



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

#### **MENCIÓN: EDUCACIÓN INFANTIL**

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

#### **TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Carrillo Molina, Diana Lourdes

**DIRECTOR:** Ontaneda Jiménez, Edgar Manuel Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA**

2013

## CERTIFICACIÓN

Magíster,  
Edgar Manuel Ontaneda Jiménez,  
DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

### C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, realizado por la profesional en formación: Carrillo Molina, Diana Lourdes cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre de 2013

f).....

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Carrillo Molina, Diana Lourdes declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autor: Diana Lourdes, Carrillo Molina

Cédula: 1103955488

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la iluminación para poder cumplir con este trabajo investigativo, a mi esposo, hijo e hija por su apoyo incondicional brindándome su comprensión y a la vez por darme una constante motivación para cumplir mis objetivos y metas propuestas; a mi familia que siempre están a mi lado para hacer de mí una mejor persona.

Diana Lourdes

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad Abierta, Área Socio-Humanística, Escuela de Ciencias de la Educación, a los docentes de la Carrera de Educación Infantil, que con su trabajo, esfuerzo tesonero y dedicación aportan al desarrollo de la educación, brindando la posibilidad de mejorar el nivel profesional de sus estudiantes.

Al Magíster Edgar Manuel Ontaneda Jiménez, Director del trabajo de investigación, por guiarme y orientarme con profesionalismo y responsabilidad en la dirección de este modesto aporte investigativo.

A los titulados de la Licenciatura de Ciencias de la Educación, Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus empleadores por haberme permitido realizar el trabajo de campo, a todos ellos mi infinito agradecimiento.

.

Diana Lourdes

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos	vi
Resumen Ejecutivo	1
Abstract	2
Introducción	3
<b>CAPÍTULO I: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO</b>	<b>5</b>
1.1. El debate sobre las competencias	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados en España	8
1.3. La inserción profesional de los docentes	10
1.4. Estándares de calidad educativa	12
1.5. Políticas de inserción a la docencia en américa latina.	14
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral Ecuador	16
1.7. Inserción laboral de jóvenes, expectativas, demanda laboral	18
1.8. Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito	20
1.9. Jóvenes, educación y empleo en América Latina	22
1.10. Los currículos oficiales del bachillerato	24
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	<b>26</b>
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
2.3. Preguntas de investigación	29
2.4. Contexto	29
2.5. Población y muestra	30
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	30

2.7.	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	32
<b>CAPÍTULO III: 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 de la modalidad abierta.	34
3.1.1.1.	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	34
3.1.1.2.	Edad	35
3.1.1.3.	Género	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 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 en 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 con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador	41
3.2.2.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.	42
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	44
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.	44
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	44
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla	

el titulado	47
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	48
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	49
3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	51
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	52
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.	53
<b>CONCLUSIONES</b>	55
<b>RECOMENDACIONES</b>	57
<b>CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</b>	59
4.1. Tema	60
4.2. Justificación	60
4.3. Objetivos	61
4.4. Metodología: Matriz del marco lógico	61
4.4.1. Análisis de involucrados	61
4.4.2. Análisis de problema	63
4.4.3. Análisis de objetivos	64
4.4.4. Análisis de estrategias	65
4.5. Plan de acción (etapa de planificación)	66
4.6. Resultados esperados	68
4.7. Bibliografía de la propuesta	69
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	70
<b>ANEXOS</b>	72
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	72
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	73
Anexo 3. Solicitud para Directivos de los centros educativos	85
Anexo 4. Carta pata Titulados de la UTPL	86
Anexo 5: Evidencias fotográficas	87

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica, de los titulados de la UTPL en el período 2007-2012, tiene como finalidad conocer las características laborales de los docente egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja, aplicando para ello una encuesta a titulados y empleadores; y, una entrevista a directivos, instrumentos que fueron proporcionados por la universidad, para conocer el desempeño en varios aspectos de su práctica profesional, dando cumplimiento a los objetivos trazados en la investigación.

El trabajo se realizó en la provincia del Loja, en los cantones de Gonzanamá, Puyango, Calvas y Paltas, en cuatro instituciones fiscales y dos fiscomisionales.

Los resultados muestran que luego de la titulación los docentes no continúan capacitándose debido a la situación geográfica en que laboran; razón por la cual se plantea una propuesta de capacitación permanente virtual para los titulados a través del sitio web para que se mantengan actualizados en conocimientos e investigación educativa, lo que coadyuvará a mejorar la calidad de educación en la región sur.

Palabras clave: titulados, empleadores, intervención, propuesta, formación.

## **ABSTRACT**

The proposal of educational intervention starting from the study of cases in the Degree of Sciences of the Education, Mention Basic Education, of those titled of UTPL in the period 2007-2012, he/she has as purpose to know the labor characteristics of the educational egresados of the Technical University Peculiar of Loja, applying for it a survey had titled and employers; and, an interview to directive, instruments that were provided by the university, to know the acting in several aspects of their professional practice, giving execution to the objectives layouts in the investigation

The work was carried out in the county of Loja, in the cantons of Gonzanamá, Puyango, Bald and Paltas, in four fiscal institutions and two fiscomisionales.

The results show that after the titulación the educational ones don't continue being enabled due to the geographical situation in that you/they work; reason for which thinks about a proposal of permanent virtual qualification for those titled through the website so that they stay upgraded in knowledge and educational investigation, what will cooperate to improve the education quality in the south region.

Words key: titled, employers, intervention, proposal, formation.

## INTRODUCCIÓN

La educación sin duda alguna, constituye la base fundamental del proceso de desarrollo de toda sociedad organizada, cuyo fin es la formación integral de las personas para desarrollar todas sus capacidades, potencialidades, habilidades, destrezas y actitudes para el desenvolvimiento personal como para el proceso de interacción con la familia, la comunidad y la sociedad, teniendo como centro el desarrollo holista y bienestar del ser humano en sus diferentes manifestaciones del entorno.

Esta visión es compartida por la Universidad Técnica Particular de Loja, pues realiza con éxito el seguimiento de sus graduados a través de la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención de Educación Básica, para conocer su desempeño en los aspectos metodológicos-didácticos, autoevaluación de práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, trabajo en equipo; y, formación; con la finalidad de establecer fortalezas y oportunidades en el proceso formativo y mejorar la calidad de educación que oferta como universidad evaluada y acreditada tipo "A" en la región sur del Ecuador.

El trabajo mantiene una estructura coherente y lógica, se encuentra dividido en acápites, así, en primera instancia se hallan los preliminares; luego el resumen que explica en que se basa el trabajo realizado. Por su parte, en la introducción indica la razón de ser del trabajo desarrollado, así como la importancia de la investigación para la institución y sus actores educativos, los objetivos planteados, los referentes teóricos y la metodología que se utilizó.

La propuesta de intervención educativa planteada permite conocer la realidad en que se desenvuelven los titulados de la UTPL en el campo profesional, esto naturalmente permitió conocer las fortalezas y limitaciones en su trabajo docente diario; con la finalidad de plantear alternativas que permitan mejorar la calidad de educación que ofertan en su zona de influencia.

Para cumplir con este fin, se dio cumplimiento a los siguientes objetivos:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde su criterio personal y el de los empleadores; y, 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.

Los instrumentos y recursos técnicos fueron entregados por la universidad, los recursos económicos y materiales permitieron realizar el trabajo de campo propuesto. Si bien es cierto que existieron limitaciones, principalmente por la situación geográfica de los centros educativos donde laboran los titulados; también es cierto que se logró cumplir con este cometido socio-educativo.

Las preguntas de investigación y los objetivos definieron la importancia y alcances de esta investigación así como la fundamentación del problema. El referente teórico se basó en siete artículos dados por la UTPL y tres que propuso la investigadora; en el análisis realizado se siguió las normas estipuladas por la Asociación Americana de Psicología, (Normas APA), lo que garantiza la seriedad y validez del sustento teórico del trabajo investigativo.

La investigación realizada es de carácter descriptiva, caracteriza las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente en los aspectos metodológicos-didácticos, autoevaluación de práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, trabajo en equipo; y, formación, con tendencia cualitativa y cuantitativa, utilizando para ello varios métodos: descriptivo, analítico-sintético y estadístico. Determinada la población se aplicó una encuesta a titulados y directivos; así como una entrevista para autoridades. Luego del ingreso de datos, se procedió a la interpretación y análisis de los resultados que permitieron el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones; y, sobre la base de estos resultados, se construyó la propuesta de capacitación permanente virtual a través de un sitio web, para que los titulados estén actualizados en conocimientos e investigación educativa. Concomitantemente, se invita a los estudiantes, graduados de la UTPL y público en general, revisen este modesto aporte investigativo que habla sobre la realidad socio-educativa en que se desenvuelven los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL, período 2007-2012.

## **CAPÍTULO I: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

### **1.1. El debate sobre las competencias.**

Alonso, L. E. Fernández, C J. y Nyssen J. M. (2008).

Desde hace varias décadas, el encuentro entre Universidad y mercado laboral en España, viene siendo, objeto de críticas, no sólo por parte de los estamentos directamente más involucrados como son: titulados, estudiantes, empleadores y universidades, sino también por el conjunto de la sociedad, la escasa preocupación que las autoridades universitarias a las demandas del sistema productivo y de la sociedad en general, que financia con enormes subsidios la educación universitaria, sin embargo la universidad no sabe cuáles son dichas demandas.

Se observa además una cierta confusión relativa a cómo insertarse en el mercado laboral, la competencia, la falta de vocación y apatía que se combina fatalmente con la angustia por encontrar un trabajo, les dificulta para poder establecer un proyecto o una carrera profesional. A esto se suma también a la verdadera utilidad de la mayoría de las asignaturas de las carreras, donde, únicamente, consideran que dos, tres o cuatro asignaturas son realmente útiles. Los planes de estudios, además, son considerados obsoletos.

El problema no es sólo de las materias cursadas durante los estudios o la carrera concreta, existe un descontento total, ya que Los graduados se quejan de que los modos de enseñanza siguen basados en clases magistrales, dándose poca importancia a la escritura de proyectos prácticos o la adquisición directa de experiencia laboral que son necesarias para hacer frente a los nuevos retos que supone la inserción al campo laboral del joven titulado universitario.

En cierta forma la juventud universitaria de España denota cierto grado de desmotivación, jóvenes que al finalizar sus estudios universitarios se encuentran con un trabajo temporal, que poco tiene que ver con lo que han aprendido en la universidad, que requiere una cualificación en muchos casos menor a la que poseen y que les genera un elevado grado de frustración, teniendo en cuenta sus expectativas.

Por otro lado, los empleadores manifiestan que existe mucha dificultad por parte de los titulados universitarios en la captación de destrezas propias a las necesidades de las empresas, y que desplazan de sus empleos a los graduados de los niveles educativos inferiores con un elevado coste tanto personal como presupuestario. Además se les dificulta adaptarse a los valores que se han implementado en el campo laboral, como son el espíritu

de sacrificio, la disciplina y la aceptación de la autoridad. Sin embargo, muchos comentan que no se respeta nada.

De este modo, hay muchas quejas relacionadas con que no saben buscarse la vida, ni resolver los problemas, no tienen iniciativa alguna para sacar adelante el trabajo cuando se presenta alguna complicación, No obstante esto se consigue a costa de que una proporción importante de los graduados que están sobrecualificados para su puesto de trabajo y cobrando un salario bajo en relación a la inversión educativa que ha realizado. Además hay que considerar el malestar psicológico y la insatisfacción que dicha situación genera en los graduados universitarios que la sufren.

La inserción laboral de los graduados universitarios no es un camino fácil. Se demuestra que en España los universitarios acaban teniendo una tasa de desempleo inferior al resto de los niveles educativos, pero. Muchos estudiantes titulados acabarán cobrando un salario superior al percibido por los graduados del resto de niveles educativos.

Las conclusiones anteriores muestran que parte del desencuentro entre la universidad y el mundo laboral tienen su origen en una demanda insuficiente de trabajadores de alta cualificación y la creación de puestos de trabajo de poca calidad.

Sin embargo, no es menos cierto que la resistencia de la universidad al cambio y su escasa permeabilidad a las nuevas necesidades sociales tienen un papel importante en la explicación de estos y otros problemas relacionados con las características de la oferta de trabajo de los universitarios. Así como también la escasa preocupación de los empresarios ha permitido que este problema se agrave, siendo los únicos afectados los profesionales recién graduados.

Para solucionar esta situación, las empresas españolas deberían vincularse al desarrollo de las universidades, elaborar en forma conjunta el pensum de estudios, que estén en relación a las necesidades del campo laboral en el cual se están preparando los jóvenes universitarios, de tal manera que los estudiantes reciban las materias únicas, que estén en relación a la necesidades de las empresas donde laboraran.

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

ANECA (2009)

La universidad y la sociedad requieren cada vez más disponer de datos, informaciones e indicadores que les proporcionen referencias respecto a la calidad de las enseñanzas y su adecuación a las necesidades del mercado de trabajo, de forma que puedan medirse los niveles de inserción laboral de los egresados universitarios. Los resultados del estudio realizado nos hacen notar, no sólo la dificultad que tienen los titulados de insertarse al campo laboral, sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo, teniendo gran dificultad para realizar una inserción profesional rápida y satisfactoria debida al constante requerimiento de la experiencia

Las condiciones laborales de los egresados universitarios han sufrido un empeoramiento constante con el transcurso de los años, en sintonía con el agudizamiento de la crisis económica actual. De este modo, descienden todos los rangos de contratación y se incrementa el intervalo de las no contrataciones. Sin embargo, a pesar de la grave situación económica y de la disminución de egresados en plantilla, las entidades consultadas muestran una alta satisfacción con la incorporación de titulados universitarios.

Con estas consideraciones, es pertinente manifestar, que los titulados universitarios de España, en relación a otros países europeos tienen más dificultades para lograr el acceso al empleo, son peor remunerados y presentan menores niveles de satisfacción con la formación recibida. Sin embargo existen elementos positivos que o permiten al joven graduado insertarse en él a campo laboral, pues muchos empleadores consideran que la edad y las prácticas es un factor importante para contratarlos.

La obtención del título marca una nueva realidad en los jóvenes, el abandono de la universidad y la inserción en el mundo aboral, se convierte en una situación de crisis, que se vive con un cierto nivel de angustia, que en parte se debe al propio vértigo del cambio, pero sobretudo debida a la decepción con la formación recibida que no está acorde a las verdadera necesidades que exigen las empresas empleadoras.

El desconocimiento, la impericia, la inexperiencia tienen como consecuencia un miedo que se añade al que naturalmente aparece en situaciones de cambio. En el momento de búsqueda de trabajo y en los procesos de inserción laboral y de selección de personal la formación recibida no tiene un especial protagonismo más que como un índice que actúa de filtro para los departamentos de recursos humanos. Cuando éstos demandan perfiles con

una titulación altísima, se considera que lo hacen ante todo como un deseo que se sabe que no se cumplirá.

Las percepciones y valoraciones de los titulados respecto a las diferentes estrategias utilizadas en la búsqueda de empleo. De todas las estrategias que aparecen en los discusiones grupales, se considera es el recurso a los contactos personales como parientes o amigos la que los grupos consideran más efectiva es decir el (palanqueo) como se conoce en nuestra realidad.

Una de las estrategias que puede ser considerado como la más valorada es la realización de prácticas, pasantías, giras de observación, dentro del período de formación universitaria que les permite tomar contacto con escenarios laborales, y de ellas pueden derivarse ofertas de trabajo para quienes están próximos a finalizar sus estudios universitarios.

Los jóvenes que se han graduado, esperan a modo de recompensa, que se les premie por el tiempo invertido en el estudio. Sus expectativas laborales les sitúan en puestos de trabajo mejores que quienes poseen titulaciones de inferior nivel. En consecuencia, por haber estudiado en la universidad esperan lograr un trabajo que les proporcione mayor satisfacción intrínseca. Los empleadores necesitan de ellos buenas bases, exigiendo que se tengan una buena formación y sobre todo una amplia experiencia en el puesto que prestaran sus servicios profesionales

Considero que es necesario emplear un enfoque integrado social y económicamente, la inserción social es transversal a las condiciones de vida y trabajo, sin olvidar establecer la calidad del trabajo. Existe dificultad en la inserción laboral y brecha entre el mundo educativo y el mundo del trabajo, valoración negativa de la formación recibida, carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios, devaluación y desafección de la formación teórica y la enseñanza universitaria, desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible, no permite al titulado una calidad de vida digna y no ser parte económicamente activa de nuestro país. Los maestros deben tener un amplio conocimiento del mercado laboral y de las necesidades que tienen las empresas, realizar investigaciones para adoptar medidas que deberían adaptarse a las necesidades y tiempos de los diversos grupos en las diferentes etapas de la vida, lo que no siempre coincide con los tiempos y objetivos de los políticos.

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

Avalos, B. (Enero, 2009).

La inserción a la enseñanza representa un momento de gran importancia para el futuro docente. Lamentablemente los sistemas educativos han prestado poca atención a los profesores principiantes y a su inserción profesional. La calidad de la educación que reciben las nuevas generaciones en las escuelas pone de manifiesto la importancia de cuidar los primeros años de los docentes.

Los estudios realizados en Chile a profesores principiantes revela una distribución en la contratación de nuevos profesores acorde con su capacidad. Los nuevos profesores con puntajes más altos fueron contratados por los colegios privados seguidos por los privados subvencionados y finalmente los de menor puntaje fueron contratados por las escuelas municipales. La llegada de un nuevo docente a una escuela pública significa una experiencia de inserción distinta, a los recursos de que dispone el establecimiento o al modo de organización y de gestión que prevalece.

Por otra parte la inserción de nuevos profesores en escuelas con población socio-económica vulnerable versus la ocurrida en escuelas con alumnos de mejor nivel. Los autores hacen notar las diferencias de oportunidades y de tipo de acompañamiento que tienen los nuevos profesores en ambas situaciones. Indican que en las escuelas de bajo nivel socio-económico las políticas de contratación son menos personales, menos informativas y más tardías, y que los nuevos profesores tienen menos oportunidades de acceso al área relacionada con su especialidad y capacidades.

Las condiciones de trabajo del sistema educacional en el que ingresan los nuevos docentes no sólo afecta su percepciones sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes a esto se suma la falta de acompañamiento en sus inicios como docentes por parte de la Institución que los contrata, en la mayoría de los países latinoamericanos cuando entra un profesor nuevo se le sobrecarga de trabajo. O les dan los grados en donde los escolares han mostrado problemas de aprendizaje o disciplina llevando esta situación a que el profesor continúe o abandone la docencia.

En América Latina, al parecer no existe una reglamentación que favorezca la reducción de la carga horaria ni la entrega de cursos menos demandantes a profesores que si inician en el

campo de la docencia, tampoco existe un sistema de iniciación y acompañamiento en sus inicios como maestro que permitan al docente adaptarse a su nuevo rol que se convierte en una etapa clave en la configuración de su identidad como un proceso de construcción personal de sentido, respeto y responsabilidad al trabajo.

Por una parte, este reconocimiento ha ocurrido como resultado de investigaciones sobre el tema y de experiencias de apoyo a docentes principiantes lo que ha dado origen a discusiones y publicaciones de tipo académico sobre estos procesos. Por otra parte, la atención al inicio a la docencia se ha desarrollado en forma indirecta en el contexto de sistemas de carrera docente, en la medida en que éstos reconocen una etapa previa o probatoria para el ingreso a esta carrera con es en el caso de Colombia.

Bajo estas circunstancias, surgen iniciativas de apoyo a los profesores que deben rendir pruebas que avalen su capacidad para ingresar a la carrera docente o ser contratados en propiedad, como ocurre en el caso de Perú y actualmente en Ecuador. Pero, estas iniciativas no forman parte de una política nacional referida a lo que se conoce como “inducción” de los docentes como manifesté anteriormente

En el caso de Chile, se han desarrollado discusiones y experiencias sobre la inducción desde, sin que se haya logrado aterrizar estos esfuerzos en una política nacional consensuada y con presupuesto para su ejecución. Han aparecido documentos actuales que auguran como posibilidad el que se tomen decisiones de política referida a docentes que incluyan el tema de la inducción.

Ante lo expuesto, es recomendable que, se cree una política nacional de inducción de nuevos profesores de acuerdo a la realidad de cada centro educativo. Esto permitirá asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda. A si mismo las instituciones de formación docente, que prepararon a estos nuevos profesores pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones periódicas y la organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos.

La inserción del profesional nuevo a cualquier centro educativo debe darse siempre desde el acompañamiento de los profesores que tienen mayor experiencia, asumiendo que esta no es casualidad, sino producto del trabajo tesonero de varios años, así esta inserción será correcta y se evitarán muchos malestares los profesores principiantes.

#### **1.4. Estándares de calidad educativa.**

Ministerio de Educación. (2012).

Ecuador es un país que está en proceso continuo de desarrollo en todos los ámbitos tanto político, cultural como educativo; las reformas y las innovaciones que se está dando dentro de la educación solo tendrán éxito si se involucra en estas transformaciones a todos los estamentos educativos.

La educación está garantizada por la Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que *"la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado"* (Ministerio de Educación), y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Sin embargo las estrategias concretas para conseguir una educación de calidad no han sido coherentes ni continuas, ni han surtido el efecto esperado.

Estoy consciente de que para hablar de calidad de educación primeramente debemos definir qué tipo de sociedad queremos tener, sin embargo considero que la clave para mejorar la calidad de la enseñanza es la formación de los maestros y los incentivos y posibilidades que ofrece la institución educativa para su mejoramiento profesional, trabajar en equidad, en donde se garantice a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Los estándares de calidad determinan la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y, a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Los tipos de aula y el ambiente social en el proceso de aprendizaje inciden de manera directa y preponderante en el proceso educativo, ya que de esto depende el desenvolvimiento y participación activa del estudiante en una sociedad que está en continuo proceso de transformación. Es importante que estos aspectos sean analizados en todas las instituciones educativas, para de esta manera mejorar el rendimiento académico, disciplina y relaciones interpersonales.

Los directivos de las instituciones educativas deben reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos, así

mismo mejorar los canales de comunicación con todos los estamentos educativos de tal manera que puedan obtener información oportuna para la toma de decisiones.

Los estándares se aplican a estudiantes, a profesionales de la educación y a las escuelas, siendo el principal propósito de éstos orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. El Ministerio de Educación ha diseñado Estándares de Gestión Escolar, los mismos que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Los estándares de desempeño profesional permiten orientar la labor del desempeño profesional de docentes y directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

Los estándares de aprendizaje se constituyen en referentes comunes que los estudiantes, deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

Los Estándares de Infraestructura Escolar permiten determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Los estándares de calidad son los reguladores de todo el sistema educativo nacional, sea este de tipo fiscal, fisco-misional o particular, notándose que caminamos hacia un mismo norte y dejando de lado la improvisación que tanto ha hecho daño al sector educativo. Se cuenta con políticas claras que orientan el accionar del sistema educativo, apoya y monitorea la acción de todos los actores del sistema educativo hacia una mejora continua, es decir, mejorando todo el sistema educativo nacional.

Puedo manifestar que un sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyen a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país, en donde haya igualdad de oportunidades de todas las personas a los servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, permanencia, y a la culminación del proceso educativo.

### **1.5. Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente.**

Vaillant, D. (2009).

América Latina sigue siendo una de las regiones con mayor desigualdad en el mundo, tanto en lo que se refiere a los ingresos familiares como también en acceso y calidad de los servicios educativos. La existencia de evidencia empírica comparada sobre los resultados de logros educativos de diferentes países, en donde se destina menor presupuesto y los resultados son mejores de los países que destinan mayor presupuesto.

La calidad de la educación en América Latina debe ocupar un lugar relevante en el diseño e implementación de las políticas públicas, ya que el capital humano calificado es esencial en el mundo globalizado. Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinente y relevante.

América Latina deja mucho que desear en establecimiento de políticas en lo que se refiere a la formación inicial, inserción y desarrollo profesional las mismas que deberían de estar mucho más interrelacionadas para crear un aprendizaje coherente y un sistema de desarrollo para los profesores.

Una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida para los profesores implica para la mayoría de los países una atención más destacada a ofrecer apoyo a los profesores en sus primeros años de enseñanza, y en proporcionarles incentivos y recursos para su desarrollo profesional continuo. En general, sería más adecuado mejorar la inserción y el desarrollo profesional de los profesores a lo largo de su carrera en lugar de incrementar la duración de la formación inicial.

Con todo, a partir de diversas experiencias relacionadas principalmente con la implementación y ejecución de proyectos educativos y de innovación curricular, es posible constatar que la inserción profesional de los docentes está cruzada por variadas dificultades, de diversa gravedad e impacto en la autoestima e imagen profesional. Estas dificultades tienen que ver con su situación laboral, realidad cultural, clima organizacional y escolar, dominio de competencias genéricas y específicas, etc., que lo afectan profundamente e inciden en una alta rotación de empleadores, por ende, bajas expectativas de permanencia y estabilidad laboral.

En nuestro medio como ya se lo venimos manifestando no existen programas de acompañamiento a la inserción profesional, que le permita construir su identidad docente que se la considera como una construcción dinámica y continua, a la vez social e individual, resultado de diversos procesos de socialización entendidos como procesos biográficos y relacionales, vinculados a un contexto socio histórico y profesional.

La experiencia chilena encuentra cuatro tipos de modelos:

- a) nadar o hundirse;
- b) colegial;
- c) competencia mandatada,
- d) mentor protegido formalizado

El modelo nadar o hundirse se caracteriza por la ausencia de orientación por parte de pares. Existe la tendencia cultural en orden a someter a los maestros principiantes a un 'ritual de iniciación', donde predomina la indiferencia, el sorteo de obstáculos al que, incluso, se está dispuesto a asumir por un tiempo razonablemente limitado, existiendo complicidad en las autoridades de la institución.

El modelo colegial es similar a la anterior, la referencia colegial es intencionada a aquellos noveles que piden ayuda o se hacen sentir subordinados de sus pares más experimentados.

Competencia mandatada es da una relación vertical, jerárquica entre novel y experto, pero que tiene el mérito de producirse sistemáticamente, esto es, cada vez que llega un novato alguien experimentado en la disciplina se ocupa de él y se asume como mentor. Mentor protegido formalizado, éste es capaz de estructurar, secuenciar el proceso de inducción y de monitorearlo en sus distintas fases.

Finalmente puedo concluir manifestando que en América Latina, aun no existe un programa de acompañamiento intencionado en donde los profesionales que se inician como docentes puedan apoyarse para construir paulatinamente su identidad como docentes. Esto lamentablemente hace que muchos docentes fracasen en su labor formativa, pues descubren que la realidad es diferente y que sus expectativas muchas veces quedan idealizadas en tristes utopías de lo que deseaban hacer en el contexto educativo. Es necesario romper este tipo de esquemas que laceran el entorno educativo y ser entes proactivos que permitan formar holísticamente a la niñez y juventud de nuestra patria.

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

León, M. (2012).

En el Ecuador, la población es relativamente joven lo que debería el estado preocuparse para crear políticas que vayan en beneficio de este sector, uno de los principales objetivos de la juventud es estudiar y encontrar trabajo para satisfacer sus necesidades. En los últimos años, se evidencian cambios importantes en las nuevas generaciones respecto de la producción de conocimiento y los procesos educativos. Así, los jóvenes de hoy alcanzan mayores niveles de educación formal y de manejo de nuevas tecnologías, lo que genera otras habilidades para comunicarse, socializar y enfrentar cambios.

Existe una fuerte y generalizada crítica al sistema educativo ecuatoriano por su desfase con la realidad. La producción de conocimiento y tecnología es sumamente limitada y se constata reiteradamente la paradoja que mientras más preparados están los jóvenes, menos acceso tienen al mercado laboral y quienes lo hacen, no logran buenas condiciones y garantías para su permanencia en sus puestos de trabajo, el “palanqueo” no permite que entren a trabajar los que estén mejor capacitados.

Las percepciones en torno al mercado de trabajo en general, se enmarcan en la crisis económica, social y política que vivió y vive el país. La situación política, socio-económica de un país repercute en el ámbito laboral, el desempleo es una de las respuestas a la crisis económica, el ambiente laboral se vuelve cada vez más competitivo, con pocas oportunidades e ingresos bajos.

En la actualidad existen cambios de mentalidad y mayor equidad en la inserción laboral de la mujer, se va cambiando un concepto machista y se va dando más oportunidades a la mujer. Las empresas tercerizadas se optan como un mecanismo para ubicación laboral, pero este mecanismo explota y no reconoce ningún beneficio de ley, se convierte en un método de explotación legal.

El estado ha creado programas a favor de los jóvenes pero que no son suficientes para solucionar esta problemática, a través del Ministerio de relaciones laborales consciente de la importancia que las y los jóvenes tienen en el mundo laboral, implementa el Programa Mi Primer Empleo, que consiste en un Sistema de Pasantías pagadas para jóvenes de las Instituciones del Sistema de Educación Superior.

El análisis de la inserción laboral de los jóvenes es clave para visualizar la articulación entre la formación y el trabajo en un país o región. Esto se debe a que los jóvenes, como entrantes en el mercado de trabajo, no prolongan situaciones laborales provenientes de un pasado reciente o antiguo, sino que son testimonio de las dificultades y demandas contemporáneas.

Por el lado de la educación, la extensión de su cobertura hace que los jóvenes requieran mayores niveles de instrucción que sus mayores, pero que hayan sufrido, en muchos casos, el deterioro de la calidad de esa educación, la falta de calificación de la mano de obra, la carencia de políticas y coordinación de actividades propuestas por las entidades públicas competentes; hacen difícil la inserción de los jóvenes al mercado laboral. Razón suficiente para denunciar y, también, presentar proyectos que permitan solucionar esta problemática mediante el mejoramiento de la capacitación, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional.

Los cambios continuos en la tecnología y en la organización del trabajo cuestionan la rigidez de los sistemas de formación dirigidos a ocupaciones específicas; se tiende a poner cada vez más el énfasis en las competencias de empleabilidad correspondientes a la formación general, fundamentalmente impartida en la educación formal, la que permite la adaptación a los cambios y el reaprendizaje de nuevos roles y calificaciones.

Otro problema que aqueja a este sector cuando van en busca de empleo, es que aún existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales, a esto se suma la discriminación económica y social que aún se da en nuestro país, a pesar de que algunos estudios digan lo contrario.

Los esfuerzos que hacen algunos gobiernos de Latinoamérica en aunar esfuerzos para encontrar solución a esta problemática han permitido consolidar una visión, objetivos, principios y políticas de inserción laboral para la juventud, basados en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, con lo que se espera tener resultados favorables para los jóvenes profesionales.

Si esto se vuelve una realidad, será un país de verdaderos cambios y camino a convertirnos en una potencia, caso contrario seguiremos sumidos en esta sociedad llena de desigualdades sociales y económicas.

### **1.7. Inserción laboral de jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectorias.**

Weller, J. (2006).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) preocupada por encontrar soluciones para la inserción laboral de los jóvenes, pone en marcha el proyecto: "Integración de Jóvenes al Campo Laboral" y organizan mesas de trabajo, que estuvieron conformadas por jóvenes de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, para examinar las características, tensiones desafíos de la inserción laboral de la juventud Latinoamericana, en donde se analizó lo siguiente:

- ✓ Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.
- ✓ Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- ✓ Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes

Analizando algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes por las respectivas mesas de trabajo también se considera y se analiza posibles alternativas de solución en la elaboración de políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

Los jóvenes tienen hoy niveles más altos de educación formal, pero también enfrentan mayores problemas de acceso al empleo. Esta situación se puede reducir mejorando la educación en términos de cobertura y calidad, brindando una educación segmentada que cubra las verdaderas necesidades para las cuales los contrataría el empleador.

Los jóvenes otorgan una alta valoración al trabajo, pero sus sueños suelen ser frustrantes. Hay fuertes contradicciones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción en el mercado laboral y la realidad viva en él, esta preocupación se presenta por el desconocimiento que tienen sobre el campo laboral, de allí la importancia que en el pensum de estudios se considere visitas, observaciones prácticas, pasantías, etc., con la finalidad que se vayan acercando a su futura realidad laboral donde ellos interactuarán con una nueva fase de su desarrollo personal.

El cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo requiere de un plazo largo, sin embargo, muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo. En el caso de las mujeres jóvenes buscan por alcanzar su propia autonomía, para lo cual el empleo es clave, pero se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral. Acoso sexual abuso de autoridad.

La Juventud vive la tensión entre un discurso “meritocrático” y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones desempeñan un importante papel en el acceso a empleos. Muestran un interés cada vez mayor en la independencia laboral y el emprendimiento y en un discurso que estimula esta orientación, planteándola como una alternativa de trabajo. Sin embargo, existen obstáculos para iniciar actividades empresariales y un alto riesgo de fracaso, debido principalmente a las políticas implementadas en nuestro país.

Respecto a los desafíos a enfrentar, se destacan los vinculados a las fuentes de trabajo determinada por una buena educación y formación para el trabajo constituyéndose en un elemento clave en el desarrollo del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes. Sin embargo, en los sistemas educativos de la región persisten múltiples deficiencias de cobertura y calidad

Entre una de las expectativas de los jóvenes esta la creación de sus propias empresas enfrentan mayores obstáculos que los adultos, por lo que es aconsejable reorientar la educación hacia el fomento del espíritu emprendedor que no se propone exclusivamente la meta de crear empresarios, sino también la de estimular habilidades y competencias útiles para mundo laboral en general. Lo que permitirá tener su propio empleo y crearan fuentes de trabajo.

Con lo anteriormente anotado se determina que, existen barreras específicas que impiden el acceso de muchas personas al mercado laboral, sobre todo a las mujeres, debido a obstáculos relacionados con pautas tradicionales de la división de trabajo. Así como también la discriminación en relación a la raza, color de piel, definición sexual, personas con discapacidad. Las relaciones laborales inestables, la inserción inicial en el mundo del trabajo no garantiza necesariamente una trayectoria laboral ascendente en Latinoamérica, peor aún en nuestro país, donde todavía el porcentaje de desempleo es muy alto al igual que los índices de migración.

## **1.8. Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito.**

Espinosa, B. y Esteves, A. (2006).

El trabajo se plantea en el marco del proyecto Teon XXI sobre uso de las TIC aplicadas a la coeducación, profundizando en dos conceptos claves para la comprensión del mismo: coeducación y buenas prácticas.

“Cuando hablamos de coeducación nos referimos a la intervención escolar con el objetivo de producir transformaciones buscando mayor igualdad entre hombres y mujeres” (Ballarín, 2006). “Coeducar no significa reunir a alumnos y alumnas en el mismo espacio, sino educar sin diferenciar en función del sexo y tratando de transmitir la necesidad de igualdad” (Núñez, 2002, Subirats, 2010). Se trata pues de poner en marcha un proceso constructivo que enfatice nuevas formas de relación, donde la violencia y la desigualdad dejen paso a la cooperación, el compromiso, la equidad y la solidaridad. Supone el abandono de posiciones estáticas y, por consiguiente, concebir la cultura de paz y género como un proceso dinámico que se puede construir (Soriano, 2009).

Las Buenas Prácticas, aunque desde distintos ámbitos y perspectivas se reconoce la utilidad e importancia de estudiarlas, definir qué características deben tener tales prácticas no es una tarea sencilla (Prados y Cubero, en edición). Siguiendo la definición de Abdoulaye (2003, p. 3) que describe las buenas prácticas como “ejemplos exitosos de cambio en modos de hacer que mejoran un estado de cosas existente y que comportan una serie de criterios o estándares a los que se atienen”. Francisco Saavedra Macías, Miguel Bascón Díaz, María Prados Gallardo y Assumpta Sabuco I Cantó. (2012), consideran la buena práctica como aquella actividad o conjunto de actividades que cumplen una serie de criterios o indicios de calidad, y que la certifican como adecuada, pertinente, ajustada e indicada para el contexto sociocultural del centro en el que se desarrolla (Bascón, Rebollo, Prados, et al. 2010). Con el objetivo final de realizar un análisis etnográfico Rebollo, Piedra, Sala et al., (2012) llevan a cabo una amplia revisión bibliográfica del concepto de buena práctica y han considerado un conjunto de criterios para identificar y analizar buenas prácticas en materia de igualdad de género: eficacia (Marques, 2002), efecto transformador (González, 2007), sostenibilidad, legitimidad (Boza y Toscano, 2011; Harrisson y Laberge, 2002) y replicabilidad (Epper y Bates, 2004; Escudero, 2009). Son estos criterios los que definiremos operacionalmente y para los cuales construiremos una escala de tipo observacional (Saavedra et al. 2012).

El documento presentado por Saavedra et al. (2012), hace referencia a los dos criterios de calidad para evaluar buenas prácticas coeducativas, como son la coevaluación y las buenas prácticas.

Haciendo referencia a la primera esta es analizada desde un punto de vista constructivo, incluyente, que visto de nuestro sistema educativo busca la calidad y calidez con calidad, ya que la escuela representa un escenario adecuado para la promoción de buenas prácticas coeducativas, que redunden en modelos de igualdad, tolerancia, respeto y diálogo entre mujeres y hombres. Es decir, el rescate del mundo axiológico del ser humano, donde no exista diferencia de clases sociales, sino tomando al docente de manera holista; es decir en toda su integralidad.

Si bien es cierto que esta tarea demanda de gran esfuerzo, también es cierto que las comunidades de aprendizaje que las aplican, gozan de sus beneficios, docentes y estudiantes confraternizan en un ambiente potenciador, guiados por medio de una educación activa, basada en los cinco principios constructivistas que plantea Carretero (2009).

Partir del nivel de desarrollo del alumno, asegurar la construcción de aprendizajes significativos, posibilitar que los alumnos realicen aprendizajes significativos por sí solos, procurar que los alumnos modifiquen sus esquemas de conocimiento y establecer relaciones ricas entre el nuevo conocimiento y los esquemas de conocimiento ya existentes.

Una vez logrado esto, las buenas prácticas serán evidentes, puesto que el constructivismo se fundamenta en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos; es decir, necesita de la interacción de los adultos y del entorno en que se desenvuelve el sujeto objeto de aprendizaje, para alcanzar los aprendizajes requeridos y lograr satisfactoriamente su inserción social.

En conclusión, si aplicamos estos dos elementos tendríamos a disposición unas herramientas muy útiles dentro del proceso enseñanza aprendizaje, estrategias que nos permitirían mejorar en los aspectos sociales y cognitivos de docentes y estudiantes, construyendo una verdadera comunidad de aprendizaje. Para lograr este fin es necesaria una cultura de desaprender, pues el docente debe modificar todos sus esquemas de conocimiento para aprender los nuevos y crear así verdaderos aprendizajes.

## **1.9. Jóvenes, educación y empleo en América Latina.**

Abdala, Ernesto. (2006).

La problemática de la educación, la formación y la capacitación de los adolescentes y los jóvenes constituye un tema fuertemente priorizado en el mundo entero, incluidos los países desarrollados. La priorización creciente en los foros internacionales sobre la configuración de la educación, la formación y la capacitación como políticas de Estado despierta unanimidades entre expertos y políticos, empresarios, y universitarios.

La baja calificación y formación universitaria se une a la inserción precaria en empleos de baja productividad, que forman el grueso de los nuevos empleos generados en casi toda la región. Por otra parte, los cambios operados en las tasas de retorno a la educación han sido en el sentido de exigir crecientes niveles de instrucción a la fuerza laboral, los jóvenes con mayor instrucción son capaces de esperar más una oportunidad de empleo, mostrando periodos de búsqueda mayores y con mayor selección en el proceso.

En Argentina, Ecuador y Uruguay es creciente el número de los desocupados con periodos de desempleo superiores a un año, sugiriendo niveles altos de selectividad en la búsqueda. Entonces se puede manifestar que el desempleo ha venido golpeando a todos los sectores de la de la sociedad, incluso a las clases altas, obviamente con un impacto menor en cuanto a su gravedad, pero suficientemente influyentes para generar situaciones adversas a las estructuras laborales emergentes.

En los países de la región, la debilidad de la innovación tecnológica y la escasez de recursos, sumado a las exigencias de productividad de ciertos sectores puntuales, han creado un mercado laboral difícil para todos y doblemente difícil para los jóvenes, al mismo tiempo, en el sistema productivo hay un significativo número de trabajadores que por diversas razones han podido permanecer activos y vigentes, y que defienden sus trabajos al máximo.

La segmentación del mercado laboral se vuelve más discriminativa y sobretodo en el trabajo juvenil, dado que los requisitos, las destrezas, las aptitudes, el perfil actitudinal y comportamental exigidos para el ingreso a los segmentos laborales modernizados son casi exclusivos de los jóvenes de las clases favorecidas, que lejos de estar mejor capacitados, la

influencia de sus familiares amistades y otras situaciones permiten que tengan mayor posibilidad de insertarse al campo laboral.

La segmentación social vinculada a las dimensiones de educación y trabajo transforman la iniquidad en exclusión social, especialmente si a la variable edad se agregan las de género, más aún, si las mujeres tienen hijos a su cargo y las de pertenencia al medio rural o a minorías étnicas, definición sexual, raza, etc. consolidando de este modo la reproducción transgeneracional de la pobreza, fenómeno que también se observa en los países desarrollados.

Estas desigualdades terminan golpeando a todos, al empobrecer la sociedad, la segmentación y el aislamiento consecuente de los distintos sectores sociales impiden el intercambio cultural enriquecedor y limitan la calidad de vida de la totalidad de los ciudadanos. La mayor desintegración social consolida la pobreza estructural, con discriminación étnica, de género y ecológica, llevando al incremento de la violencia urbana.

Ante este cuadro social y laboral, las demandas por respuesta a los problemas se tornan crecientes. Es recomendable innovar en los programas de educación, formación y capacitación en una red de educación permanente para evitar que los sectores pobres vayan transitando los diferentes puntos neurálgicos que condicionan la reproducción de la pobreza, en un proceso de identificaciones y socializaciones propias del ingreso acelerado y precoz al mercado precario e informal.

Así también es recomendable delinear políticas de Estado sostenidas en el tiempo, siendo el distribuidor obligado de oportunidades, se vuelve imperioso evitar la inestabilidad de las intervenciones sociales que se modifican en cada cambio de gobierno.

Con pocos empleos formales en el horizonte, y filas abultadas de jóvenes que abandonan las Universidades, o que en el mejor de los casos llegan a graduarse el margen es reducido en si inserción laborar. Lamentablemente en Latinoamérica no hay un consenso sobre cómo reintegrarlos a las aulas o sumarlos a la fuerza laboral que se integren a las tareas de desarrollo social.

Sería imperante y recomendable delinear políticas de Estado sostenidas en el tiempo. Siendo el Estado el distribuidor obligado de oportunidades, se vuelve imperioso evitar la inestabilidad de las intervenciones sociales que se modifican en cada cambio de gobierno.

### **1.10. Los currículos oficiales del bachillerato y la continuación de los estudios superiores a la inserción al campo laboral.**

Molina, Luis Aníbal. (2012).

La educación en el país, atraviesa una marcada crisis debido a un sinnúmero de problemas generados por el propio sistema; y, a situaciones particulares específicamente que tienen que ver con las instituciones educativas y con aspectos dentro y fuera del aula, a nivel nacional se presenta como una realidad compleja, en la cual se observa la sentida necesidad, en la mayoría de actores, de que ocurran cambios y transformaciones que deben operarse siempre con la finalidad de buscar, por medio del proceso enseñanza-aprendizaje, la calidad educativa.

El nivel medio del Sistema de Educación Regular, conocido tradicionalmente como la educación secundaria, tuvo un período de 6 años de estudios; pero con la educación básica de 10 años, se debe hablar directamente del bachillerato con una duración de 3 años. Estas reformas solo han sido de forma, porque en el fondo se sigue con la misma problemática, los jóvenes bachilleres que en el mejor de los casos logran entrar a la universidades se encuentran con grandes dificultades al momento de decidir, en qué carrera se formaran para hacer frente a la vida.

El Bachillerato, presenta ciertas limitaciones académicas, de manera especial en lo referente a los requisitos universitarios o a las exigencias de la empresa, demandas que en muchos de los casos exigen un bachillerato articulador de las experiencias de aprendizaje para lograr desarrollar un sistema de competencias dentro del nivel educativo, programa de titulación o formación profesional.

El anhelo de padres de familia y educandos es adquirir en el bachillerato el deseo y motivación permanente de superación personal en todos los aspectos, consecución que implica dificultades, pensando en que la educación, el colegio y los estudios del bachillerato por sí solos no pueden cumplir y satisfacer éstas aspiraciones y demandas; después de todo, el papel de la familia y la sociedad es decisivo a la hora de formar un bachiller con todos los rasgos anotados, ya que no solo es responsabilidad de los centros educativos, sino también es necesaria la participación e involucramiento de los familia en el todo el proceso educativo, mucho más ahora que la propia Constitución exige y demanda la participación de la familia en el proceso educativo de sus representados.

La falta de una estrategia nacional de largo plazo sobre ciencia y tecnología, que se base en el conocimiento de la situación actual y futura del conocimiento y las experiencias en el mundo; la ausencia de una visión nacional sobre las necesidades cualitativas y cuantitativas de profesionales del país en las diferentes ramas del saber para salir del subdesarrollo.

el escaso encadenamiento entre la escuela primaria, el colegio y la universidad en la formación de los estudiantes, que ha hecho que no ingresen a la educación superior o entren a ella sin los conocimientos suficientes, jóvenes que luego engrosan las filas de los frustrados y poco productivos.

El sector educativo debe pensar y reflexionar sobre sí mismo, ser capaz de reconocer sus errores y limitaciones proponer alternativas de cambio para elevar la calidad académica; formar bachilleres con un inefable deseo de realización individual, que admitan como tarea el crecimiento personal en la continuación de sus estudios superiores o en la ocupación laboral, para que se conviertan en entes productivos para la sociedad.

Esta es una oportunidad para evidenciar ante la sociedad la transparencia y eficacia del hacer educativo, y en sí del bachillerato que en el país para la mayoría de autoridades y docentes capacita para que puedan responder a aspiraciones futuras sean de estudio o trabajo, hay bastante que hacer en este campo.

Los padres de familia, autoridades del estado se vinculen activamente, y busquen en forma conjunta alternativas de solución que vayan en mejora de la educación, para que nuestra juventud estudiosa pueda insertarse al campo laboral si dificultades, de tal manera que se conviertan en entes productivos para el desarrollo de nuestra sociedad.

El rol de la universidad es la de formar excelentes profesionales en carreras que estén acordes con el desarrollo científico y tecnológico mundial; fomentar la investigación científica y tecnológica permanente y creciente; y, contribuir solidariamente al desarrollo nacional y global, de manera que el país actúe en ese marco y se desarrolle. Así como también integrar al sector productivo en la elaboración de mallas curriculares para que estén acorde a las necesidades de las empresas. Por otra parte, no debemos olvidar también la formación del ser humano que baya acorde a este desarrollo científico tecnológico, pues en muchos casos este aspecto se lo relegado, formación científico-tecnológica y humana deben ir juntas para lograr una sociedad justa y equitativa.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de la investigación

El Diccionario de la Investigación Científica, de Tamayo y Tamayo (2005), define al diseño de investigación como “la estructura a seguir en una investigación ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los interrogantes surgidos...”. El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea (Batthyány, Karina y Cabrera, Mariana (2011), p. 33).

La presente investigación es de carácter descriptivo puesto que caracteriza a la población investigada, a través de la **descripción** de sus elementos, estudiando en forma individual los aspectos metodológicos-didácticos, autoevaluación de práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, trabajo en equipo; y, formación de los titulados.

Es **cualitativa** porque permite observar, interpretar y comprender la realidad socio-educativa en que se desenvuelven los docentes titulados de la UTPL; y, si laboran dentro de la docencia a fin al título obtenido o no.

Es **cuantitativa** ya que facilito examinar los datos de forma numérica esclareciendo los resultados obtenidos en la aplicación de entrevistas y encuestas realizadas a los titulados en ciencias de la educación de modalidad abierta de la UTPL.

## 2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

El Diccionario de Términos Técnicos de la Psicología (2007), indica que la metodología, es el “procedimiento seguido en el intento de imaginar y diseñar modos de comparación, recopilar datos y hallar respuestas a un problema” (p. 223). En este contexto, los métodos que se emplearon en el presente trabajo fueron:

- **Método descriptivo:** permitió realizar una observación sistemática, estudiando la realidad socio-educativa en que se desenvuelven los docentes titulados de la UTPL, busca especificar las propiedades importantes del problema central de investigación.
- **Método analítico – sintético:** guió la interpretación racional y análisis objetivo de la información recogida. Para el análisis, se utilizó entrevistas y encuestas realizadas a los

docentes titulados, que permitió determinar la caracterización de los aspectos metodológicos-didácticos, autoevaluación de práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, trabajo en equipo; y, formación de los titulados.

- **Método estadístico:** permite el manejo adecuado de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación; organiza la información obtenida en la aplicación de las técnicas e instrumento de investigación (encuesta, entrevista y cuestionario) y organizarlos en tablas y cuadros estadísticos, logrando la verificación de los objetivos planteados en la investigación.

Las **técnicas** constituyen los procedimientos concretos que el investigador utilizó para la recolección de información y datos. Las técnicas utilizadas fueron:

- La **encuesta** se aplicó a los docentes titulados de la UTPL y a los directivos o empleadores donde laboran éstos titulados, con la finalidad de conocer las características socio-demográficas y el inventario de tareas del trabajo con 58 preguntas cada una de ellas.
- La **entrevista** se la realizó a los directivos de las seis instituciones educativas investigadas y a una persona que no ejerce la docencia, consta de cinco ítems, con el objeto de conocer aspectos a la contratación de docentes, formación, competencias, utilidad y metodologías para el proceso enseñanza aprendizaje. La información obtenida fue tratada en forma cualitativa, no estadísticamente.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

1. Cita dirigida a los centros educativos.
2. Ficha de contacto.
3. Instrumento 1: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, que sirvió para caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
4. Instrumento 2: Encuesta a directivos. Inventario de tareas del trabajo Docente, que sirvió para caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo Docente.

5. Instrumento 3: Entrevista dirigida a los Directivos. Proporcionó datos relativos a la contratación de docentes, formación, competencias, utilidad y metodologías para el proceso enseñanza aprendizaje de los titulados.
6. Matrices de titulados y directivos en formato Excel. Permitió conocer y comprender las tareas del trabajo docente en los siguientes aspectos: metodológicos-didácticos, autoevaluación de su práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo; y, formación. Todo esto desde su frecuencia, importancia y nivel de formación. De igual forma, conocer las características laborales y personales, su valoración respecto a su profesión y satisfacción docente de los titulados.

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

El problema central se basó en la necesidad de dar respuesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las características de los titulados: individuales, académicas y laborales?,
2. ¿Qué valoración de la dan los docentes a su profesión?
3. ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tiene los docentes de su profesión?
4. ¿Cuál es la formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral?
5. ¿Cuáles son las expectativas y requerimientos de educación continua que tienen los titulados y empleadores?
6. ¿Qué aspectos se consideran en el inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y titulados?

### **2.4. Contexto**

Los titulados universitarios analizados se encuentran distribuidos en la provincia de Loja. La situación sociodemográfica del cantón Calvas, se sintetiza de la siguiente manera: se ubica en la frontera del Ecuador y Perú, es una zona montañosa húmeda, pertenece a la región endémica Tumbesina se encuentra a 2.500msnm, existe una gran variedad de flora y fauna, con un clima templado seco, posee tres parroquias urbanas y cuatro rurales. Su población es de 27.604 habitantes. En Cariamanga que fue el sitio de investigación existen 10.920 habitantes, de los cuales 5147 son hombres y 5.773 son mujeres. El cantón Gonzanamá se encuentra a 2.040msnm, con un clima frío y templado, posee una parroquia urbana y cuatro rurales. Su población es de 12.716 habitantes. En Gonzanamá que fue el sitio de investigación existen 2.521 habitantes, de los cuales 1.205 son hombres y 1.316 son

mujeres. El cantón Paltas se encuentra a 1.840msnm, con un clima frío y templado, posee dos parroquias urbanas y siete rurales. Su población es de 24.703 habitantes. En la parroquia Orianga, que fue el sitio de investigación existen 2.233 habitantes, de los cuales 1.143 son hombres y 1.090 son mujeres. De igual forma en la parroquia urbana de Catacocha que cuenta con 5.369 habitantes, de los cuales 2.448 son hombres y 2.921 son mujeres. El cantón Puyango se encuentra a 1.320msnm, con un clima templado húmedo en la zona de altura y cálido seco en los valles bajos, posee una parroquia urbana y cinco rurales. Su población es de 15.505 habitantes. En la parroquia urbana Alamor, que fue el sitio de investigación existen 3.769 habitantes, de los cuales 1.830 son hombres y 1.939 son mujeres. De igual forma en la parroquia rural de Ciano que cuenta con 1.620 habitantes, de los cuales 812 son hombres y 533 son mujeres (<http://www.gpl.gob.ec/?p=2050>).

Los titulados investigados laboran en dos tipos de instituciones educativas y una en su negocio propio.

- Sostenimiento fiscal: Unidad “Educativa “Eloy Alfaro”, Escuela fiscal de niñas “12 de Octubre”, Escuela de Educación Básica “Miguel Ángel Rodríguez” y Escuela de Educación Básica “José Clodoveo Cárdenas”.
- Sostenimiento fisco-misional: Escuela de Educación Básica “Juan Delgado” y “Demetrio Aguilera Malta”.
- La titulada que no ejerce su carrera se encuentra trabajando como empleada privada en su propio negocio (venta de productos Yambal).

## **2.5. Población y muestra**

La población estuvo constituida por 1849 titulados y 232 egresados investigados; la muestra fue de 7 titulados de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica; de los años 2007-2012 y a sus respectivos empleadores o directivos.

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

### **2.6.1. Humanos:**

- Docentes investigadores de la UTPL que elaboraron la propuesta.
- Los docentes titulados investigados de la UTPL.
- Los empleadores.

- Director de Tesis: Mgs. Edgar Manuel Ontaneda Jiménez.

#### **2.6.2. Institucionales:**

- UTPL.
- Escuela de Educación Básica “José Clodoveo Cárdenas” y “Demetrio Aguilera Malta”, del cantón Puyango.
- Escuela de Educación Básica “Miguel Ángel Rodríguez”, del cantón Paltas.
- Escuela fiscal de niñas “12 de Octubre” y Escuela de Educación Básica “Juan Delgado”, del cantón Gonzanamá.
- Unidad “Educativa “Eloy Alfaro”, del cantón Calvas.

#### **2.6.3. Materiales:**

1. Manual de trabajo de investigación.
2. Oficios.
3. Encuestas y entrevistas a titulados y empleadores.
4. Copias de las encuestas y entrevistas.
5. Marcadores, lápices.
6. Medios de Transporte.
7. Cámara.
8. Filmadora.
9. Entorno virtual EVA.
10. Páginas Web.
11. Teléfono.
12. Computadora.
13. Impresora.

#### **2.6.4. Económicos:**

La investigación tuvo un costo de mil cuatrocientos cincuenta y cinco dólares detallados en la tabla 1.

Tabla 1. Recursos Económicos

No.	Actividad	Valor en dólares
1	Copias	100
2	Trabajo en computadora	180
3	Tinta de Impresora	100
4	Anillados y empastados	15
5	Transporte	300
6	Internet	100
7	Materiales de escritorio	60
8	Trámites de graduación	600
Total		\$ 1455

Elaboración: Diana Carrillo

## 2.7. Procedimiento para la aplicación de instrumentos

- Se procedió a identificar a los docentes titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la UTPL, período 2007 – 2012, en el EVA.
- Para el presente trabajo, se investigó a dos Directivos, cuatro Docentes y una profesional que se dedica a otras actividades (negocio propio).
- Telefónicamente se estableció hora, lugar y fecha para aplicar las encuestas y entrevistas a titulados y empleadores.
- Trasladada la investigadora a los diferentes sitios geográficos de la provincia de Loja, se procedió a realizar la aplicación de la encuesta y entrevista; una vez contestados, se solicitó a los empleadores que sellen los instrumentos para que exista la constancia de haber realizado el trabajo de campo. Se debe indicar que existió buena predisposición y colaboración por parte de titulados y empleadores.
- Ingresados los datos en las matrices de titulados y empleadores; y, de acuerdo a las recomendaciones brindadas en el EVA, se ingresó los datos recolectados en las matrices; sus resultados plasmados en gráficos y tablas estadísticas, sirvieron de base para la interpretación, análisis y discusión de resultados.
- Se envió la información a través del sistema EVA y se entregó los instrumentos originales de titulados y empleadores en la UTPL.
- Finalmente, con la ayuda brindada por el asesor, se procedió a la construcción del informe final de tesis, planteando las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de capacitación para docentes titulados.

### **CAPÍTULO III: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Este acápite, permite hacer cuestionamientos sobre el tema de estudio, interpretar y analizar los resultados de donde nacen los juicios de valor que permiten el planteamiento de las conclusiones, elaborar las respectivas recomendaciones y la propuesta de intervención para titulados.

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

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

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

**Tabla 2. Ubicación geográfica**

Ubicación geográfica		Nombre del establecimiento o empresa	Frecuencia	Porcentaje
Provincia	Cantón			
Loja	Paltas	Negocio propio (empresaria Yambal).	1	28,57
		Escuela " Miguel Ángel Rodríguez "	1	
		Total por Cantón	2	
	Calvas	Unidad Educativa " Eloy Alfaro "	1	14,28
		Total por Cantón	1	
	Puyango	Escuela " Demetrio Aguilera Malta "	1	28,57
		Escuela " José Clodoveo Cárdenas "	1	
		Total por Cantón	2	
	Gonzanamá	Escuela " Juan Delgado "	1	28,57
		Escuela " 12 de octubre "	1	
		Total por Cantón	2	
	Total de encuestados			7

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Diana Carrillo

La ubicación geográfica indica el lugar en la que se encuentran ciertos puntos, exploraciones realizadas o determinado grupo de personas, la muestra de los titulados investigados se ubican en la provincia de Loja, distribuidos en cuatro cantones; con el 28,57 % respectivamente trabajan en los Cantones de Paltas, Puyango y Gonzanamá; el 14,28 % en Calvas; seis de los profesionales que ejercen su carrera laboran en 4 escuelas fiscales, 2 en fisco-misionales y una se dedica a trabajar en su negocio propio.

### 3.1.1.2. Edad

Tabla 3. Edad

P3.		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
25 - 29 años	1	14,28
30 - 34 años	2	28,57
35 - 39 años	2	28,57
40 - 44 años	1	14,28
45 - 49 años	1	14,28
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

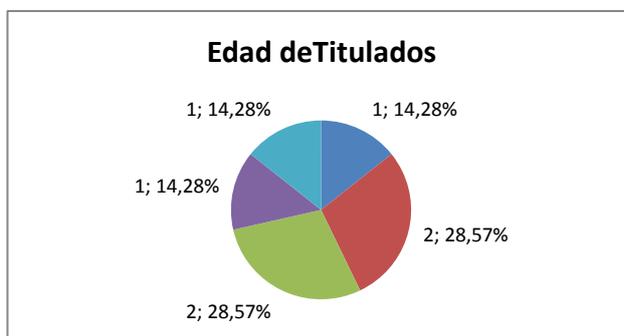


Figura 1. Edad de los titulados

La mayoría de los docentes investigados y que están ejerciendo la docencia es gente joven lo que se puede deducir que las instituciones donde trabajan pueden explotar en ellos los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias y su dinamismo que caracteriza a la juventud.

El 14,28 % de los profesionales indagados se encuentran en edades comprendidas de 25 a 29 años, en forma equitativa con las edades de 30 a 34 y 35 a 39 años; es decir el 28,57 % respectivamente; de 40 a 44 años y 45 a 49 años, 14,28 % respectivamente, comprendiéndose que la inserción laboral de los jóvenes no se desarrolla en proporciones significativas.

### 3.1.1.3. Género

Tabla 4. Género

P4.		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	1	14,28
Femenino	6	85,71
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

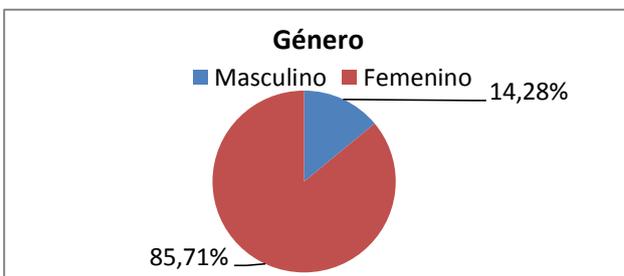


Figura 2. Género

Existe mayor número de docentes mujeres en este grupo de titulados investigados, deduciendo entonces que no hay equidad de género que de oportunidades a los hombres y

mujeres para ser parte de la educación del país, o se dé el caso que para los hombres esta profesión no es su principal opción a la hora de elegir su carrera profesional.

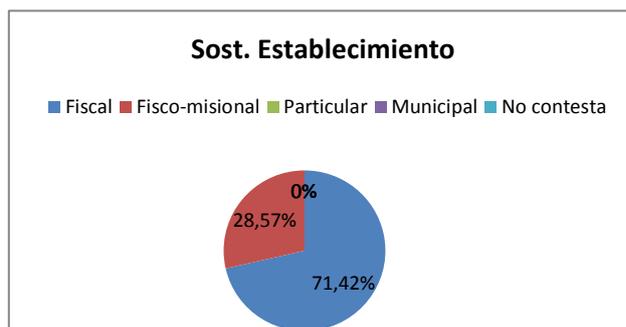
El 85,71% de los investigados pertenecen al género femenino, mientras que el porcentaje restante corresponde al género masculino lo que permite determinar que las mujeres tienen mayor facilidad para integrarse al campo laboral, terminado de esta manera con estereotipos en contra de la mujer.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados

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

**Tabla 5. Sostenimiento del establecimiento**

P5.1.		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	5	71,42
Fisco-misional	2	28,57
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



**Figura 3. Sost. Establecimiento**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Diana Carrillo

El Ministerio de Educación ha diseñado estándares de Gestión Escolar, los mismos que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

El sostenimiento de los establecimientos educativos donde laboran los investigados el 71,42 % de los mismos reciben el apoyo del gobierno, mientras que el 28,57 % indican que el aporte para el sostenimiento del colegio es compartido entre el gobierno nacional y organismos locales o internacionales.

### 3.1.2.2. Tipo de Educación.

Tabla 6. Tipo de Educación

P5.2.		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

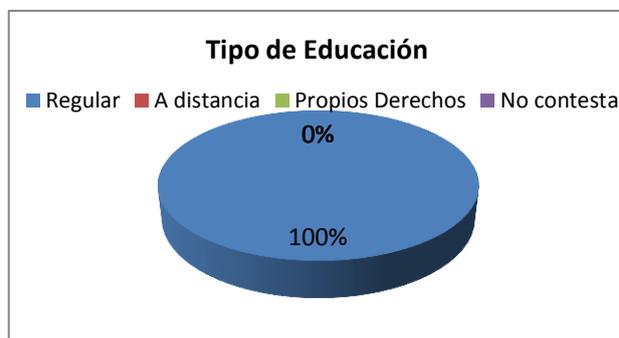


Figura 4. Tipo de Educación

Ecuador es un país que está en proceso continuo de desarrollo en todos los ámbitos tanto político, cultural como educativo; las reformas y las innovaciones que se está dando dentro de la educación solo tendrán éxito si se involucra en estas transformaciones a todos los estamentos educativos, y se ha implementado tres sistemas de formación para el bachillerato que son; regular, a distancia y sus propios derechos.

De esta pregunta se determina que el 100% de los investigados laboran o han laborado en instituciones de tipos de educación regular en donde los estudiantes asisten todos los días a las escuelas donde se educan.

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

Tabla 7. Nivel de estudios

P6.		
Títulos universitarios obtenidos	Frecuencia	Porcentaje
Pregrado	0	0
Posgrado	0	0
Diplomado	0	0
Maestría	0	0
Otros	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012

Elaboración: Diana Carrillo

Los avances tecnológicos y científicos que se presentan en el campo educativo, urge que los docentes se preparen constantemente luego de haber terminado su proceso de formación profesional, para garantizar una educación de calidad y acorde a las necesidades educativas que tienen los alumnos.

En esta interrogante se determina que el 0% de los titulados que se les aplicó la encuesta no se han capacitado luego de haber terminado los estudios, situación que es preocupante por lo anteriormente anotado y en consideración que el proceso educativo requiere de una constante actualización de conocimientos.

### 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. Situación Laboral Actual.

Los titulados investigados, seis de ellos se dedican a la docencia mientras que una profesional tiene su trabajo propio, uno de los profesionales lleva 14 años ejerciendo la profesión y el que menos tiempo lleva son 3 años, ninguno de los titulados tiene otro medio de ingreso.

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

Tabla 8. Establecimientos en los que trabaja

P12.		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Uno	6	85,71
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	14,28
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

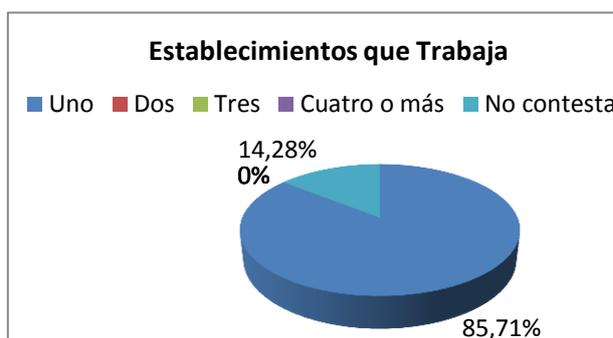


Figura 5. Establecimientos que trabaja

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012  
Elaboración: Diana Carrillo

El pluriempleo no está permitido de acuerdo a la constitución de nuestro país, al menos que no perjudique con su horario de trabajo, pudiendo prestar sus servicios profesionales en una institución privada.

La presente alternativa nos indica que seis los encuestados trabajan en una sola institución educativa y que obedece al 85,71 %, el otro porcentaje restante y que es el 14,28 % no está ejerciendo la labor docente y se abstiene de contestar esta interrogante.

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

**Tabla 9. Cargo actual**

P13.		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	0	0
Docente	6	85,71
Otro	1	14,28
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012

**Elaboración:** Diana Carrillo



**Figura 6. Cargo actual que ocupa**

La estructura orgánica y funcional en las instituciones educativas, permiten mantener el orden y la disciplina de todos quienes laboran en las escuelas, pues el director o directora se convierte en el líder que guía el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. En las escuelas unidocentes se tiene que cumplir dos funciones de director y docente.

En relación a esta alternativa se manifiesta por parte de los investigados, que su rol en la institución donde prestan sus servicios profesionales es de docente dándonos un 85,71 %.mientras que el 14,28 % indica que no cumple su rol como docente, debido a que no ejerce la profesión y tiene su trabajo propio.

### 3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla 10. Tipo de contrato

P15.1		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Partida Fiscal	6	85,71
Contrato civil	1	14,28
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

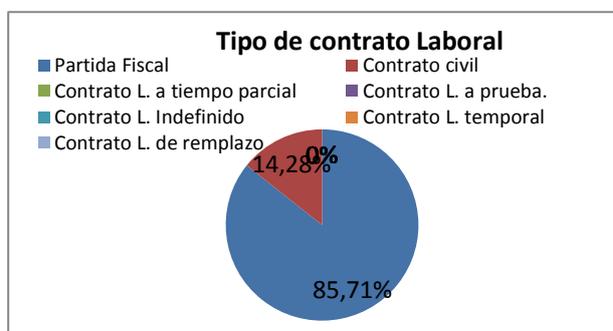


Figura 7. Tipo de contrato

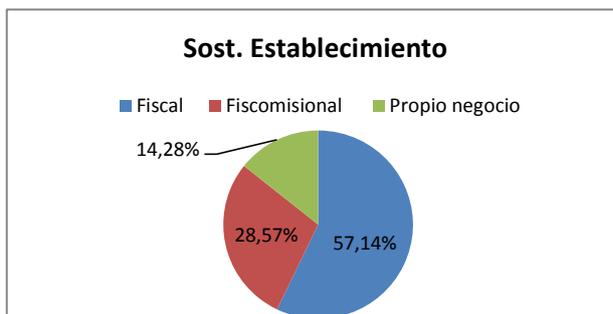
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012  
 Elaboración: Diana Carrillo

La estabilidad laboral se convierte en una garantía para todas las personas que ingresan al servicio público, El ministerio de relaciones laborales con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadoras ha puesto a consideración diversas formas como se puede el empleador puede contratar a quienes presten sus servicios profesionales, El estado a través de ministerio de educación ha convocado a todos los que sean candidatos elegibles para ejercer la docencia para que participen en los concursos méritos y oposición y así obtener una partida fiscal que garantiza su estabilidad laboral.

De los investigados que se les aplico la encuesta el 85,71 % tienen partida fiscal, la otra profesional no la tienen porque no ejerce la docencia y equivale a un 14,28 % del total de casos que se aplicó la encuesta.

**Tabla 11. Sost. Establecimiento**

P15.2		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	4	57,14
Fiscomisional	2	28,57
Propio negocio	1	14,28
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012  
**Elaboración:** Diana Carrillo

**Figura 8. Sost. establecimiento**

La estabilidad laboral se convierte en una garantía para todas las personas que ingresan al servicio público, El ministerio de relaciones laborales con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadoras ha puesto a consideración diversas formas como se puede el empleador puede contratar a quienes presten sus servicios profesionales, El estado a través de ministerio de educación ha convocado a todos los que sean candidatos elegibles para ejercer la docencia para que participen en los concursos méritos y oposición y así obtener una partida fiscal que garantiza su estabilidad laboral.

De los investigados que se les aplico la encuesta el 57,14 % tienen partida fiscal, el 28,57 % fisco-misionales; y la otra profesional no la tienes porque no ejerce la docencia y equivale a un 14,28 % del total de casos que se aplicó la encuesta.

### **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.**

El laborar en relación a la preparación académica es más gratificante para le Titulado, ya que tiene buenas bases producto de su formación académica lo que le facilita cumplir con eficiencia y eficacia su trabajo.

En relación a esta interrogante, todos los titulados investigados aceptan que se desempeñan acorde a su título académico, convirtiéndose esta situación en una fortaleza para la Institución educativa donde laboran.

### 3.2.2. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado.

Las instituciones educativas tienen un organigrama funcional, en donde tienen ciertas responsabilidades y competencias que asumir, si alguno no cumple, ocasiona desfases en la planificación de la institución donde laboran.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede manifestar que existe un consenso en todos los investigados y manifiestan que dan la importancia necesaria a las competencias y más responsabilidades emanadas por sus autoridades de la Institución educativa.

### 3.3. Valoración docente de la profesión:

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

Tabla 12. Docente de Educación Básica

P18.6		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
<b>1 Mayor opción</b>	6	85,71
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14,28
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>	<b>7</b>	<b>100</b>

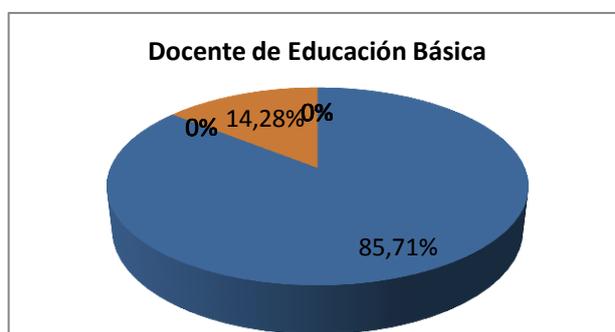


Figura 9. Docente de Educación Básica

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012  
Elaboración: Diana Carrillo

**Tabla 13. Tareas dirigidas**

P18.10.		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	1	14,29
<b>3</b>	4	57,14
<b>4</b>	1	14,29
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	1	14,29
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<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>	<b>7</b>	<b>100</b>



**Figura 10. Tareas dirigidas**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012  
**Elaboración:** Diana Carrillo

El papel del docente de tareas dirigidas, está vinculado, al desarrollo continuo, y sistemático del alumno, en las áreas en las cuales, está presentando deficiencia, desinterés, problemas motivacionales, o cualquier otra limitación. Esta opción se convierte en una buena posibilidad de trabajo para los titulados en Educación Infantil. Sin embargo la opción de ser docentes de Educación Básica es la más aceptada por los docentes investigados, esto obedece a que están ligados a la educación y conocen de la realidad de este campo en donde se podrían desenvolver sin ningún inconveniente.

Con los resultados obtenidos, los investigados corroboran lo anteriormente anotado, pues consideran que su título les permite incursionar en estas áreas de trabajo, por la afinidad que tienen con su título académico que poseen.

### 3.4. Satisfacción docente

Tabla 14. Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	4	96
P20.3	4	100
P20.4	3	75
P20.5	3	75
P20.6	4	96
P20.7	3	86
P20.8	4	96

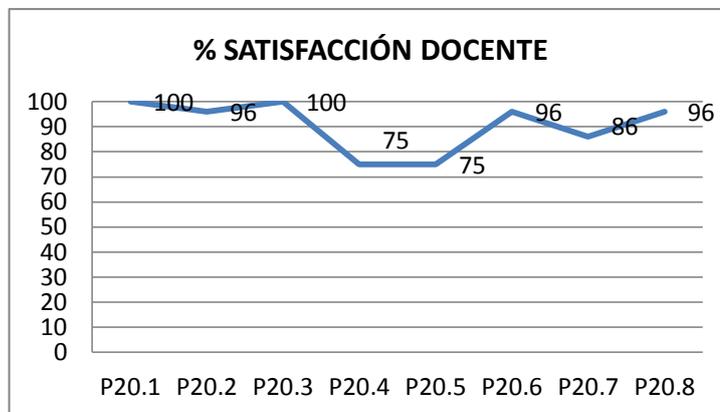


Figura 11. Satisfacción docente

**Fuente:** Encuesta a Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Diana Carrillo

La satisfacción docente se la define como el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales, y que influyen en la satisfacción laboral del docente, se considera que está determinado por dos tipos de extrínsecos que están ligados a la tarea que desempeñan, y factores intrínsecos que están ligados directamente a la tarea realizada por el profesor.

De acuerdo a esta interrogante podemos manifestar que existe un alto grado de satisfacción de los investigados que ejercen la docencia y que fluctúa entre el 75 % y 100%, debiendo entender que existe una persona tiene trabajo propio por lo que las respuestas han sido negativas y ha determinado los porcentajes en relación a la satisfacción.

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

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

Tabla 15. Aspectos Metodológicos Didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS: Titulados						
# Pregunta	Pro	% F	Pro	% I	Pro	% NF
P1	4	93	4	96	4	89
P2	3	82	4	93	3	82
P3	4	93	4	93	4	89
P4	4	89	3	86	3	86
P5	3	82	3	79	3	79
P6	3	79	4	89	4	93
P7	4	96	4	96	4	93
P8	4	89	4	89	4	89
P9	3	82	3	82	3	79
P10	4	93	4	89	4	89
P11	4	93	4	89	4	89
P12	3	82	3	86	3	86
P13	4	93	4	93	4	89
P14	4	96	4	96	4	93
P15	4	89	3	86	4	89
P16	3	82	3	82	3	79
P17	3	86	3	86	3	82
P18	3	82	3	82	4	88

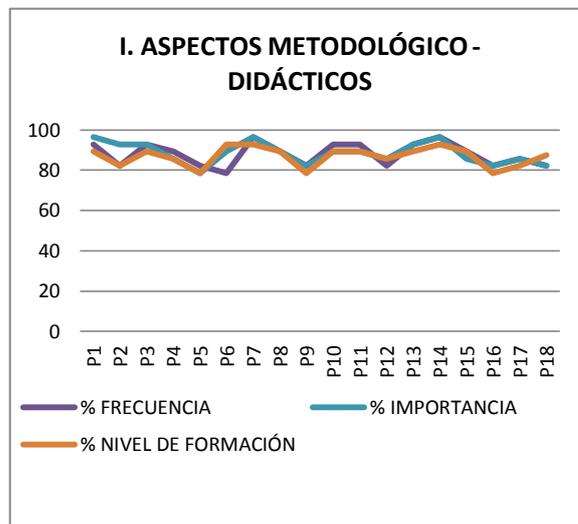


Figura 12. Aspectos Metodológicos Didácticos

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

Tabla 16. Aspectos Metodológicos Didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS: Directivos						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P1	4	90	4	95	4	95
P2	3	80	4	90	4	90
P3	4	95	4	95	4	95
P4	3	85	4	90	4	90
P5	3	80	4	90	4	100
P6	4	90	4	90	4	90
P7	4	90	4	95	4	95
P8	3	85	4	90	4	90
P9	3	85	4	90	4	90
P10	4	90	4	90	4	90
P11	3	80	4	95	4	95
P12	3	80	3	85	3	85
P13	4	100	4	100	4	100
P14	4	95	4	90	4	95
P15	3	80	4	90	4	90
P16	4	95	4	95	4	95
P17	3	85	4	90	4	90
P18	3	80	4	90	4	90

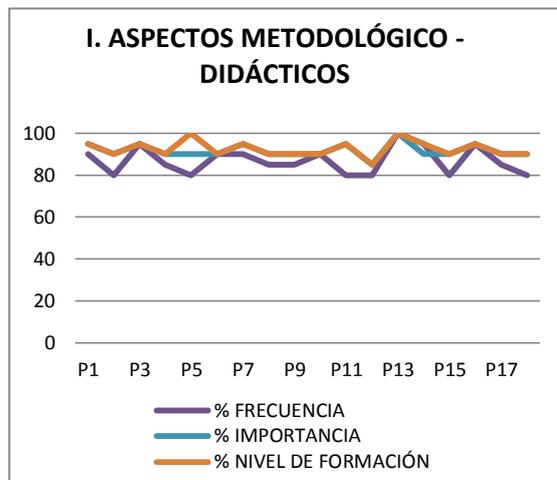


Figura 13. Aspectos Metodológicos Didácticos

Fuente: Encuesta a Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.  
Elaboración: Diana Carrillo

Los aspectos metodológicos didácticos que apliquen los maestros en sus aulas de clase siempre deberán estar en relación a la diversidad del alumnado, en la atención individualizada, en la prevención de las dificultades de aprendizaje y en la puesta en práctica de mecanismos de refuerzo tan pronto como se detecten estas dificultades.

En esta interrogante se considera tres alternativas frecuencia, importancia, y nivel de formación, La interrogante de importancia se encuentra entre los porcentajes del 80% y 100%, mientras que para las alternativas de frecuencia y nivel de formación se ubican en algunos casos menos del 80% y 100, determinando que lo maestros que han sido investigados laboran con profesionalismo dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

En relación a los resultados de los directivos el porcentaje es similar a los de los titulados, determinando que la misma responsabilidad al momento de impartir sus clases tienen tanto

Directivos como Titulados, difiriendo solo en los aspectos administrativos y logísticos que tiene que cumplir el Directivo.

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

Tabla 17. Aspectos de autoevaluación

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE: Titulados						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P19	4	89	3	86	3	86
P20	4	89	4	89	3	86
P21	3	79	3	82	3	82
P22	3	82	3	86	3	82

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

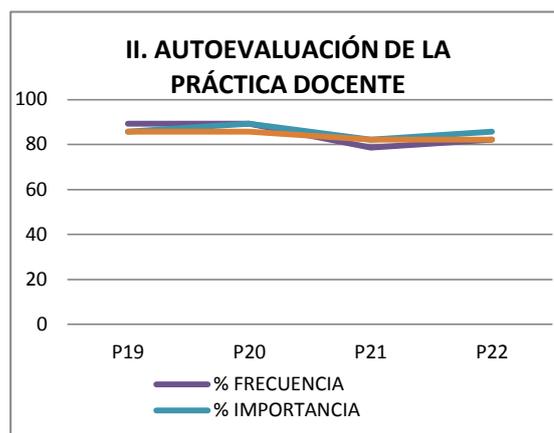


Figura 14. Aspectos de autoevaluación

Tabla 18. Aspectos de autoevaluación

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE: Directivos						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P19	3	80	4	90	4	95
P20	4	90	4	95	4	95
P21	3	75	4	90	3	85
P22	3	80	4	90	4	90

Fuente: Encuesta a Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

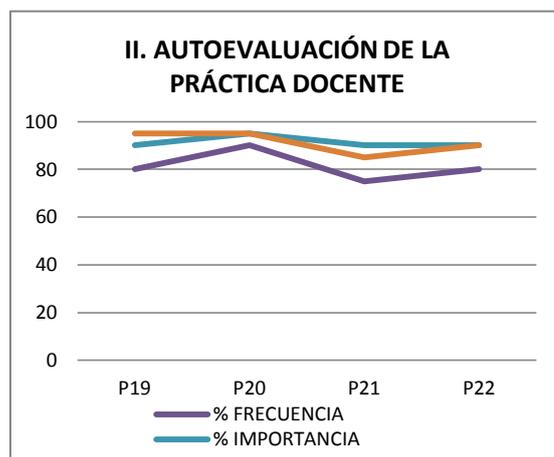


Figura 15. Aspectos de autoevaluación

La tarea de enseñar, implica la función de transferir de la manera más simple y clara posible, conceptos que permitan el despertar de las mentes en formación, sin embargo estas actividades no pueden ser ejercidas adecuadamente, sin estar sometida a una constante revisión y actualización, tanto de los contenidos como de la forma de transferencia. Sin duda

que la manera más directa de cumplir estos objetivos, es evaluar nuestra práctica pedagógica, camino más idóneo para asegurar la superación constante y efectiva de la formación humana y cultural de los educandos.

De acuerdo a los resultados obtenidos se determina que tanto los Directivos como los docentes, en un alto grado, consideran que la evaluación es importante es así que para las alternativas de frecuencia el porcentaje oscila entre el 79% y 100% y mientras que las alternativas de importancia y nivel de formación sobrepasan el 80% de afirmación en las repuestas en ambos casos.

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

Tabla 19. Investigación Educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA: Titulados						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P23	3	71	3	75	3	75
P24	3	75	3	75	3	75
P25	3	75	3	79	3	75
P26	3	86	3	82	3	82
P27	3	82	3	82	3	79
P28	3	79	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

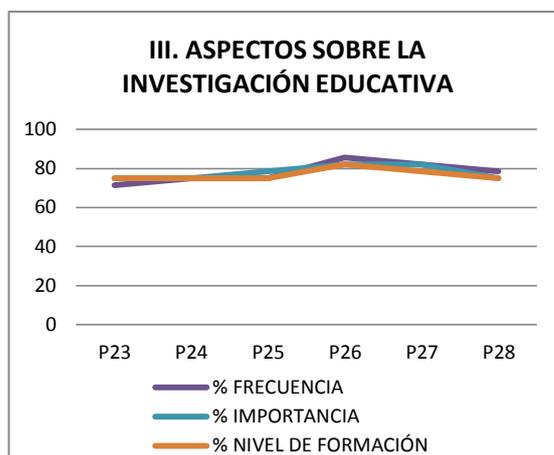


Figura 16. Investigación Educativa

Tabla 20. Investigación Educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA: Directivos						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P23	3	80	3	85	3	85
P24	4	90	4	100	4	95
P25	4	95	4	95	4	95
P26	3	80	4	90	4	90
P27	4	90	4	95	4	95
P28	3	80	4	90	4	90

Fuente: Encuesta a Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

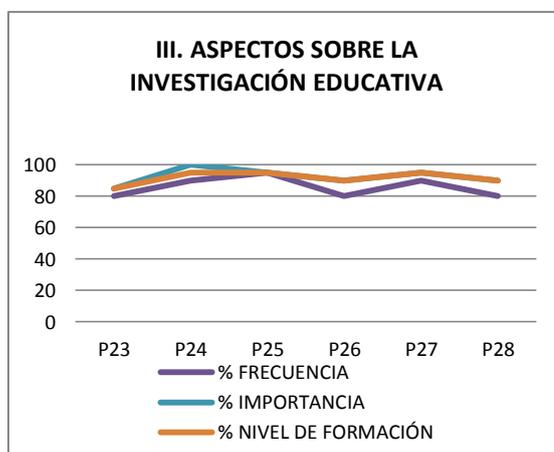


Figura 17. Investigación Educativa

La investigación educativa se plantea como un análisis crítico orientado hacia la transformación de las propias prácticas, los entendimientos y valores educativos de quienes intervienen en el proceso. El estudio de los métodos, los procedimientos y las técnicas utilizados para obtener un conocimiento, permiten obtener una explicación y una comprensión científicos de fenómenos educativos así como también para solucionar los problemas educativos y sociales.

En relación a esta pregunta los Docentes y Directivos consideran con porcentajes que fluctúan en el 70% hasta el 82% que si fomentan la investigación en sus alumnos, pero es preocupante ya que la línea está por debajo del 82%, lo que me permite manifestar que falta trabajar con los alumnos en tema de investigación y por parte de los Directivos falta de proponer estrategias para que los docentes realicen trabajos de investigación con sus alumnos.

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

Tabla 21. Participación en actividades

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS: Titulados						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P29	4	89	4	89	3	86
P30	3	86	4	89	4	89
P31	4	89	3	86	3	86
P32	3	75	3	71	3	79
P33	4	89	3	82	3	86
P34	3	82	3	82	3	82
P35	3	79	3	79	3	82
P36	4	89	3	86	3	86
P37	4	89	3	82	3	79
P38	4	89	3	86	3	86

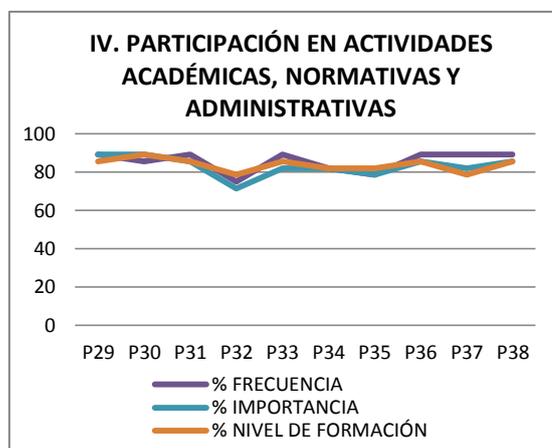


Figura 18. Participación en actividades

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

Tabla 22. Participación en actividades

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS: Directivos						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P29	4	95	4	95	4	95
P30	3	75	3	80	3	85
P31	4	100	4	100	4	100
P32	3	80	4	90	4	95
P33	3	80	4	95	4	90
P34	4	90	4	90	4	90
P35	4	90	4	95	4	95
P36	4	90	4	100	4	100
P37	3	70	3	85	3	85
P38	3	80	4	90	4	90

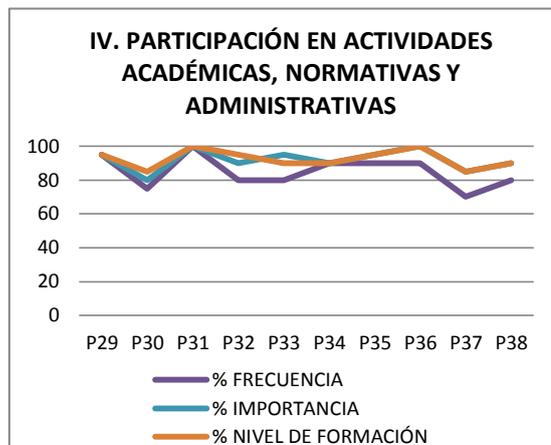


Figura 19. Participación en actividades

Fuente: Encuesta a Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

Los educadores deberán cumplir con las condiciones particulares requeridas por algunos programas que se presentan en la Institución dónde presta sus servicios profesionales así como; actividades deportivas, académicas, administrativas, todas ellas van en formación integral de los estudiantes y que también permite la interacción con todos los estamentos que conforman la comunidad educativa.

De acuerdo a esta pregunta los porcentajes se ubican entre el 70% y 85%, entendiendo de esta manera que los docentes si participan en actividades académicas, administrativas, y normativas del establecimiento educativo donde laboran. Sin embargo los directivos tienen que cumplir funciones administrativas a más de las tareas académicas.

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

Tabla 23. Interacción

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD: Titulados						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P39	3	79	3	79	3	79
P40	3	75	3	75	3	79
P41	3	82	3	86	3	86
P42	3	82	3	82	3	82
P43	3	79	3	82	3	82
P44	3	86	3	86	3	82
P45	3	86	3	86	3	86
P46	4	89	4	89	4	89
P47	4	93	4	93	4	93
P48	3	79	3	86	3	82

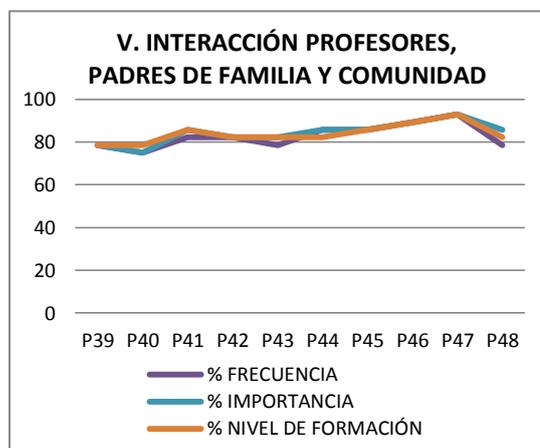


Figura 20. Interacción

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

Tabla 24. Interacción

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD: Directivos						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P39	4	90	4	90	4	90
P40	4	90	4	95	4	95
P41	3	80	4	90	4	90
P42	4	95	4	90	4	95
P43	3	75	4	90	4	90
P44	4	95	4	95	4	95
P45	4	90	3	85	3	85
P46	4	90	4	95	4	95
P47	4	100	4	95	4	95
P48	3	80	4	90	4	95

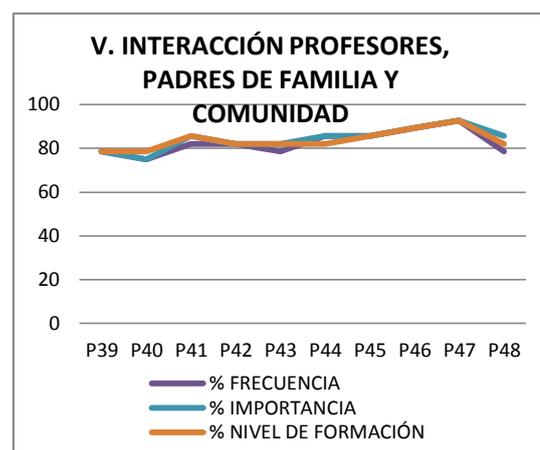


Figura 21. Interacción

Fuente: Encuesta a Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

A pesar de que la familia es el primer agente socializador durante la niñez, actualmente ésta ya no desempeña el rol socializador totalizante, pues otros agentes han asumido muchas de

sus funciones. Uno de estos agentes es la escuela, la misma que tiene que buscar todas las alternativas necesarias para integrar a los padres de familia en el proceso de la formación de sus hijos.

En esta interrogante el grado de integración de docentes familia y comunidad oscila entre el 78% y 85% lo que permite manifestar que hay poca interacción entre los miembros de cada estamento educativo. De la misma manera también se puede interpretar en el cuadro de los directivos.

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

Tabla 25. Trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO: Titulados						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P49	3	82	3	86	3	82
P50	3	86	4	93	4	89
P51	4	89	4	89	4	89
P52	3	79	3	86	3	86
P53	3	82	3	79	3	82

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

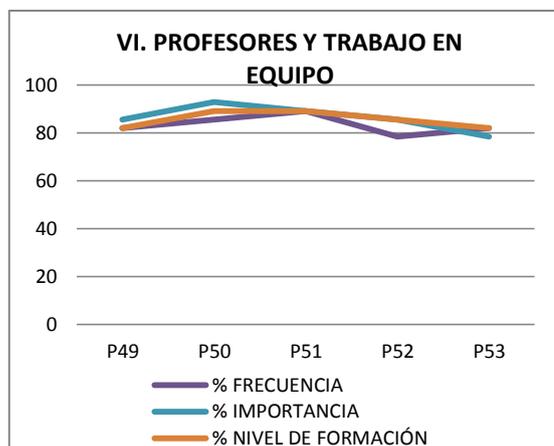


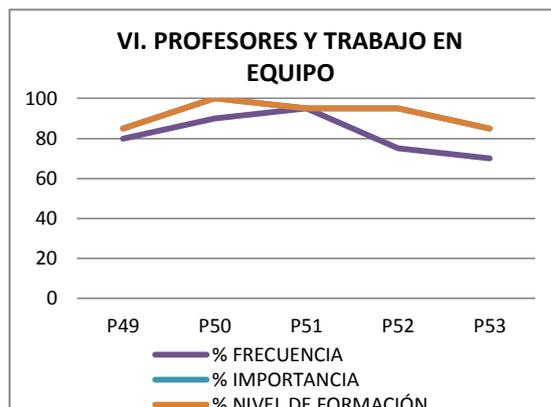
Figura 22. Trabajo en equipo

**Tabla 26. Trabajo en equipo**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO: Directivos						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P49	3	80	3	85	3	85
P50	4	90	4	100	4	100
P51	4	95	4	95	4	95
P52	3	75	4	95	4	95
P53	3	70	3	85	3	85

**Fuente:** Encuesta a Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Diana Carrillo



**Figura 23. Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo es una inversión de futuro, un pilar fundamental del progreso social y del desarrollo humano, tanto personal, como académico o profesional. El grupo ejerce una poderosa influencia sobre el individuo, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de su propia identidad.

Los porcentajes tanto para Directivos y Titulados nos indican que los docentes investigados, si trabajan en equipo las líneas fluctúan entre el 80 % y 90 %, constituyéndose estos resultados en un indicador positivo para el desarrollo y delante de la institución educativa.

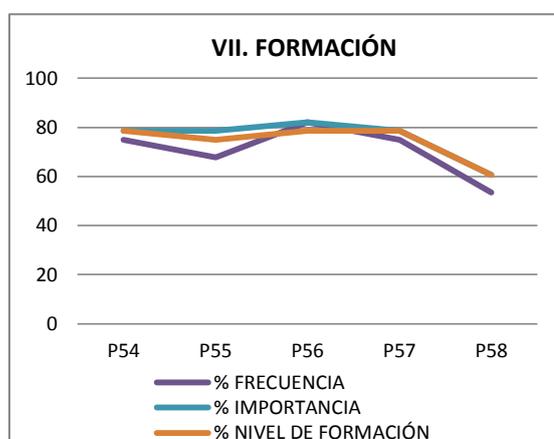
### 3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

**Tabla 27. Formación**

VII. FORMACIÓN: Titulados						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P54	3	75	3	79	3	79
P55	3	68	3	79	3	75
P56	3	82	3	82	3	79
P57	3	75	3	79	3	79
P58	2	54	2	61	2	61

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Diana Carrillo



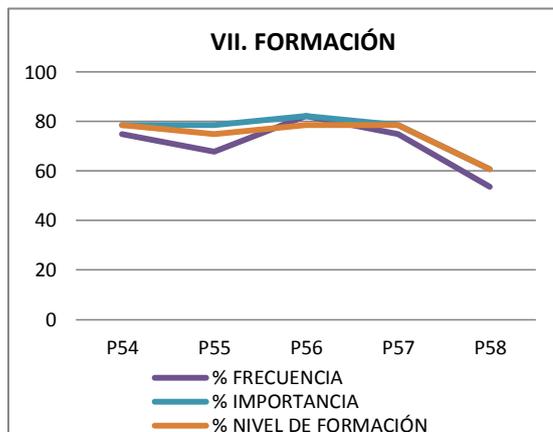
**Figura 24. Formación**

**Tabla 28. Formación**

VII. FORMACIÓN: Directivos						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% I	Pro.	% NF
P54	3	80	4	90	4	90
P55	3	70	3	85	3	85
P56	3	80	4	90	4	90
P57	3	75	4	90	4	90
P58	2	60	3	85	3	85

**Fuente:** Encuesta a Directivos de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Diana Carrillo



**Figura 25. Formación**

La formación del docente es muy importante en nuestros días, obedece a una necesidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico. La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

En relación a esta interrogante es preocupante los resultados la línea se ubica entre el 54% y 83% determinando que los docentes no se están capacitando esto obedece a que la mayoría de los investigados trabaja en el sector rural y no tienen muchas oportunidades de seguir cursos de capacitación. Igual criterio tienen los Directivos como se evidencia en las tablas y gráficos.

## CONCLUSIONES

Redactado el informe final, es necesario plasmar algunas conclusiones a las que la investigadora ha llegado:

1. Con este aporte investigativo se llegó a establecer que los titulados investigados laboran en los cantones de Catacocha, Calvas, Puyango y Gonzanamá; 4 de ellos ejercen la docencia en instituciones fiscales y 2 en fisco-misionales; mientras que una se dedica a trabajar en su negocio propio, solo existe un varón investigado, todos estudiaron de forma regular y sus edades oscilan entre los 25 a los 49 años de edad; ninguno continua con estudios de grado o postgrado.
2. Ninguno de los investigados laboran en dos instituciones educativas, todos pertenecen al magisterio y laboran en educación básica. El ejercicio docente, es su única fuente de ingreso económico; y, en el caso de la profesional que no ejerce la docencia vive de los ingresos que genera su negocio propio.
3. Existe un alto grado de satisfacción de los investigados que ejercen la docencia, no así de la profesional que tiene su negocio propio, ya que sus juicios de valor fueron negativos.
4. Los directivos caracterizan el puesto del trabajo del docente de muy buena manera, ya que reconocen la ardua labor que desarrollan en beneficio de la niñez de la provincia de Loja, se entregan con mística y responsabilidad a su tarea docente.
5. Tanto directivos como titulados realizan el trabajo en equipo, lo que permite que la autoevaluación, coevaluación, investigación y los aspectos didácticos metodológicos sean siempre de consenso, lo que garantiza seriedad en la tarea educativa.
6. En lo relacionado a la investigación educativa, ni directivos ni titulados, la realizan satisfactoriamente, encontrando su limitación en este aspecto de gran trascendencia para la actividad docente.
7. Los titulados se involucran en todas las actividades de orden académico, normativo y administrativo de la institución donde laboran, conocen el marco legal educativo vigente, así como la reglamentación interna y códigos de convivencia de los centros educativos.

8. La integración entre directivos, docentes, padres de familia y comunidad no se da en los mejores términos, pues los padres casi no llegan a los centros escolares donde se educan sus hijos.
9. Tanto directivos como titulados no se actualizan en conocimientos, la capacitación es la piedra de tope, debido a los lugares alejados de los centros poblados en unos casos, no pueden trasladarse a recibir cursos del Ministerio de Educación o buscar alternativas en otras instituciones, por otra parte el conformismo también es evidente en algunos de los investigados.
10. Es necesario plantear una propuesta de capacitación permanente virtual, para que los titulados en Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja se actualicen en conocimientos e investigación educativa.

## RECOMENDACIONES

Presentadas las conclusiones, se recomienda lo siguiente:

1. Realizar un seguimiento continuo a todos quienes se gradúan en la primera institución de educación superior del sur del Ecuador, con la finalidad de conocer sus potencialidades y limitaciones, para mejorar la formación profesional que oferta la UTPL.
2. A los directivos y titulados, recomendarles que la única forma de mejorar sus ingresos económicos dentro del magisterio nacional es la capacitación (cursos Siprofe) y la continuación de su formación profesional (especialistas, diplomados, maestrías, Doctorados PH.), mientras más esté capacitado, mayor oportunidades de mejorar su situación económica.
3. A los titulados continuar laborando con ese alto grado de satisfacción, servir con vocación y amor a la profesión para que sus alumnos se sientan felices de estudiar y logren aprendizajes de tipo significativo.
4. A los titulados se les recomienda, seguir construyendo su identidad profesional y valorizando su labor docente como actores principales en la educación de la niñez ecuatoriana, pues esta es una profesión muy hermosa, pero también muy criticada.
5. Se recomienda a las autoridades y docentes continuar realizando el trabajo en equipo, pues esta actividad genera vínculos de afecto y buenos niveles de comunicación, lo cual es bueno para cumplir con los objetivos escolares.
6. A los directivos y titulados, buscar estrategias como círculos de estudio, resúmenes y análisis, organizadores gráficos, analogías, entres otras, que les permitan adentrarse en la investigación educativa y todo lo que ella engloba, para mejorar aún más el buen trabajo docente que vienen desarrollando.
7. A los docentes se les recomienda seguir cumpliendo con todas las actividades académicas, normativas y administrativas; cumpliendo y haciendo cumplir el marco educativo legal vigente y los códigos de convivencia de cada plantel, con la finalidad de lograr una comunidad justa de aprendizaje entre autoridades, maestros, padres de familia y alumnos.

8. A los docentes se les recomienda seguir buscando actividades como escuelas para padres, charlas, conferencias, entre otras, que permitan que los padres de familia y comunidad en general lleguen al centro escolar y estén más al tanto de la situación académica y disciplinaria de los alumnos.
  
9. La capacitación docente es un pilar fundamental en la nueva educación, por ello los directivos y titulados deben actualizarse constantemente, de acuerdo a la necesidades propias de los alumnos, el entorno y en aspectos generales como pedagogía, didácticas, metodologías, entre otras.
  
10. A las autoridades y personal docente aplicar la propuesta de capacitación permanente virtual, para que los titulados en Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja se actualicen en conocimientos e investigación educativa.

## **CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

*Bienaventurado el que comienza por educarse  
antes de dedicarse a perfeccionar a los demás.*

**Juan C. Abella**

**4.1. Tema: Capacitación permanente virtual a través de un sitio web, para que los titulados estén actualizados en conocimientos e investigación educativa.**

**4.2. Justificación**

De las encuestas aplicadas a los titulados en el inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales en Educación General Básica, se pudo evidenciar que en el aspecto concerniente a la formación, no lo están realizando, es decir, no existe una capacitación o plan de formación continua por parte de los titulados; no asisten a los cursos de formación y actualización permanente dictados el Ministerio de Educación o por otras instituciones, principalmente por la situación geográfica en que se encuentran laborando.

**Tabla 29. Formación**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	3	79	3	79
P55	3	68	3	79	3	75

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Diana Carrillo

La propuesta de capacitación permanente virtual será de gran importancia ya que servirá como herramienta de comunicación, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución.

Los Titulados que trabajan en el sector rural, están en desventaja con los titulados que trabajan en el sector urbano, ya que no disponen de las mismas oportunidades y posibilidades de actualizarse continuamente, de ahí la importancia de la aplicación de esta propuesta que redundará no solo en los docentes y directivos, sino también en la niñez que vive en estos sectores alejados de las cabeceras cantonales y provincial.

Con todo lo anterior es notable el beneficio común planteado en esta propuesta para todos los titulados, ya que no solo mejorará en su formación académica, sino que optimizará notablemente los canales de información y comunicación entre los titulados.

#### 4.3. Objetivos

- Capacitar mediante cursos virtuales a los titulados a través del sitio web, para que los docentes estén actualizados en conocimientos y sean aplicados con los estudiantes en sus clases diarias.
- Determinar a través de la aplicación de una encuesta a los directivos de las Instituciones Educativas, en qué áreas necesitan ser capacitados los docentes
- Promocionar y optimizar los cursos de capacitación Virtual a través de cursos online, mediante correos personales a los Titulados.

#### 4.4. Metodología: Matriz del marco lógico

##### 4.4.1. Análisis de involucrados

**Tabla 30. Involucrados**

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Conflictos potenciales
Universidad Técnica Particular de Loja	Intervención educativa a los Titulados en Educación Básica	No existe un seguimiento a los Titulados en Educación Básica	No hay seguimiento por parte de las Universidades a los Titulados luego que culminan su carrera
Titulados	Capacitarse constantemente	No pueden acceder a los cursos de capacitación por la situación geográfica en la que se encuentran	La educación que se brinda a los alumnos no es de calidad,

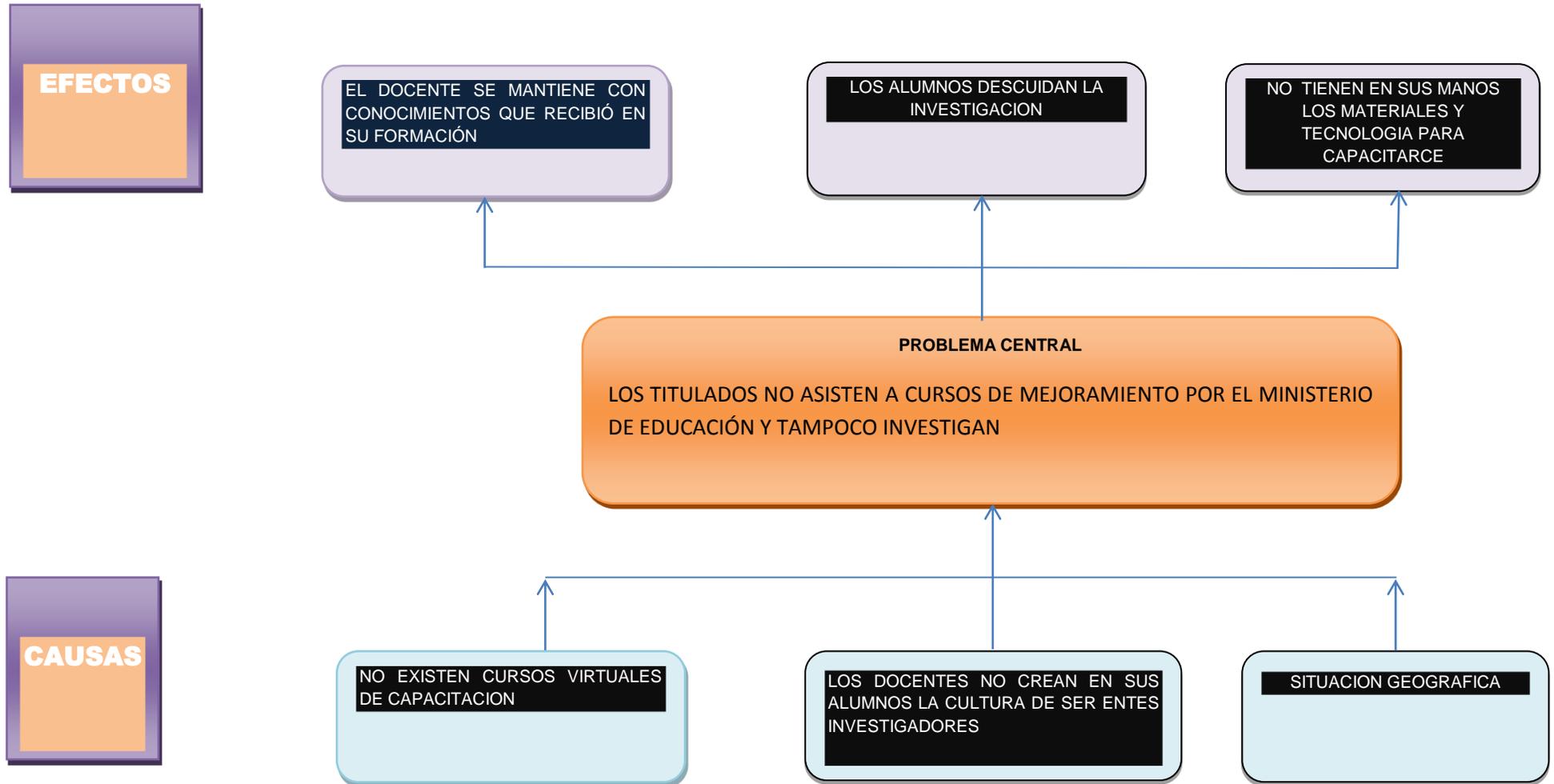
Directivos de la Instituciones Educativas	Tener personal altamente capacitado y actualizado con los cambios científicos y tecnológicos	No están actualizados con los cambios tecnológicos y científicos	No existe Telecentros en los sectores rurales para que los titulados puedan acceder a la información sobre los cambios tecnológicos y científicos
Estudiantes	Recibir una educación de calidad	No se trabaja en la formación integral de los alumnos	Los alumnos del sector rural no están en las mismas condiciones académicas de los que estudian en el sector urbano

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Carrillo Diana

#### 4.4.2. Análisis de problema

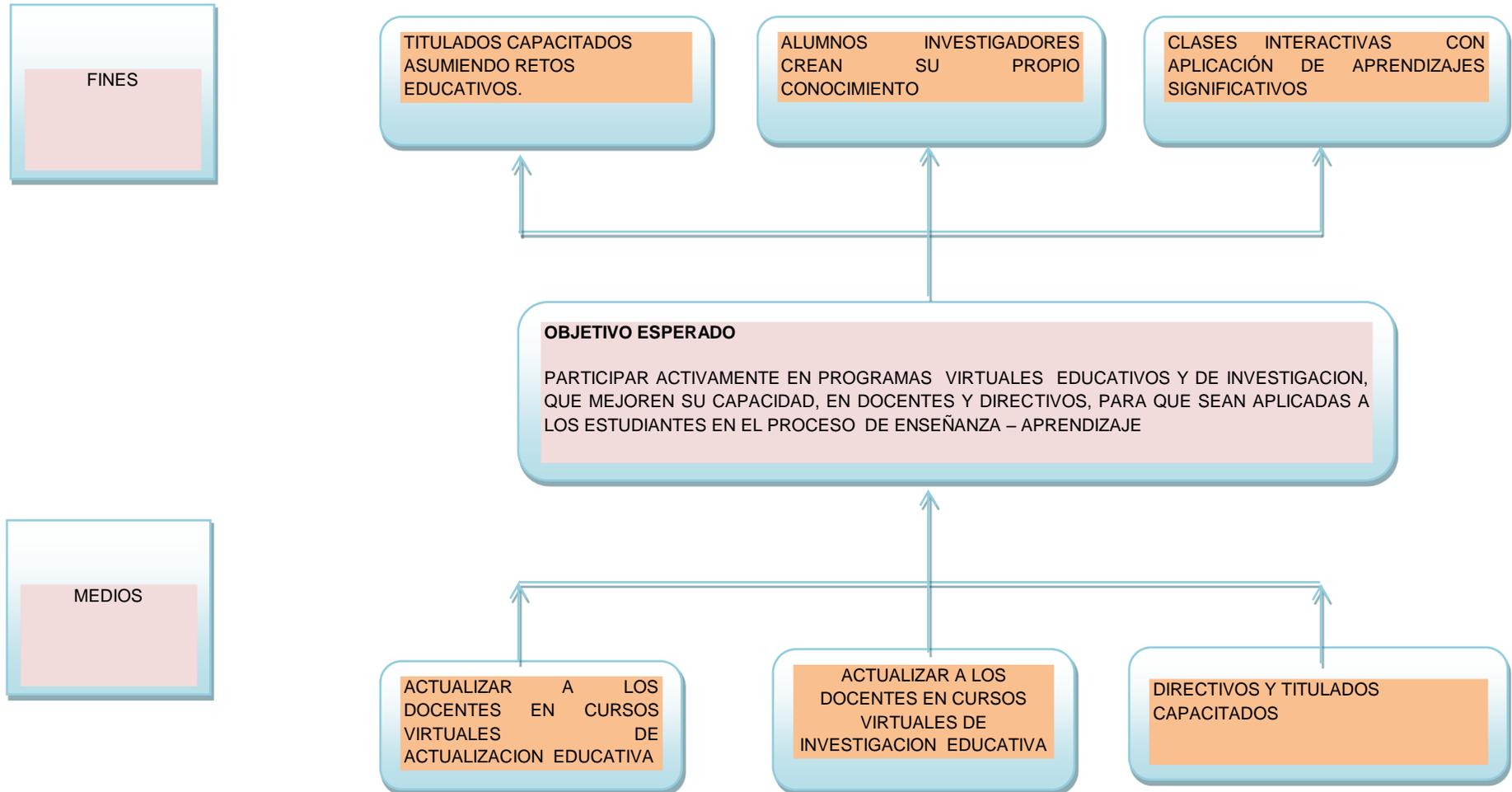
Figura 26.



Fuente: Análisis de Problemas  
Elaboración: Carrillo Diana

#### 4.4.3. Análisis de objetivos

Figura 27.



Fuente: Árbol de Objetivos  
Elaboración: Carrillo Diana

#### 4.4.4. Análisis de estrategias

Tabla 31.

FIN	PROPÓSITO	PRODUCTOS O COMPONENTES	ACTIVIDADES
Titulados capacitados asumen retos, con alumnos investigadores que crean su conocimiento, a través de clases interactivas, logrando aprendizajes significativos.	Intervenir activamente en programas virtuales educativos, y de investigación, que mejoren su capacidad, en docentes y directivos, para que sean aplicadas a los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actualizar a los docentes para enseñar.</li> <li>2. Aplicar técnicas de investigación.</li> <li>3. Docentes preparados e innovados</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 vincularse en los cursos de capacitación virtuales ofertados por la Universidad Técnica Particular de Loja</li> <li>2.1 Capacitar en técnicas de investigación</li> <li>3.1 Capacitarse constantemente para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.</li> </ol>

**Fuente:** Análisis de objetivos

**Elaboración:** Diana Carrillo

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

Tabla 32.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES VERIFICABLES	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Titulados capacitados asumiendo retos, con alumnos investigadores que crean su conocimiento, a través de clases interactivas logrando aprendizajes significativos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>La participación de los titulados en cursos ofertados por La Universidad Técnica Particular de Loja es de un 80 al 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificados de aprobación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción en los titulados por haber participado en cursos de mejoramiento</li> </ul>
<b>PROPÓSITO</b> Intervenir activamente en los programas virtuales educativos, y de investigación, que mejoren su formación en docentes y directivos, para que sean aplicadas a los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los titulados aprueban los cursos de capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificado de Inscripción.</li> <li>Trabajos digitales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los docentes han mejorado su trabajo docente y clima de aula</li> <li>No investigan</li> </ul>
<b>COMPONENTES</b>  1. Actualizar a los docentes para enseñar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia de los docentes en un 90% en los cursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado asistencia.</li> <li>Envío de trabajos en forma física y digital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los docentes se inscriben en la página del EVA de la UTPL</li> <li>Los titulados no asisten a los cursos ni tampoco investigan por desinterés</li> </ul>
2. Aplicar técnicas de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variedad de métodos y técnicas educativas , motivacionales y de pensamiento lógico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajos prácticos documentados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe desarrollo del pensamiento crítico y constructivista</li> </ul>

3. Docentes preparaos innovados e	90% de docentes asisten a cursos de capacitación	Certificados de aprobación a los cursos	Mejora la calidad de la educación
ACTIVIDADES	RECURSOS: Humanos, Materiales, Económicos.	PRESUPUESTO: Gastos personales de subsistencia, cuando asisten en lugares lejanos a su residencia	SUPUESTOS
1.1 Introducción de las formas de capacitación virtual etc.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del docente a través del Internet</li> <li>• Documentos digitales y físicos en la Pág. de la UTPL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los titulados no tienen internet en sus lugares de trabajo</li> <li>• Los titulados si investigan y participan en cursos de mejoramiento.</li> </ul>
1.2 Aplico los saberes en mi trabajo diario.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los titulados aplican y dialogan entre compañeros las ventajas de la capacitación virtual desde sus lugares de trabajo</li> </ul>	
1.3 Investigo constantemente		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de clase activas</li> </ul>	
1.1 Reingeniería de procesos en técnicas, métodos e Implementación del aprendizaje constructivista		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institucionalizada la técnica de la investigación en su trabajo diario</li> </ul>	
1.2 Aplicación de saberes cognitivos en clases participativas desarrollando estándares de gestión aprendizaje y desempeño			

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Diana Carrillo

#### 4.6. Resultados esperados

**Tabla 33. Resumen de resultados y costos**

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
- La participación de los titulados en cursos ofertados por la Universidad Técnica de Loja , es de un 80 al 100%	-Incursionar en programas de formación virtual académica, siendo un investigador constante para mejorar sus conocimientos académicos, y aplicarlos con sus estudiantes	-Socializar en cada institución donde trabajan los titulados, sobre la necesidad de participar en los cursos virtuales y el deber de estar innovados  -Taller informativa y de integración para socializar las normas de los cursos a desarrollarse a través del internet	-Evidenciar ingreso a los Cursos virtuales ofertados por la UTPL a directivos y docentes.  -Acta de compromiso para participar en los cursos de capacitación.  -Actualizar ficha de datos personales y priorizar los cursos de su interés.  -Institucionalizar en el Manual de Convivencia la participación e innovación constante.	-Internet \$2.00 -Costos personales de subsistencia \$100  -Ninguno  -Ninguno  -Impresiones \$ 5,00 -Refrigerios ( 25,00 x 6 = \$150)	-Inicio-Agosto. 02-2013 <b>Finalización.</b> continua

<p><b>- La investigación, es una actividad para su desempeño en un 80%</b></p>	<p>Fomentar espacios para determinar problemáticas que tienen en las Instituciones educativas donde laboran.</p>	<p>-Taller de sensibilización entre el directivo, docentes en base a los resultados, la importancia de investigar</p>	<p>-Exposiciones sobre alternativas de solución a las problemáticas encontradas.</p> <p>-Análisis del MARCO LEGAL EDUCATIVO.</p> <p>-Evidenciar replicando, temas de interés que investigan entre directivo y titulados.</p>	<p>-Costos de internet por hora \$03,00</p> <p>-Costo Año lectivo \$ 150,00</p> <p><b>COSTO TOTAL \$ 410.00</b></p>	<p><b>-Inicio-Agosto. 02-2013</b> <b>Finalización.</b> continua</p>
--	--	---	--	---	---

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

**Elaboración:** Diana Carrillo

#### 4.7. Bibliografía de la propuesta

- <http://www.revistainteractiva.com.ar/2010/05/la-importancia-de-la-capacitacion-docente>

## BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, Ernesto. (2006). Jóvenes, educación y empleo en América Latina. Descargado el 20 de mayo de 2013. Disponible en: [http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion\\_tem/empleo\\_juvenil/jovenes\\_educa\\_empleo\\_AL.pdf](http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/empleo_juvenil/jovenes_educa_empleo_AL.pdf)
- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de: [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)
- ANECA, Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)
- Aranguren, Z. Contreras, V. Ojeda, D. (2012). Investigación Científica. República Bolivariana de Venezuela Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez". Biruaca, Febrero de 2012. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos91/tipos-investigación-científica/tipos-investigación-científica2.shtml#ixzz2qCRoxzGI>
- Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>.
- Batthyány, K. y Cabrera, M. (2011). Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial. Montevideo, Uruguay. Departamento de Publicaciones, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR).
- Cosacov, E. (2011). Diccionario de Términos Técnicos de la Psicología. 3ra. Ed. Córdoba, Argentina. Brujas.

Espinosa, B. y Esteves, A. (2006). Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito. En jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador; ed. Luciano Martínez Valle, pp. 103-126. Quito. Serie Foro FLACSO.

León, M. (16 de enero de 2012). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Disponible en:  
<http://rsa.utpl.edu.ec/eva/course/view.php?id=48076>

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación de:  
<http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Molina, Luis Aníbal. (2012). Los currículos oficiales del bachillerato y la continuación de los estudios superiores a la inserción al campo laboral. Quito, 2012, 107 p. Tesis (Maestría en Gerencia Educativa). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Educación. Disponible en:  
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3011/1/T1090-MGE-Molina-Los%20curriculos.pdf>

Saavedra, F. Bascón, M. Prados, M. (enero-abril, 2013). Indicadores y criterios de calidad de buenas prácticas coeducativas. Una propuesta innovadora. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol. 17, N° 1 (enero-abril, 2013). Disponible en:  
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev171ART12res.pdf>

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: recuperado de:  
<http://www.ugr.es/~recfpro/>

Weller, J. (marzo de 2006). Inserción laboral de jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectorias. Disponible en:  
<http://rsa.utpl.edu.ec/eva/course/view.php?id=48076>

## ANEXOS

### **Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores**

#### **OBJETIVO:**

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

#### **INSTRUCCIONES:**

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

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

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

La manera correcta en la que debe colocar los códigos en sus encuestas para la investigación es: En primer lugar considere que cada encuesta tiene su propio código, por lo tanto no puede haber dos encuestas realizadas a dos titulados distintos con la misma numeración. Los listados con los códigos que deben colocar ya se encuentran organizados y estipulados y se adjuntan en la hoja Excel denominada **CODIGOS**.

Ejemplo del código completo del primer investigado:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	I	0	0	0	1

Para el código del **Directivo**, hay que aclarar que es el mismo código del **Investigado**, lo único que cambia es la letra I por la D para diferenciarlos antes del número. Estas letras ya se encuentran impresas en las encuestas, por lo tanto no las deben modificar.

Ejemplo del código completo del primer directivo:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	D	0	0	0	1

### ACLARACIONES IMPORTANTES

1º Por favor revise nuevamente los instrumentos debido a que luego del pilotaje y de sus recomendaciones se han cambiado algunos aspectos de los mismos.

2º Al momento de realizar la investigación de campo, no se olvide de llenar la ficha de contacto.

3º En el manual para la elaboración del trabajo de fin de titulación, denominado "*Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTP*" se encuentra en anexos las cartas dirigidas a los docentes titulados y a los directivos. No se olviden de imprimirlas y presentarlas al momento de realizar el contacto.

4º Recuerde que usted debe entrevistar al directivo y realizar las 5 preguntas que se encuentran en su Manual para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación; para esto, debe llevar cámara de fotos, grabadora, un cuaderno de apuntes. Esta entrevista la debe incluir en su trabajo de investigación, en el apartado de anexos.

5º Un aspecto importante a considerar es que ahora ustedes tienen un solo instrumento para los docentes, denominado ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA, dividido en dos apartados (*A. Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL*; y, *B. Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL*) lo que va a facilitar la impresión y recolección de los datos. Y otro instrumento denominado “INVENTARIO DE TAREAS DOCENTES”, que está dirigido a directivos.

6º El directivo que debe llenar el “*Inventario de Tareas del trabajo Docente*”, es la persona que conoce sobre las actividades que realiza el docente titulado de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, por lo tanto, se lo debe llenar desde el conocimiento de las actividades o tareas que realiza el titulado de Ciencias de la Educación de la UTPL. Este inventario no es para conocer las actividades administrativas que realiza el directivo. Este inventario va a ser útil al momento de analizar los datos, para poder realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo.

7º Luego de la aplicación de los instrumentos, revise que se encuentren contestados correctamente y que no queden ítems sin responder.

8º Si encuentra algún ítem que no comprenda, por favor busque información sobre el mismo, antes de solicitar que llenen los instrumentos para que usted sea quien oriente a los encuestados.

9º Los instrumentos que se adjuntan son:

- ✓ Códigos para investigados: donde usted encontrará en diferentes hojas Excel la organización de los códigos que usted va a colocar en los instrumentos de investigación.
- ✓ Listado de investigados – 2013: en éste se encuentra el listado de investigadores con los investigados a los que deben contactar.
- ✓ Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica: el cuál consta de los dos apartados indicados anteriormente.
- ✓ Inventario de tareas docentes: dirigido a los directivos.





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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

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

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

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

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

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





		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO															
		TAREAS				FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	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
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	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
V. INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN LA COMUNIDAD	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	
VI. INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN LA COMUNIDAD	39	Promover acciones de relación con la comunidad				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4





	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	14 Revisar las tareas estudiantiles	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	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
	c	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NO RNMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	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
	d	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	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
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	32 Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34 Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	d	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">D</td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO																D									
			D																						
	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN															
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
VII. FORMACIÓN	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
	g-	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
<b>¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!</b>																									

### Entrevista dirigida a los Directivos

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

### Anexo 3. Solicitud para Directivos de los centros educativos



**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:

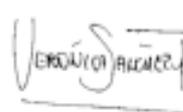
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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 Burneo  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

## Anexo 4. Carta para Titulados de la UTPL

	<b>Universidad Técnica Particular de Loja</b> <i>La Universidad Católica de Loja</i>	
<b>Modalidad Abierta y a Distancia</b> <b>ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</b>		
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 <b>"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"</b> , 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		

**Anexo 5: Evidencias fotográficas**

**Tabla. 34. Escuela de Educación Básica “Demetrio Aguilera Malta”**

Provincia: Loja Cantón: Puyango  
Dirección: Alamor Telf: 0999523102



**TITULADA:** Lic. Cueva Quevedo Marly Nardela



**EMPLEADOR:** Humberto Maldonado

**Tabla 35. Escuela de Educación Básica “Miguel Ángel Rodríguez**

Provincia: Loja Cantón: Paltas  
Dirección: Tunima Orienga Paltas Telf: 0994577827



**TITULADA:** Lic. Cueva Valladolid Reinerio



**EMPLEADOR:** Cueva Valladolid Reinerio

**Tabla. 36. Escuela Fiscal de Niñas "12 de Octubre"**

Provincia: Loja  
Dirección: 30 de septiembre y 18 de noviembre

Cantón: Gonzanamá  
Telf:2664111



**TITULADA:** Lic. Cueva Rodríguez Carmen G.



**EMPLEADOR:** Lic. Martha Consuelo Herrera B.

**Tabla. 37. Escuela de Educación Básica "José Clodoveo Cárdenas"**

Provincia: Loja  
Dirección: Parroquia Ciano, barrio Cerro Verde

Cantón: Puyango  
Telf:099177607



**TITULADA:** Lic. Cueva Pacheco Patricia Vicenta



**EMPLEADOR:** Cueva Pacheco Patricia V.

**Tabla. 38. Unidad Educativa "Eloy Alfaro"**

Provincia: Loja  
Dirección: Sucre y General Oliva

Cantón: Calvas  
Telf:2687188



**TITULADA:** Lic. Cueva Encalada Cecilia de Jesús



**EMPLEADOR:** Lic. Luis Vicente Santorum C.

**Tabla. 39. Negocio Propio**

Provincia: Loja  
Dirección: Manuel Vivanco y Domingo Celi

Cantón: Paltas  
Telf: 0988991706



**TITULADA:** Lic. Criollo Tinoco Carmen de Jesús

**EMPLEADOR:** Lic. Criollo Tinoco Carmen de J.

**Tabla. 40. Escuela de Educación Básica “Juan Delgado”**

Provincia: Loja  
Dirección: Lanzaca

Cantón: Gonzanamá  
Telf:09986882115



**TITULADO:** Lic. Cueva Coronel Aracely J.



**EMPLEADOR:** Lic. Piedad Noemí Bravo L.