



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad Abierta y a Distancia

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Montaña Aguilera, Lilian Patricia

DIRECTORA: Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CAYAMBE

2013

CERTIFICACION

Mags. Mariana de Jesús Solano Pinzón

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

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

Loja, Octubre 17 del 2013

f).....

Mgs. Mariana de Jesús Solano Pinzón

Directora del trabajo de fin de carrera.

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Montaño Aguilera Lilian Patricia**, declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera 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.).....

Montaño Aguilera Lilian Patricia

Cédula: 0801973058

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios por darme la vida, salud, sabiduría y fortaleza para culminar mis metas, a mis hijos que son mi razón de ser y para quienes debo ser un ejemplo de vida, a mis padres quienes me formaron en valores, enseñándome a ser una persona autónoma, capaz y constante para desarrollarme como esposa, madre y profesional.

Y sobre todo a mí misma porque me he podido demostrar que cuando nos proponemos algo en la vida, lo podemos lograr sin importar los obstáculos que se nos puedan presentar en el camino.

Lilian Montaña

AGRADECIMIENTO

Con gratitud:

A Dios nuestro padre....

A mi familia por todo el apoyo brindado en todos los momentos
difíciles.

De manera especial agradezco a todos los docentes y directivos de
la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes impartieron sus
conocimientos, guía y experiencias para poder cumplir con los
objetivos esperados en el Trabajo de fin de Carrera.

Lilian Montaña

INDICE

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	5
2. Metodología	24
2.1. Diseño de la investigación	25
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	25
2.3. Preguntas de investigación	25
2.4. Contexto	26
2.5. Población y muestra (análisis)	26
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	27
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	28
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	29
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	29

3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	30
3.1.1.1	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	30
3.1.1.2	Edad	31
3.1.1.3	Género	31
3.1.2.	Características académicas de los titulados	32
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	32
3.1.2.2	Tipo de educación.	33
3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	34
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	35
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.	35
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	35
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	36
3.1.3.4	Características del trabajo actual.	37

3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	39
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	39
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.	39
3.3.	Valoración docente de la profesión:	40
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	40
3.4	Satisfacción docente	52
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.	54
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	54
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	57
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	59
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	61
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	63
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	66
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	68

Conclusiones y recomendaciones	70
Conclusiones	71
Recomendaciones	72
4. Propuesta de intervención: Mejorar el nivel de formación académica en el idioma inglés Capacitación para optimizar el desempeño académico en la Titulación de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	73
4.1 Justificación	74
4.2 Objetivos	75
4.3 Metodología: Matriz del marco lógico	75
4.3.1 Análisis de involucrados	75
4.3.2 Análisis de problema	76
4.3.3 Análisis de objetivos	77
4.3.4 Análisis de estrategias	78
4.4 Plan de acción (etapa de planificación)	80
4.4.1 Matriz del marco lógico	80
4.5 Resultados esperados	82
4.6 Bibliografía de la propuesta	83
Bibliografía	84
Anexos	85
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	
Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	

RESUMEN

La presente investigación constituye una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad Abierta y a Distancia presenta los resultados reflejados mediante la investigación del titulados de los años 2007-2012.

Para lo cual se contó con la colaboración de 7 titulados y 7 empleadores, distribuidos la provincia de Sucumbíos y Orellana.

El tema de investigación es de vital importancia para la Universidad Técnica de Loja ya que permite conocer la inserción laboral de sus titulados en la Modalidad Abierta y a Distancia, sus logros y debilidades en el ejercicio de la docencia, por tal razón de acuerdo al análisis realizado se puede concluir que los docentes de la UTPL, tienen la necesidad de fortalecer sus conocimientos en el idioma inglés como alternativa para mejorar su desempeño laboral y de esta manera brindar una educación de excelencia enmarcada en el buen vivir la calidad y calidez que la constitución de la República del Ecuador lo exige.

Palabras claves: Inserción laboral, contexto educativo, autoeducación, segunda Lengua.

ABSTRACT

The present investigation is an "Proposal for educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja, Open and Distance mode presents the results reflected by investigating the graduates from the years 2007 to 2012.

To which counted with the collaboration of 7 graduates and 7 employers, divided the province of Sucumbios and Orellana.

The research topic is of vital importance to the Technical University of Loja because it reveals the employability of its graduates of the Open and Distance mode achievements and weaknesses in the practice of teaching , for that reason , according to analysis can conclude that UTPL teachers have the need to strengthen their knowledge of the English language as an alternative to improve their job performance to provide an excellent education in the good life framed the constitution of the Republic of Ecuador required .

Keywords: Job placement, educational context, self-education, second language.

INTRODUCCIÓN

Las Universidades desempeñan un papel importante en el desarrollo de la sociedad mediante la formación profesional que brindan a sus estudiantes, la misma que se relaciona directamente con su desempeño laboral.

La Universidad Técnica Particular de Loja en su Modalidad a Distancia es la oportunidad que mucha personas tenemos para continuar con nuestra preparación académica que por varias razones se ha visto truncada, enseñando a sus estudiantes a ser autodisciplinados y conscientes del valor de la superación.

Luego del período de formación nos enfrentamos a una realidad en la cual los avances tecnológicos, globalización, diversidad, comunicación y cambios en el ámbito del conocimiento hacen imprescindible la aplicación de conocimientos adquiridos durante la época de estudios, por esta razón surge la necesidad de realizar un seguimiento a los titulados para consolidar el tipo de profesionalización que como universidad se está contribuyendo al país.

Debido al empeño de la Universidad en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas, organizaciones acreditadoras requieren un seguimiento a sus egresados en relación a su inserción en el mundo laboral, las posibilidades y limitaciones que encuentran, como también permite conocer las perspectivas de empleadores frente a las prácticas profesionales del personal, esto nos permite comprender las transformaciones del entorno y a la vez propicia el autoconocimiento de titulados y empleadores ya que el prestigio de una institución depende mucho de los resultados de este seguimiento en caso de no obtener resultados favorables exigen la toma inmediata de decisiones con una actualización de planes y programas de estudio.

Es así que el objetivo principal de la presente investigación es:

Realizar una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, para de esta manera lograr:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

El presente tema es de gran importancia para los docentes que se encuentran en el ejercicio de la labor educativa, producto de la cual dependen las futuras generaciones del Ecuador.

1. SÍNTESIS TEÓRICA DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

Artículos científicos.

1.1. El debate sobre competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

Autor: Alonso, L., Fernández, C. & Nyssen J.

Año de edición: (2009).

Un estudio de revisión de la educación terciaria a nivel mundial realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2008) constata, que la enseñanza superior experimenta en la actualidad una renovada prioridad en la apreciación de los estudiantes y los gobiernos, es así que surgen muchas interrogantes relacionadas con la educación superior impartida y las exigencias actuales de los mercados laborales, también se plantean inquietudes sobre la labor universitaria en el desarrollo de competencias no tradicionales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional que empleadores exigen a los graduados, tomando en cuenta que en el futuro todas las personas, con independencia participarán en algún momento de su vida en un programa de enseñanza postsecundaria, como parte del desarrollo personal y el mejoramiento de su estilo de vida a pesar que los sistemas de enseñanza superior se han vuelto considerablemente complicados y las instituciones que los componen deben enfrentar un conjunto diverso y a veces contradictorio en cuanto a las necesidades provenientes de diversas partes interesadas en la educación tanto a nivel administrativo como de sus estudiantes.

Ya que estas tienen sus propias estructuras y formas de evolución, así como una organización interna de trabajo que muchas veces no se presta para la reingeniería ni corren a la misma rapidez de los patrones de misión empresarial y su turbulento desempeño laboral, frente a esta situación en las últimas décadas hay una crítica muy difundida por la sociedad civil de que la universidad está en crisis y que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada según los requerimientos del mundo laboral actual español.

A futuro Europa considera, de suma importancia: la preparación para el mercado laboral, la preparación para una vida como ciudadano activo en una sociedad democrática, el desarrollo personal, el desarrollo y la mantención de una base amplia y avanzada del saber.

Ante esta situación La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), está consciente de la importancia de aportar información sobre el tema a todos los agentes sociales útiles para la toma de decisiones, trabaja desde su observatorio de Inserción Laboral en la elaboración de estudios y difusión de sus resultados, los encuentros y desencuentros entre los puntos de vista de jóvenes titulados y empleadores sobre la problemática de la inserción laboral. Expone argumentos entre una perspectiva cotidiana, encarnada en el discurso de titulados y empleadores, y una visión analítica más ligada a las estrategias oficiales, que se vienen desarrollando al hilo de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior.

Llegando a concluir que egresando, las empresas demandan títulos universitarios concretos (económicas, administración de empresas, ingenierías) sin preocuparse de algo más que el propio título. Critican el exceso de "titulitis" del mercado laboral español.

Razón por la cual se observa un resentimiento en los estudiantes universitarios respecto a la situación del mercado laboral, al no cumplirse sus expectativas. Se buscan responsabilidades, pero éstas están poco definidas y/o visibilizadas, lo que se trasluce en sentimientos de angustia, frustración y resentimiento hacia la Universidad.

Para cambiar esta situación es necesario el contacto entre la universidad y la sociedad para de esta manera encontrar un modelo de aprendizaje contribuya hacia un ejercicio de la ciudadanía idóneo que logre ajustarse a los objetivos económicos, sociales y culturales de España.

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

Factores de facilitación y de obstaculización.

Autor: AGENCIA NACIONAL DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

Año de edición: (2009)

Según los estudios realizados, existe desconocimiento y poca apreciación de las nuevas competencias e innovaciones económicas actuales requieren en sus trabajadores, algunas exigencias son: flexibilidad funcional, eficacia profesional, orientación internacional, gestión de innovación o aprendizaje continuo, excelencia profesional especializada, visión internacional y disposición a la movilidad residencial laboral, movilización de recursos humanos, los aspectos antes mencionados son exigencias actuales del mercado laboral.

Una contribución importante es el Programa internacional Erasmus, pasantías posdoctorales, o cursos de idiomas que influye eficazmente en la inserción laboral ayudando a desinhibir a titulados mediante la adquisición de nuevos idiomas y habilidades relacionales y multiculturales.

La mayoría de universitarios optan por desempeñar sus labores en la empresa privada, pero sin descartar en un futuro el ingreso a las funciones públicas por obtener mejor estabilidad laboral; una minoría de profesionales prefiere el autoempleo desvalorizando la formación superior recibida, pero destacando sus características personales.

El complicado fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado del empleo depende de los siguientes factores:

- a) Contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse a cabo dicha inserción.
- b) Componentes personales que el sujeto puede en gran medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.).
- c) La formación profesional juega un papel importante en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

La finalización de una carrera universitaria y el proceso de consecución de un empleo involucra angustia por los cambios a enfrentar y tiene algunas características como:

- Carga psicológica al dar paso a la adultez madura y autonomía personal.
- Desventaja de los titulados actuales respecto a graduados anteriores al encontrarse con dificultades que antes no existían.
- Variedad de experiencias en el proceso laboral que pueden ser inserción inmediata y el temido tiempo prolongado sin empleo.

En conclusión el proceso de inclusión profesional se relaciona directamente con la diferencia entre el mundo educativo y laboral, valoración negativa de la formación recibida, concepción estilista de la formación universitaria, carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios; factores personales como elementos centrales en la inserción laboral, devaluación y desafección de la formación teórica y la enseñanza universitaria, desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible; Importancia clave de las estancias en el extranjero, contrastes entre diferentes itinerarios de inserción laboral, modificaciones en la concepción tradicional del trabajo y el contraste con Europa.

1.3. La inserción profesional de los docentes.

Autor: Avalos, B.

Año de edición: (Enero, 2009).

El presente artículo está basado en evidencia de la literatura internacional y datos obtenidos en un estudio sobre profesores noveles chilenos, a lo que Beatrice Avalos llamó escenario cambiante de inserción profesional de los docentes.

Un docente novato en sus primeros años de trabajo tiene una perspectiva específica de su trabajo, misión o tarea, se siente más capacitado en unas áreas que en otras, tiene una confianza variable en relación a su preparación inicial, cuenta con muchas expectativas que provienen del contexto de trabajo, entorno social y lo que deben o no deben hacer los docentes en el desempeño profesional. La forma como cada docente enfrenta la enseñanza es diferente de acuerdo a la situación geográfica y sub-culturas de un mismo país; así como en el momento histórico en que se encuentre.

Es importante conocer el mundo educacional concreto en que se inserta cada generación de nuevos profesores, no es exactamente lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, o en varias culturas escolares.

Con el propósito de examinar el proceso de inserción de los docentes, teniendo en cuenta lo particular y lo global, usando categorías que surgen de la teoría institucional y considerando los factores que afectan la socialización profesional, elementos de macro política y de contexto social, y el efecto de la micro-política del centro escolar y su entorno en la construcción de la identidad profesional de los nuevos docentes. Ya que en el desarrollo de la vida profesional docente influyen significativamente los siguientes aspectos: Escenarios macro político-sociales, políticas de mercado, reformas y contrarreformas, la desvalorización pública de la docencia y de la formación docente, La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades, el acompañamiento de los nuevos docentes.

La identidad de un profesional de la docencia no es el alma o esencia con la que nace, sino un proceso de construcción en la que individuos se van definiendo así mismos en estrecha relación con otras personas y grupos.

La identidad profesional de un docente novel tiene relación con la motivación personal por la enseñanza, la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro y a la reformulación o reconstrucción que ocurre a lo largo del ejercicio profesional.

La primera inserción profesional, como ente significativo de identidad profesional y la decisión de permanecer o no en la docencia, así como la solución de problemas detectados en dicha introducción 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, pero no siempre se dispone de mentores o tutores preparados para esto o no es posible crear una nueva categoría de personas con estas capacidades y asignarles la responsabilidad de supervisar y guiar el trabajo de una nueva profesora.

1. Desde la perspectiva macro de políticas: reconocer la inserción a la docencia como etapa con sentido propio, en la cual el profesor inicia su carrera laboral.

2. Acción a nivel distritorial y de centro escolar: orientar la acción de centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata.

La sugerencia más relevante de la autora es crear una política nacional de inducción de nuevos profesores, esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo, para ayudarlo a reconocer, superar sus debilidades otorgándole la posibilidad de asistir a un curso que lo afiance y empiece su carrera con entusiasmo y motivación.

1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e infraestructura.

Autor: Ministerio de Educación.

Año de edición: (2012).

Los estándares educativos son formulados por el Ministerio de Educación en el Marco del buen vivir y establecen criterios y niveles de cumplimiento que servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y monitorear la calidad educativa su actuación adecuada y pertinente que permita desarrollar una sociedad, democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos. Es así que en nuestro país contamos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo. Tienen la finalidad de ser: objetivos, desarrollar logros medibles, fáciles de comprender y utilizar, deben ser inspirados en ideales educativos, basados en valores, homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana, presentar desafíos para sus actores.

En sí los estándares educativos tienen como finalidades específicas : informar a la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad y a los actores del sistema educativo para que estos puedan: establecer qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente, directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación; diseñar

y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación.

Existen estándares de aprendizaje, desempeño directivo, desempeño docente, gestión escolar e infraestructura.

Los estándares de aprendizaje, los estudiantes son los principales involucrados ya que nos referimos a los conocimientos, habilidades y actitudes que debemos como maestros desarrollar durante el proceso de enseñanza -aprendizaje.

Los estándares de desempeño docente apuntan a medir el desempeño profesional docente sobre conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

En cuanto a descriptores del desempeño directivo ayudan a tener una visión amplia sobre lo que debe hacer un director o rector competente; en relación a las prácticas de gestión y liderazgo estrechamente relacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión escolar, y aprendizajes significativos de los estudiantes.

Cuando los estándares se aplican a las escuelas, se enfocan a procesos de gestión y prácticas institucionales destinadas al mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes para lograr los resultados de aprendizaje deseados, estamos refiriéndonos a los estándares de gestión escolar.

En cuanto a los estándares de infraestructura constituyen precisiones fundamentales, orientadas a determinar las características que sitios y contextos escolares deben poseer para alcanzar resultados óptimos en la formación de estudiantes y efectividad de la labor docente.

1.5. Profesorado. Revista de Currículum y formación del profesorado. Políticas de inserción en América Latina: La deuda pendiente.

Autor: Vaillant, D.

Año de edición: (12 de Abril del 2009).

Los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA), demuestran que las diferencias entre los sistemas escolares, no se deben al gasto educativo y plantea que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula, añadiendo que la calidad del profesorado es un factor decisivo en logros educativos de los estudiantes.

En países latinoamericanos estas desigualdades académicas surgen por la relación entre docentes y el logro académico de los alumnos, impulsando reformas educativas realizando cambios institucionales como: adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; la revisión de contenidos curriculares; e intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo, los esfuerzos realizados no dieron los resultados esperados sirvieron para mejorar un desarrollo educativo donde persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo.

En América Latina mejorar la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas, así como la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación y la escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación.

Para mejorar el sistema educativo se debe pensar el proceso de inserción a la docencia a integrando diversas políticas y considerar aspectos que hacen a la identidad profesional, a la construcción de la profesión, valoración social y etapas en la vida de un docente.

Dentro de las principales conceptualizaciones para entender la inserción de un docente están:

- Identidad y profesión: relacionada con la percepción del oficio por los docentes mismos y la sociedad.

- Valoración de la docencia: Sentir a la docencia como parte importante en la vida, no como una salida temporánea hasta encontrar algo mejor.

Existen 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 primeros años de docencia.

Las diversas fases de vida profesional tienen influencia dominante en la efectividad del desempeño del docente y el desarrollo profesional influye positivamente en las etapas de su carrera.

Las experiencias previas inciden de forma relevante en el conocimiento conceptual como procedimental, y son muy difíciles de modificar, las prácticas son excelentes para aprender a enseñar, pero para que ese aprendizaje sea constructivo y no una repetición de lo observado, los estudiantes deben analizar críticamente los modelos de enseñanza que observan y que guiarán las diversas etapas de su vida profesional y eso rara vez se realiza.

Los maestros principiantes tienen que distinguir lo relevante de la materia que enseñan y tomar decisiones. La crisis de identidad del profesorado, al igual que en el caso de otras profesiones, va unida a la crisis de la sociedad y específicamente a la crisis de la escuela, es así que la iniciación a la docencia no ha sido considerada como un tema prioritario en América Latina.

Algunos modelos adecuados para el proceso de iniciación a la docencia, estos son: nadar o hundirse, colegial, de competencia, mentor protegido formalizado. En muchos países latinoamericanos se ha optado por el modelo de "nadar o hundirse". Los docentes principiantes reciben apoyo de un colega con más experiencia durante sus primeros años de ejercicio profesional, como medida para mejorar la situación educativa latinoamericana.

1.6. Estudio sobre los procesos de integración laboral de los inmigrantes.

Autor: Assumpta Aneas y Trinidad Donoso, Universidad de Barcelona.

Año de edición: (2008).

Gran parte personas procedentes de otros países se encuentran en España en un contexto legal complicado razón por la autoimagen profesional de muchos se debate entre la autoeficacia positiva y la melancolía prevaleciendo la visión del trabajo como medio de subsistencia, por lo tanto el trabajo investigativo permite analizar establecer mediante una metodología de orientación cualitativa necesidades formativas en relación a la colectividad y ampliar el conocimiento del fenómeno en aras de la intervención psicoeducativa y social.

La Inserción socio-laboral incluye dos procesos: La aceptación y asimilación de los individuos por parte de la comunidad que ve a las personas como fuerza activa de trabajo, también se relaciona con el término exclusión, identificado como el lugar de la vida social, pérdida o ausencia de autonomía e independencia para conseguir los recursos necesarios, integrarse y participar, ya que la persona que llega a España durante el proceso de exploración e inserción para encontrar trabajo se encuentra ante dos situaciones:

Acceso a la oferta de trabajo en su propio país, de la cual manifiestan: “Allá sólo consigues algo si tienes una palanca o enchufe, ninguna otra cosa vale”

Otra opción es la oferta de trabajo en España en la que la inmensa mayoría de personas extranjeras con una titulación de primaria y en otros casos de secundaria han ocupado puestos de trabajo de baja cualificación y no se sienten frustrados al hacerlo, pero existen casos de titulados que han estudiado en la Universidad de su país ocupando puestos cualificados y ahora se encuentran en una peor situación.

El aspecto básico de inserción de personas inmigrantes es llegar a trabajar en una ocupación que les aporte mayor estabilidad y seguridad y si es posible, para algunos de ellos la oportunidad de realizar actividades con mayor más cualificación.

En síntesis:

- Las personas de la muestra gozan al emigrar a otro país por falta de oportunidades en su nación de origen cuentan buenas estrategias relacionadas con los factores de ocupabilidad y empleabilidad, cuentan con una autoeficacia positiva que les hace verse a sí mismos como personas con “ganas de trabajar, capacidad de trabajo, honradez, honestidad, etc.”
- Las diferencias en cuanto a las estrategias de integración y sus logros están más determinadas por los niveles de cualificación en el país de origen que por las propias diferencias culturales.
- Un trabajador inmigrante estará integrado cuando tenga una relación laboral regular y con una cierta duración temporal, desarrolle adecuadamente sus funciones, mantenga unas relaciones personales con sus compañeros, aunque sea mínimamente, el ámbito profesional y en definitiva está valorado positivamente por parte de la empresa.
- El presente estudio puede ayudar a los orientadores que quieran incorporar una orientación multicultural en su realización profesional gracias a una comprensión más profunda de los procesos de inserción de la población inmigrante.

1.7. El mercado laboral en el Ecuador: Propuesta de una reforma.

Autor: Víctor Aguilar.

Año de edición: (2007).

En nuestro país dos variables macroeconómicas son el empleo y subempleo con el ajuste estructural, que comenzó con la nueva etapa democrática desarrollo un contexto que produjo una evolución del mercado laboral.

La flexibilización laboral, una mayor apertura comercial, las propuestas privatizadoras, la apertura financiera, las reformas de la política cambiara, la reforma tributaria; fueron los puntales básicos de este cambio, las reformas anteriormente mencionadas, estaban

planteadas para conseguir un mejor funcionamiento del sistema económico considerando como aspecto básico a la eficiencia del mercado libre, abierto y competitivo; pero los resultados no fueron los esperados quizá debido a la consumación de las reformas.

En el caso de Ecuador durante el período de crisis 1998-1999, afectó negativamente a la demanda de trabajo, aumentando el desempleo a diciembre de 1999 a 15.1%. Esto lleva a que el número de empleados con representación legal disminuya. La dificultad de absorber la mano de obra existente, por una estructura económica del país; se debe a los pagos no atados a incentivos de la productividad y a una mala regulación que permite la persistencia de los choques negativos muy notorios en los mercados nacionales que hacen muy vulnerable al Ecuador a los choques naturales o externos.

Ante todo es importante señalar que una buena reforma laboral permite asignar del recurso laboral de manera eficaz, crear incentivos para mejorar la productividad, sostener mejores niveles de salario, aumentar las oportunidades de empleo y la disminución ocupaciones informales. Pues la salud de una economía depende de la estructura del mercado de trabajo, su institucionalidad, regulaciones y del sistema impositivo.

Para reformar el mercado laboral ecuatoriano considerar cuatro pilares para mejorar la salud del mercado de trabajo y ayudar a un mejor desempeño de la economía ecuatoriana en general.

El proceso de negociación en el seno del CONADES, la asociación de la productividad a la fijación de salarios, la simplificación de la legislación laboral y una rebaja de la carga impositiva y en los costos asociados a los contratos formales. Con las reformas antes mencionadas se busca alcanzar los siguientes objetivos:

- Eliminar la histéresis del empleo y subempleo en el Ecuador.
- Evitar el fenómeno interno-externo en la negociación de los salarios.

- Reducir los costos de transacción para el mercado laboral y finalmente reducir el sector informal mediante la generación de nuevas plazas de trabajo y mayores incentivos para la contratación formal.
- Sustituir el CONADES como mecanismo de fijación de salarios, por un mecanismo que privilegie la negociación salarial directa entre empresas y trabajadores.
- Establecer mecanismos flexibles de repartición de utilidades ligados a metas de productividad puede darse lugar a círculos virtuosos, que al final tendrán efectos positivos sobre la contratación estable.
- Sería importante una rebaja del impuesto a la renta, para permitir un mayor incentivo a la inversión y por ende a la generación de nuevas plazas de trabajo.

La solución de la legislación en materia laboral es una reforma mucho más difícil de implementar pues los amparos y beneficios otorgados a los trabajadores, tienen un aspecto, histórico-sociológico importante en el Ecuador.

1.8. Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Autor: Jürgen Weller.

Año de edición: (2006).

El presente proyecto analiza procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, destacando su trabajo en:

- Expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, obstáculos y estrategias para superarlos.
- Demanda laboral de empresas, experiencias en la contratación de jóvenes y prácticas de instrucción.
- Tipos de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos.

De los resultados obtenidos se examina algunos nerviosismos encontrados en la inserción laboral de los jóvenes.

1. Los jóvenes tienen mejores niveles de formación, pero también mayor dificultad de inserción laboral frente a un personal mejor experimentado. El problema se concentra en dos áreas principales:
 - La débil demanda laboral de algunos países ha sido determinada por la moderada expansión de la actividad económica, aumentando las tasas de desempleo. Los jóvenes preparados académicamente se enfrentan a un contexto sin generación de nuevos puestos de trabajo; su ventaja competitiva no les sirve, ingresando a empleos en sectores de baja productividad.
 - Pese a la cobertura de 93% de la educación primaria y de 65% de la educación secundaria (CEPAL, 2005), todavía existen problemas en la calidad de la educación.
2. La valoración elevada que los jóvenes dan al trabajo y experiencias frustrantes, con empleos concretos por ingenuidad frente al mundo laboral.
3. Expectativas de los jóvenes sobre la inserción laboral, necesidad de mejorar el bienestar material individual, creación del propio hogar, reconocimiento social y desarrollo de su país. Para lo cual es recomendable “facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral para desarrollar expectativas realistas sobre el mundo laboral”.
4. Mujeres jóvenes preparadas e independientes, pero con problemas de inserción laboral, especialmente para aquellas con educación formal baja, con muy pocas oportunidades de empleo productivo.
5. Combinar trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades.
6. Tensión entre la meritocracia que motiva a realizar grandes esfuerzos y sacrificios para avanzar en su educación e inserción laboral para el acceso a empleos atractivos.

7. La exigencia de experiencia laboral y falta de reconocimiento de prácticas en ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, limita el ascenso laboral de los mismos.
8. Interés creciente en independencia laboral y micro empresas, pero riesgo de fracaso y obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito).
9. Exclusión del mundo laboral por diferencias culturales y pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por una cultura dominante.
10. Necesidades de estabilidad mínima de empleo e ingresos.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes es necesario crear entorno macroeconómico favorable de esta manera surgen empleos productivos y opciones de trabajo independiente de forma relevante, tomar en cuenta la diversidad de la juventud ya que no existe un problema común para todos los jóvenes, sino una variedad de dificultades específicas, por lo tanto es imprescindible desarrollar respuestas adecuadas para necesidades individuales de los jóvenes.

1.9. La profesión docente: Temas y discusiones en la literatura internacional.

Autor: Beatrice, A., Paula, C., Marcela, P., Carmen, S.

Año de edición: (2010).

Pues bien el carácter profesional de la docencia no está en discusión, pero el modo como se percibe a los docentes y valora socialmente es variable, afectando la forma cómo los docentes se ven a sí mismos e interpretan y ejecutan su trabajo. El estatus de una profesión no se expresa sólo en la posesión de una base de conocimientos claramente definida y en el nivel en que se institucionaliza su preparación, a continuación algunos conceptos críticos en investigaciones realizadas a docentes.

La identidad profesional que los maestros forjan de sí mismos en relación a su profesión y su trabajo, que es más difícil en docentes principiantes por enfrentar situaciones

nuevas y complejas, mientras que para los de mayor experiencia los conflictos de identidad surgen en los momentos de cambio educacional o problemas en el campo de trabajo inmediato.

Otro concepto importante es el relacionado con conocimientos, creencias, emociones y significados que implican áreas de contenidos curriculares, pedagógicos, formas de percibir la realidad o conocimiento, verdades personales o creencias e impactos emocionales durante la vida profesional.

La vida y trabajo de los profesores que, aunque situados en distintos contextos nacionales, tienen muchas similitudes entre sí, coincidiendo un conjunto de autores en que las condiciones en que se desempeñan los docentes han cambiado significativamente en las últimas tres décadas. El éxito de los sistemas educativos y de los logros de aprendizaje de los estudiantes dependen de la calidad de los maestros de la relación con los sistemas educativos y las expectativas sociales respecto a su tarea.

En países, como Inglaterra y Portugal, las reformas han promovido un proceso de intervención central sobre el currículum, la evaluación de los alumnos, sobre la escuela e incluso dentro de la sala de clases, haciendo de la enseñanza un proceso más estratificado y burocratizado, pero a pesar de esto Chile y Latinoamérica como países desarrollados, reclaman la falta de apoyo técnico para poder optar adecuadamente a las diversas y muchas veces contrapuestas alternativas pedagógicas existentes. Las reformas pueden afectar la percepción que tienen los maestros sobre su capacidad profesional para implementarlas y puede producir afirmaciones o rupturas en su sentido de identidad y percepción de auto eficacia.

En cuanto a remuneraciones la satisfacción de los docentes con el salario que reciben varía bastante según los contextos, siendo mejores en Europa, insatisfactorias en América Latina y denigrantes en África y Asia. La condición docente derivada de la revisión realizada muestran el cuadro complejo de una profesión importante, que valora su trabajo, pero que se siente acorralada por demandas y presiones externas que exceden su capacidad para responder y con un reconocimiento social confuso que requiere una postura pública frente a la docencia que respete la profesión y asegure de que dispone de las capacidades requeridas para ejercerla, las políticas con finalidad de

cambio deben construirse con todos los involucrados, teniendo en cuenta la capacidad existente y el tiempo y las condiciones necesarias para mejorar según lo requerido.

1.10. Mauricio León. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

Autor: Beatrice, A., Paula, C., Marcela, P., Carmen, S.

Año de edición: (2010).

En Ecuador uno de cada cuatro habitantes son jóvenes entre 18 y 29 años de edad, representando el 27.7% de la población, por lo que es importante la implantación de políticas públicas orientadas a satisfacer necesidades labores de este grupo, quienes tienen dificultad para acceder al mercado laboral por su escasa o inadecuada educación y calificación o falta de experiencia laboral.

El actual contexto económico del país exige mano de obra calificada, aumento de diferencias salariales entre personas calificadas y aquellas que no lo son. En Ecuador las políticas de inserción laboral para la juventud cuentan con una visión que consiste en garantizar la igualdad de oportunidades mediante la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de entidades vinculadas con la juventud. Se sustentan en los principios de: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Según investigaciones realizadas por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral destacan los siguientes aspectos: porcentaje elevado jóvenes entre 18 y 29 años sin empleo, la educación recibida no se ajusta a las demandas del mercado, falta de experiencia, escasa calificación, pocas oportunidades para adquirir experiencia, valoración de trabajo independiente, exigencia de capacitación permanente, falta de créditos, privilegios por “palancas”, discriminación, escasas políticas dirigidas a la juventud, entre otras.

La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador,

estos son: Derechos económicos y sociales, Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, Constitución Política de la República del Ecuador, en los cuales se detalla varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana además nuestro país cuenta con una Ley de Juventud donde se establece: Políticas de promoción de los derechos a la educación, empleo juvenil y equidad.

En Políticas, programas y proyectos de inserción laboral de los y las jóvenes se plantean políticas normativas prioritarias:

- Mejoramiento de la empleabilidad, que se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes.
- Creación de oportunidades de empleo, que tiene como objetivo incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes.
- Fortalecimiento institucional: formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo, buscar alianzas institucionales con entidades académicas, trabajar a partir de las instituciones existentes.

El programa consta de cuatro componentes: formación de postgrado en políticas públicas, diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado de trabajo para la juventud, mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud y fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación está desarrollada en base a una metodología descriptiva, cuantitativa y cualitativa, que ha permitido una recolección de datos muy detallada sobre las características de la situación laboral de los titulados, y a la vez realizar la validación de los datos, mediante el análisis respectivo de los resultados obtenidos.

2.2. Métodos, Técnicas, instrumentos de la investigación.

El método utilizado es el descriptivo, cuantitativo y cualitativo que ofrece una amplia oportunidad de recolección de datos confiables

- **Técnicas**

- Aplicación de encuesta a titulados y directivos.
- Observación directa a titulados y directivos.
- Esta técnica permite la recolección de datos de una forma precisa, con la utilización de preguntas cerradas y de opción múltiple aplicada a cada titulado y sus respectivos empleadores las mismas son acordes a la realidad educativa de los investigados.

- **Instrumentos**

- Encuestas para los titulados
- Entrevistas para directivos.

2.3. Preguntas de investigación.

Para realizar la Entrevista dirigida a los Directivos, nos hemos basado en los siguientes cuestionamientos que surgen a partir de la temática a investigar:

- 1.- ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?
- 2.- ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
- 3.- ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

- 4.-La formación superior actual en educación ¿Es útil para los profesionales de Educación Básica?
- 5.- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de Educación Básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Los cuestionamientos anteriores nos permiten conocer mejor el quehacer educativo de nuestros profesionales de la docencia.

2.4. Contexto.

La investigación se desarrolló en las provincias de Orellana ubicada al nororiente del Ecuador.

Las instituciones en las cuales laboran los titulados, se localizan en lugares de fácil acceso de:

- Provincia de Orellana, Cantón Joya de los Sachas, Parroquia Rumipamba
- Provincia de Orellana, Cantón Joya de los Sachas, Parroquia Enokanki
- Provincia de Orellana, Cantón Loreto, Parroquia Loreto.
- Provincia Sucumbios, Cantón Shushufindi, parroquia Shushufindi.

2.5. Población y muestra

El presente proceso investigativo se realiza a una población de 7 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención Educación Básica, desde el año 2007 hasta el 2012 y sus respectivos empleadores.

La muestra representativa de la cual se ha obtenido la información son titulados que se encuentran distribuidos en las provincias de Orellana y Sucumbíos, quienes demostraron su experiencia laboral y espíritu de colaboraron, brindando datos confiables para el desarrollo del presente análisis.

2.6. Recursos

- **Talento Humano**

Se contó con la valiosa colaboración de siete titulados de la Escuela CCEE. M.E.B y sus respectivos empleadores

- **Institucionales**

- Escuela Destacamento Cóndor Mirador
- Colegio Fiscomisional Yanchana Inti.
- Colegio Juan Pablo II
- Escuela Nuestra Señora de Loreto.
- Escuela Princesa Paccha.
- Escuela Guillermo Nicanor Ledesma Moscoso
- Unidad Educativa Julio Alvares Crespo

- **Materiales**

Los materiales utilizados en la presente investigación son :

- Guía didáctica
- Computador e internet.
- Cámara fotográfica
- Cuestionarios
- Pen drive
- Libreta de apuntes

- **Económicos**

En el presente trabajo investigativo los recursos económicos empleados son los siguientes:

Presupuesto invertido en trabajo investigativo		
Cantidad	Rubros	Costo total
40	Copias	2
2	Anillados	18
Salidas a investigación y tutoría	Transporte y alimentación	350
21	Internet	21
1	Pen drive	8
2	CDS	20
	TOTAL	\$ 419

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Procedimiento:

Como parte inicial del presente trabajo contamos con la asesoría presencial, durante el Seminario de Fin de Carrera, realizado en la ciudad de Loja, en el cual conocimos el tema y las orientaciones básicas para realizar la investigación.

Como siguiente paso procedí a realizar las síntesis respectivas de los documentos científicos de gran importancia para tener un conocimiento amplio sobre la temática.

Una vez conocido el listado de titulados a encuestar, se los contacto de ya sea por vía email o telefónica para asegurar un encuentro personal y de esta manera viajar desde El Quinche Provincia de Pichincha hasta: El Eno. Shushufindi, Joya de los Sachas, El Coca y Loreto.

Durante el avance de la investigación existió una ambiente de cordialidad, respeto, comunicación, puntualidad, y sobre todo de sinceridad, para de esta manera obtener resultados recíprocos hacia nosotros y lograr una transparencia en la obtención de la información.

Después de realizar la indagación de campo, expuse mis inquietudes durante la segunda asesoría presencial, para mejorar la redacción del informe final.

3. 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)

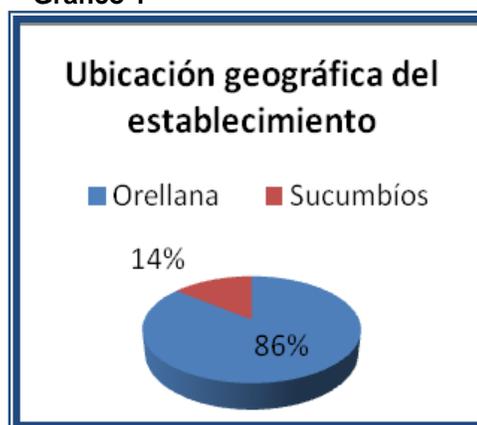
Opción	Fr.	%
Orellana	6	85,71
Sucumbíos	1	14,29
TOTAL	7	100,00

Tabla 1: Ubicación Geográfica

Fuente: Encuesta directa a los titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Gráfico 1



La Ubicación geográfica de los planteles educativos depende mucho del lugar de residencia de los titulados y por ende un 86% de encuestados se encuentran laborando la provincia de Orellana, mientras que el 14.29% se encuentra en instituciones de la provincia de Sucumbíos, existiendo una gran ventaja en cuanto a la ubicación del lugar de trabajo con el domicilio de los profesionales investigados.

3.1.1.2. Edad

Gráfico 2

Opción	Fr.	%
Menos de 20	0	0,00
De 21 - 30	2	33,33
De 31 - 40	1	16,67
De 41 - 50	2	33,33
De 51 o más	1	16,67
TOTAL	6	100,00

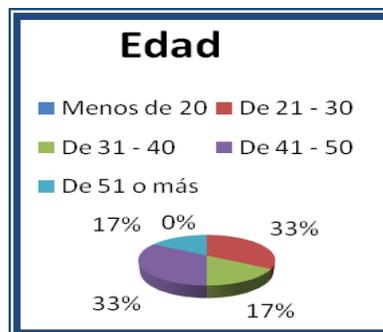


Tabla 2: Edad

Fuente: Encuesta directa a los titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

De los titulados encuestados, un 0,00% cuenta con menos de 20 años, Un 33.33% tiene de 21 a 30 años, el 16.67%% se encuentra de 31 a 40 años, de 41 a 50 años se sitúan un 33.33% % de docentes. El análisis realizado demuestra que la docencia en la actualidad está ejercida por un personal joven pero al mismo con experiencia profesional.

3.1.1.3. Género

Gráfico 3

Opción	Fr.	%
Masculino	2	28,5714286
Femenino	5	71,4285714
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

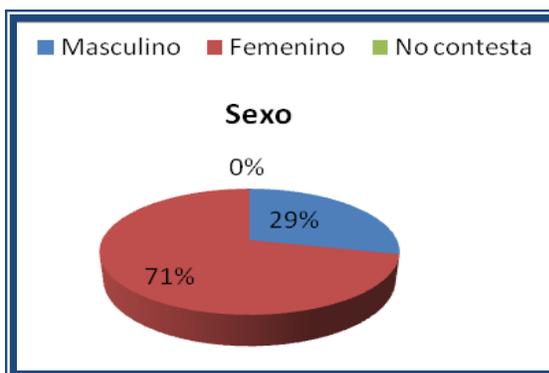


Tabla 3: Género

Fuente: Encuesta directa a los titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Un 28.57% de titulados son de género masculino, mientras que un 71,42% pertenecen al género femenino. Para concluir el análisis del genero de os

encuestados podemos decir que existe mayor cantidad de mujeres dedicadas al ejercicio de esta noble labor, pero sin desmerecer la población masculina que se dedica a la docencia.

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Gráfico 4

Opción	Fr.	%
Fiscal	4	57,1428571
Fiscomisional	3	42,8571429
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

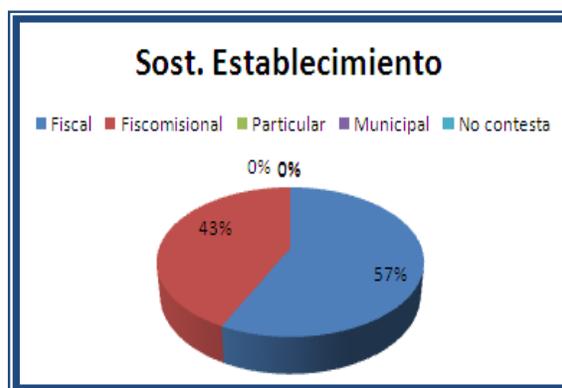


Tabla 4: Sostenimiento

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Los datos reflejan que de los titulados encuestados un 57.14% han estudiado el bachillerato en instituciones de sostenimientos fiscal y un 42.85% en establecimientos fiscomisionales. Por lo tanto en el país y específicamente en Orellana y Sucumbíos el sostenimiento de las instituciones educativas es prácticamente equitativo puesto el estado da los recursos necesarios para solventar las necesidades educativas de la comunidad estudiada.

3.1.2.2. Tipo de educación

Gráfico 5

Opción	Fr.	%
Regular	5	71,4285714
A distancia	2	28,5714286
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

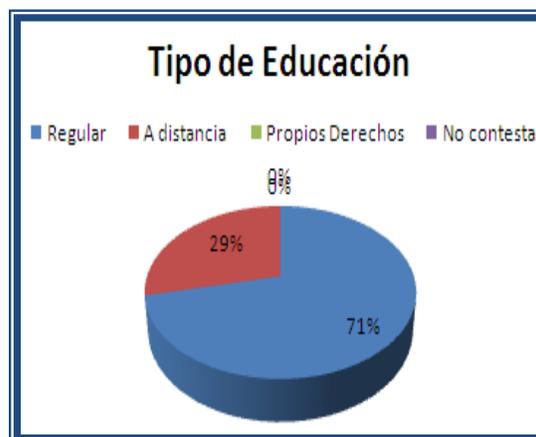


Tabla 5: Tipo de educación

Fuente: Encuesta directa titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Según el análisis estadístico el 71.42% han tenido una educación regular, mientras que 28,57% han estudiado a distancia, existiendo preferencia en secundaria por los estudios tipo de educación regular. Considerando que la educación regular exige la presencia diaria para cumplir la jornada académica necesitando mayor tiempo para dedicar a su preparación, mientras que la minoría de los encuestados prefirieron la educación a distancia donde su mayor exigencia es cumplir con su propio cronograma de estudios y una preparación individual.

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

Gráfico 6

Opción	Fr.	%
Pregrado	0	0,00
Posgrado	1	14,29
Ninguno	6	85,71
TOTAL	7	100,00



Tabla 6: Nivel de estudios

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Los datos reflejan que el 14.29% ha obtenido un título en posgrado, después de haber obtenido la Licenciatura en Educación Básica, mientras el 85% no han continuado con sus estudios, luego de haberse graduado. Por esta razón se sugiere el incremento de maestrías para que un mayor número de docentes continúen su preparación académica y así servir con mayor calidad a la comunidad educativa.

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.

Luego de haber realizado la investigación de campo podemos comprobar que todos los titulados se encuentran ejerciendo sus labores en puestos relacionados con la docencia, demostrando la gran acogida de los profesionales de la UTPL en el mundo laboral con una experiencia que va desde los 6 hasta los 17 años, siendo el medio de vida que sustenta a sus familias, solo una persona se dedica en forma adicional a un negocio para aumentar sus ingresos económicos.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	%
1	7	100,00
2	0	0,00
3	0	0,00
4	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	7	100,00

Gráfico 7

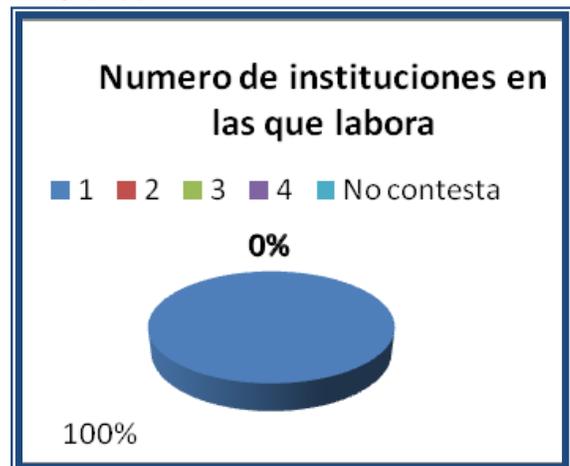


Tabla 7: Número de establecimientos

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Los establecimientos educativos en la actualidad se encuentran funcionando en jornada completa de 8 horas diarias y por tal razón podemos observar que un 100% de los profesionales entrevistados ejerce sus actividades en una sola comunidad educativa.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Gráfico 8

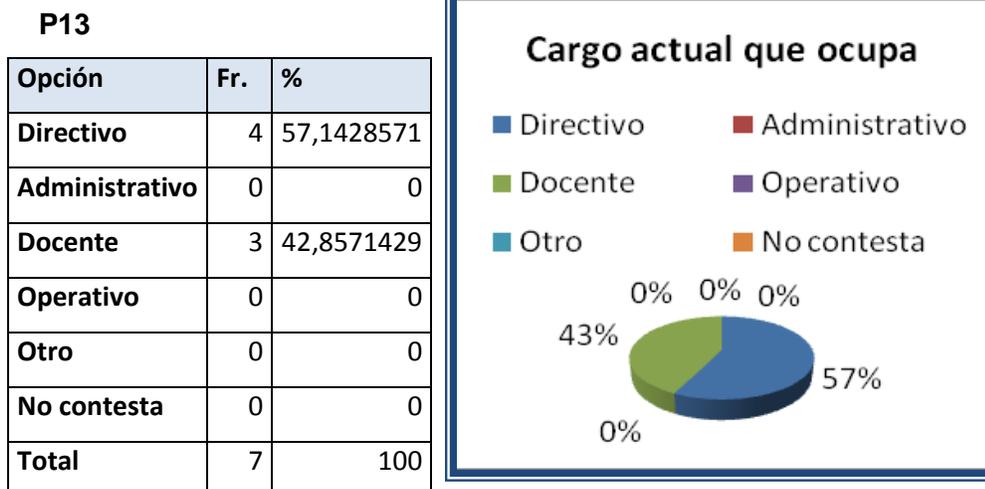


Tabla 8: Cargo Actual

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

El cargo actual desempeñado en la docencia implica mucha responsabilidad y está en juego la vocación, el entusiasmo y el sentido de entrega a la profesión, es así que realizado el análisis un 57.14% de encuestados ejercen una función directiva, mientras que el 42% laboran como docentes, existiendo una gran capacidad de liderazgo profesional.

3.1.3.4. Características del trabajo actual

Gráfico 9

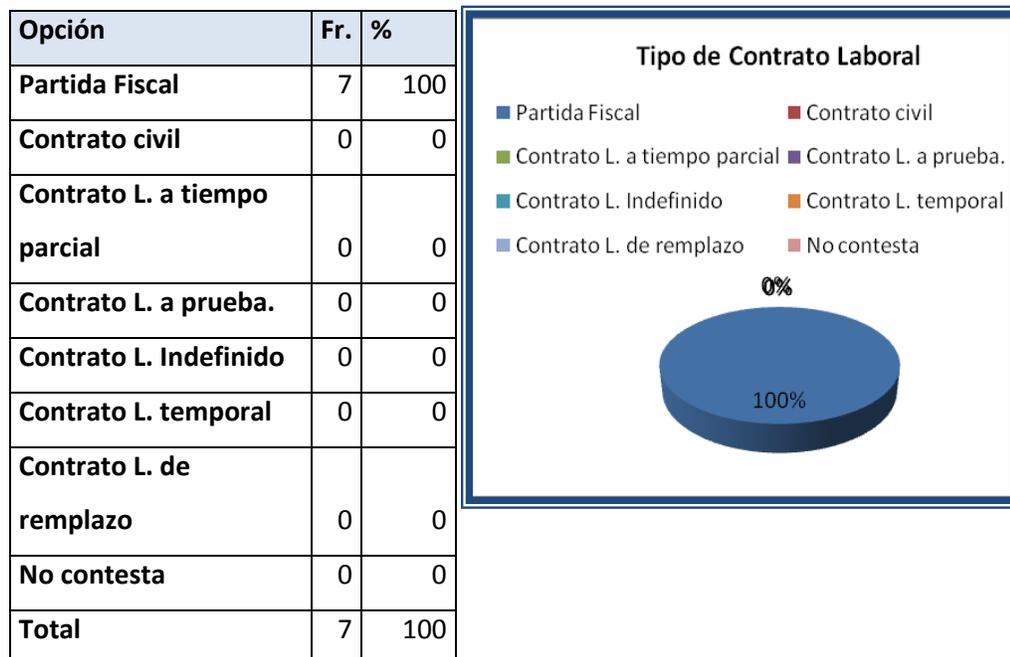


Tabla 9: Trabajo Actual

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

En la actualidad la permanencia laboral juega un papel muy importante al igual que el respeto y la consideración que la sociedad ofrece por la condición de educadores, encontrando resultados favorables con un 100% de profesionales que poseen una partida fiscal y con nombramiento, que actualmente es la aspiración de todo titulado por la estabilidad brindada al aprobarse la nueva LOEI.

Gráfico 10

Opción	Fr.	%
Fiscal	3	42,8571429
Fiscomisional	4	57,1428571
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

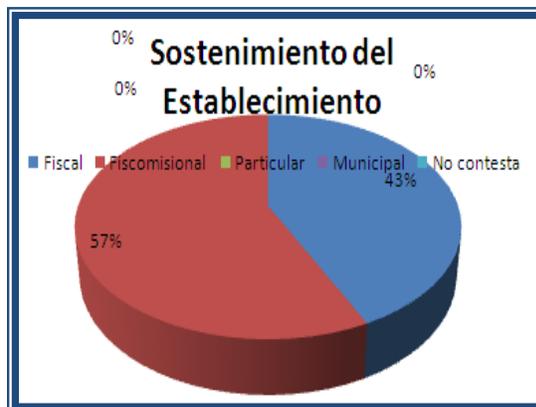


Tabla 10: Sosténimiento

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Es importante diferenciar la clase de sostenimiento de los establecimientos educativos, ya que el fiscomisional recibe el financiamiento parcial del Estado, la administración está a cargo del Vicariato Apostólico de la provincia, pero sobre todo responde a una identidad cristiana, mientras que el sostenimiento fiscal depende en un 100% del presupuesto del estado, por tal razón podemos constatar que un 42.85%, de titulados labora en establecimientos fiscales, mientras que 57.14%, se encuentra trabajando en instituciones fiscomisionales, existiendo un mayor número de establecimientos fiscomisionales en esta región del Ecuador.

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.

Las opiniones son equitativas ya que el 100% de titulados ejerce sus actividades laborales para las cuales recibieron formación académica durante la realización de sus estudios universitarios en la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Entre las principales opiniones tanto de titulados como de empleadores tenemos las siguientes:

- Formación de habilidades cognitivas y afectivas en forma rigurosa.
- Renovación de conocimientos, metodologías estrategias y técnicas.
- Capacidad de adaptar contenidos de la educación a la realidad de los educandos.
- Aplicación de ejes transversales.
- Cumplimiento con los estándares de calidad.

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.

Un 100% de docentes demuestra gran competitividad y eficiencia laboral, así como un grado de importancia correcto al impartir sus actividades profesionales, señalan como principales competencias las siguientes: Innovador, investigador, creativo.

Lectura comprensiva y crítica, habilidad en el manejo de grupos, metodología basada en la solución de problemas, mayor preparación en las áreas básicas y complementarias.

3.3. Valoración docente de la profesión:

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

Gráfico 11

Opción	Fr.	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	42,8571429
3	2	28,5714286
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

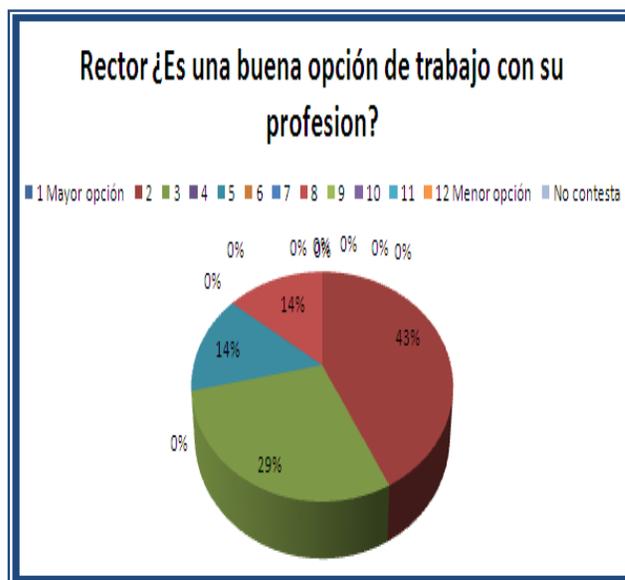


Tabla 11: Rector como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Un Rector es aquella persona que dirige, planifica metas, con una preparación especial, experiencia y sobre todo un líder que logre empatía con las personas a quienes guía, por las razones antes mencionada en la investigación realizada podemos constatar que: Tres titulados (42.85%) opinan que Rector es la segunda opción de trabajo con su profesión, opinan que Rector es una buena opción de trabajo, dos (28.57%) lo consideran como su tercera opción de trabajo, un docente piensa que es quinta

posibilidad y uno como su octava oportunidad para trabajar, con el título obtenido en la UTPL.

- **Gerente de ONG**

Gráfico 12

Opción	Fr	%
1 Mayor opción	0	0
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	4	57,1428571
11	2	28,5714286
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100



Tabla 12: Gerente de ONG como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Siendo las ONGS, organizaciones privadas con finalidades de ayuda social, por lo tanto a mejorar la calidad de vida de las personas, sus gerentes deben ser personas con la capacidad de gestionar, planificar, tomar decisiones, los datos reflejan que: 57.14% opinan que es su décima opción laboral, el 28.57% que es su décima primera oportunidad y el 14.28% que es décima segunda oportunidad, para su desempeño laboral.

- **Consultor educativo**

Gráfico 13

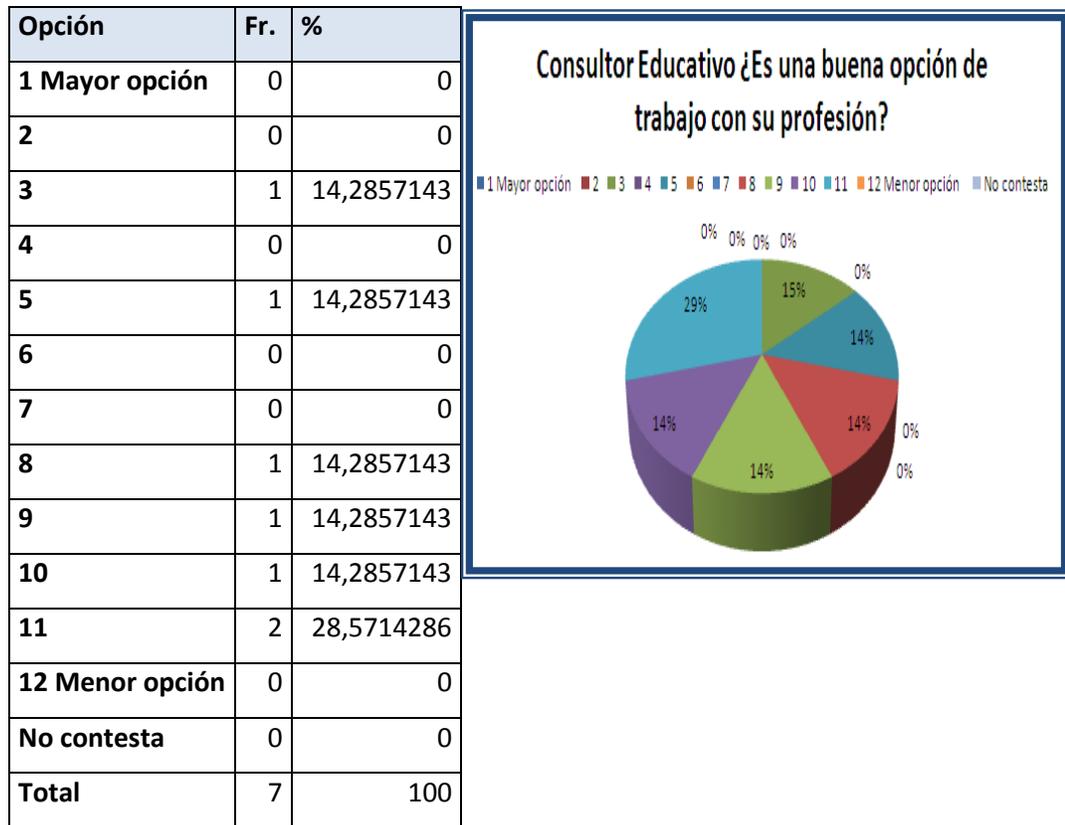


Tabla 13: Consultor educativo como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Un consultor educativo es aquel que está académicamente en el ámbito educativo y cuenta con experiencia que le permita, orientar el desempeño del aprendizaje y sobre todo demostrar habilidades, conocimientos y valores solucionar problemas mejorar el desempeño profesional. Por esta razón un 14.28% ve esta opción como su tercera posibilidad de trabajo, el 14.28% como la quinta, el 14.28% como la octava, el 14.28% como la novena, en igual porcentaje del 14.28% de titulados opinan que consultor educativo es su décima oportunidad y como décima primera posibilidad lo consideran un 28.57%. Por lo tanto esta opción no tiene mayor acogida.

- **Cargo burocrático**

Gráfico 14

Opción	Fr.	%
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	14,2857143
9	0	0
10	0	0
11	1	14,2857143
12 Menor opción	5	71,4285714
No contesta	0	0
Total	7	100

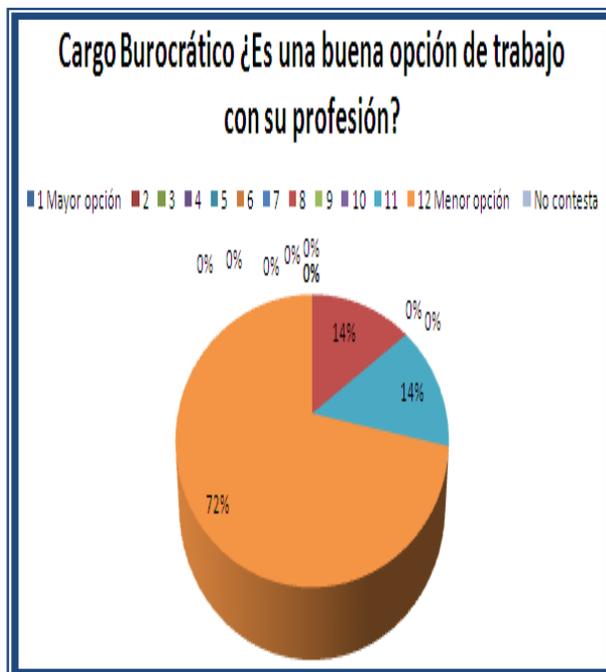


Tabla 14: Cargo Burocrático como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Los cargos burocráticos están dados en todas las áreas profesionales, la educación no está fuera de este ámbito, es así que de los encuestados un porcentaje del 14,28% reconocen este cargo como su octava alternativa laboral, el 14,28% como la décima primera y un 71,42% como su décima segunda elección, por lo tanto no existe un número representativo de docentes que opten por este tipo de cargos como fuente de ocupación.

- Investigador Educativo

Gráfico 15

Opción	Fr.	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	3	42,8571429
6	1	14,2857143
7	0	0
8	0	0
9	3	42,8571429
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

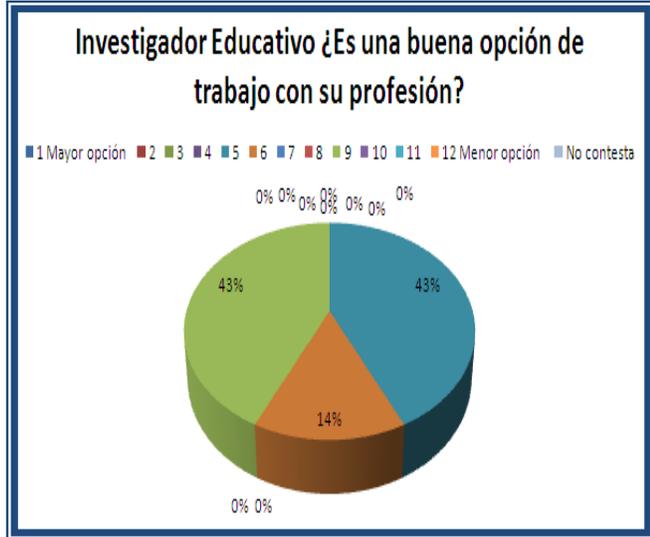


Tabla 15: Investigador Educativo como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTP

Elaboración: Lilian Montaña

Un investigador educativo es la persona encargada de realizar innovaciones cambios para mejorar la educación y los datos reflejan que un 42.85% estiman como su tercera elección, un 14.28% la ven su sexta oportunidad y el 42.85% ven esta alternativa como su novena posibilidad laboral, por lo tanto no es un trabajo con gran opción para ejercer con la titulación obtenida en la UTP.

- **Docente**

Opción	Fr.	%
1 Mayor opción	7	100
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Gráfico 16



Tabla 16: Docente como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTP

Elaboración: Lilian Montaña

El docente en la actualidad es aquella persona preparada académicamente, que posee muchas competencias y fortalezas para promover la búsqueda de la verdad y preparar a las nuevas generaciones para la vida. Es así que el 100% de los encuestados consideran esta opción como su primera posibilidad de trabajo, en la cual se ponen de manifiesto los conocimientos impartidos durante nuestro proceso de titulación.

- **Docente de bachillerato**

Gráfico 17

Opción	Fr.	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	42,8571429
3	2	28,5714286
4	0	0
5	0	0
6	1	14,2857143
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

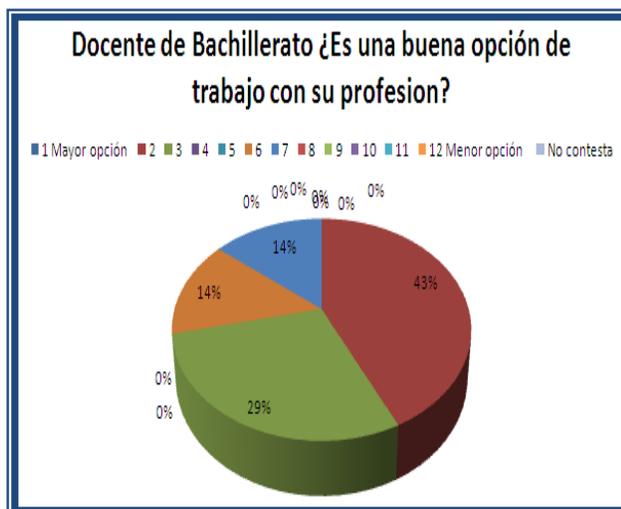


Tabla 17: Docente de Bachillerato como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Ser docente de bachillerato es la 6 posibilidad laboral de un 42.85% piensan que es su segunda opción laboral, un 28.57% la consideran como su tercera oportunidad, el 14.28% de docentes opinan que es su sexta elección y el 14.28% la ven como su séptima probabilidad para ejercer sus capacidades profesionales, por lo anteriormente expuesto, el docente de bachillerato es una buena opción de trabajo con la titulación obtenida en la UTPL.

- **Docente Universitario**

Gráfico 18

Opción	Fr.	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	1	14,2857143
6	0	0
7	2	28,5714286
8	2	28,5714286
9	0	0
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

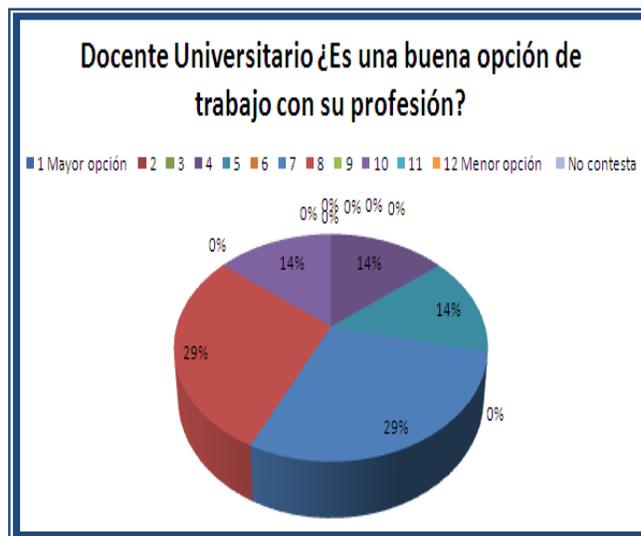


Tabla 18: Docente universitario como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Como en todo el ámbito de la docencia se requiere sobre todo vocación y asumir nuestras funciones como una importante labor social, no podemos dejar al docente universitario fuera de estas cualidades y de los datos obtenidos podemos observar que un 14.28% aprecia esta alternativa laboral como su cuarta opción, un 14.28% como la quinta, el 28.57% como la séptima, el 28.57% la ve como su octava posibilidad y el 14.28% piensa que es su décima oportunidad laboral. Por consiguiente muy considerada entre los profesionales de la docencia.

- **Terapia psicopedagógica.**

Gráfico 19

Opción	Fr.	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	1	14,2857143
6	3	42,8571429
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	14,2857143
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Tabla 19: Terapia psicopedagógica como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

La terapia psicopedagógica se involucra directamente con el sistema cognitivo y las alteraciones por las cuales se ve afectado, para mejorar el aprendizaje mediante una preparación especializada, por ende los datos demuestran un 14.28% la consideran como su cuarta oportunidad laboral, un 14.28% la ven como su quinta opción, el 42.85% como la sexta, el 14.28% como la séptima y un 14.28% la consideran como su décima posibilidad de trabajo, por ende no existe mayor preferencia por esta opción.

- **Tareas dirigidas**

Gráfico 20

Opción	Fr.	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,2857143
4	4	57,1428571
5	0	0
6	0	0
7	2	28,5714286
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Tabla 20: Tareas dirigidas como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Tomando en cuenta que las tareas dirigidas requieren un dominio académico de contenidos, pedagogía personalizada de acuerdo a las diferencias de los educandos. Podemos constatar que el 14,28% considera las tareas dirigidas como una buena opción de trabajo para su profesión, el 57,14% opina que es una alternativa aceptable, mientras que el 28,57% dice que es una forma de ejercer la profesión docente. Es así que un porcentaje mayoritario de docentes piensa que dirigir tareas es una opción para desempeñarse profesionalmente.

- Supervisor Zonal

Gráfico 21

Opción	Fr.	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,2857143
4	0	0
5	0	0
6	1	14,2857143
7	1	14,2857143
8	0	0
9	3	42,8571429
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

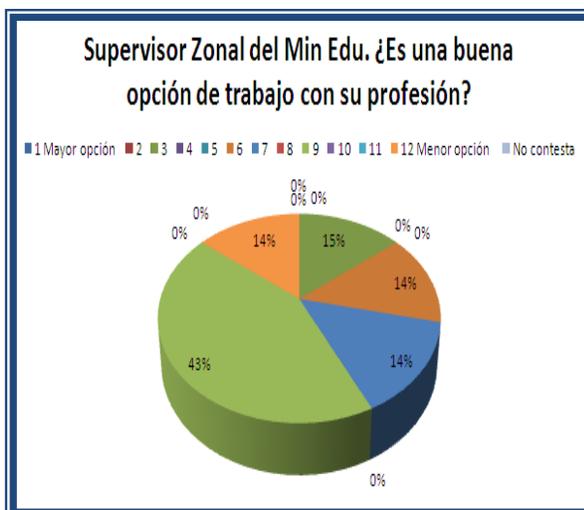


Tabla 21: Supervisor zonal como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

Un supervisor zonal como su nombre lo indica está encargado de guiar y evaluar las acciones de establecimientos educativos de un lugar determinado por tal razón de los titulados encuestados podemos constatar que un 14.28% ve esta actividad como su tercera opción de trabajo, un 14.28% como la sexta, otro 14.28% como séptima, un porcentaje mayor del 42.85% piensa que una buena oportunidad y finalmente el 14.28% considera que solo es su décima segunda alternativa laboral.

- **Docente de Institutos Pedagógicos**

Gráfico 22

Opción	Fr.	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	0	0
4	1	14,2857143
5	0	0
6	1	14,2857143
7	0	0
8	2	28,5714286
9	0	0
10	1	14,2857143
11	1	14,2857143
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

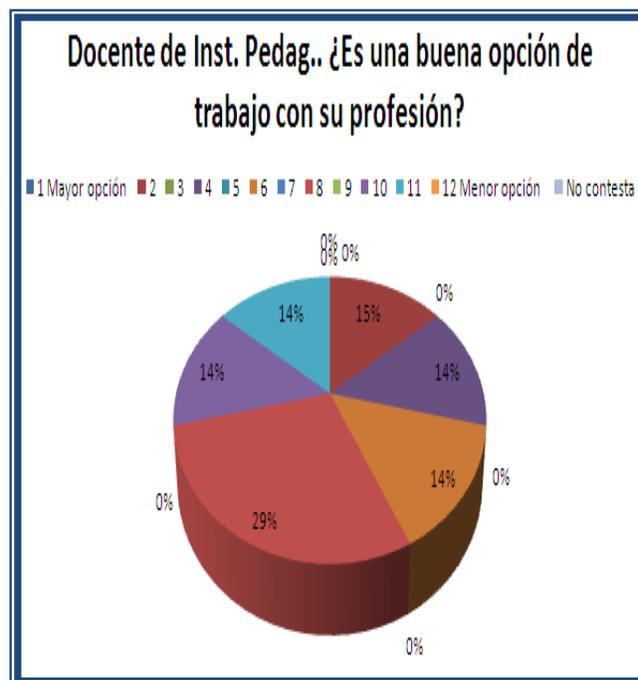


Tabla 22: Docente de Institutos pedagógicos como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

La formación docente la parte fundamental de toda innovación educativa básica y los datos reflejan que un 14.28% ven esta posibilidad como su segunda oportunidad, el 14.28% como su cuarta opción, un 14.28% como sexta, el 28.57% como octava, el 14.28% como décima primera y finalmente el 14.28% piensa que es su décima primera alternativa. Por lo tanto no existe mayor preferencia por esta opción de trabajo.

3.4. Satisfacción docente

Gráfico 23

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	89
P20.2	4	93
P20.3	4	100
P20.4	4	93
P20.5	3	79
P20.6	4	93
P20.7	3	82
P20.8	4	89

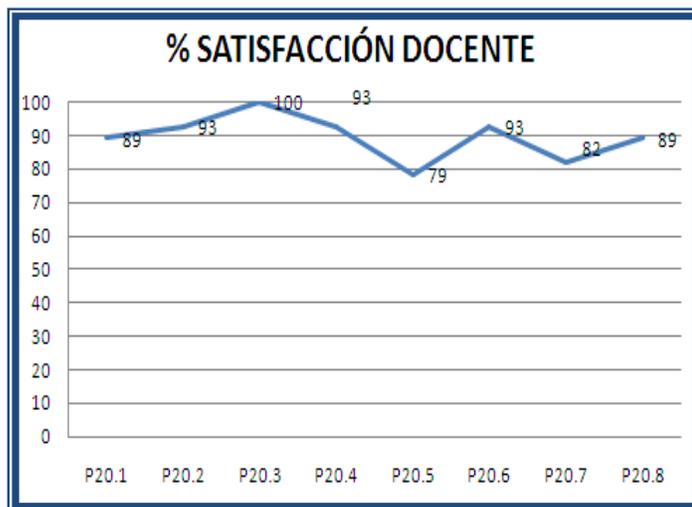


Tabla 23: Satisfacción docente

Fuente: Encuesta directa a titulados de EGB de la UTPL

Elaboración: Lilian Montaña

- **Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación.**

Existe un nivel de satisfacción de los docentes del 89%, en relación con la actividad laboral ejercida y los estudios universitarios obtenidos en la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo tanto el desempeño profesional es acorde a la formación académica.

- **Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente.**

La posición social que brinda la profesión docente está estrechamente ligada con la evaluación de los demás hacia nuestro desempeño laboral, conducta e interrelación con los demás, por tal razón de los datos obtenidos podemos verificar que el nivel de satisfacción con el status que la docencia les brinda es del 93%.

- **Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente.**

El prestigio social, respeto y consideración depende mucho del desempeño profesional y al aporte que hacemos a la sociedad, por ende un 100% los profesionales encuestados se encuentran satisfechos con el prestigio obtenido en el ejercicio de su vocación y la decisión de dedicarse a la enseñanza.

- **Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral.**

En la actualidad y de acuerdo a la LOEI, la posibilidad de ascensos laboral dependen mucho de los títulos profesionales obtenidos, de manera que el nivel de satisfacción de los docentes encuestados es del 93%, porque existe la posibilidad de ascender de acuerdo a la preparación académica obtenida.

- **Nivel de satisfacción del titulado con el salario docente acorde a sus funciones realizadas.**

Los salarios de los docentes ecuatorianos fueron homologados, por tal razón para las personas que ganaban muy poco se produjo una nivelación satisfactoria, pero hasta el momento no se ha concretado la ofrecida recategorización docente esperada por muchos maestros, por tal razón existe un nivel de satisfacción del 79% con las remuneraciones recibidas en la actualidad.

- **Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.**

La variedad de actividades en las que está inmersa la docencia en desempeño cotidiano depende mucho del contexto social en el cual nos desenvolvemos y los titulados encuestados se encuentran satisfechos en un 93% con las situaciones interesantes encontradas tanto dentro como fuera del aula.

- **Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos.**

Las salidas profesionales están vinculadas con la formación y actualización académica, sin embargo la diversidad de empleos está reducida debido al factor tiempo, por consiguiente un porcentaje favorable del 82% se encuentra satisfecho con estas oportunidades.

- **Nivel de satisfacción personal con la realización y/o crecimiento personal.**

Las oportunidades de crecimiento personal dependen mucho de la motivación individual, sin embargo también influyen las oportunidades brindadas en el ámbito laboral en el cual nos desenvolvemos, de ahí el 89% de docentes manifiestan esta con su realización personal.

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 titulados.

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% Fr.	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	93	4	93	4	93
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas	4	89	4	93	4	96
P3 Planificar actividades de aula.	3	82	4	89	4	93
P4 Ejecutar actividades de aula novedosas.	4	89	4	96	4	96
P5 Organizar espacios de aula.	3	82	4	93	4	93
P6 Elaborar recursos didácticos diversos.	3	86	4	89	4	89
P7 Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje.	4	89	4	93	4	93
P8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina.	4	89	4	93	4	96
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	4	93	4	93	4	93
P10 Aplicar la psicología en el aula.	3	82	4	89	3	82

P11 Promover el trabajo reflexivo, participativo, colaborativo de los alumnos.	4	96	4	96	4	96
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares.	4	89	4	89	4	93
P13 Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	82	3	86	4	89
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	4	96	4	100	4	100
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo.	4	96	4	100	4	96
P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3	86	4	89	3	86
P17 Atender las necesidades individuales de los estudiantes.	3	82	4	96	4	89
P18 Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación.	3	71	3	82	3	79

Tabla 24: Empleadores

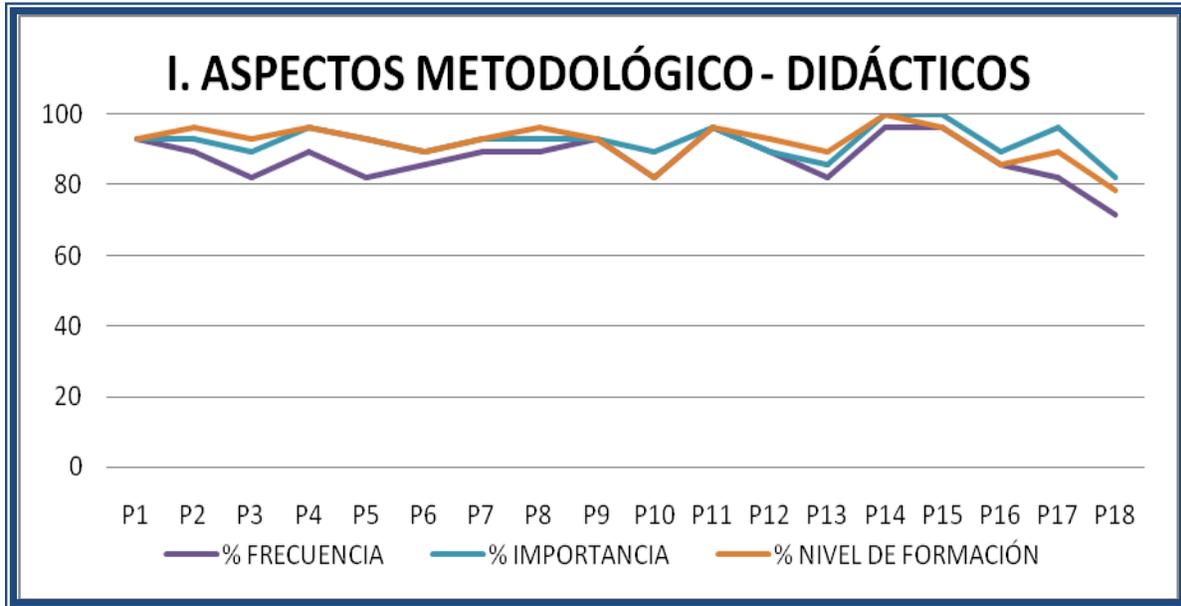


Gráfico 24: Empleadores

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% FORMACIÓN
P1	3	82	4	89	3	86
P2	3	86	4	93	4	89
P3	3	82	4	89	3	86
P4	3	86	4	93	4	89
P5	4	89	4	89	4	89
P6	4	93	4	93	4	93
P7	4	93	4	93	4	93
P8	4	89	4	93	3	86
P9	3	79	4	93	3	82
P10	3	75	4	89	3	79
P11	3	86	4	96	4	89
P12	3	75	3	79	3	75
P13	3	86	4	89	3	86
P14	4	96	4	96	4	96
P15	4	96	4	100	4	96
P16	3	86	4	96	3	86
P17	4	93	4	96	4	93
P18	3	75	3	82	3	79

Tabla 25: Titulados

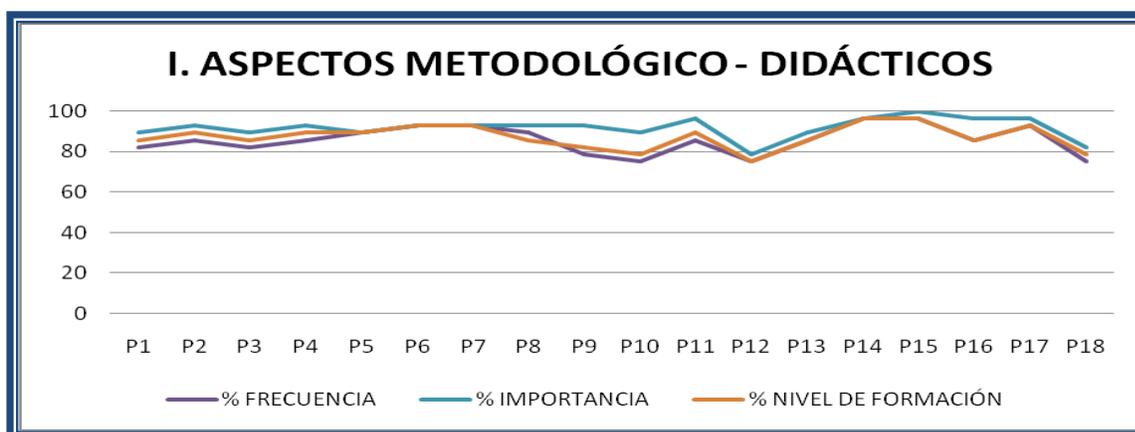


Gráfico 25: Titulados

Dentro de los aspecto metodológicos-didácticos, tanto en la frecuencia, importancia y nivel de formación los resultados reflejan opiniones equitativas tanto de los empleadores, como de los titulados con un porcentaje entre el 70% al 100%, por lo tanto no existe dificultad en este aspecto laboral.

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

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% F.	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL FORMACIÓN
P19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	86	4	89	4	89
P20 Evaluar las competencias requeridas por los alumnos	4	89	4	96	4	93
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	82	4	89	3	86
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	4	93	4	93	4	93

Tabla 26: Empleadores

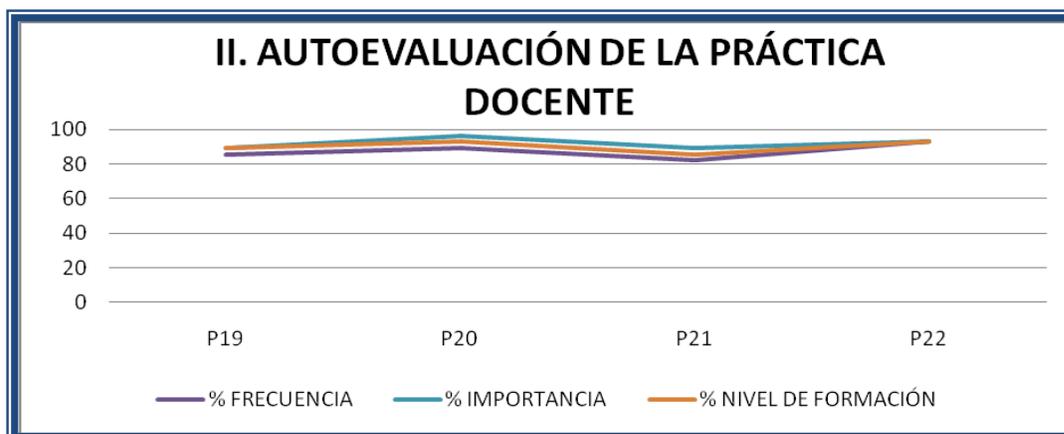


Gráfico 26: Empleadores

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	79	3	82	3	82
P20	4	89	4	96	4	89
P21	3	79	3	82	3	79
P22	4	93	4	96	4	96

Tabla 27: Titulados

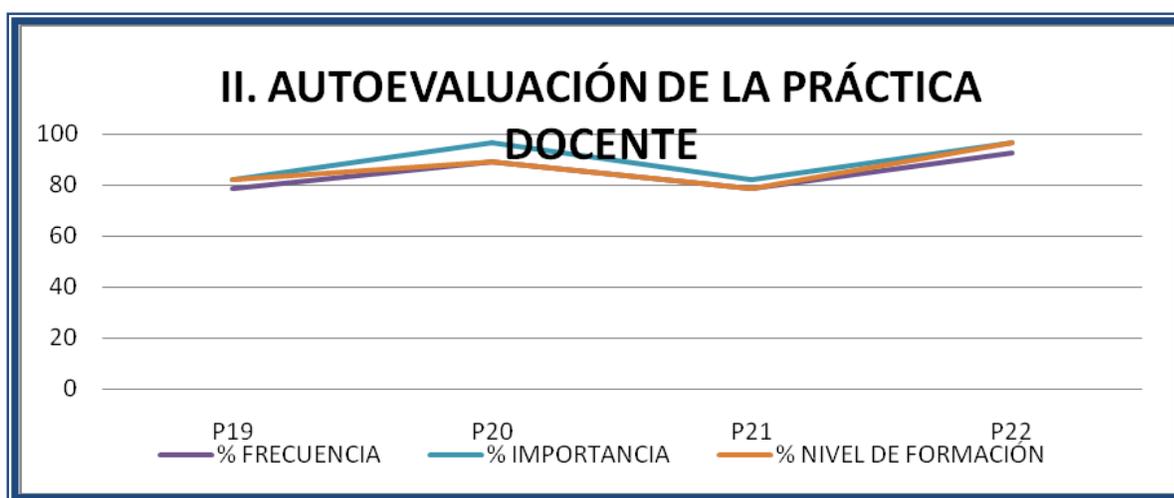


Gráfico 27: Titulados

Los datos son un fiel reflejo de un desempeño adecuado de autoevaluación de la práctica docente, ya que los porcentajes fluctúan desde el 79% al 96%, existiendo un alto nivel profesional en cuanto se refiere a Autoevaluación de la práctica docente.

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

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% F.	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor.	3	82	4	89	3	86
P24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	3	86	4	93	4	93
P25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.	3	86	4	93	4	89
P26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	4	89	4	93	4	89
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	82	4	89	3	82
P28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	82	4	89	4	89

Tabla 28: Empleadores

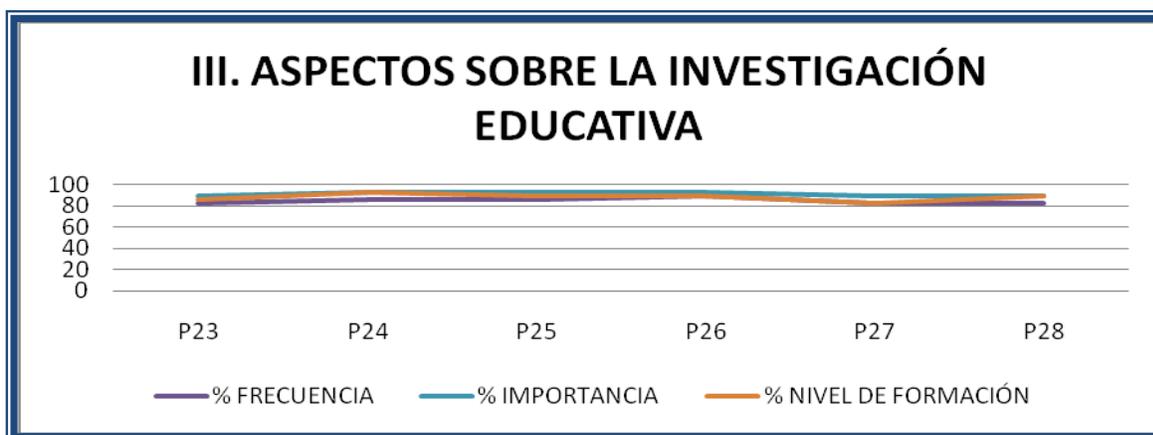


Gráfico 28: Empleadores

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	64	4	89	3	75
P24	3	86	4	96	3	86
P25	3	79	3	86	3	82
P26	3	75	4	89	3	75
P27	3	71	3	79	3	71
P28	3	79	4	89	3	79

Tabla 29: Titulados

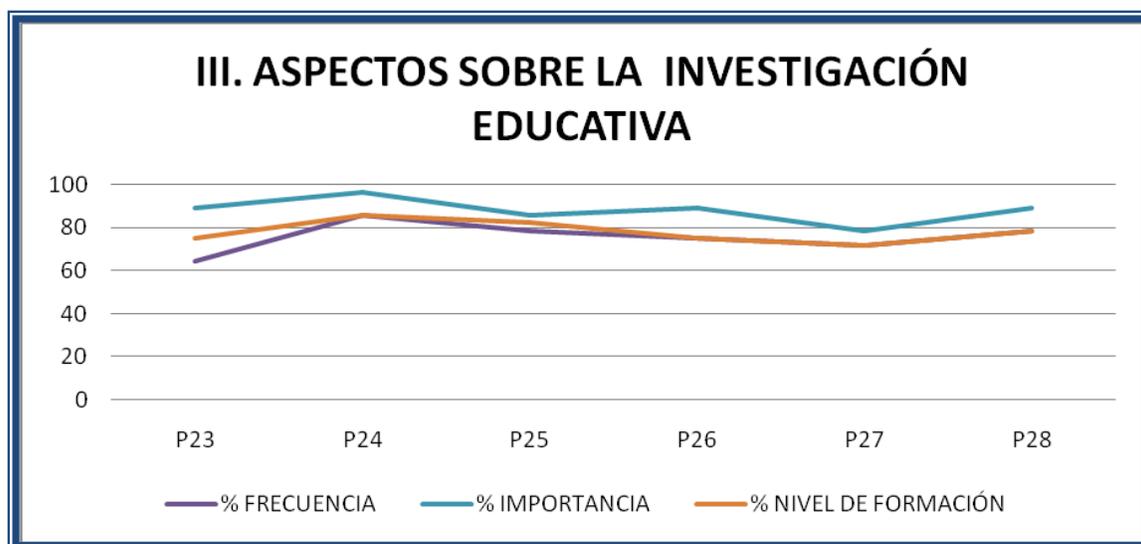


Gráfico 29: Titulados

Los resultados del desempeño de la investigación educación, reflejan una considerable equidad entre los empleadores y titulados con datos del 64% al 93%, en consecuencia con existe inconvenientes el cuanto se refiere a investigación educativa.

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

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29 Realizar reuniones de entregar de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	4	100	4	96	4	100
P30 Participar en juntas de profesores.	4	100	4	100	4	100
P31 Promover acciones promoción y convocatorias a reuniones.	4	96	4	96	4	96
P32 Ejercer funciones administrativas.	3	79	3	82	3	82
P33 Conocer la LOEI	3	86	4	93	3	86
P34 Estudiar la realidad local y nacional	3	79	3	75	3	71
P35 Colaborar en la organización y gestión de centro educativo.	4	93	4	96	4	93
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	4	93	4	93	4	93
P37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	4	93	4	96	4	96
P38 Conocer y aplicar el código de Convivencia.	4	89	4	93	4	93

Tabla 30: Empleadores



Gráfico 30: Empleadores

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	86	3	86	4	89
P30	4	96	4	100	4	96
P31	4	93	4	93	4	96
P32	3	71	4	89	3	86
P33	3	79	4	93	3	82
P34	3	86	4	93	3	86
P35	4	89	4	93	3	86
P36	3	86	4	89	3	82
P37	3	82	3	86	3	82
P38	4	89	4	96	3	86

Tabla 31: Titulados



Tabla 31: Titulados

Tanto los empleadores como titulados encuestados consideran un elevado nivel Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado. Los resultados favorables fluctúan entre el 71% y 100%.

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

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	82	3	79	3	82
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario.	3	82	3	82	3	82
P41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	3	86	4	93	4	96
P42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	4	89	4	93	4	96
P43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.	3	79	3	82	4	89
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	82	4	89	4	93
P45 Organizar eventos de integración dentro de la institución.	4	93	4	96	4	93
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución.	4	89	3	86	4	93
P47 Atender a los representantes legales de los estudiantes.	4	96	4	100	4	100
P48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para los padres de familia con el objetivo de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	82	3	86	4	93

Tabla 32: Empleadores.

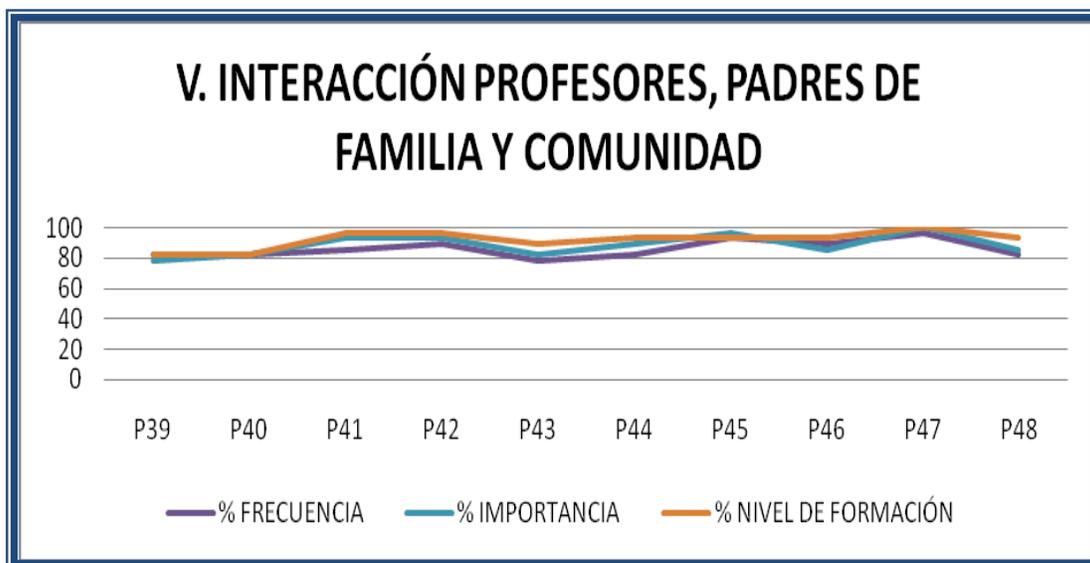


Gráfico 32: Empleadores

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
#						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	86	4	89	3	86
P40	3	79	3	79	3	79
P41	4	93	4	89	4	89
P42	4	89	4	93	4	89
P43	3	86	4	93	3	86
P44	4	93	4	96	4	96
P45	4	89	4	93	4	89
P46	4	93	4	96	4	93
P47	4	96	4	96	4	96
P48	3	82	3	82	3	82

Tabla 33: Titulados



Gráfico 33: Titulados

Existe una adecuada Interacción profesor - padres de familia y comunidad por parte del titulado así lo demuestran los resultados de la investigación con resultados que fluctúan entre el 82% al 100%. existiendo un nivel de coherencia en el actuar profesional cotidiano y su entorno educativo inmediato

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

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% F.	Pro	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	4	93	4	96	4	96
P50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales, y/o deportivas)	3	86	3	86	3	86
P51 Participar en sesiones de trabajo.	4	100	4	100	4	100
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo.	4	93	4	93	4	93
P53 Participar en círculos de estudio.	3	82	3	82	3	86

Tabla 34: Empleadores



Gráfico 34: Empleadores

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	86	4	93	4	89
P50	3	82	4	89	3	86
P51	4	93	4	96	4	96
P52	4	93	4	89	4	89
P53	3	82	4	89	4	89

Tabla 35: Titulados

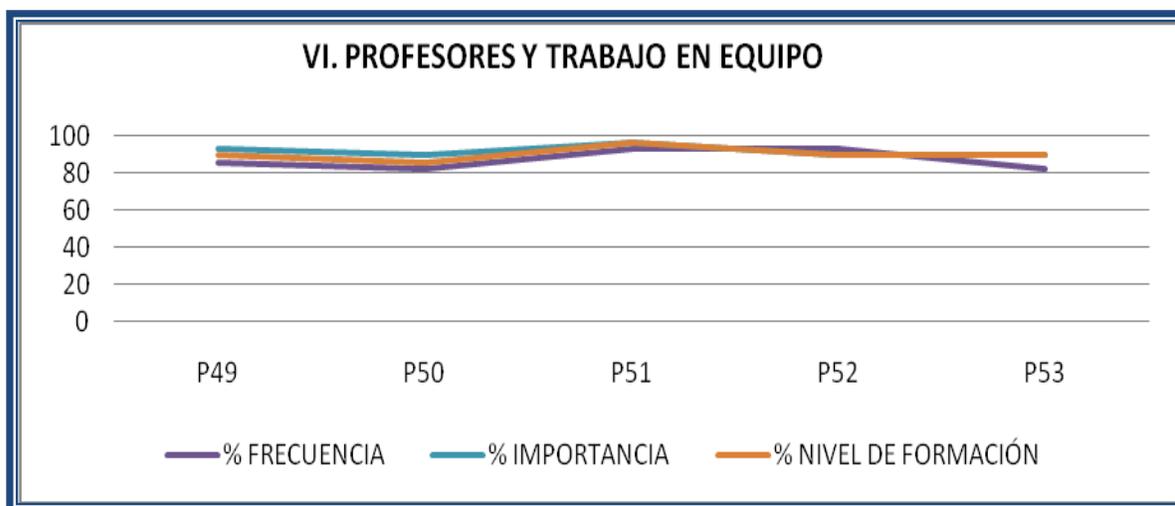


Gráfico 35: Titulados

Las actividades que desarrolla el titulado que impliquen trabajo en equipo demuestran un desempeño óptimo entre el 82% y 100%, existiendo un excelente desempeño laboral en este aspecto, el cual es muy importante dentro del ámbito educativo, porque no podemos actuar como seres aislados, sino como entes sociales.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	4	89	4	96	4	93
P55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	3	79	3	82	3	82
P56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (Tics).	3	82	4	89	4	89
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	86	4	89	4	89
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.	2	50	3	64	2	50

Tabla 36: Empleadores

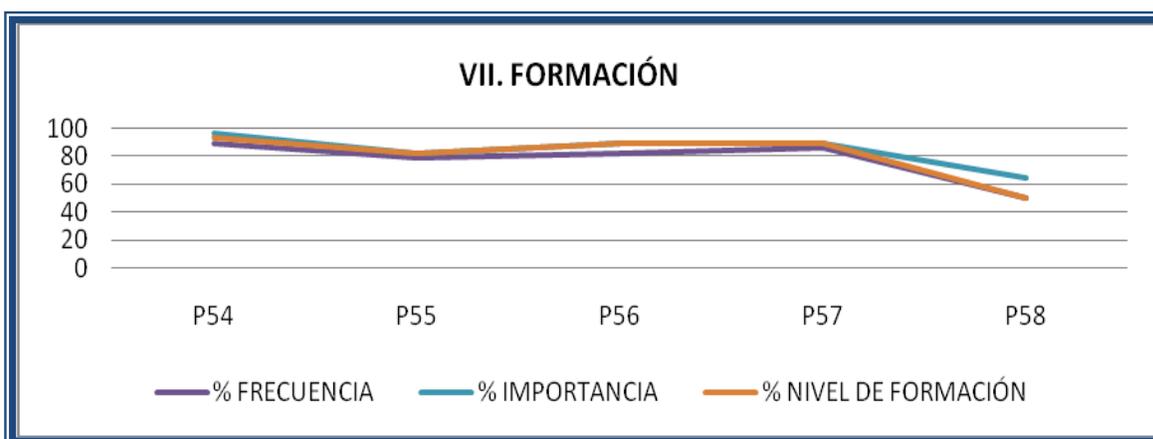


Gráfico 36: Empleadores

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	86	4	89	4	89
P55	3	68	3	82	3	79
P56	4	93	4	96	4	96
P57	3	82	3	86	4	89
P58	2	39	2	61	2	46

Tabla 37: Titulados

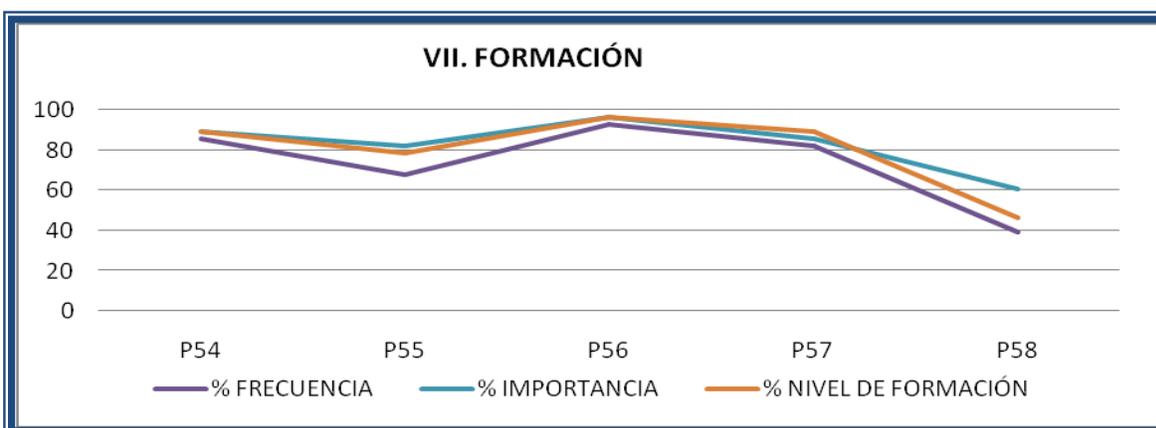


Gráfico 37: Titulados

Dentro de las actividades de formación que ejecuta el titulado, hemos encontrado una dificultad en la pregunta 58: Sobre conocimientos segunda lengua, en la cual la frecuencia es del 39%, la importancia del 61% y el nivel de formación del 46%, existiendo deficiencia en el conocimiento de una segunda lengua entre los docentes de la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTP.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Un 100% de profesionales titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, se encuentran ejerciendo sus funciones con una gran aceptación en el mundo laboral.
- De los encuestados investigados podemos constatar que un 100% brindan sus servicios instituciones públicas y cuentan con una partida fiscal o nombramiento.
- La formación académica recibida en UTPL, mantiene una estrecha relación con las funciones laborales ejercidas en un porcentaje del 100% en las diferentes instituciones educativas las provincias de Orellana y Sucumbíos.
- Existe una equidad de criterios en la ejecución de la labor docente en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación, tanto a nivel de empleadores como de titulados.
- Los resultados reflejan un nivel deficiente de preparación en una segunda lengua en los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, mención EGB, de la UTPL; con un 39% en la frecuencia, el 61% en cuanto a la importancia y el 46% relacionada al nivel de formación en este importante aspecto que determina una preparación académica integral para todos los profesionales en la actualidad.

RECOMENDACIONES

- La carrera de Educación Básica en la actualidad tiene gran acogida, valorizada y abre muchas puertas para la superación personal, por lo cual se recomienda a los bachilleres del Ecuador optar por esta carrera para su desempeño laboral.
- Es importante luego de obtener un título profesional buscar estabilidad tanto económica como laboral, para lo cual una gran opción son los concursos de méritos y oposición ofrecidos por el Ministerio de Educación.
- La malla curricular ofrecida en la UTPL, debe ser adaptada a la realidad educativa en los diferentes contextos, pero sobre todo como docentes debemos desarrollar una cultura de autoeducación constante que nos permita competir con las exigencias del entorno socio educativo actual.
- Es importante hacer conciencia de nuestra labor educativa como pilar fundamental en el desarrollo de la sociedad actual.
- Es importante que en la malla curricular se integre la asignatura de inglés y su didáctica para tener una información integral acorde a las exigencias del mundo actual.

4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TEMA: “Mejorar el nivel de formación académica en el idioma inglés para optimizar el desempeño académico en la Titulación de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.”

4.1. Justificación

Uno de los compromisos enunciados en la agenda presidencial es el desarrollo de capacidades de las y los ecuatorianas, el cual es un derecho garantizado en la Constitución y establecido dentro del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 –2013 y una de las prioridades es la formación del talento humano de alto nivel y la aplicación de conocimientos adquiridos de acuerdo al contexto globalizado que en que vivimos, lo cual es decisivo para afrontar y superar las dificultades de una sociedad en crisis educativa en la cual el idioma inglés es una herramienta necesaria para la vida.

Como profesionales de Educación General Básica ecuatoriana esta es una realidad que no puede pasar desapercibida, mucho más luego de haber analizado los resultados de la presente investigación en la cual se percibe una deficiencia del 61% en la formación de los docentes en el idioma inglés, tomando en cuenta que nuestra finalidad es contribuir formación holística de nuestros estudiantes para convivir en su comunidad local.

Debemos estar conscientes que el aprendizaje de una segunda lengua es un proceso que requiere mucha constancia, esfuerzo, atención, pero sobre todo, tiempo, dedicación e interés, por lo tanto requiere un cambio de actitud y asumir los retos a los cuales nos enfrenta la sociedad.

La presente investigación tiene como finalidad motivar la docente ecuatoriano de la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica a mejorar su formación académica en el idioma inglés para de esta manera optimizar su rol profesional en su contexto laboral, siendo los primeros beneficiados nuestros educandos.

4.2. Objetivos

General

- Mejorar el nivel de formación en una segunda lengua de los docentes de la escuela Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL.

Específico

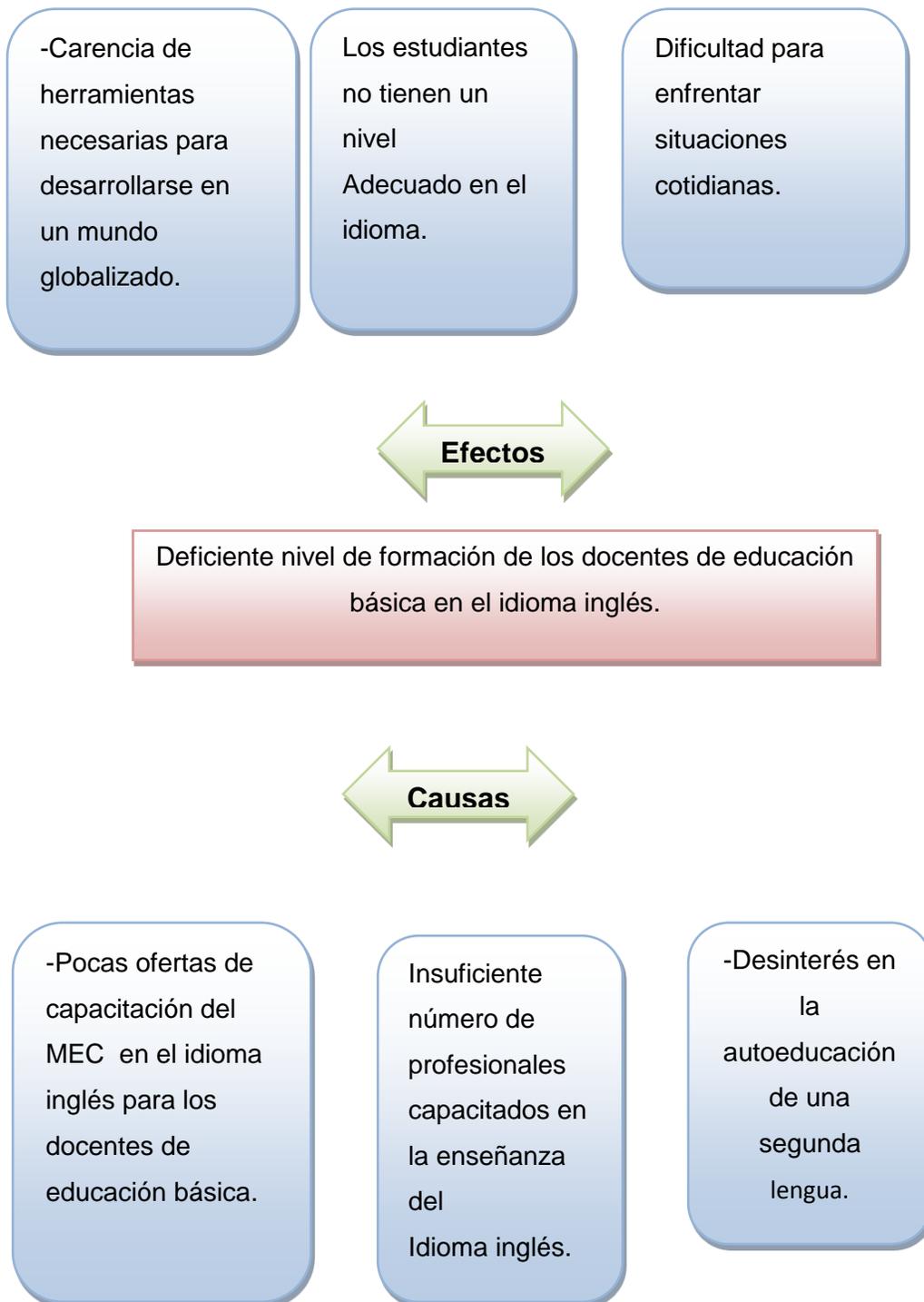
- Optimizar la práctica académica acorde al contexto socio cultural en el cual se desenvuelven los docentes.

4.3. Metodología: Marco del lógico.

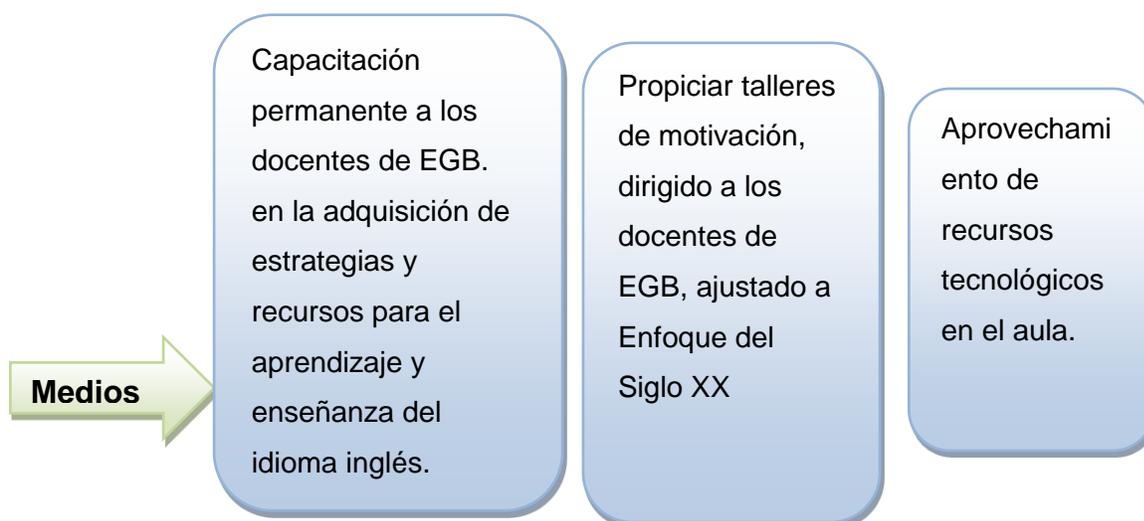
4.3.1. Análisis de involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS			
Grupos	Problemas percibidos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
<ul style="list-style-type: none"> • Profesores • Directivos • Estudiantes 	Deficiente nivel de formación de los docentes en una segunda lengua.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en una segunda Lengua. • Desarrollo de habilidades enseñanza-aprendizaje del idioma inglés en los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de tiempo. • Escasos recursos económicos. • Desinterés. • Pocas ofertas de capacitación del MEC en el idioma inglés

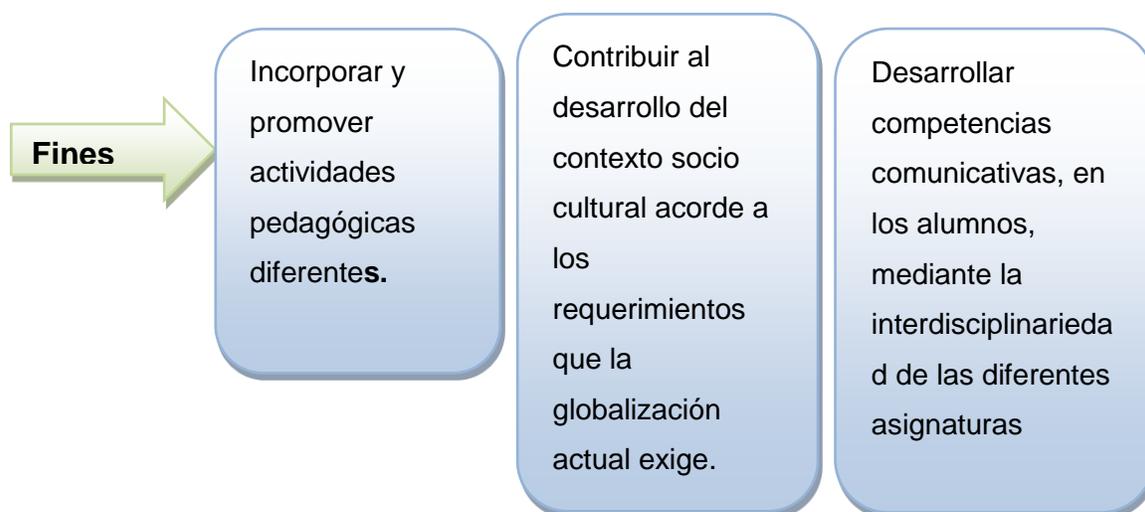
4.3.2. Análisis del problema.



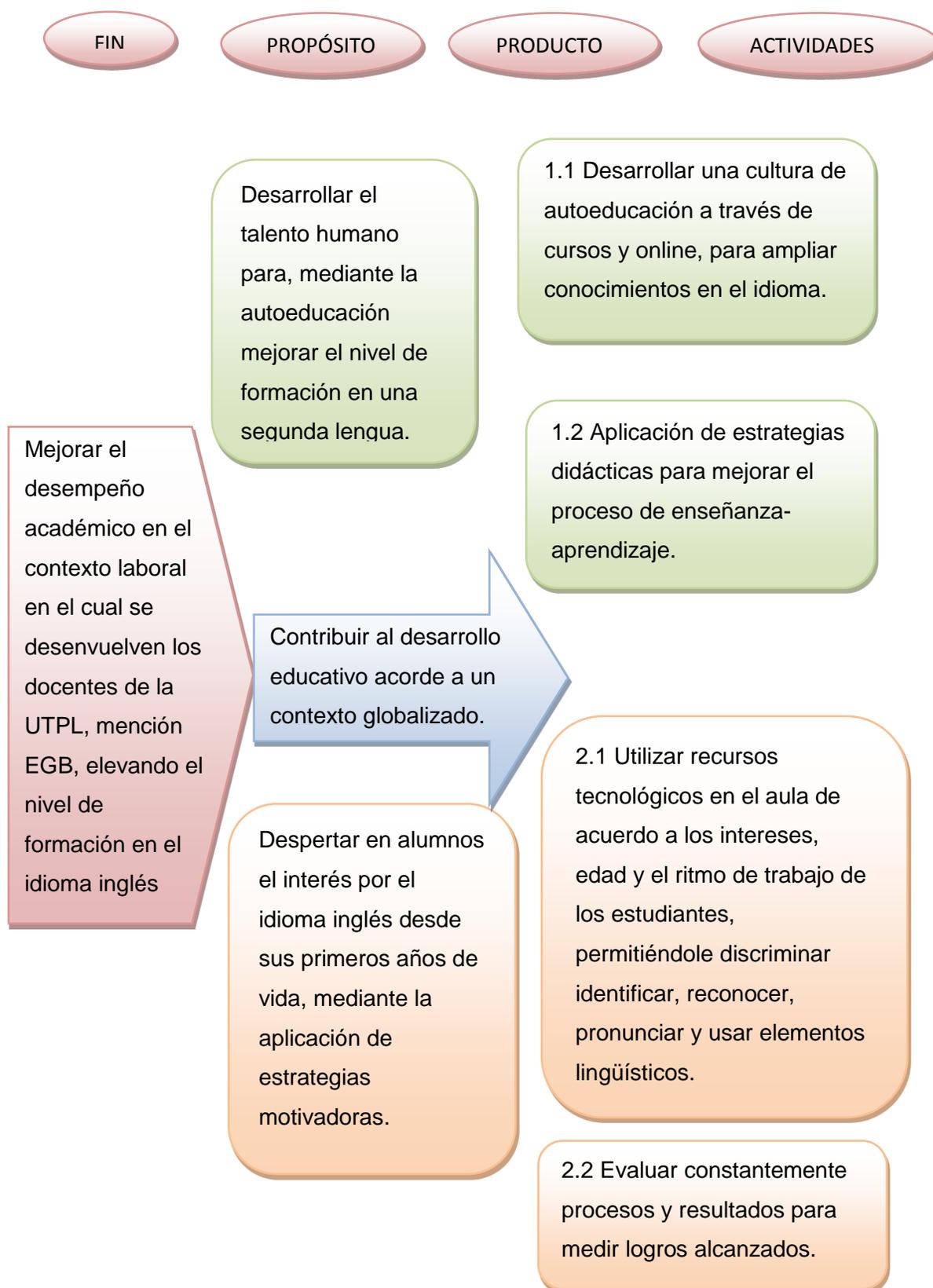
4.3.3. Análisis de objetivos



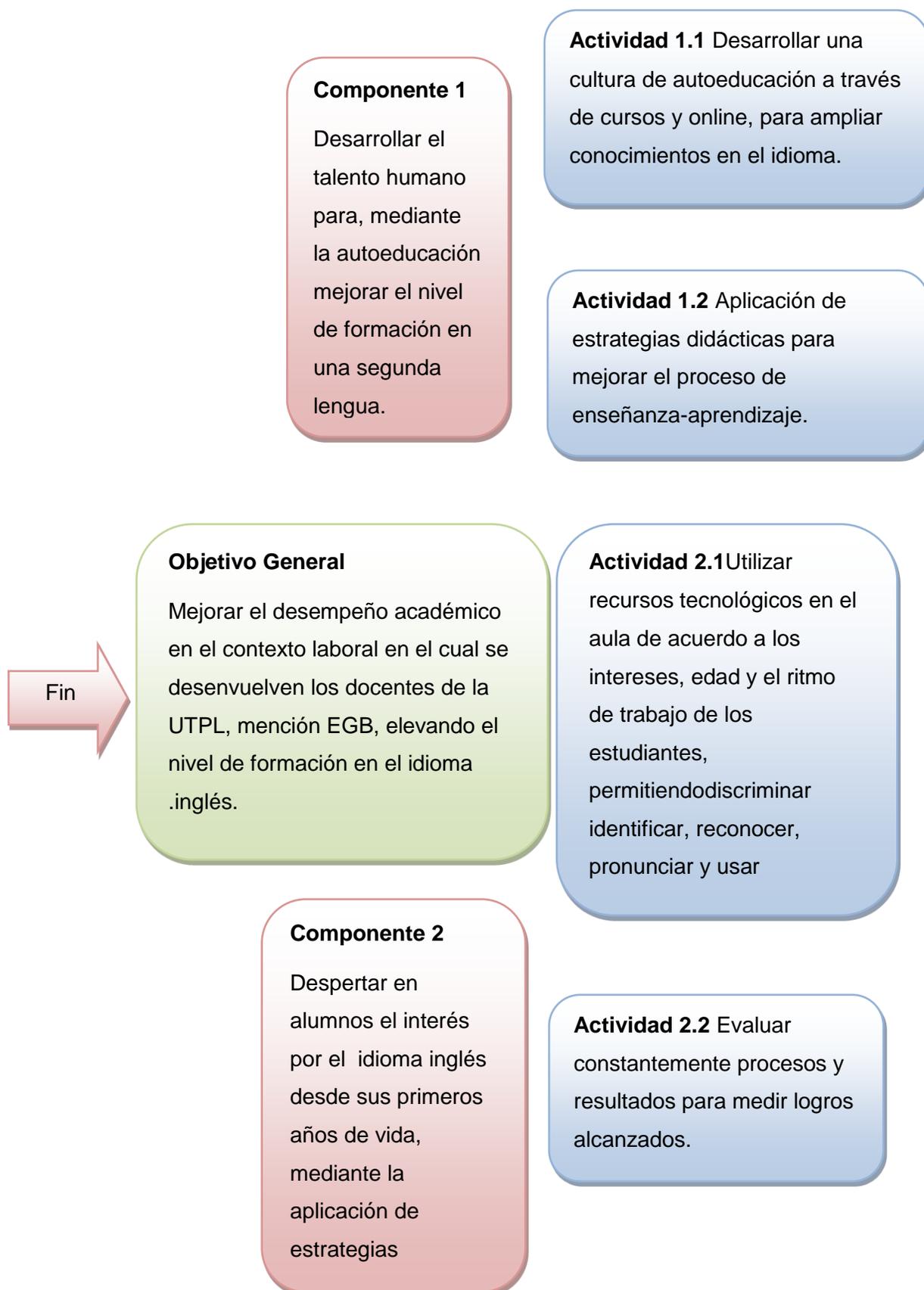
Objetivo esperado: Los docentes de la escuela Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, han mejorado su nivel de formación en una segunda lengua para optimizar la práctica académica acorde al contexto en el cual se desenvuelven.



4.3.4. Análisis de estrategias de solución.



- **Estructura analítica del Proyecto (EAP)**



4.4. Plan de acción (etapa de planificación):

4.4.1. Matriz del Marco Lógico

MATRIZ DEL MARCO LÓGICO			
Resumen narrativo	(IVO) Indicador verificable objetivamente	Medios o fuentes de verificación	Supuestos
Fin Objetivo de desarrollo Los docentes de la escuela Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, ha mejorado su nivel de formación en una segunda lengua para optimizar la práctica académica acorde al contexto en el cual se desenvuelven.	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de actitud e interés hacia el mejoramiento profesional en el idioma inglés 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de seguimiento . 	<ul style="list-style-type: none"> • Negación al cambio.
Propósito(Objetivo general; situación final) Los docentes de la escuela Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, han mejorado su nivel de formación en una segunda lengua para optimizar la práctica académica acorde al contexto en el cual se desenvuelven.	-Estudiantes motivados y con un mejor nivel académico en una segunda lengua.	-Nivel educativo acorde al contexto sociocultural,	- Limitadas ofertas de capacitación para los docentes de EGB, por parte del ministerio de Educación y Cultura.

<p>Componentes resultados</p> <p>Desarrollar el talento humano para, mediante la autoeducación mejorar el nivel de formación en una segunda lengua.</p>	<p>-Optimización del desempeño laboral, con mayores oportunidades para resolver situaciones de la vida cotidiana.</p>	<p>Desempeño laboral eficiente.</p>	<p>--Eliminación de pensum de estudios el idioma inglés por el MEC. De segundo a séptimo año de EGB.</p>
<p>Actividades principales</p> <p>-Desarrollar una cultura de autoeducación a través de cursos y online, para ampliar conocimientos en el idioma.</p> <p>-Aplicación de estrategias didácticas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>-Utilizar recursos tecnológicos en el aula de acuerdo a los intereses, edad y el ritmo de trabajo de los estudiantes, permitiéndole discriminar identificar,</p>	<p>-Capacitación permanente en el conocimiento del idioma y el desarrollo de estrategias metodológicas para aprender a enseñar una segunda lengua.</p> <p>-Clases motivadoras, donde los niños desarrollan sus capacidades cognitivas y afectivas.</p>	<p>Mejor rendimiento académico.</p>	<p>-Eliminación de pensum de estudios el idioma inglés por el MEC. De segundo a séptimo año de EGB.</p> <p>Instituciones Con carencia de recursos tecnológicos</p>

reconocer, pronunciar y usar elementos lingüísticos.	-Verificar logros y tomar alternativas para mejorar, mediante la aplicación de fichas se seguimiento a los estudiantes.		-Acceso limitado a la tics. Por ubicación geográfica de algunos docentes.
-Evaluar constantemente procesos y resultados para medir logros alcanzados.			

4.5. Resultados esperados

- Mejorar el desempeño académico en el contexto laboral en el cual se desenvuelven los docentes de la UTPL, mención EGB, elevando el nivel de formación en el idioma inglés.
- Optimización del desempeño laboral, de los docentes.
- Despertar en alumnos el interés por el idioma inglés desde sus primeros años de vida.
- Mayores oportunidades para resolver situaciones de la vida cotidiana, tanto de docentes como estudiantes.

4.6. Bibliografía de la propuesta

Documentos electrónicos

- SENESCYT. Bases de postulación Programa Nacional de becas para “Docentes de Inglés para octavo año de EGB a tercero de bachillerato en establecimientos fiscales- Enseña Inglés” A Disponible en: [http](http://www.senescyt.gub.ve/) (consulta 2013, 26 de julio)
- Joel, A.(2011).**Propuesta de estrategias de Enseñanza - Aprendizaje para docentes de inglés**. Caracas Venezuela. UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR. Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos91/propuesta-estrategias-ensenanza-aprendizaje/propuesta-estrategias-ensenanza-aprendizaje.shtml> (Consulta 2013, 25 de julio)
- **Madrid, D. y N. McLaren (1981):** Enseñanza del inglés en el ciclo inicial de la EGB. Valladolid: Miñón (24 págs.). Dep. Legal: VA-139-81.Disponible en:
http://www.ugr.es/~dmadrid/Publicaciones/InglesCI-EGB_2.pdf (Consulta 2013, 26 de julio)
- José Manuel, J.y Marisol, V.(1989)**La formación de profesores en didáctica del inglés**. Universidad de Murcia. Disponible en:
http://ww.aufop.com/aufop/uploaded_files/revistas/12513690022.pdf(Consulta 2013, 27 de julio)
- Adquisición de una segunda Lengua: inglés. Disponible en:
<http://alemaromanovi.webs.com/>.

BIBLIOGRAFÍA

Artículos científicos

- Alonso, L., Fernández, C. & Nyssen J. (2009). El debate sobre competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.
- AGENCIA NACIONAL DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.
- Avalos, B.(Enero, 2009).La inserción profesional de los docentes.
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e infraestructura.
- Vaillant,D. (12 de Abril del 2009). Profesorado. Revista de Currículum y formación del profesorado. Políticas de inserción en América Latina: La deuda pendiente.
- Assumpta Aneas y Trinidad Donoso, Universidad de Barcelona. (2008). Estudio sobre los procesos de integración laboral de los inmigrantes.
- Víctor Aguilar.(2007) El mercado laboral en el Ecuador: Propuesta de una reforma.
- JürgenWeller.(2006).Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias.
- Beatrice, A., Paula, C., Marcela, P., Carmen, S.(2010). La profesión docente: Temas y discusiones en la literatura internacional.
- Mauricio León. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS Y EMPLEADORES

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

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
TAREAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	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
	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!

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

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

		D											
		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULAR											
	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

Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)**Titulado N°1: Ortiz Apolo Melania Elizabeth, directivo con carga horaria****Provincia- Cantón-Parroquia:****Dirección:** Comunidad Mercedes del Jivino – Vía Lago Agrio Coca KM 26 Margen Izquierdo Segunda.**Institución:** Escuela Destacamento Cóndor Mirador

La encuesta se realizó en la casa de la Licenciada Ortiz Apolo Melania Elizabeth, ubicada en el cantón Joya de los Sachas.

Titulado N°2: Shiki Shimpiukat María Isabel, directivo

Provincia- Cantón: Orellana-El Coca

Dirección: Padre Camilo de Torrano y Antonio Cabrera Frente al Dispensario del IESS.

Institución: Unidad Educativa Fiscomisional de Orellana Yanchana Inti.



En la foto se encuentra a la derecha, la Lic. Shiki Shimpiukat María Isabel en la Institución en la cual labora, junto a ella al lado izquierdo se encuentra la Rectora de Colegio Yanchana Inti, la Mags. Estela Llerena.

Titulado N°3: Tandazo Agila Victoria Rocenda

Provincia- Cantón-Parroquia: Orellana-Loreto-Loreto

Dirección: Vía Interoceánica Vía Calmitoyaco. Barrio Juan Montalvo

Institución: Colegio Técnico Fiscomisional Juan Pablo II

Titulado



La Lic. Tandazo Agila Victoria Rocenda se encuentra en la sala de profesores del colegio Juan Pablo II.

Directivo**Institución:** Colegio Técnico Fiscomisional Juan Pablo II

Titulado N°4: Tanguila Chongo Klinger Sergio

Provincia- Cantón-Parroquia: Orellana-Loreto-Loreto

Dirección: Av. Rafael Andrade, Misión Josefina

Institución: Centro de Educación Básica Nuestra Señora de Loreto

Titulado



El Docente Tanguila Chongo Klinger Sergio se encuentra en la Institución en la cual labora.

Directivo**Institución:** Centro de Educación Básica Nuestra Señora de Loreto

La Lic. Patricia Calderón en la institución que dirige.

Titulado N°5: Villamarín Soto Martha Graciela

Provincia- Cantón-Parroquia: Orellana-Joya de los Sachas-Rumipamba

Dirección: Recinto la Llumiragua Vía Lago Agrio-Coca Km 19 Margen Derecho Cuarta Línea.

Institución: Escuela Princesa Paccha

Titulada



La
Lic.

Martha Villamarín, se encuentra en parque Italia de Quito.

Directivo

Institución: Escuela Princesa Paccha



Sr. Misael Guardiola director de la Escuela Princesa Paccha.

Titulado N°6: Yanza Tiglla Nelly Angélica

Provincia- Cantón-Parroquia: Orellana-Joya de los Sachas-Enokanki

Dirección: Recinto La Primavera- Vía Coca Lago Agrio Km 5 Margen Izquierdo Segunda

Institución: Escuela Guillermo Nicanor Ledesma.

Titulada



La Lic. Yanza Tiglla Nelly Angélica en la aplicación de la encuesta se encuentra en su domicilio, la misma Docente ejerce el cargo de Directivo.

Titulado N°7: Acosta Astudillo Sixto Isaac

Provincia- Cantón-Parroquia: Sucumbíos-Shushufindi-Shushufindi

Dirección: Shushufindi centro

Institución: Unidad Educativa Julio Álvarez Crespo

Titulado



El Lic. Acosta Astudillo Sixto Isaac se encuentra en la institución en la que labora.

Directivo

Institución: Unidad Educativa Julio Álvarez Crespo



El Lic. Luis García Arteaga en la institución que labora.