	3	37,5
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 9 Cargo Burocrático



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

La tabla N°12, gráfico N°9, nos indica que el 12,5% de los titulados miran como mejor segunda opción el ocupar un cargo burocrático, a diferencia del 37,5 % que le consideran como una de las más lejanas posibilidades de poder desempeñar este puesto laboral. Al depender de situaciones meramente políticas y por la complejidad que se da dentro de las mismas, en su mayoría le consideran como una de las menores opciones para ejercer este cargo.

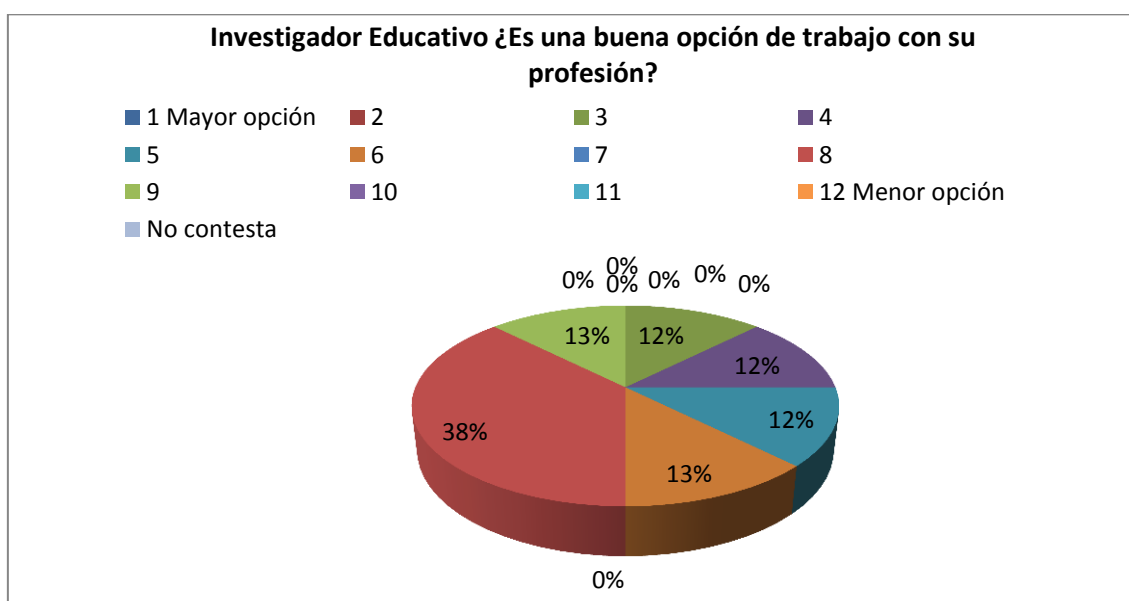
Tabla N° 13 Investigador Educativo.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	1	12,5
<b>4</b>	1	12,5
<b>5</b>	1	12,5
<b>6</b>	1	12,5
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	3	37,5
<b>9</b>	1	12,5
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 10 Investigador Educativo



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Como muestra la tabla N°13, gráfico N°10, el 12,5% ven como tercera mejor opción laboral el de desempeñarse como investigador educativo, a diferencia que el 37% que le considera como octava mejor opción, la preparación como docente si le permite desempeñarse como investigador educativo, pero al no sentirse motivado por si mismo para ejercer este cargo, hace que le miren como una de las menores opciones laborales.

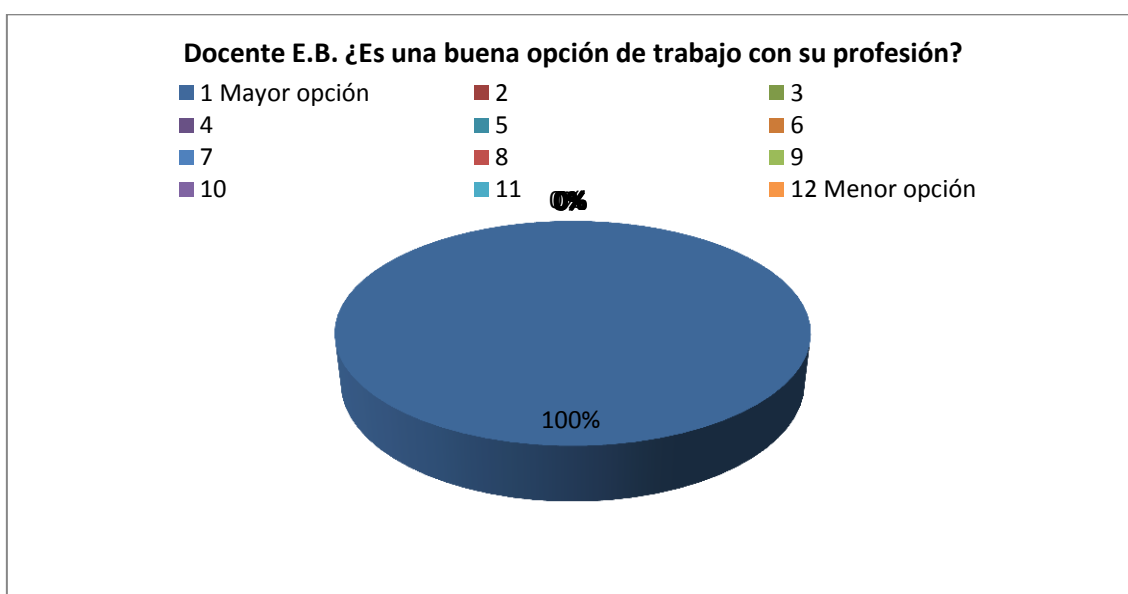
Tabla N° 14 Docente de Educación Básica.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	8	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
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 11 Docente de Educación Básica



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL



Como lo indica la tabla N° 14, gráfico N° 11, el 100% de los titulados consideran como la primera y mejor opción, el desempeñarse como docente de Educación Básica, ya que en esa especialidad obtuvieron su título en la UTPL, están lo suficientemente preparados para ejercer su profesión, siendo totalmente competentes para optar por este trabajo y mantenerse en el mismo.

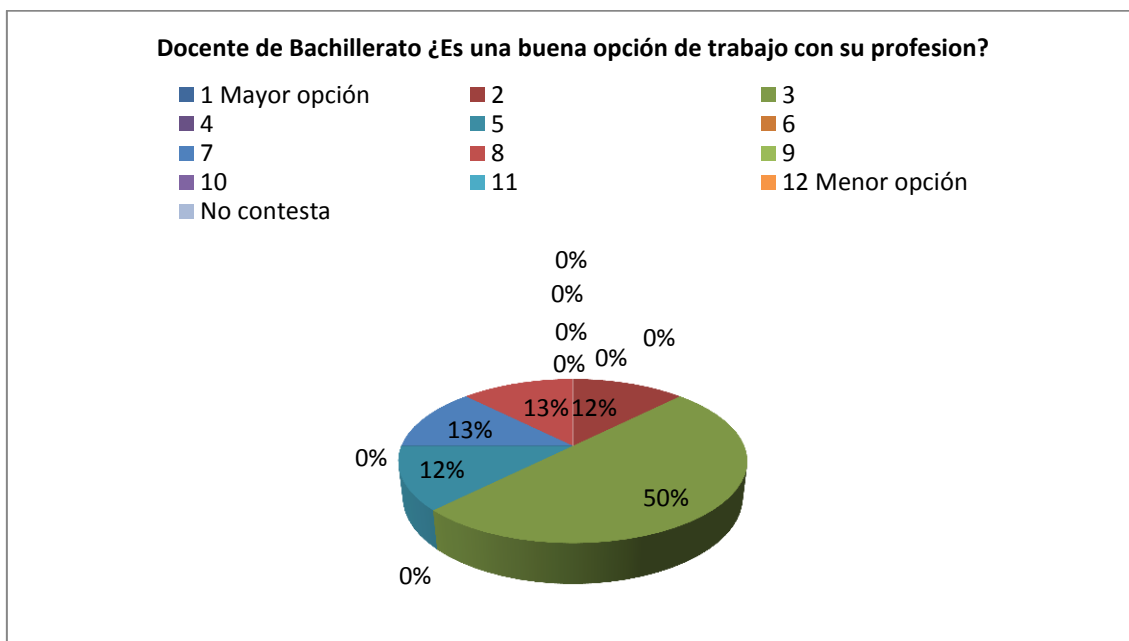
Tabla N° 15 Docente de Bachillerato.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
2	1	12,5
3	4	50
4	0	0
5	1	12,5
6	0	0
7	1	12,5
8	1	12,5
9	0	0
10	0	0
11	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 12 Docente de Bachillerato.



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Los investigados consideran en un 12,5% como segunda mejor opción laboral la docencia en bachillerato, un 50% como tercer opción, los demás le miran como alternativas más distantes, esto lo apreciamos en la tabla N° 15, gráfico N° 12; las competencias adquiridas le convierten en una buena alternativa laboral la de maestro de bachillerato; especialmente en los colegios modalidad a distancia mismos en los cuales, están dando cabida a docentes con título de Educación Básica.

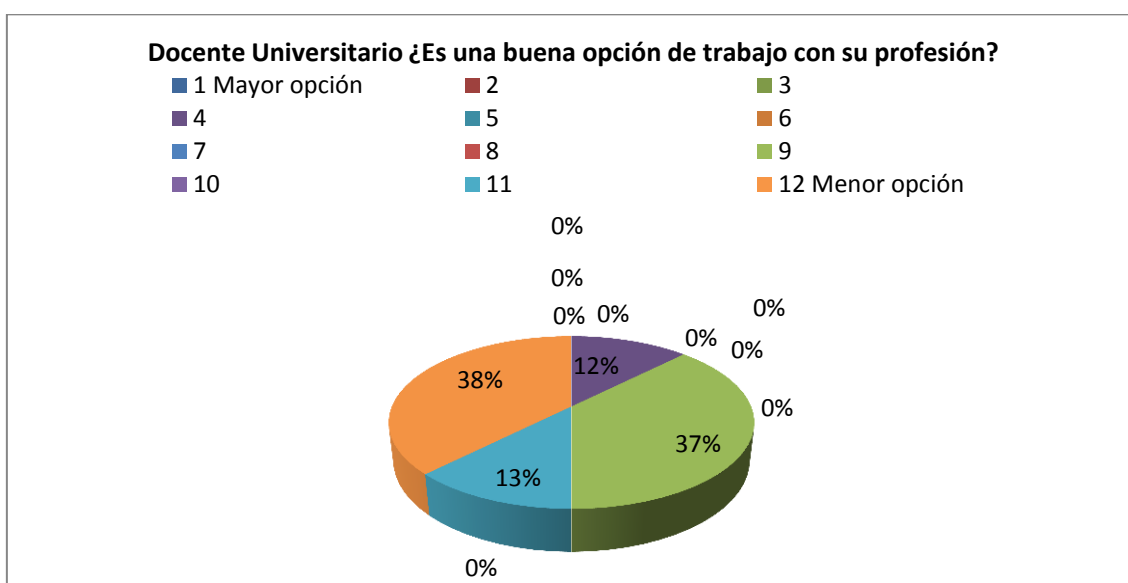
Tabla N° 16 Docente Universitario.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	12,5
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	3	37,5
10	0	0
11	1	12,5
<b>12 Menor opción</b>	3	37,5
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N°13 Docente Universitario



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

La tabla N° 16, gráfico N°13, nos muestra que un 12,5% consideran como cuarta mejor opción el poder acceder laboralmente como docente universitario y como una menor opción el 37,5%; con el título de docente en Educación Básica es la menor opción que tiene para desempeñarse como docente en una universidad, ya que se requiere mayor preparación profesional, conocimiento y experiencia, actualmente se está exigiendo tener título de cuarto nivel.

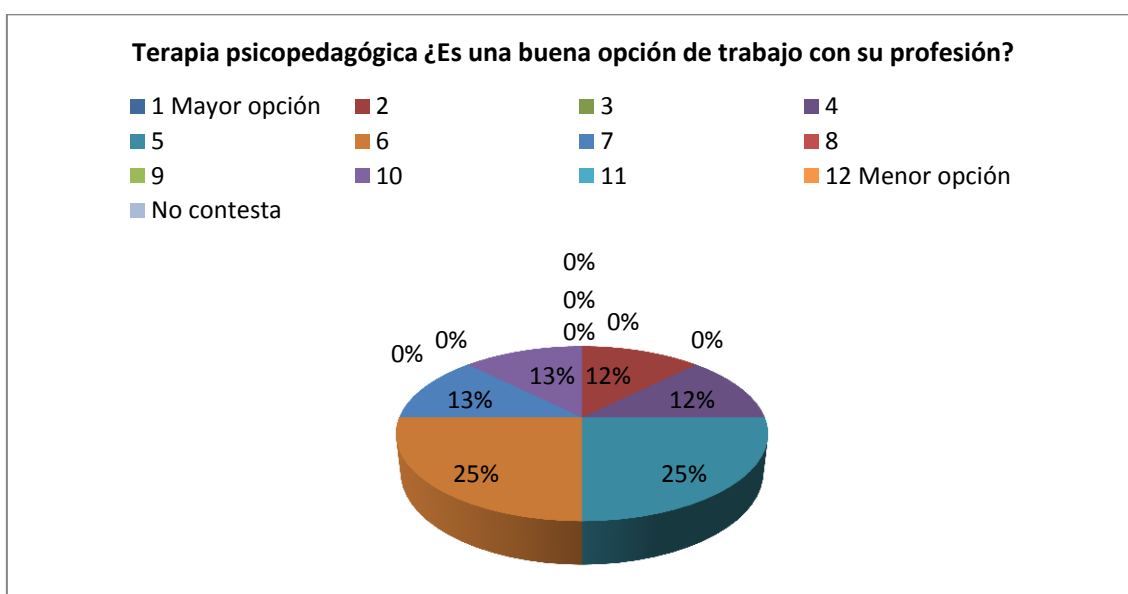
Tabla N° 17 Terapia psicopedagógica.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	1	12,5
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	1	12,5
<b>5</b>	2	25
<b>6</b>	2	25
<b>7</b>	1	12,5
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	1	12,5
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 14 Terapia psicopedagógica



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Según la tabla N°17, gráfico N°14, existe una gran diversidad de criterios de los titulados así el 12,5% le consideran como segunda mejor opción el poder desempeñarse como terapeuta psicopedagógico, al igual que el 12,5% le ubica como décima opción, los demás le señalan como opciones intermedias; para ejercer este cargo el docente de Educación Básica tiene conocimientos básicos sobre esta rama, para tener mayor opción se requiere que tenga una mayor preparación profesional.

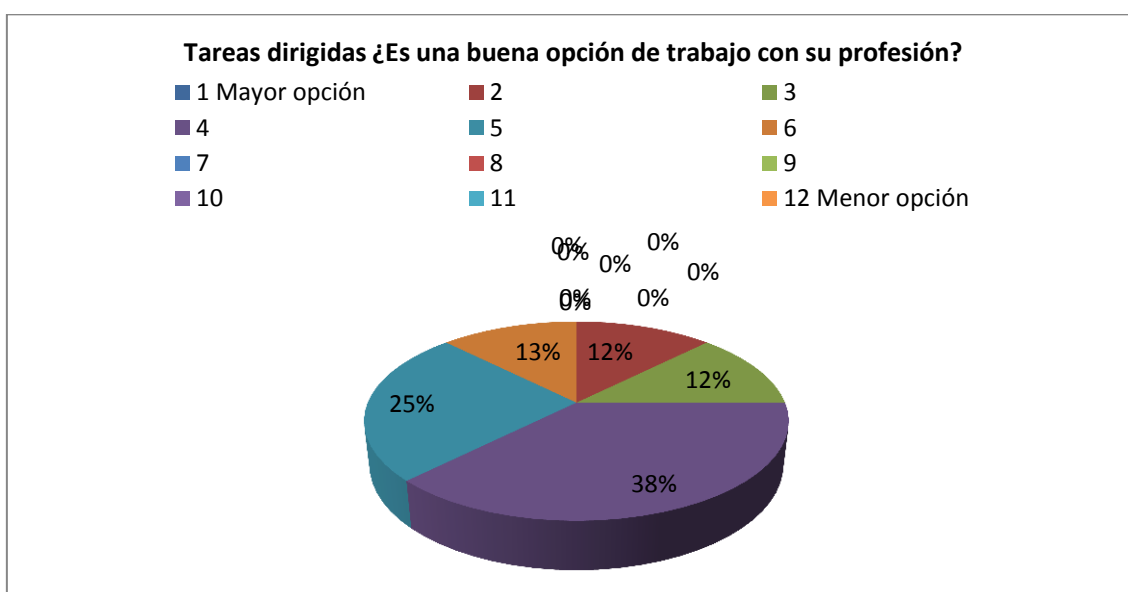
Tabla N° 18 Tareas dirigidas.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
2	1	12,5
3	1	12,5
4	3	37,5
5	2	25
6	1	12,5
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 15 Tareas dirigidas



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Los encuestados miran que con el título que posee, tiene como una buena alternativa el trabajar con tareas dirigidas, como lo indica la tabla N°18, gráfico N° 15 la opciones las ubican entre la segunda y sexta mejor opción, así el porcentaje más alto el 37,5%, le considera como cuarta mejor opción de desempeñarse en ese cargo; los docentes de Educación Básica titulados en la UTPL, se encuentra preparados y capaces para esta labor y existe la posibilidad de hacerlo en el medio que se desenvuelven.

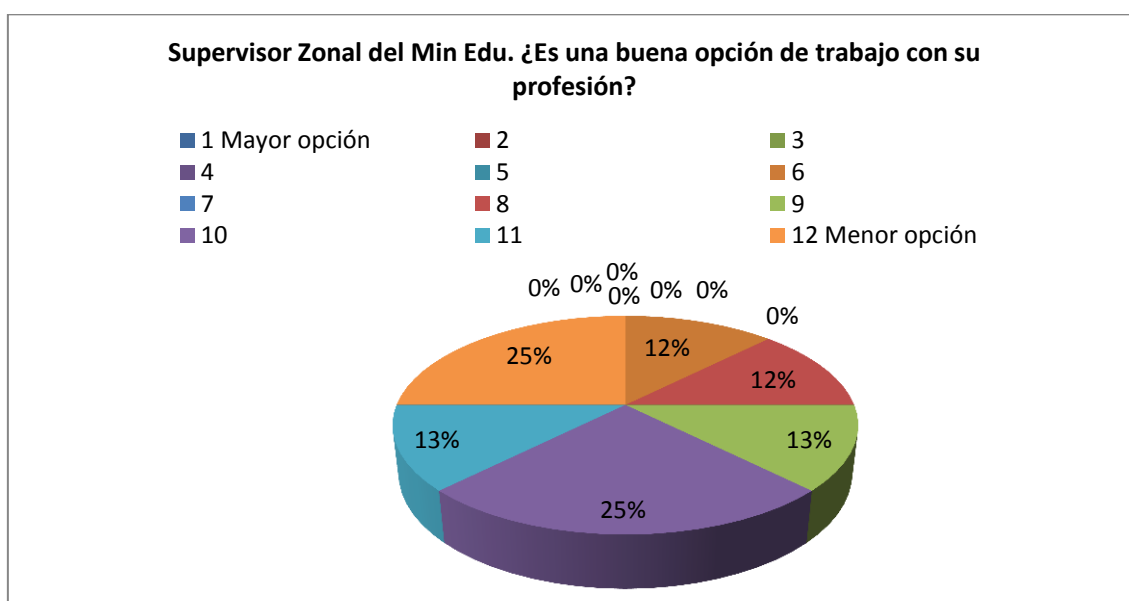
Tabla N° 19 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	1	12,5
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	1	12,5
<b>9</b>	1	12,5
<b>10</b>	2	25
<b>11</b>	1	12,5
<b>12 Menor opción</b>	2	25
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 16 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

El 12,5% la considera como cuarta mejor opción el poder ejercer el cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación y al contrario un 25% como menor opción, esto nos muestra la tabla N°19 ,gráfico N°16, para optar este cargo se debe reunir ciertos requisitos y exigencias del Ministerio de Educación y el puntaje para el proceso de selección lo asignan considerando tanto el título, maestrías, experiencia, talleres de formación entre otros, estando actualmente en desventaja para participar y optar por ejercer este cargo.

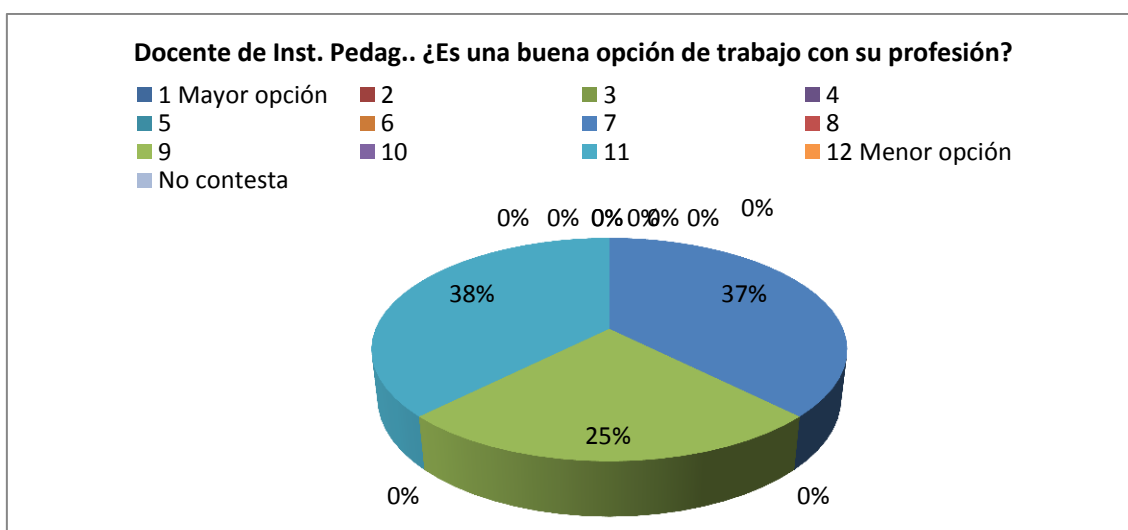
Tabla N° 20 Docente de Institutos Pedagógicos.

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	3	37,5
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	2	25
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	3	37,5
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 17 Docente de Institutos Pedagógicos



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

La tabla N°20, gráfico N°17, señala que el 37,5%, ubican como séptima mejor opción el poder ejercer el cargo de docente de Institutos Pedagógicos, y un 37,5% en la décima primera opción, las posibilidades para desempeñarse en dicho cargo con el título que poseen son mínimas debido a que se necesita un título con mayor preparación académica y experiencia requerida, esto entre otros requerimientos que son de suma importancia.

### 3.4. Satisfacción Docente

Tabla N° 21 Satisfacción en cuanto a la actividad profesional

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	88
P20.2	4	88
P20.3	4	88
P20.4	3	66
P20.5	3	81
P20.6	3	81
P20.7	3	63
P20.8	3	81

Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

La primera columna de la tabla N° 21, se encuentra numeradas preguntas realizadas a los titulados sobre su satisfacción en cuanto a la actividad profesional, en la segunda columna de la tabla, hace referencia a la escala de satisfacción expresada por los investigados con respecto a cada pregunta, así:

4= muy satisfecho; 3= medianamente satisfecho; 2= poco satisfecho; 1= Nada satisfecho, cabe indicar que a pesar de no apreciar el 1 y 2 se hace referencia al significado de los mismos.

En la tabla N° 21, pregunta 20.1 misma que habla sobre la satisfacción del titulado con los estudios de la Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, en un 88% de los investigados se encuentran muy satisfechos;

La UTPL forma docentes con competencias que satisfacen sus necesidades al momento de ejercer la profesión, el porcentaje que se muestra es muy alto y positivo.

La pregunta 20.2 de la tabla N°21, se refiere a la satisfacción del titulado con el progreso social gracias al ejercicio de la docencia, donde el 88% se encuentran muy satisfechos.

La interrelación con los alumnos, padres de familia y comunidad en general ha sido positiva para crecer como persona, motivándole a servir a los demás, acoplándose a la realidad en la cual ejerce la docencia.

En la pregunta 20.3 que la encontramos en la tabla N° 21, hace referencia a la satisfacción del titulado con el prestigio laboral obtenido en el entorno, el 88% está muy satisfecho.

Esto nos indica que las actividades y tareas docentes desarrolladas en las instituciones educativas por los maestros graduados en la UTPL, hacen que se gane la estimación y respeto de los demás.

La tabla N°21 nos indica que en la pregunta 20.4, donde se refiere a la satisfacción del titulado con la posibilidad de ascensos laborales en la institución, el 66% está medianamente satisfecho.

Los años que se encuentran ejerciendo su profesión no les permite que asciendan en el trabajo, para ello y de acuerdo al Ministerio de Educación deben reunir algunos requisitos entre ellos los años de experiencia.

Podemos observar en la tabla N°21, que la pregunta 20.5 misma que habla sobre la satisfacción que siente el titulado con su salario acorde con las funciones realizadas, el 81% se encuentra medianamente satisfecho.

Las exigencias laborales, el incremento de horas de trabajo al día, requerimientos de preparación e innovación, evaluaciones y demás exigencias del Ministerio de Educación hace que los docentes sientan que no son remunerados como se merecen.

Haciendo referencia a la pregunta 20.6, de la tabla N° 21, la que tiene por objeto conocer el nivel de satisfacción de los titulados con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, apreciamos que el 81% se encuentra medianamente satisfecho.

El incremento de responsabilidades, de trabajo, de documentación y registros que debe realizar diariamente el docente y que son exigencia del Ministerio de Educación de nuestro país, limita en el tiempo al maestro para que realice un sin número de actividades mismas que le llenarían de satisfacción personal.



En la tabla N°21 encontramos que en la pregunta N° 20.7 que se refiere a la satisfacción del titulado con la posibilidad de salidas profesionales o diversidades de empleos, observamos que el 63% se encuentra medianamente satisfechos.

La mayoría de los titulados tiene nombramiento, están cerca de sus domicilios y no existe diversidad de trabajos a los que puede acceder que les permita mejorarse personal y profesionalmente en comparación a la profesión que se encuentran ejerciendo, por lo que no tienen la intención de buscar otro tipo de empleo.

Finalmente en la pregunta N° 20.8, de la tabla N°21 que indica el nivel de satisfacción del titulado con relación a la realización y/o crecimiento personal, el 81% se encuentra medianamente satisfecho.

En nuestro medio no se da la valoración respectiva que se merece el docente, a pesar que su trabajo es muy importante y delicado ya que se encuentra formado seres humanos que sean útiles y sirvan a la sociedad en la que se desenvuelven.

### **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.**

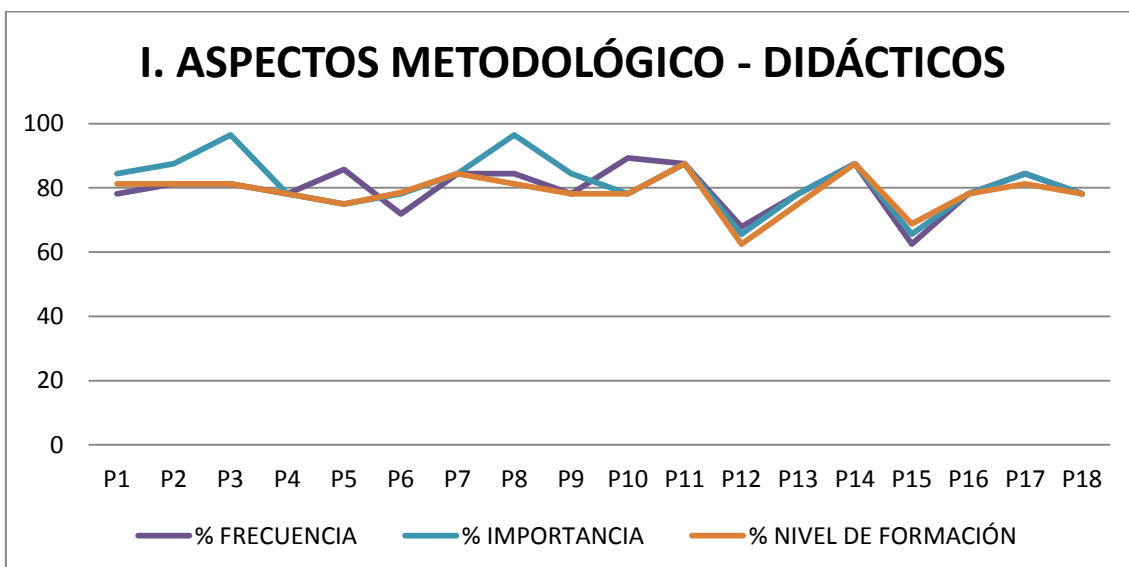
Para realizar la interpretación, análisis y discusión de resultados del inventario de tareas de trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados, se debe considerar que se aplicó la misma encuesta tanto a los titulados como a sus directivos, con un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica.

El cuestionario está dividido en función de la frecuencia, importancia y nivel de formación para cada tarea, además contempla 7 aspectos, siendo estos: Metodológico-Didáctico (MD), Práctica Docente (PD), Investigación Educativa (IE), actividades Académicas, Normativas y Administrativas (ANA), Interacción Profesor-Padre de Familia y Comunidad (IPPC), Profesores y Trabajo en Equipo (PTE), y Formación (F).

En cada uno de los aspectos se realiza la interpretación y el análisis de resultados, comparando las opiniones de los titulados y directivos, mismas que están expresadas en gráficos que se obtuvieron una vez ingresado los datos en las respectivas matrices, en dichos gráficos encontramos el porcentaje de la importancia, frecuencia y nivel de formación que se ha otorgado a cada una de las preguntas (P).

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

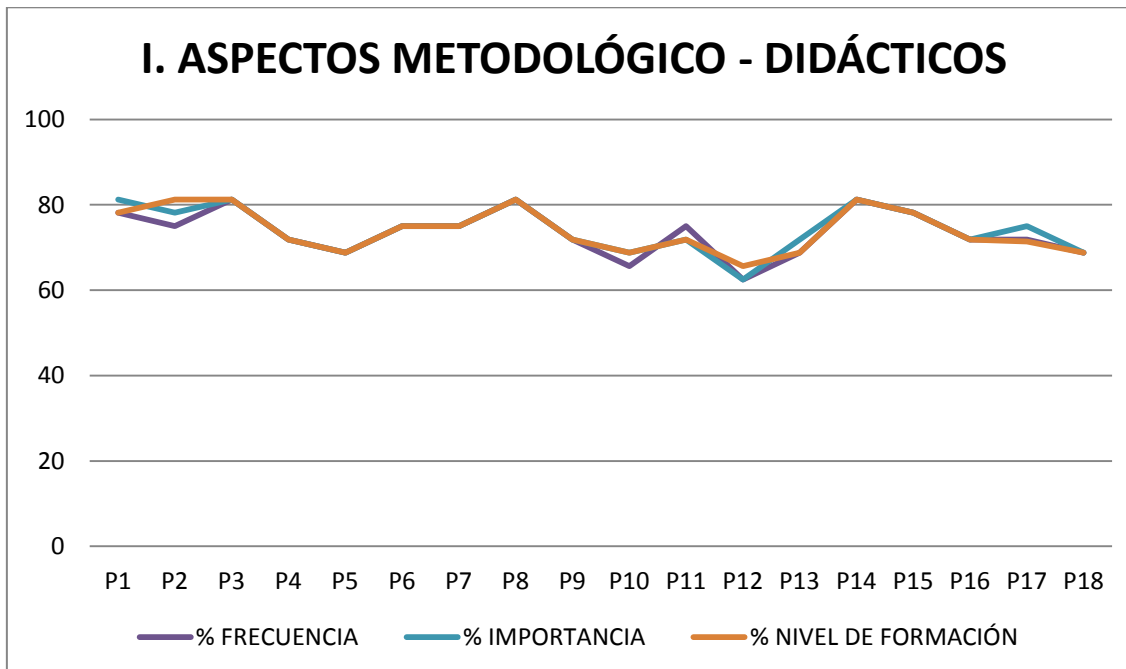
Gráfico N° 18 Tareas de trabajo docente (Titulados)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 19 Tareas de trabajo docente (Directivos)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Al observar y comparar el gráfico N°18 y gráfico N° 19, que se refieren a las tareas propias de la docencia que hace el titulado en la institución educativa concerniente al

aspecto Metodológico- Didáctico, apreciamos que la opinión tanto del titulado como la del directivo sobre la frecuencia, importancia y nivel de formación con la que realiza estas tareas el docente, esta sobre el 60%.

El titulado como punto más alto da un 96% a la frecuencia, en un 96% importancia y 81% nivel de formación, con lo que tiene que ver con la planificación de actividades en el aula (P3) , así mismo en la creación de climas favorables para la enseñanza-aprendizaje (P8), con 84% en frecuencia, 96% en importancia y 81% en nivel de formación; y la revisión de tareas estudiantiles (P14), con un 88% en frecuencia, importancia y nivel de formación. Como punto más bajo tenemos un 68% en frecuencia, 66% importancia y 63% nivel de formación, al momento de realizar actividades extracurriculares con los alumnos (P12), al igual que en actividades de refuerzo y apoyo educativo a estudiantes que lo necesitan (P15), con un 63% en frecuencia, 66% en importancia y 69% en nivel de formación.

El directivo concuerda con el titulado al considerar como punto más alto, la creación de climas favorables para la enseñanza-aprendizaje (P8), con un 81% tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación; al igual que en la revisión de tareas estudiantiles (P14), con un 88% en frecuencia, importancia y nivel de formación. También asume que como punto más bajo que tiene el titulado es la de realizar actividades extracurriculares con alumnos (P12), con un 63% en frecuencia, 63% importancia y 66% nivel de formación.

La diferencia entre la opinión del titulado y el directivo sobre las tareas docentes que lleva a efecto en el aspecto Metodológico-Didáctico es mínima.

A pesar que las competencias adquiridas por los titulados durante su formación profesional en la UTPL, les han permitido ejecutar en un buen nivel las actividades y tareas referente al aspecto Metodológico – Didáctico, favoreciendo el proceso de enseñanza –aprendizaje, les falta propiciar ambientes para realizar actividades extracurriculares y de refuerzo educativo para los estudiantes que lo necesitan.

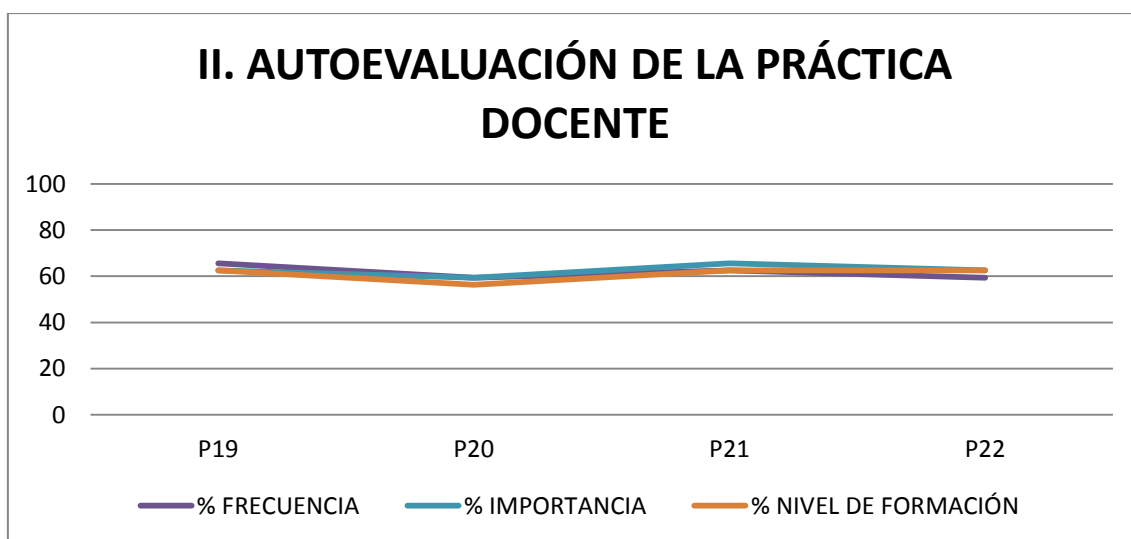
Al alumno que se está formando para la docencia se le debe incitar para que realice y ejecute planificaciones de actividades extracurriculares y refuerzo educativo; siendo este un parámetro muy importante al momento de evaluar su clase y desenvolvimiento.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y las prácticas de un docente de calidad, quien, a demás de tener el dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de la pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y los padres de

familia, una sólida ética profesional entre otras. Estos estándares se refieren a todos los elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, p.11).

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

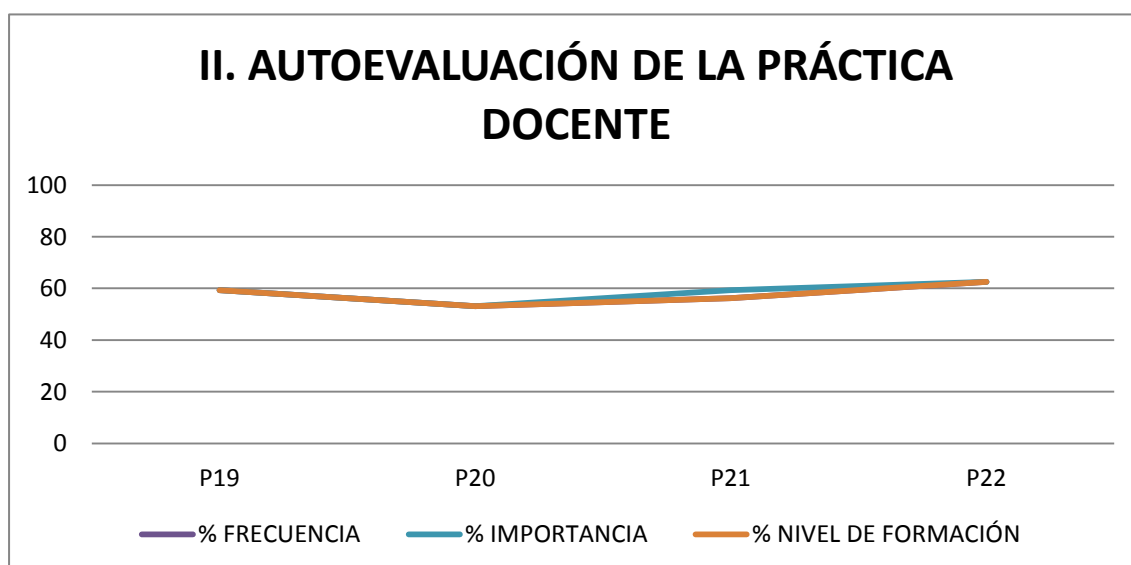
Gráfico N° 20 Tareas de trabajo docente (Titulados)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 21 Tareas de trabajo docente (Directivos)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Comparando el gráfico N°20 y gráfico N° 21, que se refieren a las tareas propias de la docencia que hace el titulado en la institución educativa concerniente a la Autoevaluación de la Práctica Docente, observamos que la opinión tanto del titulado como la del directivo sobre la frecuencia, importancia y nivel de formación con la que realiza estas tareas el docente, supera el 56%.

El titulado como punto más alto da un 66% a la frecuencia, en un 63% importancia y 63% nivel de formación, con el autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia (P19). Como punto más bajo tenemos un 59% en frecuencia, 59% importancia y 56% nivel de formación, al momento de evaluar competencias adquiridas y requeridas por los alumnos (P20).

El directivo en cambio considera que como punto más alto del titulado es la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa (P22), con un 63% tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación; pero si concuerda con el titulado al opinar que el punto más bajo tiene que ver con la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos (P20) en un 53% tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación.

La diferencia entre la opinión del titulado y el directivo sobre las tareas docentes que lleva a efecto en el aspecto de Práctica Docente es mínima.

Los encuestados docentes en Educación Básica, no están considerando todos los aspectos y actividades que deben realizar y se refiere a la práctica docente como el de evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos; los conocimientos y habilidades alcanzadas por los alumnos deben servirles para aplicarlos en su vida diaria.

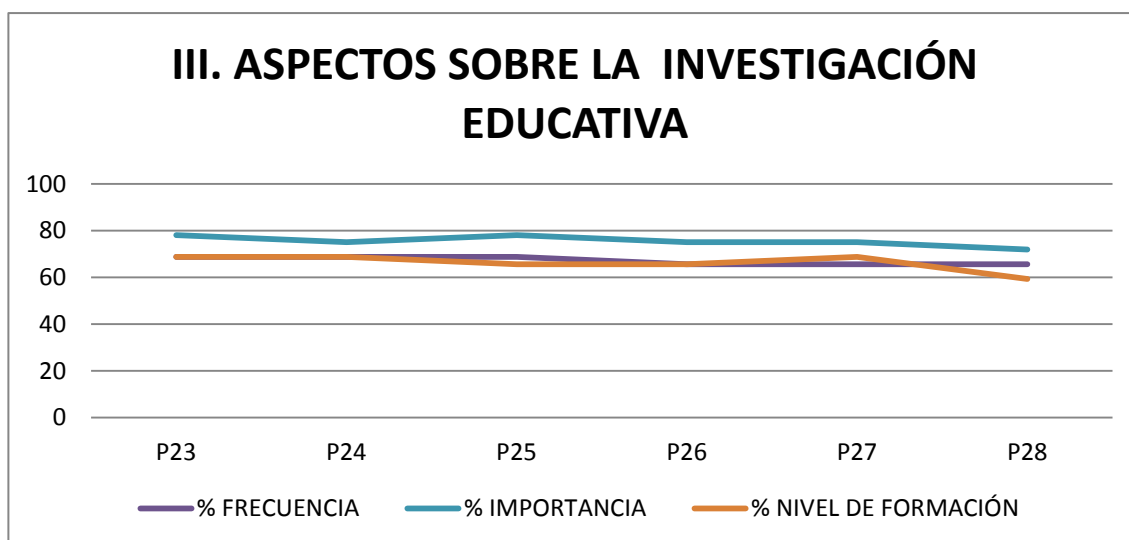
Durante la formación de los nuevos docentes se debe buscar estrategias y otorgar facilidades que les permitan realizar práctica docente por más tiempo, donde desarrollen y fortalezcan conocimientos que los niños/as verdaderamente deben adquirir, con lo que ganarían experiencia en este aspecto y garantizarían una mejor educación a sus alumnos.

Se podría decir que para ser docente, se necesita también un proceso para aprender a enseñar y este proceso generalmente no se hace intencionalmente. Las prácticas pedagógicas, docentes o profesionales, que viven los estudiantes de pregrado, se consideran el escenario donde aprenden a ser profesores/as. No obstante, algunas prácticas docentes o profesionales, se caracterizan por provocar ambientes un tanto artificiales... (María Mercedes Jiménez Narváez, Fanny Angulo Delgado, 2008, p. 216).

El otro serio problema que enfrentan las Instituciones Formadoras se vinculan al eje de teoría-práctica. Las prácticas son una excelente ocasión para aprender a enseñar, pero para que ese aprendizaje sea constructivo, personal, y no una mera repetición de lo observado, es necesario que los estudiantes sean capaces de analizar críticamente los modelos de enseñanza que observan y que guiarán las diversas etapas de su vida profesional y eso rara vez sucede. (Denise Vaillant, 2009, p.35).

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

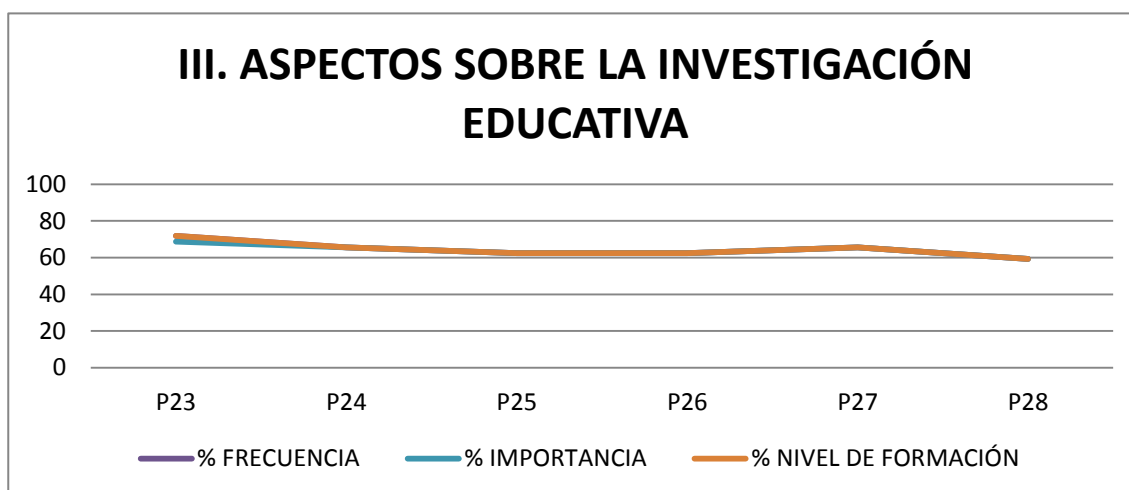
Gráfico N° 22 Tareas de trabajo docente (Titulados)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 23 Tareas de trabajo docente (Directivos)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Contraponiendo el gráfico N°22 y gráfico N° 23, que se refieren a las tareas propias de la docencia que hace el titulado en la institución educativa concerniente a la Investigación Educativa, apreciamos que la opinión tanto del titulado como la del directivo sobre la frecuencia, importancia y nivel de formación con la que realiza estas tareas el docente, supera el 59%.

El titulado como punto más alto da un 69% a la frecuencia, en un 78% importancia y 69% nivel de formación, con lo que tiene que ver con la conducción de investigaciones relacionadas a su labor (P23). Como punto más bajo tenemos un 66% en frecuencia, 72% importancia y 59% nivel de formación, al momento de determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención (P28).

El directivo concuerda con el titulado al considerar como punto más alto, la conducción de investigaciones relacionadas a su labor (P23), con un 72% en frecuencia, 69% importancia y 72% nivel de formación, de igual manera como punto más bajo el de determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención (P28), con un 59% tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación.

La opinión del titulado y el directivo sobre las tareas docentes que lleva a efecto sobre la investigación educativa es muy similar.

Las múltiples actividades que tienen que realizar los titulados dentro de su labor docente les impide dedicarse a realizar investigaciones en el campo educativo, mismas que les permita conocer más a fondo la realidad en la cual se desenvuelven a diario, esto les permitiría atender acertadamente gran número de las problemáticas que usualmente se presentan, y que mayormente se relacionan con los alumnos.

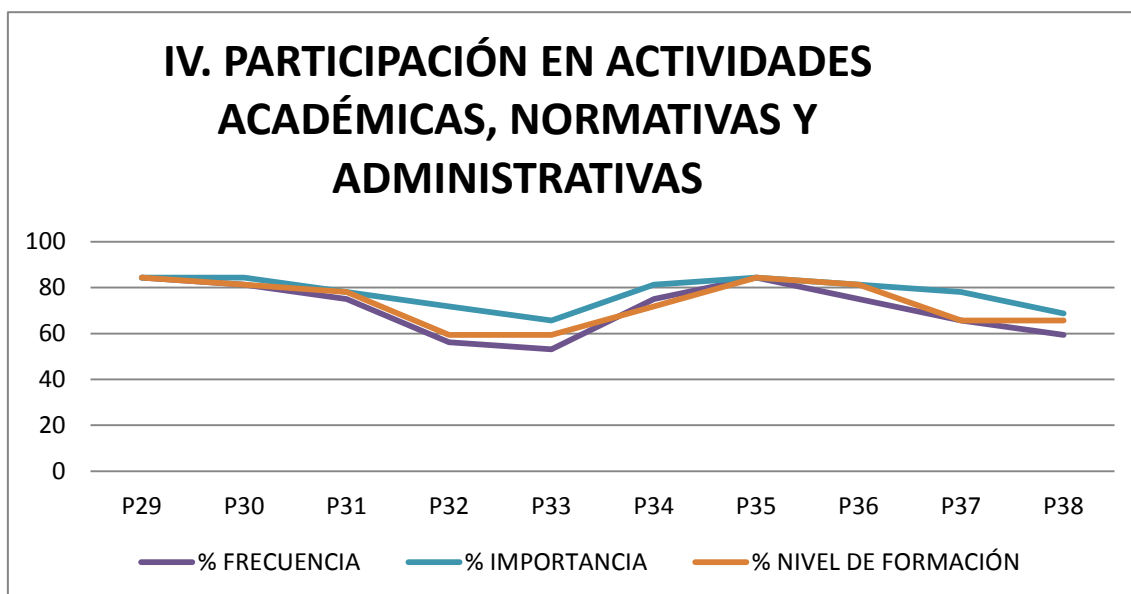
Es importante fomentar la capacidad investigativa de alumnos que se preparan para la docencia, pidiéndoles realicen una investigación por cada ciclo de estudio, ello permite conocer realidades, causas de los problemas y ayuda a encontrar caminos para contrarrestarlos.

En muchas Universidades e Institutos de Formación Docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Además las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea. Ser un “buen alumno” en los cursos de formación docente, esto es, saber identificar los factores que influyen en la enseñanza, hacer planificaciones adecuadas, seleccionar recursos didácticos innovadores, no transforman al aprendiz en “buen profesor”. Sin

duda son condiciones necesarias, pero no suficientes.(Dennise Vaillant, 2009, p. 35).

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

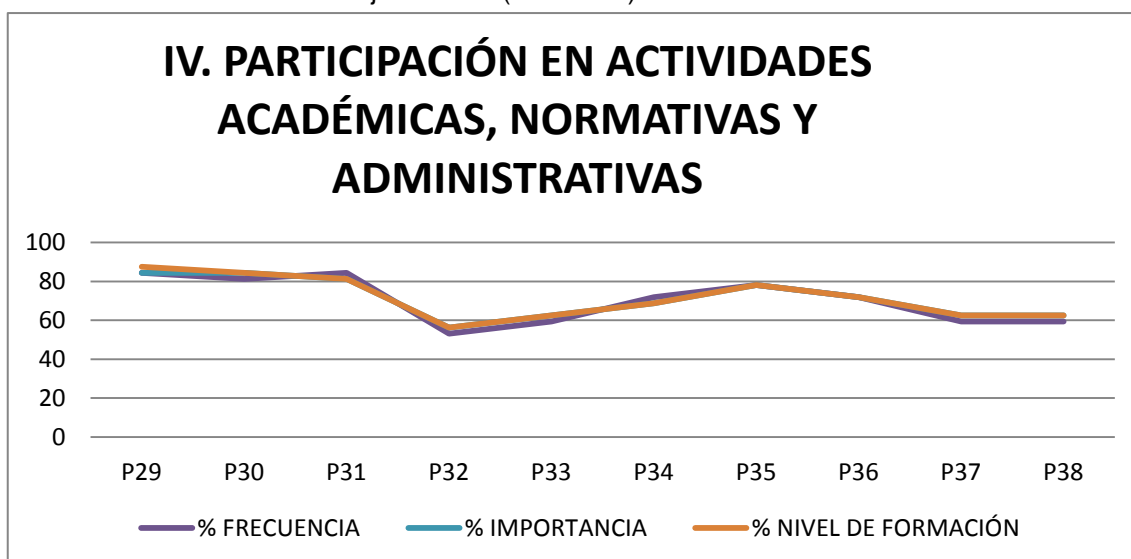
Gráfico N° 24 Tareas de trabajo docente (Titulados)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 25 Tareas de trabajo docente (Directivos)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL



Al comparar el gráfico N°24 y gráfico N°25, que se refieren a las tareas propias de la docencia que hace el titulado en la institución educativa concerniente a la participación en actividades académicas, normativas observamos que la opinión tanto del titulado como la del directivo sobre la frecuencia, importancia y nivel de formación con la que realiza estas tareas el docente, esta sobre el 53%.

El titulado como punto más alto otorga un 84% tanto en frecuencia, en importancia y en nivel de formación, con lo que tiene que ver con reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular (P29), así mismo en lo que se refiere a la colaboración en la organización y gestión del centro educativo (P35), con un 84% en frecuencia, importancia y en nivel de formación. Como punto más bajo tenemos un 56% en frecuencia, 72% importancia y 59% nivel de formación, en la ejecución de funciones administrativas (P32), al igual que en el conocimiento de la Ley Orgánica de la Educación Intercultural Bilingüe (P33), con un 53% en frecuencia, 66% en importancia y 59% en nivel de formación., como también en el conocimiento y aplicación del Código de Convivencia (P38).

El directivo concuerda con el titulado al considerar como punto más alto, la tarea de realizar reuniones de entrega de certificados a padres de familia al concluir cada bloque curricular (P29), con un 84% tanto en frecuencia como en importancia y un 88% nivel de formación; de igual manera asume que como puntos más bajos que tiene el titulado es la de ejercer funciones administrativas (P32), con un 53% en frecuencia, y un 56% tanto en importancia como el nivel de formación; el de conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (P33), en 59% en frecuencia, 63% importancia y 63% en nivel de formación; el de conocer y aplicar el Código de Convivencia (P38), en un 59% frecuencia, y un 63% importancia y nivel de formación. La diferencia entre la opinión del titulado y el directivo sobre la participación docente en actividades académicas, normativas y administrativas es mínima.

Los titulados tienen el conocimiento y predisposición suficiente para realizar actividades administrativas, sin embargo no les asignan responsabilidades para ejecutar este tipo de actividades en las cuales ellos pueden ser un aporte fundamental en beneficio de toda la institución.

El conocimiento sobre la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe el limitado, siendo muy importante el conocerla para que defiendan sus derechos y cumplan con las obligaciones que tienen como educadores.

El Código de Convivencia se lo confunde con reglamento interno, por lo que su aplicación no incide o no está acorde para que dentro de la institución educativa se conviva en armonía.

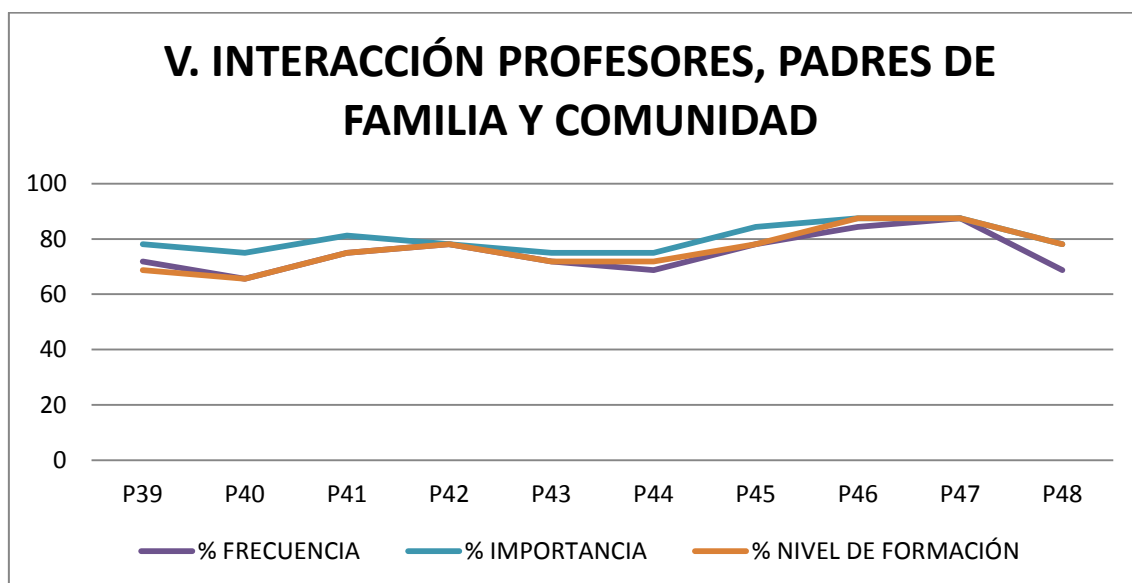
Los directivos deben asignar responsabilidades administrativas a docentes que recién se incorporan, de acuerdo a sus capacidades para que vayan adquiriendo experiencia en esta área y se conviertan en un apoyo importante para la institución.

Los futuros docentes deben conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, y participar en el proceso de elaboración e implementación del Código de Convivencia de una institución educativa, esto permitirá interrelacionarse positivamente con directivos, padres de familia, comunidad y demás docentes.

Todo indica que para transformar la escuela el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docente. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo los docentes. (Denise Vaillant, 2009, p.39).

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

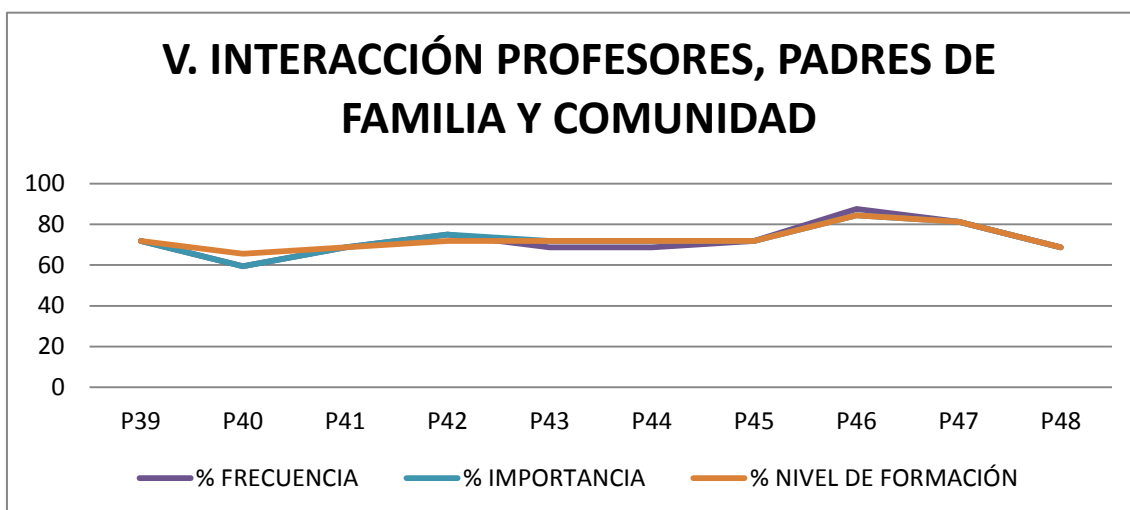
Gráfico N° 26 Tareas de trabajo docente (Titulados)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 27 Tareas de trabajo docente (Directivos)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Al comparar el gráfico N°26 y gráfico N°27, que se refiere a la interacción que realiza el titulado con profesores, padres de familia y comunidad observamos que la opinión tanto del titulado como la del directivo sobre la frecuencia, importancia y nivel de formación con la que realiza estas tareas el docente, supera el 66%

El titulado como punto más alto otorga un 88% tanto en frecuencia, importancia y en nivel de formación, con lo que tiene que ver con la atención a los representantes legales de los estudiantes (P47). Como punto más bajo tenemos un 66% en frecuencia, 75% importancia y 66% nivel de formación, con lo que se refiere a la colaboración en programas de desarrollo comunitario (P40).

El directivo por su parte considera como punto más alto, la participación del titulado en programas sociales dentro la institución (Día de la familia, campeonato de deportes), (P46) en un 88% en frecuencia, 84% importancia y un 84% nivel de formación; pero concuerda que el punto más bajo dentro de las tareas docentes que realiza el titulado es la de colaborar en programas de desarrollo comunitario (P40), con 59% en frecuencia e importancia y un 66% en nivel de formación..

La opinión del titulado y el directivo sobre la participación docente en la interacción con profesores, padres de familia y comunidad es muy similar.

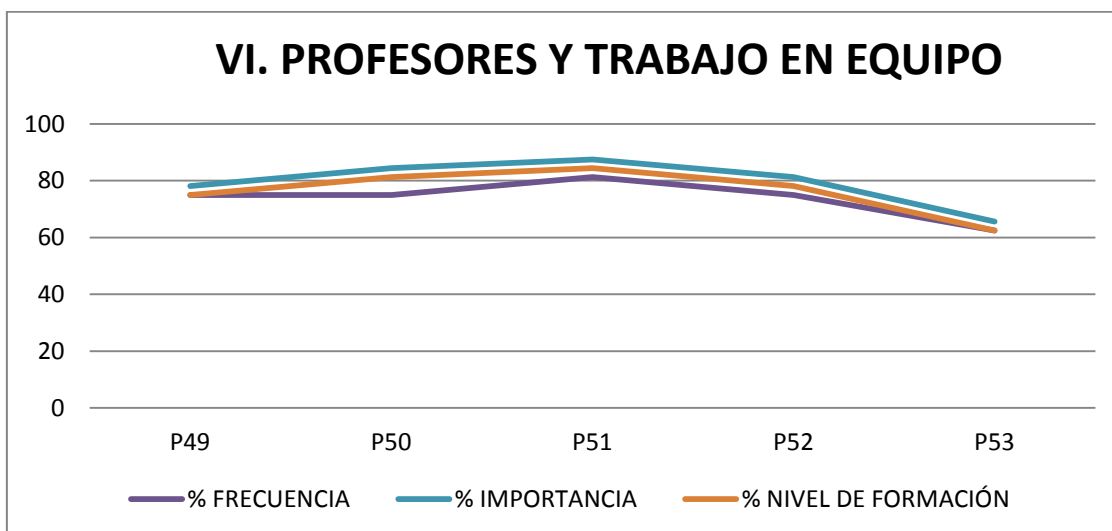
Los encuestados docentes en Educación Básica, se han integrado a la familia educativa de la institución en la cual prestan sus servicios de una manera positiva, pero ha sido escasa la participación en programas de desarrollo que le permitan integrarse y conocer más de cerca a sus alumnos y padres de familia.

Es necesario que los futuros docentes, se integren con los maestros, padres de familia y comunidad donde realizan sus prácticas docentes, participando y colaborando en la

planificación y desarrollo de un programa comunitario, esto a más de servirle como complemento a su formación profesional, le permita conocer más de cerca el entorno social de los niños/as, en el cual viven y se desenvuelven, contribuyendo a buscar mecanismos que mejoren la calidad de educación.

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

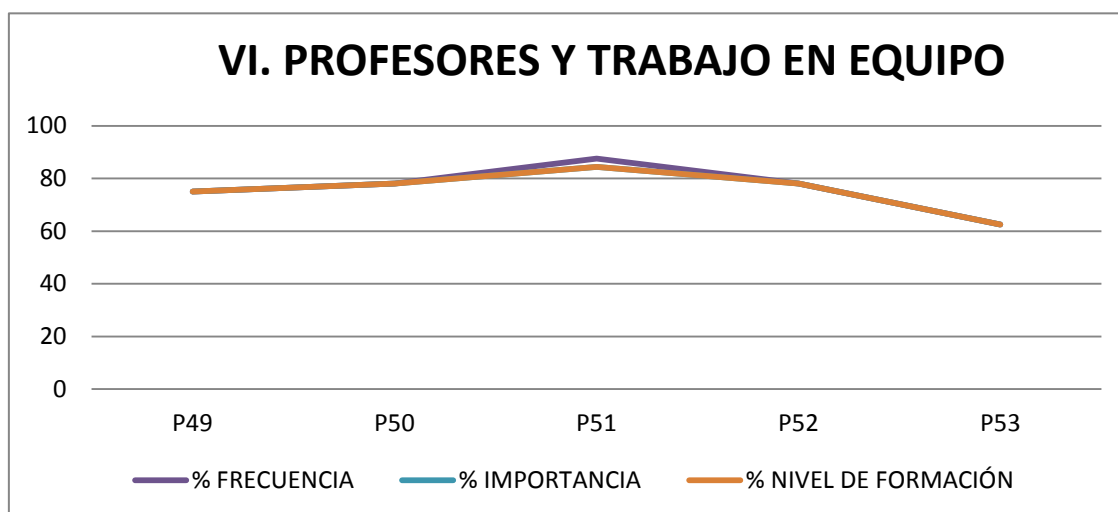
Gráfico N° 28 Tareas de trabajo docente (Titulados)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 29 Tareas de trabajo docente (Directivos)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Al establecer la comparación del gráfico N°28 y gráfico N°29, que se refiere al cumplimiento de actividades que el docente realiza con demás profesores y su participación del trabajo en equipo apreciamos que la opinión tanto del titulado como la del directivo sobre la frecuencia, importancia y nivel de formación con la que realiza estas tareas el docente, supera el 63%.

El titulado como punto más alto otorga un 81% en frecuencia, 88% en importancia y 84% en nivel de formación, con lo que tiene que ver a su participación en sesiones de trabajo (P51). Como punto más bajo tenemos un 63% en frecuencia, 66% importancia y 63% nivel de formación, con lo que se refiere a la participación en círculos de estudio (P53).

El directivo coincide con la opinión del titulado, considera como punto más alto, la participación del titulado en sesiones de trabajo (P51), con un 88% en frecuencia, 84% importancia y un 84% nivel de formación; de igual manera con el punto más bajo en un 63% tanto en frecuencia, en importancia y nivel de formación, en lo que refiere a la participación en círculos de estudio (P53).

La opinión del titulado y el directivo sobre la participación con los demás docentes y trabajo en equipo difiere mínimamente.

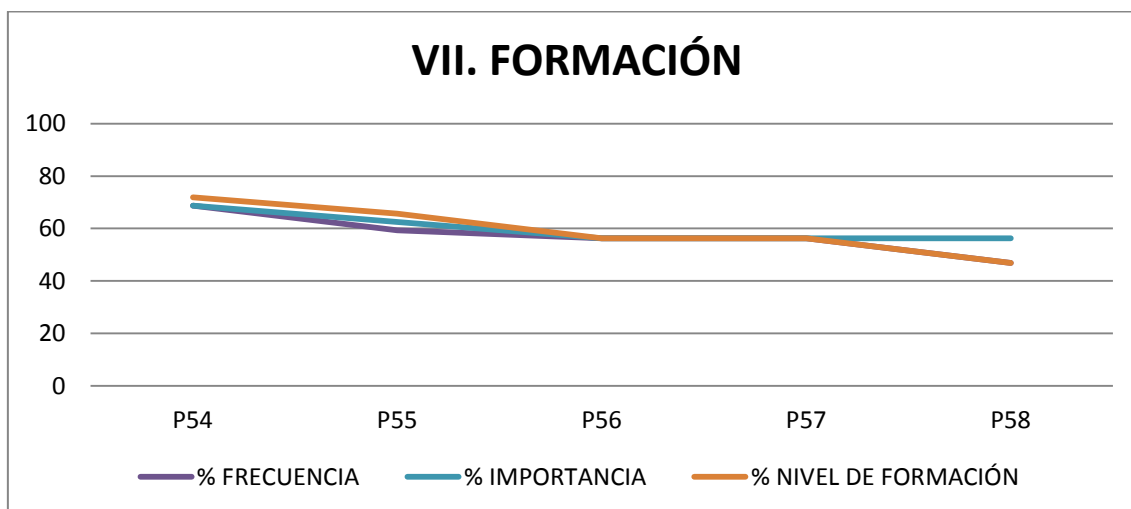
Falta profundizar la participación de los titulados en círculos de estudio, siendo de importancia su participación, por lo que le permite fortalecer la habilidad para trabajar en grupo, compartiendo criterios, opiniones y experiencias; en un ambiente de respeto donde a demás va adquirir conocimientos valiosos para su formación personal y profesional.

Es fundamental que exista un jornada específica en cada ciclo para fortalecer la habilidad de trabajo en grupo, poniendo énfasis en lo que se refiere a círculos de estudio, con temas relacionados a la formación docente, considerando la realidad local, así se potenciará esta forma de participación en actividades que demanden la colaboración de más personas.

Partiendo de este intento de delimitación del grupo, ceñido a asociaciones humanas, debemos precisar que la actividad propia que desempeñan los grupos se convierte en sinónimo de trabajo, puesto que, de la mencionada asociación, los miembros extraerán un provecho, pero, para ello, requieren de una planificación, organización, priorización y coordinación de actividades, de toma de decisiones, etc.; procesos que en definitiva, sientan las bases que rigen o son propias de la actividad laboral. (Patricio Fuentes, Amalia Ayala, José I. Galán y Pilar Martínez, 2009, p.35).

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

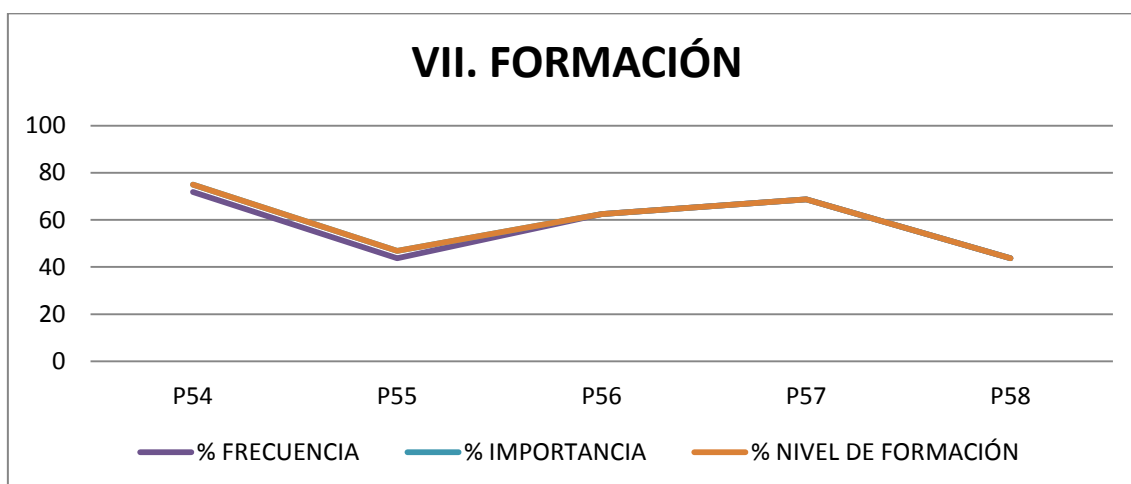
Gráfico N° 30 Tareas de trabajo docente (Titulados)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Gráfico N° 31 Tareas de trabajo docente (Directivos)



Elaboración: Campo Elías Benalcázar Arciniega

Fuente: Cuestionario UTPL

Comparando el gráfico N°30 y gráfico N°31, que se refiere a las actividades de formación y actualización que ejecuta el titulado se observa que la opinión tanto del titulado como la del directivo sobre la frecuencia, importancia y nivel de formación con la que realiza estas tareas el docente, esta sobre el 44%.

El titulado como punto más alto otorga un 69% en frecuencia, 69% en importancia y 72 % en nivel de formación, con lo que tiene que ver a la asistencia en cursos de formación y actualización dictados por el Ministerio de Educación (P54). Como puntos

más bajos tenemos: la asistencia a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC`s) (P56) con un 56% tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación participación en sesiones de trabajo (P51). Como punto más bajo tenemos un 63% en frecuencia, 66% importancia y 63% nivel de formación, con lo que se refiere a la participación en círculos de estudio (P53).

El directivo coincide con la opinión del titulado, considera como punto más alto, la asistencia del docente a cursos de formación y actualización dictados por el Ministerio de Educación (P54), con un 72% en frecuencia, 75% importancia y un 75% nivel de formación; a diferencia del titulado considerara como uno de los puntos más bajos el de la participación a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares (P55), en un 44% en frecuencia, 47% en importancia y 47% en nivel de formación, pero si coincide en lo que refiere a la concurrencia del titulado a cursos de aprendizaje de una segunda lengua (P58), con un 44% tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación.

La opinión del titulado y el directivo sobre la participación en cursos de formación y actualización es similar.

El titulado no dispone del estímulo y facilidades suficientes para estar en un constante proceso de formación y capacitación, en temas de su interés y que necesita fortalecerse como cursos de aprendizaje de una segunda lengua como es el inglés, elaboración de instrumentos curriculares y Tecnologías de la Información y de la Comunicación.

Autoridades educativas deben apoyar y dar las facilidades necesarias para que docentes entusiastas, con el conocimiento y experiencia suficientes fortalezcan los conocimientos de los titulados que comienzan a ejercer su profesión en lo referente a una segunda lengua como es el inglés, elaboración de instrumentos administrativos, curriculares y tecnologías de la información y de la comunicación (TIC`s), conocimientos importantes para un buen desenvolvimiento profesional durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podríamos llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior. ... El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar al enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso. (Beatrice Avalos, 2009, p.47).

## CONCLUSIONES.

- Los titulados que en su mayoría se encuentran laborando, lo hacen en actividades acordes para lo que se prepararon, como es la docencia, prestando sus servicios profesionales en instituciones educativas cercanas a sus domicilios y de fácil acceso.
- Los estudios Modalidad a Distancia que realizaron en la UTPL, les ha permitido trabajar y superarse al mismo tiempo al obtener su título profesional, que en gran parte les ha permitido encontrar estabilidad laboral y atender sus necesidades personales y familiares.
- La mejor opción laboral con el título que han obtenido los titulados, es el de desempeñarse como docente de Educación Básica, otras alternativas laborales por lo general exigen mayor preparación y experiencia, por lo que han optado por trabajar en el área que se especializaron.
- La formación recibida y competencias adquiridas por los titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación Básica Mención Educación Básica, están acordes con las exigencias de nuestro sistema educativo, por lo que han desenvuelto sin mayor complicación en sus labores docentes.
- Es óptimo el nivel de frecuencia en la mayoría de aspectos, con la que los titulados realizan tareas y actividades propias de los docentes en los establecimientos educativos donde laboran, los criterios de estos, referentes al tema son similares a la de sus empleadores.
- Los titulados le dan mucha importancia a un sinnúmero de tareas y actividades propias de la docencia, que las realizan en las instituciones donde prestan sus servicios profesionales; la opinión que dan ellos sobre esta situación es semejante con la de los empleadores.
- Los conocimientos adquiridos por el titulado, durante su preparación para docente, le han permitido poseer un nivel de formación satisfactorio para desenvolverse sin complicaciones en gran parte de las actividades que debe desarrollar como docente en su lugar de trabajo; los razonamientos de estos sobre este particular, están acordes con la de los empleadores.



- A los titulados les falta propiciar ambientes para realizar actividades extracurriculares y de refuerzo educativo con los estudiantes que lo necesitan, ya que es importante que en todos los alumnos se desarrolle su pensamiento, creatividad, habilidades y destrezas considerando las diferencias individuales.

- Los encuestados docentes en Educación Básica, titulados en la UTPL, no están aplicando todos los aspectos y actividades que deben realizar dentro de la práctica docente, principalmente el de evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, ya que los conocimientos, habilidades, destrezas y valores adquiridos por los alumnos deben servirles para aplicarlos en su vida diaria.

- Los titulados dentro de su labor docente actualmente realizan una gran cantidad de actividades a parte del trabajo que realizan con los niños/as, que demanda de tiempo y les impide dedicarse a realizar investigaciones en el campo educativo, mismas que les permita conocer más a fondo la realidad en la cual se desenvuelven diariamente y ayudaría a conocer las causas dando la solución más acertada de gran parte de las dificultades que suele presentarse.

- Los titulados tienen el conocimiento y predisposición suficiente para realizar actividades de tipo académicas, normativas y administrativas que van en beneficio de toda la institución, sin embargo por parte de los directivos no les asignan responsabilidades para ejecutar actividades en lo que concierne a lo administrativo, pudiendo ser un aporte fundamental en este aspecto.

- Los directivos deben asignar responsabilidades administrativas a docentes que recién se incorporan, de acuerdo a sus capacidades para que vayan adquiriendo experiencia y capacidades en esta área y se conviertan en un apoyo importante para la institución.

- El conocimiento que tienen los docentes encuestados sobre la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe es limitado, siendo muy importante el conocerla para que defiendan sus derechos y cumplan con las obligaciones que tienen como educadores.

-El Código de Convivencia se lo confunde con reglamento interno, por lo que su aplicación no tiene mayor incidencia para propiciar un mejor ambiente donde prime la

paz y armonía, siendo importante que el titulado participe tanto en la elaboración y la puesta en práctica de dicho código.

- Hace falta participación en la planificación y ejecución de programas de desarrollo comunitario, lo que permite conocer aún más el entorno social donde se desenvuelven los niños/as, siendo un aspecto muy necesario a considerar durante la formación de ellos, jugando un papel importante los demás actores e integrantes de la familia educativa.

- Es poca la participación de los titulados en círculos de estudio, no le dan la importancia que amerita esta actividad, siendo de gran utilidad para fortalecer la habilidad de trabajo en grupo a más de que permite exponer, compartir criterios y experiencias en un ambiente de respeto, todo esto de igual manera conlleva que adquiera conocimientos y destrezas que contribuyen a su formación siendo útiles para su labor docente.

- No hay el estímulo y tiempo suficiente para que el titulado este en un constante proceso de formación y capacitación, por otra parte el Ministerio de Educación Ecuatoriano no oferta variedad de cursos de capacitación que verdaderamente requieren los educadores, mismos que muestran un interés por participar en cursos de aprendizaje de una segunda lengua como es el inglés, elaboración de instrumentos administrativos, curriculares y tecnologías de la información y de la comunicación (TIC`s), que le será de gran utilidad de manera personal y profesional.

## RECOMENDACIONES

- El alumno que se está formando para la docencia debe planificar y llevar a efecto actividades extracurriculares y refuerzo educativo con alumnos que lo necesiten; siendo este un parámetro muy importante al momento de evaluar su práctica docente en el último ciclo de preparación.
- Durante la formación de los nuevos docentes, los alumnos deben realizar prácticas docentes los fines de semana y/o las noches, con alumnos de instituciones educativas que requieran recuperación pedagógica en las diferentes áreas, evaluando las competencias que han adquirido y determinado las que requieren para desarrollarlas y fortalecerlas, con lo que ganarían experiencia en este aspecto y garantizarían una mejor educación a sus alumnos cuando ejerzan su profesión.
- Durante el último ciclo de estudio el futuro docente debe estudiar la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe de nuestro país, para que haga prevalecer sus derechos y cumpla con sus obligaciones que tiene con respecto a su labor educativa, así como lo que corresponde a las autoridades, padres de familia y comunidad.
- Durante una jornada de los últimos ciclos de formación los alumnos deben conocer la forma de elaborar los Códigos de Convivencia y la utilidad que brinda a la comunidad educativa al momento de aplicarlo, ya que suelen confundirlo con un reglamento.
- Durante el último ciclo de formación el alumno que se prepara para la docencia debe elaborar y en lo posible aplicar un programa de desarrollo comunitario, donde participen alumnos y padres de familia, de acuerdo al lugar y la realidad en la que se desenvuelven.
- Los alumnos en formación para la docencia deben realizar una investigación en el campo educativo, por cada ciclo de estudio, en el lugar donde viven y una institución educativa cercana que les permita conocer más de cerca las problemáticas que usualmente se presentan durante el ejercicio profesional del maestro, así como también las posibles soluciones, esto servirá también para que tengan una idea de las circunstancias a las cuales pudiesen enfrentar.

- Debe existir un jornada específica en cada ciclo para fortalecer la habilidad de el trabajo en grupo, dando más prioridad a lo que se refiere los círculos de estudio, con temas de las asignaturas que tienen que aprobar en dicho ciclo, así se potenciará esta forma de participación que le serán de gran utilidad para su formación.

- Autoridades educativas deben impulsar y otorgar facilidades para que los docentes asistan a cursos de una segunda lengua como es el inglés, elaboración de instrumentos administrativos, curriculares y Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC`s), conocimientos importantes que necesitan fortalecer para un buen desenvolvimiento profesional durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, propendiendo un educación de calidad.

#### **4. TEMA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.**

## **Tema.**

Práctica docente de los futuros maestros en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, en establecimientos educativos que les permitan realizar recuperación pedagógica con los alumnos que lo demanden, durante los fines de semana realizando evaluaciones de las competencias adquiridas y fortalecimiento de las requeridas por los niños/as.

### **4.1. Justificación.**

Una vez realizada la investigación sobre las actividades y tareas propias del ejercicio docente contempladas en siete aspectos: Metodológico-Didáctico, Práctica docente, Investigación educativa, Actividades académicas, normativas y administrativas, Interacción profesor, padres de familia y comunidad, Trabajo en equipo y Formación; a 8 docentes que obtuvieron el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica en la Universidad Técnica Particular de Loja que durante el quinquenio (2007-2012), y a sus directivos.

A través de una encuesta realizada a titulados y directivos se obtuvieron datos mismos que fueron, tabulados interpretados y analizados, con lo cual se pudo determinar que la valoración más baja tienen actividades relacionadas a dos aspectos, al de Formación, referente a la participación en cursos de aprendizaje de una segunda lengua; y a la Práctica Docente donde no están evaluando con la prioridad del caso las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos; los conocimientos y habilidades alcanzadas por los alumnos deben utilizarlos y servirles para aplicarlos en su vida diaria.

Siendo la práctica docente la que nos ofrece la oportunidad de aprender a enseñar, viviendo y conociendo más de cerca la realidad en la cual se desenvuelven los niños/as así como también el de determinar sus necesidades educativas; considerando además que los alumnos de la UTPL que se forman en la docencia realizan prácticas docentes siendo uno de los fines, adquirir experiencia que les permita desenvolverse en el campo educativo cuando ejerzan su profesión, es factible que dichos alumnos interactúen durante los fines de semana y/o las noches, con niños/as de instituciones educativas que requieran recuperación pedagógica en las diferentes áreas, evaluando las competencias que han adquirido y determinado las que requieren para desarrollarlas y fortalecerlas.

## 4.2. Objetivos.

### 4.2.1. Objetivo General.

-Mejorar la práctica docente con la evaluación de competencias adquiridas y requeridas por los niños/as.

### 4.2.2. Objetivos Específicos.

-Fomentar la autoevaluación docente.

- Desarrollar y fortalecer competencias de los niños/as en las áreas que necesitan.

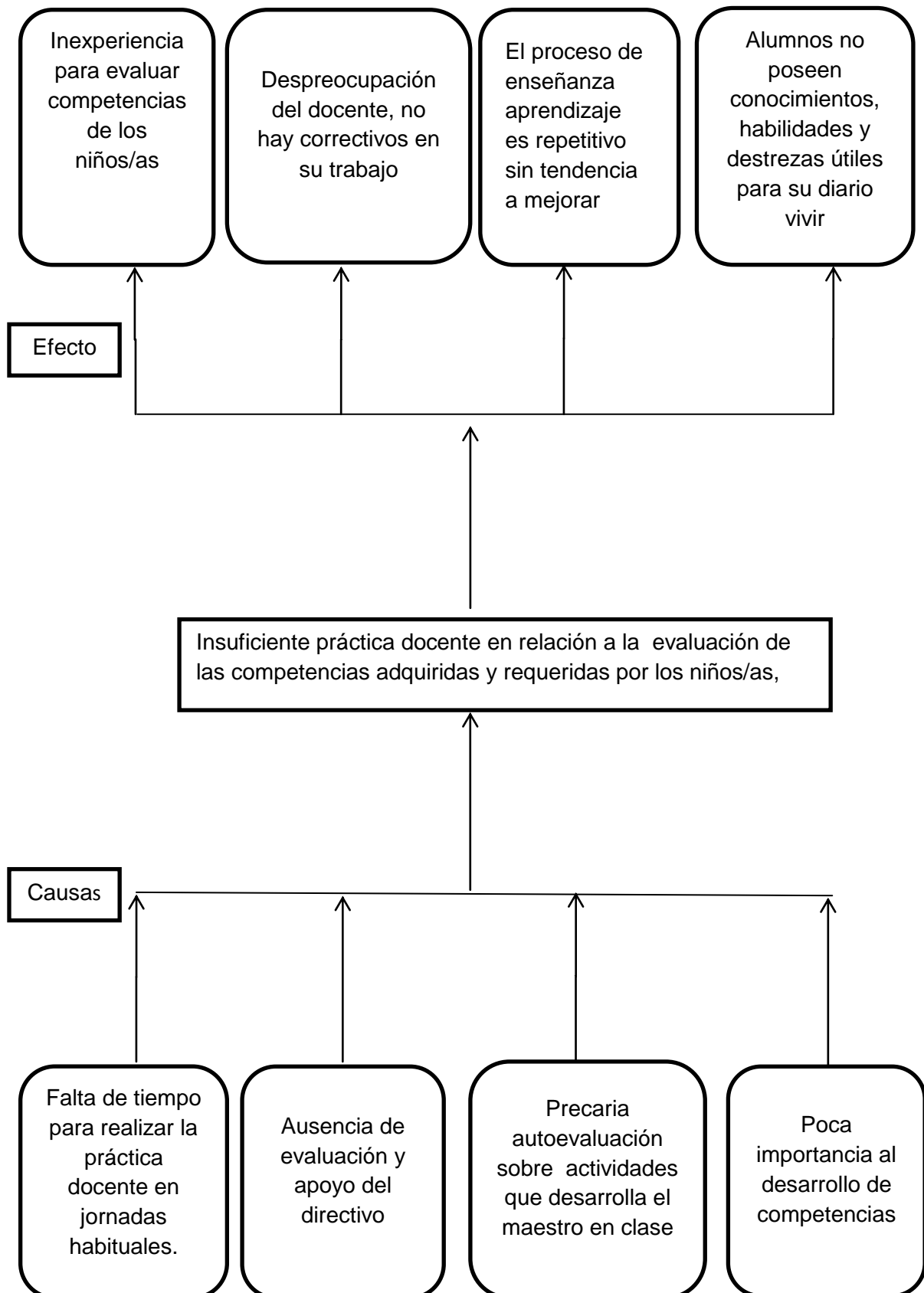
-Obtener mayor experiencia para el ejercicio profesional, en lo que se refiere a práctica docente, por parte de los alumnos de la UTPL que están optando por la titulación en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

## 4.3. Metodología: Matriz del marco lógico.

### 4.3.1. Análisis de involucrados.

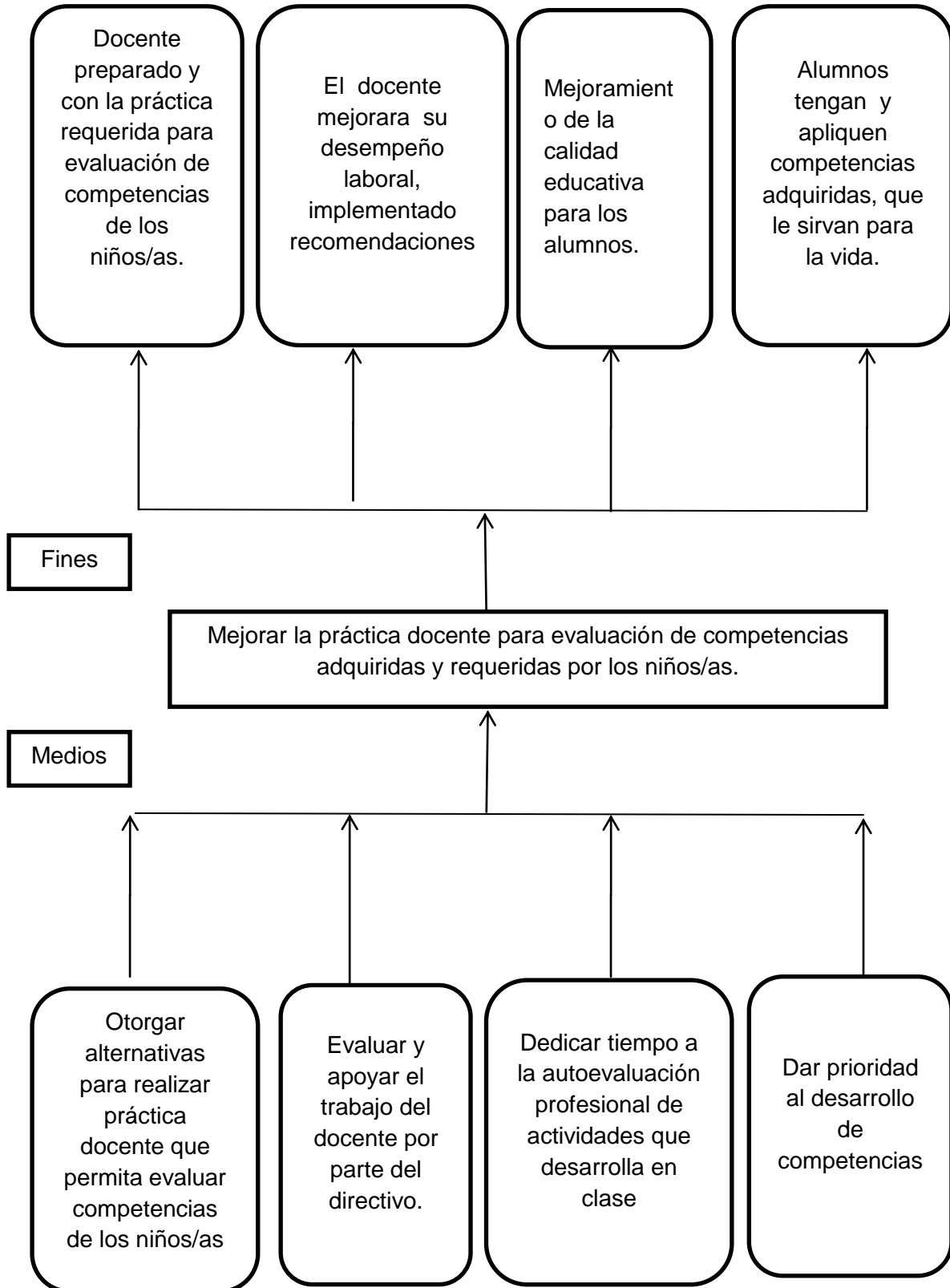
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	<ul style="list-style-type: none"><li>- Escasa evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.</li><li>- Falta crear ambientes propicios para el aprendizaje del alumno.</li><li>- Escasa participación en círculos de estudio.</li><li>- Falta de participación en cursos de aprendizaje de una segunda lengua.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adquisición de experiencia con práctica docente para evaluar competencias de los alumnos.</li><li>- Mejoramiento de capacidades docentes para proceso enseñanza-aprendizaje.</li></ul> <p>-Mejoramiento profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Poca seriedad en la evaluación que realiza el directivo</li><li>- Ausencia de una autoevaluación docente.</li><li>- Dificultad de asistir a curso de formación por falta de tiempo</li></ul>
Directivos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Insuficiente seguimiento a la práctica docente del titulado.</li><li>- No asignan responsabilidades y tareas administrativas a los demás docentes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Comprometimiento de supervisión y apoyo en el trabajo a las demás.</li><li>- Motivación a la descentralización de responsabilidades</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Excesivas tareas y obligaciones.</li><li>-Desconfianza a que no cumplan con la responsabilidad</li></ul>

### 4.3.2. Análisis de problemas.

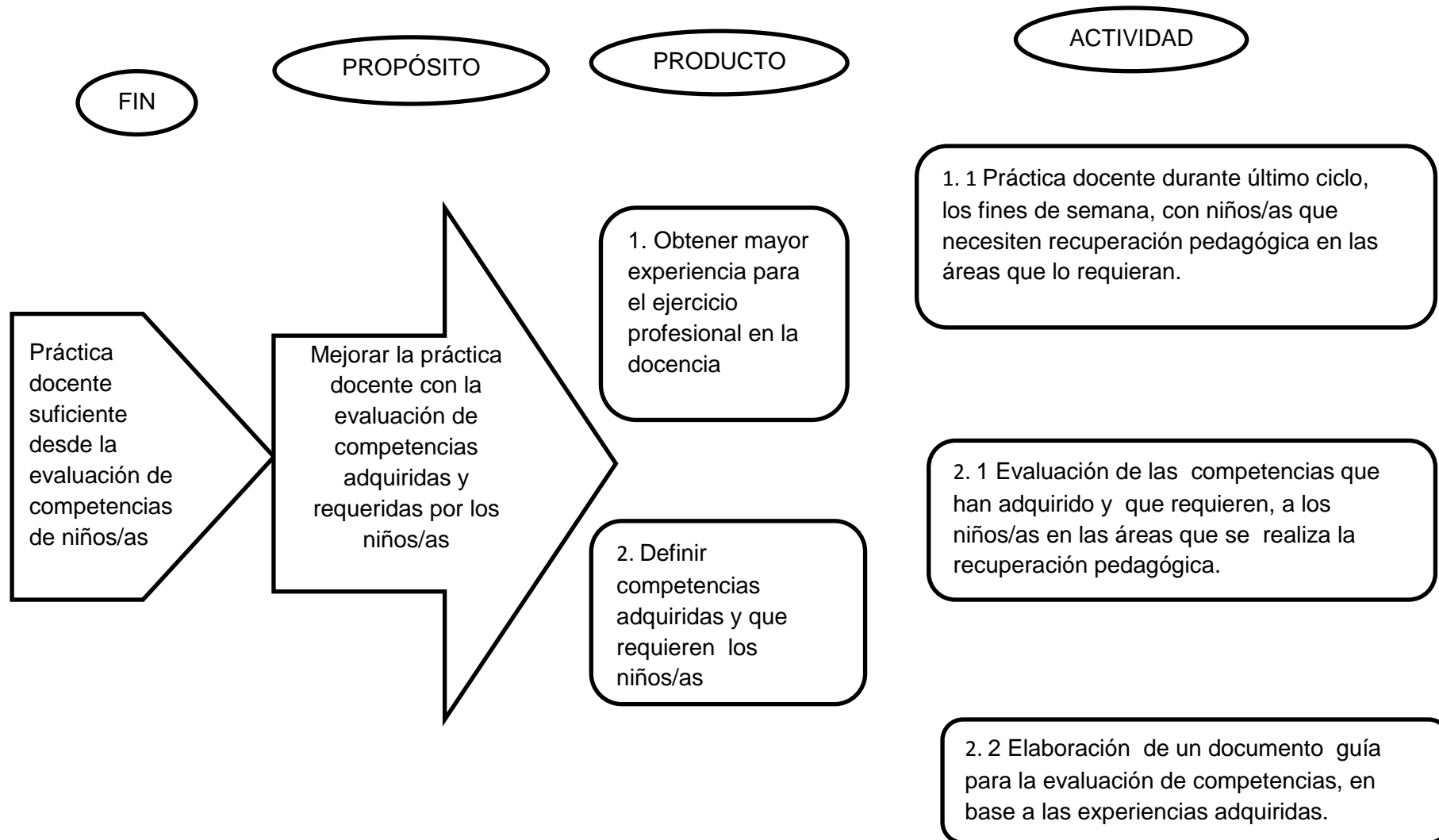




### 4.3.3. Análisis de objetivos.



#### 4.3.4. Análisis de estrategias.



#### 4.4. Plan de acción (etapa de planificación)

##### 4.4.1. Matriz marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO).</p> <p>Práctica docente suficiente desde la evaluación de competencias de niños/as</p>	<p>Futuros maestros cumplan con 40 horas de recuperación pedagógica, donde se evalúan competencias adquiridas y requeridas por los niños/as, en las áreas que necesitan.</p>	<p>Planificaciones de las clases de recuperación pedagógica incluyen evaluación de competencias.</p> <p>Fichas de evaluación de competencias.</p>	<p>Negativa de directivos de instituciones educativas para colaborar con la práctica docente</p>
<p>PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL).</p> <p>Mejorar la práctica docente con la evaluación de competencias adquiridas y requeridas por los niños/as.</p>	<p>El alumno en formación para maestro tiene mayor oportunidad de fortalecer sus capacidades a través de la práctica docente, evaluando competencias de los niños/as</p>	<p>Observación y registro de actividades, actitudes y aptitudes que demuestra en clase de recuperación pedagógica.</p> <p>Registro de tabulación y conclusiones de resultados de evaluación de competencias.</p>	<p>Incumplimiento de responsabilidades de los futuros docentes.</p>
<p>COMPONENTES – RESULTADOS.</p> <p>Obtener mayor experiencia para el ejercicio profesional en la docencia.</p>	<p>Los fines de semana durante el último ciclo, los alumnos que se preparan para la docencia tienen capacidad y experiencia suficiente para un buen desenvolvimiento durante el proceso de enseñanza - aprendizaje</p>	<p>Fichas técnicas para determinar capacidades y habilidades de los alumnos en formación docente, acorde a la realidad en que se desenvuelven.</p> <p>Ficha técnica de Autoevaluación del alumno en formación docente.</p>	<p>Valoración subjetiva de la práctica docente</p>

Definir competencias adquiridas y que requieren los niños/as	Al finalizar la clase identifican competencias que tienen y requieren los niños/as	Manejo de instrumentos para evaluación de competencias.	En las planificaciones no se consideren competencias de los niños/as.
<p><b>ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES).</b></p> <p>- Práctica docente durante último ciclo, los fines de semana con niños/as que necesiten recuperación pedagógica en las áreas que lo requieran.</p> <p>- Evaluación de las competencias que han adquirido y las que requieren, a niños/as en las áreas que se realiza la recuperación pedagógica.</p> <p>- Elaboración de</p>	<p><b>INSUMOS</b></p> <p>Humanos:</p> <p>- Alumnos en formación docente. -Niños/as instituciones educativas. -Supervisión de práctica.</p> <p>Materiales:</p> <p>- Material didáctico. - Textos del ministerio de Educación, cuadernos. -Copias registros, fichas -Material de oficina. -Equipo informáticos (computador, proyector etc.), de la institución educativa. - Aulas.</p> <p>Humanos:</p> <p>- Alumnos en formación docente. -Niños/as instituciones educativas. -Supervisión de práctica.</p> <p>Materiales:</p> <p>-Copias fichas. - Material de oficina. - Aulas.</p>	<p><b>PRESUPUESTOS</b></p> <p>- \$70,00</p> <p>- \$ 10,00</p> <p>- \$ 10,00</p>	<p>- Inasistencia de los niños/as de la institución educativa.</p> <p>Fichas mal diseñadas.</p>

<p>un documento guía para la evaluación de competencias, en base a las experiencias adquiridas.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alumnos en formación docente.</li> <li>-Supervisión de práctica.</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fichas</li> <li>- Registros de tabulación y conclusiones de resultados.</li> <li>-Material de oficina.</li> <li>-Copias</li> <li>-Computador e impresora (alquiler)</li> </ul>	<p style="text-align: right;">-\$ 5,00</p> <p style="text-align: right;">-\$ 5,00</p> <p style="text-align: right;">-\$ 5,00</p>	<p>- Inclusión de material informativo referencial sin que guarde relación a la realidad vivida y trabajo realizado</p>
---	---	--	---

#### 4.5. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Mejorar la práctica docente con la evaluación de competencias adquiridas y requeridas por los niños/as	- Práctica docente durante último ciclo, los fines de semana, con niños/as que necesiten recuperación pedagógica.	- Cumplir con 40 horas de clase práctica, para la recuperación pedagógica, de niños/as, en las áreas que necesitan.	-Planificación y clase práctica por el alumno en formación docente, para conocer sus capacidades y habilidades, aplicando ficha técnica. -Fichas de autoevaluación del alumno en formación docente.	\$ 90,00 FECHA DE INICIO. 12-10-2013.	Sábados y domingos 09h00. FECHA DE FINALIZACIÓN. 19-02-2014
	- Evaluación de las competencias que han adquirido y las que requieren, a niños/as en las áreas que se realiza la recuperación pedagógica.	- Aplicación de instrumentos de evaluación de competencias de los niños/as.	- Presentación de ficha de diagnóstico, pruebas y resultados de la evaluación de competencias	\$ 20,00 FECHA DE INICIO. 12-10-2013.	Sábados y domingos 09h00. FECHA DE FINALIZACIÓN. 19-02-2014
	- Elaboración de un documento guía para la evaluación de competencias, en base a las experiencias adquiridas.	-Sistematización de la información obtenida en fichas de diagnóstico, pruebas y resultados de la evaluación de competencias, considerando la experiencia adquirida.	- Presentación del documento guía.	\$ 15,00 FECHA DE INICIO. 27-02-2013	FECHA DE FINALIZACIÓN. 02-03-2014

#### **4.6. Bibliografía de la propuesta.**

Burneo, V. P. (2013). *Trabajo de Fin de Titulación*. Loja: EDILOJA Cía. Ltda.

Ecuador, M. d. (2009). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010*. Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.

Santiago Castillo Arredondo, J. C. (2010). *Evaluación Educativa de Aprendizaje y Competencias*. Madrid: Peaeson Educación, S.A.

## BIBLIOGRAFÍA.

Acreditación, A. A. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de falicitación y obstaculización*. Recuperado el 15 de Abril de 2013, de [http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)

Alen, B. (2009). *El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo*. Recuperado el 20 de Abril de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART5.pdf>

Alonso, L. R. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 17 de Abril de 2013, de [http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)

Avalos., B. (2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 19 de Abril de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Burneo, V. P. (2013). *Trabajo de Fin de Titulación*. Loja: EDILOJA Cía. Ltda.

Delgado, M. M. (2008). *Breve estado del arte sobre los/as profesores/as principiantes*. Recuperado el 10 de Abril de 2013, de <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/revistaeyp/article/viewFile/9935/9132>

Ecuador, M. d. (2009). *Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 7 de Abril de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Juan Carlos Serra, G. K. (2009). *Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina. Una aproximación a partir de los egresados de la Universidad Nacional de General Sarmiento*. Recuperado el 23 de Abril de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART13.pdf>



León, M. (2006). *Políticas, programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado el 5 de Abril de 2013, de [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e\\_leon.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf)

Patricio Fuentes, A. A. (2009). *Técnicas de Trabajo en Grupo*. Madrid: Pirámide (Grupo Anaya. S.A).

Vaillant, D. (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina*. Recuperado el 21 de Abril de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado el 25 de Abril de 2013, de <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

## ANEXOS.

### 5.1. Fichas de contactos para titulados – empleadores

#### FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS/EMPLEADORES.

##### OBJETIVO:

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

##### INSTRUCCIONES:

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

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

**5.2. Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.**



Universidad Técnica Particular de Loja  
*La Universidad Católica de Loja*



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

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente;


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

  
*Recibido  
25.06.2018  
[Handwritten signature]*

(a)  
a  
ue

de  
tel

DE  
AS  
CA  
ad



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

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente;



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



Recibido  
*[Handwritten Signature]*  
28-06-2013



**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 Bumeo  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

  
*Recibido.*  
*28.06.2013*  




Universidad Técnica Particular de Loja  
*La Universidad Católica de Loja*

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

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente;


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

*Gracias*  
*Recibido*  
*24-06-2013*  




**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 Bumeo  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Recibí: Srta. Martha Egart  
Pasto, 08-07/2013





**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 Bumeo  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Recibido  
25-Jun-2013  






**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.

Tiene el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por 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

*Firma manuscrita*  
01/07/2013



**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 Bumeo  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Recibido  
25-06-2013  
*[Handwritten signature]*



**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

Recibido: 28 Junio 2013  




**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

  
Recibido  
28-06-2013.  
10:45 am



**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

Recibido  
24 - Junio - 2013  
*[Firma manuscrita]*



**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 mí 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 Bumeo  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

*Rosa Nancy G. Arango*

*Reubió*

*08-07-2013.*



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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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





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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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.				

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

**INDICACIONES:**

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

### INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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



**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:

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

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

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



### 5.3. Evidencias fotografías (una por cada titulado-empleador)



Aplicación de encuesta y entrevista al Directivo que labora en la Escuela Básica "5 de junio", cantón Espejo, ciudad de El Ángel.  
24-06-2013



Aplicación de encuesta a la Titulada que labora en la Escuela Básica "5 de junio", cantón Espejo, ciudad de El Ángel.  
24-06-2013



Aplicación de encuesta y entrevista a la Titulada que labora en la Escuela Básica "Eloy Alfaro N° 75", cantón Espejo, parroquia La Libertad. (La titulada el directivo a la vez).  
24-06-2013



Aplicación de encuesta y entrevista al Directivo que labora en la Escuela Básica "Manuel M. Velasco", cantón Huaca, ciudad de Huaca  
25-06-2013.



Aplicación de encuesta a la Titulada que labora en la Escuela Básica "Manuel M. Velasco", cantón Huaca, ciudad de Huaca  
25-06-2013



Aplicación de encuesta y entrevista al Directivo que labora en la Escuela Básica "José Joaquín Olmedo", cantón Tulcán, ciudad de Tulcán  
25-06-2013



Aplicación de encuesta al Titulado que labora en la Escuela Básica "José Joaquín Olmedo", cantón Tulcán, ciudad de Tulcán.  
25-06-2013



Aplicación de encuesta y entrevista al Directivo que labora en la Escuela Básica "Coronel Jorge Narváez", cantón Tulcán, ciudad de Tulcán  
28-06-2013



Aplicación de encuesta a la Titulada que labora en de la Escuela Básica “Coronel Jorge Narváez”, cantón Tulcán, ciudad de Tulcán  
28-06-2013



Aplicación de encuesta y entrevista al Directivo que labora en la Escuela Básica “José María Velasco Ibarra”, cantón Tulcán, ciudad de Tulcán, Comunidad Chapuel.  
28-06-2013



Aplicación de encuesta a la Titulada que labora en la Escuela Básica “José María Velasco Ibarra”, cantón Tulcán, ciudad de Tulcán. Comunidad Chapuel.  
28-06-2013



Aplicación de encuesta y entrevista al Directivo que labora en el Centro Estudiantil “Santo Domingo de Guzmán”, Departamento de Nariño, ciudad de Pasto – Colombia.  
08-07-2013



Aplicación de encuesta ala Titulado que labora en el Centro Estudiantil “Santo Domingo de Guzmán”, Departamento de Nariño, ciudad de Pasto – Colombia  
08-07-2013



Aplicación de encuesta a la Titulado que no labora en ninguna institución o empresa, cantón Bolívar, ciudad Bolívar.  
10-07-2013

#### **5. 4. Entrevistas realizadas a los Directivos, de los centros educativos donde laboran los Titulados.**

##### **ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 1**

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?  
Preparación académica universitaria.  
Experiencia laboral.  
Expresión verbal  
Expresión escrita.  
Mística.  
Vocación.  
Profesionalismo.  
Valores.
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?  
Autoevaluación constante sobre la práctica que realizan los estudiantes.  
Valores que deben practicar y predicar con el ejemplo.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?  
Capacidad real para lograr un objetivo en un contexto dado.  
Conductas laborales necesarias para hacer un trabajo efectivo.
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?  
Es de vital importancia, ya que el momento histórico que vivimos exige una excelente preparación superior.
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?  
Forma de razonamiento, Inductivo-Deductivo, Comparativo, Relacional, basados en la psicología del estudiante y la realidad en la cual se desenvuelve.

## ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 2

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?  
Docente con título profesional.  
Tenga experiencia laboral.  
Amor a su trabajo.  
Actitud para enseñar.  
Predisposición al cambio.  
Innovación permanente.
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?  
Las realidades donde ingresan a trabajar por primera vez.  
Designación de un docente con experiencia, para que guíe y ayude al educador en su inicio laboral.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?  
Conocer y planificar instrumentos curriculares de cada año básico.  
Actualización permanente de conocimientos.  
Predisposición al cambio, para mejorar personal y profesionalmente.  
Educar con el ejemplo, aplicando valores humanos dentro y fuera del establecimiento educativo.
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?  
Es importante, ya que entre mayor preparación mejor oportunidad de trabajo, permite estar acorde a las nuevas innovaciones y requerimientos de la sociedad actual.
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?  
Una metodología activa donde el estudiante no sea un simple receptor, más bien sea el propio constructor de su conocimiento, la metodología debe estar acorde al entorno donde se desenvuelven los niños y las niñas.

### ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 3

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?

Título profesional

Cursos de actualización curricular

Experiencia.

Predisposición al trabajo.

Entrevista personal.

Dinamismo.

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

Formación continua y acorde a los cambios permanentes que se están dando.

Dificultades que tienen al integrarse a una nueva institución educativa.

Entorno social en el que se van a desenvolver.

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Dominio en la planificación de los diferentes instrumentos curriculares.

Interés y vocación para trabajar con niños, niñas y adolescentes.

Estar actualizado en el manejo y aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación.

Trabajar con calidad y calidez educativa.

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?

Es importante y útil, ya que el profesional de la educación debe conocer procesos didácticos y utilizar nuevas tecnologías encaminadas a buscar una educación de calidad.

5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Es importante utilizar procesos de construcción del conocimiento en donde el aprendizaje queda bien cimentado, permitiendo desarrollar las iniciativas que se encuentra en la mente de los niños

#### ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 4

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?

La vocación de ser maestro.

Preparado profesionalmente.

Responsabilidad.

Puntualidad.

Amor a la institución de la cual va a formar parte.

Entrevista.

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

Buscar la forma para que vivan más la realidad en sus prácticas docentes, mismas que deben ser por más tiempo.

Que se les incluya como parte del equipo docente, sin ningún tipo de discriminación.

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Planificar instrumentos curriculares por cada año básico.

Con la guía del maestro, sus alumnos tengan la capacidad de ser los constructores de su propio conocimiento.

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?

Es de mucha utilidad, les ayuda a estar preparados para sumir el reto que su profesión lo requiere, lo que permite ser un aporte a la educación de calidad y calidez.

5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

La metodología aplicar en el aula debe aplicarse considerando la realidad de sus estudiantes, diferencias individuales y el medio en el que se desenvuelven, que permitan potenciar las fortalezas de los educandos, con aprendizajes significativos y que les sirvan para la vida.



## ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 5

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?

Que tengan título profesional.

Ame la docencia

Apertura al cambio.

Disposición a superarse.

Liderazgo positivo.

Mostrar interés a la buena relación con compañeros docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

Su aptitud.

Su inclinación y amor los estudiantes.

El nivel en el que trabaja el docente.

Tiempo.

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

Conocer y planificar instrumentos curriculares de cada año básico.

Asistir a cursos de capacitación del Ministerio de Educación.

Orientar, guiar y conducir a los estudiantes en sus estudios superando las dificultades de los estudiantes.

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?

En parte, por cuanto falta la preparación humana y psicológica, así como también el profesionalismo de los maestros.

5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

La metodología constructivista ya que se requiere que los estudiantes sean creativos, reflexivos, críticos, para que sepan abordar y solucionar los problemas y las dificultades que se les presenten.

## ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 6

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?  
Formación profesional,  
Clase práctica.  
Calidad humana.  
Empatía con los niños/as y compromiso con la institución.  
Vocación docente.
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?  
Ética profesional, Psicología Evolutiva, Didáctica y Pedagogía.  
Educación en la sexualidad y el amor.  
Buen vivir.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?  
Conocer y planificar instrumentos curriculares de cada año básico.  
Lectura crítica, cultura general.  
Desarrollo del pensamiento crítico, Pedagogía y Didáctica.  
Conocimiento y aplicación de la ley de educación.
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?  
Si es útil, porque la educación básica requiere de docentes preparados, que sepan guiar adecuadamente el aprendizaje de sus estudiantes, que puedan desarrollar destrezas y apliquen el aprendizaje significativo.
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?  
Debe poner en práctica el modelo Pedagógico Constructivista, utilizar los métodos de acuerdo al área y exigencia de los alumnos, aplicar técnicas activas y una evaluación continua.  
Tomar en cuenta los ejes transversales como: Valores, Protección del medio ambiente, Interculturalidad, Educación en la democracia y el Buen vivir.

## ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 7

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?  
Predisposición al trabajo que va a realizar.  
Título de docente,  
Certificados de cursos de capacitación.  
La vocación y profesionalismo que posee, esto se conoce a través de la entrevista que se le realiza.
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?  
Determinar las personas que tienen una verdadera vocación para ser maestro.  
Calidad y calidez de educación en centros de formación a docentes.  
Falencias y dificultades con las que se encuentran los docentes al iniciarse en un establecimiento educativo.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?  
Convicción de lograr un cambio positivo de nuestra sociedad a través de la educación.  
Sepa tomar decisiones acertadas de manera oportuna.  
Compromiso con la labor encomendada.  
Aplicación de valores fomentando una enseñanza de calidad y calidez.  
Relación cordial con alumnos, padres de familia, maestros y comunidad en general.
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?  
Por su puesto, ya que le permite desarrollar sus capacidades misma que las pondrá al servicio de la educación y de la sociedad en si.
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?  
El método constructivista con el fin de que el estudiante construya su propio conocimiento permanentemente de forma crítica y reflexiva.