



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA**

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Chacha Chacha, Luis Humberto

DIRECTORA: Ludeña Lapo, Diana Carmen, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2013

CERTIFICACIÓN

Licenciada.

Ludeña Lapo Diana Carmen.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “ Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja “ realizado por el profesional en formación: Chacha Chacha Luis Humberto: cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes

Loja, Octubre del 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Chacha Chacha Luis Humberto, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

AUTOR: CHACHA CHACHA LUIS HUMBERTO

Cedula de Identidad: 1400657753

DEDICATORIA

Al terminar este ciclo de estudios quiero dedicar este trabajo de manera especial y con todo el cariño a mis dos tesoros más grandes que Dios me ha regalado, mis padres: María Chacha y Eugenio Chacha; también a toda mi familia y a todos quienes me ayudaron de una u otra manera a la culminación de este trabajo.

Luis Chacha.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar a cada uno de los que son parte de mi familia a mi PADRE Eugenio Chacha y mi MADRE María Chacha, por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora. Por último a mis compañeros porque en esta armonía grupal lo hemos logrado y a mi director de tesis quién nos ayudó en todo momento Lcda. Diana Ludeña.

Luis Chacha.

INDICE

| Contenido | Pág. |
|--|------|
| PORTADA..... | i |
| CERTIFICACIÓN..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS..... | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| INDICE..... | xi |
| RESUMEN | 1 |
| ABSTRACT..... | 2 |
| INTRODUCCION..... | 3 |
| 1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS). ... | 6 |
| 1.1. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias... | 7 |
| 1.2 Estándares de calidad educativa..... | 8 |
| 1.3. Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito..... | 10 |
| 1.4. La inserción profesional de los docentes..... | 12 |
| 1.5. Políticas de inserción a la docencia en América: la deuda dependiente..... | 15 |
| 1.6. Método de análisis de la inserción laboral..... | 17 |
| 1.7 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador..... | 20 |
| 1.8 El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. | 23 |
| 1.9. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, factores de facilitación y de obstaculización | 25 |
| 1.10 La inserción laboral de los universitarios: Entre el éxito y el desánimo..... | 27 |
| 2. METODOLOGÍA..... | 29 |
| 2.1 Diseño de la investigación..... | 30 |
| 2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación | 30 |
| 2.3 Preguntas de investigación..... | 31 |
| 2.4 Contexto..... | 31 |
| 2.5 Población y muestra (análisis) | 31 |
| 2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos..... | 32 |
| 2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos..... | 33 |
| 3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 34 |
| 3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales. | 34 |

| | |
|--|----|
| 3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta..... | 35 |
| 3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad). | 35 |
| 3.1.1.2 Edad. | 36 |
| 3.1.1.3 Sexo. | 37 |
| 3.1.2. Características académicas de los titulados. | 38 |
| 3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato. | 38 |
| 3.1.2.2 Tipo de educación. | 39 |
| 3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura... | 40 |
| 3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?.... | 41 |
| 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..... | 41 |
| 3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado | 41 |
| 3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral. | 42 |
| 3.1.3.4 Características del trabajo actual. | 43 |
| 3.1.3.5 Sostenimiento del establecimiento donde trabaja el titulado. | 44 |
| 3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral..... | 44 |
| 3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador..... | 45 |
| 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... | 45 |
| 3.3. Valoración docente de la profesión: | 46 |
| 3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el Titulado..... | 46 |
| 3.4. Satisfacción docente..... | 58 |
| 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..... | 59 |
| 3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado. | 59 |
| 3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado. | 63 |
| 3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado..... | 65 |
| 3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado..... | 67 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 3.5.5. | Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado..... | 69 |
| 3.5.6. | Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo..... | 71 |
| 3.5.7. | Actividades de formación que ejecuta el titulado. | 73 |
| 4. | PROPUESTA DE INTERVENCION | 76 |
| 4.1. | Justificación..... | 77 |
| 4.2. | Objetivos..... | 78 |
| 4.3. | Metodología. | 78 |
| 4.3.1. | Análisis de Involucrados..... | 78 |
| 4.3.2. | Análisis del problema..... | 79 |
| 4.3.3 | Análisis de objetivos..... | 80 |
| 4.3.4 | Análisis de estrategias..... | 81 |
| 4.4. | Plan de Acción..... | 82 |
| 4.4.1. | Matriz de Marco Lógico..... | 82 |
| 4.5. | Resultados Esperados..... | 84 |
| 4.6. | Bibliografía de la propuesta. | 84 |
| | CONCLUSIONES | 85 |
| | RECOMENDACIONES..... | 86 |
| | BIBLIOGRAFÍA. | 87 |
| | ANEXOS..... | 88 |
| | Anexo 1 Fichas de contactos para titulados – empleadores..... | 88 |
| | Anexo 2 Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas... | 90 |
| | Anexo 3 Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)..... | 100 |
| | Anexo 4 Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación | 104 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación con el tema 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 mismo que fue realizado en la ciudad de Macas, provincia de Morona Santiago en el año 2013.

La población investigada fue de siete titulados en educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, para esto se tuvo que trasladar a los lugares de trabajo de cada uno de los docentes donde se aplicó una encuesta y una entrevista a los directores de las Instituciones educativas donde labora el titulado con la finalidad de conocer la realidad y las características que un docente debería poseer para laborar en una Institución Educativa.

Como resultados de este trabajo se pudo conocer que la mayor parte de docentes se encuentran ejerciendo la profesión antes de obtener su título de educación básica, también se pudo obtener como información donde indica que existe una deficiencia que más se destaca es en el aspecto sobre investigación educativa.

PALABRAS CLAVE: Intervención, Educativa, Estudio, Ciencias, Educación.

ABSTRACT

The present research to the topic of educational intervention from case studies in undergraduate science education at the mention of basic education at the Technical University of Loja, the same as was done in the city of Macas, Morona Santiago province in 2013.

The population studied was seven basic education graduates of the Technical University of Loja, for this had to be moved to the workplace of each where teachers were surveyed and an interview with the directors of educational institutions where he works titled in order to know the reality and characteristics that a teacher should have to work in an educational institution.

As a result of this work it was known that the majority of teachers are in the profession before earning his basic education degree also as information could be obtained which indicates a deficiency that most stands out is the research on education.

KEYWORDS: Intervention, Education, Study, Science, Education.

INTRODUCCION

Probablemente el maestro es el elemento primordial en el proceso de educación, es por eso el afán de estar debidamente preparados y en actualización permanente para la lograr la calidad óptima.

Los futuros docentes hacen de esta su carrera esperando ingresar al mundo laboral en cuanto obtienen su título, pero según varias investigaciones en el Ecuador como en otros países se ve reflejado que la realidad es otra, se encuentran con varias dificultades para ingresar al sector laboral, y si lo están también encuentran dificultades al darse cuenta que en la práctica docente se dan muchas situaciones que no estudiaron en las universidades.

Según los estudios realizados según esta temática indica que acceder al mundo laboral para los jóvenes en este momento es relativamente muy fácil, el problema es mantenerse y que su permanencia sea creciente, el mundo laboral requiere a más de ímpetu y juventud, de experiencia que permita enfrentar a las situaciones cambiantes del entorno laboral. (WELLER, 2003), para que esto sea posible, Ibáñez (1999), señala que: “El profesor necesita conocer bien los fundamentos, las condiciones y técnicas de su profesión, con el fin de hacer más eficaz su colaboración en el proceso de aprendizaje” . Además, debe ser “...un profesional de la educación que sea simultáneamente creativo, responsable, gestor de proyectos y programas de innovación educativa, y que sea especialista en un área del quehacer educativo” (Alanis, 2001)

Por muchos años como ya es conocido por todos, en el Ecuador los jóvenes titulados y sin experiencia no han logrado colocarse en un puesto laboral por méritos propios, más bien por ayudas de personas que ya están dentro de las instituciones, por amigos, conocidos o familiares, esto es algo que se ha tratado de mejorar debido a lo importante de la labor docente, los más preparados son los que deberían estar al frente en las instituciones educativas.

El presente trabajo investigativo fue gran de importancia porque a raíz de esto se podrá brindar información de la situación actual de los jóvenes por titularse y los titulados en cuanto a la intervención educativa dentro de una institución mediante la aplicación de varios instrumentos como la encuesta y la entrevista los mismos que ayudaron a corroborar la problemática que existe dentro de la mismo según el tema que fue la propuesta de intervención educativa, tomando como ejemplo a los docentes titulados de la UTPL, y en cierta forma saber hasta qué punto les ayudo esta titulación para acceder al mundo laboral o para ascender a un mejor puesto de trabajo del que ya tenían.

Con este trabajo se pretendió conocer si existe relación entre la formación de los titulados y la situación laboral en la que se encuentran, caso contrario conocer las razones que les llevan a realizar otras actividades diferentes, de igual manera nos permitió conocer con qué facilidad pudieron acceder al mundo laboral luego de obtener sus títulos.

Objetivos de la propuesta que se plantea en la presente investigación fueron:

- Diseñar una propuesta de capacitación en investigación educativa.
- Socializar a los docentes la metodología sobre el diseño de proyectos de investigación educativa.
- Desarrollar un proyecto de investigación en el aula de cada participante a la capacitación.

Para realizar cada uno de los objetivos específicos se procedió a la Identificación y selección de problemas de aula permitiendo así realizar el diseño de un proyecto educativo donde se utilizó el material de escritorio, cuadro de calificaciones, registro de observación del docente con la responsabilidad a cargo de docente, directos, asesor educativo

El trabajo está basado en dos tipos de investigación descriptiva, cualitativa y cuantitativa, los métodos empleados fueron descriptivo, analítico y estadístico, utilizando las técnicas de la encuesta y la entrevista, la entrevista se aplicó un cuestionario a los directivos donde laboran los titulados y las encuestas a los directivos y docentes egresados de la Universidad Técnica particular de Loja de la carrera de educación básica mediante un cuestionario y un diálogo previamente planificado a los directivos investigados.

La población investigada para este trabajo fue previamente asignada siendo estos los Directores y titulados egresados que pertenecen a la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Investigar el marco teórico conceptual sobre la intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

El mismo que ha sido completado de forma satisfactoria con la información adecuada para el desarrollo de esta parte teórica que enriqueció el análisis y la comparación con los datos recolectados en los instrumentos de recopilación de la información planteados en la investigación.

Se formulo una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Los supuestos en el presente trabajo investigativo son: que es aceptable en los lugares de trabajo la intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación.

Con la culminación de este trabajo de investigación se hace una invitación a de toda aquella persona que desea instruirse y conocer más de la realidad que viven los docentes que estará a disposición como material bibliográfico.

CAPITULO 1

SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS).

1.1. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias (WELLER, 2003)

La inserción laboral de los jóvenes en este mundo dinámico, tiene que ver con los aspectos de preparación técnica o académica, que desarrolle en el futuro trabajador, las destrezas, capacidades y perspectivas de desarrollo en cualquiera de los campos de la ocupación humana.

Acceder al mundo laboral para los jóvenes en este momento es relativamente muy fácil, el problema es mantenerse y que su permanencia sea creciente, el mundo laboral requiere a más de ímpetu y juventud, de experiencia que permita enfrentar a las situaciones cambiantes del entorno laboral.

Se analiza en cinco países de la región y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones. 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.

Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

Tensiones y algunas estrategias.

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral. Las políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de los jóvenes.

Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral.

Vinculado con lo anterior, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. Sin embargo, para muchos jóvenes la realidad del mercado de trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace sólo parcialmente.

Según Weller, (2003) menciona que:

El mercado exige, entre otros, experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos

Para la ubicación adecuada en el mundo laboral es necesario la formación académica y la experiencia laboral en la actividad del sector en el que vaya a emplearse. Los centros educativos o de formación juvenil no preparan al estudiante en la experiencia necesaria y debidamente respaldada para que la misma sea suficiente para una adecuada inserción laboral.

Los sectores empresariales o de acogida de la oferta laboral juvenil no tienen un sistema flexibilizado para la recepción de la fuerza laboral juvenil, considerando que estos, a más de la formación académica, pueden también aportar con la innovación que es clave en el desarrollo empresarial.

1.2 Estándares de calidad educativa

Según el MINISTERIO DE EDUCACION, 2012 detalla que:

Los estándares educativos a nivel mundial tienen diferentes parámetros de medición, en los que se considera los niveles de reto del entorno y las exigencias de la sociedad en la que se desarrolla el ser humano, sin embargo a nivel global se considera estándares medios para la educación, en el caso de la calidad de la educación, el Ecuador ha tenido un camino

largo hasta llegar a este momento de cambios o aplicaciones de experiencias en otros lugares del planeta; (caso reforma curricular es una copia del sistema educativo español).

Es necesario indicar que los estándares de calidad educativa son dinámicos, es decir el tiempo los ajusta automáticamente, sin llegar a conseguir un estándar estático, pues el sistema de medición de la calidad se sustenta en parámetros que no consideran al individuo en su integralidad y holística humano-espiritual-psicológica, que permita valorar desde su perspectiva de participación activa dentro de la construcción colectivo-individual de su propia historia, lógicamente sin la influencia de pensamientos occidentalizados y totalmente alienantes.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los estándares de Gestión Educativa, hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes.

Estándares de Aprendizaje. Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato.

Los estándares de gestión se establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes como la dimensión o ámbito o área de acción que tiene un objetivo concreto en función del sistema organizativo.

La institución educativa de calidad establecerá procesos para la Organización, que debe elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación del Gobierno Escolar; sistema de información y comunicación; mantener de forma permanente un sistema efectivo de información y comunicación con la comunidad educativa.

En la dimensión pedagógica curricular debe gestionar el aprendizaje: monitorear la implementación del currículo nacional vigente para cumplir los estándares de aprendizaje.

En el desempeño profesional; debe orientar la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

En la dimensión de la gestión del aprendizaje: se considera que: el docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes. Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo. Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos.

Los estándares de calidad educativa los desarrolla e implementa el sistema educativo nacional a través del Ministerio de Educación, con la finalidad de reorientar la calidad de esta. La diversidad de los estándares de calidad, requiere de equipos interdisciplinarios para la aplicación, control, seguimiento y evaluación del sistema, de manera tal que tanto lo planificado, lo ejecutado y los resultados tengan el nivel adecuado establecido en el estándar. Para el logro de la gestión de la calidad depende de todo el equipo humano involucrado, el mismo que debe ser interdisciplinario, propositivo, dinámico y empoderado con el proceso de establecimiento de la calidad en la educación nacional.

1.3. Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito

Según ESPINOSA B. (2005) detalla que:

Las expectativas laborales en la capital de los ecuatorianos tiene una incidencia baja, según el artículo de investigación analizado, este proceso tiene connotaciones y matices diversos que van desde la poca o nula preparación de los jóvenes hasta las trabas organizacionales y político-sociales de las empresas e instituciones en las que posiblemente encuentren trabajo los jóvenes capitalinos, en la creación de esta dificultad se encuentran las instituciones educativas que no preparan adecuadamente al joven, las organizaciones sociales que tienen que ver con la empleabilidad que no generan procesos de inserción adecuadas a la empleabilidad juvenil.

A pesar que la PEA quiteña es del 30%, la juventud no se encuentra empleada, o sus empleos están entre los sumergidos o informales, aspecto que dificulta el desarrollo adecuado de estas personas, y los ubica en un rango de vulnerabilidad peligroso para sí mismos y para la sociedad.

En cuanto al mercado laboral, los jóvenes perciben de manera generalizada que el trabajo de nuestros días es sumamente competitivo. Se exige un alto nivel educativo y académico, a la vez se demanda ser joven y contar con experiencia. Por lo que la inestabilidad del mercado de trabajo es también un factor de preocupación

En general la juventud valora la educación, aunque son críticos con ella, así como también de la capacitación, perciben al mercado de trabajo como escenario de sucesivas pruebas para las que hay que prepararse constantemente y generan expectativas y estrategias laborales.

Sin embargo para la juventud de menor nivel socio-educativo, lo que más interesa es ser tratados con respeto y no ser explotados al momento de recibir el pago; actualmente los jóvenes no perciben mayor contraposición entre un trabajo asalariado y las actividades por cuenta propia, se considera además que un trabajo independiente constituye el ideal de la mayor parte de jóvenes investigados; a la vez consideran que una buena formación es un elemento clave para conseguir un buen trabajo, de igual manera les parece que ser buen estudiante es una garantía para encontrar un buen trabajo.

En su trayectoria laboral otro tema recurrente en los jóvenes es la experiencia de la discriminación, según testimonio, “Tenías que ser guapa. Las mujeres afro ecuatorianas e indígenas dijeron sentirse triplemente discriminadas; primero por actitudes racistas, luego por ser mujeres y finalmente por ser jóvenes” ESPINOZA Y ESTEVEZ (2005). Esto demuestra una mayor precariedad y exclusión en la inserción laboral de los jóvenes, la mayoría de jóvenes entre 18-29 años son asalariados del sector privado, la participación de éstos en el sector público es muy baja.

El promedio de formación académica - empleable puede estar entre los 22 años sin experiencia, (porque los programas curriculares no generan experiencia o una forma de potenciarla) cuando en el mercado laboral se exigen profesionales jóvenes con un mínimo de 5 años de experiencia. Sin embargo, también se puede apreciar la problemática que plantean estas prácticas para los mismos jóvenes y su inserción al trabajo, pasantías

pagadas, que les den oportunidad a los jóvenes que son estudiantes para capacitarse y adquirir experiencia en el campo de trabajo, y que les paguen por eso.

La preparación académica y académica laboral no es una garantía para emplearse en el trabajo para el que fue preparado el joven en el centro educativo, porque este debe enfrentarse a la oferta y demanda laborales y por tanto se adapta o perezca. La disfuncionalidad de las familias incide directamente en el potencial juvenil tanto de preparación académica como de preparación para la empleabilidad en la ciudad de Quito y es el factor detonante del empleo informal y parte del subempleo.

El acceso al empleo del joven quiteño tiene un matiz político-social-discriminatorio porque el palanqueo y padrinazgos son frecuentes tanto en el sector público como privado (baja incidencia en este), esto conduce a muchos jóvenes capitalinos al subempleo o empleos informales para sobrevivir.

En algunos sectores ocupacionales, se mercantiliza el empleo en especial a la juventud que por falta de experiencia incluso llegan a la retención de sus remuneraciones, o a pagos en cuotas por mantener el empleo.

1.4. La inserción profesional de los docentes

Según AVALOS, (2009) detalla que:

El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de Diversos modos: como la imagen de un triángulo de la persona del docente en uno de sus vértices, como persona que son los factores más importantes del docente, que cuenta como una visión particular de su trabajo, por lo cual el docente se siente más capacitado en unas áreas que en otras y con una confianza extrema con respecto a su preparación inicial, aunque con el pasar del tiempo pueda cambiar por las primeras experiencias obtenidas. En su lugar de trabajo debe enfrentar demandas o conflictos, a veces reciben apoyos y en otros caso no.

Existe una larga tradición de estudios referidos a los profesores en sus primeros años de enseñanza y podría pensarse que ya se ha dicho todo sobre el tema. Sin embargo, esto no Es así. Si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente novel, este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales.

La inserción profesional de los docentes comienza en los primeros años de trabajo de un docente y se visualiza mediante la imagen de un triángulo con la persona de la docente cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea.

Si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales.

El principal propósito de la inserción profesional de los docentes son los estudios sobre el tema en la Región Latinoamericana lo haré con la mirada puesta en su situación, sugiriendo temas que me parece que deben ser abordadas por las políticas regionales hacia docentes. Los contextos, políticas y vivencia de los maestros en sus primeros años de ejercicio nos indican relatos de investigación podría decirse que el estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta, aun cuando ella fue reconocida anteriormente en estudios clásicos sobre la profesión.

Presentamos la conceptualizando de las estrategias usadas para manejar los relatos de la investigación Con el fin de examinar el proceso de inserción teniendo en cuenta lo particular y lo global usaré categorías que surgen de la teoría institucional (Burche 2007) y de la Consideración de los factores que afectan la socialización profesional.

Teniendo en cuenta el cambio burocrático-profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación. Tendrá efectos importantes y aún no Conocidos sobre los patrones de la socialización docente.

Aunque estadísticamente se ha demostrado que las escuelas privadas que reciben subsidio estatal no son necesariamente mejores que las municipales (o públicas) que atienden a grupos socioeconómicos bajos, en el imaginario social, producto de los titulares de periódicos, las municipales son de menor calidad.

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren. Como por ejemplo: el joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso:

La referencia pública de la docencia es un argumento que contiene ciclos importantes en el docente como (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) En otros momentos, especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores.

Es evidente que tanto para los profesores que han terminado sus estudios y buscan trabajo como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, tales mensajes públicos operan con un efecto negativo y detractor del interés en la docencia, sea cual sea el fundamento de las opiniones vertidas.

Como también tenemos argumentos sobre la oportunidad del ingreso y la asignación de responsabilidad en lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar una sobreproducción de profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional. Las condiciones de trabajo del sistema educacional (nacional o regional) en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes.

En contextos se utiliza como referente de los logros educacionales las pruebas y los resultados deben ser de alto puntaje y debe concordar con las horas de clase por semana y número de alumno por curso.

Un grupo importante de profesores de Educación Parvulario y Básica describe su relación con los niños en los términos de una clásica relación maternal, especialmente si advierten que los niños están faltos de apoyo en sus hogares. Lo que nos quiere a dar a conocer la reconstrucción de la identidad profesional y como lo ponen en práctica en su labor diario.

La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción 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.

Cabe incluir que 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. En muchas situaciones es que se presume que el nuevo maestro es experto y si no lo es la culpa es 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”.

Lo segundo es dejar sentado que en esa etapa (que puede definirse a lo menos como el primer año de enseñanza) el profesor que se inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades (en línea con el contenido de su preparación), una carga docente más baja que el equivalente de una jornada completa, e idealmente algún tipo de apoyo o acompañamiento: algún profesor que pueda responder sus dudas, informarlo sobre procedimientos del centro escolar, e idealmente cercano en su especialización a la del profesor principiante.

1.5. Políticas de inserción a la docencia en América: la deuda dependiente.

Según VAILLANT, (2009) indica:

El presente artículo busca aportar elementos para un debate informado sobre las políticas de inserción a la Docencia en América Latina. Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes que reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral. Como primer acercamiento a la temática, se evalúan, el ejercicio docente y la realidad social en la que opera, presupone muchas veces, un distanciamiento entre las teorías a partir de las cuales son formados los maestros y las experiencias prácticas que ellos enfrentan al comienzo de su vida profesional. En este sentido, el artículo describe y analiza diferentes modelos de inserción docente que podrían servir como marco referencial para pensar estrategias y políticas que favorezcan y mejoren dicho proceso. Por último, se reflexiona sobre estas herramientas y la posibilidad de adecuarlas a la realidad de América Latina.

La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esa identidad no solo surge automáticamente como resultado de un título Profesional, por el contrario, es preciso construirla.

La temática de la identidad docente refiere a cómo los docentes conviven subjetivamente en 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.

Las identidades docentes pueden ser entendidas como un conjunto heterogéneo de Representaciones, y como un modo de respuesta a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales. Existen identidades múltiples que dependen de los contextos de trabajo o personales y de las trayectorias de vida profesional.

Esa identidad comporta una especificidad referida al campo de actividad docente que es común a los miembros del “grupo profesional docente” y les permite reconocerse y ser reconocidos en una relación de identificación (con los “no docentes”)

Esta identidad “común” y colectiva hace referencia a un proceso de socialización vinculado con la noción de profesión. Específico la docencia es una profesión de cada uno de los docentes que mantienen ese carisma por la enseñanza.

Pero tenemos que tener muy en cuenta el proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional, en las cuales distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: El periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. En la primera fase, todos estos procesos son indispensables y necesarios para la vida docente.

Pero también obtenemos bases sobre la experiencia previa y su incidencia, que nos habla que los futuros docentes obtienen una serie de creencias que influyen a la compleja tarea en el aula en los cuales ellos obtienen conocimientos actuales e informaciones para su desarrollo académico.

Todos los docentes obtienen el primer punto de acceso que es la información inicial del maestro que nos ayuda para atraer los mejores candidatos para los sistemas educativos pero al igual que el proceso tenemos modelos prevalentes que son indispensables para el servicio docente como por ejemplo.

El modelo nadar o hundirse es el que más prevalece en las instituciones educativas.

Éstas otorgan al docente principiante la responsabilidad de insertarse luego de su formación. El título profesional alcanzaría y la institución escolar estaría exenta de responsabilidad para orientar la inducción o socializar al profesor en el medio laboral.

Las políticas de inserción laboral de los docentes en el mundo del trabajo es importante para el desarrollo humano y de la sociedad, esta inserción en América Latina tiene deficiencias marcas en cuanto a estándares de calidad como resultados de aprendizajes en los centros educativos de educación superior e institutos a nivel de toda América.

1.6. Método de análisis de la inserción laboral

Según GARCIA, (2003) menciona que:

Este es un tema de gran importancia e impacto, que ha sido amplificada por el problema del desempleo que ha sufrido España en los últimos años. Estos estudios han cubierto las necesidades de las propias instituciones que los realizaban o encargaban. Sin embargo, todos se han encontrado (al menos, hasta ahora) con el problema de no tener niveles de referencia para poder valorar sus resultados adecuadamente. Las distintas aproximaciones metodológicas, herramientas y sistemas de análisis, así como la dificultad para intercambiar información, debido a la naturaleza *sensible* de los datos, ha impedido que una universidad pueda saber si su situación es mejor o peor que lo esperable.

Para poner en común esta situación se realizó el seminario en la universidad de león, se planteó como un foro de debate como un momento de reflexión, sobre la metodología seguida en las distintas universidades el objetivo general de este seminario fue analizar los métodos y estrategias más adecuados para el estudio de la inserción laboral de los graduados universitarios.

En concreto, se pretendió cubrir estos cuatro objetivos:

Compartir la información acerca de la metodología, con el fin de conocer las estrategias de más éxito y los principales problemas encontrados.

Establecer recomendaciones que puedan ser utilizadas por las universidades para introducir mejoras en sus desarrollos metodológicos.

Definir las necesidades de información sobre la inserción laboral que tienen los responsables de las universidades y su uso en la toma de decisiones.

Establecer recomendaciones sobre el procedimiento y herramientas para la elaboración del indicador.

Con todos los objetivos ya planteados nos presenta una amplia e interesante visión sobre las experiencias desarrolladas en Europa en el campo de las encuestas a graduados universitarios y el análisis de su inserción laboral.

Al final, se describe la situación en la que las universidades abordan actualmente estas actividades ofreciendo una propuesta de cómo podría organizarse de una forma más sistemática. En este caso además se plantea la necesidad de vincular la información que estas unidades tienen con las actividades docentes de las propias universidades.

Nos trata de presenta una amplia e interesante visión sobre las experiencias desarrolladas en Europa en el campo de las encuestas a graduados universitarios y el análisis de su inserción laboral. Pues ya que es un contenido de norme interés que plantea la creación de dos niveles en la formación de los universitarios que se definan de forma homogénea en todos los países europeos. Se basó en la relación de las competencias que un titulado universitario debe tener en cada nivel. O de forma clara de intentar medir la demanda de las mismas por parte del mercado laboral y de analizar lo que las instituciones universitarias ofrecen el análisis de los problemas metodológicos de las encuestas a graduados desarrollando uno de los temas claves, quizás el más importante de todos: el uso de los resultados de los estudios para la mejora de las universidades.

Una de sus principales actividades es el fomento de prácticas en empresas e instituciones. Se detectó en su momento que estas unidades disponen de una información muy interesante sobre la relación que existe entre la formación que ofrecen las universidades a sus graduados y las necesidades que tienen en su trabajo.

Pero teniendo en cuenta que el renovado interés por las relaciones entre las educación superior y el empleo también es válida para todos los temas que

Abordan las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral. No obstante, sería engañoso prestar atención únicamente a los debates importantes que van cambiando. Los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral siguen siendo importantes en dos

aspectos, el primer aspecto es presencias que la educación superior ayude a los estudiantes a obtener conocimientos, habilidades o competencias para poder rendir un buen trabajo sin enfrentamiento o conflictos. Y preparar a los estudiantes para cuestionarse constantemente las “herramientas” y “normas” establecidas. en segundo lugar, los vínculos entre la educación superior y el empleo pueden describirse como parte de una meritocracia educacional, aceptando las dimensiones de lo que generalmente se considera un trabajo o situación en la sociedad deseable, es decir, un buen sueldo, estatus, poder e influencia social.

El trabajo de los graduados puede considerarse como una medida muy importante de los resultados a la hora de evaluar las universidades y los planes de estudios, y las encuestas a graduados pueden ser la clave para la obtención de la información requerida.

Estas estadísticas ya mencionadas nos da a entender que vale la pena estudiar para asegurarse un sueldo más alto y para reducir el riesgo de desempleo, pero generalmente no aportan pruebas sobre el modo en que

Los recursos y las condiciones de cada universidad, o las opciones de los estudiantes, afectan a las trayectorias laborales. Por lo que se ha realizado una multitud de encuestas a graduados universitarios. Éstas proporcionan información más detallada sobre las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral. a todo esto lo podemos llamar base informativa deficiente que nos dio conocer todo acerca de la información en torno a las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral por el cual se emplean varios términos para caracterizar el tipo de estudios tratados en esta presentación

En las encuestas a graduados, los antiguos estudiantes (de un solo plan de estudios, de toda la universidad o una muestra representativa o incluso todos los graduados del país) serán encuestados en algún momento después de acabar la carrera (por ejemplo seis meses, un año, tres años después de titularse, etc.) en lo que podríamos llamar “El carácter básico de las encuestas graduadas universitarios y a pesar de las encuestas realizadas hemos podido presenciar los éxitos de los graduados a pesar de varias medidas del criterio clave | el éxito en la transición de la educación superior al mundo laboral: por ejemplo, el período de tiempo empleado y los esfuerzos realizados para encontrar un trabajo adecuado, los métodos utilizados en el proceso de búsqueda y las actividades realizadas antes de acceder al primer empleo estable. Debemos asumir que la transición “fluida” conforma el principal criterio de éxito. El éxito de los graduados universitarios según los criterios que se consideran medidas habituales de “éxito”, o podemos juzgar el éxito de los graduados según

la medida en que las tareas de su trabajo y su situación laboral satisfacen sus aspiraciones y objetivos.

1.7 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador

Según LEON M. (2010) detalla que:

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven.

Esta situación se ve agravada por un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados y la precarización de las relaciones laborales.

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.

El objetivo central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo se analiza en cinco países de la región y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones. El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

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.

Universalidad.- Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud.

Indivisibilidad.- El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud

Igualdad y no discriminación.- Todos los y las jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Eficiencia.- Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

Participación.- Todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos.

Rendición de cuentas.- Todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente.

Diagnóstico sobre la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador

En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacan los siguientes aspectos.

Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.

Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada. La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.

La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.

Escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes.

Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes.

Falta de coordinación interinstitucional en el gobierno, especialmente entre la ex Dirección Nacional de la Juventud y el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Derechos económicos y sociales

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo

“Promover en la máxima medida posible la salud, el bienestar y el potencial de todos los niños, adolescentes y jóvenes en su calidad de futuros recursos humanos del mundo, de conformidad con los compromisos contraídos al respecto en la Cumbre Mundial en favor de la Infancia y con arreglo a la Convención sobre los Derechos del niño;”

Programa de Fortalecimiento Institucional

Justificación: Un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de políticas de empleo, en general, y de políticas dirigidas a la juventud, en particular. En buena medida esto se debe a la debilidad técnica y profesional de las instituciones encargadas de las políticas laborales y de la juventud como el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social. Asimismo,

son escasos los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan la problemática del empleo juvenil.

Objetivo: Fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con jóvenes, y las organizaciones de jóvenes, mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de éstas entidades.

La inserción laboral de los jóvenes hacia el mercado de trabajo es débil por la baja calidad educativa y la insipiente preparación en aspectos laborales en el país, tanto las instituciones públicas como privadas no cumplen los estándares de calidad en la formación del perfil laboral del trabajador.

1.8 El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

Según ALONSO L., FERNÁNDEZ C., NYSSSEN J.(2009)detallan:

España al igual que en muchas otras economías del mundo tiene las dificultades con su talento humano universitario, el mismo que no responde o responde de forma parcial a las expectativas laborales de los empleadores, los problemas más graves son una débil conexión entre los demandantes del talento humano para la empleabilidad y la lenta reforma del sistema universitario, también se puede entender que los mercado laborales lógicamente están enfocados con su sistema capitalista, el mismo que es anacrónico y esta con su tiempo de vida prestado.

La formación académica implica conocimientos y destrezas, actitudes y aptitudes competitivas para un mundo global, es allí donde el sistema universitario no logra insertar propuestas de reformas micro curriculares que orienten y formen al futuro profesional sus destrezas y habilidad dinámicas, sinérgicas y proyectivas hacia la empleabilidad y los requerimientos del mundo laboral.

Es conocido por todos que la universidad está en crisis, el debate planteado es con el propósito de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser

definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias. Por su lado las universidades, lo que hacen es adaptar los planes macro y micro curriculares, sus métodos de enseñanza a este catálogo de competencias.

La dinámica constante es el desequilibrio entre el énfasis de los supuesto en la subordinación de la Educación Superior al orden económico global y de libre mercado, y el énfasis puesto en el desarrollo sociocultural la Educación universitaria y mercado de trabajo que mantienen desde hace siglos.

El sistema educativo superior aún tiene dificultades con los sistemas de información sobre los resultados del aprendizaje (el capital humano realmente adquirido), sobre el desempeño de los graduados al incorporarse al mercado laboral y en el proceso de cambio de la educación superior y su adaptación a los requerimientos de la sociedad del conocimiento todo ello, junto con las destrezas y los conocimientos y las actitudes que configuran la característica que define una competencia

Según el proyecto TUNING Las competencias representan una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades. Las mismas que pueden ser genéricas (instrumentales, interpersonales y sistémicas) o específicas.

El mercado laboral valora, según las teorías del capital humano el nivel de formación del trabajador, en cuanto que ésta le proporciona unos conocimientos técnicos que permiten su mayor empleabilidad, al ser capaz de afrontar trabajos más complejos y creativos, sin embargo la forma de incorporación que predomina en el mercado de trabajo juvenil español es la del contrato precario (incluso, en algunas ramas, el trabajo gratuito) y la beca, en el sector privado, o la vía de las oposiciones al sector público.

El problema de la experiencia laboral para la empleabilidad en los jóvenes universitarios españoles, hay una sensación de no reconocimiento en el mercado laboral, las empresas no valoran los conocimientos del egresado lo valoran en cuestión de dinero y no de experiencia y con ello no se gana nada para el potencial empleable.

Los empleadores demandan en el mercado de trabajo titulados superiores, esto es, para los universitarios recién egresados (diplomados, licenciados, doctores o máster) de sus ciclos formativos. El conocimiento de dichas necesidades del empleador es esencial a la hora de afrontar futuras reformas educativas a niveles superiores, y acercar así la universidad y la empresa o mercado laboral.

La formación en competencias que desarrolla el sector universitario, es una parte fundamental en el trabajo de la academia y la planificación macro y micro curricular para los

estudiantes universitarios españoles, la misma que al ser desarrollada adecuadamente en coordinación con el sector empleador se obtendrá un incremento en la empleabilidad de los egresados y graduados universitarios.

El sector empleador mantiene poca flexibilidad en los requerimientos de papeles y experiencia laboral, como es lógico a este sector le interesa más la rentabilidad que la empleabilidad, todo ello adecuado al sistema capitalista con un fondo de economía utilitarista.

La diversidad de los postulantes a la empleabilidad trata de prepararse lo más adecuadamente posible para enfrentar los requerimientos de las demandas del mundo laboral con una diversidad de enfoque y metodologías tanto dentro como extra academia o como pos graduados, a pesar de ello la inserción en las labores son difíciles y con acceso limitado.

1.9 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, factores de facilitación y de obstaculización

Según la AGENCIA NACIONAL DE EVALUACION DE LA CALIDAD Y ACR

El proceso de inserción laboral en España, para los titulados universitarios tiene una serie de factores que facilitan y obstaculizan, cada uno de dichos factores son aspectos que permiten acceder al mercado laboral, considerando las individualidades, la oportunidades de recogida de experiencias tanto académicas como laborales que preparan al individuo para ser parte dinámica en los procesos empresariales o institucionales en los que tiene o crea la oportunidad adecuada para desarrollarse como individuo, entre estos factores se puede mencionar como relevantes, las experiencias internacionales, o pasantías internacionales, al igual que la preparación en países fuera de España.

Los graduados de universidades españolas requieren preparación constante en su especialidad o enfoque profesional, solo este esfuerzo hace posible que sean elegibles para el trabajo.

El tema orienta sobre los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, lo cual se puede evidenciar a la finalización de los estudios universitarios de los estudiantes que viene a ser el momento inaugural del proceso de inserción laboral es el final del período universitario.

La inexperiencia laboral es un problema al momento de saltar al espacio de empleabilidad real, para muchos graduados es un salto cuántico sin protección porque se enfrenta al mundo real de su profesión, recién en ese momento va a contrastar lo aprendido con lo requerido en su puesto de trabajo, muchas veces para el que no tiene más que su intuición y alguna herramienta técnica para desarrollarse y responder al reto.

Los factores de cara al empleo tiene varios aspectos que son básicos mas no determinantes, como por ejemplo, el perfil de carrera, la profesionalización de la carrera, el número de años de estudio de la carrera la vinculación y las posibilidades de experiencia laboral pre-empleo, pero sobre todo el tiempo de finalización de la carrera universitaria.

También puede servir y facilitar la inserción profesional temprana, es decir haber comenzado de manera más precoz la vida laboral, supone que a la edad en que los universitarios acaban sus estudios, los titulados de grados medios tiene ya “su vida hecha”, es decir, cuentan con una posición laboral asegurada y estable; momento en el que los titulados universitarios deben comenzar con un cierto retraso vital la búsqueda de un puesto laboral.

Los mecanismos de inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizaría en la actualidad por la dificultad sentida para lograr un empleo lo que pasó de ser de “las empresas venir a nosotros” a no ser así, por lo cual el graduado requiere insertarse al mundo laboral de forma precoz, mientras estudia o intercalando estudio y empleo, también se puede servir de las bolsas de trabajo, que sin embargo tiene poca importancia como estrategia de inserción laboral.

Entre los factores que intervienen en el proceso de inserción laboral puede estar el expediente académico como cierto papel relevante en los casos en que no existe experiencia laboral previa, también es importante las habilidades relacionales, capacidad para expresarse en idiomas extranjeros, técnicas de presentación de información, 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.

También la formación a través de másteres y el carácter son los factores que más contribuyen a facilitar la inserción laboral de los egresados. Desde el punto de vista de los grupos, la inserción laboral se plantea como un proceso de selección, de diferenciación dentro de un colectivo amplio de titulados universitaria.

La inserción laboral en España es una cuestión de preparación constante para el mundo competitivo de su economía, el rol fundamental que la universidad debe tener en este aspecto es decisivo cuando de ubicar a sus graduados se trata, es de considerar que la ubicación de graduados en los espacios laborales tiene que ver de forma directa con el nivel de preparación y experiencia que obtenga cada uno en su formación.

La titulación universitaria no garantiza un cien por cien de empleabilidad, a pesar que las universidades cuentan con bolsas de trabajo, estas no cumplen con el cometido de insertar a sus graduados, y siempre se encuentran con que la preparación académica se queda corta frente a los retos y necesidades que el graduado requiere para responder al reto laboral e insertarse adecuadamente.

1.10 La inserción laboral de los universitarios: Entre el éxito y el desánimo

Según José García Montalvo (2006)

En este artículo se presenta una visión breve de algunos aspectos importantes de la inserción laboral de los universitarios y las características de los empleos que desarrollan. La cuestión de la inserción laboral de los jóvenes universitarios es muy compleja pues la transición desde la universidad al mercado de trabajo presenta trayectorias cada vez más dispares.

En lugar de intentar ser exhaustivo, en este artículo he preferido centrarme en algunos temas que considero de especial importancia, o que son más novedosos. El lector que desee profundizar en la globalidad del tema puede acudir a García-Montalvo (2001, 2005) o García-Montalvo et al. (2002, 2005). La aproximación de este trabajo concede un papel importante no solo a la situación de los universitarios en el mercado laboral, sino también a su evolución y las expectativas que tenían durante sus estudios en comparación con su situación actual.

La temática del presente artículo está basada en que los universitarios han tenido siempre unas tasas de desempleo inferiores al resto de niveles educativos.

El análisis de la inserción laboral de los universitarios requiere información detallada que no está disponible en los informes de la OCDE, y para los que generalmente no existe una

muestra suficientemente grande en los estudios generales de inserción laboral. No obstante existen diversas fuentes de información, basadas en encuestas a los graduados, que permiten estudiar el proceso de inserción laboral de los universitarios y su situación laboral.

Características fundamentales del empleo de los universitarios españoles

El sistema educativo español se caracteriza, al compararlo con el de otros países de la OCDE, por producir muchos universitarios y fracasar en la educación secundaria y la formación profesional.

Los graduados universitarios españoles se caracterizan por los siguientes aspectos:

Los universitarios han tenido siempre unas tasas de desempleo inferiores al resto de niveles educativos.

Los graduados universitarios menores de 30 años tienen unas tasas de desempleo son claramente superiores a las de los graduados de secundaria y de formación profesional.

Los graduados universitarios tienen unos salarios medios superiores a los percibidos por el resto de los niveles educativos.

Para las mujeres el título universitario es más rentable que para los hombres cuando se compara con otros niveles educativos.

La tasa de actividad de los universitarios es superior a la observada en el resto de niveles educativos con excepción de la formación profesional superior.

Existen dos teorías fundamentales para explicar la relación entre educación y productividad. La teoría del capital humano señala que cuanto mayor es el nivel educativo de un trabajador mayor es su productividad y, consecuentemente, su salario. De esta forma cualquier aumento del nivel educativo se transformaría en un aumento de la productividad. Sin embargo un aumento de la oferta de los trabajadores más cualificados provocará una disminución de sus salarios relativos si las técnicas de producción son flexibles. Los trabajadores por su parte decidirán invertir en educación en función de sus expectativas de rentabilidad de dicha inversión.

La tasa de incorporación al mercado laboral es especialmente importante en las generaciones más jóvenes, como demuestra el hecho de que en el grupo de edad entre 25 y 34 años hay, en proporción a la población, más universitarios en España que en la media de la OCDE, la Unión Europea, Suecia o los mismísimo Estados Unidos. Este rápido aumento de la oferta de universitarios en el mercado laboral ha generado desajustes tanto en el sistema universitario.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La investigación se realizó utilizando los tipos descriptiva, cualitativa y cuantitativa. Es de tipo descriptiva cuando se explica las características de los actores investigados, su lugar de trabajo, edad, tipo de institución donde trabaja, entre otros. Es cualitativa cuando describimos las cualidades, actitudes y sentimientos que manifiestan los encuestados y entrevistados. Finalmente es de tipo cuantitativa el momento en que se organiza la información recolectada en tablas y gráficos para dar una explicación de los resultados obtenidos valiéndonos de elementos matemáticos y estadísticos.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos empleados en la investigación son de tipo: descriptivo, analítico y estadístico.

El método analítico, consiste en la desmembración de un todo en sus elementos para observar su naturaleza, particularidades, relaciones, etc. El análisis es la observación minucioso de un hecho particular. Este método se utilizó para analizar la información obtenida en las encuestas y entrevistas aplicadas a los investigados de un tema general hasta llegar a tópicos de mínimo detalle en la recolección de datos.

Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la entrevista, en la entrevista se aplicó cuestionarios a los docentes egresados de la Universidad Técnica particular de Loja de la carrera de educación básica.

En cuanto a la entrevista se realizó mediante un cuestionario y un diálogo previamente planificado a los directivos investigados.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

- Instrumento 1: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. La encuesta fue diseñada para conocer las características del docente profesional titulado en ciencias de la educación, mención educación básica, se obtuvo información acerca del título de licenciatura, características del puesto de trabajo.
- Instrumento 2: Encuesta a directivos. Inventario de tareas del trabajo Docente. Este instrumento permitió caracterizar las tareas que desarrolla el titulado des su apreciación y la del empleador.

- Instrumento 3: Entrevista dirigida a los Directivos. Aplicación de un cuestionario de cinco preguntas sobre tópicos referentes a la formación docente.
- Matrices de titulados y directivos en formato Excel. Son aplicaciones de Excel diseñadas por la universidad para la tabulación y organización de la información obtenida tanto de titulados como de directivos.

2.3 Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación son:

- ¿Cuáles son las características laborales del titulado en ciencias de la educación?
- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado?
- ¿Cuál es el grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación?
- ¿Cuáles son las características académicas?

2.4 Contexto

La investigación se realizó en la provincia de Morona Santiago en donde los investigados realizan su labor docente, los planteles en donde laboran son de tipo:

- Fiscales:
- Fiscomisionales:
- Particulares

Los titulados que no ejercen la labor docente se encuentran trabajando en su propio negocio de comercio.

2.5 Población y muestra (análisis)

Los titulados universitarios investigados pertenecen a la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica comprendidos entre los años 2007 al 2012 y a sus empleadores, siendo la población de siete personas y la muestra analizada de seis debido a

que un egresado no se le pudo localizar debido y que no ejerce la profesión docente, los cinco se encuentran laborando como docentes.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Humanos

- Los titulados universitarios encuestados.
- Los empleadores o directivos de los titulados encuestados.
- El investigador (o investigadora).

Institucionales

Las instituciones educativas en la que se encuentran trabajando los titulados:

Materiales

- Materiales de Oficina
- Oficinas
- Copias de las encuestas y entrevistas
- Manual de trabajo de investigación
- Marcadores, lápices
- TICS
- Entorno virtual EVA
- Páginas Web
- Texto
- Medios de Transporte
- Cámara
- Filmadora.
-

Económicos

La investigación tuvo un costo aproximado de mil ciento veinte dólares detallados en la siguiente tabla.

Tabla 1 Recursos Económicos

| No. | Actividad | Valor unitario (\$) | VALOR TOTAL |
|--------------|--------------------|----------------------------|--------------------|
| 2 | Copias y anillados | 40 | 80 |
| 3 | Consultas | 18 | 54 |
| 10 | Transporte | 40 | 400 |
| 10 | Hora de Internet | 1 | 10 |
| Total | | \$ 99 | 544 |

Elaborado por: Luis Chacha.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para la aplicación de los instrumentos de investigación se realizó de la siguiente manera:

Se recibió la nómina de titulados y empleadores por parte de la Universidad posteriormente contactarse con los titulados mediante vía telefónica y redes sociales en algunos casos ya que se encuentran en lugares lejanos de la ciudad, se aplico las encuestas de acuerdo a la cita obtenida con cada persona, luego de esto se procedió a realizar la tabulación de los datos adquiridos en las encuestas para que estos datos sean enviados a la universidad.

CAPITULO III
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

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

Tabla 2 Ubicación geográfica de los titulados

| Cantones | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Limón Indanza | 3 | 42,9% |
| Gualaquiza | 3 | 42,9% |
| No contactado | 1 | 14,3% |
| TOTAL | 7 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha.
Fuente: Encuesta

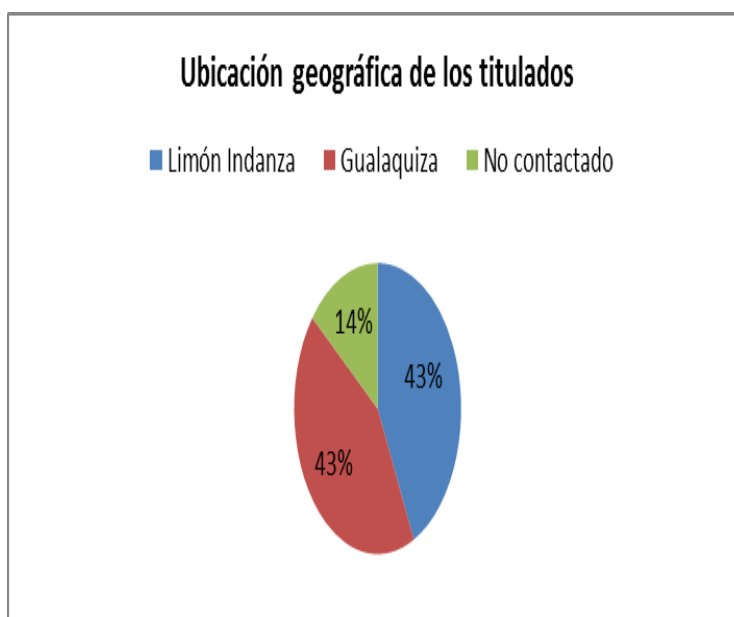


Figura 1 Ubicación geográfica de los titulados
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

En referencia a la ubicación geográfica de los titulados el 43% laboral en el cantón limón Indanza, el 43% en el cantón Gualaquiza y el 14% o sea un investigado no se le pudo localizar su lugar de residencia y de trabajo.

3.1.1.2 Edad.

Tabla 3 Edad de los titulados.

| Intervalo de edades | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Mayor a 20 | 0 | 0 |
| 21 a 30 | 0 | 0 |
| 31 a 40 | 0 | 0 |
| 41 a 50 | 6 | 100% |
| 51 y mas | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| TOTAL | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha.
Fuente: Encuesta

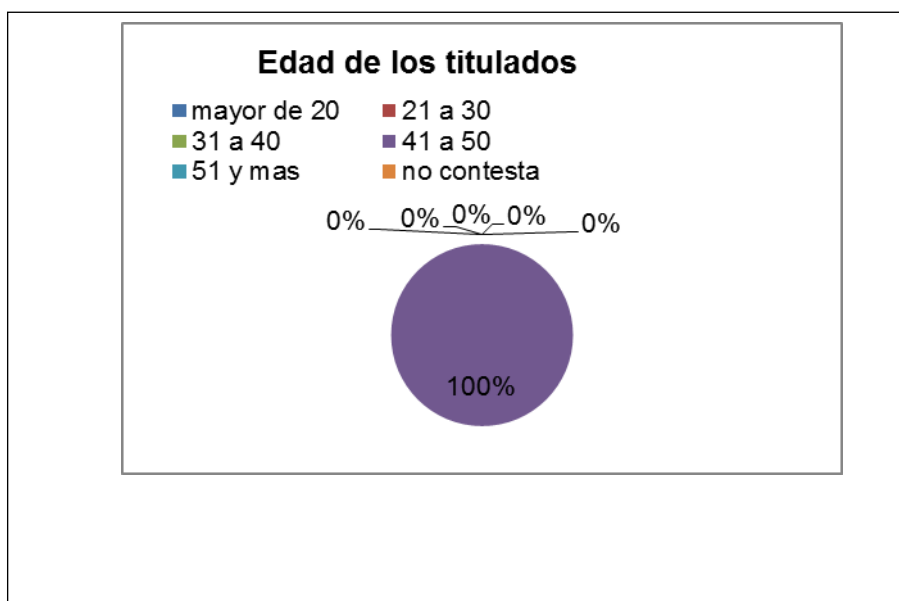


Figura 2 Edad de los titulados
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Como se observa en el cuadro estadístico que el 100% de los encuestados indican que el rango de edad de los titulados graduados en la UTP es del 41 - 50, lo que permite apreciar que los egresados se encuentran en la media de su carrera docente y muchos de ellos poseen varios años de servicio docente y lo que se supone es que estudiaron y se titularon mientras ya se encontraban en ejercicio docente.

3.1.1.3 Sexo.

Tabla 4 Sexo de los titulados.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Masculino | 2 | 33% |
| Femenino | 4 | 67% |
| No contesta | 0 | 0 |
| TOTAL | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha.
Fuente: Encuesta

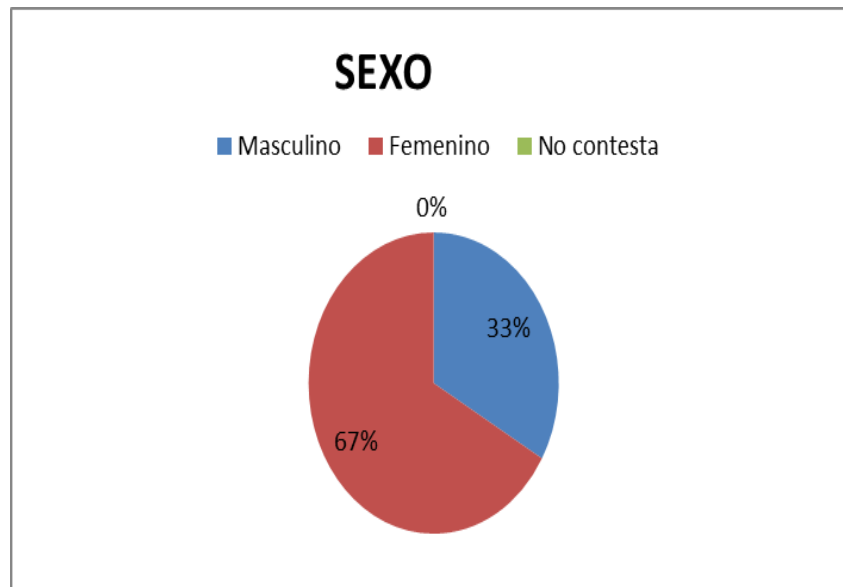


Figura 3 Sexo de los titulados.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Del total de los encuestados que fueron los docentes titulados el 67% es sexo femenino y el 33% es de sexo masculino, fenómeno que se refleja en la gran mayoría de instituciones es que la mayor parte de docentes son de sexo femenino. Ya que si bien es cierto que esto pasa en todo tipo de trabajo en donde la mujer no ingresa porque está en edad fértil, justamente en la docencia donde se trabaja con los hijos de otros es cuando más una mujer tiene que tener esta experiencia.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla 5 Sostenimiento del establecimiento de bachiller.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Fiscal | 2 | 33% |
| Fiscomisional | 4 | 67% |
| Particular | 0 | 0 |
| Municipal | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha.
Fuente: Encuesta

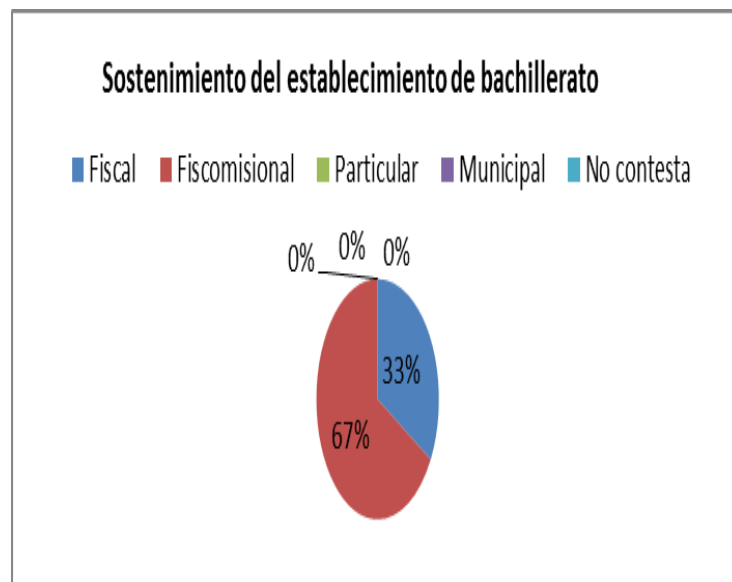


Figura 4 Sostenimiento del establecimiento de bachiller.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Los titulados investigados manifiestan en la encuesta que un 33% termino sus estudios de bachillerato en colegio fiscal y la mayoría 67% en un plantel educativo de tipo Fiscomisional, esto se debe a que en la provincia de Morona Santiago la Misión salesiana fundó colegios con estas características por las dificultades de ingreso a la zona y los convenios entre la congregación salesiana y el estado.

3.1.2.2 Tipo de educación.

Tipo de educación que recibieron los titulados durante sus estudios de bachillerato.

Tabla 6 Tipo de educación

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

Elaborado Por: Luis Chacha.
Fuente: Encuesta

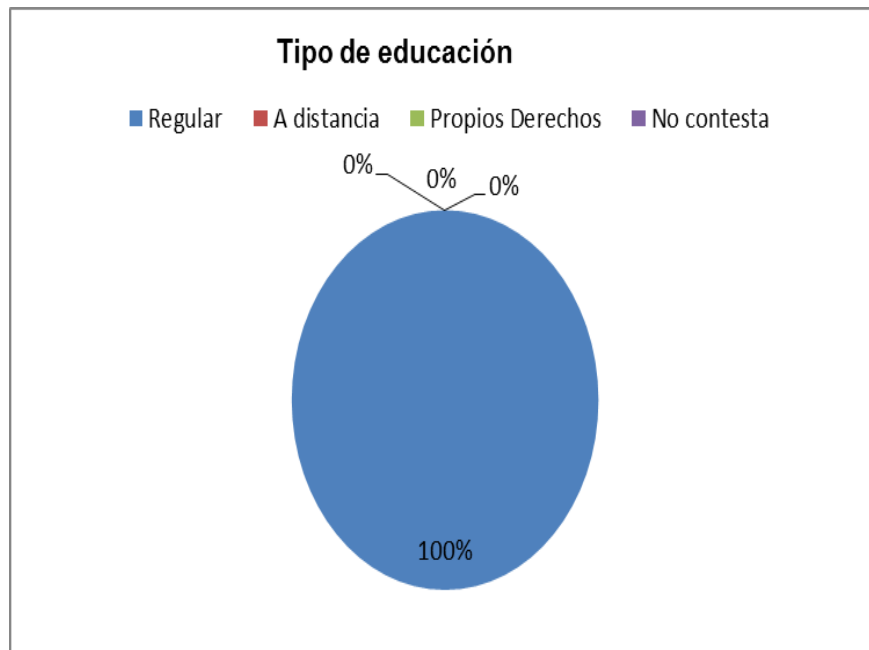


Figura 5 Tipo de educación
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Realizando una breve y detenida observación a esta investigación, se ha podido verificar que el 100% de los docentes ha realizado sus estudios de educación superior de tercer nivel de forma regular, es decir con una asistencia presencial continúa, situación que favorece sus conocimientos y experiencia en el aspecto pedagógico y laboral, la misma que se confirma al momento de realizar la investigación.

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

Tabla 7 Nivel de estudios alcanzados.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Pregrado | 0 | 0 |
| Posgrado | 0 | 0 |
| Ninguno | 6 | 100% |
| TOTAL | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha.

Fuente: Encuesta



Figura 6 Nivel de estudios alcanzados.

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Los titulados investigados manifiestan en un 100% que no han realizado ningún tipo de estudios superiores de pregrado ni de posgrado luego de haberse titulado en la Universidad técnica Particular de Loja, principalmente por las dificultades geográficas para acceder a otros estudios y la modalidad de estudios en los cuales no es posible hacer un esfuerzo económico como es en la modalidad semipresencial y directa o presencial.

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.

La relación que existe entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación es pertinente por cuanto todos los titulados ya ejercían la docencia mientras realizaban sus estudios en la Universidad con títulos de Profesores de educación primaria obtenido en Los institutos pedagógicos.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla 8 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Uno | 5 | 100% |
| Dos | 0 | 0 |
| Tres | 0 | 0 |
| Cuatro o mas | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 5 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta



Figura 7 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

El 100% de los docentes titulados corroboran trabajar en una sola institución educativa, por motivos de no disponer del tiempo necesario para poder laborar y desempeñarse en otro campo laboral, acogiéndose a lo que el reglamento de educación establece en cada uno de los estatutos.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 9 Cargo actual.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| Cargo Directivo | 0 | 0 |
| Cargo administrativo | 0 | 0 |
| Cargo docente | 5 | 83% |
| Cargo operativo | 0 | 0 |
| Otro cargo | 1 | 17% |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

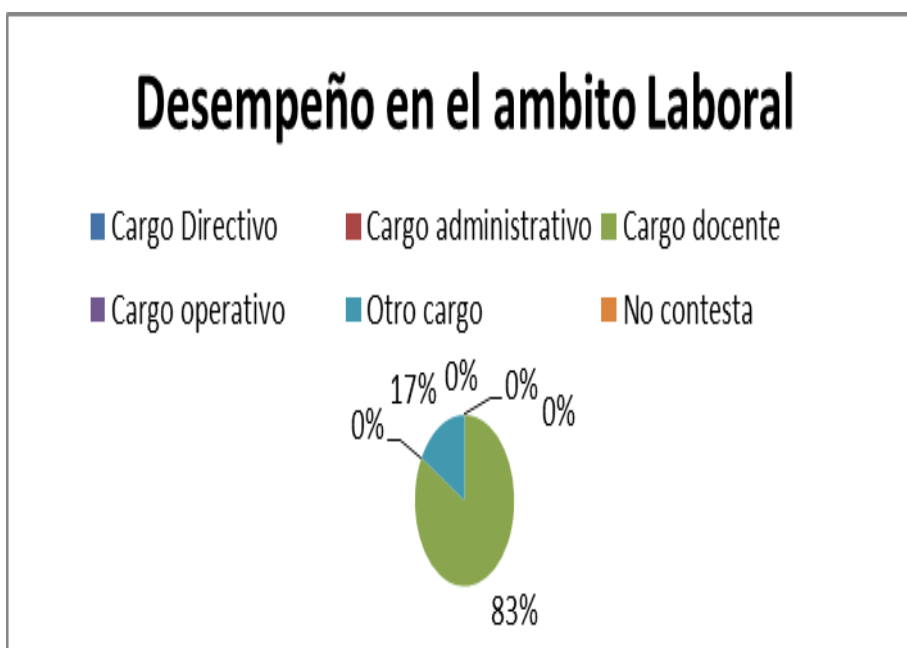


Figura 8 Cargo actual.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

El rol del titulado investigado es de docente en la educación general básica en un 83%, mientras que el 17 % no realiza ningún rol en el sistema educativo ecuatoriano.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla 10 Tipo de contrato laboral que posee el titulado.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|------------|-------------|
| Partida Fiscal | 4 | 80% |
| Contrato civil | 0 | 0 |
| Contrato L. a tiempo parcial | 0 | 0 |
| Contrato L. a prueba. | 0 | 0 |
| Contrato L. Indefinido | 0 | 0 |
| Contrato L. temporal | 1 | 20% |
| Contrato L. de remplazo | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 5 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

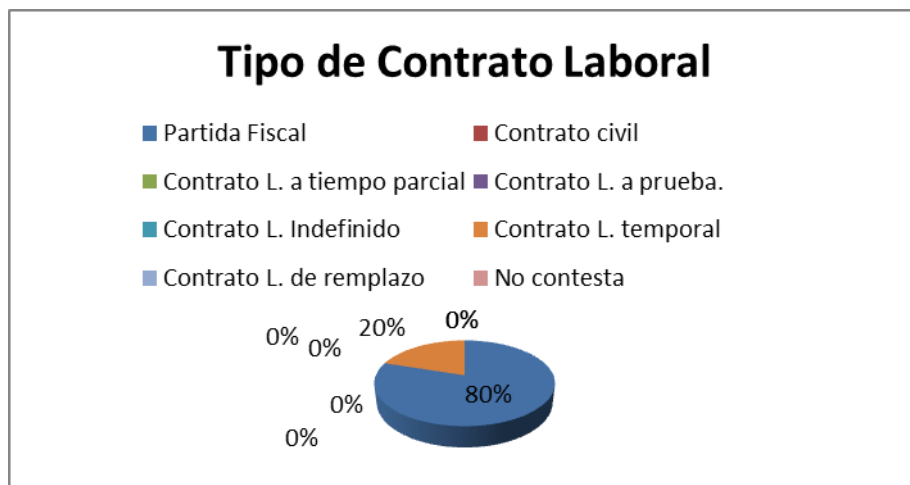


Figura 9 Tipo de contrato laboral.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

A partir de la observación de los datos de encuesta realizada, se puede confirmar que el 80% de los docentes titulados trabajan con partida fiscal en sus lugares de trabajo, mientras que el 20% de ellos sostiene mantener un contrato temporal inestable debido a las políticas establecidas en la institución educativa.

3.1.3.5 Sostenimiento del establecimiento donde trabaja el titulado.

Tabla 11 Sostenimiento del establecimiento

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Fiscal | 2 | 40% |
| Fiscomisional | 3 | 60% |
| Particular | 0 | 0 |
| Municipal | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 5 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

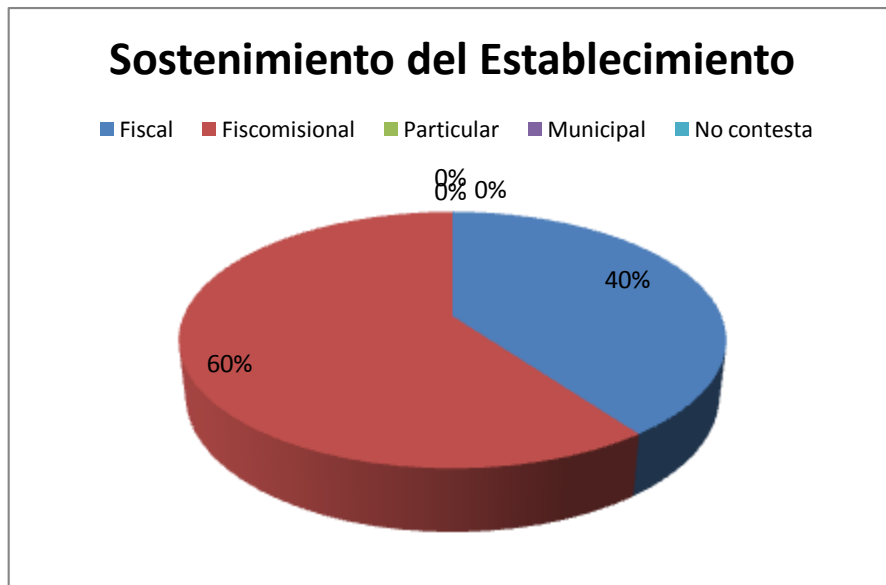


Figura 10 Sostenimiento del establecimiento.

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

En relación al sostenimiento del establecimiento, he podido establecer que el 40% de los docentes titulados labora en una institución de tipo fiscal, mientras que el 60% de los mismos se desempeña en una institución de tipo Fiscomisional, la misma que se mantiene por necesidades del sostén educativo.

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

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

La formación universitaria recibida por el titulado ha permitido mejorar su actividad laboral es pertinente por cuanto ha permitido que los profesionales alcancen mejores niveles de competencias docentes:

Los directivos sobre la relación entre la formación docente y su actividad laboral del personal docente manifiestan que:

- Adquirir nuevas estrategias metodológicas de trabajo.
- Obtener un nivel máximo de formación profesional
- Para ser competente en su desempeño docente.
- Mejorar la calidad educativa del aula.

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.

Las competencias que los titulados deben dominar se resumen según la opinión de los directivos son:

- Conocer de administración educativa.
- Conocer de planificación en general.
- Aplicar métodos y técnicas didácticas.
- Aplicar estándares de calidad en los procesos de gestión, docencia y de aprendizaje.
- Responsabilidad y vocación docente.

3.3. Valoración docente de la profesión:

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

Tabla 12 Opción de trabajo como director o rector.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 3 | 50% |
| 3 | 1 | 17% |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 0 | 0 |
| 7 | 0 | 0 |
| 8 | 2 | 33% |
| 9 | 0 | 0 |
| 10 | 0 | 0 |
| 11 | 0 | 0 |
| 12 Menor opción | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

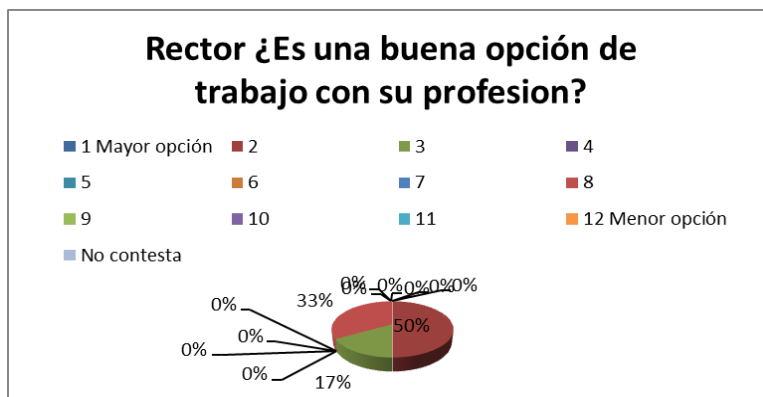


Figura 11 Opción de trabajo como director o rector
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

En la presente pregunta los encuestados respondieron el 50% que tienen la opción dos, el 17% la opción tres y el 33% con la opción ocho, porque consideran que cada docente tiene opción a trabajar según las categorías según sea su asistencia a capacitaciones para desempeñar mejor el trabajo que desempeña.

Tabla 13 Opción como gerente de Organizaciones no Gubernamentales.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 1 | 17% |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 0 | 0 |
| 7 | 0 | 0 |
| 8 | 0 | 0 |
| 9 | 0 | 0 |
| 10 | 2 | 33% |
| 11 | 1 | 17% |
| 12 Menor opción | 2 | 33% |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

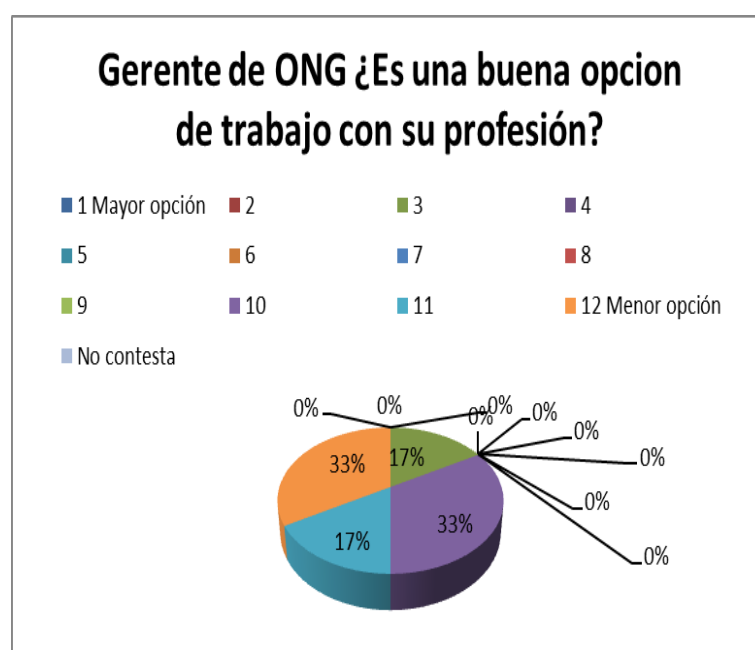


Figura 12 Opción como gerente de Organizaciones no Gubernamentales.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Del total de los encuestados en esta pregunta el 17% responde la opción tres, el 33% la opción diez, el 17% la opción once y el 33% la opción 12, indicando que tienen una opción estable para poder trabajar cuando ya obtengan su título profesional mas no para ser Gerente de ONG.

Tabla 14 Opción de consultor educativo.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 1 | 17% |
| 5 | 2 | 33% |
| 6 | 1 | 17% |
| 7 | 0 | 0 |
| 8 | 1 | 17% |
| 9 | 0 | 0 |
| 10 | 0 | 0 |
| 11 | 1 | 17% |
| 12 Menor opción | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

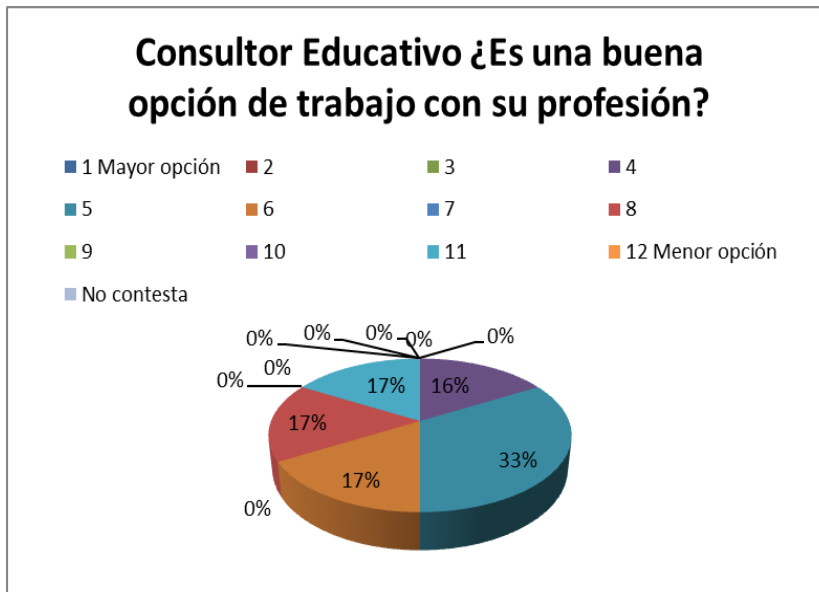


Figura 13 Opción de consultor educativo.

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

En la presente pregunta los encuestados responden el 17% la opción cuatro, el 33% la opción 5, el 17% la opción seis, el 17% la opción ocho y el 17% la opción once, donde indican que el consultor educativo es buena ya que al capacitarse podrán desempeñar mejor su cargo laboral

Tabla 15 Opción de ocupar un cargo burocrático.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 1 | 17% |
| 7 | 0 | 0 |
| 8 | 0 | 0 |
| 9 | 1 | 17% |
| 10 | 0 | 0 |
| 11 | 3 | 50% |
| 12 Menor opción | 1 | 17% |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

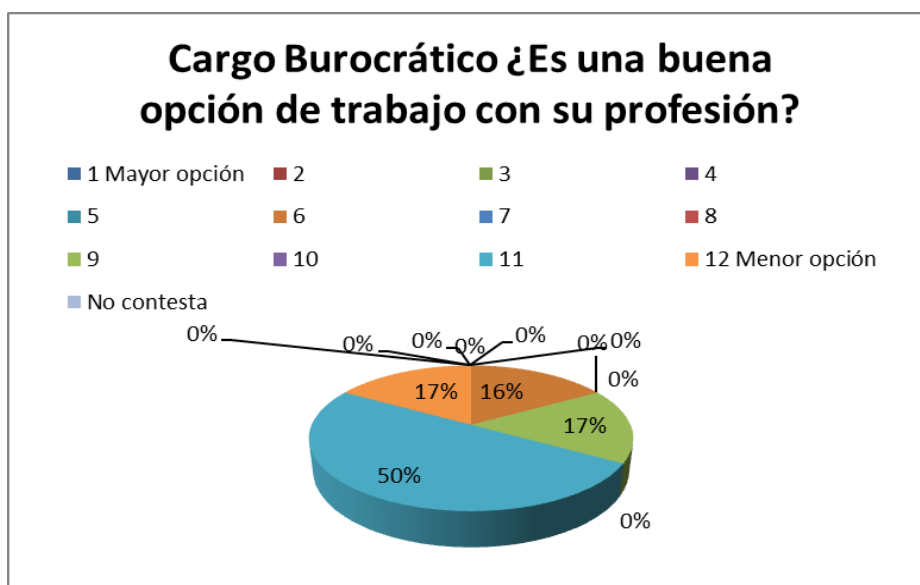


Figura 14 Opción de ocupar un cargo burocrático.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Del total de los encuestados en la presente pregunta respondieron el 17% la opción seis, el 17% la opción nueve, el 50% la opción once y el 17% respondieron la opción 12 es decir que existen muy pocas probabilidades de obtener un cargo burocrático mediante esta profesión.

Tabla 16 Opción de investigador educativo.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 2 | 33% |
| 4 | 1 | 17% |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 0 | 0 |
| 7 | 1 | 17% |
| 8 | 0 | 0 |
| 9 | 1 | 17% |
| 10 | 1 | 17% |
| 11 | 0 | 0 |
| 12 Menor opción | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

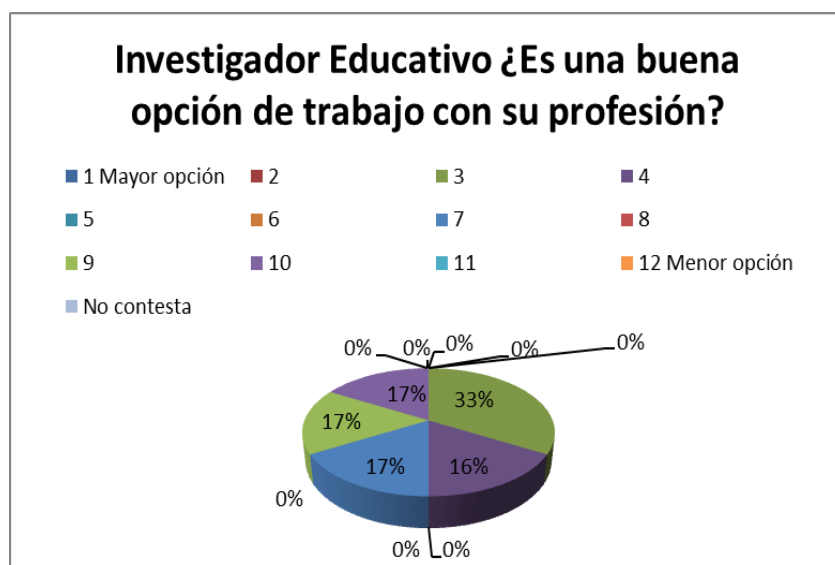


Figura 15 Opción de investigador educativo.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

En esta presente pregunta del total de los encuestados el 33% respondió la opción tres, el 17% la opción cuatro, el 17% la opción siete, el 17% la opción nueve y el 17% la opción diez, más de la mitad consideran que no hay una buena investigación con respecto a los problemas de la educación y un mínimo porcentaje de encuestados consideren que si hay una investigación favorable para la educación beneficiando así a los docentes en sus lugares de trabajo.

Tabla 17 Opción de docente de educación básica.

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

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

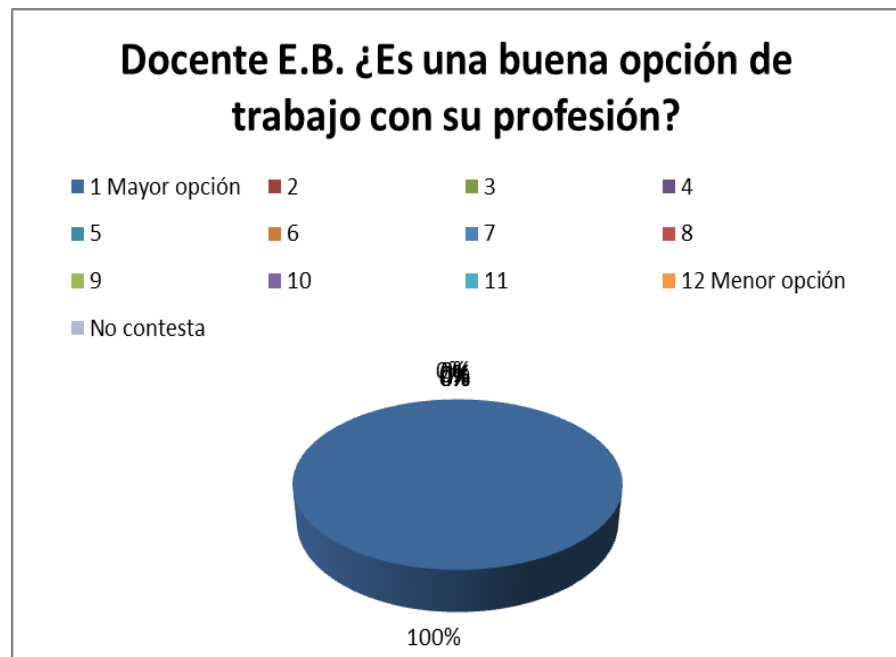


Figura 16 Opción de docente de educación básica.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

En la presente pregunta el 100% de los encuestados respondieron la opción uno lo que demuestra que con el título de licenciados es más factible para ser docente en educación básica.

Tabla 18 Opción de docente de bachillerato.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 1 | 17% |
| 3 | 2 | 33% |
| 4 | 1 | 17% |
| 5 | 1 | 17% |
| 6 | 0 | 0 |
| 7 | 0 | 0 |
| 8 | 0 | 0 |
| 9 | 0 | 0 |
| 10 | 1 | 17% |
| 11 | 0 | 0 |
| 12 Menor opción | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

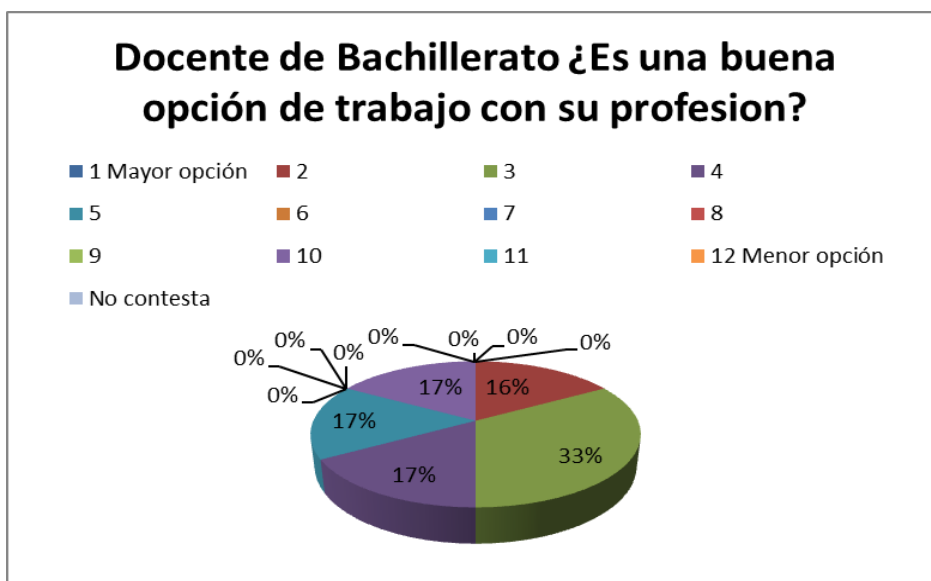


Figura 17 Opción de docente de bachillerato.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

En la presente pregunta del total de encuestados el 17% respondió la opción dos, el 33% la opción tres, el 17% la opción cuatro, el 17% la opción cinco y el 17% la opción diez porque consideran que el título obtenido pueden acceder a ser docentes de de bachillerato.

Tabla 19 Opción de docente universitario.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 0 | 0 |
| 7 | 0 | 0 |
| 8 | 1 | 17% |
| 9 | 0 | 0 |
| 10 | 1 | 17% |
| 11 | 1 | 17% |
| 12 Menor opción | 3 | 50% |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

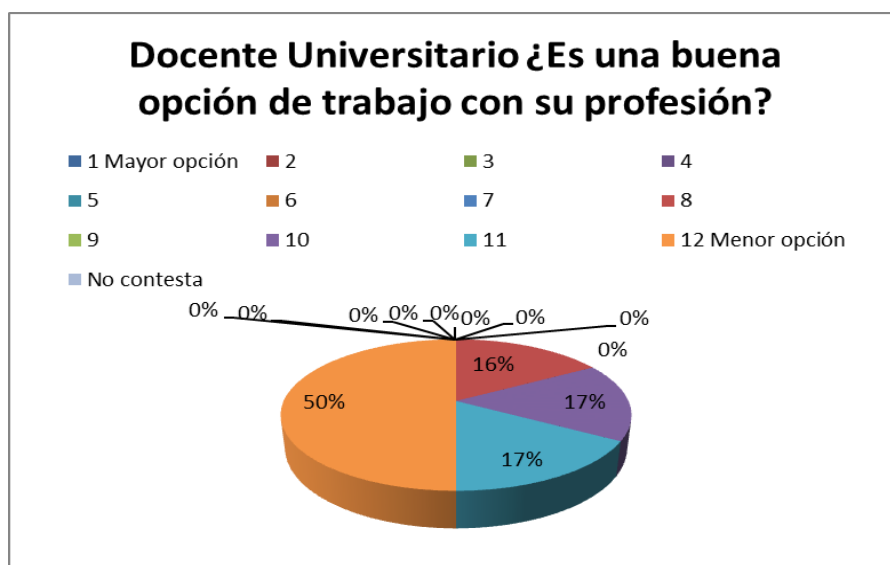


Figura 18 Opción de docente universitario.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

En la presente pregunta del total de los encuestados el 17% respondieron la opción ocho, el 17% la opción diez, el 17% la opción once y el 50% la opción doce, lo que indica que la con el título de licenciado en educación básica existen posibilidades pero no muy alentadoras para ser docentes universitario

Tabla 20 Opción de terapia psicopedagógica.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 1 | 17% |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 2 | 33% |
| 7 | 0 | 0 |
| 8 | 0 | 0 |
| 9 | 2 | 33% |
| 10 | 1 | 17% |
| 11 | 0 | 0 |
| 12 Menor opción | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

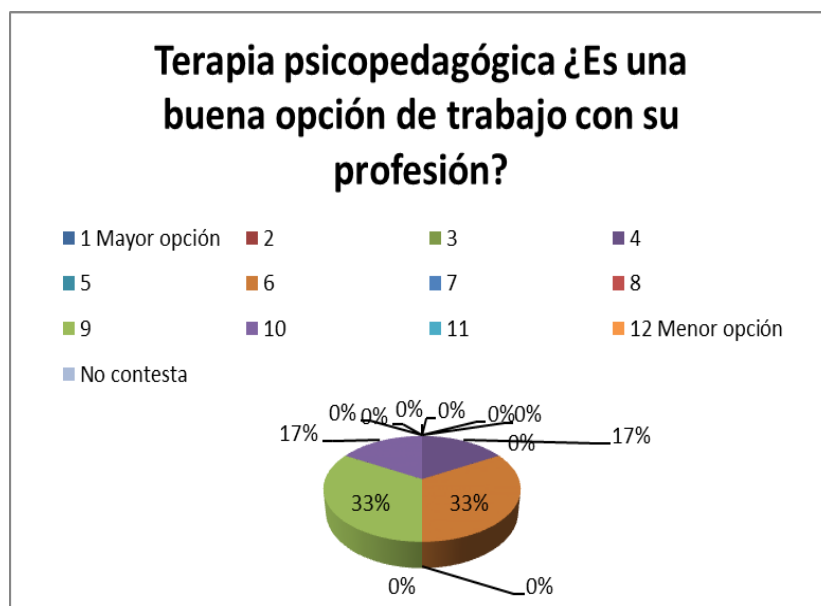


Figura 19 Opción de terapia psicopedagógica.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Del total de encuestados en la pregunta presente el 17% respondió la opción cuatro, el 33% la opción seis, el 33% la opción nueve y el 17% la opción diez, lo que se puede apreciar que consideran que con el título de docente se pueda optar por brindar terapia psicopedagógica pero no en muy altas estas probabilidades.

Tabla 21 Opción de tareas dirigidas.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 2 | 33% |
| 3 | 1 | 17% |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 17% |
| 6 | 1 | 17% |
| 7 | 1 | 17% |
| 8 | 0 | 0 |
| 9 | 0 | 0 |
| 10 | 0 | 0 |
| 11 | 0 | 0 |
| 12 Menor opción | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

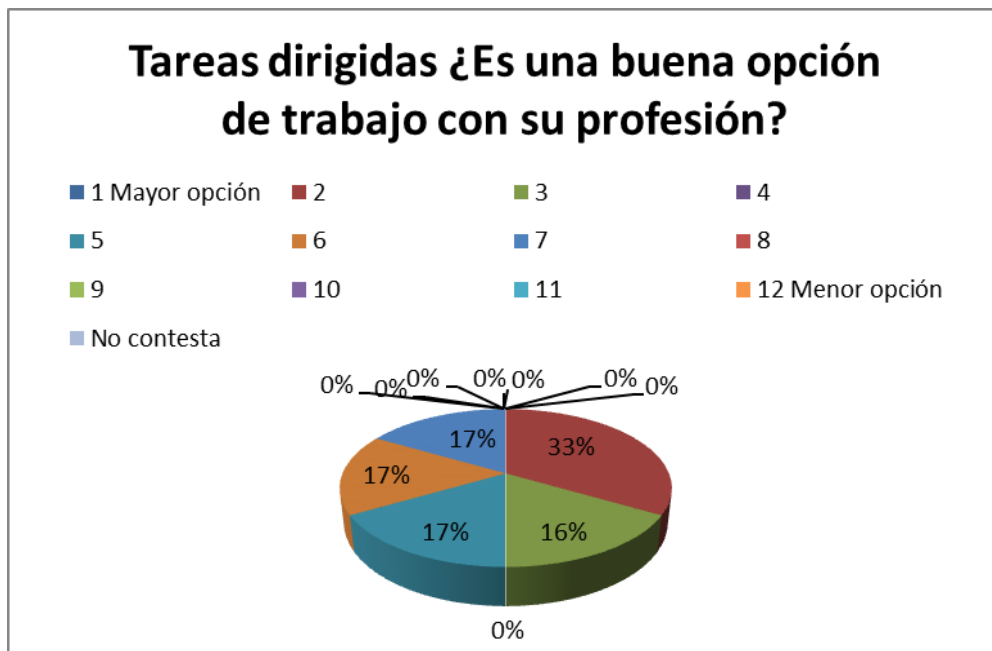


Figura 20 Opción de tareas dirigidas.

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

En la presente pregunta del total de encuestados el 33% respondieron la opción dos, el 17% la opción tres, el 17% la opción cinco, el 17% la opción seis, y el 17% la opción siete, lo que se puede interpretar que los docentes con el título que mantiene pueden acceder a realizar la dirección de las tareas en sus labores cotidianas.

Tabla 22 Opción de supervisor zonal del Ministerio de Educación.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 1 | 17% |
| 5 | 1 | 17% |
| 6 | 0 | 0 |
| 7 | 2 | 33% |
| 8 | 1 | 17% |
| 9 | 1 | 17% |
| 10 | 0 | 0 |
| 11 | 0 | 0 |
| 12 Menor opción | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

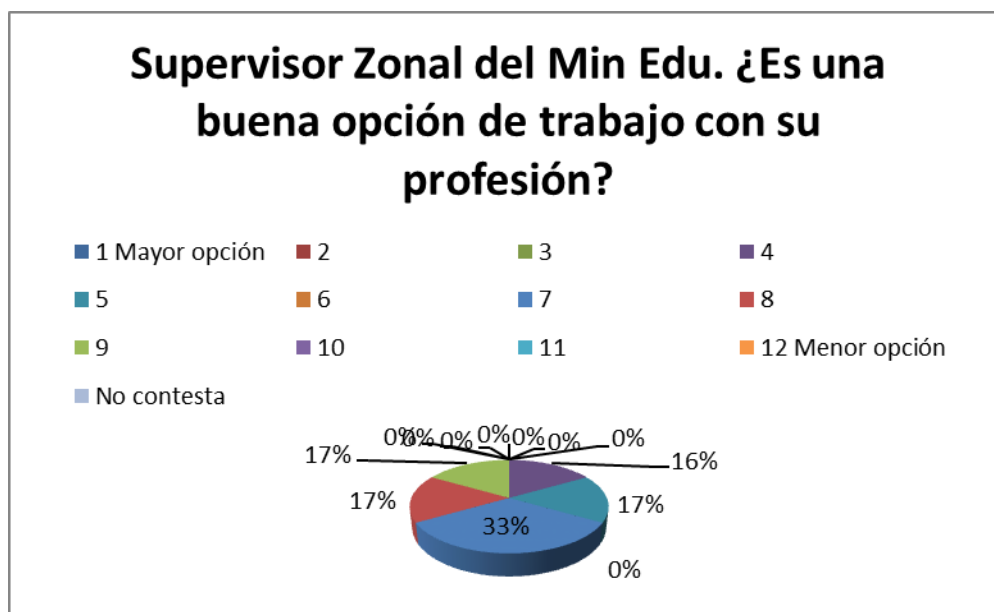


Figura 21 Opción de supervisor zonal del Ministerio de Educación.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Del total de los encuestados en la presente pregunta respondieron el 17% la opción cuatro, el 17% la opción cinco, el 33% la opción siete, el 17% la opción ocho y el 17% la opción nueve, lo que consideran que quizá puedan ser Supervisores zonal del Ministerio de

educación con el título que poseen pero no es tan factible esta opción ya que para ocupar este puesto de trabajo debería ser un título de más categoría.

Tabla 23 Opción de docente de instituto Pedagógico.

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 1 | 17% |
| 5 | 1 | 17% |
| 6 | 1 | 17% |
| 7 | 2 | 33% |
| 8 | 1 | 17% |
| 9 | 0 | 0 |
| 10 | 0 | 0 |
| 11 | 0 | 0 |
| 12 Menor opción | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100% |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

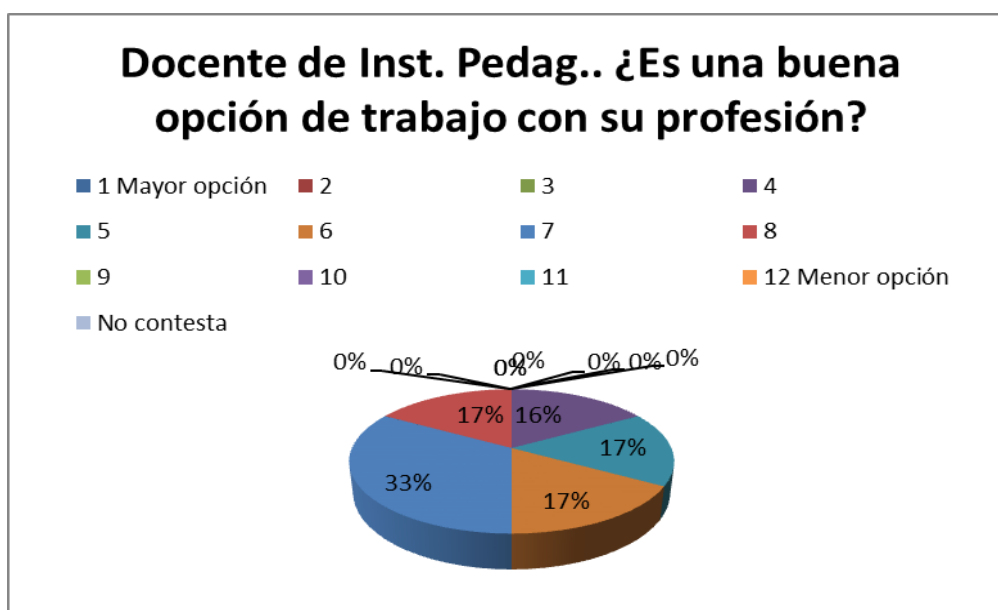


Figura 22 Opción de docente de instituto Pedagógico.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

De los resultado obtenidos en la presente pregunta a los encuestados lo mismo que el 17% respondieron la opción cuatro, el 17% la opción cinco, el 17% la opción seis, el 33% la

opción siete el 17% la opción ocho, lo que se puede apreciar que con el título que poseen, tiene un aceptación considerable para ser docente de un Instituto Pedagógico.

3.4. Satisfacción docente

Tabla 24 Satisfacción docente.

| % SATISFACCIÓN DOCENTE | | |
|------------------------|------|-----|
| #pregunta | Pro. | % |
| P20.1 | 4 | 95 |
| P20.2 | 4 | 100 |
| P20.3 | 4 | 100 |
| P20.4 | 3 | 85 |
| P20.5 | 3 | 75 |
| P20.6 | 4 | 95 |
| P20.7 | 3 | 75 |
| P20.8 | 4 | 95 |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

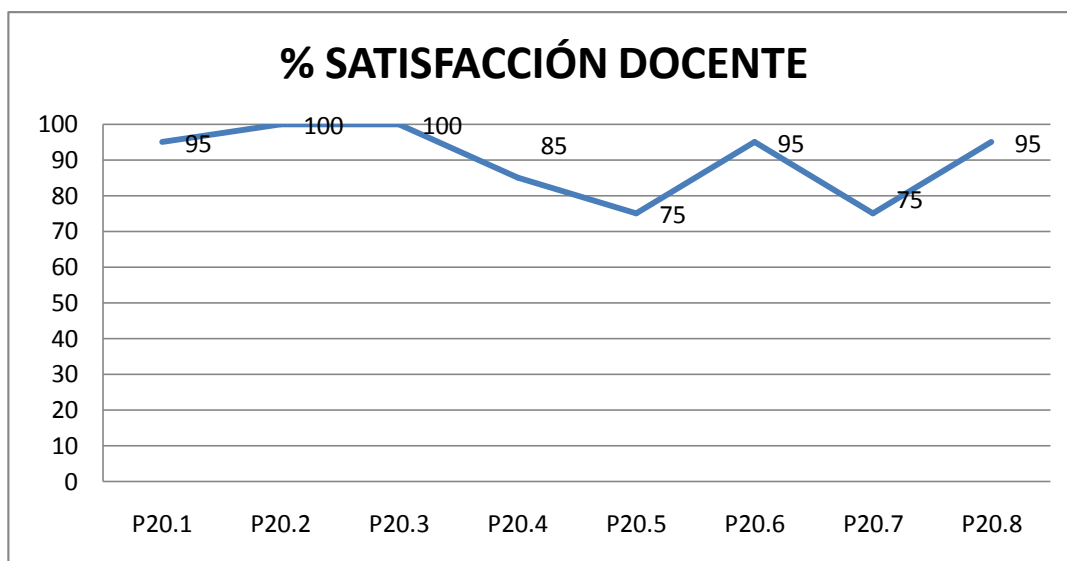


Figura 23 Satisfacción docente.

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Según las respuestas obtenidas de los titulados se puede confirmar una satisfacción favorable de un 95 a 100% de los docentes, demostrando motivos de progreso, prestigio y desarrollo en el aspecto laboral y personal de cada uno de ellos, mientras que entre el 75 y 85% de los mismos menciona encontrarse medianamente satisfecho o poco satisfecho, en conclusión puedo manifestar que la mayoría de los titulados se encuentran satisfecho en su

actividad laboral debido a que fue oportuna su formación profesional para mejorar su actividad como docente.

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

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Resultados titulados.

Tabla 25 Aspectos metodológico- didáctico.

| I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS | | | | | | |
|-------------------------------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P1 | 4 | 90 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P2 | 3 | 85 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P3 | 4 | 90 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P4 | 3 | 85 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P5 | 3 | 85 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P6 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 95 |
| P7 | 4 | 95 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P8 | 3 | 85 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P9 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 95 |
| P10 | 3 | 80 | 3 | 80 | 3 | 80 |
| P11 | 4 | 95 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P12 | 3 | 70 | 3 | 80 | 3 | 80 |
| P13 | 3 | 70 | 3 | 85 | 3 | 85 |
| P14 | 3 | 75 | 3 | 85 | 3 | 85 |
| P15 | 3 | 85 | 3 | 85 | 3 | 85 |
| P16 | 3 | 80 | 3 | 85 | 3 | 80 |
| P17 | 3 | 80 | 4 | 90 | 3 | 85 |
| P18 | 3 | 75 | 3 | 80 | 3 | 80 |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

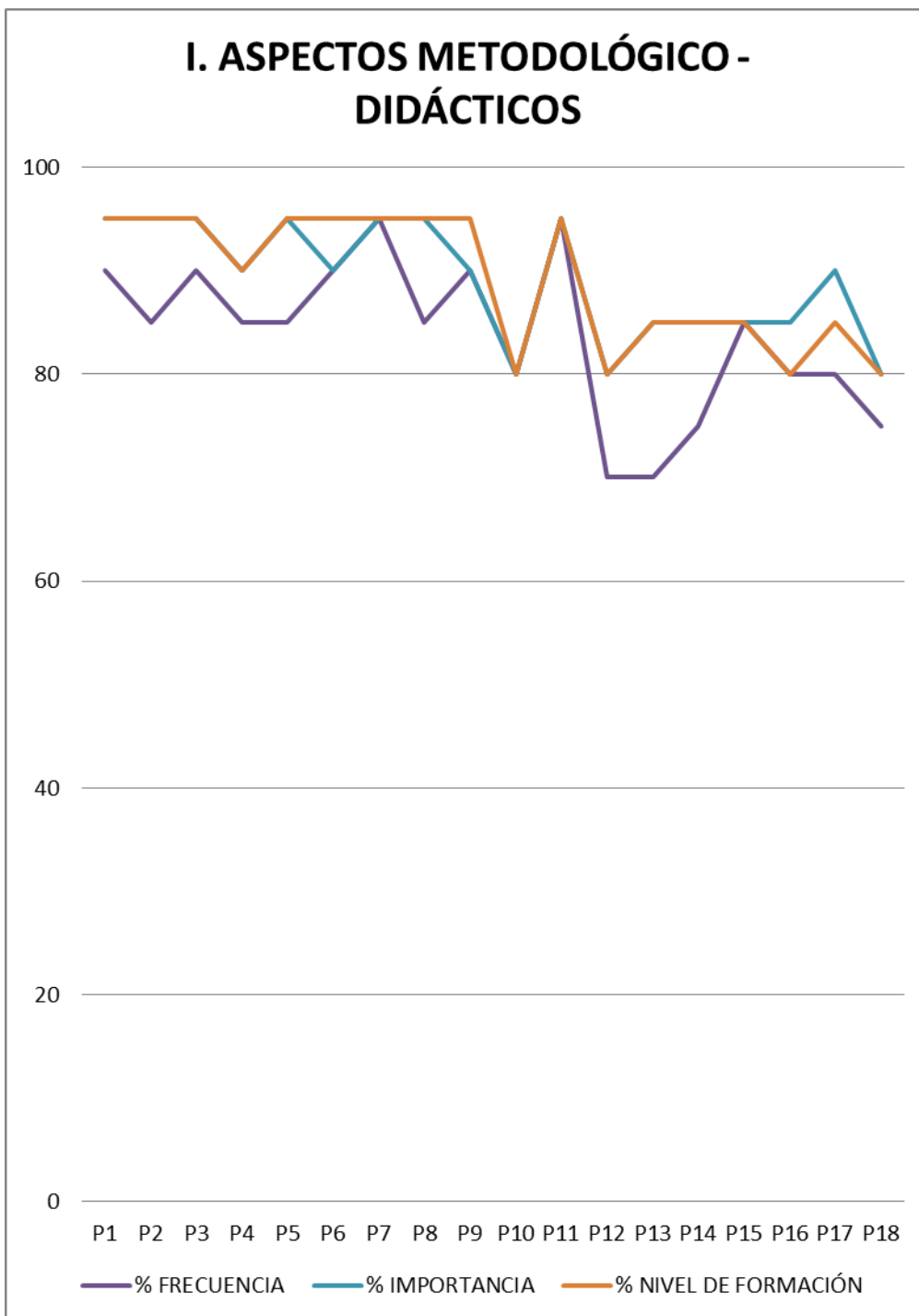


Figura 24 Aspectos metodológico- didáctico.
 Fuente: Encuesta

Directivos:

Tabla 26 Aspectos metodológico- didáctico.

| I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS | | | | | | |
|--|-------------|---------------------|-------------|----------------------|-------------|-----------------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P1 | 4 | 95 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P2 | 4 | 90 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P3 | 4 | 90 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P4 | 3 | 80 | 3 | 85 | 4 | 90 |
| P5 | 3 | 85 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P6 | 3 | 80 | 3 | 80 | 3 | 85 |
| P7 | 4 | 95 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P8 | 4 | 90 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P9 | 4 | 90 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P10 | 3 | 85 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P11 | 4 | 90 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P12 | 3 | 75 | 3 | 75 | 3 | 75 |
| P13 | 3 | 85 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P14 | 4 | 90 | 3 | 85 | 4 | 90 |
| P15 | 3 | 80 | 4 | 90 | 4 | 95 |
| P16 | 3 | 80 | 3 | 85 | 4 | 90 |
| P17 | 4 | 90 | 3 | 85 | 3 | 85 |
| P18 | 3 | 80 | 3 | 85 | 4 | 90 |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

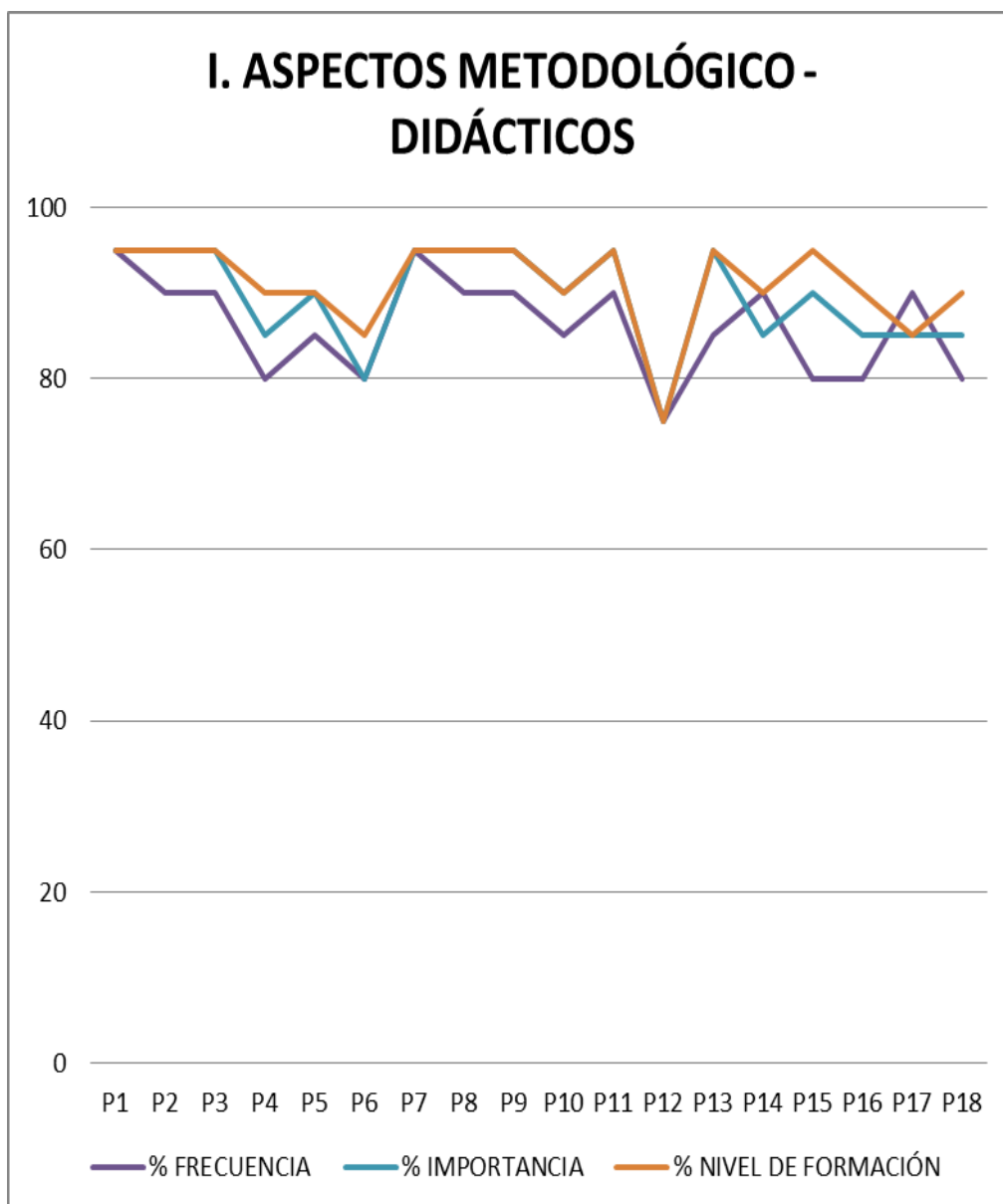


Figura 25 Aspectos metodológico- didáctico.
Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Las tareas metodológicas – didácticos que los docentes y directivos encuestados responden y que presentan dificultades significativas por lo que se puede convertir en una debilidad son la pregunta 12. Participar en el proyecto Curricular institucional, la pregunta 13. Aplicar la psicología de la educación en el aula, la pregunta 14 promover el trabajo reflexivo en los alumnos y la pregunta 18. Aplicar estrategias de evaluación diversas.

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

Resultados titulados

Tabla 27 Autoevaluación de la práctica docente.

| II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE | | | | | | |
|---|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P19 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P20 | 3 | 80 | 3 | 80 | 3 | 80 |
| P21 | 3 | 75 | 3 | 80 | 3 | 80 |
| P22 | 3 | 85 | 4 | 90 | 4 | 90 |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

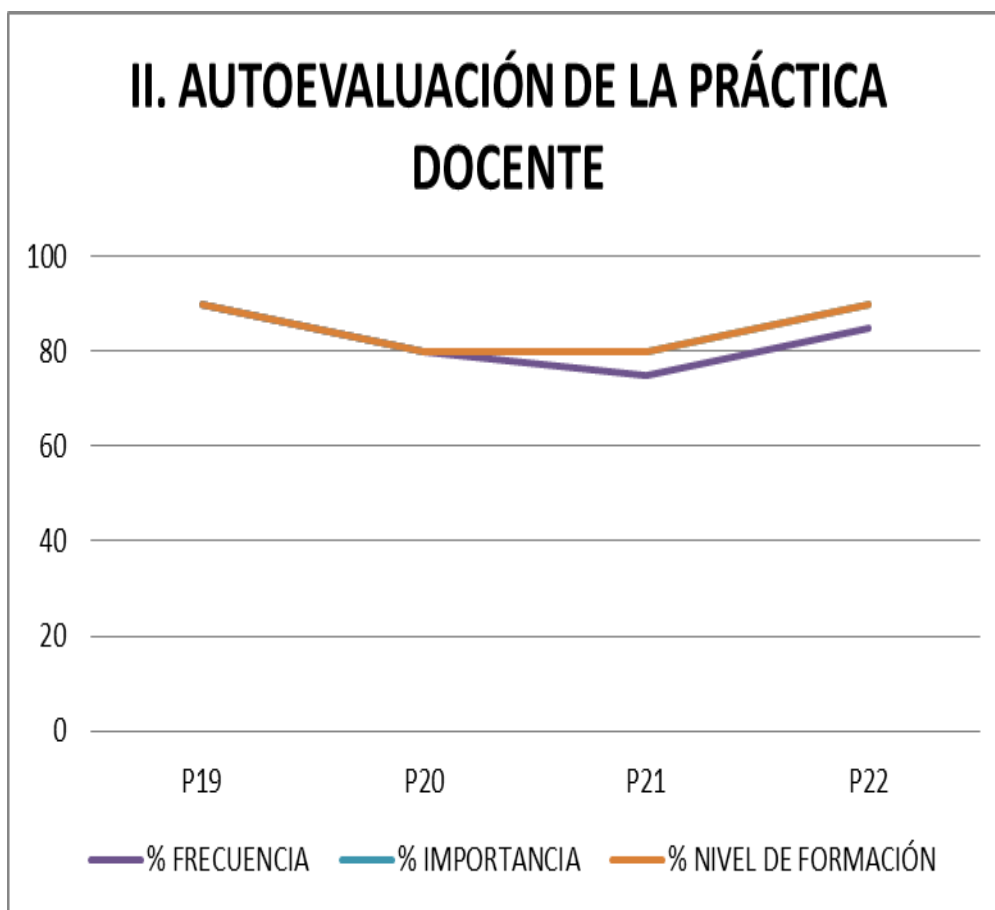


Figura 26 Autoevaluación de la práctica docente.
Fuente: Encuesta

Directivos:

Tabla 28 Autoevaluación de la práctica docente.

| II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE | | | | | | |
|---|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P19 | 3 | 80 | 3 | 80 | 3 | 80 |
| P20 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P21 | 3 | 75 | 3 | 80 | 3 | 85 |
| P22 | 3 | 80 | 4 | 90 | 4 | 90 |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

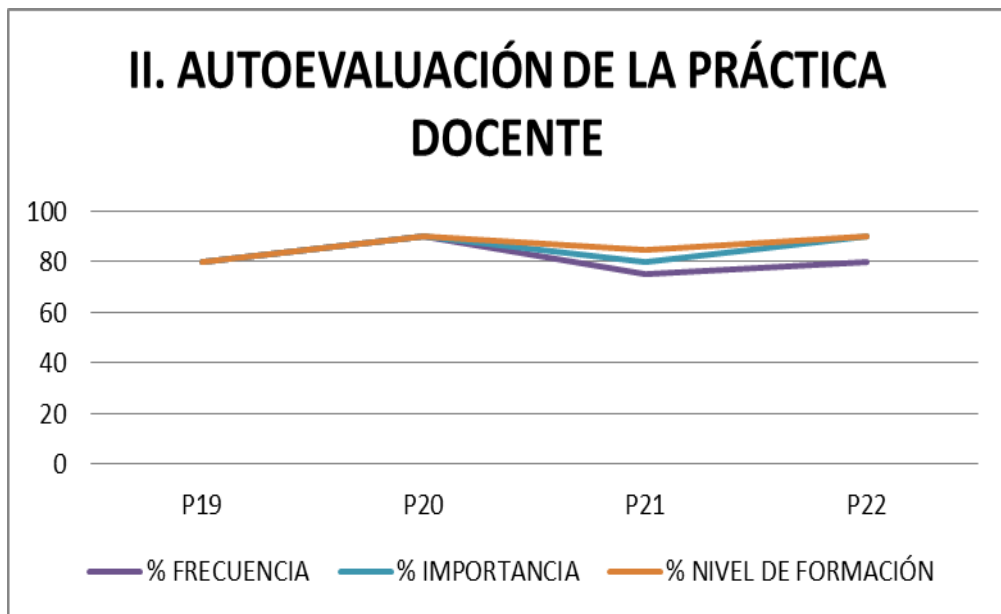


Figura 27 Autoevaluación de la práctica docente.

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

En el aspecto de autoevaluación de la práctica docente, tanto los titulados como los directivos coinciden que la pregunta 21 realizar autoanálisis críticos de la enseñanza diaria, con fines de mejora. Por lo que es necesario reflexionar sobre esta situación que de alguna manera genera una mejora en la calidad de aprendizajes que realizan los estudiantes en el aula, y elevar la calidad del sistema educativo en general.

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla 29 Aspectos sobre la investigación educativa.

| III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA | | | | | | |
|--|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P23 | 3 | 85 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P24 | 3 | 65 | 3 | 75 | 3 | 75 |
| P25 | 3 | 75 | 3 | 80 | 3 | 80 |
| P26 | 3 | 65 | 3 | 75 | 3 | 75 |
| P27 | 3 | 75 | 3 | 75 | 3 | 80 |
| P28 | 3 | 70 | 3 | 75 | 3 | 80 |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

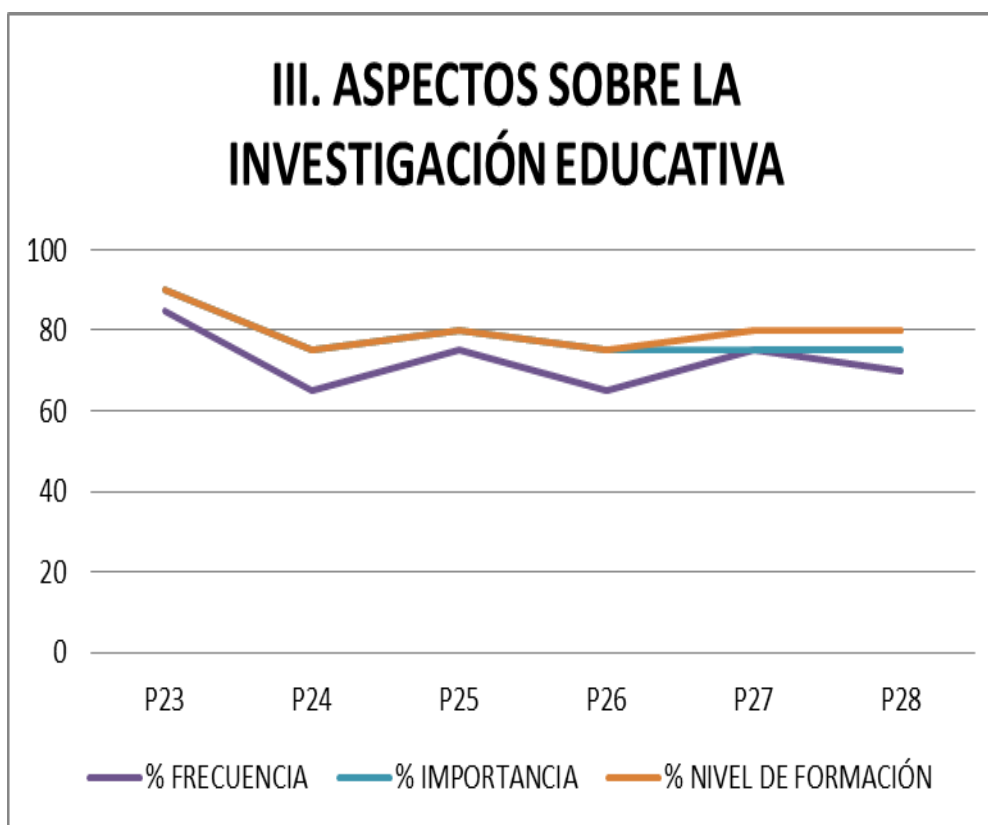


Figura 28 Aspectos sobre la investigación educativa.

Fuente: Encuesta

Directivos.

Tabla 30 Aspectos sobre la investigación educativa.

| III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA | | | | | | |
|--|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P23 | 3 | 85 | 4 | 90 | 3 | 85 |
| P24 | 3 | 75 | 4 | 90 | 3 | 85 |
| P25 | 3 | 80 | 4 | 90 | 3 | 85 |
| P26 | 3 | 80 | 4 | 90 | 3 | 85 |
| P27 | 3 | 75 | 3 | 80 | 3 | 80 |
| P28 | 3 | 80 | 4 | 90 | 3 | 85 |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

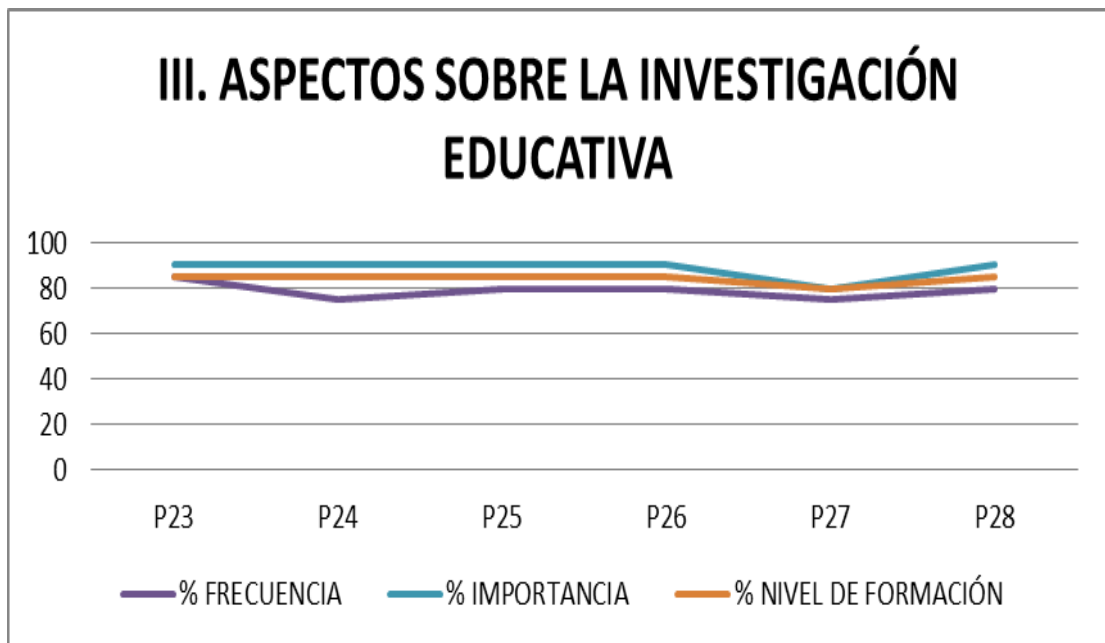


Figura 29 Aspectos sobre la investigación educativa.

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

En las tareas del aspecto sobre investigación educativa, todos los valores obtenidos de las encuestas aplicadas tanto a titulados como a directivos los valores son bajos, por lo que a nivel general se puede determinar como un problema de casi todo el magisterio o en general del sistema educativo ecuatoriano, la escases de investigación es un hecho, quizá se deba a la poca importancia y falta de capacitación en los procesos, técnicas y metodologías sobre investigación social o educativa.

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

Titulados:

Tabla 31 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

| IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS | | | | | | |
|---|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P29 | 4 | 95 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P30 | 4 | 100 | 4 | 100 | 4 | 100 |
| P31 | 4 | 95 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P32 | 3 | 80 | 3 | 80 | 3 | 85 |
| P33 | 3 | 75 | 3 | 75 | 3 | 75 |
| P34 | 3 | 75 | 3 | 80 | 3 | 80 |
| P35 | 4 | 95 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P36 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P37 | 3 | 75 | 3 | 80 | 3 | 80 |
| P38 | 3 | 85 | 3 | 85 | 3 | 85 |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

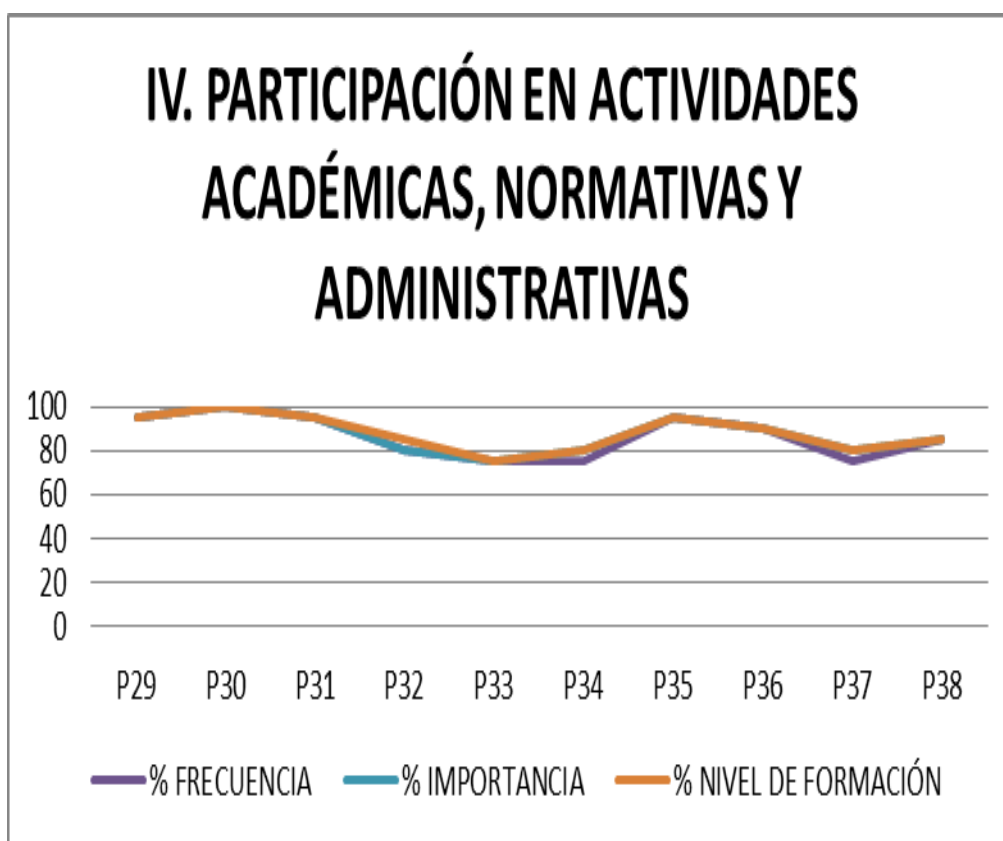


Figura 30 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.
Fuente: Encuesta

Directivos.

Tabla 32 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

| IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS | | | | | | |
|---|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P29 | 4 | 90 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P30 | 4 | 90 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P31 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P32 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P33 | 3 | 75 | 4 | 90 | 3 | 80 |
| P34 | 3 | 75 | 4 | 90 | 3 | 85 |
| P35 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 95 |
| P36 | 3 | 85 | 3 | 85 | 4 | 90 |
| P37 | 3 | 85 | 4 | 90 | 4 | 95 |
| P38 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 95 |

Elaborado Por: Luis Chacha

Fuente: Encuesta

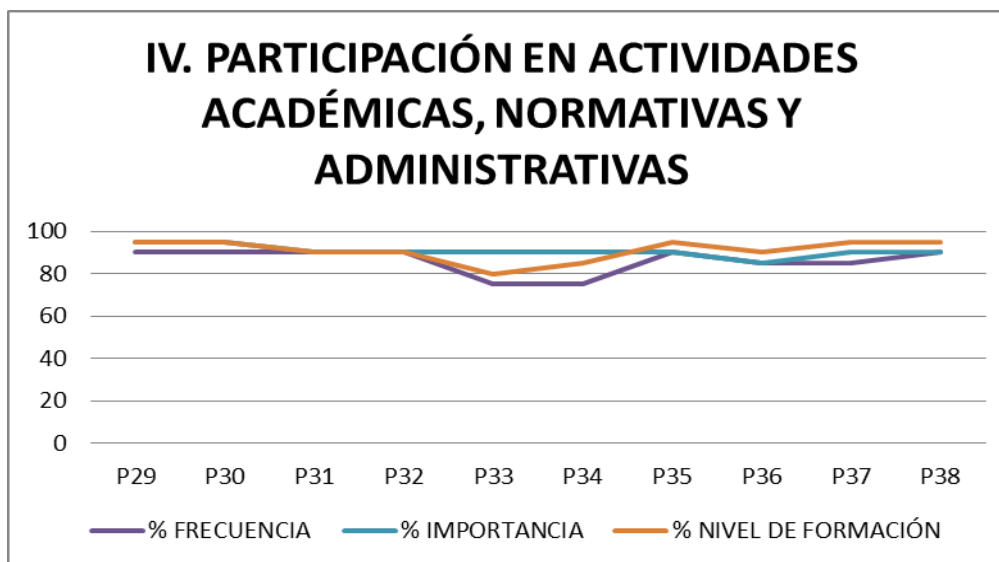


Figura 31 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Uno de los valores más bajos que manifiestan directivos como titulados corresponde a la pregunta 33, Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento: la nueva normativa legislativa en educación general vasca se encuentra en vigencia desde el año 2010 y recién en el 2012 se socializo conjuntamente con su reglamento a nivel general a todo el magisterio nacional, sin embargo existen un amplio sector del magisterio que desconoce esta normativa en su totalidad y es necesario difundir su contenido en cada uno del personal docente de los establecimientos educativos actividad que le corresponde a los directivos institucionales.

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

Titulados:

Tabla 33 Interacción profesor - padres de familia y comunidad.

| V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD | | | | | | |
|--|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P39 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P40 | 3 | 85 | 3 | 85 | 4 | 90 |
| P41 | 3 | 85 | 3 | 85 | 3 | 85 |
| P42 | 4 | 95 | 4 | 95 | 4 | 100 |
| P43 | 3 | 80 | 3 | 80 | 3 | 80 |
| P44 | 3 | 85 | 3 | 85 | 3 | 85 |
| P45 | 4 | 90 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P46 | 4 | 95 | 4 | 100 | 4 | 100 |
| P47 | 4 | 100 | 4 | 100 | 4 | 100 |
| P48 | 3 | 75 | 3 | 80 | 3 | 80 |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

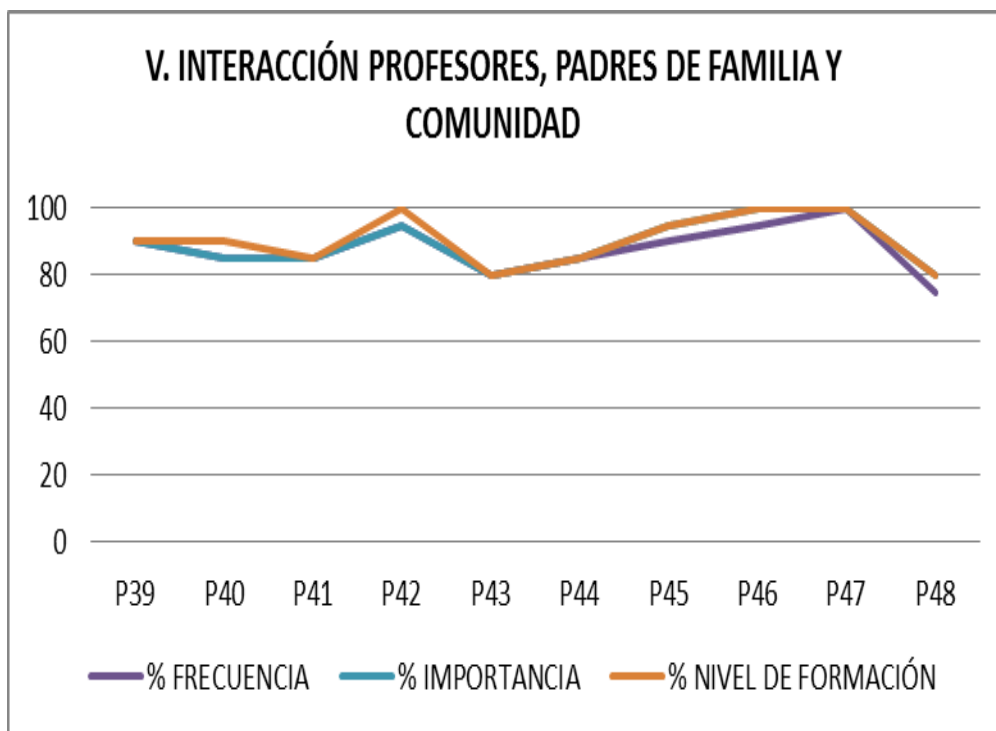


Figura 32 Interacción profesor - padres de familia y comunidad.

Fuente: Encuesta

Directivos.

Tabla 34 Interacción profesor - padres de familia y comunidad

| V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD | | | | | | |
|--|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P39 | 3 | 85 | 3 | 85 | 4 | 95 |
| P40 | 3 | 80 | 3 | 85 | 4 | 90 |
| P41 | 3 | 85 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P42 | 3 | 85 | 3 | 85 | 4 | 95 |
| P43 | 3 | 75 | 3 | 85 | 3 | 85 |
| P44 | 3 | 85 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P45 | 3 | 85 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P46 | 4 | 95 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P47 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 95 |
| P48 | 3 | 65 | 3 | 85 | 3 | 85 |

Elaborado Por: Luis Chacha

Fuente: Encuesta

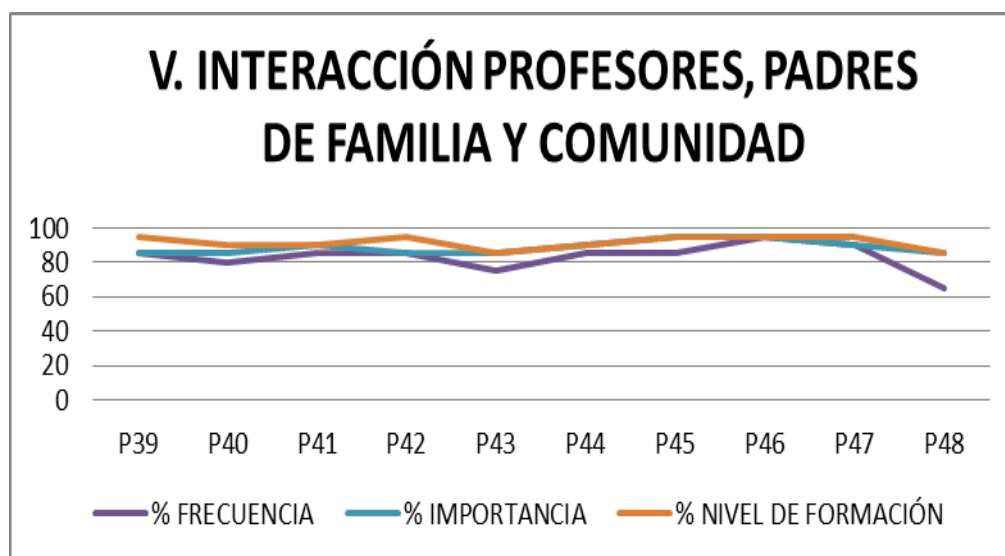


Figura 33 Interacción profesor - padres de familia y comunidad.

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Una de las tareas que se le podía considerar como debilidad según la opinión de directivos y titulados es la que corresponde a la pregunta 43, que se refiere a la intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos. La nueva normativa legal exige que tanto docentes como directivos en lo posible soluciones cierto tipo de conflictos sociales presente en la instituciones educativas valiéndose de estrategias de resolución de conflictos

y que se hace necesario conocer y aplicar ciertas técnicas para atender este tipo de necesidad en la institución.

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

Titulados:

Tabla 35 Profesores y trabajo en equipo.

| VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | |
|------------------------------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P49 | 4 | 90 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P50 | 4 | 95 | 4 | 100 | 4 | 100 |
| P51 | 4 | 100 | 4 | 100 | 4 | 100 |
| P52 | 3 | 75 | 3 | 80 | 3 | 80 |
| P53 | 3 | 70 | 3 | 70 | 3 | 70 |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Encuesta

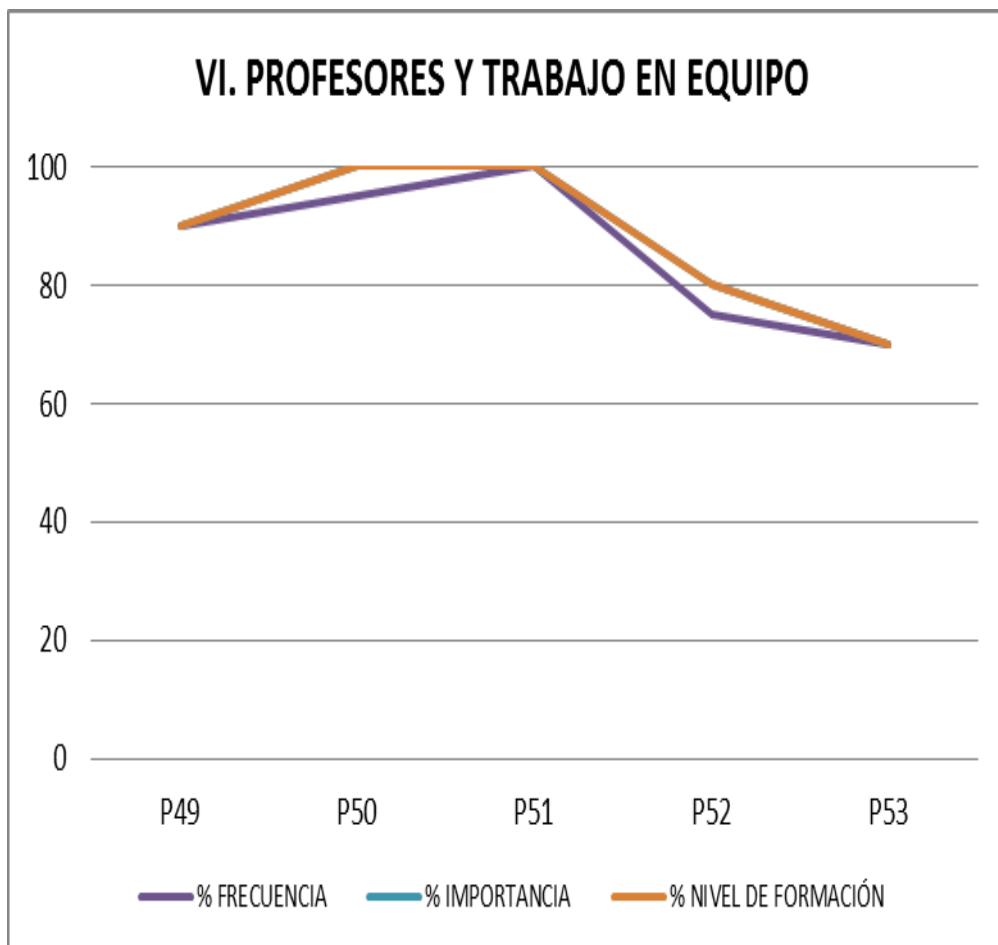


Figura 34 Profesores y trabajo en equipo.

Fuente: Encuesta

Directivos.

Tabla 36 Profesores y trabajo en equipo.

| VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | |
|------------------------------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P49 | 3 | 85 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P50 | 4 | 90 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P51 | 4 | 95 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P52 | 3 | 85 | 4 | 95 | 4 | 95 |
| P53 | 3 | 80 | 4 | 90 | 4 | 90 |

Elaborado Por: Luis Chacha

Fuente: Encuesta

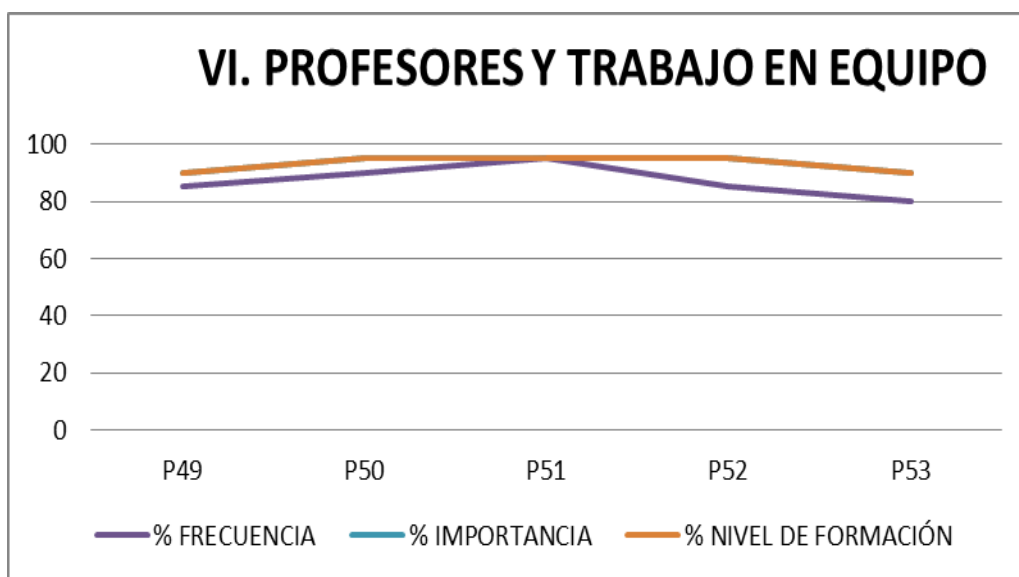


Figura 35 Profesores y trabajo en equipo.

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Una de las tareas que se destaca con menor puntaje tanto en directivos como en titulados es la pregunta 53, que trata sobre la participación en los círculos de estudios, por lo que es necesario implementar este tipo de tarea en la institución a través de comunidades de

aprendizaje frente a problemas comunes y que requieran investigar sus causas y plantear estrategias de solución o aplicación práctica en cada aula.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Titilados:

Tabla 37 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

| VII. FORMACIÓN | | | | | | |
|----------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P54 | 3 | 85 | 4 | 95 | 4 | 90 |
| P55 | 3 | 70 | 3 | 70 | 3 | 75 |
| P56 | 3 | 65 | 3 | 75 | 3 | 75 |
| P57 | 3 | 85 | 3 | 85 | 3 | 85 |
| P58 | 2 | 55 | 3 | 80 | 3 | 75 |

Elaborado Por: Luis Chacha

Fuente: Encuesta

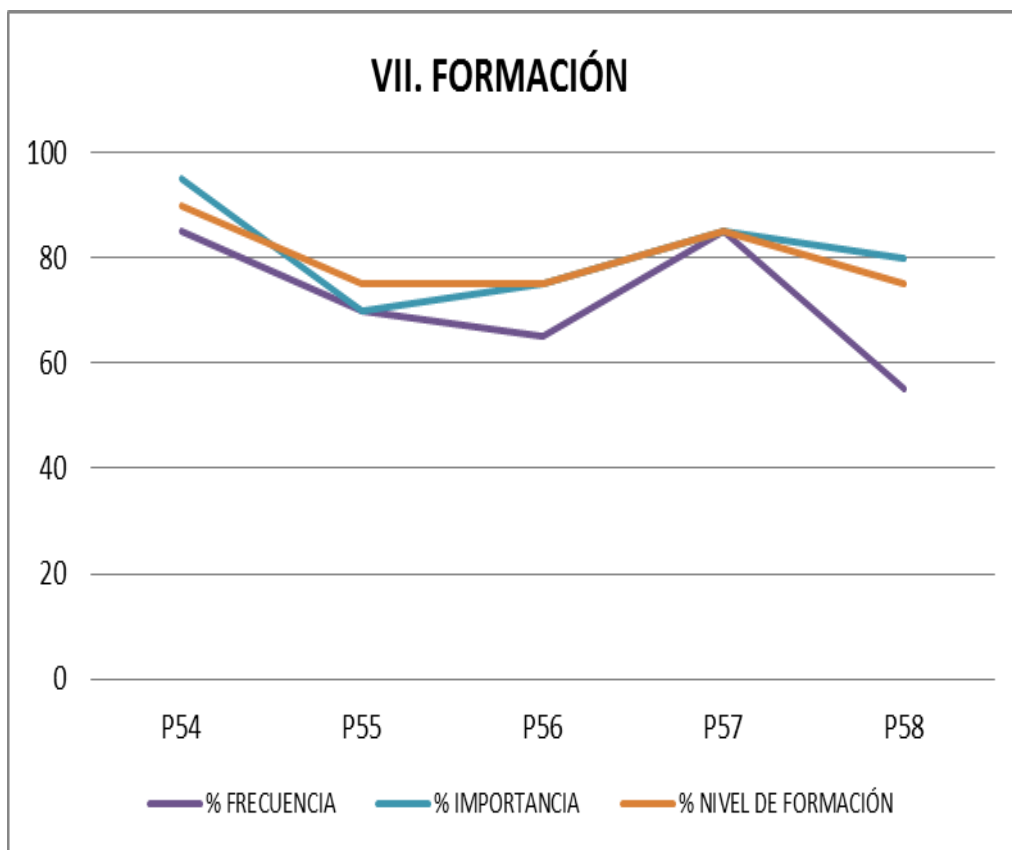


Figura 36 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Fuente: Encuesta

Directivos.

Tabla 38 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

| VII. FORMACIÓN | | | | | | |
|----------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P54 | 3 | 85 | 4 | 90 | 4 | 95 |
| P55 | 3 | 75 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P56 | 3 | 70 | 3 | 80 | 3 | 75 |
| P57 | 3 | 85 | 4 | 90 | 4 | 90 |
| P58 | 2 | 40 | 3 | 80 | 3 | 70 |

Elaborado Por: Luis Chacha

Fuente: Encuesta

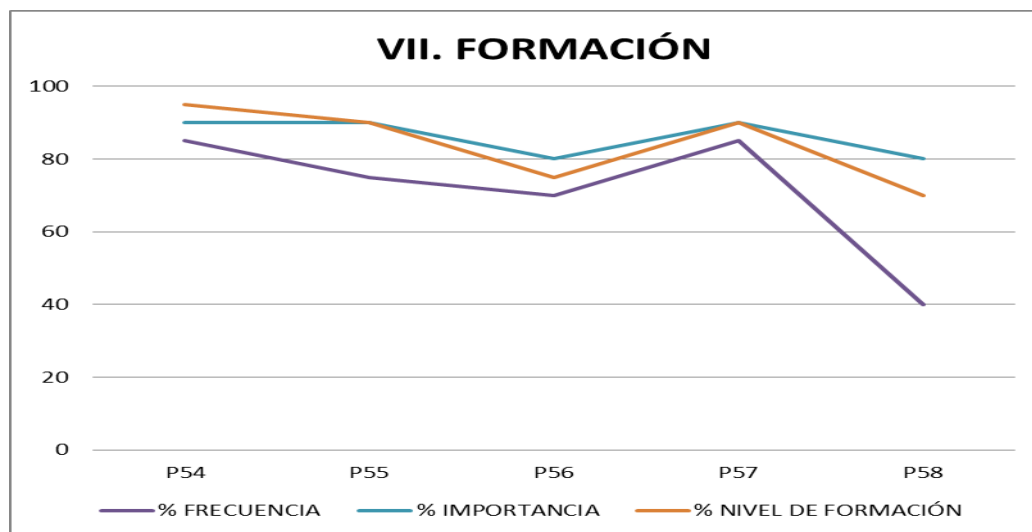


Figura 37 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Fuente: Encuesta

Análisis e interpretación de datos

Según los resultados de la encuestas aplicadas tanto a docentes como a directivos las principales debilidades en formación se apuntan a las preguntas 55, asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, y la pregunta 56, asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's) aplicadas en el aula.

La principal dificultad en los ciudades cabeceras cantonales y parroquiales de Morona Santiago es la poca oportunidad de capacitación brindada por otras instituciones que no se el programa SIPROFE del Ministerio de Educación. Algunos municipios, unidades militares presentes en la zona y el SECAP ofrecen algún tipo de capacitación pero que no son accesibles a la mayoría de docentes del sector rural sobre, por su horario y distancia con relación a su lugar de trabajo.

CAPITULO IV
PROPUESTA DE INTERVENCION

4. Propuesta de Intervención:

Tema: Capacitación al personal docente en metodologías y diseño de proyectos de investigación educativa para mejorar su práctica docente y solucionar problemas de aula.

4.1. Justificación

Los resultados de las encuestadas aplicadas tanto a titulados como a directivos, en el aspecto sobre investigación educativa se pudo determinar que los valores asignados son de nivel bajos es decir que existe poco investigación ya que se considera de mucha importancia en la solución de problemas de enseñanza – aprendizaje como también en aplicar propuestas de innovación sobre nuevas prácticas educativas en el aula.

Entre las causas se citan:

- Desconocimientos de los procesos metodológicos de la investigación educativa.
- Escasa orientación de las autoridades educativas a nivel institucional sobre el diseño, ejecución y evaluación de proyectos educativos.
- Desmotivación docente por realizar un trabajo investigativo y sistematizar los resultados.
- Inexistencia de espacios de aprendizaje entre docentes sobre experiencias en proyectos educativos a nivel de cantón o provincia.

Los efectos que produce esta problemática son:

- Metodologías tradicionales aplicadas en el desarrollo de las distintas disciplinas del currículo.
- Se mantienen los problemas de aprendizaje en ciertas destrezas en los estudiantes.
- Escasas experiencias de investigación, experimentación e innovación en los establecimientos educativos.

Esta propuesta es viable por cuanto es una actividad que se exige en las funciones del docente como investigador de su propia práctica educativa en el aula, en la solución de problemas de aprendizaje de los estudiantes.

4.2. Objetivos

Objetivo General.

Capacitar a los docentes en la metodología para el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de investigación educativa.

Objetivos Específicos.

Diseñar una propuesta de capacitación en investigación educativa.

Socializar a los docentes la metodología sobre el diseño de proyectos de investigación educativa.

Desarrollar un proyecto de investigación en el aula de cada participante a la capacitación.

4.3. Metodología.

Para implementar este proyecto es necesario analizar las características de los involucrados.

4.3.1. Análisis de Involucrados

Tabla 39 Características de los involucrados

| GRUPO | INTERESES |
|------------|---|
| Directivos | Mejorar la calidad educativa del establecimiento educativo. Lograr una eficiente labor del personal docente. Implementar proyectos de mejoramiento institucional |
| Titulados | Desarrollar procesos eficaces de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes a su cargo. Investigar problemas de aprendizaje. Aplicar metodologías innovadoras en el aula. |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Tesis

4.3.2. Análisis del problema

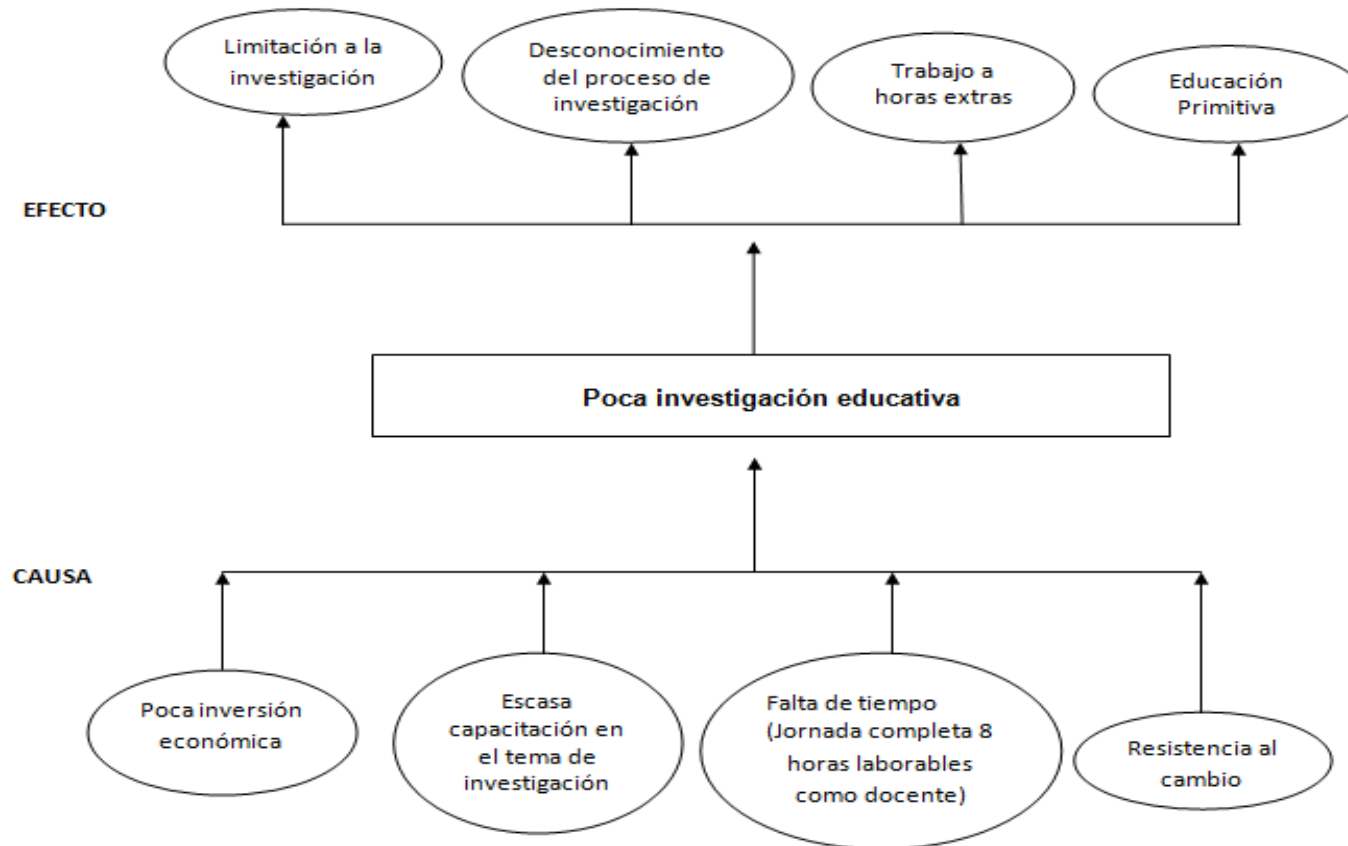


Figura 38 Árbol de problemas
Fuente: Tesis

4.3.3 Análisis de objetivos.

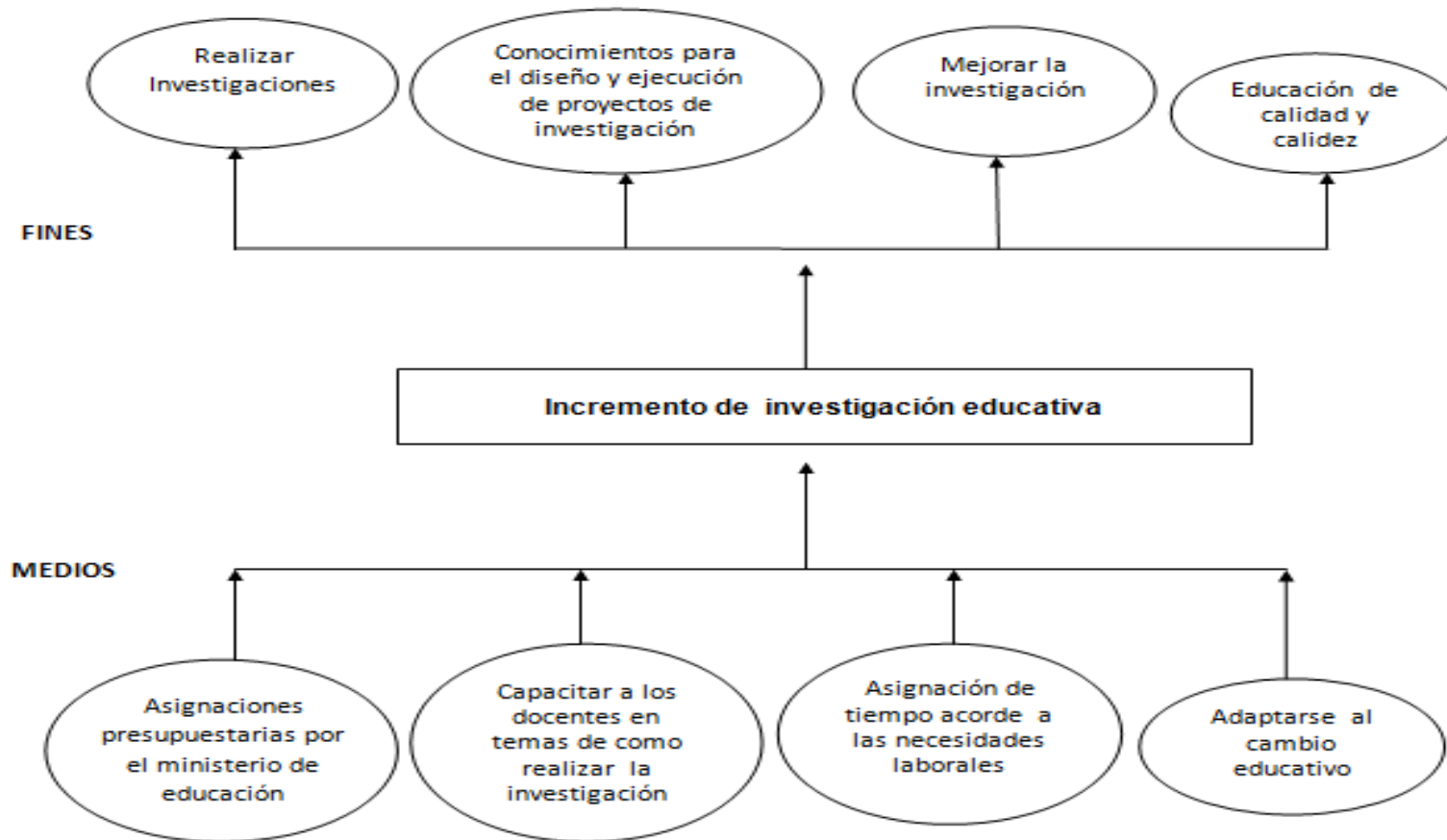


Figura 39 Árbol de Objetivos

Fuente: Tesis

4.3.4 Análisis de estrategias

Luego de determinar los objetivos de la presente propuesta dejando en claro las necesidades de la misma que involucran para capacitar al docente en metodologías y diseño de proyectos de investigación educativa, tomando en cuenta la combinaciones de medios y fines que se posee al momento.

- Diseñar una propuesta de capacitación en investigación educativa, asignando presupuesto adecuado por parte de los organismos correspondientes, la duración de cada uno de los proyectos de investigación será de acorde a la temática seleccionada y según las necesidades del aula.
- Socializar a los docentes la metodología sobre el diseño de proyectos de investigación educativa, para esto se realizara proyectos de capacitación dirigida a los docentes y directivos donde obtengan Conocimientos para el diseño y ejecución de proyectos de investigación.
- Para la ejecución de esta investigación se considera la asignación de tiempo acorde a las necesidades laborales para así distribuir correctamente el tiempo separando lo que es labores como docente dirigidas a los estudiantes y la labor de docente investigativo, adaptándose a los cambios constantes que se dan para conseguir una educación de calidad y calidez.

4.4. Plan de Acción

4.4.1. Matriz de Marco Lógico

Tabla 40 Matriz de Marco Lógico

| ACTIVIDADES | RECURSOS | PRESU- PUESTO | TIEMPO | RESPONSABLES | EVALUACION |
|---|--|------------------|--------------------|---|--|
| Diseño de la propuesta. | Material de escritorio Bibliografía. | 20,00 | 1 semana | Consejo técnico. | Proyecto elaborado. |
| Socialización de la propuesta a los directivos y docentes | Fotocopias. Proyector de diapositivas. | 10,00 | 2 horas | Director del establecimiento. | Asistencia y participación de todo el personal docente y directivo. |
| Capacitación a los docentes y directivos en Metodología de la investigación y diseño de proyectos educativo | Material bibliográfico. Proyectos de diapositivas. Papelotes. Marcadores. | 50,00 | 2 días de taller | Asesor del circuito educativo | Participación del 100% de docentes y directivos. |
| Identificación y selección de problemas de aula. | Material de escritorio. Cuadro de calificaciones. Registro de observación del docente. | | 1 día | Docente de aula. | Identificar al menos un problema de aula. |
| Diseño de un proyecto educativo | Material de oficina. Bibliografía especializada. | 20,00 | 1 semana | Docente. Directos. Asesor educativo | Proyecto elaborado. |
| Ejecución del proyecto. Seguimiento y monitoreo del proyecto | Material de oficina. Fotocopias. Bibliografía. Registro de avance del proyecto. | 50,00 | Cuatro meses | Docente. Estudiantes. Padres de familia Directivo. | Cumplimiento de actividades del proyecto. |
| Evaluación del proyecto y participantes | Material de oficina. Ficha de seguimiento de actividades y resultados obtenidas. Ficha de observación. | 10,00 | Al fin de cada mes | Docente. Directivo. Asesore educativo | Nivel de cumplimiento de actividades |
| Socialización de resultados. | Documento memoria Proyector. Evidencias. | 10,00 | 2 horas | Docente estudiantes | Logros y dificultades encontrados en la implementación del proyecto. |

Elaborado Por: Luis Chacha
Fuente: Tesis

PRESUPUESTO

Tabla 41 Presupuesto

| ÍTEM | DETALLE | CANTIDAD | VALOR TOTAL |
|------|--------------------------------------|----------|-------------|
| 1 | Resma de papel bond. | 2 | 8 |
| 2 | Lápices | 30 | 15 |
| 4 | Proyector (diapositivas) | 1 | 50 |
| 5 | Marcadores líquidos | 10 | 12 |
| 6 | Fichas de observación y seguimiento. | 200 | 25 |
| 7 | Bibliografía. | 2 | 40 |
| 8 | Memorias. | 30 | 70 |
| 9 | Capacitación | 2 | 200 |
| | T O T A L | | 420 |

Elaborado Por: Luis Chacha

Fuente: Tesis

Para la realización de la presente propuesta los fondos de financiamiento será responsabilidad del autor en su totalidad.

CRONOGRAMA

Tabla 42 Cronograma

| ITEM | ACTIVIDADES | Junio | | | | Julio | | | | Agosto | | | | Septiembre | | | |
|------|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Diseño de la propuesta. | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Socialización de la propuesta a los directivos y docentes | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Capacitación a los docentes y directivos. | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 4 | Identificación y selección de problemas de aula. | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 5 | Diseño de un proyecto educativo | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 6 | Ejecución del proyecto. | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Seguimiento y monitoreo del proyecto | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| 8 | Evaluación del proyecto | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| 9 | Socialización de resultados. | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Elaborado Por: Luis Chacha

Fuente: Tesis

La capacitación se realizó durante cinco semanas dos días sábado y domingos entre los meses de julio y agosto del presente año cuatro horas diarias.

4.5. Resultados Esperados

- Mediante esta propuesta se espera que los docentes y directivos ya capacitados realicen las investigaciones educativas acorde a las necesidades de cada establecimiento y aula o salón de clase de los mismos, para de esta manera considerar que los estudiantes obtengan una educación de calidad y calidez.
- Los proyectos elaborados por los docentes y directivos de los diferentes establecimientos sirvan como modelo para próximas investigaciones e inclusive sean incentivos para los demás profesionales.

4.6. Bibliografía de la propuesta.

CASTRO CARRILLO, L. (2007). Módulo de Investigación cualitativa Aplicado a la educación. Quito.

CONCLUSIONES

Luego de la investigación realizada podemos concluir que:

- En la mayoría de los titulados en educación general básica se encuentran laborando en el magisterio nacional y un bajo porcentaje de titulados trabajan como contratados haciendo uso de su formación recibida en la Universidad Técnica Particular de Loja, y otros no ejercen la profesión se dedican a la comercialización
- Una deficiencia que más se destaca en el aspecto sobre investigación educativa, son los altos valores económicos asignados para cada investigación tanto por los titulados como por los directivos.
- El total de los titulados no han continuado sus estudios ni han obtenido otros títulos académicos ya que en algunos de los casos no pueden acceder a estos estudios por la distancia, por la economía, y por las obligaciones o cargas familiares que mantienen actualmente.
- Existe un conformismo en cuanto a otras opciones de trabajo, donde se puede apreciar que el total de la población investigada manifiesta que mantiene como prioridad uno la docencia en educación básica.

RECOMENDACIONES

Entre las recomendaciones que se pueden dar son:

- El Ministerio de Educación promueva programas donde facilite a los docentes el ingreso al magisterio nacional para aquellos docentes que no se encuentran laborando bajo nombramientos sino bajo contrato que es considerado como un trabajo inestable.
- Generar presupuesto adecuado y suficiente por parte del ministerio de educación para las capacitaciones en el campo de investigación educativa para los docentes y directivos de educación básica.
- Fomentar programas donde faciliten becas educativas, formas de acceder a la educación en las localidades de residencia mediante el Ministerio de educación para que los docentes puedan continuar sus estudios de posgrado en áreas importantes para el sistema educativo.
- Motivar a los docentes a buscar nuevos espacios u opciones de trabajo afín a su titulación.

BIBLIOGRAFÍA.

- AGENCIA NACIONAL DE EVALUACION DE LA CALIDAD Y ACR. (s.f.). El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.
- ALONSO, Luis, FERNÁNDEZ, Carlos, NYSSSEN, José. (2009). El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Madrid: ICONO.
- AVALOS, B. (2009). La Inserción profesional de los Docentes. Profesorado.
- CASTRO CARRILLO, L. (2007). Módulo de Investigación cualitativa Aplicado a la educación. Quito.
- ESPINOSA, B. (2005) (s.f.). En Expectativas y estrategias Laborales de Jóvenes en Quito. Quito.
- GARCIA, J. V. (2003). En Métodos de Análisis de la Inserción Laboral (pág. 171). Salamanca.
- LEON, M. (s.f.). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Quito.
- MINISTERIO DE EDUCACION. (2012). En Estándares de Calidad Educativa (pág. 56). Quito.
- VAILLANT, D. (2009). Políticas de Inserción a la Docencia en América: la deuda dependiente. PROFESORADO, 27 - 41.
- WELLER, J. (2003). En La problemática inserción laboral de los y las jóvenes.

ANEXOS

Anexo 1 Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS

| | | | | |
|---------------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|
| Nombre y apellido del titulado: | | | | |
| Nombre y apellido del contacto: | | | | |
| El egresado se encuentra en: | | | | |
| Fuera del país en: | | En otra provincia: | | |
| Provincia: | | Ciudad: | | |
| dirección domiciliaria: | | Celular: | | |
| Teléfono del domicilio: | | Horas de contacto: | | |
| Dirección del trabajo: | | Horas de contacto: | | |
| Teléfono de trabajo: | | | | |
| Medio de contacto: | de | Teléfono () | Personalmente() | A través de amigos() |
| Otros () | | | | |
| Firma del titulado | Firma del empleador | | Sello del empleador | |

FICHA DE CONTACTO PARA EL EMPLEADOR

| | | | |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
| Nombre y apellido del empleador: | | | |
| Nombre y apellido del contacto: | | | |
| El egresado se encuentra en: | | | |
| Fuera del país en: | | En otra provincia: | |
| Provincia: | | Ciudad: | |
| Dirección domiciliaria: | | Celular: | |
| Teléfono del domicilio: | | Horas de contacto: | |
| Dirección del trabajo: | | Horas de contacto: | |
| Teléfono de trabajo: | | | |
| Medio de contacto: | Teléfono () | Personalmente () | A través de amigos() |
| Otros () | | | |
| Firma del titulado | Firma del empleador | Sello del empleador | |

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

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

| |
|--|
| |
|--|

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

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

3. EDAD:

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

4. SEXO:

| Masculino | Femenino |
|-----------|----------|
| | |

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

| 5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO | | | |
|---------------------------------------|---------------|------------|-----------|
| Fiscal | Fiscomisional | Particular | Municipal |
| | | | |

| 5.2 TIPO DE EDUCACIÓN | | |
|-----------------------|-------------|------------------|
| Regular | A distancia | Propios derechos |
| | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

| | | | | |
|---|---|---|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 o más | ninguno |
| | | | | |

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

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

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

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

| 15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL | | | | | | | 15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO | | | |
|-------------------------------|---|---|-------------------------------------|-----------------------------|--|---|--|-------------------|------------|-----------|
| Partida Fiscal | Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales | Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias) | Contrato laboral a prueba (3 meses) | Contrato Laboral indefinido | Contrato laboral temporal (máximo 6 meses) | Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo) | Fiscal | fiscomisig 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 describa la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título:

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | | | | | D | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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



Lic. Samuel O. Castró Zúñiga (TITULADO DE LA UTPL) Esc. Simon Bolívar.



Lic. Gabriel Edmundo Oleas Murillo (Empleador) Esc. Simón Bolívar.



Lic. Chacón Maldonado Mónica Rubí (TITULADA DE LA UTPL) Esc. Pedro de Vergara.



Lic. Rodrigo Ávila Coronel (EMPLEADOR) Esc. Pedro de Vergara.



Lic. Rosa Magdalena Chacón Naranjo (TITULADO DE LA UTPL) Esc. Marianita de Jesús.



Lic. María Carmelina Quizhpi Guartatanga (EMPLEADOR) Esc. Marianita de Jesús.



Foto del recuerdo de la Esc. Marianita de Jesús junto a la titulada, empleadora y estudiante de la UTPL.



Lic. Carlos Antonio Chiriap Atsasu (TITULADO DE LA UTPL) Esc. Miguel Chiriap.



Lic. Alfonso Tiwiram Antuash (EMPLEADOR) Esc. Miguel Chiriap.



Lic. Emérita Susana Castro Rivera (TITULADA DE LA UTPL) CIBV .Los Tulipanes.

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

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad abierta y a distancia

ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

Nombre de la institución:.....

Nombre y apellido del director:.....

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

.....
.....
.....
.....

2.- ¿Qué aspectos se debe 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?

.....
.....
.....
.....
.....