



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**AREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

**AUTORA:** Castillo Brito, Gloria Del Cisne

**DIRECTORA:** Merino Cabezas, Susana, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SALINAS

2013

## CERTIFICACIÓN

Mgs.

Susana Merino Cabezas

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de Intervención Educativa a Partir del Estudio de los Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica de Loja, realizado en la Provincia de Santa Elena, Cantones Salinas, La Libertad y Santa Elena año 2013”, realizado por **Castillo Brito Gloria del Cisne**; 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.

Salinas, Octubre del 2013

.....

Mgs. Susana Merino Cabezas

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Castillo Brito Gloria del Cisne, declaro ser la 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”

.....

Autora: Castillo Brito, Gloria del Cisne

CI: 0915468177

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado principalmente a Dios, ya que es la luz que permite que todas las cosas giren a mí alrededor y se hagan con su bendita voluntad.

A mi familia, que con su apoyo incondicional, han puesto un granito de arena para que mi sueño se haga realidad.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi Padre Celestial, por darme la gran oportunidad de terminar una de las metas más importantes de mi vida.

A mi familia, a mi esposo e hijos; junto a quienes he podido superar las dificultades y adversidades que se me han presentado en el desarrollo de mi tesis, gracias por su ayuda, impulso y comprensión.

A todas las personas que han colaborado de una u otra manera, para la realización de este trabajo que con mucha dedicación, amor y sacrificio he podido culminar.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Declaración de autoría y cesión de derecho.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
1. Síntesis del material bibliográfico.....	5
2. Metodología.....	14
2.1 Diseño de la investigación.....	15
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	15
2.3 Preguntas de investigación.....	16
2.4 Contexto.....	21
2.5 Población y muestra.....	21
2.6 Recursos.....	22
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	23
3. Interpretación, análisis y discusión de los resultados.....	24
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	25
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	25
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	25
3.1.1.2 Edad.....	26
3.1.1.3 Sexo.....	27
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	28
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato .....	28
3.1.2.2 Tipo de educación.....	29
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de Licenciatura.....	29

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	30
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.....	31
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que Trabaja el titulado.....	
3.1.3.3 Actividad del trabajo actual.....	32
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	33
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado .....	33
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	33
3.3 Valoración docente de la profesión:.....	33
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado .....	37
3.4 Satisfacción docente.....	48
3.5 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	51
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	52
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	54
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	56
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	57
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	57
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	58

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	59
4. Propuesta de intervención.....	67
4.1 Justificación.....	68
4.2 Objetivos.....	68
4.3 Metodología: Matriz del marco lógico .....	69
4.3.1 Análisis de involucrados .....	69
4.3.2 Análisis de problema.....	69
4.3.3 Análisis de objetivos.....	72
4.3.4 Análisis de estrategias.....	74
4.4 Plan de acción.....	74
4.4.1 Matriz de marco lógico.....	76
4.5 Resultados esperados.....	78
4.6 Referencias Bibliográficas.....	79
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	82
ANEXOS.....	84
Anexo 1: Fichas de contacto para titulados-empleadores	
Anexo 2: Instructivo para realizar investigación de campo y aplicación de encuestas	
Anexo 3: Evidencias fotográficas	
Anexo 4: Encuesta a titulados (Instrumento 1)	
Anexo 5: Inventario de tareas del trabajo docente para empleadores y titulados (Instrumento 2)	
Anexo 6: Entrevista dirigida a los Directivos (Instrumento 3)	
Anexo 7: Ficha de contactos para titulados/empleadores	



## RESUMEN

El presente estudio de casos y propuesta de intervención educativa en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, se realizó con una muestra de seis titulados de la UTPL y sus empleadores, residentes en diferentes puntos de la Península de Santa Elena. Los instrumentos utilizados fueron encuestas y entrevistas para este trabajo de investigación.

La inserción laboral de Titulados en Educación Básica en el Ecuador presenta algunos desafíos, lo cual se ve reflejado en problemas de insatisfacción en cuanto a sueldos, opciones de ascenso, capacitación en formación continua en áreas como inglés, psicología educativa, Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), entre otros.

Con la finalidad de sustentar una propuesta de intervención se ha definido el objetivo de incrementar la satisfacción de los docentes a través del incremento de los niveles de formación mediante la realización de cursos de actualización.

La propuesta busca enfocar la intervención en el aspecto de mejorar los niveles de formación porque de esa manera se resuelve gran parte de los problemas antes mencionados.

Palabras claves: Inserción Laboral, tareas docentes, capacitación, psicología educativa,

## **ABSTRACT**

The present studies and educational intervention proposal in the Bachelor of Science in Education in Basic Education Statement of the Technical University of Loja, was conducted with a sample of six UTPL graduates and their employers, residents in different points of the Santa Elena Peninsula. The instruments used were questionnaires and interviews for this research.

The employability of graduates in Basic Education in Ecuador presents some challenges, which is reflected in problems of dissatisfaction with wages, advancement options, continuing education training in areas such as English, educational psychology, Information and Communication Technologies (ICTs), among others. In order to support a proposed intervention has been defined in order to increase the satisfaction of teachers through increased training levels by conducting refresher courses.

The proposal seeks to focus the intervention on the issue of improved levels of training because that way it solves many of the problems mentioned above.

Keywords: employability, teaching assignments, training, educational psychology.

## INTRODUCCIÓN

En el Ecuador la inserción laboral de los Titulados en Ciencias de la Educación históricamente ha tenido falencias en aspectos de sueldos, salarios, formación, ingreso al Magisterio, y calidad en la educación.

En los últimos diez años el Ministerio de Educación y las políticas gubernamentales, han paleado en cierta forma estos problemas. La nueva Ley de Educación Intercultural ordena la evaluación periódica del nivel de calidad de las instituciones educativas, evaluando tanto a los estudiantes como a los docentes. Además la Ley ordena la capacitación continua de los docentes titulados,

Los nuevos profesionales en Ciencias de la Educación actualmente tienen que hacer frente a las exigencias gubernamentales que presenta el sistema educativo, con fines de asegurar la calidad educativa en el Ecuador. Por lo que el actual docente no solo debe poseer méritos académicos sino también desarrollar competencias para asegurar su inserción en el mercado laboral.

La Asamblea Nacional Constituyente del año 2008, a través del Mandato 14, requirió la evaluación de las instituciones de la educación superior del Ecuador, con la finalidad de asegurar la calidad educativa en las universidades ecuatorianas y la creación de un Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

La Ley Orgánica de Educación Superior en su Art. 142 exige instrumentar un Sistema de Seguimiento a Graduados, y sus resultados serán remitidos al CEAACES; la UTPL frente a estos nuevos desafíos de la Educación en el Ecuador viene realizando investigaciones a sus titulados con el Programa de Seguimiento a Graduados, con la finalidad de saber de sus egresados y del impacto de los mismos en la sociedad. Es allí que este trabajo de investigación toma realce para dar a conocer la situación en que se encuentran los Titulados tanto en el aspecto de inserción laboral como en el desempeño docente, para actualizar los requerimientos del mercado laboral actual, de las exigencias de los empleadores y de la ciudadanía en general.

Para el presente trabajo de investigación, la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de sus tutores, ha dado soporte constante en las diferentes fases de la investigación, proporcionando los instrumentos de la investigación (encuesta, entrevista), así como nómina de titulados a investigar, de la misma manera los

instrumentos estadístico para la tabulación de datos, los cuales han contribuido al desarrollo del trabajo de investigación, permitiendo conocer la realidad del mercado laboral y la inserción en el mismo, lo cual permite tener una mejor visión del tipo de profesional que se requiere en la actualidad.

La investigación se planteó los objetivos de caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la UTPL; indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores; establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores; conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores; conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus 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.

El trabajo tendrá una síntesis del material bibliográfico, una metodología, interpretación, discusión, análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones, finalizando con una propuesta de intervención. Los métodos que aplicados en esta investigación son: el descriptivo, cualitativo, cuantitativo, estadístico y analítico.

Por la relevancia del tema y su implicación en el desarrollo cualitativo del talento humano ecuatoriano, se invita al lector a considerar el presente trabajo, el cual servirá como material de apoyo para futuras investigaciones con respecto a la inserción laboral de los titulados en Educación Básica en el Ecuador.

**CAPITULO I**  
**SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

## **EL DEBATE SOBRE LAS COMPETENCIAS**

Alonso L. E., Fernández Rodríguez C. J. & Nyssen (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 25 de julio de 2013, de [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)52

Se investiga la relación entre las cualificaciones de educación superior y del mercado de trabajo en España. Sin embargo, la importancia de este trabajo no se limita al caso español, puesto que es una contribución importante a la discusión europea y mundial.

La “empleabilidad”, que según definen es la capacidad de una persona para obtener empleo, por su preparación continua, permite desarrollar y mejorar sus competencias; de allí se propone que los empleadores deberían dar oportunidades de capacitación continua a su talento humano, que las instituciones de educación superior, homologuen su malla curricular y programas de estudios con estándares verificables de calidad, que permitan el reconocimiento de títulos y por ende profesionales cualificados. Los empleadores requieren capacidades y conocimientos basados en las necesidades del sistema productivo empresarial, ellos exigen nuevas competencias que no necesariamente se dan como parte de la formación académica como por ejemplo: habilidades sociales, inteligencia emocional, capacidad de trabajo en equipo, liderazgo manejo de estrés etc.

Alonso, Fernández Rodríguez y Nyssen proponen la búsqueda de un encuentro de perspectivas para la consecución de poder concatenar estas tres visiones y poder mejorar la competitividad que es necesaria para el desarrollo de las economías en un mundo globalizado. Que a pesar de los compromisos adquiridos por instituciones para mejorar la educación superior todavía los espacios de encuentro de estos tres actores no han logrado compenetrarse mutuamente.

Carreras Barnés J y Perrenoud P. (2008), El debate sobre las competencias en la enseñanza universitaria. Trabajo realizado en Barcelona. Recuperado el 27 de julio de 2013, de <http://www.lacuestionuniversitaria.upm.es/web/articulo.php?id>; manifiesta que la expresión competencia y capacidad profesional se consideran sinónimas, teniendo relación con el conocimiento, aptitud y destreza. Según esta concepción, las capacidades son elementos o componentes de las competencias, y una opción adecuada, para diseñar los planes de estudio, es empezar determinando, a partir del catálogo de la titulación, las capacidades básicas que se deben desarrollar.

Secanella J. (2010), Nuevas competencias estudiantiles para la empleabilidad Trabajo en Madrid. Recuperado el 22 de julio de 2013, de <http://www.octaedro.com/ice/pdf/5CUADERNO.pdf>; indica que el debate sobre la falta de formación en competencias transversales relacionadas con el mundo profesional no es muy intenso porque falta formar a los estudiantes en esta serie de nuevas competencias profesionales entre las que se encuentran la capacidad de trabajo en equipo, las habilidades de liderazgo, el espíritu innovador, la capacidad creativa, el nivel de inteligencia emocional, las competencias de comunicación y tantas otras relacionadas con el aumento de las habilidades para desenvolverse con eficacia en el entorno profesional.

## **LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL**

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 31 de julio de 2013, de [http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/..../publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/..../publi_procesosil.pdf); analiza mediante estudios de seguimiento de titulados universitarios las experiencias, vivencias y actitudes de los titulados superiores con relación a las dificultades encontradas y factores facilitadores de la inserción laboral.

En el estudio se analizan las valoraciones de los titulados sobre la evolución del mercado de trabajo y ofertas de empleo tanto pública como privada, dando como resultado no sólo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo de trabajo. La mayoría de los titulados expresa una valoración negativa de la universidad y, en general, de todos los estudios superiores. Se considera que la formación es un factor que apenas interviene en la inserción laboral, o que de hacerlo resulta negativo.

Entre otras exigencias que el mercado laboral plantea no están conectadas directamente con el ámbito de estudios, como la capacidad de aprendizaje, capacidad innovadora, flexibilidad funcional, movilidad profesional y geográfica, etc.

Se han detectado entre los titulados universitarios modificaciones significativas respecto del papel que tradicionalmente se ha atribuido al trabajo, las cuales resultan relevantes de cara a comprender los procesos de inserción laboral. La primera de estas modificaciones es la pérdida de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal, con un aumento significativo del papel que en este sentido juegan

el ocio y el tiempo libre. Desde este enfoque, el trabajo tendría un papel instrumental en la vida de los sujetos, pues gracias a él se puede disponer de ocio. La segunda modificación es la importancia que las mujeres atribuyen al hecho de trabajar, entendido como garantía de su independencia. Ello supone un cambio importante en los roles tradicionales en relación con el trabajo, pero al mismo tiempo conduce a la aparición de un conflicto entre familia y trabajo, al que se vinculan dificultades específicas de inserción laboral en el caso de las mujeres.

Conocer idiomas es una carencia admitida por los titulados no solo de los españoles sino de los hispanos hablantes. La experiencia de haber estudiado o permanecido en el extranjero incrementa en los titulados la percepción sobre la importancia que tienen los idiomas en el mundo laboral y en los procesos de búsqueda de empleo. Los titulados esperan, a modo de recompensa, que se les premie por el tiempo invertido en el estudio, esperando mayor satisfacción intrínseca (un trabajo que les guste), extrínseca (mejor retribuido y con una mejor posición jerárquica dentro de la estructura organizativa) y en el plano de lo social (mejor estatus social y prestigio).

Según el Observatorio Permanente para el Seguimiento de la Inserción Laboral (2010). El proceso de inserción laboral de los universitarios de la Laguna, resulta curioso que uno de los aspectos que los universitarios valoran de menor importancia es el expediente académico. Es un dato significativo puesto que tradicionalmente se cree que el sacar buenas notas correlaciona el éxito laboral y se ha demostrado que no es así. También opinan que el poseer una cultura básica empresarial como la habilidad no es necesario o imprescindible en su formación para conseguir empleo. Respecto a estas competencias, las de mayor déficit son los idiomas, comunicación oral, la creatividad e innovación, ofimática y la capacidad para presentar en público productos, ideas o informes

## **LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES**

Avalos B. (Enero, 2009). La Inserción Profesional de los Docentes. Recuperado el 25 de julio de 2013, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>; expresa en este artículo que la importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad y en la decisión de permanecer o no en la docencia sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y



que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

Cada docente novel enfrenta la enseñanza en diferentes escenarios y circunstancias, además de las poblaciones estudiantiles a las que enseñan con sus propias condiciones de trabajo. En cuanto a esto la autora expresa que la llegada de un nuevo profesor o profesora a una escuela pública municipal, privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta, que puede deberse a la población estudiantil a la que atiende pero también a los recursos de que dispone el establecimiento o al modo de organización y de gestión que prevalece.

Otro de los factores en que se hace referencia, es a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional. En Chile, las oportunidades de contrato en el sistema público municipal son muy limitadas, y por tanto, la mayor parte de jóvenes profesores debe insertarse en las escuelas privadas con subvención que tienden también a ofrecer contratos de corta duración y promover la rotación, además de tener que emplearse en dos y hasta tres empleos para completar un salario satisfactorio.

García C. M. (2006), Taller Internacional "Políticas de inserción a la docencia", de la Universidad de Bogotá. Recuperado el 25 de julio de 2013, de <http://www.ub.edu/.../Políticas%20de%20inserción%20a%20la%20docencia%2>, expone que los programas de inserción generalmente tienen tres niveles de asistencia: preparación, orientación y práctica. El nivel de preparación incluye una orientación general a la escuela y proporciona materiales sobre su funcionamiento; Orientación implica formación en el currículo y la práctica de enseñanza eficiente, oportunidades de observar clases y asignación de un mentor. El nivel de práctica incluye la continuación de intercambio con el mentor, reducción de carga docente, participación en programas de desarrollo profesional así como en evaluación.

Al revisar las características de los programas de inserción han de incluir más experiencias formativas que exclusivamente la figura del mentor. Experiencias centradas en la práctica, en las necesidades de los alumnos, en la participación en proyectos de innovación, en el contacto e intercambio con otros profesores principiantes, etc. Uno de los problemas que tiene el periodo de inserción es el de

establecer los vínculos posibles entre la formación inicial (normalmente al cargo de instituciones universitarias) y la formación continua de profesorado.

Para el éxito de cualquier programa de inserción es el compromiso de toda la escuela, incluyendo por supuesto a su equipo directivo, en apoyar e integrar a los nuevos profesores. Y aquí es donde vemos las mayores dificultades. A menos que se mantenga una línea de acción política de apoyo y recursos continuado al desarrollo profesional docente centrado en la escuela, que permita que el programa de inserción forme parte del proyecto educativo y de mejora de la escuela, el profesorado principiante seguirá siendo una isla, un extraño que debe de aprender a resolver sus problemas por sí solo porque así se ha hecho siempre en la escuela.

## **ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA**

Ministerio de Educación (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 27 de julio de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download.../download.php?id;> conceptualiza a la calidad educativa como compleja y multidimensional, el cual será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

Para que el sistema educativo sea de calidad, debemos tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (rendimientos estudiantiles en áreas académicas como matemáticas y lengua, usualmente medidos mediante pruebas de opción múltiple), sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.

- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

### **POLÍTICAS DE INSERCIÓN A LA DOCENCIA**

Vaillant D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. Recuperado el 23 de julio de 2013, de Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La deuda pendiente: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf>; indica que en muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

Referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades. Es un asunto cargado política e ideológicamente y que tiene inmensas implicaciones financieras en casi cualquiera de los escenarios posibles. La temática de la identidad docente refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción. Guarda relación con la diversidad de sus identidades profesionales y con la percepción del oficio por los docentes mismos y por la sociedad.

Cuando los docentes alcanzan entre 16 y 23 años de vida profesional, se inicia una fase en la que surgen tensiones y problemas tanto en la motivación como en el compromiso. Durante esta etapa además de desarrollar numerosas actividades, muchos docentes tienen exigencias adicionales de familia, de salud, a las que también

se agregan las responsabilidades adicionales que a menudo deben asumir en la escuela. Más adelante cuando se llega a los 24 - 30 años de actividad, surgen mayores desafíos para mantener la motivación. Mientras que el 60 % de los docentes de primaria en esta fase parecen conservar un fuerte sentido de motivación y compromiso, más de la mitad de los docentes de secundaria pierden motivación en esta etapa. Finalmente con 31 o más años de actividad, la motivación desciende notoriamente debido a la proximidad del retiro y jubilación

## **POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA JUVENTUD DEL ECUADOR**

León M. *et al* (2005). Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes del Ecuador. Recuperado el 22 de julio de 2013 de [http://www.flacso.org.ec/docs/insercion\\_lab.pdf](http://www.flacso.org.ec/docs/insercion_lab.pdf); expresan que la visión de las políticas de inserción laboral para la Juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

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

Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

## **INSERCIÓN LABORAL DE JOVENES: EXPECTATIVAS, DEMANDA LABORAL Y TRAYECTORIAS**

Weller J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria en Chile. Recuperado el 22 de julio de 2013, de [http://www.oei.es/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf). En este artículo se presentan algunos resultados del proyecto "Integración de jóvenes al mercado laboral", llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

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.

El cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo generalmente requiere un plazo largo, sobre todo para alcanzar altos niveles de estudios. Sin embargo, muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden a retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar.

Otros aspectos conflictivos en la contratación y que no son específicos de su condición generacional, pero profundizan para los jóvenes afectados el sentimiento de trato injusto es la discriminación por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales, y otros.

**CAPITULO II**  
**METODOLOGÍA**

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

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptiva, mediante el cual, se busca saber el estado de inserción laboral de los Titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la UTPL, analizando mediante encuesta a Titulados y empleadores, y entrevista a empleadores, la situación actual de su desempeño mediante dos instrumentos. El primero “Encuesta a Titulados” y el segundo instrumento “Inventario de Tareas del Trabajo Docente para Empleadores y Titulados”. Los resultados, se insertaran en tablas estadísticas, que configurarán gráficos para facilitar la interpretación de los datos y evaluar resultados.

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

### **2.2.1 Métodos:**

Los métodos aplicados en esta investigación fueron el cualitativo, cuantitativo y analítico.

Para esta investigación se realizó encuestas tanto a titulados como a empleadores, además de entrevistas a empleadores en los aspectos de las tareas de la labor docente y nivel de satisfacción laboral, se aplicó el método cualitativo para saber el comportamiento de los titulados encuestados frente a las diferentes tareas, ya que se requería conocer las razones del comportamiento de los titulados frente a las labores ya antes mencionadas y la calidad en la realización de las mismas, ya que una cosa es realizar una tarea y otra cosa es la calidad con la que se realiza dicha tarea. Se aplicó el método cuantitativo que nos permitió examinar los datos de manera científica, es decir de forma numérica con la ayuda de herramientas estadísticas, en esta investigación se usaron encuestas con valoraciones numéricas que luego fueron tabuladas y graficadas en pasteles, las respuesta nada, poco, bastante, mucho, fueron asignadas con un valor para conocer de manera específica y tener un entendimiento, objetivo, numérico del comportamiento del titulado en su labor docente.

También se utilizó el método analítico, porque se descompuso los aspectos de la labor docente de las diferentes áreas del inventario y se analizaron de manera puntual las tareas de la labor docente.

### **2.2.2 Técnica:**

Las técnicas utilizadas en la investigación fueron documental y de campo:

La **técnica documental** porque nos permitió sustentar el marco teórico para la investigación que estuvo enfocado básicamente en la inserción laboral de los docentes así como el rol de la Universidad frente a la sociedad.

La **técnica de campo** porque nos permite estar en contacto directo con la persona encuestada y entrevistada.

### **2.2.3 Instrumentos:**

Esto es específicamente la entrevista y la encuesta.

La entrevista consistió en preguntas abiertas que estuvo dirigida solamente para los empleadores.

La encuesta consistió una serie de preguntas cerradas para responder de manera precisa a las interrogantes que se quiere conocer.

La encuesta estuvo dividida en dos instrumentos:

- a. Características laborales del docente
- b. Inventario de tareas del trabajo docente

Los dos instrumentos a. y b. fueron utilizados para Titulados y el instrumento b. para los empleadores

## **2.3 Preguntas de investigación**

La investigación se centra en la necesidad de conocer:

### **Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL**

1. Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja
2. Número telefónico de contacto
3. Edad
4. Sexo
5. Tipo de sostenimiento y educación del colegio donde usted obtuvo el bachillerato
6. Número de títulos universitarios obtenidos



7. Situación laboral en la que se encuentra
8. Si trabaja en la docencia, número de años que ejerce la profesión
9. En caso de que no ejerza la docencia, indique la razón
10. Otros trabajos, además de la docencia, que representen ingresos para el hogar
11. De acuerdo con los años de servicio docente, ¿Cuántos años ha trabajado en cada nivel?
12. Números de establecimiento educativos o instituciones en los que trabaja en la actualidad
13. Cargo actual que ocupa dentro de la institución educativa
14. En caso de responder “otro cargo”, indique el cargo actual
15. El tipo de contrato laboral que posee y el tipo de sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja en la actualidad
16. En caso de ser profesor de Bachillerato/Universidad, indique la asignatura que imparte
17. Los años de enseñanza General Básica en los que imparte clases
18. Con el Título de Profesional Docente, enumere ¿Cuál es una opción de trabajo?
19. Otras opciones de trabajo, que no conste en el ítem 17.
20. Escala de satisfacción, describa la situación actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título.

### **Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL**

El cuestionario está dividido en función de frecuencia, importancia y nivel de formación para cada tarea en los aspectos del trabajo docente, con valoraciones de:

- Mucho o alto (4)
- Bastante (3)
- Poco (2)
- Nada (1)

Inventario de tareas del trabajo docente:

**Aspectos metodológico-didácticos**

1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos
2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencia en los estudiantes
3. Planificar actividades del aula
4. Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas
5. Organizar espacios de aula
6. Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura
7. Crear clima favorable de enseñanza-aprendizaje
8. Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada
9. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura
10. Aplicar la psicología de la educación en el aula
11. Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos
12. Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos
13. Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias
14. Revisar las tareas estudiantiles
15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan
16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes
17. Atender a las necesidades individuales de los estudiantes

18. Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tic's) en el aula

### **Autoevaluación de la práctica docente**

19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia

20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos

21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales

22. Evaluar y redactar informes de retroalimentación de las prácticas educativas

### **Aspectos sobre la investigación educativa**

23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor

24. Participar en proyectos de investigación de innovación educativa

25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora

26. Diseñar programas, acciones, proyectos, e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados

27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos

28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención

### **Participación en actividades académicas, normativas y administrativa**

29. Realizar reuniones de entrega de certificado con padres de familia al concluir cada bloque curricular

30. Participar en juntas de profesores

31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones

32. Ejercer funciones administrativas

33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe

34. Estudiar la realidad local y nacional
35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones
38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia

### **Interacción profesor, padres de familia y comunidad**

39. Promover acciones de relación con la comunidad
40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario
41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigente
42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución
43. Invertir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos
44. Conocer el entorno social de los alumnos
45. Organizar eventos de integración dentro de la institución
46. Participar en programas sociales dentro de la institución (Día de la Familia, campeonato de deportes)
47. Atender a los representantes legales de los estudiantes
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familias con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar

### **Profesor y trabajo en equipo**

49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes
50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)
51. Participar en sesiones de trabajo
52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo

53. Participar en Círculos de Estudio

### **Formación**

54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación

55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones y organismos particulares

56. Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tic's) para aplicación en el aula

57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares

58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua

### **2.4 Contexto**

El trabajo de investigación se realizó en la Península de Santa Elena, a docentes titulados que se encontraban en diferentes escuelas de la Provincia. De los docentes titulados, cuatro se encontraban ejerciendo la docencia y dos sin ejercerla, tres en escuelas fiscales y uno en escuela particular.

Los profesores encuestados y sus empleadores trabajaban en escuelas completas (no unidocente). Todos residentes en la Provincia de Santa Elena

### **2.5 Población y muestra**

La **población**, objeto de la investigación son titulados de Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, comprendidos en el último quinquenio 2007-2012, siendo 1849 Titulados y sus empleadores.

La **muestra** objeto de este trabajo de Titulación, son los Titulados encuestados a quienes se les asignó un código:

- Lcda. Sandra Maribell Castro Reyes (202401723)
- Lcda. Anita Elizabeth Conforme Cochea (202401724)
- Lcda. Gardenia Inés Guerrero Becerra (202401725)
- Lcdo. César Gustavo Guerrero Vega (202401726)
- Lcda. Sandra Lastenia Huacón Baquerizo (202401727)
- Lcdo. Pedro Lenín Moreno Suárez (202401728)

Sus empleadores son:

- Lcda. Frescia Consuelo Tomalá Montenegro (20240D723)
- Lcda. Margarita Antonia Del Pezo Del Pezo (20240D726)
- Lcdo. Orlando Tomalá Guale (20240D727)
- Lcda. Fátima Emil Martínez Reyes (20240D728)

## **2.6 Recursos**

### **2.6.1 Humanos**

Los Recursos humanos en este trabajo de investigación son los Titulados de Educación General Básica de la UTPL, sus empleadores y la encuestadora.

### **2.6.2 Institucionales**

El trabajo de investigación se lleva a cabo por iniciativa de la Universidad Técnica Particular de Loja con su Programa Nacional de Investigación y las instituciones en donde imparten clases los Titulados asignados para este trabajo de investigación, que se detallan a continuación:

- Escuela “Carlos Espinoza Larrea” - Lcda. Sandra Maribell Castro Reyes
- Unidad Educativa Particular “El Vigía” - Lcdo. César Gustavo Guerrero Vega
- Escuela “José María Chávez Mata” - Lcda. Sandra Lastenia Huacón Baquerizo
- Escuela Fiscal “Presidente Alfaro” - Lcdo. Pedro Lenín Moreno Suárez

### **2.6.3 Materiales**

Como material importante para el presente trabajo de investigación está la encuesta a los Titulados de Educación General Básica de la UTPL y la entrevista a los empleadores

### **2.6.4 Económicos**

Para la realización del trabajo de investigación se ha invertido lo siguiente:

<b>Descripción</b>	<b>Valor (\$)</b>
Movilización	40
Copias	10
Insumos de oficina	15
Servicio de internet	20
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>

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

Para aplicar los instrumentos de la entrevista y la encuesta, se siguieron las directrices de la Universidad Técnica Particular de Loja, por medio del EVA (Entorno Virtual Aprendizaje), de donde se obtuvo la lista de docentes Titulados, objeto de esta investigación, identificados con un código.

Se procedió a ubicar a los Titulados por redes sociales, llamadas telefónicas, averiguación e identificación de calles, etc. Debido a las distancias de los diferentes lugares de trabajo, se aplicó la estrategia de primero ir a las cabeceras cantonales y luego a las parroquias.

Una vez que se localizó a los docentes Titulados, ellos se mostraron muy colaboradores, prestos para ayudar incondicionalmente con la realización de las encuestas; ya que pasaron por la misma experiencia para graduarse. En cambio con los empleadores fue diferente, ya que por sus diversas ocupaciones, se tenía que buscar el momento oportuno para realizar el instrumento indicado. En otro caso y como observación, la Lcda. Fátima Emil Martínez Reyes (20240D728), de la Escuela Fiscal "Presidente Alfaro", ubicada en el Cantón Salinas, se rehusaba a firmar por cuanto la Ficha de Contacto para Titulados y Empleadores, la determinaba como empleadora y no como Directora; por lo que tuve que cambiar específicamente esa parte del documento.

### **CAPITULO III**

## **INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**



Se presentan los cuadros estadísticos que permiten visualizar la población encuestada, esto es a docentes Titulados y sus respectivos empleadores.

### 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

La realización del trabajo de investigación, se desarrolló en diferentes comunidades de la Provincia de Santa Elena:

Titulado	Institución educativa	Dirección
Lcda. Sandra Maribell Castro Reyes	Escuela "Carlos Espinoza Larrea"	Avda. Carlos Espinoza Larrea, entre Calles Brasil 55 y Venezuela, de la cabecera Cantonal de Salinas, Provincia de Santa Elena.
Lcda. Anita Elizabeth Conforme Cochea		Barrio Virgen de Fátima, de la Comuna Ayangue, de la Parroquia Colonche, Cantón y Provincia de Santa Elena.
Lcda. Gardenia Inés Guerrero Becerra		Barrio 6 de Diciembre, Avda. 19 y Calle 15, del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.
Lcdo. César Gustavo Guerrero Vega	Unidad Educativa Particular "El Vigía"	Barrio Centenario, Avda. 10 entre Calle 8 y 9, de la Parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena
Lcda. Sandra Lastenia Huacón Baquerizo,	Escuela "José María Chávez Mata"	Comuna Atravezado-Libertador Bolívar, de la Parroquia Manglaralto, Cantón y Provincia de Santa Elena
Lcdo. Pedro Lenín Moreno Suárez	Escuela Fiscal "Presidente Alfaro"	Avda. Miguel Ángel Montenegro y Calle Pichincha 25, de la cabecera Cantonal de Salinas, Provincia de Santa Elena

##### 3.1.1.2 Edad

Los Titulados encuestados corresponden a las siguientes edades:

- Lcda. Sandra Maribell Castro Reyes (44 años)
- Lcda. Anita Elizabeth Conforme Cochea (41 años)
- Lcda. Gardenia Inés Guerrero Becerra (42 años)
- Lcdo. César Gustavo Guerrero Vega (33 años)
- Lcda. Sandra Lastenia Huacón Baquerizo (45 años)

- Lcdo. Pedro Lenín Moreno Suárez (44 años)

P1

Rango	frecuencia	%
menor de 20	0	0
21 a 30	0	0,0
31 a 40	1	16,7
41 a 50	5	83,3
51 y más	0	0,0
TOTAL	6	100

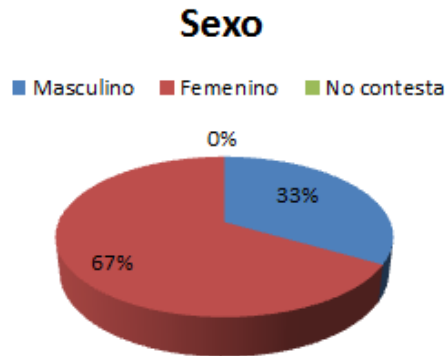
**Fuente:** Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

**Elaborado por:** Gloria Del Cisne Castillo Brito

Según Vaillant D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La deuda pendiente, pág, 33; indica que los docentes en los primeros 0-3 años de trabajo marcan una etapa de fuerte compromiso en la cual resulta clave el apoyo de los directores y supervisores. Entre los 4-7 años se ingresa en la fase en la que los docentes construyen la identidad profesional y desarrollan la eficacia en el aula, además aceptan responsabilidades adicionales, lo que tiende a fortalecer su identidad emergente. Luego, entre los 8 a los 15 años aparece una etapa en la que surgen tensiones crecientes y transiciones con respecto a cargos de responsabilidad y toma de decisiones acerca del futuro de su carrera. Cuando los docentes alcanzan entre 16 y 23 años de vida profesional, se inicia una fase en la que surgen tensiones y problemas tanto en la motivación como en el compromiso. Más adelante cuando se llega a los 24 - 30 años de actividad, surgen mayores desafíos para mantener la motivación. Finalmente con 31 o más años de actividad, la motivación desciende notoriamente debido a la proximidad del retiro y jubilación.

La mayoría de los titulados encuestados tienen una trayectoria de largo profesorado que refleja un compromiso vigente hacia la labor docente, corroborando así que la actividad docente en la educación primaria a medida que pasan los años se va afianzando. Sin embargo cuando se acerca los años finales para la jubilación esta motivación decae.

### 3.1.1.3 Sexo



P4

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	33,33
Femenino	4	66,66
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

**Fuente:** Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

**Elaborado por:** Gloria Del Cisne Castillo Brito

El personal encuestado correspondió mayoritariamente a mujeres que es del 67% y de varones el 33%. Esto indica que la tendencia de maestros de sexo femenino persiste en la actualidad.

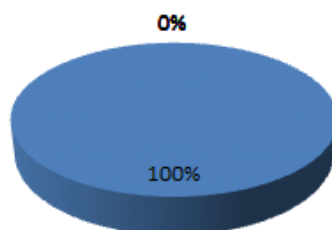
ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización, pág. 14; indica que las mujeres atribuyen al hecho de trabajar, como garantía de su independencia. Ello supone un cambio importante en los roles tradicionales en relación con el trabajo, pero al mismo tiempo conduce a la aparición de un conflicto entre familia y trabajo, al que se vinculan dificultades específicas de inserción laboral en el caso de las mujeres. Este estudio realizado coincide con la realidad ecuatoriana y por ende peninsular, ya que en la actualidad la mujer ha alcanzado una supremacía con respecto a su forma de organizarse, dirigir, enseñar, realizando su trabajo docente con responsabilidad, además de darse el tiempo suficiente para ser madre, hija y esposa, que hacen de la mujer, un ser extraordinariamente maravilloso.

### 3.1.2 Características académicas de los titulados

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

##### Sost. Establecimiento

■ Fiscal ■ Fiscomisional ■ Particular ■ Municipal ■ No contesta



P5.1

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

**Fuente:** Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

**Elaborado por:** Gloria Del Cisne Castillo Brito

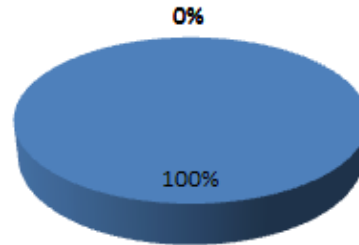
Todos los titulados realizaron sus estudios en establecimientos fiscales, lo que les permite tener un concepto real de la educación fiscal en el Ecuador.

León M. *et al* (2005). Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes del Ecuador, pág. 160; exterioriza que los países deberían tratar de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en materia de educación académica y no académica. La realidad ecuatoriana con respecto a la educación primaria, secundaria y universitaria es gratuita, por ende la mayoría de los niños y jóvenes ecuatorianos se preparan en instituciones fiscales, que por cierto en la actualidad con las nuevas reformas apunta a la calidad educativa.

### 3.1.2.2 Tipo de educación

#### Tipo de Educación

■ Regular ■ A distancia ■ Propios Derechos ■ No contesta



P5.2

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

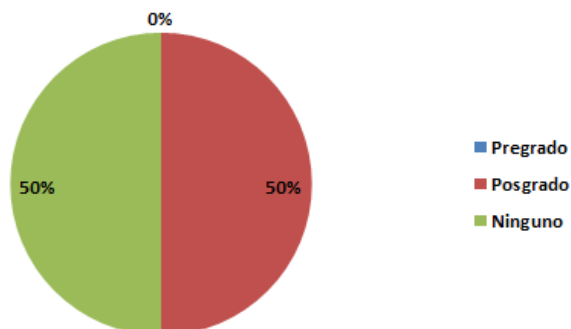
Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

El 100% de los titulados encuestados realizó sus estudios de educación secundaria en modalidad regular, es decir obtuvieron su bachillerato asistiendo regularmente durante seis años en un periodo de un año lectivo para cada curso. Actualmente muchas personas obtienen su título de Bachiller en la modalidad a distancia, con la finalidad de obtener una carrera técnica, en contraste con las personas que consiguen una carrera de tercer nivel, la mayoría de ellas obtiene el bachillerato de forma regular.

### 3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de Licenciatura

Indique el número de títulos universitarios obtenidos.



P6

Indique el número de títulos universitarios  
obtenidos.

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Posgrado	3	50
Ninguno	3	50
TOTAL	6	100

**Fuente:** Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

**Elaborado por:** Gloria Del Cisne Castillo Brito

El 50% de los Titulados encuestados tienen un nivel de posgrado y el otro 50% solo estudios de tercer nivel, vale la pena señalar que el Título de Licenciatura no es tomado en cuenta en esta pregunta.

Cabe recalcar que el 50% de los encuestados ha logrado un nivel de posgrado entre los años 2008 y 2013, lo cual revela la importancia que se le da a los estudios antes mencionados; en función de la competitividad y exigencia del mercado laboral educativo, considerando que para ascensos de categoría estos estudios son más que deseables, necesarios e indispensables.

León M. et al (2005). Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes del Ecuador, pág. 181, en su apartado Modalidad de intervención señala que las universidades ofertan los servicios de formación de postgrado a nivel de diploma, maestría y cursos de especialización. Estas deben demostrar su capacidad para ofrecer los servicios de formación de postgrado en políticas públicas, con especialización en políticas activas de mercado de trabajo y políticas para la juventud. La situación actual refleja que se preocupan por prepararse para un estudio de posgrado, siendo esto muy positivo por el interés de los titulados para alcanzar mejor desempeño de su labor docente.

### **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**

- El 67% de los titulados trabaja en la docencia, ejerciendo la profesión por más de veinte años el 33%, más de diez años el 17% y menos de diez años el 17%.

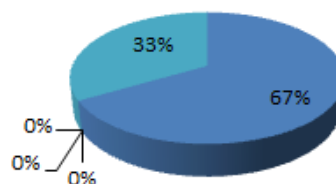
- El 33% no ejerce la docencia, un 17% por razones de enfermedad y el otro 17% está a la espera de realizar concursos para ejercer la docencia.
- El 83% de los titulados realiza otro trabajo que representa un ingreso económico para su hogar, solo un 17% no realiza ninguna clase de trabajo

Avalos B. (Enero, 2009). La Inserción Profesional de los Docentes. Recuperado el 25 de julio de 2013, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado, pág. 48; expresa en este artículo que en Chile, las oportunidades de contrato en el sistema público municipal son muy limitadas, y por tanto, la mayor parte de jóvenes profesores debe insertarse en las escuelas privadas con subvención que tienden también a ofrecer contratos de corta duración y promover la rotación, además de tener que emplearse en dos y hasta tres empleos para completar un salario satisfactorio. Los encuestados manifestaron que efectivamente realizan otras actividades para mejorar sus ingresos, a pesar que realizan como primera actividad la docencia, deben realizar otros tipos de trabajos para alcanzar ingresos que cubran sus necesidades.

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

#### Establecimientos que Trabaja

■ Uno ■ Dos ■ Tres ■ Cuatro o más ■ No contesta



P12

Opción	Frecuencia	%
Uno	4	66,66
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	33,33
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

**Elaborado por:** Gloria Del Cisne Castillo Brito

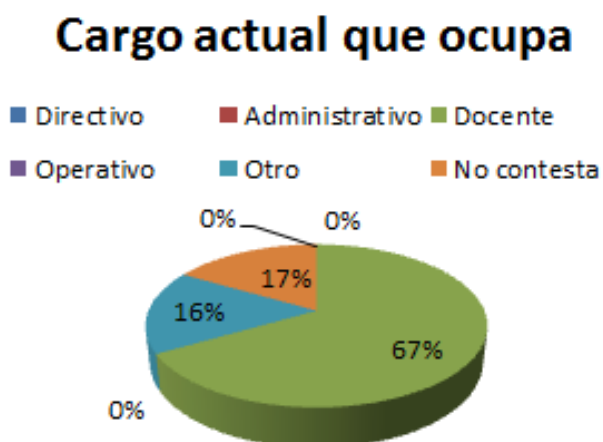
De acuerdo al gráfico podemos establecer que el 67% de los titulados trabaja en un solo establecimiento educativo, lo cual es beneficioso porque el docente se encuentra vinculado con una sola institución y su grado de compromiso es alto. El 33% de los titulados corresponde a los que no están laborando a ninguna institución educativa.

Vaillant D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. Recuperado el 23 de julio de 2013, de Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La deuda pendiente, pág. 48; expresa que los docentes tienen que buscar hasta tres trabajos para tener un salario satisfactorio; cuya realidad se asemeja a un porcentaje minoritario de los titulados encuestados quienes a parte de su trabajo en la docencia poseen otros ingresos por trabajar en otra institución o se dedican a negocios particulares para alcanzar ingresos que satisfagan las necesidades de su entorno familiar.

### 3.1.3.3 Actividad del trabajo actual

Como se aprecia en el gráfico, el 67% de los Titulados en la UTPL, trabaja en puestos relacionados con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en Mención de Educación Básica, el 17% se dedica a realizar otras actividades no relacionadas con los estudios universitarios y el 16% no trabaja en la actualidad; y nadie actualmente está realizando otros cursos relacionados con la educación.

### Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral





P13

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	4	66,66
Operativo	0	0
Otro	1	16,66
No contesta	1	16,66
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

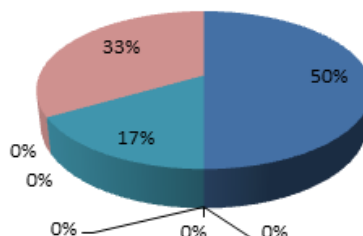
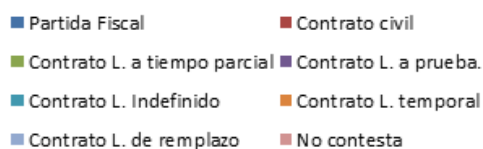
Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

Los Titulados que laboran en establecimientos educativos, realizan actividad docente, que corresponde al 67%.

### Características del trabajo actual

#### Tipo de Contrato Laboral



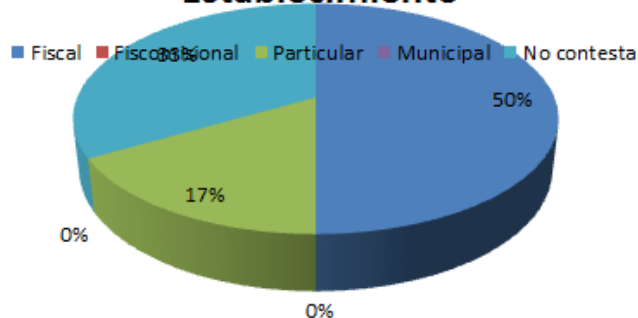
P15.1

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	50
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	16,66
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	33,33
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

## Sostenimiento del Establecimiento



P15.2

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	50
Fiscomisional	0	0
Particular	1	16,66
Municipal	0	0
No contesta	2	33,33
Total	6	100

Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

El 50% de los Titulados trabaja en establecimientos fiscales, su contrato laboral corresponde a Partida Fiscal. En tanto que el 17% tiene contrato laboral indefinido en institución particular.

El estudio de 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, pág. 13; indica que la mayoría de los docentes buscan ejercer el magisterio en la empresa privada, que en la función pública., al contrario de los titulados de la Península de Santa Elena quienes manifestaron que hay más seguridad laboral y mejor remuneración en el sector público o sea el Estado.

### Número de titulados que no trabajan en la profesión docente

De los encuestados, uno solo respondió que no trabaja en la profesión docente, representado en el 16%.

### Número de titulados que no trabajan en la actualidad

Solamente uno de los encuestados respondió que no trabaja en la actualidad por motivo de salud, como se refleja en el 17%.

### Razones por la que no se encuentran laborando en la actualidad

La razón por la que el encuestado no está elaborando en la actualidad, es por motivo de enfermedad.

### 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

Basados en la entrevista a los empleadores en respuesta a la pregunta:

#### ¿La formación superior actual en Educación es útil para el profesional en Educación Básica?

El 100% de los entrevistados respondieron que si es muy importante y de que la formación actual en la Educación es útil porque se profesionalizan en la carrera escogida

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

Regidos a las respuestas de la entrevista a los empleadores a la pregunta:

#### ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de Educación Básica?

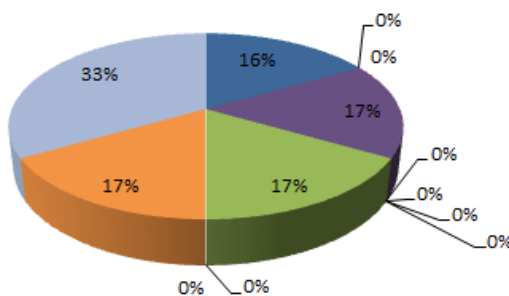
Entre las competencias que mencionaron los empleadores tenemos: Competencias en Pedagogía, Diseño Curricular. Técnicas de Enseñanza, Inclusión Educativa y estar inmerso en el aprendizaje del idioma Inglés.

### 3.3 Valoración docente de la profesión:

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

#### Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesion?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



P18.1

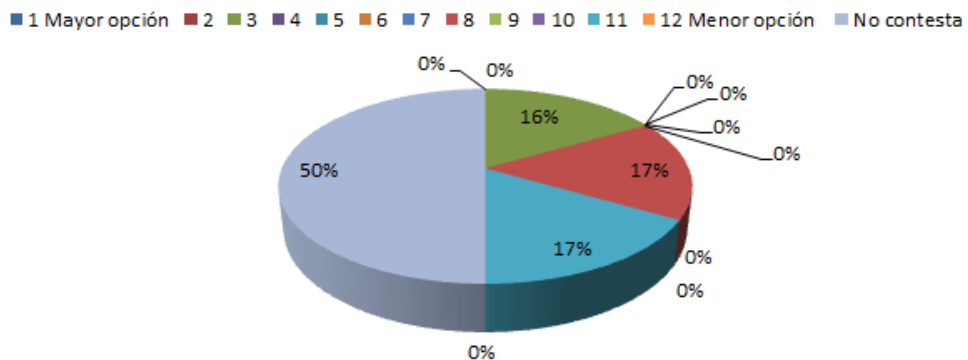
Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	1	16,66
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	1	16,66
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	1	16,66
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	1	16,66
<b>No contesta</b>	2	33,33
<b>Total</b>	6	100

Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

El 33% de los encuestados manifiesta que es una buena opción de trabajo y podría ejercer el cargo, considerando el título obtenido en la UTPL. El 17% indica que es la menor opción de ejercer el cargo, el 17% considera que no tiene muchas posibilidades, 17% considera que tiene posibilidades pero no mayor opción.

### Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



P18.2

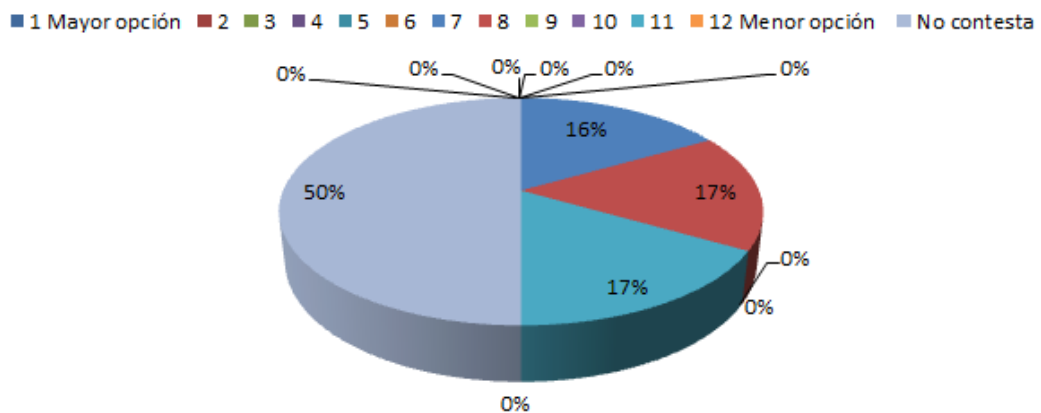
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	16,66
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	16,66
9	0	0
10	0	0
11	1	16,66
12 Menor opción	0	0
No contesta	3	50
Total	6	100

Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

Para la opción de gerente de ONG el 50% no contesta, el 17% considera que no tiene muchas posibilidades, otro 17% manifiesta que tiene algo de posibilidades, y el 16% tiene buenas posibilidades.

### Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



P18.3

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	1	16,66
<b>8</b>	1	16,66
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	1	16,66
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	3	50
<b>Total</b>	6	100

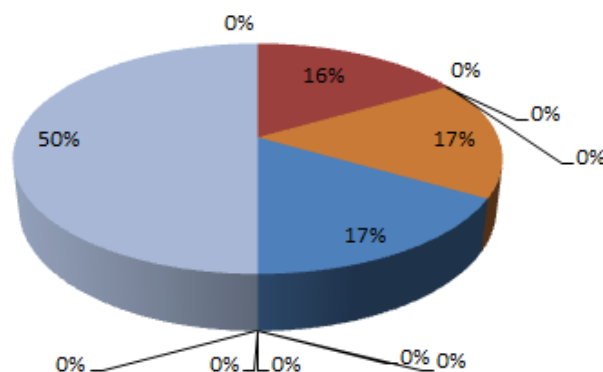
Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

Para el puesto de Consultor Educativo el 50% no contesta, El 17% tiene menor opción, el 17% tiene algo de posibilidades y el 16% considera que tiene medianamente posibilidades para este cargo.

### Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



P18.4

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	1	16,66
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	1	16,66
<b>7</b>	1	16,66
<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>	3	50
<b>Total</b>	6	100

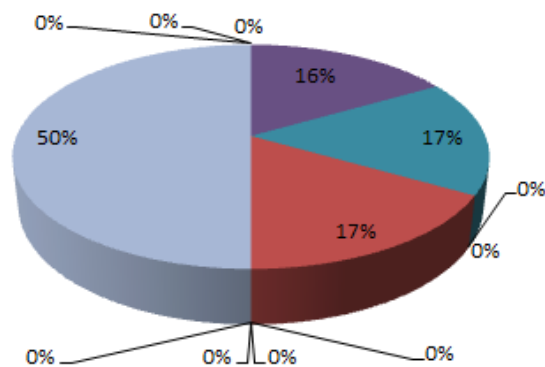
Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

Para el Cargo Burocrático el 50% no contesta , el 17% tiene medianamente posibilidades de ejercer el cargo, y otro 17% tiene medianamente buenas posibilidades y solo un 16% mayores opciones de ejercer un Cargo Burocrático.

### Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



P18.5

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	1	16,66
<b>5</b>	1	16,66
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	1	16,66
<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>	3	50
<b>Total</b>	6	100

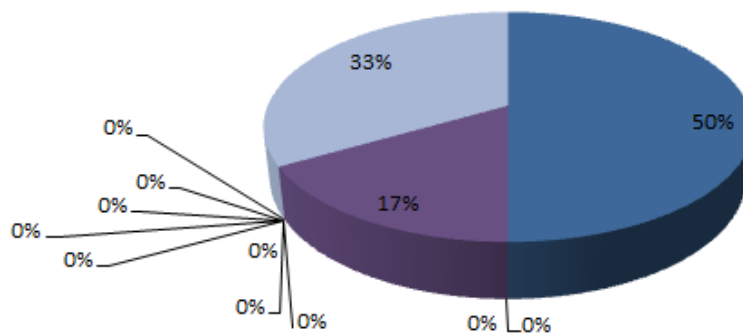
Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

Para el cargo de Investigador Educativo, el 50% no contesta, el 17% considera algo de posibilidades, el otro 17% buenas opciones y el 16% muy buenas opciones.

### Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta





P18.6

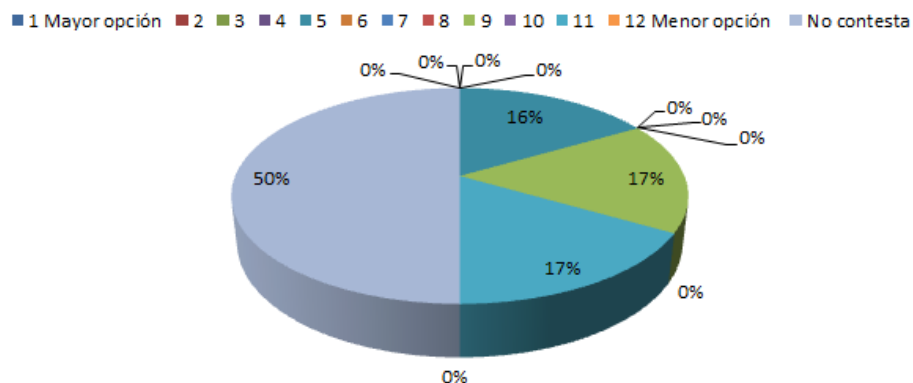
Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	3	50
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	1	16,66
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	2	33,33
<b>Total</b>	6	100

Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

Para el puesto de Docente de Educación Básica, el 50% considera que tiene mayores opciones de ejercer este cargo, un 33% no contesta y el 17% muy buenas posibilidades.

### Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



P18.7

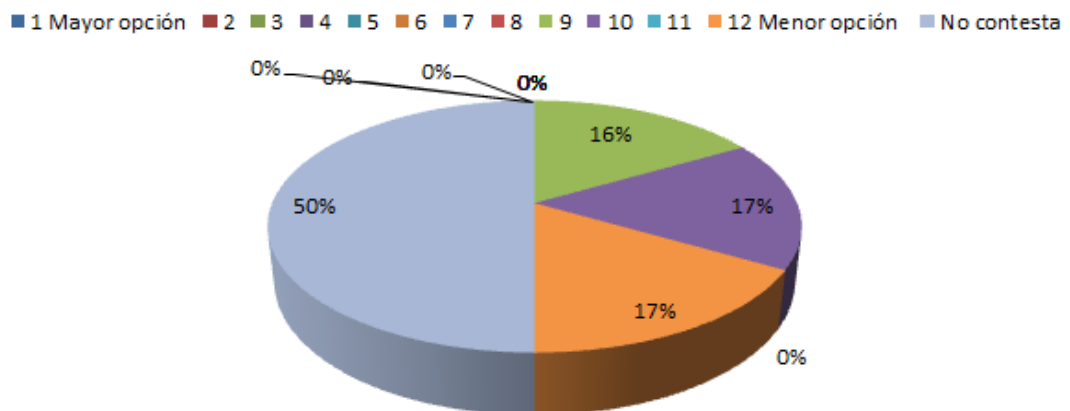
Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	1	16,66
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	1	16,66
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	1	16,66
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	3	50
<b>Total</b>	6	100

Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

Para el puesto de Docente de Bachillerato, el 50% no contesta, el 17% tiene menor opción, el 17% considera que no tiene muchas posibilidades, y el 16% tiene una pequeña posibilidad de ejercer este cargo.

### Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



P18.8

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	1	16,66
<b>10</b>	1	16,66
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	1	16,66
<b>No contesta</b>	3	50
<b>Total</b>	6	100

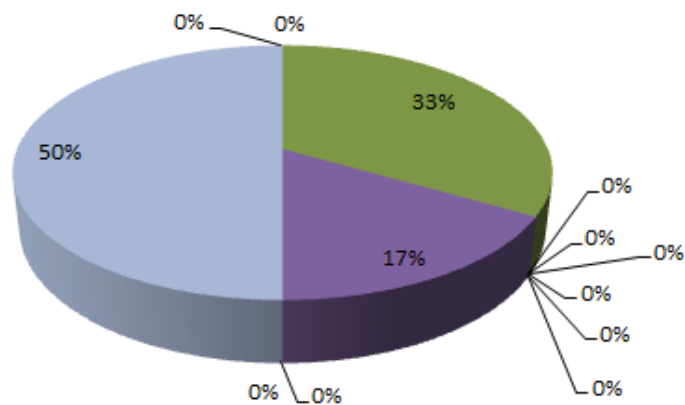
Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

Para el cargo de Docente Universitario el 50% no contesta, el 17% tiene menor opción, el 17% considera que no tiene muchas posibilidades, y el 16% tiene una pequeña posibilidad de ejercer este cargo.

### Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



P18.9

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	33,33
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	16,66
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	3	50
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

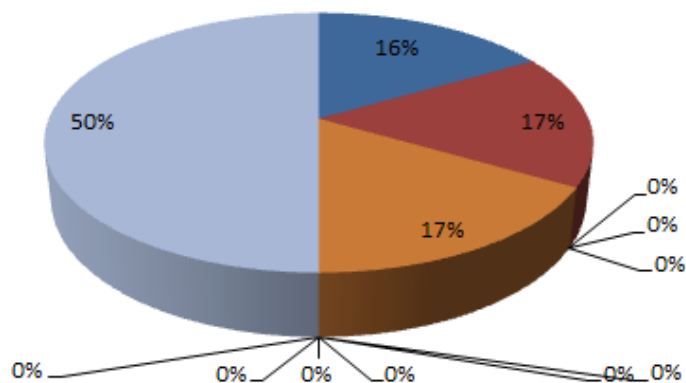
Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

Para la opción de Terapia Psicopedagógica e, 50% no contesta, el 33% tiene muy buenas posibilidades, y el 17% bajas posibilidades.

### Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



P18.10

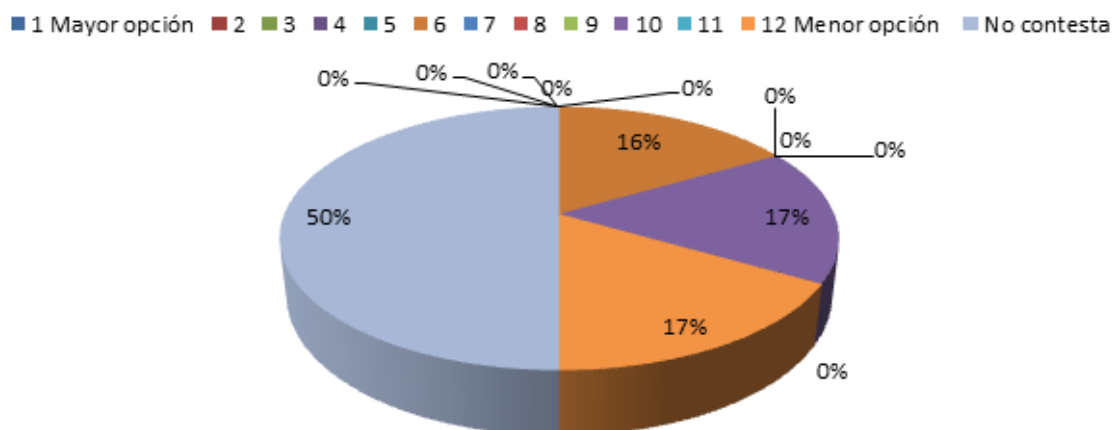
Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	1	16,66
<b>2</b>	1	16,66
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	1	16,66
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	3	50
<b>Total</b>	6	100

Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

Para la opción de Tareas Dirigidas el 50% no contesta, el 17% medianamente posibilidades, el 17% tiene muy buenas posibilidades y el 16% tiene mayores posibilidades.

### Supervisor Zonal del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



P18.11

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	1	16,66
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	1	16,66
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	1	16,66
<b>No contesta</b>	3	50
<b>Total</b>	6	100

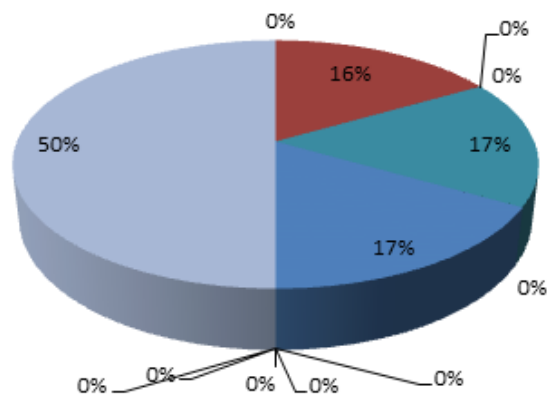
Fuente: Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

Elaborado por: Gloria Del Cisne Castillo Brito

Para el cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, el 50% no contesta, el 17% menor opción, un 17% pocas posibilidades, y un 16% medianamente posibilidades.

### Docente de Inst. Pedag.. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



## P18.12

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	1	16,66
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	1	16,66
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	1	16,66
<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>	3	50
<b>Total</b>	6	100

**Fuente:** Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

**Elaborado por:** Gloria Del Cisne Castillo Brito

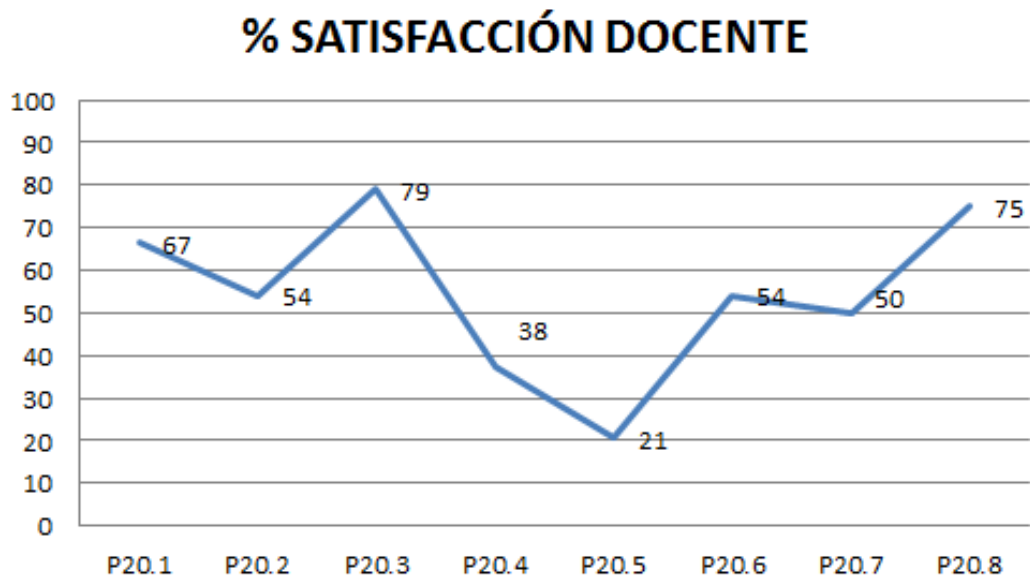
Para el cargo de Docente de Institutos Pedagógicos el 50% no contesta, el 17% medianamente, y el 17%, medianamente buenas, y el 16% muy buenas posibilidades de ejercer el cargo.

Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (LOEI), Capítulo Tercero, del Escalafón Docente, Art. 114, Funciones; expresa que dentro de la carrera docente pública, los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones: a. Docentes; b. Docentes mentores; c. Vicerrectores y Subdirectores; d. Inspectores y subinspectores; e. Asesores educativos; f. Auditores educativos; y, g. Rectores y directores.

Para optar por la función de docentes mentores, inspectores, subinspectores o subdirector se requiere estar al menos en la categoría E. Para ser asesores educativos, auditores educativos, vicerrector, rector o directores, se requiere estar al menos en la categoría D escalafonaria. El acceso a las funciones descritas, definidas por el reglamento a la Ley, será por concurso público de méritos y oposición.

Dentro del marco de todas las opciones sin duda alguna y con pleno conocimiento de los requerimientos para ejercer algunos cargos lo mismos que fueron indagados a los titulados, ellos ven como opciones reales y de mayores probabilidades, el ejercicio de la docencia en instituciones educativas. Además se requiere muchos requisitos para llegar a ocupar cargos como rector o los arriba mencionados.

### 3.4 Satisfacción docente



% SATISFACCIÓN DOCENTE		
# Pregunta	Pro.	%
P20.1	3	67
P20.2	2	54
P20.3	3	79
P20.4	2	38
P20.5	1	21
P20.6	2	54
P20.7	2	50
P20.8	3	75

**Fuente:** Investigación mediante encuestas a titulados UTPL

**Elaborado por:** Gloria Del Cisne Castillo Brito

En lo referente a la satisfacción docente, se considera una escala de 1 al 4, siendo 4 muy satisfecho y 1 nada satisfecho.

#### 3.4.1 Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación

La satisfacción en cuanto a los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, los encuestados respondieron medianamente satisfactorio en un porcentaje del 67%.



Según el estudio realizado por 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, pág. 12 y 13; manifiesta que la mayoría de los titulados expresa una valoración negativa de la universidad y, en general, de todos los estudios superiores. Se considera que la formación es un factor que apenas interviene en la inserción laboral, o que de hacerlo resulta negativo el juicio de la formación universitaria como excesivamente generalista y teórica.

La realidad reflejada en el estudio realizado por Aneca, no corresponde a la realidad de los encuestados titulados en la Península de Santa Elena, por el contrario ellos manifiestan que se encuentran muy satisfechos con la pertinencia de la enseñanza universitaria para el ejercicio de la labor docente.

#### **3.4.2 Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente**

En cuanto al progreso social gracias al ejercicio de la docencia los encuestados respondieron en un 54% poco satisfecho.

#### **3.4.3 Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente**

Con respecto al prestigio obtenido en el entorno laboral los encuestados contestaron medianamente satisfecho con un 79%.

#### **3.4.4 Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral**

En cuanto a la posibilidad de ascensos laborales en la institución, los encuestados respondieron estar poco satisfecho, en un 38%.

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, pág. 7; los titulados manifiestan deseo de una distinción automática y con los procesos fallidos o demorados de logro de autonomía personal, aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales: inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios. Parece adoptarse una estrategia de mínimo esfuerzo: dado que ser universitario no garantiza a prioriza una inserción laboral ideal, el esfuerzo invertido en la carrera será el mínimo. En la realidad de la docencia peninsular es semejante ya que en ocasiones una vida universitaria estudiantil sacrificada en base al estudio no garantiza un ascenso laboral o el tener empleo.

### **3.4.5 Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo**

Sobre el salario docente acorde con las funciones realizadas respondieron estar nada satisfecho en un 21%.

Avalos B. (Enero, 2009). La Inserción Profesional de los Docentes. Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado, pág. 48, expresa que los profesores noveles estudiados en Chile que fueron preparados como especialistas para la educación media tuvieron dificultades para encontrar trabajo en un solo establecimiento y debieron emplearse en dos y hasta tres para completar un salario satisfactorio. En esta situación, la capacidad docente adquirida durante la formación inicial se va debilitando, se afirma de forma repetida que se gana sustancialmente más dinero con ocupaciones no mediadas por la formación universitaria, que no requieren un nivel educativo siquiera mediano. Comparado con la situación del titulado en la Península de Santa Elena, sí existe el docente que requiere adquirir más de un empleo para cubrir sus necesidades económicas.

### **3.4.6 Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta**

Sobre la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula respondieron estar poco satisfecho en un 54%.

### **3.4.7 Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta**

En cuanto a la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, respondieron estar poco satisfecho en un 50%.

## **Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores**

### **Necesidades de educación continua de los titulados**

En respuesta a la pregunta

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

Las respuestas de los empleadores fueron desde considerar mejores sueldos para incentivarlos hacia una mejora continua, su actitud para lograr confianza y obtener mejor comunicación, trabajo en equipo para lograr buenos resultados, capacitación en

nuevas técnicas de aprendizaje y actualización en el ámbito educativo y mejoramiento continuo

### **Requerimientos de educación continua plantean empleadores**

Frente a la cuestión:

**¿Qué metodología debe utilizar el docente de la Educación Básica frente al modelo de enseñanza?**, los empleadores respondieron

Elementos participativos, trabajo en grupo, trabajo autónomo, exposiciones, resolución de problemas y de manera y de manera general utilización de las Técnica de Información y Comunicación (TIC's).

### **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**

Las tareas evaluadas por los empleadores son las mismas que las evaluadas por los Titulados.

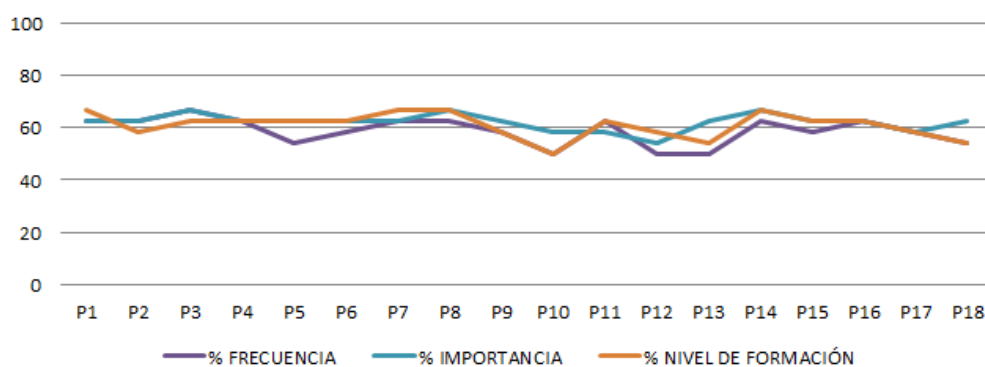
#### **3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado**

##### **Tareas**

- Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizado a la realidad de los educandos
- Preparar técnicas y estrategias de enseñanzas diversas para el desarrollo de las competencias en los estudiantes.
- Planificar actividades de aula
- Ejecutar actividades de aula, novedosas y creativas
- Organizar espacios de aula
- Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos), diversos para la enseñanza de la asignatura
- Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje
- Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada
- Aplicar las didácticas específicas de la asignatura
- Aplicar la psicología de la educación en el aula
- Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos
- Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos

- Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia
- Revisar las tareas estudiantiles
- Realizar actividades de refuerzo de apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten
- Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes
- Atender a las necesidades individuales de los estudiantes
- Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la Comunicación (TIC's) en el aula

### I. ASPECTOS METODOLÓGICO - DIDÁCTICOS



En las tareas enumeradas a continuación de acuerdo al cuestionario del inventario de tareas del trabajo docente, tenemos que Tareas 1, 3, 4, 7, 8, 14, 16, los encuestados, realizan las tareas con bastante frecuencia, bastante importancia y poseen bastante nivel de formación para realizar la tarea.

En la realización de las Tareas 5, 6, 15, los docentes valoraron con poca frecuencia la tarea, con bastante importancia y bastante nivel de formación.

Las Tareas 9, 13, 18, los encuestados ejecutan las tareas con poca frecuencia, la consideran con bastante importancia y consideran que poseen poco nivel de formación para realizar las tareas referidas.

Para la Tarea 2, la valoración fue bastante frecuencia, bastante importancia y poco nivel de formación para realizar la tarea.

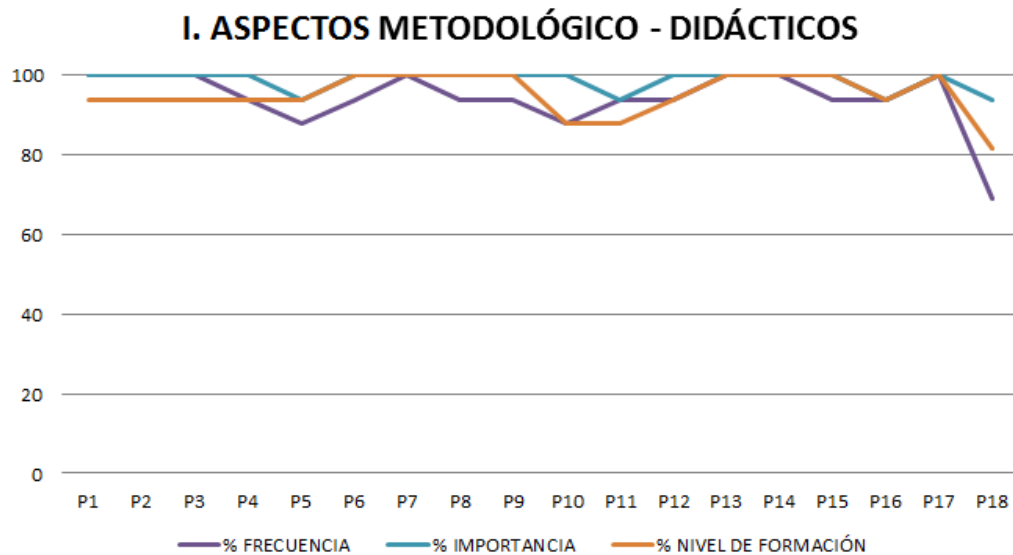
Para la tarea 11, los encuestados consideraron, una valoración de bastante frecuencia, poca importancia y bastante nivel de formación para realizar la tarea.

Caso especial son las Tareas 10, 12, 17, que tuvieron una valoración, por parte de los encuestados, bastante preocupante ya que manifestaron, que realizan esta tarea con

poco frecuencia, la prioridad que le dan a estas tareas son de poca importancia, y consideran que poseen poco nivel de formación, para realizar estas tareas.

## Encuestas a Empleadores

### Aspectos Metodológicos Didácticos



## Tareas

La valoración de los empleadores en las tareas enumeradas a continuación, de acuerdo al cuestionario del inventario de tareas del trabajo docente, en las Tareas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 respondieron que los Docentes las realizan con mucha o alta frecuencia, mucha o alta importancia y poseen mucho o alto nivel de formación.

En la realización de la Tarea 18, los empleadores valoraron con bastante frecuencia la tarea, con mucha importancia y bastante nivel de formación.

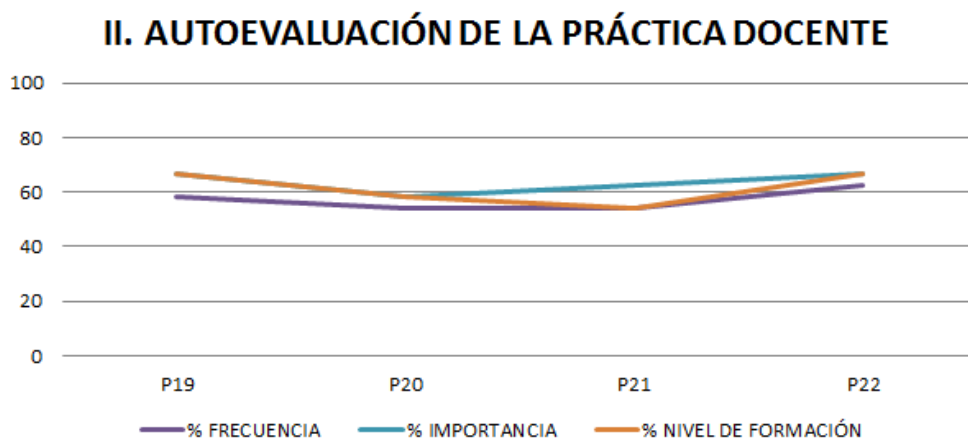
Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (LOEI), Capítulo Tercero, de los Derechos y Obligaciones, Art. 7, literal o; manifiesta que las y los estudiantes tienen derecho de contar con propuestas educacionales flexibles y alternativas que permitan la inclusión y permanencia de aquellas personas que requieran atención prioritaria, de manera particular personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas. De la misma manera la LOEI, Capítulo Cuarto de los Derechos y Obligaciones de las y los Docentes, Art. 11, literal h, sobre las obligaciones de los docentes; indica que atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones.

Se ratifica en la respuesta de los encuestados que es importante contar con la aplicación de la ley; por lo que se necesita una herramienta fundamental para capacitarse en la aplicación de la psicología educativa en el aula, con el fin de implementarla en niños con problemas de aprendizaje y/o discapacitados, ya que todos tenemos diferentes tipos de inteligencia, por lo cual debemos ser tratados con respeto, dignidad y justicia.

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

#### Tareas

- Realizar autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia
- Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos
- Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales
- Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa



Las Tareas correspondientes a estos aspectos fueron valoradas por los encuestados como se describe a continuación.

La Tarea 19, la valoraron con poca frecuencia, bastante importancia y con bastante nivel de formación, para cumplir la tarea.

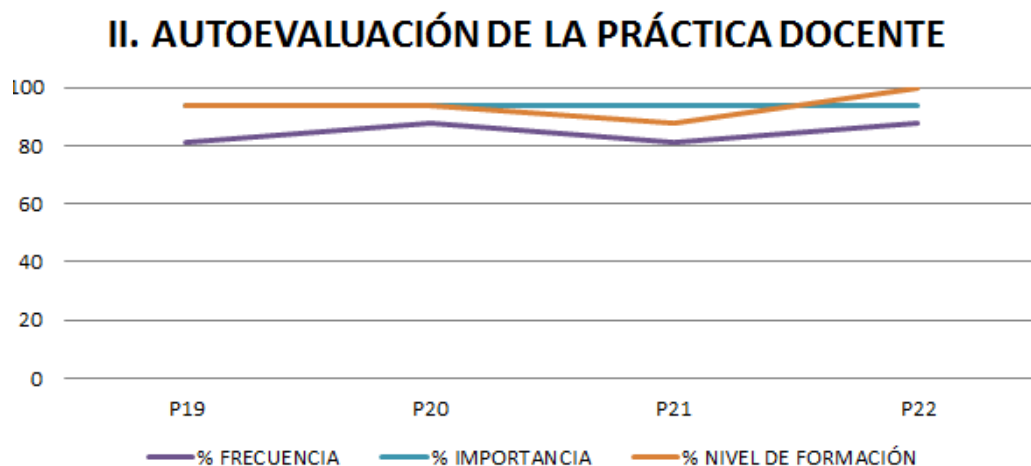
La Tarea 20, fue valorada como de poca frecuencia, poca importancia y poco nivel de formación.

La Tarea 21 resulto con la valoración de poca frecuencia, bastante importancia y poco nivel de formación.

La Tarea 22 fue valorada con bastante frecuencia, bastante importancia y bastante nivel de formación.

## Encuestas a Empleadores

### Aspecto De Autoevaluación de la Práctica Docente.



### Tareas

Las Tareas correspondientes a estos aspectos fueron valoradas por los Directivos a los Docentes como se describe a continuación.

La Tarea 19, la valoraron con bastante frecuencia, mucha o alta importancia y con mucho o alto nivel de formación, para cumplir la tarea.

La Tarea 20, 22 fue valorada como de mucha o alta frecuencia, mucha o alta importancia y mucho o alto nivel de formación.

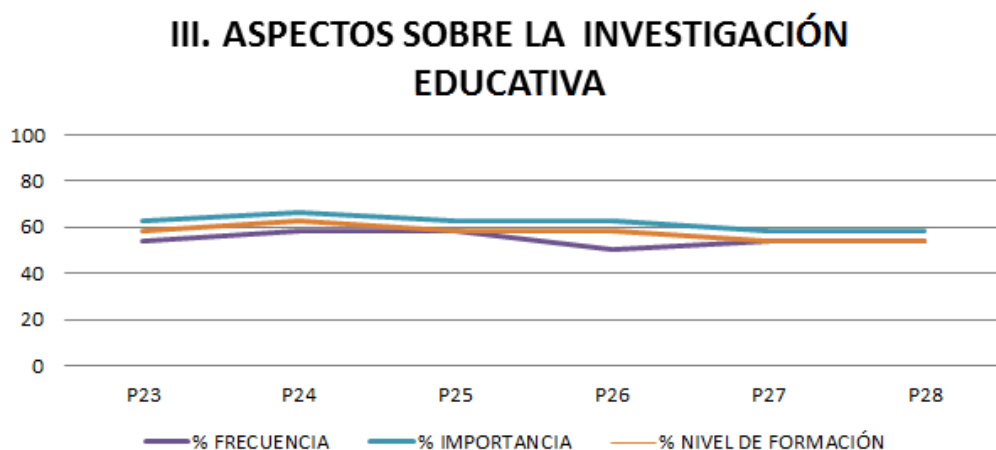
La Tarea 21 resulto con la valoración de bastante frecuencia, mucha o alta importancia y mucho y alto nivel de formación.

Alvarez Z. et al (2010). Itinerarios de la buena enseñanza a partir de los relatos biográficos docentes. Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado, pág. 96; indica que los profesores eligen un camino de búsqueda intelectual tras un ideal, en pos de una pasión de vida, que movilizan y ponen a andar. Constantemente enfrentan decisiones acerca de si quedarse al resguardo de lo ya logrado o seguir adelante y enfrentarse a nuevos desafíos. Sin duda, los docentes de nuestro estudio eligen este último camino y, cuando alcanzan su meta, se aprestan a buscar una nueva. Cabe resaltar que los titulados encuestados se autoevalúan de una manera objetiva, lo que permite reconocer falencias y buscar las mejores opciones y oportunidades para mejorarlas de manera que la calidad educativa se incremente.

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

#### Tareas

- Conducir investigaciones relacionadas a su labor
- Participar en proyectos de investigación e innovación educativa
- Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejoras
- Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos, educativos adaptados a los contextos analizados
- Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos
- Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención



Para la Tarea 23, 25, 26 la valoración fue de poca frecuencia bastante importancia y poco nivel de formación.

Para la Tarea 24 la valoración fue de poca frecuencia, bastante importancia y bastante nivel de formación.

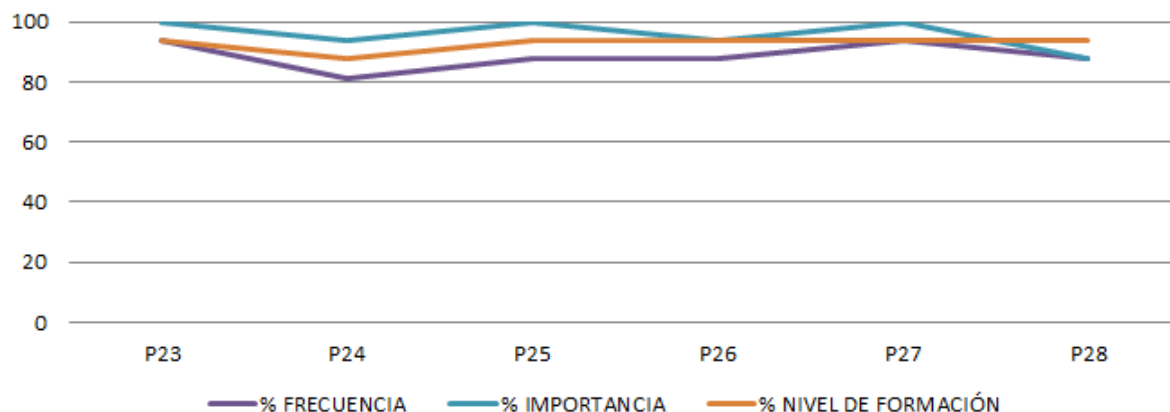
Para la Tarea 27, 28 se valoraron con poca frecuencia, poca importancia y poco nivel de formación para el cumplimiento de las tareas.

#### Encuestas a Empleadores

#### Aspectos Sobre la Investigación Educativa.



### III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



#### Tareas

Para la Tarea 23, 25, 26, 27, 28 la valoración fue de mucha o alta frecuencia mucha o alta importancia y mucho o alto nivel de formación.

Para la Tarea 24 la valoración fue de bastante frecuencia, importancia y mucho o alto nivel de formación.

Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (LOEI), Capítulo Segundo de la Autoridad Educativa Nacional. Art. 22.- Competencias de la Autoridad Educativa Nacional, literal f; señala que entre sus atribuciones y deberes, está el desarrollar y estimular la investigación científica, pedagógica, tecnológica y de conocimientos ancestrales, en coordinación con otros organismos del Estado. Como indica la encuesta a los titulados el aspecto de la investigación es bajo, porque es difícil llevar a la práctica, el mandato que expresa la ley, ya que no se dispone de mayor presupuesto para el desarrollo de la investigación.

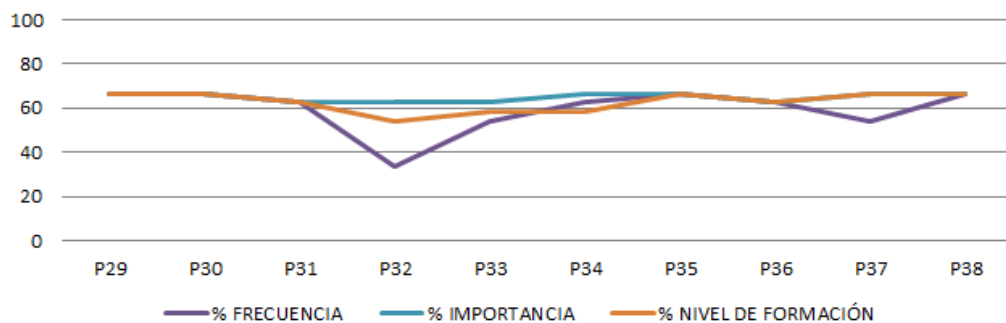
#### 3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

##### Tareas

- Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular
- Participar en Juntas de Profesores
- Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones
- Ejercer funciones administrativas

- Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe
- Estudiar la realidad local y nacional
- Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo
- Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales
- Elaborar reglamentos internos de las comisiones
- Conocer y aplicar el Código de Convivencia

#### IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS



En las tareas 29, 30, 31, 35, 36 y 38 los docentes las valoraron con bastante frecuencia, bastante importancia y bastante nivel de formación.

En la tarea 32 la valoración fue de ninguna frecuencia, bastante importancia y poco nivel de formación para cumplir la misma.

Para la tarea 33, la valoración fue de poca frecuencia, bastante importancia, poco nivel de formación.

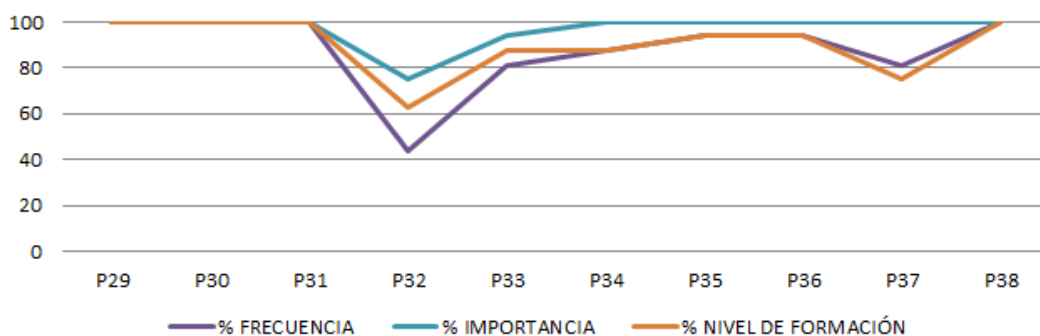
Para la tarea 34, la valoración fue de bastante frecuencia, bastante importancia y poco nivel de formación.

Para la tarea 37, la valoración fue de poca frecuencia, bastante importancia y bastante nivel de formación.

#### Encuestas a Empleadores

#### Participación en actividades académicas Normativas y Administrativas.

#### IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS



#### Tareas

En las tareas 29, 30, 31, 34, 35, 36 y 38 los Directivos las valoraron con mucha o alta frecuencia, mucha o alta importancia y mucho o alto nivel de formación.

En la tarea 32 la valoración fue de poca frecuencia, bastante importancia y bastante nivel de formación para cumplir la misma.

Para la tarea 33, la valoración fue de bastante frecuencia, mucha o alta importancia, y mucho o alto nivel de formación.

Para la tarea 37, la valoración fue de bastante frecuencia, mucha o poca importancia y bastante nivel de formación.

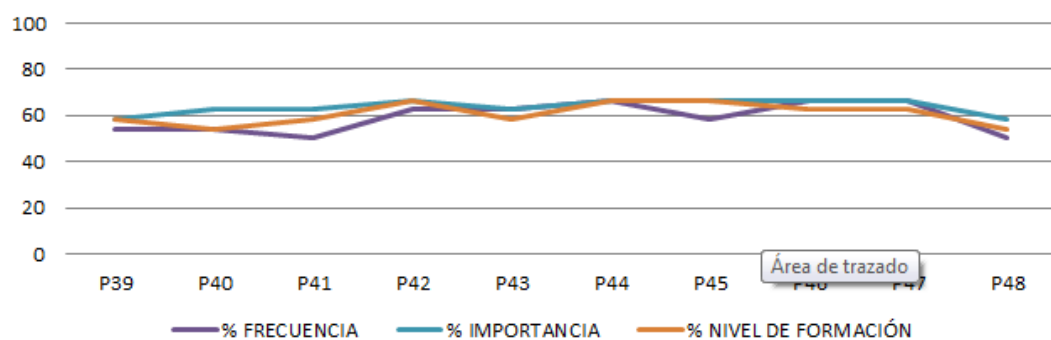
#### 3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

##### Tareas

- Promover acciones de relación con la comunidad
- Colaborar en programas de desarrollo comunitario
- Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes
- Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución
- Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos
- Conocer el entorno social de los estudiantes
- Organizar eventos de integración dentro de la institución

- Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)
- Atender a los representantes legales de los estudiantes
- Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar

## V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD



En las Tareas 39, 48, la valoración es de poca Frecuencia poca importancia y poco nivel de formación.

En las Tareas 40, 41, poca frecuencia, bastante importancia, y poco nivel de formación

Tareas 42, 44, 46, 47 la valoración fue bastante frecuencia bastante importancia y bastante nivel de formación.

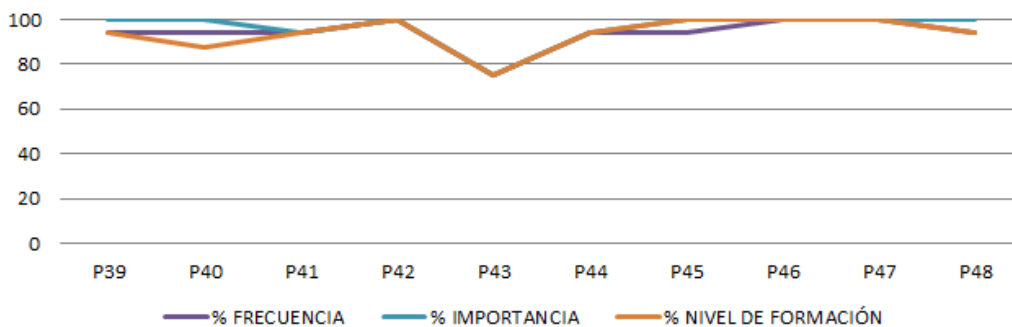
En la Tarea 43, la valoración de los encuestados fue bastante frecuencia, bastante importancia y poco nivel de formación

Para la Tarea 45, la valoración fue de poca frecuencia, bastante importancia y bastante nivel de formación.

### Encuestas a Empleadores

### Interacción profesor - padres de familia y comunidad

## V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD



### Tareas

En las Tareas 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, la valoración es de mucha o alta frecuencia mucha o alta importancia y mucho o alto nivel de formación.

En la Tarea 43, la valoración de los encuestados fue bastante frecuencia, bastante importancia y bastante nivel de formación

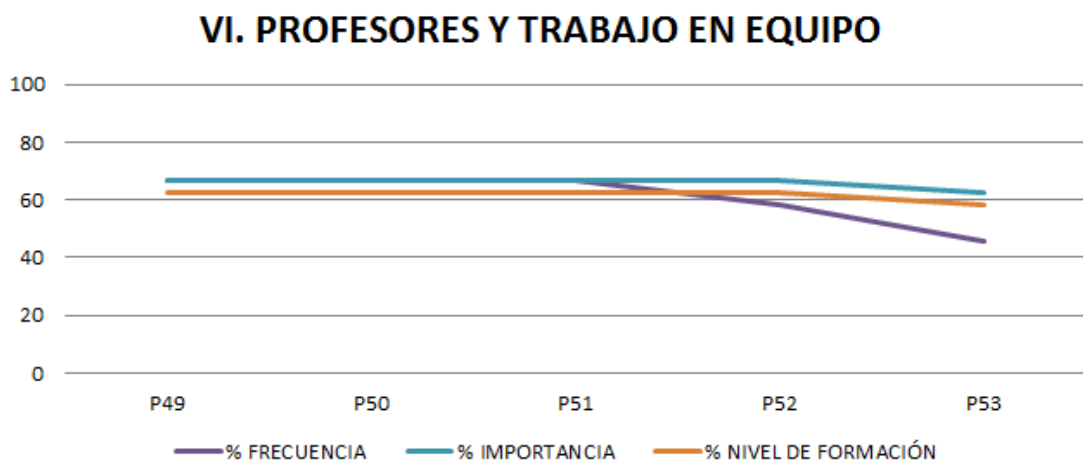
Ministerio de Educación (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura, págs. 5 y 11; expresa que para que el sistema educativo sea de calidad, debemos tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (rendimientos estudiantiles en áreas académicas como matemáticas y lengua, usualmente medidos mediante pruebas de opción múltiple), sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática. Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

Los titulados que participaron en el objeto de investigación en la Península de Santa Elena, efectivamente manifiestan la importancia de la relación, entre los estudiantes, padres de familia, profesor y la comunidad en proyectos que promuevan el buen vivir, lo que es ordenado por la Constitución, lo cual es corroborado en el trabajo del Ministerio de Educación año 2012.

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

#### Tareas

- Realizar reuniones de planificación con otros docentes
- Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)
- Participar en sesiones de trabajo
- Trabajar en proyectos curriculares en equipo
- Participar en Círculos de Estudio



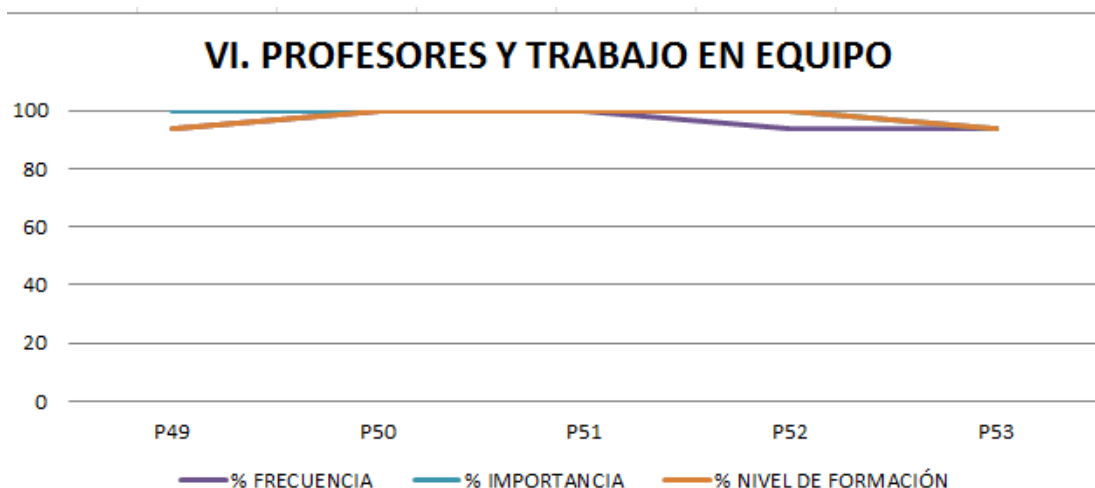
La valoración en las Tareas 49, 50, 51, fueron de bastante frecuencia bastante importancia y bastante nivel de formación

En la Tarea 52, la valoración fue de poca frecuencia bastante importancia y bastante nivel de formación

Para la tarea 53, fue poca frecuencia bastante importancia y poco nivel de formación

#### Encuestas a Empleadores

#### Profesor y trabajo en equipo



### Tareas

La valoración en las Tareas 49, 50, 51, 52, 53, fueron de mucha o alta frecuencia mucha o alta importancia y mucho o alto nivel de formación.

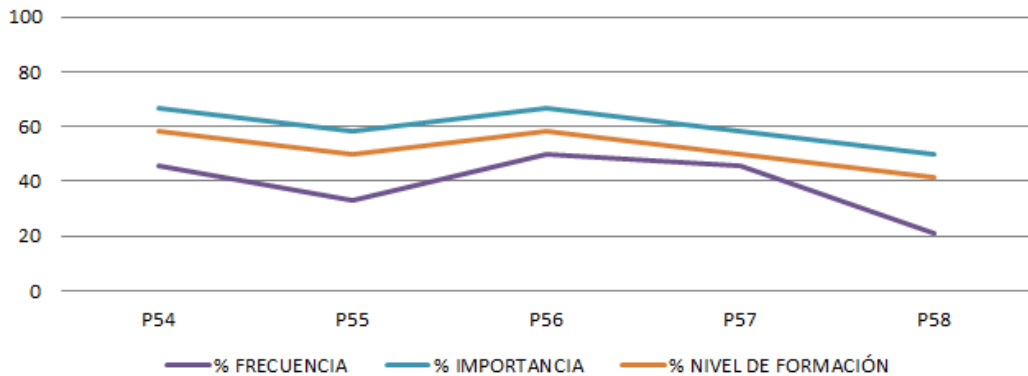
Secanella J. (2010), Nuevas competencias estudiantiles para la empleabilidad; indica que falta formar a los estudiantes en esta serie de nuevas competencias profesionales entre las que se encuentran la capacidad de trabajo en equipo, las habilidades de liderazgo, el espíritu innovador, la capacidad creativa, el nivel de inteligencia emocional, las competencias de comunicación. A pesar de que existe relación entre colegas docentes todavía falta compenetración para trabajar en equipo.

### 3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

#### Tareas

- Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación
- Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares
- Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's)
- Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares
- Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua

## VII. FORMACIÓN



La valoración para las tareas 54, fue de poca frecuencia, bastante importancia y poco nivel de formación

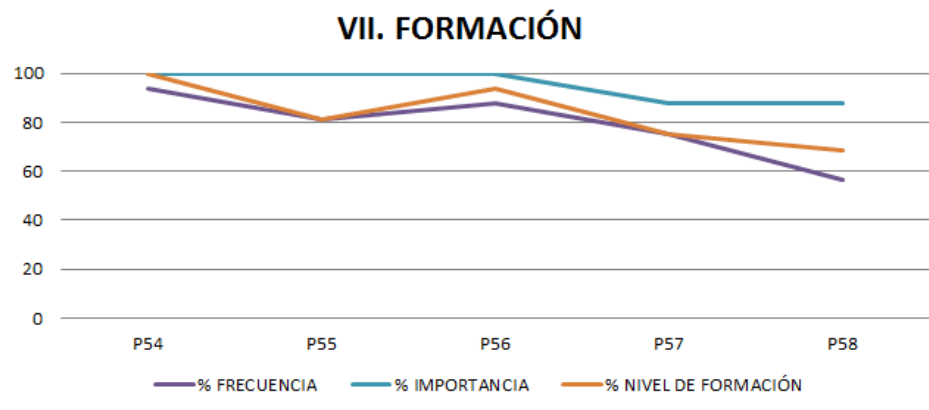
Para las tarea 55, y 58, tuvo la valoración de ninguna frecuencia, poca importancia y poco nivel de formación

En la tarea 56, tuvo poca frecuencia, bastante importancia y poco nivel de formación

En la tarea 57, tuvo poca frecuencia, poca importancia y poco nivel de formación

### Encuestas a Empleadores

#### Formación



#### Tareas

La valoración para las tareas 54, 56, fue de mucha o alta frecuencia, mucha o alta importancia y mucho o alto nivel de formación



Para las tareas 55, y 57, tuvo la valoración de bastante frecuencia, bastante importancia y bastante nivel de formación

Para la tarea 58, tuvo la valoración de poca frecuencia, mucha o alta importancia, y bastante nivel de formación.

Según lo manifestado por 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, pág. 77; con respecto a la escasa relación con el conocimiento, expresa que una vez que el titulado se encuentra fuera de la universidad, de donde se formó; la relación con el conocimiento se modifica, ya que si en el período universitario solamente se buscaba aprobar, los aprendizajes que se emprendían; fuera de la universidad el aprendizaje es a conciencia, o sea para aprender.

De la misma manera los titulados encuestados manifiestan su deseo de aprender y obtener mayor conocimiento, pero se encuentran con obstáculos como la falta de oferta de buenos cursos de aprendizaje, y los de calidad son muy costosos.

Por otra parte en la pág. 62 con respecto a las **carencias en enseñanza de idiomas**, principalmente el inglés. Esta insuficiencia idiomática es percibida como una de las mayores carencias de

los titulados españoles frente a los europeos, de los que se dice que hablan fácilmente idiomas, coincide con la realidad peninsular ya que este idioma es una de las falencias más relevantes.

Cebrián M. (2011). Las TIC en la enseñanza universitaria: Estudio, análisis y tendencias. Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado, pág. 6; opina que sin duda las TIC pueden ayudar a alcanzar mejores cotas de calidad y excelencia educativa, siendo en algunos casos imprescindibles su uso; si bien, no es suficiente solo con su presencia pues requiere también de que los demás elementos del proceso de enseñanza y aprendizaje sean de calidad. Los encuestados manifestaron la falta de conocimiento de en la aplicación de las TIC's, obviamente debemos recordar que las TIC's son herramientas que nos permiten transmitir de mejor manera los conocimientos, podemos concluir que las TIC's, no es el fin sino el medio para llegar a tener una educación de calidad.

Avalos B. (Enero, 2009). La Inserción Profesional de los Docentes. Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado, pág. 55; en su apartado **Políticas sistémicas**, indica que lo primero es incluir claramente en las formulaciones de

políticas para docentes el *reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio*, ni parte de la anterior ni un prolegómeno de lo que seguirá en la carrera docente. Parte del problema en muchas situaciones es que se presume que el nuevo maestro es experto y si no lo es la culpa es suya o tal vez de su formación inicial. Y se concluye que frente a esto “ya no hay nada que hacer más que dejar que se las arregle como pueda”. En la Península de Santa Elena, los titulados encuestados manifestaron su interés en seguir con capacitación continua para el desarrollo de su trabajo en la docencia.

Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (LOEI), Capítulo Cuarto, de los Derechos y Obligaciones de las y los Docentes; Art. 10.- Derechos, literal a. Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos: Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. Tal como la Ley expresa, los titulados en pleno conocimiento de sus derechos manifiestan la necesidad imperiosa e impostergable de capacitación continua y actualización de conocimientos en las áreas que competen al desarrollo de su nivel de formación para la eficiente labor docente.

**CAPITULO IV**  
**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

## **PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

**Tema:** Mejorar el nivel de formación de los docentes, mediante la realización de cursos de capacitación para la aplicación de la psicología educativa en el aula.

### **4.1 Justificación**

La Universidad Técnica Particular de Loja, basada en las disposiciones de la Ley de Educación Superior en lo relacionado al Programa de Seguimiento a Graduados, ha establecido el Programa Nacional de Investigación, destinado a conocer la situación de inserción laboral y desempeño de sus Titulados. En la provincia de Santa Elena, los resultados de la investigación a docentes Titulados y sus empleadores, han revelado la problemática dentro del Inventario de Tareas Docente, en el aspecto de Formación, para el desempeño laboral, lo que se ve reflejado en el apartado de conclusiones y recomendaciones.

Las principales problemáticas que pudimos determinar mediante este trabajo de investigación, se encuentra una insatisfacción en la situación laboral como consecuencias de bajos sueldos, pocas oportunidades de ascenso laboral, la falta de calidad y asistencia a cursos de formación y actualización para docentes, como también la baja asistencia a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) y una problemática muy marcada el no asistir a cursos de aprendizaje de segunda lengua.

El presente trabajo de investigación, pretende dar una Propuesta de Intervención frente a las problemáticas arriba determinadas.

### **4.2 Objetivos**

#### **4.2.1 Objetivo general:**

- Mejorar el nivel de formación de los docentes, mediante la realización de cursos de capacitación para la aplicación de la psicología educativa en el aula.

#### **4.2.2 Objetivos específicos:**

- Planificar el proyecto en base a la metodología del marco lógico, mediante el análisis de involucrados, de los objetivos y la identificación de alternativas o estrategias de solución al problema.

- Determinar el plan de acción en donde se evidencie el resumen narrativo, el indicador verificable objetivamente, los medios o fuente de verificación y los supuestos.
- Determinar los resultados esperados a través de la ejecución de la propuesta.

#### 4.3 Metodología: matriz del marco lógico

Para definir la propuesta de intervención se utilizó la matriz del marco lógico, lo que nos permitirá determinar la situación problemática y las principales alternativas de solución, así como generar un plan de acción.

##### 4.3.1 Análisis de involucrados

Los involucrados directos son los Titulados de la UTPL de los años 2007 al 2012, más concretamente el grupo de Titulados de la Península de Santa Elena, objeto de esta investigación asignados para esta tesis. Indirectamente también se considera como involucrados a los empleadores.

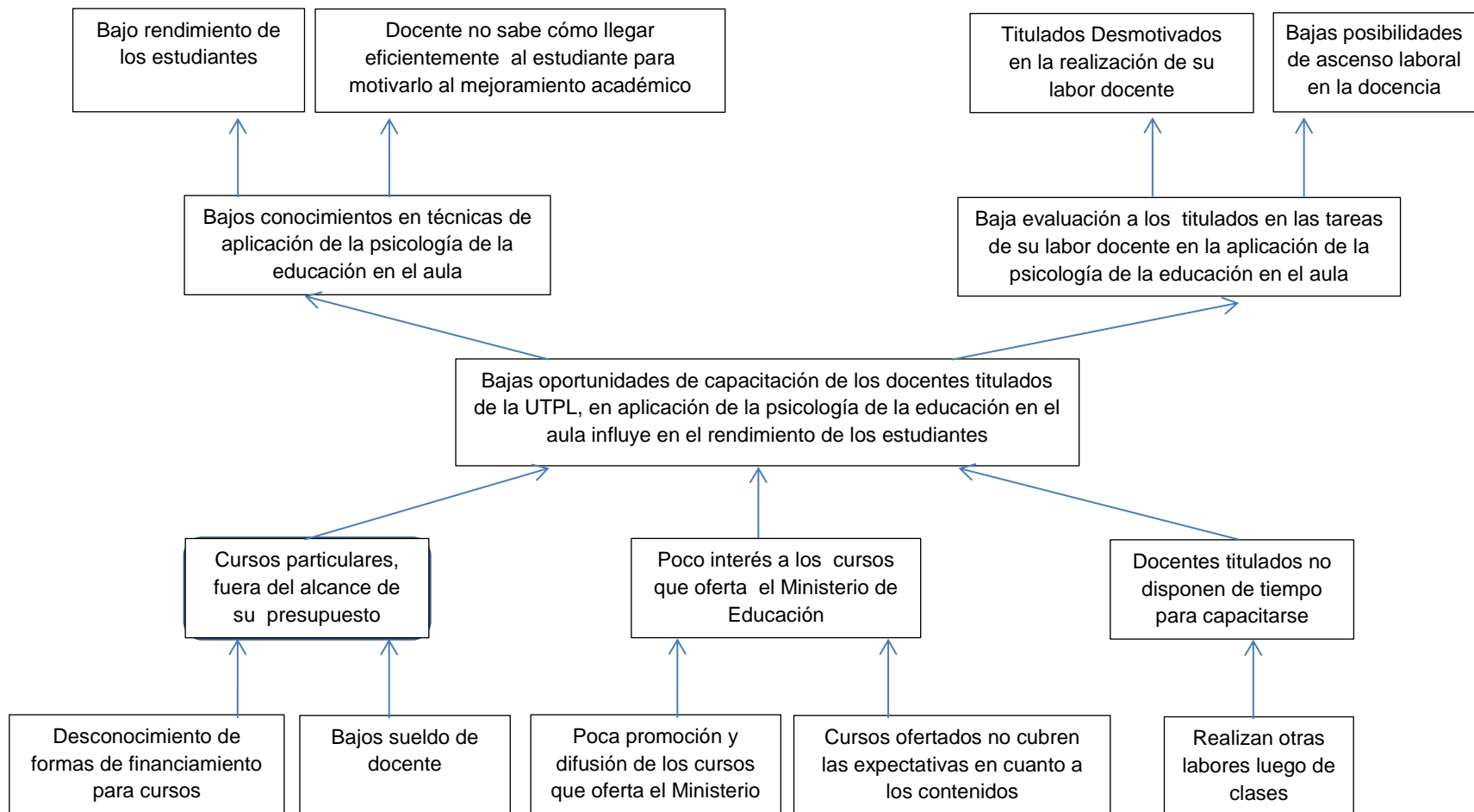
<b>Grupos</b>	<b>Intereses</b>	<b>Problemas Percibidos</b>	<b>Recursos y Mandatos</b>	<b>Conflictos Potenciales</b>
Directos: <b>Titulados</b>	Mejores opciones de ascenso laboral, salario y formación	No se observan problemas entre los grupos involucrados, porque hay un interés mutuo en llevar adelante el proyecto para los beneficiados	La capacitación continua por parte del Ministerio de Educación, para tener personal docente calificado, en base al Art. 10 del Capítulo Cuarto y, Art. 68 del Capítulo Noveno de la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador	Disponibilidad de tiempo de los Titulados y empleadores
Indirectos: <b>Empleadores</b>	Mejorar el nivel de educación en su institución			

##### 4.3.2 Análisis de problema

El problema central es la insatisfacción de los Titulados, entre las causas principales que se determinan de acuerdo a las encuestas y entrevistas se mencionan las bajas

oportunidades de capacitación, los bajos sueldos, las pocas opciones de ascenso laboral, que a su vez son causadas porque los docentes piensan que los cursos que se ofertan no son de su interés y hay otros que son demasiado costosos y no tienen formas de financiamiento. Las bajas opciones de ascenso laboral provoca la desmotivación en su labor docente y el sub-empleo, al dedicarse a otras actividades productivas fuera del horario laboral. Otro efecto es el estancamiento de categorización en la aspiración docente para acceder al ascenso laboral. Los bajos niveles de formación tienen como efecto la baja evaluación a los titulados en su labor.

## Árbol de problemas

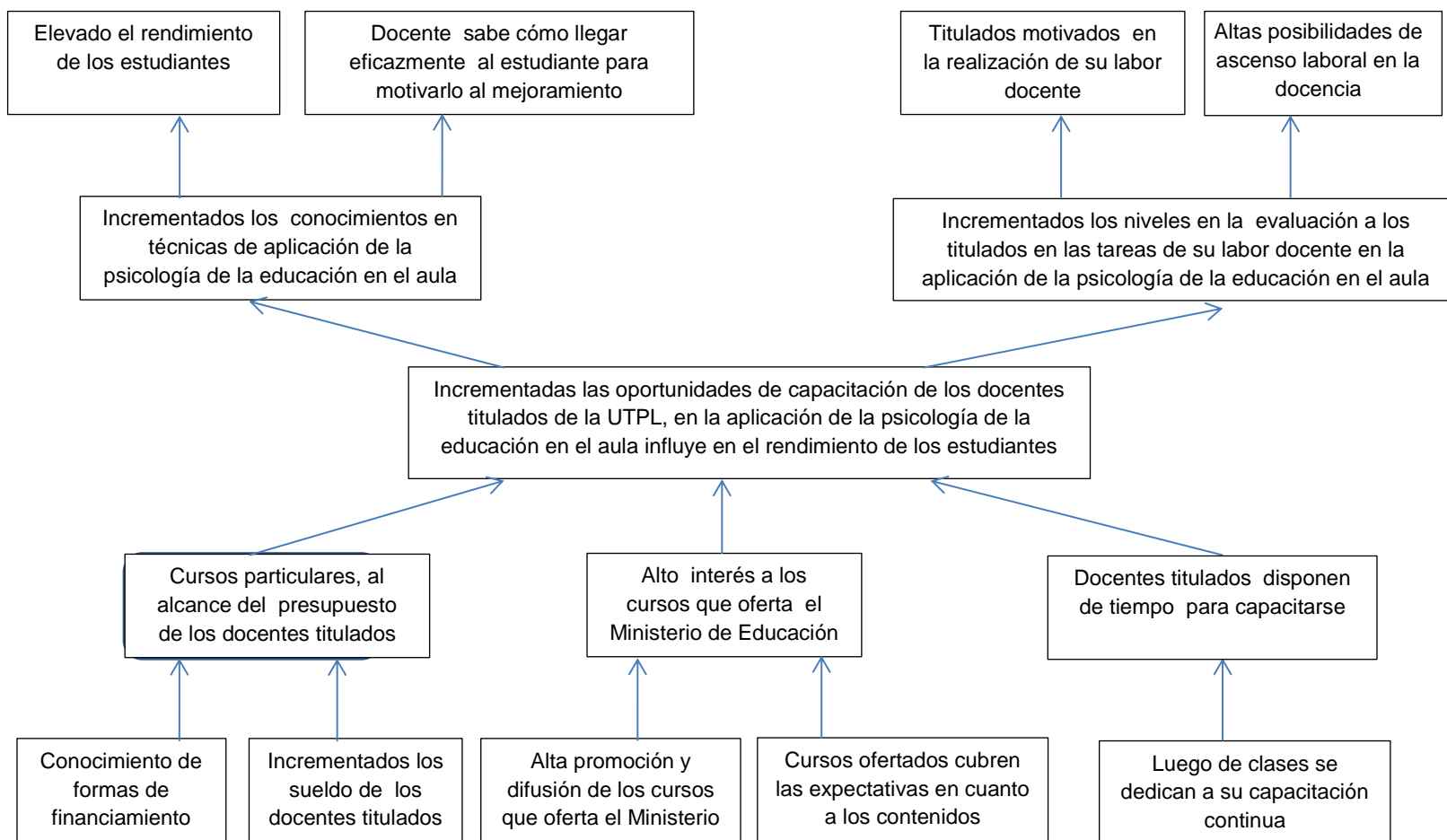


### **4.3.3 Análisis de objetivos**

Transformada la situación en estados positivos, vemos incrementados los niveles de satisfacción docente en formación y las posibilidades de ascenso laboral, lo cual mejora el rendimiento de los estudiantes; por medio de haber incrementado los ingresos, los titulados están plenamente dedicados a la docencia, porque al haber incrementado sus salarios ya no se preocupan en buscar ingresos por otros medios. Al haber incrementado sus oportunidades de ascenso laboral, su dedicación y motivación en su labor docente, es más gratificante. La asistencia a cursos de actualización para formación continua, mejora el aprovechamiento y rendimiento de los estudiantes.



## Árbol de objetivos



#### 4.3.4 Análisis de estrategias

Identificados los problemas y analizados los objetivos, se procede al análisis cualitativo de las estrategias, calificando los criterios como medio, alto y bajo

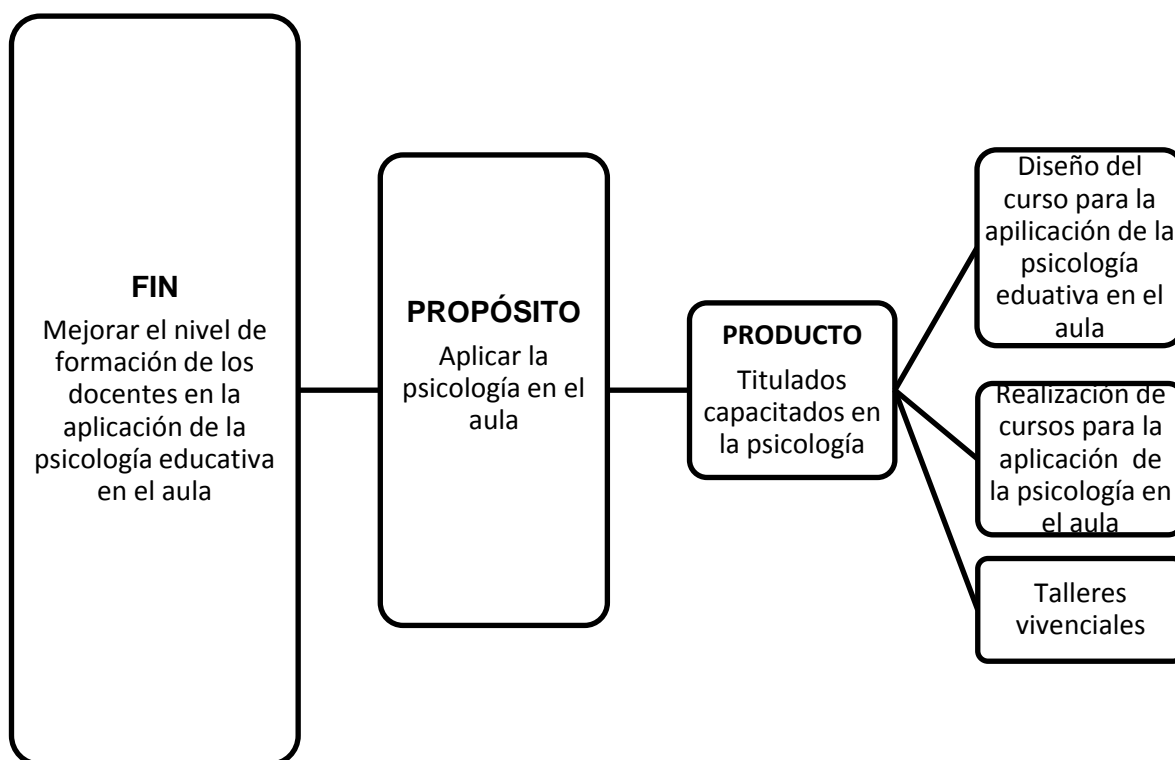
<b>Análisis de estrategias</b>			
<b>Criterios</b>	<b>Alternativa 1: Incrementados los recursos económicos</b>	<b>Alternativa 2: Incrementadas posibilidades de ascenso laboral</b>	<b>Alternativa 3: Incrementados niveles de formación</b>
Recursos disponibles	bajo	medio/bajo	medio/alto
Probabilidad de alcanzar los objetivos	bajo	medio/bajo	alto
Factibilidad política	medio/bajo	medio/alto	medio/alto
Duración del proyecto	alto	medio/bajo	bajo
Sostenibilidad del proyecto, impacto duradero y sostenible	medio	medio	bajo
Duplicación o complementación con otros proyectos	medio	bajo	medio
Viabilidad institucional	bajo	bajo	medio

De acuerdo al análisis cualitativo la alternativa 3 es la mejor estrategia para elevar los niveles de satisfacción en los docentes, incrementando los niveles de formación de los Titulados.

#### 4.4 PLAN DE ACCIÓN

Para la realización del plan de acción se ha basado el proyecto en la siguiente estructura analítica, que se enfoca en un objetivo general que será el de incrementar los niveles de satisfacción del titulado a través del objetivo específico que es mejorar el nivel de formación de los docentes, esperando con esto dos resultados concretos: Motivar a los titulados la superación continua con la finalidad de incentivarlos a capacitarse en cursos que mejorarán el desarrollo de sus competencias en su labor docente y el otro resultado que se espera es que los titulados estén formados competentemente para realizar su labor docente.

## Estructura analítica del proyecto



#### 4.4.1 Matriz del Marco Lógico

Resumen Narrativo	Indicador Verificable Objetivamente (IVO)	Medios o Fuentes de Verificación	Supuestos
<b>Fin:</b> <b>Objetivo General:</b> Mejorar el nivel de formación de los docentes, mediante la realización de cursos de capacitación para la aplicación de la psicología educativa en el aula	Al menos el 67% de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, mejoran su satisfacción en cuanto a expectativas laboral y de formación	Encuestas realizadas a titulados	La Universidad Técnica Particular de Loja, apoya la intervención con su Programa Seguimiento a Graduados
<b>Propósito</b> <b>Objetivo Específico:</b> Capacitar a docentes en la aplicación de la psicología educativa en el aula	Al menos el 67% de los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, asiste a capacitaciones de formación en un lapso de seis meses	Registro de asistencia a las capacitaciones	Docentes titulados ya no se dedican a otras actividades económicas, luego de sus labores docentes
<b>Componentes - Resultados:</b> 1. Titulados motivados a la superación laboral y capacitación continua  2. Titulados formados continuamente, mejora rendimiento de los estudiantes	Al menos el 67% de los titulados asistieron a la capacitación de motivación  Al menos el 67% de los titulados aprueban el curso de psicología educativa	Lista de asistencia  Informes de los capacitadores del curso Reporte de calificaciones de estudiantes y libreta de calificaciones	Titulados motivados para tener capacitación continua, aplicables en el aula con sus estudiantes
<b>Actividades Principales</b>  1.1 Contactar e incentivar a Titulados para asistir a cursos  1.2 Realizar un seminario para motivar al Titulado en su labor docente  1.3 Realizar un taller vivencial con alumnos, padres y Titulados sobre el tema rol del maestro y padres en el sistema educativo  2.1 Socializar con Titulados, empleadores y Funcionarios las capacitaciones. conformar una comisión técnica	<b>Recursos humanos, materiales y económicos:</b> 1.1.1 Director del Departamento de Seguimiento a Graduados de la Universidad Técnica Particular de Loja 1.1.2 Invitaciones 1.1.3 Materiales de oficina con un valor de \$15  1.2.1 Profesional motivador 1.2.2 Auditorio, infocus, Certificados de Asistencia, materiales para participantes 1.2.3 Viáticos \$100, materiales para participantes \$ 25 Alquiler de infocus \$20  1.3.1 Egresada Gloria Castillo Brito 1.3.2 Papelotes, marcadores, goma, tijeras, cinta, cartulina, pizarra 1.3.3 movilización \$20, materiales \$30  2.1.1 Egresada Gloria Castillo Brito, Titulados, Directores de Instituciones 2.1.2 Local, agenda, materiales de oficina 2.1.3 materiales de oficina	Factura  Factura, listas de asistencia, Certificados  Listas de asistencia, Firma de Acta de Acuerdos y Compromisos  Registro de Asistencia Comisión Técnica	Departamento de Seguimiento a Graduados comprometido a contactar a los Titulados  La Universidad Técnica Particular de Loja, facilita las instalaciones del Auditorio de sus Centros de Apoyo. Los Titulados agenda y se dan tiempo para capacitarse  Los Centros de Educación media, proporcionan las facilidades físicas para la realización de los talleres  Titulados, empleadores y funcionarios acuerdan fechas para la realización de capacitaciones

<p>2.2 Crear comisión técnica</p> <p>2.3 Diseñar cursos pedagógicos aplicables a la psicología en el aula para cuatro módulos</p> <p>2.4 Conseguir del Ministerio de Educación aval del curso</p> <p>2.5 Realizar cursos de aplicación de la psicología educativa en cuatro módulos</p> <p>2.6 Realizar cuatro talleres con estudiantes padres y titulados con el tema de aplicación de la psicología educativa en el aula</p> <p><b>2.7 Seguimiento y evaluación</b></p>	<p>\$5</p> <p>2.2.1 titulados, empleadores</p> <p>2.3.1 Comisión Técnica, pedagogos expertos en Psicología educativa 2.3.2 local, materiales de oficina 2.3.3 viaticos\$100, infocus\$20 , internet\$10, materiales de oficina\$5 impresiones y anillados \$20</p> <p>2.4.1 Comisión técnica 2.4.2 Oficios y diseño curricular y contenidos del curso 2.4.3 útiles de oficina \$5 Impresiones y anillados \$20 movilización\$5</p> <p>2.5.1 Docentes pedagogos expertos en psicología educativa 2.5.2 local, infocus, material para participantes, refrigerios 2.5.3 viáticos \$500 Refrigerios \$100</p> <p>2.6.1 Egresada Gloria Castillo Brito 2.6.2 Papelotes, marcadores, goma, tijeras, cinta, cartulina, pizarra 2.6.3 movilización \$20, materiales \$30</p> <p>2.7.1 Egresada Gloria Castillo Brito 2.7.2 materiales de oficina 2.7.3 movilización \$20, materiales \$30</p>	<p>Conformación de comisión técnica</p> <p>Diseño curricular y contenidos del curso, Facturas</p> <p>Certificados con el aval del ministerio de educación</p> <p>Lista de titulados que aprobaron el curso, Informe de docentes pedagogos capacitadores del curso</p> <p>Listas de asistencia, Firma de Acta de Acuerdos y Compromisos</p> <p>Documentos de verificación</p>	<p>Comisión técnica aprueba el seguimiento y evaluación de egresada gloria casillo en la comisión pedagógica</p> <p>Ministerio de educación apoya la iniciativa de la realización del curso</p> <p>Empleadores facilitan locales de centros educativos para la realización del curso</p> <p>Los Centros de Educación media, proporcionan las facilidades físicas para la realización de los talleres</p>
---	---	--	--

#### 4.5 Resultados esperados

Lo que se espera es incrementar los niveles de satisfacción de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, mediante el incremento del nivel de formación de los docentes, a través de la creación de cursos de motivación y actualización en la aplicación de psicología educativa en el aula para influir de manera positiva en el rendimiento de los estudiantes.

Resultados	Actividades	Estrategias	Presupuesto		Cronograma	
			Cantidad	Total (\$ 3765)	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Titulados motivados a la superación laboral y capacitación continua	Contactar e incentivar a Titulados para asistir a cursos	Realización de seminario de motivación para titulados	1	15	03/ene/2014	15/ene/2014
	Realizar un seminario para motivar al Titulado en su labor docente		1	145	16/ene/2014	17/ene/2014
	Realizar un taller vivencial con alumnos, padres y Titulados sobre el tema rol del maestro y padres en el sistema educativo		1	50	24/ene/2014	24/ene/2014
Titulados formados continuamente, mejora rendimiento de los estudiantes	Socializar con titulados, empleadores y funcionarios las capacitaciones, conformar una comisión técnica	Capacitación mediante la realización de cursos de psicología educativa en cuatro módulos	1	5	31/ene/2014	31/ene/2014
	Crear comisión técnica		-	-	31/ene/2014	01/feb/2014
	Diseñar cursos pedagógicos 15 aplicables a la psicología en el aula para cuatro módulos		1	620	03/feb/2014	21/feb/2014
	Conseguir del Ministerio de Educación aval del curso		1	30	24/feb/2014	03/mar/2014
	Realizar cursos de aplicación de la psicología educativa en cuatro módulos		4	2400	Módulos: 10/mar/2014 07/abr/2014 12/may/2014 09/jun/2014	28/mar/2014 25/abr/2014 30/may/2014 27/jun/2014
	Realizar cuatro talleres con estudiantes padres y titulados con el tema de aplicación de la psicología educativa en el aula		4	200	Talleres: 29/mar/2014 26/abr/2014 31/may/2014 28/jun/2014	29/mar/2014 26/abr/2014 31/may/2014 28/jun/2014
	Seguimiento y evaluación		-	300	31/ene/2014	28/jun/2014

#### 4.6 Referencias bibliográficas

- Camacho H. et al (2001). El enfoque del marco lógico: 10 casos prácticos. [en línea]. Madrid. Disponible en: <http://www.dic.unitru.edu.pe/index.php?option> [consulta 2013, 27 de julio].
- Centro de Educación y Comunicación Popular (2006). Memoria tercer taller: Marco lógico, evaluación, seguimiento y medición de impacto desde la concepción de la educación popular con perspectiva de género. [en línea]. Texas. Disponible en: <http://www.dic.unitru.edu.pe/index.php?option> [consulta 2013, 27 de julio].
- FOMIN. Fondo Multilateral de inversiones (2008). Guía práctica para la elaboración de matriz de marco lógico. [en línea]. Madrid. Disponible en: [http://www.energiayambienteandina.net/...de...DE.../guia\\_marco\\_logico.aspx](http://www.energiayambienteandina.net/...de...DE.../guia_marco_logico.aspx) [consulta 2013, 27 de julio].
- González Palencia R., Centro de Educación y Comunicación (2006). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. [en línea]. Nicaragua. Disponible en: <http://www.books.google.com.ec/books?id> [consulta 2013, 30 de julio].
- Ministerio de Sanidad y Política Social (2004). Manual de Formulación de Proyectos Sociales con Marco Lógico. [en línea]. Madrid. Disponible en: <http://www.sisman.utm.edu.ec/.../FORMULACION%20DE%20PROYECTOS%> [consulta 2013, 27 de julio].
- Ortigón E. Pacheco J. F. y Prieto A (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. [en línea]. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.books.google.com.ec/books?isbn> [consulta 2013, 30 de julio].
- Registro Oficial del Ecuador N° 417, (2011) Ley Orgánica de Educación Intercultural
- Romero Keith J., Molina Leza, Morales C. (1997). El enfoque del marco lógico: Una herramienta de fortalecimiento institucional. [en línea]. México. Disponible en: <http://www.books.google.com.ec/books?id> [consulta 2013, 30 de julio].

## CONCLUSIONES

Basados en los objetivos de estudio y en los cuestionarios de satisfacción de la labor docente e inventario de tareas, podemos hacer las siguientes conclusiones

- Los titulados encuestados que participaron en este estudio se sienten muy insatisfechos con el salario que perciben por su labor docente.
- Los titulados que trabajan en las diferentes instituciones educativas no ven muchas opciones de ascensos laborales
- Los docentes titulados precisaron que no tienen oportunidades de capacitación continua y cursos de actualización
- Los titulados tienen falencias en la aplicación de la psicología educativa en el aula
- Los titulados carecen de aprendizaje de una segunda lengua
- Los titulados tienen falencias en la aplicación de las TIC`s



## RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones determinadas en este trabajo de investigación, podemos hacer las siguientes recomendaciones:

- Crear incentivos económicos en base a logros y metas alcanzados, para mejorar los ingresos de los docentes, esto permitiría incrementos en los ingresos económicos, para que el aumento de ingresos no solo sea producto de subir en escalafón del magisterio sino también en base a cumplir objetivos y metas alcanzadas.
- Analizar las principales causas de por qué ven con escepticismo las oportunidades de ascenso laboral
- Creación de comisión técnicas conformada por docentes, empleadores y funcionarios con la finalidad de evaluar y ejecutar proyectos de capacitación para la formación continua, en coordinación con el Ministerio de Educación
- Realizar cursos de formación enfocados en la aplicación de la Psicología educativa en el aula, con fines de mejorar la captación de conocimiento y rendimiento académico en los estudiantes.
- Establecer mecanismos para garantizar la posibilidad de realizar estudios de una segunda lengua, específicamente idioma inglés.
- Viabilizar sistemas de aprendizaje para obtener conocimiento en la aplicación de Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's).

## BIBLIOGRAFÍA

Alonso L. E., Fernández Rodríguez C. J. y Nyssen (2009). El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida [en línea]. Madrid: Icono. Disponible en: [http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf52](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf52) [consulta 2013, 25 de julio]

Aneca Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización [en línea]. Madrid: Icono. Disponible en: [http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/.../publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/.../publi_procesosil.pdf) [consulta 2013, 31 de julio]

Avalos B. (2009). La Inserción Profesional de los Docentes. Revista de curriculum y formación del profesorado [en línea]. CIAE Chile, Vol 13 No.1 de 11/01/2009. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf> [consulta 2013, 25 de julio]

Carreras Barnés J y Perrenoud P. (2008). El debate sobre las competencias en la enseñanza universitaria [en línea]. Barcelona: Octaedro. Disponible en: [http://www.lacuestionuniversitaria.upm.es/web/articulo.php?id\\_articulo=82](http://www.lacuestionuniversitaria.upm.es/web/articulo.php?id_articulo=82) [consulta 2013, 27 de julio].

García C. M. (2006), Taller Internacional “Políticas de inserción a la docencia” [en línea]. Bogotá: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano 23/11/2006. Disponible en: <http://www.ub.edu/.../Políticas%20de%20inserción%20a%20la%20docencia%2>. [consulta 2013, 25 de julio].

León M. et al (2005). Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes del Ecuador [en línea]. Ecuador. Disponible en: [http://www.flacso.org.ec/docs/insercion\\_lab.pdf](http://www.flacso.org.ec/docs/insercion_lab.pdf) [consulta 2013, 22 de julio].

Ministerio de Educación (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura [en línea]. Ecuador. Disponible en: [http://www.educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download.../download.php?id\\_](http://www.educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download.../download.php?id_) [consulta 2013, 27 de julio].

Secanella J. (2010). Nuevas competencias estudiantiles [en línea]. Madrid: Boletín de la Cátedra Unesco. Disponible en: <http://www.octaedro.com/ice/pdf/5CUADERNO.pdf> [consulta 2013, 22 de julio].

Vaillant D. (2009). Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La deuda pendiente. Revista de curriculum y formación del profesorado [en línea]. España, Vol 13 No.1 de 12/04/2009. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf> [consulta 2013, 23 de julio]

Weller J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias [en línea]. Chile. Cepal. Disponible en: [http://www.oei.es/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf) [consulta 2013, 22 de julio].

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

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

### Estrategias preliminares para la investigación de campo

En el apartado correspondiente de la guía didáctica se da a conocer la población y muestra para la investigación.

A través del EVA se le indicará la nómina de los TITULADOS a investigar, en algunos casos el listado incluirá: lugar de residencia, número telefónico, número de cédula, correo electrónico, referentes que le servirán de pauta para contactar a los sujetos de investigación.

Para el contacto con los titulados es importante que revise las recomendaciones que se ofrecen en el apartado sobre orientaciones para el manejo de la guía didáctica.

Para el contacto con el empleador se recomienda efectuar una visita al centro educativo u otro lugar de trabajo y dialogar con el directivo que tiene relación directa con el titulado de la UTPL, dé a conocer el motivo de la visita y la actividad que desea realizar.

Para las entrevistas iniciales y subsiguientes, demuestre su capacidad para establecer relaciones interpersonales adecuadas; demuestre versación y seguridad en el tema a investigar. No está por demás recordarle que es necesario una buena presentación en el vestir y en los modales.

Prepare todo el material a utilizar en su trabajo de recolección de información; lleve consigo el número de ejemplares necesarios para las encuestas. Es necesario que se provea de una cámara fotográfica para realizar tomas de momentos importantes del proceso investigativo, por ejemplo del titulado en el lugar de trabajo, el centro educativo, y otros.

Se sugiere realizar una toma fotográfica con cada uno de los actores investigados (titulado – empleador).

### Estrategias para la aplicación de la encuesta a titulados

- Reproduzca las encuestas para titulados de acuerdo a lo que se especifica en la muestra.
- Contacte al titulado con anterioridad a la aplicación de la encuesta, con la finalidad de ultimar detalles respecto a: día o días, hora y lugar donde se realizará la aplicación de la encuesta. Explique el objetivo de la investigación y motive para que respondan con sinceridad y se involucren con sus aportes en el proceso de la investigación, en vista de que se trata de un estudio participativo y no meramente informativo.
- Indique que el cuestionario es confidencial y las respuestas permitirán consolidar el desarrollo del sistema de estudios a distancia.
- Tome en cuenta que usted como investigador debe asumir una actitud de aceptación, valoración y respeto a todo cuanto puede decir el investigado (titulado - empleador)
- Es necesario que mantenga un ambiente de cordialidad, motivación y concentración por parte del investigado e investigador en el momento o momentos de la aplicación de la encuesta.

Los resultados de las encuestas aplicadas y de manera obligatoria deben ser ingresado a través del enlace que se le indicará, a través del EVA considerando las fechas que aparecen en el cronograma de actividades (apartado 2.4).

Las encuestas aplicadas a titulados deben ser enviadas a la universidad en la fecha que se indica en el cronograma de actividades(apartado 2.4) a través del Centro Asociado al que pertenece, bajo los siguientes lineamientos:

- o En una carpeta tipo portafolio color azul.
- o Adjunte la portada con los datos informativos requeridos, la misma que serán enviada en físico junto a las encuestas.
- o No anille, perfore o coloque vincha en las encuestas.

En la carátula que identificará la carpeta, incluya los siguientes datos: Apellidos y nombre del investigador o investigadores, nómina de investigados, lugar de investigación (provincia, cantón, parroquia), año de la investigación.

### Anexo 3: Evidencias fotográficas



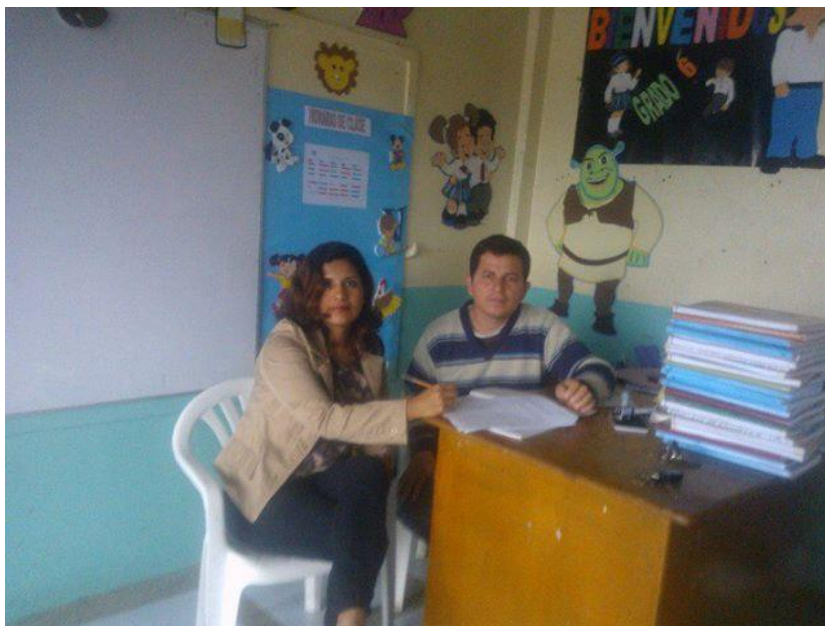
Lcda. Sandra Maribell Castro Reyes  
Docente de la Escuela “Carlos Espinoza Larrea”  
Salinas-Santa Elena.



Lcda. Anita Elizabeth Conforme Cochea  
Docente propietaria de negocio propio  
Comuna Ayangue-Parroquia Colonche-Santa Elena.



Lcda. Gardenia Inés Guerrero Becerra  
Docente domiciliada en el Barrio 6 de Diciembre  
La Libertad-Santa Elena.



Lcdo. César Gustavo Guerrero Vega  
Docente de la Unidad Educativa Particular "El Vigía"  
Salinas-Santa Elena.



Lcda. Sandra Lastenia Huacón Baquerizo  
Docente de la Escuela "José María Chávez Mata"  
Comuna Atravezado-Libertador Bolívar-Manglaralto-Santa Elena.





Lcdo. Pedro Lenín Moreno Suárez  
Docente de la Escuela Fiscal "Presidente Alfaro"  
Salinas-Santa Elena.



Lcda. Frescia Consuelo Tomalá Montenegro  
Directora de la Escuela Carlos Espinoza Larrea  
Salinas- Santa Elena



Lcda. Margarita Antonia Del Pezo Del Pezo  
Directora de la Escuela Particula "El Vigia"  
Salinas- Santa Elena



Lcdo. Orlando Tomalá Guale  
Director de la Escuela "José María Chávez Mata"  
Comuna Atravezado-Libertador Bolívar-Manglaralto-Santa Elena.



Lcda. Fátima Emil Martínez Reyes  
Directora de la Escuela Fiscal "Presidente Alfaro"  
Salinas-Santa Elena.

Anexo 4: Encuesta a titulados (Instrumento 1)

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

\*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.  
 \*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

INDICACIONES:

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

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

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino
-----------	----------

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

5.1. SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO				5.2. TIPO DE EDUCACIÓN		
Fiscal	Pecunional	Particular	Municipal	Regular	A distancia	Propios recursos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

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

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" (ítem 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 reemplazo (por el tiempo que dure el reemplazo)	Fiscal	facomisio- 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 APLICA

**CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO**

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

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

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

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

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

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

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

Anexo 5: Inventario de tareas del trabajo docente para empleadores y titulados (Instrumento 2)

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

**INDICACIONES:**

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

<b>FRECUENCIA</b> número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.	<b>VALORACIÓN</b> 4 MUCHO O ALTO 3 BASTANTE 2 POCO 1 NADA
<b>IMPORTANCIA DE LA TAREA:</b> La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.	
<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b> que posee el docente para realizar la tarea.	
▶ Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder. ▶ Se ha dejado un espacio en blanco al final de cada aspecto, marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g), para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.	

**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**

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



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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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





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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**

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

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

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE 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. INDICAR EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g-	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

### Anexo 6: Entrevista dirigida a los Directivos (Instrumento 3)

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

Anexo 7: Ficha de contactos para titulados/empleadores

**FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES**

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

**OBJETIVOS:**

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer dialogo 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:		SANDRA CASTRO REYES	
Nombres y Apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del País en:		En otra provincia:	
Provincia Santa Elena		Ciudad:	
Dirección del domicilio: Barrio La Floresta		Celular: 0994819728	
Teléfono del domicilio 2931369		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo Barrio San Lorenzo		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo 2777935			
Medio de Contacto	Teléfono ( )	Personalmente <input checked="" type="checkbox"/>	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
 Firma del Titulado	 Firma del Empleador		 Sello del Empleador

### FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES


Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

#### OBJETIVOS:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer dialogo 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:		Anita Elizabeth Conforme Coche	
Nombres y Apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del País en:		En otra provincia:	
Provincia Santo Elena		Ciudad: Ayangue	
Dirección del domicilio: B. Virgen de Fátima		Celular: 0991036506	
Teléfono del domicilio 2916123		Horas de contacto: 18:24	
Dirección del trabajo		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo			
Medio de Contacto	Teléfono ( )	Personalmente (X)	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
 Firma del Titulado			
	Firma del Empleador		Sello del Empleador

## FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES


Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

### OBJETIVOS:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer dialogo 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:		GARDEVIA INÉS GUERRERO BELERRA	
Nombres y Apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del País en:		En otra provincia:	
Provincia SANTA ELENA.		Ciudad: LA LIBERTAD	
Dirección del domicilio: B. 6 de Diciembre Av 19 y Calle 15		Celular: 0994912991	
Teléfono del domicilio 2780656		Horas de contacto: 04:00 16:00 Hrs	
Dirección del trabajo		Horas de contacto: 04:00 16:00 Hrs.	
Teléfono del trabajo			
Medio de Contacto	Teléfono ( )	Personalmente (X)	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
			
Firma del Titulado	Firma del Empleador		Sello del Empleador



## FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

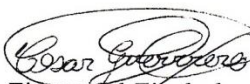
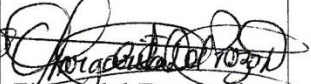

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

### OBJETIVOS:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer dialogo 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:		Cesar Gustavo Guerrero Vega	
Nombres y Apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del País en:		En otra provincia:	
Provincia <i>santa Elena</i>		Ciudad: <i>Salinas José Luis Tamayo</i>	
Dirección del domicilio: <i>José Luis Tamayo</i>		Celular: <i>0939294181</i>	
Teléfono del domicilio <i>2779566</i>		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo <i>Barrio Centenario</i>		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo <i>2776730</i>			
Medio de Contacto	Teléfono ( )	Personalmente ( )	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
 Firma del Titulado	 Firma del Empleador	 Sello del Empleador	

## FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES


Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

### OBJETIVOS:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer dialogo 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:		Sandra Esteniz Huacón Berquerizo	
Nombres y Apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del País en:		En otra provincia:	
Provincia	Santa Elena	Ciudad:	Libertador Bolívar
Dirección del domicilio:		Celular:	
Libertador Bolívar		0985373585	
Teléfono del domicilio		Horas de contacto:	
0423039454			
Dirección del trabajo		Horas de contacto:	
Libertador Bolívar			
Teléfono del trabajo			
Medio de Contacto	Teléfono ( )	Personalmente ( )	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
			
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

## FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES


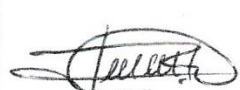

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

### OBJETIVOS:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer dialogo 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:		Pedro Jenín Moreno Suarez	
Nombres y Apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del País en:		En otra provincia:	
Provincia	Sta Elena	Ciudad:	Salinas
Dirección del domicilio:		Celular:	0986010923
Teléfono del domicilio		Horas de contacto:	12:00
Dirección del trabajo	Salinas B. Pueblo Nuevo	Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo			
Medio de Contacto	Teléfono ( )	Personalmente (X)	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
			
Firma del Titulado	Firma del Director		Sello del Plantel

**FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES**

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

**OBJETIVOS:**

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer dialogo 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:		<i>Jusica Consuelo Concha Montenegro</i>	
Nombres y Apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del País en:		En otra provincia:	
Provincia	<i>Santa Elena</i>	Ciudad:	<i>Salinas</i>
Dirección del domicilio:		Celular:	
<i>Avenida Jaime Pardo entre Aguas y Quil y Arnulfo López</i>		<i>0988222619</i>	
Teléfono del domicilio		Horas de contacto:	
<i>2770326</i>		<i>8h00</i>	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
<i>Avda. Carlos Espinosa Larrea</i>		<i>6h45 hasta 18h00</i>	
Teléfono del trabajo			
<i>2747935</i>			
Medio de Contacto	Teléfono (X)	Personalmente ( )	A través de amigos ( )
	Otros (X)		
Firma del Titulado	Firma del Empleador		Sello del Empleador
<i>Jusica C. Concha</i>	<i>Jusica C. Concha</i>		

## FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

### OBJETIVOS:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer dialogo 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:		Margarita Antonia Del Pozo Del Pozo	
Nombres y Apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del País en:		En otra provincia:	
Provincia <i>Santa Elena</i>		Ciudad: <i>Jolinas</i>	
Dirección del domicilio: <i>B. Centenario Av 10 Entre Colb 11 y 12</i>		Celular: <i>0992769708</i>	
Teléfono del domicilio <i>2776730 - 2775100</i>		Horas de contacto: <i>20:00</i>	
Dirección del trabajo <i>2776730</i>		Horas de contacto: <i>16:00</i>	
Teléfono del trabajo			
Medio de Contacto	Teléfono ( )	Personalmente ( )	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
Firma del Titulado	Firma del Empleador		Sello del Empleador

## FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES


Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

### OBJETIVOS:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer dialogo 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:		Orlando Comelá Gual	
Nombres y Apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del País en:		En otra provincia:	
Provincia	Santa Elena	Ciudad:	Libertador Bolívar
Dirección del domicilio:		Celular:	
Santa Elena		0986692071	
Teléfono del domicilio		Horas de contacto:	
2941714			
Dirección del trabajo		Horas de contacto:	
Libertador Bolívar			
Teléfono del trabajo			
Medio de Contacto	Teléfono (X)	Personalmente ( )	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
Firma del Titulado	Firma del Empleador		
		Sello del Empleador	

### FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

#### OBJETIVOS:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer dialogo 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:		Fatima Emil Martinez Reyes	
Nombres y Apellidos del contacto:			
El egresado se encuentra:			
Fuera del País en:		En otra provincia:	
Provincia Santa Elena.		Ciudad:	
Dirección del domicilio: Antonio Jose Suarez / Jose Robles Bodero y Panamá		Celular: 0995717529	
Teléfono del domicilio		Horas de contacto: 12:00	
Dirección del trabajo Miguel Angel Montenegro Pichincha 25		Horas de contacto: 12:00	
Teléfono del trabajo 2773848			
Medio de Contacto	Teléfono ( )	Personalmente ( <input checked="" type="checkbox"/> )	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
Firma del Titulado	Firma del Director		Sello del Plantel