



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

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

#### **TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

AUTORA: Quito Mora, Rosa Ermelinda

DIRECTORA: Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mgs

**CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL**

2013

## **Certificación**

Magister

María de los Ángeles Coronel

**DIRECTORA DE TESIS DE GRADO**

### **CERTIFICA:**

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

**Guayaquil, Julio de 2013**

f).....

## **Acta de Autoría y Cesión de Derechos**

Yo, Quito Mora Rosa Ermelinda, declaro ser autor (a) y subsidiaria de todas las ideas y contenidos expuestos en el presente trabajo de investigación 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).....

Rosa Ermelinda Quito Mora

Cl. 0103809265

## **Dedicatoria**

A Dios dador de todo bien quien me regala la vida diariamente y permanece junto a mí en cada momento.

A mi Comunidad religiosa Hermanitas de la Anunciación por ofrecerme los medios necesarios y continuar mi formación académica para el servicio de los niños y jóvenes en donde deba prestar mi servicio de apostolado.

A mi familia que me acompañaron a lo largo del camino, a través de la oración y la fuerza necesaria para continuar en los momentos difíciles.

## **Agradecimiento**

Mi eterna gratitud al Dios de la vida por haberme dado la existencia y permitido llegar al final de este sueño.

A los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja que me asistieron durante el largo camino de mi carrera formativa, brindándome siempre su orientación con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y afianzando mis conocimientos.

A la Magister María de los Ángeles Guamán Coronel, Directora de Tesis quien con su sabiduría, conocimiento y experiencia me ha encaminado en todo momento para la realización de este trabajo de investigación.

## ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA Y ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	6
1. Síntesis de los artículos científicos.....	7
1.1 El debate sobre las competencias en la edad moderna.....	7
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España....	8
1.3 Inserción profesional de los docentes.....	10
1.4 Estándares de calidad educativa.....	12
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina.....	13
1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	15
1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria.....	17
1.8 Formación del profesorado y la acción docente.....	18
1.9 Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina.....	20
1.10 III congreso internacional sobre profesorado principiante e inserción profesional a la docencia, universidad autónoma de Chile.....	22
CAPITULO II: .....	24
2. Metodología.....	25
2.1 Diseño de la investigación.....	25
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	26
2.2.1 Métodos.....	26
2.2.2 Técnicas.....	29
2.2.3 Instrumentos de investigación.....	30
2.3 Preguntas de investigación.....	31
2.4 Participantes.....	33
2.5 Contexto.....	34
2.6 Población y muestra (análisis).....	36
2.7 Recursos: humanos, institucionales, materiales y económicos.....	37

2.7.1	Talento humano.....	37
2.7.2	Recursos institucionales.....	38
2.7.3	Recursos materiales.....	39
2.7.4	Recursos económicos.....	40
2.8	Procedimiento para la aplicación de instrumentos.....	41
CAPITULO III.....		42
3.	Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	44
3.1	Características de los titulados: individuales, académicos, laborales.....	44
3.1.1	Características individuales de los titulados de las ciencias de la educación de la modalidad abierta.....	44
3.1.1.1	Ubicación geográfica (Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	45
3.1.1.2	Edad.....	46
3.1.1.3	Sexo.....	47
3.1.2	Características académicas de los titulados.....	48
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	48
3.1.2.2	Tipo de educación.....	49
3.1.2.2.1	Duración de estudios.....	51
3.1.2.2.2	Numero de titulados con trabajo durante los estudios de la carrera.....	52
3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de la licenciatura.....	53
3.1.2.4	Estudios concluidos posteriores al egreso.....	54
3.1.3	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	55
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.....	55
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	55
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	56
3.1.3.4	Características del trabajo actual.....	58
3.1.3.5	Sostenimiento del establecimiento.....	59
3.2	Valoración docente de la profesión.....	60
3.2.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	60
3.3	Satisfacción Docente.....	77
3.3.1	Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de Educación Básica.....	77

3.4	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia importancia de la tarea y el nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	79
3.4.1	Aspectos metodológicos – didácticos que desarrolla el titulado.....	79
3.4.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.....	82
3.4.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado .....	85
3.4.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	88
3.4.5	Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	91
3.4.6	Actividades que desarrolla el titulado que implica el trabajo en Equipo.....	93
3.4.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	96
CAPITULO IV.....		99
4.	Conclusiones y recomendaciones.....	100
4.1	Conclusiones.....	100
4.2	Recomendaciones.....	102
CAPITULO V.....		103
5.	Propuesta de intervención.....	104
5.1	Justificación.....	104
5.2	Objetivos.....	105
5.3	Metodología: matriz del marco lógico.....	105
5.3.1	Análisis de involucrados.....	105
5.3.2	Análisis de problema.....	105
5.3.3	Análisis de objetivos.....	106
5.3.4	Análisis de estrategias.....	107
5.4	Plan de acción.....	108
5.4.1	Matriz del marco lógico.....	108
5.5	Resultados esperados.....	109
CAPITULO VI.....		110
6.	Bibliografía.....	111
CAPITULO VII.....		113
7.	ANEXOS.....	114



Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	114
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	115
Anexo 3: Evidencias fotográficas.....	132
Anexo4: Mapa de ubicación geográfica de los investigado.....	138

## RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se enfoca en la “Propuesta de Intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, período 2007– 2012”. El objetivo general es, realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica, con la participación de titulados y directivos; cinco de la Provincia de Esmeraldas, Cantones Eloy Alfaro y Quinindé; dos de Santo Domingo de los Tsachilas, cantón La Concordia; a través de la investigación bibliográfica, descriptiva, de campo, cuantitativa y cualitativa; los métodos deductivo, inductivo, analítico-sintético y aplicación de técnicas: encuestas, entrevistas, instrumentos: cuestionarios fueron utilizados para la recolección de información. La conclusión general obtenida es, escasa formación, desmotivación e insatisfacción docente, por tanto se propone un plan de formación y seguimiento por parte de los directivos institucionales a los titulados de educación básica de las zonas rurales para fortalecer la formación permanente, satisfacer necesidades y garantizar una educación de calidad en la comunidad donde se desempeñan.

**PALABRAS CLAVES:** intervención educativa, estudio de casos, educación básica, desmotivación, formación

## ABSTRACT

This research focuses on the "Proposal for Educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education mention Basic Education Technical University of Loja, period 2007 - 2012". The overall objective is to make a proposal for educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education Basic Education mention, with the participation of graduates and managers, five of the Province of Esmeraldas, Cantonese Quinindé Eloy Alfaro; two of Santo Domingo de los Tsachilas, canton La Concordia, through bibliographic research, descriptive, field, quantitative and qualitative, methods deductive, inductive, analytic-synthetic and application of techniques: surveys, interviews, instruments: questionnaires were used for data collection. The overall conclusion is, escaza training, teacher motivation and dissatisfaction therefore proposes a plan for training and monitoring by institutional managers graduates of basic education in rural areas to strengthen lifelong learning, meet needs and ensure quality education in the community where they work.

**KEY WORDS:** education intervention, case study, basic education, demotivation, training

## INTRODUCCIÓN

***“El objeto más noble que puede ocupar el hombre es la de ilustrar a sus semejantes” Simón Bolívar***

Las instituciones de educación superior en la sociedad desempeñan un papel importante ya que son la base para el desarrollo de los pueblos porque en ellas se gestan futuros profesionales en distintas ramas que más tarde formarán parte del mercado laboral a través de su incorporación en los puestos de trabajo.

Por tanto, la misión de la universidades es incrementar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, que no debe conducirnos a la perplejidad sino a la disposición para el desarrollo del conocimiento científico y el cambio; es mantenerse a la vanguardia de las innovaciones pedagógicas, metodológicas y tecnológicas como aporte a la calidad de profesionales que la sociedad exige.

En este contexto Brunner (2000) afirma que “solo las instituciones de educación superior pueden efectivamente modificar la cultura de su organización, mejorar la gestión, renovar los programas de enseñanza, crear nuevos cauces de colaboración con la sociedad” como manifiesta Koichiro (2009) “debemos encontrar un equilibrio entre la cooperación y la competición, con vistas a promover una enseñanza y aprendizaje de excelencia para el mayor número posible de personas”. La excelencia universitaria será medida al momento que el profesional ejerza su labor y sea competente, activo, innovador y productivo.

Desde este contexto, para hablar de calidad educativa se debe comenzar por la calidad de la formación docente sobre todo en países en vías de desarrollo como el nuestro. La formación profesional docente en el Ecuador se ha convertido hoy en prioridad del gobierno que al implementar estándares de desempeño docente pretende generar cambios que hagan de los profesionales actores eficientes y eficaces para una educación de calidad.

Ante esta perspectiva, la Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011) expresa la prioridad de dar seguimiento a los egresados de instituciones de educación superior cuyos resultados será remitidos al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) para acreditar la educación superior impartida por las distintas universidades.

De esta manera la UTPL emprende el primer programa de seguimiento a los titulados docentes periodo 2005-2010 y como continuidad a la investigación realizada propone el

actual trabajo investigativo a más de 1849 docentes titulados en el periodo 2007-2012 a través de seguimientos, controles y acompañamiento de las actividades académicas. Es importante mencionar que este trabajo investigativo nos da pautas para saber proceder frente a los problemas educativos emergentes que se van suscitando a lo largo del quehacer educativo y en consonancia con las nuevas exigencias curriculares y realidades mundiales.

Esta investigación ha sido un aporte que la Universidad a través de sus egresados realiza a favor de la sociedad, en lo que respecta a la tarea educativa. Los profesionales que la universidad ha formado se encuentran cualificados para un desempeño eficiente, eficaz y efectivo en su labor educativa, de ahí, su gran importancia en el sentido de que lograra contribuir con la formación de estos profesionales a la sociedad.

El estudio realizado fue posible gracias a la colaboración de la Universidad Técnica Particular de Loja a través de la participación activa del equipo de investigación conformado por: una coordinadora del programa, una secretaria ejecutiva, una tutora para el proceso de acompañamiento durante el trabajo de investigación. El contenido teórico se basó en estudios de la inserción laboral docente de autores como. Rodríguez, entre otros. Las personas sujetas a investigación contribuyeron sin mayores inconvenientes en la obtención de los datos de este estudio. Uno de los mayores inconvenientes fue la demora en la entrega de los recursos para realizar oportunamente el trabajo investigativo. Otro de los limitantes con los que nos hemos encontrado es la superación de las barreras geográficas: distancia, medios de transporte, tiempos perdidos y difícil accesibilidad a los lugares asignados.

Los objetivos específicos son:

- **Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL.**

Los docentes titulados cumplen con el perfil y las funciones de su competencia, mediante el resultado de los datos arrojados por las encuestas mostraron que llenaban los requisitos exigidos por el Ministerio de educación y la LOEI.

- **Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.**

La verificación de los datos a través de los testimonios de los empleadores permitió vislumbrar que fortalezas y debilidades tenían las personas sujetas a las encuestas.

- **Establecer las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde su criterio personal y el de los empleadores.**

Los docentes titulados realizan su labor educativa en consonancia con su formación y preparación académica lo que permite un desempeño medianamente aceptable en sus

labores, se podría decir también que los titulados no utilizan todas las estrategias educativas disponibles en el ámbito educativo y su situación de desmotivación no les permite rendir en todo su potencial. Mediante las encuestas se concluye lo anteriormente mencionado.

- **Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan su labor docente desde el punto de vista de estos y sus empleadores.**

La actividad docente realizada por los titulados se lo hace en forma permanente y continua. Así se demostró a través de los testimonios de los mismos encuestados y de sus empleadores.

- **Conoce la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y sus empleadores.**

Este estudio nos ha permitido determinar a través de la observación de campo, que los docentes titulados dan importancia a sus actividades profesionales.

- **Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y sus empleadores.**

Hemos determinado que desde el punto de vista de los empleadores, la formación académica de los titulados es la corresponde a los puestos de trabajo de un maestro en educación, los titulados afirman que cumplen con el perfil para desempeñar su labor. Información que fue recabada del resultado de las tablas estadísticas.

- **Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de Educación de Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.**

La propuesta realizada tendrá como finalidad realizar un programa de seguimiento a los actores educativos encuestados, la misma que servirá de aporte significativo a la reestructuración del sistema educativo vigente.

El marco conceptual y metodológico del proyecto de investigación consta de siete capítulos tales como resumen, introducción, marco teórico que es la síntesis bibliográfica de los documentos facilitados por la Universidad y los investigados por los egresados, la metodología que se utilizó en la investigación del presente trabajo fue el descriptivo, observación de campo, bibliográfico, la interpretación, análisis y discusión de resultados y técnicas de recolección de datos. Las mismas que nos permitieron evidenciar las teorías conceptuales con los resultados hallados, las conclusiones y recomendaciones, propuesta de intervención, bibliografía y anexos.

## **CAPITULO I:**

## 1. Síntesis de artículos científicos.

### 1.1 El debate sobre las competencias en la edad moderna

#### **Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España**

Luis Enrique Alonso  
Carlos J. Fernández Rodríguez  
José Ma. Nyssen  
Prólogo de José Joaquín Brunner

Actualmente en educación se habla mucho de competencias y éstas como un conjunto de habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales, que pueden y deben ser alcanzadas a lo largo de la educación por los estudiantes y que resultan imprescindibles para garantizar el desenvolvimiento personal, social y la adecuación a las necesidades del contexto vital, así como para el ejercicio efectivo de los derechos y deberes ciudadanos

En este contexto el término *competencias básicas* no es una mera definición de un concepto, sino que implica una completa reformulación de los métodos de enseñanza del *saber* al *saber hacer*, de *aprender a aprender a aprender*, además el término competencia está también vinculado a la capacidad, la habilidad y la destreza para realizar algo específico o tratar un tema determinado; en la actualidad las empresas comienzan a exigir de sus candidatos ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales como: habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional entre otras.

Desde este contexto podemos afirmar que, la universidad está en crisis porque se enfrenta hoy al importante reto de diseñar su propia oferta formativa que ayude a dar respuesta a todo un abanico de necesidades de una sociedad, que vive en constante cambio y que debe garantizar a sus estudiantes un conjunto de conocimientos y capacidades, permitiendo su adecuada inserción en el mercado laboral.

Frente a esta problemática, uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo hincapié es en el tema de las capacidades que los estudiantes universitarios como futuros trabajadores del conocimiento deben adquirir, nuevas competencias y habilidades tales como: liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional y otras, permitiendo que al término de la carrera, su ingreso al campo laboral sea menos complejo, de este modo, los jóvenes universitarios no



sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino toda una serie de nuevas destrezas, por lo cual la universidad está llamada a ser forjadora de principios que lleven al individuo a comprometerse con el bien de la sociedad en general, puesto que la educación superior como estrategia de cohesión social en la reducción de las desigualdades y en la elevación del nivel del conocimiento, destrezas y competencias, demanda profesionales con elevado nivel cultural, científico y técnico, que sólo la enseñanza universitaria es capaz de promover.

Para esto, se debe tener en cuenta que dentro del sistema de estudios el equilibrio entre teoría y práctica, es en cierto modo fundamental, para que el titulado se incorpore directamente al trabajo, esto está reconocido por los empleadores que saben que una persona con experiencia en el campo laboral garantiza su profesión, por tanto coinciden en señalar un escenario en el que las economías necesitan para su desarrollo, de recursos intensivos en capital humano, cualificado, capaz de producir y gestionar el conocimiento útil, de esta manera se puede comprender la relación directa que existe entre la práctica pre-profesional, la formación universitaria y el campo laboral.

Este nuevo modelo de enseñanza ofrece una manera diferente de entender la universidad y sus relaciones con la sociedad, y en cierto modo, se trata de garantizar una formación de calidad que atienda a los retos y desafíos del conocimiento actual y dé respuesta a las necesidades de la sociedad a través de un desarrollo ideológico-moral siguiendo las pautas del nuevo lenguaje instrumental a través de la incorporación al mercado laboral y trayectorias profesionales.

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

### **Factores de facilitación y de obstaculización**

ANECA

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad Bisquerra (1992, p.32).

Según Bisquerra (1992) menciona que se puede determinar que los factores que condicionan toda inserción laboral son la ocupabilidad y empleabilidad que tienen

intervención en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir también que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente en la persona aspirante al cargo.

En este ámbito Orgemer (2002, p.65) menciona que “la empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante”. Por otra parte Blanco, (2005, p. 207) indica que la “ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral”. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje, y la ocupabilidad al contexto en el que se enmarca el docente novel.

Sin embargo, en nuestro medio parece abrirse una brecha entre la formación universitaria y el campo de trabajo, que actualmente se ha convertido en objeto de comentarios, no solo por parte de los titulados, estudiantes, empleadores y universidades, sino por el conjunto de la sociedad misma, que percibe la dificultad que tienen los recién titulados para encontrar un puesto de empleo. Así, es recurrente la opinión que existe una importante desconexión entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, poniendo entre dicho los requerimientos que exige el campo laboral y la formación con la que salen los titulados. Hoy más que nunca las empresas y las economías dependen de las capacidades para utilizar y producir conocimientos, al no estar vinculado a este campo; el recién titulado, naturalmente, tiene dificultades para adquirir empleo, y es precisamente, la falta de experiencia en estos campos, que cuestiona la formación universitaria recibida. Así mismo, se evidencian carencias actitudinales y la falta de motivación entre los titulados universitarios porque no se valora el tiempo y el esfuerzo invertidos en la formación, de aquí que se abogue por un mayor ajuste entre educación superior y mercado laboral.

Por otro lado, el desconocimiento de las nuevas competencias profesionales requeridas en el mercado laboral que cada día exige más, la sobrevaloración de las personas que han adquirido experiencia en otros países, el dominio de varios idiomas por parte de los que tuvieron la oportunidad de hacerlo, dejan en clara desventaja a quienes apenas y con esfuerzo lograron terminar su carrera, sin adquirir ningún otro tipo de conocimiento como valor agregado.

También, influyen en el inicio del ejercicio docente, las diferentes estrategias de búsqueda de empleo tanto del empleador como del empleado, que generalmente buscan en los

candidatos, habilidades acordes con el mayor rendimiento y desarrollo profesional. Cada profesional busca lo mejor para sí y utiliza los medios de selección que cree pertinentes para ingresar a la empresa o institución que más y mejores beneficios ofrezca.

La mujer también se ha hecho presente cada vez con mayor fuerza, ganando terreno en el campo laboral, lo que antes era considerado como algo anormal; por cuanto el papel de la mujer se centraba en el cuidado de los hijos, la atención al esposo y al hogar. Hoy día ella juega un papel muy importante en la sociedad, pues ha pasado de ser ama de casa a desarrollarse en el mundo de los negocios, la política, la educación y en los grandes acontecimientos sociales, tal es el caso de mujeres que se han transformado en lideresas de países y han asumido roles importantísimos, destinados aparentemente solo a los hombres. La mentalidad del ser humano ha tenido que adaptarse a estas incursiones femeninas, tan necesarias.

### **1.3 Inserción profesional de los docentes**

#### **Revista Currículum y formación del profesorado**

Beatrice Avalos  
CIAE Universidad de Chile

En el período de iniciación profesional, son los primeros años de docencia en los cuales los profesores enseñan, pero también aprenden, por tanto, hablar de esta carrera no es más que reconocer que los profesores, desde el punto de vista del “aprender a enseñar”, pasan por diferentes etapas específicas y diferenciadas que representan exigencias personales, profesionales, organizativas, contextuales y psicológicas. Para algunos autores, “el primer año no sólo representa una oportunidad para aprender a enseñar, sino también puede suponer transformaciones en el ámbito personal. Tisher (1984, p. 37)

Desde esta perspectiva, la importancia de la primera labor de inserción profesional, la configuración de su identidad y la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de iniciación, sugieren la necesidad de contar con políticas referidas a maestros principiantes que reconozcan, la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades más urgentes que tienen los docentes en los primeros años de labor educativa; de ahí la necesidad, que existan programas formativos con personas competentes en el tema de acompañamiento a docentes nóveles.

Esto justifica a que en ocasiones muchos jóvenes profesores que salen de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y se incorporan a nuevos escenarios laborales, se encuentran con la sorpresa que deben desarrollar otro, totalmente distinto al que conocen, lo que trae como consecuencia el desequilibrio entre lo aprendido y lo real, a tal punto que se crea una situación de inestabilidad profesional; es aquí donde el docente necesita la orientación de alguien que está en posibilidad de hacerlo. De la misma manera, el ambiente laboral es otro factor importante para todo profesional que se inicia en una actividad laboral, cuanto más en un docente novel; lo obvio es que se sienta acogido; está claro, que la acogida que se ofrezca al nuevo profesor en un centro escolar, depende del carácter de mayor o menor grado de integración que exista dentro de la comunidad escolar.

La inserción a la docencia es una etapa, que se debe apoyar y ofrecer todas las condiciones apropiadas para que la experiencia sea positiva, procurando que el recién iniciado tenga su proceso paulatino pero seguro. Durante su primer periodo se ha de evitar el exceso de responsabilidad laboral, para no hacerle pesada su primera experiencia. Según varias investigaciones a profesores iniciados se observa la ausencia de un acompañamiento, especialmente por parte de los directores quienes suponen al docente como un profesional más, sin considerar que es su primera experiencia frente a un grupo y sin reflexionar que las universidades no siempre se encuentran vinculadas al campo laboral y que lo teórico en su mayoría, por no decir siempre, está muy lejos de la realidad docente que el titulado tiene que enfrentar, en el momento de asumir un grupo.

Por ello, es importante que las universidades evidencien la autenticidad de la preparación de sus estudiantes, a través de un programa de acompañamiento y seguimiento profesional, que garantice al titulado la idoneidad para asumir su rol, sin mayor dificultad certificando a su vez, la calidad de la enseñanza y elevando el nivel académico.

Por otro lado, es necesario que existan lugares cercanos donde los principiantes tengan acceso a orientación y capacitación permanentes, que les permita afianzar su labor docente como también se fomente las buenas relaciones con sus compañeros, además de adquirir experiencias de otros tipos al entrar en contacto con sus pares. Así mismo, es prioritario que las ofertas de empleo sean estables para evitar el éxodo de los maestros.

## 1.4 Estándares de calidad educativa

### Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Instrumental

Ministerio de Educación

La calidad educativa se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad, respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Es una de las expresiones más utilizadas en el ámbito educativo, sobre todo cuando se desea justificar cualquier proceso de evaluación o de cambio; encontramos en multitud de contextos y con el que se busca despertar en quien lo escucha una sensación positiva, transmitiendo la idea de que algo es mejor, es decir excelencia.

Este concepto representa más bien una forma de hacer las cosas en la que fundamentalmente predominen, la preocupación por satisfacer las necesidades de aprendizaje y por mejorar día a día procesos y resultados en función de cumplir con los grandes objetivos y fines de la educación ecuatoriana.

Otros autor como (Lalaleo, 2012) menciona que, el concepto de calidad ha evolucionado hasta convertirse en un término que se refiere a una forma de gestión, que introduce el concepto de mejora continua en todo y en cualquier nivel de la organización educativa; es un criterio que afecta a todas las personas que integran la comunidad educativa y a todos los procesos (p.106).

La UNESCO (1992) considera la calidad como resultado de la educación básica y debe entenderse claramente como su capacidad de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo el desarrollo de valores y actitudes en una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes (p.13).

En nuestro país el sistema educativo se encuentra dentro de un proceso de cambio; sin embargo, no es mediante decretos, leyes y reglamentos que se cristalizarán las mejoras que la sociedad demanda del sistema educativo nacional. Un cambio radical en el proceso de enseñanza, debe iniciarse en el salón de clase, en la relación de persona a persona (educador-educando), aplicando una pedagogía del amor y la ternura para aprovechar sus riquezas: emocional, afectiva, intelectual y espiritual en sus expresiones más significativas.

Para alcanzar el nivel de calidad en la educación, el Ministerio de Educación en nuestro país propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

Los estándares son descripciones de logros que el sistema espera alcanzar en los estudiantes, profesores y autoridades educativas según el nivel a evaluarse, esto permitirá verificar lo que deberían saber y saber hacer, como consecuencia del proceso de aprendizaje ya que con este esquema contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

Hay diversidad de estándares educativos, cada uno de ellos hacen referencia a un aspecto en particular: *los estándares de gestión escolar*, a los procesos y prácticas institucionales que favorecen en los estudiantes el alcance de los aprendizajes deseados; *los estándares de desempeño profesional*, definen lo que un profesional debe saber para ser competente; *los estándares de aprendizaje*, evalúan los logros en el estudiante; *los estándares de infraestructura*, establecen requisitos orientados a determinar particularidades que los espacios y ambientes escolares deben tener para contribuir a la formación de los estudiantes y a la efectividad de la labor docente; este sistema en general beneficia a toda la comunidad educativa.

### **1.5 Políticas de inserción a la docencia en America Latina:**

#### **La deuda pendiente.**

Denis Vaillant

Coordinadora del grupo de trabajo sobre el desarrollo profesional

Según Vaillant (2007) en América latina uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación, por cuanto al no haber una persona comprometida con el campo educativo ningún proyecto marchará bien. Esta realidad tampoco es ajena en nuestro país, ya que debido a la falta de claridad o continuidad en políticas educativas, los docentes noveles pierden la motivación y no llegan a consolidarse como profesionales e incluso desisten de la docencia, jóvenes con gran potencial pero que no fueron bien acompañados en sus primeros años y otros más bien optan por carreras diversas.

De esta manera el entorno profesional docente ecuatoriano también enfrenta crisis por la ausencia de estímulos para que esta profesión sea la primera opción de carrera. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

Tomemos en cuenta, que tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos, la buena formación del docente es una de las claves fundamentales para el logro de buenos aprendizajes, el progreso de la situación docente es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Por una parte son muy pocos los estímulos que se perciben en este campo, como también las condiciones de trabajo que son a menudo inadecuadas.

A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional apropiado, que preparen a los docentes para la tarea de enseñar; volvemos nuevamente a premisa de que las universidades deben estar en armonía con el campo laboral para facilitar al estudiante una formación acorde a la oferta y demanda laboral de la sociedad, es decir, que los docentes noveles a la hora de incorporarse al mundo laboral pueda desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica.

Sabemos que la construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continúa en la formación académica y se prolonga durante todo su ejercicio profesional, ésta, no surge automáticamente como resultado de un título profesional, más bien se la adquiere con el pasar del tiempo y en la medida en que adquiera experiencia, por ello la necesidad de contar con un plan de formación y acompañamiento continuo.

Sin embargo, las propuestas de formación docente en muchas universidades aún están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Además, las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea. Las prácticas son una excelente ocasión para aprender a enseñar, pero para que ese aprendizaje sea constructivo, personal, y no una mera repetición de lo observado es necesario, que los estudiantes sean capaces de analizar críticamente los modelos de enseñanza que observan y que guiarán las diversas etapas de su vida profesional.

En definitiva, para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir, modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las innovaciones que involucren a los docentes. No basta únicamente con actualizar propuestas curriculares, ni solo implementar programas de mejora de equidad y de calidad, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio. Es urgente entonces alcanzar reformas significativas y efectivas pero ante todo sostenibles, en las prácticas profesionales de trabajo docente.

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

Mauricio León

Ecuador es uno de los países que cuenta con más población juvenil; actualmente 4 de cada 10 personas son jóvenes, esto indica que es un país con mucha esperanza y con una inmensa riqueza en pensamiento e ideales nuevos. Además, la población joven está compuesta de un sinnúmero de culturas debido a la diversidad de etnias existentes que se encargarían, de solucionar diversas dificultades si se les permitiera acceder a una adecuada formación y a un puesto de trabajo estable.

Sin embargo, frente a esta realidad existe un limitante, la pobreza que involucra a un buen porcentaje de jóvenes que pertenecen a hogares de escasos recursos económicos, principalmente, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y minorías sexuales; que sufren discriminación por parte de empleadores con una marcada formación tradicionalista y excluyente razón por la cual, les dificulta acceder a un empleo digno y estable para mejorar de alguna manera esta situación.

La FLACSO (2005) ha elaborado una propuesta denominada “Proyecto de integración de los jóvenes al mercado laboral”, cuyo objetivo es la de, garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Las políticas que propone son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas. En este marco, la iniciativa del Proyecto regional de integración de los jóvenes al mercado laboral, presenta alternativas de mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, establece varios compromisos en términos del derecho al empleo y manifiesta que: “Ningún joven será discriminado o excluido del derecho al empleo”, este enunciado quiere decir que



los estados reconocen la igualdad de derechos y la oportunidad de un empleo digno para todos.

En la Constitución Política del Ecuador (1998) el Estado reconoce la obligación a la legislación del trabajo y su aplicación procurando eliminar la desocupación o subocupación y a garantizar la intangibilidad de los trabajadores, especialmente la de los jóvenes implementando políticas de educación basadas en el pensamiento crítico, la eficacia y eficiencia, para que el profesional tenga facilidad de ingresar al campo laboral sin mayores dificultades, mismas que se deben desarrollar a través del programa: Mejoramiento de la capacidad de inserción que toma en cuenta las habilidades, los requerimientos actuales y futuros a través de programas alternativos y de formación continua mediante la creación de fuentes de empleo con la ayuda de la empresa privada y la ejecución de proyectos a mediano, corto y a largo plazo.

Es importante también considerar a los jóvenes hijos de campesinos, a los afros descendientes o aquellos que sufren algún tipo de discriminación en el marco del respeto de sus derechos y proporcionarles toda la ayuda necesaria para su desenvolvimiento. A ellos, hay que ofrecerles los servicios de educación que demanden modalidades y horarios flexibles que les permitan combinar los estudios y el trabajo en particular.

A pesar de que el país tiene muchas riquezas naturales, humanas y capacidad para crear ofertas de empleo para todos por igual por la falta de apoyo gubernamental, se ahonda la problemática laboral, por cuanto los estudiantes no tienen la formación adecuada para generarla y se conforman con ser empleados. Es notorio que la riqueza está mal distribuida, puesto que solo unos pocos cuentan con grandes recursos mientras que en su mayoría, la población sobrevive con lo poco que les queda. El Ecuador tarda en entrar en la industrialización y el emprendimiento; la decisión la debería tomar el gobernante de turno.

Por consiguiente, el estado debe desarrollar programas relacionados con el campo laboral que aparte de generar conocimiento, adquieran experiencia de trabajo que permita a los jóvenes su inserción en este campo; además, se debe eliminar toda forma de discriminación, sea de la índole que fuera, facilitando la integración en la sociedad y procurando el Buen Vivir que todos merecen.

## **1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria**

Jurguen Weeller

La brecha salarial a favor de los más preparados observada en América Latina, recientemente ha perjudicado de manera considerable a los menos capacitados. La demanda laboral está dirigida hacia el personal más calificado, es decir, solo a aquellas personas que tengan un título de alto rango, lo que dificulta aún más la búsqueda de empleo para aquellos que no han logrado obtenerlo aún por diversos motivos; esta inclinación ha afectado a todos los grupos etarios aumentando las tasas de desempleo específicas. Esta situación ha provocado una serie de tensiones entre los jóvenes que les impide alcanzar el éxito deseado.

Hoy día, el nivel de educación formal no garantiza el acceso al campo ocupacional como décadas atrás, la misma universidad ha llegado a ser una condición necesaria pero no suficiente para una inserción laboral exitosa.

La juventud tiene una alta valoración del trabajo, al terminar sus estudios el deseo más vehemente es trabajar para sentirse realizado y contribuir al sustento de sus familias y el suyo propio. Pero esto, se ve obstaculizado con las dificultades que encuentran ya que las empresas no responden a sus demandas y en ocasiones se puede constatar malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tienen los jóvenes para el trabajo y su desarrollo individual y social.

Al terminar con los estudios universitarios, existe un alto grado de expectativas de los recién egresados sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral que garantice su estabilidad y bienestar económico lo cual no siempre es posible. En las actuales circunstancias los estudios realizados no garantizan la permanencia en un campo laboral; cada día se necesita de más especialización en el campo específico en que se desenvuelven para ser competitivo. Las personas hoy en día combinan el trabajo con nuevos estudios que le perfeccionan y capacitan más y más en su profesión, esto a su vez tiene grandes ventajas y desventajas que cada uno deben asumir por ejemplo; buscar un empleo que le permita realizar las dos labores a la vez, pero no todos son capaces de realizar las dos actividades conjuntamente ya que esto causa tensión lo que muchas veces obliga a dejar uno de los dos.

En nuestro país, el gobierno está incentivando a ser profesionales de calidad; el que tenga más méritos, mejores calificaciones es el acreditado a desempeñarse en un cargo público que le genere estabilidad laboral y económica consecuentemente, la juventud se encuentra con un gran reto producir y tener los mejores resultados académicos que le permitan fortalecer su vida en medio de esta sociedad cambiante y competitiva.

No todo esto se da de una manera gratuita, el joven debe esforzarse continuamente para que esto se dé, muchas veces hay que superar la influencia de las falsas amistades y la deshonestidad, que intervienen al momento de acceder y ascender a puestos laborales atractivos.

Si no se encuentran espacios dentro del campo laboral, habrá que crear independencia mediante la formación de micro empresas, para ello es necesario participar en orientaciones que estimulen esta iniciativa. Los jóvenes profesionales se encuentran con la novedad de que existen elevados obstáculos para iniciar dichas actividades, lo que frustra aún más su deseo de alcanzar éxito.

Por último, la necesidad de una estabilidad mínima de empleo y de ingresos suficientes sobre todo a partir de que los jóvenes desean formar una familia no es inmediata, en un mercado de trabajo que se caracteriza por una inestabilidad y precariedad permanentes, esto genera una profunda incertidumbre sobre un buen futuro. Es importante, por lo tanto, empezar a apostar por los jóvenes con el convencimiento de que son y serán los autores de una nueva sociedad, que pondrá en marcha un nuevo tipo de economía y desarrollo.

## **1.8 Formación del profesorado y la acción docente**

### **Diferentes miradas**

Pablo Palomero Fernández

*El profesor eficaz es aquel que...*

*“consigue que sus alumnos finalicen el periodo de instrucción con el conocimiento y las destrezas que se juzgan apropiados para ellos” (Berliner, 1987).*

El concepto de formación tiene que ver con la capacidad de formarse así como con la voluntad de perfeccionamiento. Es decir, el profesor será el protagonista y por tanto, responsable de su proceso formativo. Valorando sus procesos auto formativos, será

mediante la interformación cuando los profesores encuentren el camino adecuado para su perfeccionamiento profesional y también personal (García, 1994).

Perfeccionamiento que lo lleva a convertirse en elemento determinante de la Calidad educativa, por lo que se constituye además en uno de los ejes prioritarios para garantizar la calidad del sistema educativo en sus diferentes niveles. Por un lado, viven la era de las indecisiones ocasionados por los constantes cambios metodológicos organizativos con las que se tienen que enfrentar, la realidad cambia con rapidez; leyes, contenidos, equipos de trabajo, metodologías, etc. Sin embargo, todos estos se hacen mediadores en los procesos de enseñanza aprendizaje abriendo una puerta de esperanza del modelo ciudadano que se desea construir, al mismo tiempo que brindan integralidad formativa a los ciudadanos que viven consientes y concentrados con su propia experiencia, son capaces de convivir, de construir nuevas formas de relación social basadas en la autenticidad en la que cooperan ciudadanos críticos y autónomos capaces de buscar y seleccionar información pertinente, exponer sus propias opiniones y hacerlas valer, reflexionar y cuestionar la realidad, como también son capaces de guiar éticamente su comportamiento.

En vista de esto, los docentes en la actualidad tienen un gran compromiso, la adquisición de nuevas competencias o la perfección de las ya existentes a la vez, que permite jugar ese doble rol la de ser maestro y aprendiz a la vez.

Como en todo campo, en la docencia también encontramos luces y sombras de la función docente como puede ser el desánimo del profesorado que se evidencia en la crisis de autoridad del profesor, de su formación, en el paradigma de profesor, en la satisfacción profesional y en la valoración social. La impresión de estas carencias condiciona sin duda su satisfacción profesional y su propia valoración personal; desde todas las instancias sociales de forma constante se reitera, que el docente es el factor decisivo de la calidad de los procesos educativos y que sin su colaboración activa y competente es imposible llevar a buen puerto todas las propuestas educativas dirigidas a mejorar y reformar la institución escolar.

Los maestros han de desarrollar sus tareas en un contexto socio-cultural determinado, generalmente desconocido y alejado de su propio contexto vital, e imprevisible en el momento de su formación.

La tarea docente se desarrolla en un marco institucional determinado que es, atender a las representaciones de los alumnos y sus concepciones previas y fomentar la participación del alumnado. El aula constituye el primer contexto de participación democrática y educación en

la ciudadanía. Es necesario ofrecer espacios de poder referidos a la institución educativa y a la organización de la vida cotidiana del aula. Elaborar materiales que ayuden al desarrollo de una enseñanza centrada en el estudiante y a la consecución de las competencias planteadas. Concretar de forma explícita el diseño de la docencia como proyecto formativo, tanto desde el punto de vista del departamento, la titulación específica y de su plan de estudios como desde el planteamiento más pormenorizado de cada una de las materias a impartir, seleccionando, secuenciando y motivando sobre los contenidos. Reflexionar, revisar e innovar el proceso docente en colaboración con colegas y alumnos.

## **1.9 Inserción laboral de docentes nóveles del nivel medio en la Argentina**

### **Una aproximación a partir de los egresados de la Universidad Nacional de General Sarmiento**

Juan Carlos Serra  
Graciela Krishesky  
Alicia Merodo

La inserción laboral es considerada como una acción que permite incorporar al mercado laboral, a personas con conocimientos y habilidades, este acto es fundamental en la vida del ser humano para que pueda tener acceso a medios económicos que le permitan mantenerse a sí mismo y su familia así como también desarrollarse como profesional dentro de un campo específico.

Johnston y Ryan (1988) señalan que “los profesores en su primer año de docencia son extranjeros en un mundo extraño, un mundo que les es conocido y desconocido a la vez. Aunque hayan dedicado miles de horas en las escuelas viendo a profesores e implicados en los procesos escolares, los profesores principiantes no están familiarizados con la situación específica en la que empiezan a enseñar” (p. 137).

La docencia, es una etapa clave ya que en ella se realiza la transición de estudiantes a profesores; un momento crítico en la trayectoria profesional ya que este tiempo se considera como un espacio de tensiones y aprendizajes que en muchas ocasiones ha sido causa de frustraciones para algunos, debido a que no reciben orientación específica de autoridades y colegas. Si lo hacen son orientaciones más bien de tipo administrativas por lo que, alrededor de él surgen un conjunto de inseguridades que no le permiten el óptimo desempeño profesional. De allí la urgencia de que, las autoridades de instituciones educativas que reciben a docentes nóveles establezcan y lideren un programa de acompañamiento guiados

por profesores mentores capacitados en este campo, de esta manera se logrará un equilibrio entre el desarrollo profesional y el perfeccionamiento de la enseñanza.

Al respecto, González Brito y otros (2005), coinciden con la necesidad de generar mecanismos de inserción formalizados, ya que, muchos docentes nóveles son sometidos a ciertos *rituales de iniciación* donde predomina *nadar o hundirse* y la delegación de las peores condiciones de desempeño profesional. (p.199)

El neo-docente debe también enfrentar características propias de los establecimientos educativos, como problemas de subsistencia y necesidades básicas insatisfechas de los estudiantes no solo en el terreno de la alimentación, sino también en la salud y la seguridad. Muchos jóvenes trabajan para aportar al sustento económico de sus familias. Rubenger, (2001) cataloga como “desenganche” al proceso acumulativo, dinámico y progresivo de alejamiento de la escuela.

Por otro lado, el desconocimiento de lo relacionado con la enseñanza que incluye contenidos disciplinares, secuenciación y organización, pedagogía, metodología, se suma a esto, la desmotivación de los educandos que no encuentran nada interesante en el estudio; situación que dificulta captar su atención. En este contexto, también influyen en el desenvolvimiento personal y profesional del docente que maneja un grupo por primera vez ya que en muchas ocasiones no tienen las herramientas necesarias para orientar a sus educandos. En estos casos, la falta de experiencia puede convertirse en inseguridad frente a sus alumnos, que a su vez se transforma en nerviosismo.

Estas dificultades se deben principalmente a la falta de capacitación por un lado y la formación disciplinar por otro, que no estuvieron suficientemente orientadas por parte de la universidad y que se convierten en punto débil al momento de enfrentarse a la realidad laboral, porque el maestro no encuentra o no sabe hacer uso de las herramientas adecuadas para cada caso. Todo esto, le impide encuadrar la tarea, abordar apropiadamente al grupo y aportar un plus de confianza frente a todo el duro proceso que como docente tiene que experimentar hasta lograr adquirir la experiencia necesaria.

### **1.10 III Congreso internacional sobre profesorado principiante e inserción profesional a la docencia, Universidad Autónoma de Chile**

Prof. Carlos Eugenio Beca

Las condiciones en que el docente comienza a enseñar, tienen una fuerte influencia en el nivel de efectividad que un profesor logra alcanzar y sostener a través de los años de ejercicio de la docencia y se manifiesta en las actitudes que dirigen su comportamiento docente incluso después de toda una carrera de años y también sobre su decisión de seguir o no seguir en la docencia. Bush plantea crear un “sistema” de apoyo a la inserción y define, que el propósito general del sistema es apoyar a los profesores principiantes mediante acciones específicas dentro y fuera de la escuela que ayuden a fortalecer sus competencias profesionales a fin de aumentar las posibilidades de permanencia en la docencia y contribuir a la calidad de su desempeño, a través de un adecuado acompañamiento.(Bush citado en Feiman-Nemser 1999, p.2).

Este autor propone crear un departamento con profesores especializados en mentorías, que además de poseer una experiencia destacada como docentes de aula, logren el dominio de competencias específicas para poder comprender las necesidades de un docente novel y ser capaz de prestarle un apoyo efectivo. Uno de los sentimientos expresados con mayor frecuencia por los profesores principiantes es la soledad al iniciar su labor profesional; se crea entonces la necesidad de distinguir con claridad el rol de un profesional de la educación que acompaña el proceso de inserción profesional incluyendo aspectos técnicos y de consolidación de la identidad profesional docente, lo que constituiría un refuerzo psicológico ante las situaciones personales que pueden afectar a un principiante y por ende su carrera profesional.

Para realizar este acompañamiento se hace necesaria la existencia de un número pequeño pero significativo de mentores formados que pueden hacer de guías- orientadores de los docentes iniciados.

Es urgente, también, la creación de una red de maestros/as, con una acreditación de excelencia pedagógica, un cuerpo de profesionales que con una debida formación, puedan alcanzar las competencias necesarias para asumir los roles propios de un acompañante, motivándolos a través de un buen incentivo económico, también se debe concienciar a los directivos y administradores del sistema educativo respecto de la necesidad de brindar

apoyo a los docentes en la etapa inicial de su trayectoria laboral, además de incorporar el tema de la inducción laboral en el debate sobre la nueva carrera profesional docente.

Frente a todas estas propuestas existen también dificultades como: la poca importancia que se le da al tema del acompañamiento debido a que algunos consideran que es responsabilidad de la universidad la mejor capacitación a sus estudiantes. Por otro lado, se manifiesta la ausencia de un sistema de regulación del acompañamiento para mentores que permita a estos últimos gozar de una buena remuneración en reconocimiento por el desempeño, ya que, en su mayoría no siempre se encuentran cercanos a su acompañado. La ausencia de conciencia, por parte de los directivos de la institución para dedicar al iniciado unas horas libres, a su acompañamiento a partir de la idea de que mientras más experiencia obtenga, mejor será el rendimiento en su Institución y mejores resultados obtendrán. Hay que considerar también la distancia entre el mentor y su acompañado por no ser de la misma institución, lo que implica: traslado, horarios distintos y no reconocimiento de su trabajo. Se puede también argumentar una dificultad más: el temor por parte de los directivos de tener un acompañante orientador del docente que lo llegaran a considerar como un “peligro”.

Para hacer frente a estas debilidades que se presentan y ante los nuevos desafíos, es ineludible una sensibilización a los actores claves en torno a la necesidad de apoyar a los docentes principiantes. Apremia también establecer un mecanismo legal que regule el proceso de inducción y le otorgue un reconocimiento formal dentro de la carrera docente, concibiéndola como la fase inicial en la que necesariamente se debe prestar un apoyo al docente, garantizando a la vez una educación de calidad.



## **CAPITULO II:**

## 2. Metodología

### 2.1 Diseño de la investigación

El diseño del presente trabajo de investigación se enmarca dentro de una investigación socioeducativa y descriptiva con aplicación de métodos inductivo-deductivo, analítico-sintético y estadístico, lo que permitió registrar, descubrir, analizar, interpretar y deducir la realidad de desempeño laboral y profesional de cada uno de los egresados – docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Inicialmente identificamos los lugares e instituciones en donde se encontraban los titulados, a quienes se aplicarían un sistema de encuestas pre-establecidas por un equipo profesional de la UTPL, dado tanto para titulados como para sus empleadores, esto en número de siete para cada grupo de la muestra.

Cabrero (1996) recopilado por Castellano (2007) menciona que, el diseño de investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de la investigación. El propósito del diseño de investigación es desglosar las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta, creíble e interpretable. Por tanto, este trabajo de investigación contempla las siguientes particularidades:

- **De carácter exploratorio**, tiene por objeto la explicación del fenómeno y el estudio de sus relaciones para conocer sus estructuras y los factores que intervienen. Busca matizar la relación causa – efecto, por ello cuando se presente un fenómeno educativo se puede identificar la causa que lo ha producido con argumentos válidos. (Del Rio Sadornil, 2003). En nuestro caso se realizó una exploración inicial a través de la observación de cada uno de los actores investigados
- **De carácter descriptivo**, permite conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas exponiendo de manera sintética las informaciones para luego analizar los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al nuevo conocimiento.
- **De campo**, cuando la información es recopilada de forma directa en el ambiente natural en el que conviven las personas y las fuentes consultadas, de las que obtendrán los

datos más relevantes a ser analizados, mediante el trabajo concreto de la investigadora. Se aplicó al momento de dirigirse a cada Institución donde laboraban los titulados y directivos, esto permitió conocer más detalladamente la situación vivida por nuestros encuestados.

- **De carácter cualitativo**, permite describir las cualidades de un fenómeno; se basa en principios teóricos; requiere un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan; busca responder a preguntas tales como: cual, donde, cuando, cuánto. Que permitió la confiabilidad de los resultados obtenidos en las encuestas.
- **De carácter cuantitativo**, es el procedimiento empleado para explicar eventos a través de una gran cantidad de datos. Lo que le da al trabajo investigativo un enfoque mixto ya que su intención es recolectar, analizar y vincular datos cualitativos y cuantitativos, respecto de los docentes titulados y sus empleadores.

Los enfoques cualitativo y cuantitativo permiten estar cerca del fenómeno estudiado, y nos provee de un sentido de entendimiento más completo. Es interesante combinar los dos enfoques, ya que en muchos casos los estudios cuantitativos suelen medir de manera individual las actitudes, e intentan predecir la conducta, en cambio los cualitativos buscan adentrarse en los conceptos y significados compartidos de percepciones de los objetos de investigación, más que localizar actitudes individuales (Hernández, 2008). Al combinar estos dos enfoques se puede tener un análisis completo, que describa la realidad como está.

- **De carácter bibliográfico**, el tema de investigación se ha elaborado desde otras ya realizadas, lo que permitió potenciar el manejo de habilidades en la información generando así más conocimiento a partir del uso apropiado y creativo de dicha información.

Consecuentemente, la investigación se caracteriza por tal diseño ya que se obtendrán datos de titulados y empleadores que servirán de base para extraer conclusiones de relevancia que orientará la elaboración de la propuesta como parte fundamental de este trabajo investigativo.

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

### **2.2.1 Métodos.**

son los procedimientos rigurosos, formulados de manera lógica que el investigador debe seguir para la adquisición de conocimientos; algunos autores también lo definen como “el

camino a seguir mediante una serie de operaciones, reglas y procedimientos fijados de antemano de manera voluntaria y reflexiva para alcanzar un determinado fin" (Ander Egg, 1997).

En el presente trabajo investigativo se aplicó los métodos que a continuación se detallan:

#### **2.2.1.1 Método descriptivo.**

El uso de este método en el ámbito educativo es fundamental ya que permitió extraer información básica de los actores de la investigación, titulados y empleadores para la toma de decisiones y aportar conocimientos sobre su situación real dentro del campo laboral y su desempeño profesional en cada una de las instituciones educativas.

#### **2.2.1.2 Método analítico-sintético**

La aplicabilidad de este método permite distinguir los elementos de un fenómeno para proceder a revisar ordenadamente cada uno de ellos. Se utilizó para lograr identificar, clasificar y describir cada una de las características presentes en el proyecto de investigación, así como también para obtener datos coherentes para su posterior clasificación, resumen, conclusiones y elaboración de la propuesta de intervención.

#### **2.2.1.3 Método inductivo.**

Este método permite la adquisición de conocimientos partiendo de hechos particulares hasta llegar a afirmaciones de carácter general. Se basa en la experiencia, observación y en los hechos.

#### **2.2.1.3 Método deductivo.**

Es aquel que parte de verdades previamente establecidas como principio general para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar su validez.

Estos dos métodos se aplicaron en base a fundamentos teóricos e indicadores relacionados con el desempeño docente de los titulados y su inserción en el campo laboral.

#### **2.2.1.4 Método hermenéutico.**

Es el conocimiento y arte de la interpretación, sobre todo de textos, para determinar el significado exacto de las palabras mediante las cuales se ha expresado un pensamiento. Se aplicó en el momento de analizar e interpretar fuentes bibliográficas propuestas por la Universidad para la construcción de la síntesis.

#### **2.2.1.5 Método cualitativo.**

Permite la descripción de las cualidades de un fenómeno. Se desarrolló en el momento de aplicar las encuestas por medio de las que se pudieron percibir experiencias vividas de cada uno de los titulados.

#### **2.2.1.6 Método cuantitativo.**

Es el que analiza diversos elementos que pueden ser medidos y cuantificados. Lo evidenciamos en las encuestas cuyos resultados fueron cuantificados para determinar numéricamente características laborales del docente de educación básica de la UTPL.

#### **2.2.1.7 Método estadístico**

Herramienta que permite organizar y graficar la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de investigación, en nuestro caso encuestas a titulados y directivos para posteriormente organizar, tabular, interpretar y representar de manera gráfica los resultados facilitando de esta manera la comprensión de datos.

Con el propósito de realizar un trabajo investigativo válido y confiable se utilizó también el método denominado I.A.P. (investigación, acción, participación), por su fácil asimilación.

#### **2.2.1.8 Método Investigación, Acción y Participación (IAP).**

**Investigación;** desde el momento mismo del análisis de los documentos que fueron proporcionados por la Universidad con el fin de realizar un acercamiento a los diferentes actores educativos, que con su experiencia de docentes nos brindan pautas para desenvolvernos mejor en nuestra profesión de educadores.

**Acción,** por cuanto permitió el acercamiento al lugar de los hechos y a las personas titulado/as de la Universidad.

**Participativo,** por cuanto para la realización de este trabajo se necesitó la ayuda de diferentes actores: equipo docente, de la UTPL, estudiantes egresados, docentes titulados, empleadores de los mismos.

### **2.2.2 Técnicas.**

Constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga.

De acuerdo a Guillermo Morone (2004), las técnicas son procedimientos e instrumentos tales como: encuestas, entrevistas, lectura observaciones y todo lo que se deriva de ellas para acceder al conocimiento, por lo que, este trabajo investigativa está apoyado por las siguientes técnicas:

#### **2.2.2.1 Observación directa.**

En lo personal considero que el método de observación directa resulta viable y efectivo, ya que es de fácil aplicación, y además permite adquirir información de quienes ocupan un cargo, en nuestro caso los directivos o desempeñan alguna función específica que serían los titulados, objeto de investigación, lo que permitió alcanzar mayor efectividad en la obtención de datos para conseguir resultados acertados y confiables que sustente el análisis, interpretación y discusión de resultados.

#### **2.2.2.2 Encuesta.**

Está destinada a recopilar información de uno o varios sujetos de la investigación. Se aplicó encuestas a titulados y directivos para determinar las características laborales del docente profesional.

#### **2.2.2.3 Entrevista.**

Se reserva el término entrevista para aquellas conversaciones de carácter profesional en la que la información obtenida será tratada en forma cualitativa, no estadísticamente. La entrevista fue dirigida a directivos y titulados con el fin de obtener información sobre su desempeño profesional, laboral y formativo.

#### **2.2.2.4 Lectura comprensiva.**

Técnica fundamental en este proceso de investigación, porque sirve para conocer, analizar y seleccionar cuidadosamente aportes teóricos que servirán para fundamentar el tema de investigación. Se aplicó constantemente desde el momento en que la universidad entregó el material de apoyo para el desarrollo de la investigación.

#### **2.2.2.5 Mapas conceptuales.**

Son herramientas que permiten presentar de manera sintética los conocimientos adquiridos a partir de un marco teórico. En nuestro trabajo facilitó la comprensión y síntesis de los apoyos teórico conceptual.

#### **2.2.3 Instrumentos.**

Sabino (2000), son los recursos de que puede valerse el investigador para acercarse a los problemas y fenómenos, y extraer de ellos la información: formularios de papel, aparatos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información, sobre un problema o fenómeno determinado.

Los instrumentos utilizados en la presente investigación, fueron diseñados por profesionales de la Universidad Técnica Particular de Loja, los mismos que responden a un sistema estructurado, que permitirá tener una visión mucho más amplia respecto a las características laborales del docente profesional de la educación general básica de la UTPL.

##### **2.2.3.1 Encuesta.**

Dirigida a los titulados en ciencias de la Educación mención Educación Básica y un inventario de tareas del trabajo docente aplicada a directivos.

##### **2.2.3.1.1 Objetivo.**

Caracterizar el puesto de trabajo y las tareas que ejecuta el docente titulado en Ciencias de la Educación de la UTPL con el fin de elaborar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos.

##### **2.2.3.1.2 Dimensiones o estructura.**

Las encuestas están estructuradas mediante un cuestionario de 20 ítems y un inventario de 58 ítems, constan de dos secciones:

- a. La primera, pretende conocer las “Características laborales del docente profesional del Educación General Básica de la UTPL.
- b. La segunda, las tareas que realiza a través de un “Inventario de Tareas del Trabajo Docente”, dividida en:
  - I Aspectos metodológicos – didácticos.
  - II Autoevaluación de la práctica docente.
  - III Aspectos sobre la investigación educativa.
  - IV Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

- V Intervención profesor, padres de familia y comunidad
- VI Profesor y trabajo en equipo.
- VII Formación

#### **2.2.3.2 Entrevista semiestructurada.**

Aplicada a directivos con el fin de obtener información real a cerca de la formación docente de las instituciones donde trabajan los titulados.

##### **2.2.3.2.1 Objetivo.**

Obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre la formación de los docentes titulados, sus competencias en el desempeño profesional y laboral.

##### **2.2.3.2.2 Dimensiones o estructura.**

En nuestro campo se aplicó la estructurada, que consta de 5 preguntas previamente elaboradas por profesionales de la UTPL.

#### **2.2.3.3 Ficha de contactos para titulados y empleadores.**

##### **2.2.3.3.1 Objetivo.**

Registrar los datos necesarios de los titulados y empleadores con el fin de obtener información pertinente de cada uno de los actores de la investigación para la realización del trabajo investigativo.

##### **2.2.3.3.2 Dimensiones o estructura.**

Consta de 16 apartados en los que se llenan datos informativos del encuestado.

### **2.3 Preguntas de investigación**

Se refiere a las preguntas dadas por la universidad, las mismas que fueron de gran ayuda para la investigación.

¿Cuáles son las características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta?

¿Cuáles son las características académicas?

¿Cuáles son las características laborales del titulado en ciencias de la educación?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado? Facilitará la obtención de criterios del titulado y del empleador.



¿Cuál es el grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación? Determinará los niveles de importancia y realización.

¿Qué opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación? –

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral? ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta?

¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta?

¿Cuáles son las necesidades de educación continua de los titulados?

¿Qué requerimientos de educación continua plantean los empleadores?

¿Qué aspectos metodológico-didácticos debe desarrollar el titulado?

¿Qué aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado?

¿Qué aspectos sobre la investigación educativa desarrolla el titulado?

¿Cuál es la participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado?

¿Cuál es la interacción profesor - padres de familia y comunidad que desarrolla el titulado?

¿Qué actividades desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo?

¿Qué actividades de formación ejecuta el titulado?

¿Qué aspectos socio-humanísticos considera el titulado en su labor profesional?

## 2.4 Participantes

Este trabajo de investigación se realizó en la Provincia de Esmeraldas, Cantón Eloy Alfaro y Quinindé; en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, Cantón la Concordia; en donde se encuentran las instituciones educativas, lugares de trabajo de los docentes titulados, a quienes se aplicó instrumentos de investigación para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo sobre la inserción laboral de los docentes titulados en la Licenciatura de Educación Básica de la UTPL.

El escenario laboral de los docentes titulados e investigados es, escuela: Gran Colombia, Santa María de Los Cayapas, 28 de Mayo, Medardo Alfaro y Unidad Educativa Particular Cristiana Luz y Libertad.

La población a investigar fue sugerida por la Universidad Técnica Particular de Loja, siete titulados en la mención de Educación Básica de la UTPL, período 2007-2012 quienes fueron previamente localizadas vías telefónicas y algunos en forma personal.

**Cuadro 1: Participantes**

No	Titulados	Empleadores	LUGAR		
			PROVINCIA	CANTON	RECINTO
1	Basilio Rosero Jeffer	Lic. Bedoya Claudia	Esmeraldas	Eloy Alfaro	Sto. Domingo de Onzole
2	Caicedo Olaya Jessica	Lic. Biojo Rosales Washington			Pampanal de Bolívar
3	Caicedo Orovio Paulina	Lic. Octaciano Caicedo			Santa María de los Cayapas
4	Camacho Yáñez Pablo	Lic. Ángela Benavidez	Esmeraldas	Quinindé	Nuevo Quinindé
	Freire Guayllas Jessica	Lic. Freire Guayllas Jessica			El Ramal
5	Colom a Salazar Mariana	Lic. Néstor Pérez	Santo domingo de los Tsachilas	La Concordia	centro
7	Ganchoso Ronquillo Anabel				centro

**Fuente:** Universidad Técnica Particular de Loja

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Se especifica continuación las características de cada grupo de participantes:

- **Titulados:** Constituyen la fuente básica del proceso de investigación. Son profesionales egresados de la UTPL de distintas promociones de entre los años 2007 y 2012 residentes de la Provincia de Esmeraldas, la mayoría de ellos se desempeñan como docentes de educación básica. Son testimonios reales del desempeño docente y su vinculación al campo laboral luego de haberse titulado.
- **Directivos:** Son autoridades, directores – rectores de las instituciones educativas donde los titulados desempeñan su función docente que por su rol deberían ser los primeros acompañantes de los docentes noveles que se incorporan a los escenarios laborales.
- **Investigadora:** Estudiante de la UTPL escuela de Ciencias de la Educación – Educación Básica, modalidad abierta y a distancia, quien aplicará las encuestas a la población determinada por la misma universidad.

## 2.5 Contexto

Acompañar a quienes se inician en el oficio de enseñar inspira sutiles experiencias, promueve la creatividad, involucra modos de vida diversos a todos y a cada uno, y es esta singularidad la que vale la pena contar. Cada titulado vive una realidad única y diferente de acuerdo a su espacio y situación donde desempeña su labor, el análisis y las reflexiones, permiten compartir el movimiento de las certezas que se vuelven vacilaciones y de las ayudas que nacen a la luz de las preguntas. El acompañamiento permite un relanzamiento al trabajo de enseñar, y contarlo, es parte de seguir aprendiendo. Para ello, es necesaria una localización, en los diversos sectores donde se desenvuelven los maestros de la UTPL. Superando fronteras allí donde otros no quieren llegar, junto a colegas que buscan formar y acompañar a tantos niños y jóvenes necesitados de saber, a pesar de la precariedad de vida, por la falta de servicios básicos; simplemente, con el deseo de cumplir con la vocación; formar líderes para el futuro.

A partir de este argumento, mencionamos que el escenario donde se desarrolló este trabajo de investigación fue la provincia de Esmeraldas, ubicada al Noroccidente del Ecuador; forma parte de la región litoral o costa conocida también como valle verde está constituida por una llanura costera y un piedemonte andino con una población de 204.420 habitantes; sus 5 ríos le dan el atractivo turístico; es un importante puerto y sede de la principal refinería de petróleo crudo. El clima de la provincia varía muy poco durante el año y se caracteriza por ser de tipo tropical lluvioso. La temperatura promedio es de 25 °C.

Dentro del inmenso valle verde, se encuentra el Cantón Eloy Alfaro uno de los escenarios de nuestra investigación; está ubicado al norte de la provincia esmeraldeña, cuenta con una población de 33.403 de los cuales la mayoría (27.319) se asientan en el sector rural; lindera con el vecino país de Colombia; entre sus 17 parroquias urbano rurales se encuentra Limones, tierra de gran producción como bananos, cítricos, plátanos y yuca, ganado vacuno, su principal industria es la madera. A media hora de la parroquia Limones, cruzando el mar nos encontramos en el recinto Pampanal del Rio en donde se encuentra escuela 28 de Mayo, allí estudian 60 niños cuyos padres viven del comercio informal. a unos 350 km. al sur de Limones, encontramos en la parroquia Santa María de los Cayapas, allí está la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María de los Cayapas con aproximadamente 350 estudiantes, cuyos padres viven de la industria y la agricultura; más adelante a unos 450km. Se encuentra ubicada la parroquia San Francisco de Onzole cuya fuente de ingreso es la agricultura y ganadería, en ella está la escuela 3 de Noviembre con 180 estudiantes.

Otro sitio clave en este proceso investigativo es, el Cantón Quininde; ubicado al sur de Esmeraldas cuyo nombre originario es Rosa Zarate; posee un clima tropical lluvioso, con dos temporadas climáticas: sequía y lluvia, con una población de 150.000 hab. Su fuente de ingreso es el comercio y la siembra de la palma africana, sus ríos principales son el río Blanco y el Quininde, es un gran atractivo turístico. Aquí nos encontramos con la Escuela Municipal Lic. "María Reasco García" con 1200 estudiantes aproximadamente cuyos padres viven del comercio y de la siembra de la palma; a 80 km., en la parroquia Malimpia se encuentra la escuela General Eloy Alfaro, es unidocente y cuenta con 32 estudiantes de segundo a séptimo y una maestra titulada en la UTPL.

Por último nos ubicamos en el Cantón "La Concordia" situada al noroccidente de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, a 217 m.s.n.m. en la zona noroccidental del Ecuador, una de las zonas con mayor pluviosidad y riqueza hidrológica del país. Es una zona climática lluviosa tropical, su temperatura habitual es de unos 20 a 35 °C en verano, su principal atractivo es la naturaleza dotada de una alta biodiversidad, en una variedad de ecosistemas que se extienden en una zona con un alto índice de especies, considerada por científicos ambientales como laboratorio para la investigación genética mundial; en este bello cantón ubicamos a la "Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad" en donde se educan alrededor de 650 estudiantes.

Trasladarse a estos lugares para iniciar el proceso investigativo y aplicar los instrumentos de investigación a los distintos docentes titulados de la UTPL, significó vivir de cerca la experiencia difícil de aquellos profesionales insertados en el campo laboral cumplen su rol

de docente, pese a grandes dificultades que han tenido que enfrentar por la insuficiente experiencia y conocimiento para cumplir con su función.

## 2.6 Población y muestra

### 2.6.1 Población.

según Vera (2010) menciona que la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado.

Desde esta perspectiva, la Universidad Técnica Particular de Loja, preocupada por conocer la realidad sobre la inserción laboral de los 1849 titulados, en Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL en el período 2007-2012, que en este caso sería la población, pone en marcha el trabajo investigativo con los egresados de la misma especialidad.

### 2.6.2 Muestra.

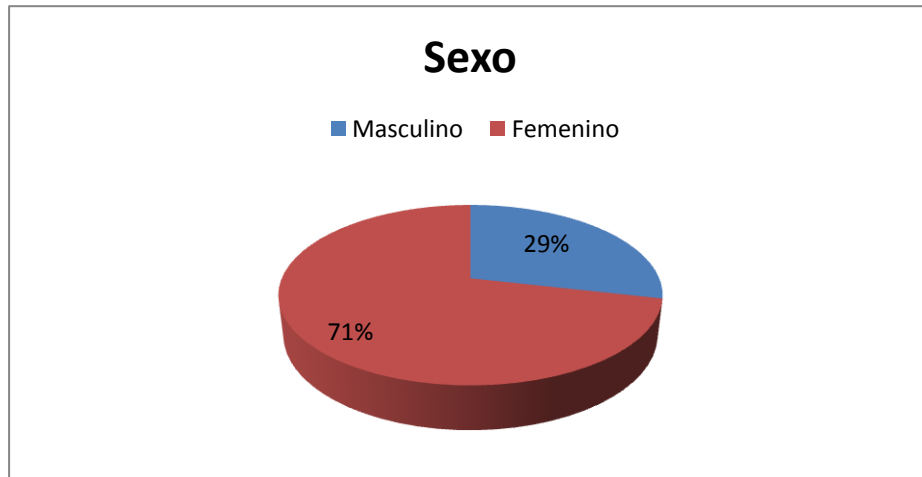
Es una parte de la población que se selecciona para realizar el estudio. Debe ser representativa, es decir, deba reflejar las características esenciales de la población que se desea estudiar.

En este contexto, la Universidad se encargó de suministrar a cada uno de los investigadores el número de titulados, que en nuestro caso correspondió, 7 titulados con sus datos referencias para contactos; esto constituye el número de la muestra para el desarrollo del presente trabajo.

**Tabla 1: Sexo**

<b>Sexo de los titulados</b>	
Masculino	2
Femenino	5
No contesta	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 1.** Sexo

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Cabe recalcar que del total de la muestra investigada en su mayoría (71%) pertenecen al sexo femenino. Esto responde a que en la actualidad la mujer entra en protagonismo también en el campo laboral; en nuestro país por ejemplo vemos que el sector femenino ha incursionado incluso en ámbitos políticos, asumiendo roles importantes, lo que antes, eran destinados aparentemente a los hombres.

Recordemos que, durante muchos años la mujer fue considerada políticamente incapaz, es a partir del siglo XX cuando en todos los países civilizados se permite la acción activa de la mujer en todo nivel. Frente a esta realidad considero imperante que las universidades estén en sintonía con el campo laboral para que desde ese escenario aporten de manera activa, creativa y competente a la formación de sus estudiantes y se facilite así, la inserción laboral.

## **2.7 Recursos: Talento humano, institucionales, materiales, económicos.**

Entendemos por recurso todo objeto o acción que pueda favorecer el trabajo investigativo. Para esta investigación fueron necesarios los siguientes recursos.

### **2.7.1 Talento Humano.**

Cada uno de los participantes de la investigación aportaron de manera significativa en la realización de este trabajo en donde el talento humano cumple un papel fundamental en y para la obtención de información.

### 2.7.1.1 Directivos o empleadores.

son una fuente básica para el desarrollo de la investigación, los cuales nos proporcionaron información verídica de las fuentes primarias por cuanto ellos conocen la realidad de sus empleados, de su entorno y de los profesores.

### 2.7.1.2 Titulados.

objeto de investigación, por cuanto son los actores primarios que viven la realidad de ser docentes en sus diferentes realidades laborales y conocen lo suficiente como para aportar con sus ideas y sugerencias, experiencias veraces que constituyen el 100% válidas para este proceso investigativo.

### 2.7.1.3 Egresado.

Representa el eje central para el desarrollo de la presente investigación, ya que es el protagonista y actor al procurar llegar con la información a los diferentes sectores que fueron designados con el fin de ubicar a los gestores de la información como son los titulados.

**Cuadro 2: Talento Humano**

Titulados	Empleadores	Egresado - UTPL
<b>Basilio Rosero Jeffer</b>	Lic. Bedoya Claudia	Rosa Quito Mora
<b>Caicedo Olaya Jessica</b>	Lic. Biojo Rosales Washington	
<b>Caicedo Orovio Paulina</b>	Lic. Octaciano Caicedo	
<b>Camacho Yáñez Pablo</b>	Lic. Ángela Benavidez	
<b>Colom a Salazar Mariana</b>	Lic. Néstor Pérez	
<b>Freire Guayllas Jessica</b>	Lic. Freire Guayllas Jessica	
<b>Ganchoso Ronquillo Anabel</b>	Lic. Néstor Pérez	

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja

Elaborado por: Quito Rosa (2013)

### 2.7.2 Institucionales.

El principal recurso institucional ha sido la Universidad Técnica particular de Loja, que en coordinación con el departamento de titulación de Ciencias de la Educación, ha facilitado variadas alternativas: asesoría presencial, guía didáctica, contacto con la tutora de tesis, instrumentos base para recopilar información; todo esto como apoyo al desarrollo del trabajo de investigación.

Otros recursos importantes son las instituciones educativas donde los docentes titulados de la UTPL ejercen su docencia, cada una de ellas colaboró de manera efectiva en este proceso.

**Cuadro 3: Instituciones participantes**

<b>Institución</b>	<b>Ubicación</b>
<b>Escuela Gran Colombia</b>	Provincia Esmeraldas, Cantón Eloy Alfaro, Parroquia Sto. Domingo de Onzole, Recinto Colon de Onzole
<b>Escuela Santa María de Los Cayapas</b>	Provincia Esmeraldas Cantón Eloy Alfaro Parroquia Santa María de los Cayapas.
<b>Escuela 28 de Mayo</b>	Provincia Esmeraldas Cantón Eloy Alfaro, parroquia Limones, Recinto Pampanal del rio
<b>Escuela Medardo Alfaro</b>	Provincia Esmeraldas, Cantón Quinde Parroquia Malimpia Recinto El Ramal
<b>Unidad Educativa Particular Cristiana "Luz y Libertad".</b>	Provincia Sto. Domingo de los Tsachilas Cantón La Concordia.

**Fuente:** Universidad Técnica Particular de Loja

**Elaborado por:** Quito Rosa (2013)

### **2.7.3 Materiales.**

considerados elementos fundamentales que unos permiten evidenciar el trabajo realizado y otros son el apoyo por cuanto son la memoria de toda la información recopilada en todo el proyecto de investigación, mismos que serían, después depositados en las bases de datos proporcionados por la universidad.



**Cuadro 4: Material utilizado para la investigación**

<b>Ítems</b>	<b>Descripción</b>
Guía didáctica de la UTPL.	Contiene los lineamientos para el desarrollo de la tesis.
Entorno virtual del aprendizaje EVA	Medio oficial de comunicación entre la universidad y el egresado, a través del cual se informa de la novedades en torno al trabajo de investigación
Biblioteca virtual de la universidad	En donde se encuentra fuentes bibliográficas de interés y apoyo a la investigación
Cuestionarios	Utilizados para evaluar el trabajo docente de los titulados y del empleador
Carta de la Universidad	Presentación a los titulados y empleadores
Laptop y Tablet	Utilización de los correos contactos a través del EVA. Desarrollo de las fuentes bibliográficas.
Cámara digital	Fotos para las evidencias
Cds	Para la guardar la tesis terminada
Pen drive	Para guardar información
Copias	Encuestas para titulados y empleadores.
Medios de transporte	Acuático y terrestre
Medios telefónicos	Para contacto con los encuestados
Internet	Para contacto con la directora de tesis Para adquirir parte de la información.
Observación directa	Para la captación de información real.
Entrevista	Recabadas al director

**Fuente:** Universidad Técnica Particular de Loja

**Elaborado por:** Quito Rosa (2013)

#### **2.7.4 Económicos.**

Toda actividad requiere de medios económicos o lo que comúnmente se conoce como presupuesto en el que se refleja proyectivamente valores en moneda legal necesarios como por ejemplo la movilización y acercamiento a los encuestados, inversión en la formación académica, alimentación hospedaje.

**Cuadro 5: Presupuesto de investigación**

<b>Materiales</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor total</b>
Inscripción al seminario de fin de carrera	1	\$170.00
Matricula a la escuela de investigación	1	\$580.00
Gastos de estadía en hotel	2	\$ 65.00
Gastos de movilización	....	\$350.00
Gastos de llamadas telefónicas y recargas	...	\$ 65.00
Copias	150	\$ 13.50
Gastos de alimentación	.....	\$ 85.00
Total de Gastos	.....	<b>\$1.948.50</b>

**Fuente:** Universidad Técnica Particular de Loja

**Elaborado por:** Quito Rosa (2013)

## **2.8 Procedimiento para la aplicación de instrumentos**

El trabajo investigativo se realizó en tres momentos:

- **Antes**, asistencia a la asesoría presencial para recibir orientación sobre el proceso de trabajo investigativo, lectura comprensiva del manual para la elaboración del informe de fin de titulación, revisión de los instrumentos a utilizar en la investigación, primer contacto vía telefónica con los titulados para solicitar su colaboración en el desarrollo del trabajo y establecer fecha para aplicar los instrumentos.
- **Durante**, vista a las diferentes Provincias y Cantones con el objetivo de iniciar el proceso de investigación; se efectuó un primer encuentro con los directivos de las instituciones educativas donde laboran los titulados de la UTPL, para presentar una solicitud diseñada por la misma universidad y obtener la autorización respectiva de las autoridades previa a la aplicación de las encuestas. En un clima de amabilidad y apertura se realiza la entrevista y encuesta a los directivos y titulados, quienes desde sus experiencias vividas aportaron con información necesaria para este trabajo; algunos expresaron su alegría por compartir y conocer nuevos compañeros de carrera sobre todo aquellos que laboran en lugares de difícil acceso donde el medio de transporte en una lancha o canoa. Manifestaron su aspiración de que la universidad acompañe su desempeño docente mediante programas de formación continua.

- **Después:** organización de la información teórica, de campo y experiencial para la elaboración del informe, envió de la síntesis bibliográfica a la tutora para la revisión, recepción de la síntesis con las correcciones respectivas, asistencia a la segunda tutoría presencial, ingreso de datos en el formato excel enviado por la universidad, envió en digital y físico del formato excel, análisis e interpretación de datos obtenidos en las encuestas y entrevista, envió de la tesis para su corrección, revisión personal por parte de la tutora, recepción de la tesis con las correcciones pertinentes, envió del anillado para ser revisado por el tribunal, recepción del anillado para corrección en el caso de requerirlo, autorización para la impresión y empastado del trabajo,

## **CAPITULO III:**

### 3. Interpretación, análisis y discusión de resultados

*"Las escuelas del país son el futuro en miniatura."*

Tehyi Hsie

Una vez finalizado el proceso de investigación de estudio de casos de los profesionales titulados de educación básica, se presenta la siguiente fase que corresponde a la interpretación, análisis y discusión de resultados de siete encuestados con su respectivo empleador.

#### 3.1 Características de los titulados: individuales, académicos y laborales

##### 3.1.1 Características individuales de los Titulados de las Ciencias de la Educación de la modalidad abierta

**Tabla 1: Docentes y titulación**

<b>Docentes de Educación General Básica de la UTPL.</b>	<b>Característica de la Titulación</b>
Basilio Rosero Jefer Oswaldo	Lic. Educación Básica
Caicedo Olaya Jessica Tatiana	Lic. Educación Básica
Caicedo Orovio Jessica Paulina	Lic. Educación Básica
Camacho Yáñez Pablo Lisandro	Lic. Educación Básica
Coloma Salazar Mariana Janeth	Lic. Educación Básica
Freire Guayllas Jessica Mercedes	Lic. Educación Básica
Ganchoso Ronquillo Anabel Maritza	Lic. Educación Básica

**Fuente:** Universidad Técnica Particular de Loja

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Los resultados expuestos en la tabla permiten dar a conocer que los encuestados han accedido a su titulación en el ámbito educativo, lo que es una garantía para que la educación de los estudiantes sea de calidad. De acuerdo al análisis de la Unesco (2005) uno de los factores para alcanzar la calidad educativa es la profesionalización continua de los docentes, esto también es ratificado por el Marco Legal Educativo de (2012) Capítulo 4 art.10.

Los docentes titulados encuestados cumplen con los requisitos exigidos por la ley orgánica y por el Ministerio de Educación.



Según la UNESCO (2006) se debe racionalizar los planes de estudio con el fin de que se centren a las realidades geográficas y nacionales de los pueblos dando prioridad a los sectores rurales que necesitan de atención urgente debido a su situación de falta de educación, escasos de personal docente y pobreza marginales.

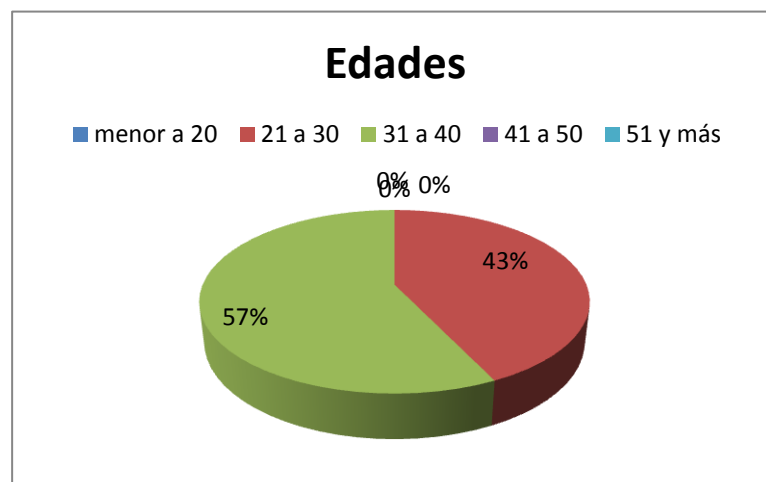
El área de estudio que muestra la imagen, indica que en esta zona prestan sus servicios profesionales 3 titulados de la UTPL en el Cantón Eloy Alfaro, 2 profesionales están en el cantón Quinindé y 2 en el cantón La Concordia de la provincia de Santo Domingo de los Tsachilas. Se ratifica que las zonas rurales han sido beneficiadas con la llegada de estos docentes para potenciar el nivel educativo de la zona, pero aún su número no alcanza a cubrir la demanda de la población educativa.

### 3.1.1.2 Edad

**Tabla 3: Edades**

Cuadro de las edades		
Edades	Frecuencia	%
menor a 20	0	0%
21 a 30	3	42.86%
31 a 40	4	57.14%
41 a 50	0	0%
51 y más	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 2: Edades**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Muñoz (2000) en su revista digital el recreo hablando sobre la influencia de la edad del docente en educación manifiesta que: se necesitan docentes jóvenes para innovar en educación y que se produzca una mejor enseñanza por parte de los profesores y un mejor aprendizaje por parte de los alumnos; considera que los docentes más jóvenes conectan mejor con los alumnos ya que tienen prácticas más innovadoras y utilizan medios tecnológicos con los que el alumno se motiva más para aprender.

En concordancia con esta teoría en el gráfico se observa que del 100% de los encuestados el 43% (3) se encuentran entre las edades de 21 a 30 años, mientras que el 57% (4), están entre 31 y 40. Lo que indica que están en pleno desarrollo de sus habilidades competentes, un factor que ayudaría a que el proceso educativo con sus educandos resulte más dinámico, creativo y significativo.

Una institución con personal joven tiene un gran futuro, como en este caso las instituciones donde laboran nuestros actores porque tienen un gran potencial que brindar por su misma edad y por la facilidad que tienen para acercarse a sus estudiantes.

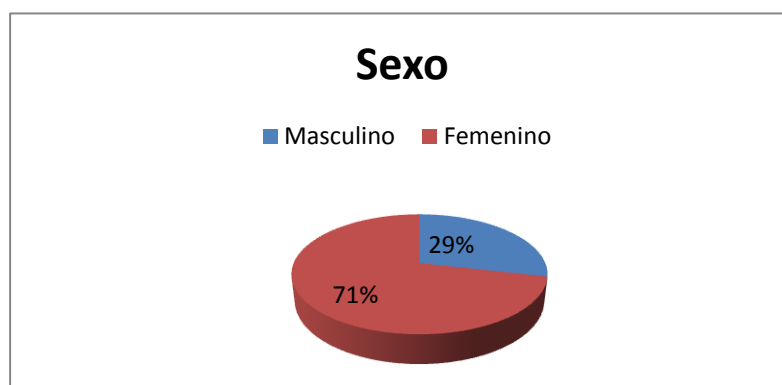
### 3.1.1.3 Sexo

**Tabla 4: Sexo de los titulados**

Sexo de los titulados	
Masculino	2
Femenino	5
No contesta	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 3: Sexo**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



El análisis estadístico emitido por la ESPOL (2003) en lo referente al género se destaca que los profesores que prestan sus servicios al magisterio fiscal en el Ecuador, de los 112.731 empadronados; el 38.76% son hombres y el 61.24% son mujeres.

Esta información tiene relación con los datos recogidos de la investigación recopilada ya que de los docentes encuestados el 71% pertenecen al género femenino, mientras que un 29% corresponden al género masculino.

La tendencia a estudiar la carrera docente está más centrada en el género femenino, esto se debe a que las mujeres poseen un instinto maternal, por lo que se cuenta con mayor habilidad para la enseñanza de la educación general Básica y Bachillerato. Actualmente la mujer ha ganado su espacio no solo en el campo educativo sino en todos los estamentos demostrando que tiene la misma capacidad que el género masculino, transformándose muchas veces en protagonista de la historia en todos los ámbitos, tal es el caso de Gabriela Mistral, Manuelita Sáenz, destacada la una como escritora y la otra como lideresa de la independencia de Quito.

### 3.1.2 Características académicas de los titulados

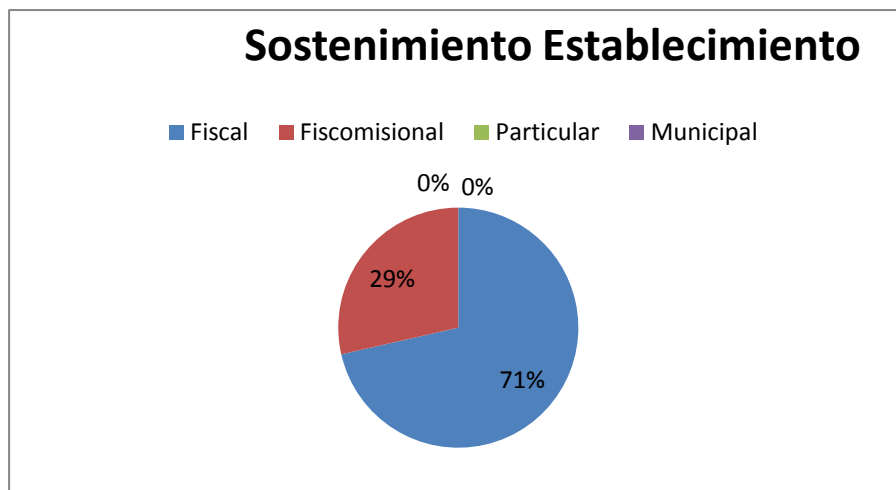
#### 3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

**Tabla 5: Sostenimiento del establecimiento**

Sostenimiento del establecimiento	
Fiscal	5
Fisco misional	2
Particular	0
Municipal	0
No contesta	
Total	7

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 4:** Sostenimiento establecimiento

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Actualmente las políticas implementadas por el gobierno nacional en la Constitución del Ecuador en los art. 343 al 357 ratifican la universalidad de la educación laica y gratuita, obligatoria hasta el Bachillerato, este mandato consta en la LEOI (2012) en el Capítulo segundo en el artículo 5 y los literales de la a hasta la k.

De los encuestados se observa que el 71% culminaron sus estudios en establecimientos fiscales, entre tanto que solo el 29% en fisco misional, por lo que se deduce que los titulados provenían de familias de escasos recursos económicos, que no les permitieron acceder a instituciones particulares. De acuerdo a la Constitución Nacional los titulados se acogieron a la educación laica gratuita y fisco misional.

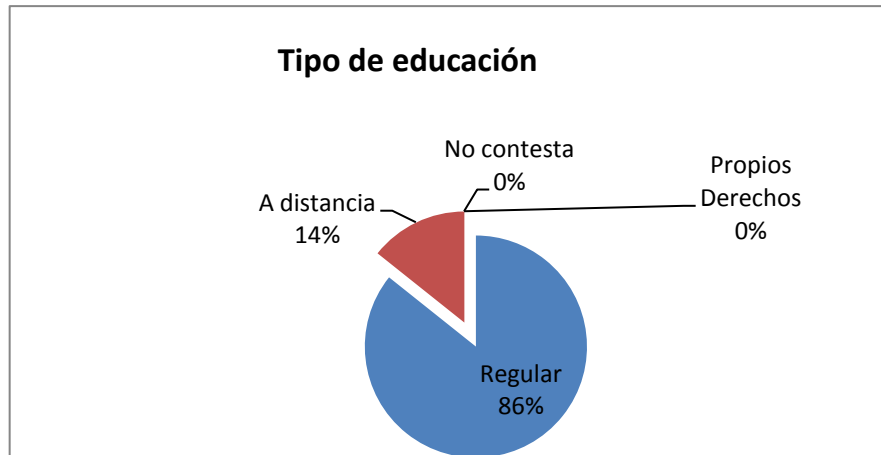
### 3.1.2. Tipo de educación

**Tabla 6: Tipo de educación**

Tipo de educacion	
Regular	6
A distancia	1
Propios Derechos	0
No contesta	0
<b>Total</b>	<b>7</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 5:** Tipo de educación

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Una de esas conquistas, es la gratuidad de la educación en sus tres primeros niveles, es decir el no pago de matrículas, derechos y otros rubros de autofinanciamiento en las escuelas, colegios y universidades. Así lo estipula la Constitución Nacional (2008) en su Art. 28, último inciso, que prescribe la educación pública será universal laica en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive. La gratuidad es absolutamente para todos quienes estudian en instituciones públicas.

Según los encuestados el 86% manifiesta que tuvo un estudio regular en su formación de Bachillerato, mientras el 14% estudio a distancia, según este resultado se concluye que de los 7 titulados 6 estudiaron recurriendo a las modalidades establecidos de acuerdo al programa regular instaurados por el Ministerio de Educación (2013) que menciona en el art. 24 la educación puede ser presencial para los estudiantes cuyas edades estén en el rango establecido por el ministerio; en el art. 25 menciona la educación semipresencial que no obliga la presencia del estudiante y el art. 27 que menciona la educación a distancia como modalidad especial para las personas que trabajan.

3.1.2.2.1 Tiempo de duración de los estudios de licenciatura.

Tabla 7: Duración de estudios

Duración de estudios	
1 semestre	0
3 semestres	0
8 semestres	7
<b>Total</b>	<b>7</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 6:** Duración de estudios  
**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Según la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE (2006) en el artículo 102 sobre la formación permanente del profesorado manifiesta que: la formación permanente es responsabilidad de las administraciones educativas y de los propios centros. Los programas de formación permanente, deberán contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención educativa a la diversidad y organización encaminadas a mejorar la calidad de la enseñanza. Las Administraciones educativas promoverán la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación y la formación en lenguas extranjeras de todo el profesorado, independientemente de su especialidad, igualmente les corresponde fomentar programas de investigación e innovación.

Desde este contexto se que aprecia que el 100% de los titulados culminaron su carrera profesional, en los ocho niveles lo que indica que por su propio esfuerzo lograron superar dificultades propias de su iniciación laboral y obtuvieron su título docente.

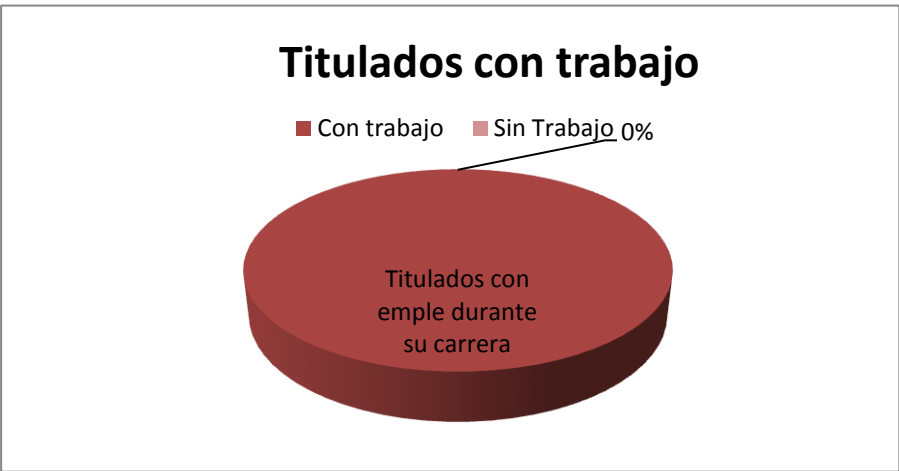
Sin embargo la formación profesional no termina hasta los ocho niveles; debe ser continua como hace referencia la Ley Orgánica con el fin de garantizar el aprendizaje significativo de los estudiantes y por tanto la calidad educativa.

**3.1.2.2.2 Número de titulados con trabajo durante los estudios de la carrera.**

**Tabla 8: Titulados con trabajo**

Titulados con trabajo	
Con trabajo	7
Sin Trabajo	0
Total	7

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 7:** Titulados con trabajo  
**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

La Constitución Política del Ecuador (1998) afirma que el “Estado reconoce la obligación de eliminar la desocupación y la subocupación garantizando la intangibilidad de los trabajadores, especialmente de los jóvenes que incentivados por el gobierno nacional se preparan para entrar a ocupar un cargo público”.

En esta investigación los resultados de las encuestas realizadas indican que el 100% tuvieron empleo durante el tiempo de estudios lo que demuestra que su inserción al

campo laboral antes de terminar la carrera les ha permitido también adquirir experiencia en su rol profesional. Por otro lado la juventud tiene una alta valoración del trabajo, para sentirse realizado y contribuir al sustento de su familia, pues estos docentes titulados de acuerdo con la encuesta realizada en su mayoría son jóvenes.

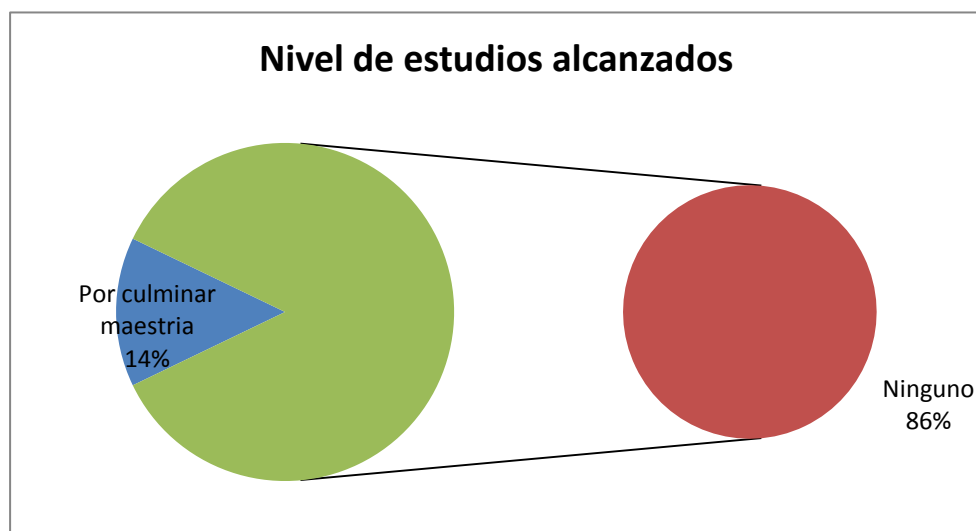
### 3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

**Tabla 9: Nivel de estudios alcanzados**

Nivel de estudios alcanzados	
Por culminar maestría	1
Ninguno	6
<b>Total</b>	<b>7</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 8:** Nivel de estudios alcanzados

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (2008) en su art. 102 menciona que: “la formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros”. Sin embargo esto discrepa con los resultados obtenidos ya que de los 7 titulados encuestados, 6 no han continuado con su profesionalización, mientras que apenas 1 se encuentra en estudios de maestría.

Del dialogo mantenido con los titulados manifiestan que es la situación económica, la poca motivación, el difícil acceso a la tecnología, el espacio geográfico donde se encuentran

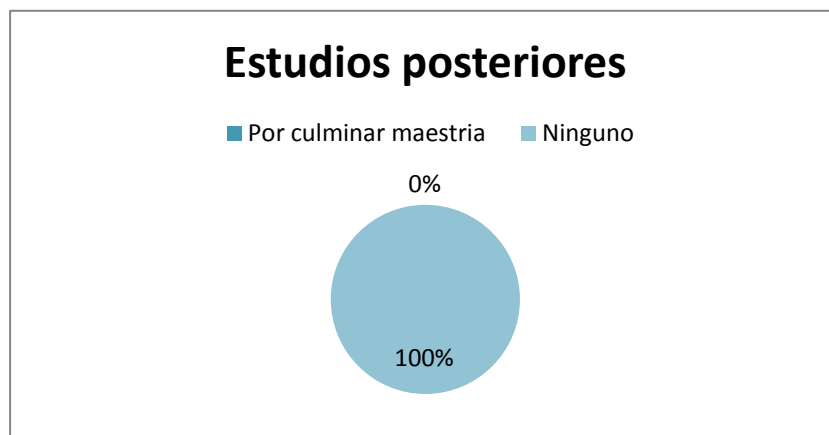
laborando, son principales factores que impiden continuar con los estudios de cuarto nivel , por lo cual algunos se interesan más bien por participar en cursos cortos de actualización docente.

#### 3.1.2.4 Estudios concluidos posteriores al egreso.

**Tabla 10: Estudios posteriores**

Estudios posteriores	
Por culminar maestría	0
Ninguno	7
<b>Total</b>	<b>7</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 9: Estudios posteriores**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

De acuerdo al resultado de la encuesta, se observa que existen factores como los ya mencionados en la pregunta anterior, que obstaculizan culminar alguna carrera después de la licenciatura.

Bush citado en Feiman-Nemser (1999) plantea crear un sistema de apoyo a la inserción cuyo propósito es apoyar a los profesores principiantes, mediante acciones específicas dentro y fuera de la escuela, que contribuyan a fortalecer sus competencias profesionales, a fin de aumentar las posibilidades de permanencia en la docencia y contribuir a la calidad de su desempeño, a través de un adecuado acompañamiento que permita avanzar en su carrera formativa.

En conclusión se aprecia que los titulados hasta la actualidad no se han postulado a un estudio de maestría, esto no traería una grave consecuencia para la educación porque al no contar con docentes de alto nivel académico la educación no será progresiva.

### 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.

Según Aguilar (2000) uno de los grandes retos que tiene planteada la Universidad actual es lograr una mayor conexión entre la formación y el desarrollo profesional del alumnado. Se viene insistiendo desde diferentes frentes en que los nuevos títulos que surjan en el marco del Espacio de Educación Superior deben estar en consonancia con la demanda social y potenciar el desarrollo de la profesionalidad de los egresados, de modo que se tracen puentes para la transición desde la formación a la ocupación.

De acuerdo a las encuestas realizadas, todos los titulados al momento se encuentran ejerciendo la profesión, para la cual se prepararon, lo que significa que el haber ingresado a la labor docente siendo aún joven de edad les favoreció en la adquisición de experiencia y por ende mantenerse en el puesto actual, esto refleja también la importancia que tiene la formación continua que todo profesional debe mantener para estar acorde a las exigencias educativas

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

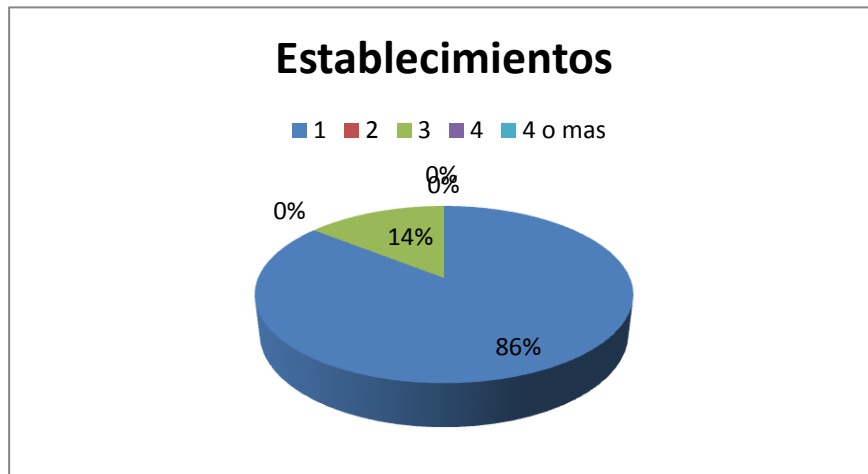
**Tabla 11: Establecimientos**

<b>Número de establecimientos en los que trabaja el titulado</b>		
<b>establecimientos</b>	<b>titulados</b>	<b>%</b>
1	6	86
2	0	0
3	1	14
4	0	0
4 o mas	0	0
ninguno	0	0
<b>total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)





**Figura 10:** Establecimientos

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Con las políticas actuales del Gobierno Nacional y el Ministerio de Educación se han modificado los artículos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012) número 4 del art. 326 y se han realizado reformas curriculares, pedagógicas y acuerdos ministeriales con respecto a la labor docente y sobre las 8 horas de trabajo, ley a la que se acogieron la mayoría de los titulados, así lo demuestran los resultados de la tabla que del 100% de los titulados, el 86% (6) trabajan en un solo establecimiento y apenas el 14% (1) en tres. Esta ley en parte favorece a la calidad de la enseñanza por cuanto los encuestados tendrán el tiempo suficiente para preparar su material y elevar su nivel profesional y la calidad en sus educandos.

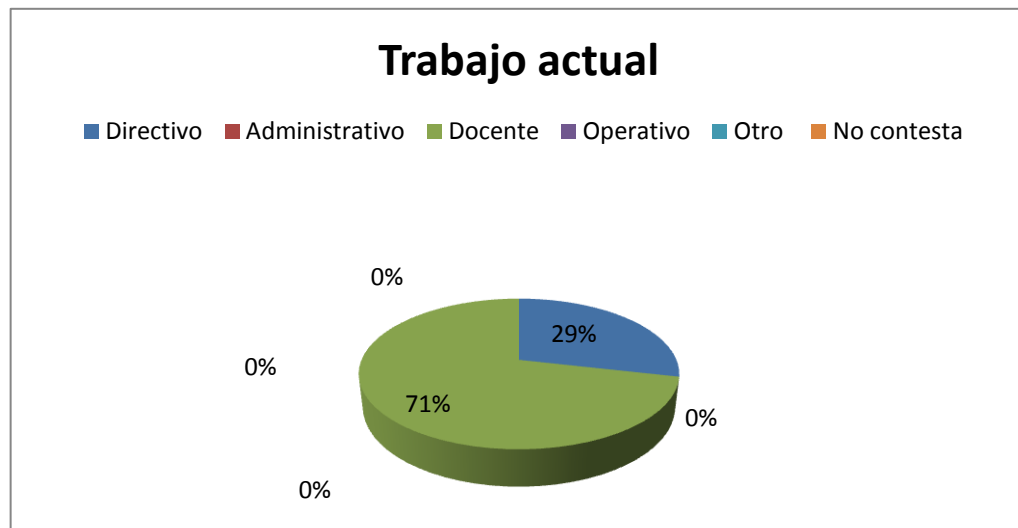
### 3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ambito laboral.

**Tabla 12:** Cargo actual

Opción	Frecuencia
Directivo	2
Administrativo	0
Docente	5
Operativo	0
Otro	0
No contesta	0
Total	7

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 11:** Trabajo actual

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Un buen director es aquel que puede organizar eficazmente el día a día de la institución y administrar responsablemente los recursos que el Estado brinda pero esto no es fácil como lo comparte Marturet (2010) es difícil ser un buen director... no se es así nomás, tenés que ser una especie de animador sociocultural pedagógico....movilizador, gestor de acciones participativas para lograr un beneficio común. Lleva bastante tiempo adquirir experiencia suficiente como para empezar a tener las herramientas necesarias para ser un líder y conducir la escuela. Y la preparación que se tiene generalmente no alcanza. Por eso creo que el primer tema a tratar debería ser organización y gestión de centros educativos: planeamiento, cadena de medios y fines, etc.

Esta dificultad corrobora con el resultado de las encuestas realizadas en la que se aprecia que solo el 29% ocupa cargos directivos, mientras que el 71% realiza actividades docentes en cada una de sus lugares de trabajo. La tarea de ser director se manifiesta compleja para los titulados, prefieren mantenerse como sencillos docentes de aula.

### 3.1.3.4 Características del trabajo actual

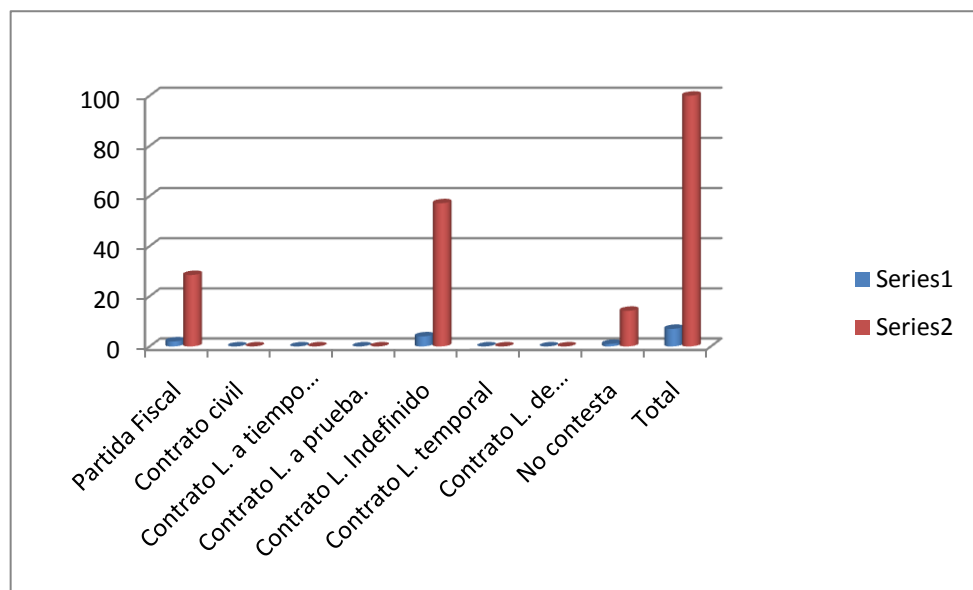
#### 3.1.3.4.1 Tipo de contrato

**Tabla 13: tipo de contrato**

Tipo de contratos	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	28,5
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	4	57,1
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de replazo	0	0
No contesta	1	14,2
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 12: tipo de contrato**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Según Rodríguez y otros (2009) acerca del debate sobre las competencias los autores del debate sobre las competencias manifiestan que .En la actualidad se debe tener en cuenta que dentro del sistema de estudios el equilibrio entre teoría y práctica, es en cierto modo fundamental, para que el titulado se incorpore directamente al trabajo, esto está reconocido por los empleadores que saben que una persona con experiencia en el campo laboral garantiza su profesión, desde este punto de vista los encuestados tienen una gran ventaja como nos lo indica la tabla, que del 100% el 57% (4) tienen contrato con

el Estado, el 28.50% tienen nombramiento fiscal y el 14.2% (1) no contesta, en su mayoría gozan de un puesto de trabajo.

En concordancia con los autores estos titulados adquirieron las competencias necesarias para ingresar y mantenerse en un puesto de trabajo demostrando su competencia. Lo que se evidencia que con este tipo de contrato la mayor parte de los encuestados tienen estabilidad laboral.

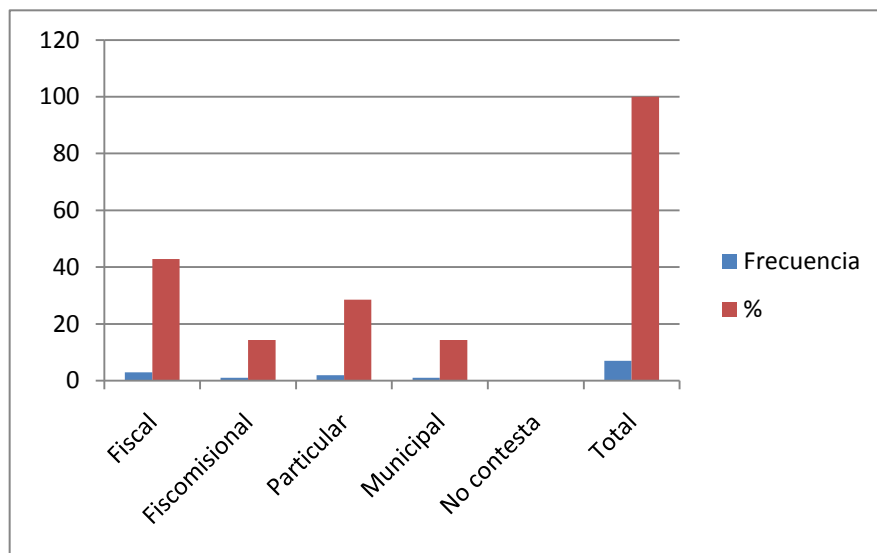
### 3.1.3.5 sostenimiento del establecimiento

**Tabla 14: Sostenimiento del establecimiento**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	42,8
Fiscomisional	1	14,2
Particular	2	28,5
Municipal	1	14,2
No contesta	0	0
Total	7	100

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 13: Sostenimiento del establecimiento**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

En el Plan Nacional del Buen Vivir (2009-2013) se menciona que La principal fuente de financiamiento (sostenimiento) de la educación lo asume el gobierno central en los establecimientos fiscales y fisco misionales del país.

En el resultado de las tablas podemos observa que en la mayor parte Trabajan en instituciones fiscales sostenidas por el Gobierno Nacional en un 48,% seguido del 25,% que laboran en instituciones particulares mientras que un 12,% en fisco-misionales y municipales. A pesar de que el gobierno con sus ofertas pretenda acaparar todos los estudiantes, existen padres de familia que confían aún en la educación privada, por otro lado también el espacio particular a través de los años ha sido fuente de ingresos para muchos docentes.

### 3.2 Valoración docente de la profesión

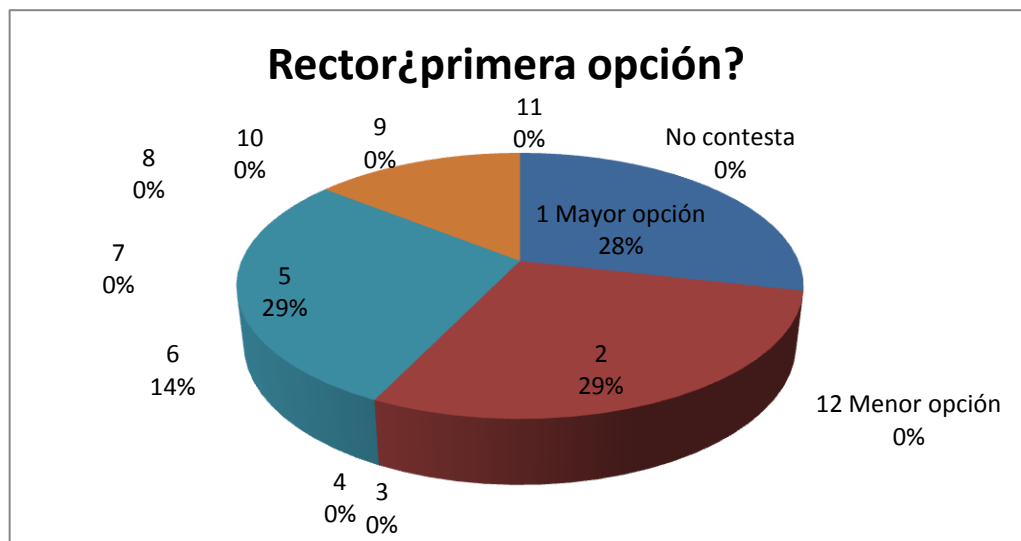
#### 3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado

**Tabla 15: Opciones de trabajo**

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 14:** Rector ¿primera opción?

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

López (2008) refiriéndose a los rectores manifiesta que: La experiencia nos muestra que el rector juega un papel fundamental en todos los procesos educativo pues a través de su ejemplo y liderazgo, partiendo de lo que el es, sus creencias, valores, actitudes, hábitos y comportamientos moldea una cultura organizacional, un clima escolar que facilita que todos los miembros de la comunidad educativa avancen hacia su desarrollo integral. Cuando el rector comienza por gerenciarse a si mismo, definir una filosofía, un proyecto de vida y un proceso de mejoramiento personal y sus pensamientos, palabras, acciones y comportamientos son ejemplares y coherentes se convierte en un maestro de vida para sus docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad. Como resultado de esto Los datos estadísticos nos muestra que de los encuestados el 29% (2) consideran como su primera opción el llegar a ser director, 29%(2) como una segunda opción y el 62 % (3) lo ubican entre quinto y sexto lugar.

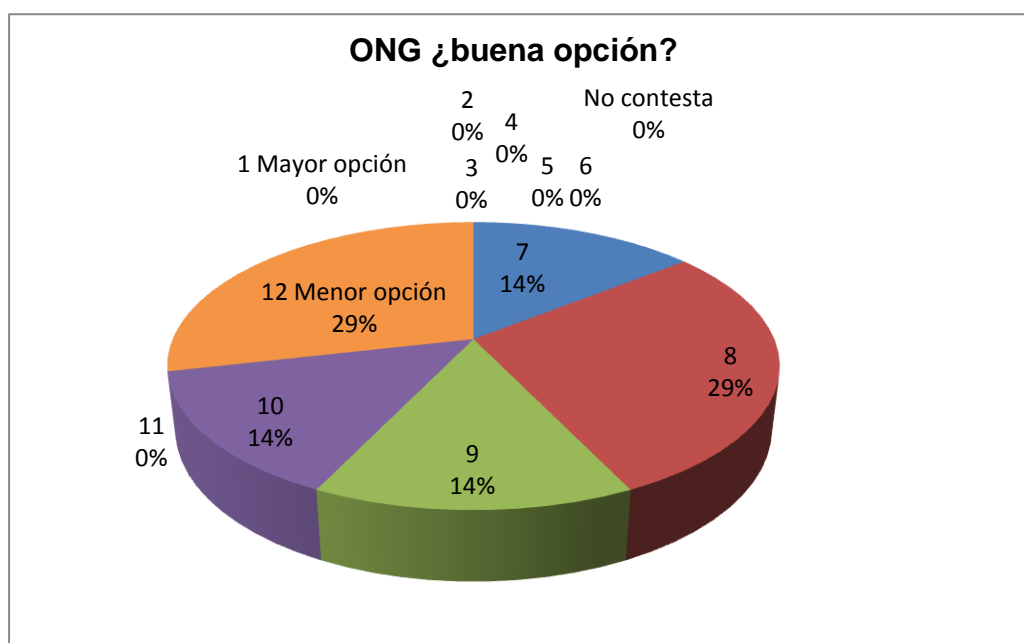
Se puede decir que algunos de ellos se sienten capaces de tener este liderazgo, mientras que otros le dan poca importancia y prefieren seguir ejerciendo la docencia en el aula.

**Tabla 16: ONG ¿buena opción?**

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

**Figura 15: ONG ¿buena opción?**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Según la organización de Socorro (2013) consideran que el perfil para un empleado en una ONG o una organización internacional de ayuda al desarrollo es: la de tener una fuerte motivación humana, apertura en el trato, capacidad para adaptarse a las condiciones más adversas del medio en que se le asigna un trabajo.

A diferencia de lo anteriormente dicho la opción de ser gerente de una ONG, es considerada por los titulados como una ocupación poco interesante como se muestra en esta grafica, los puntajes del 0 al 6 nos indica que ningún docente aspira a conseguir un puesto laboral en

estos organismos. Si tomamos en cuenta el puntaje de siete a doce podemos observar que existe poco interés en acceder a un cargo importante.

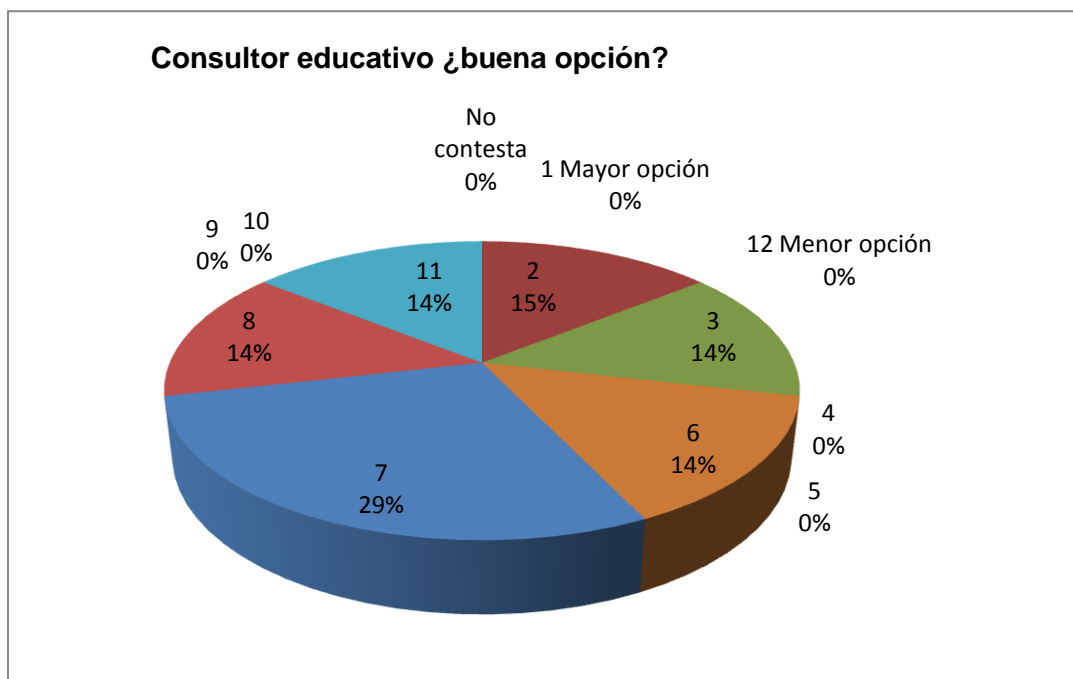
Los docentes titulados no muestran motivación por acceder a ocupar cargos dentro de un organismo no gubernamental.

**Tabla 17: Consultor educativo**

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 16:** Consultor educativo ¿buena opción?

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



Hertfelder (2007) quien labora para el Centro Universitario Villanueva, explica que contar con asesores educativos es indispensable. Estos asesores dice la autora, constituyen un nuevo tipo de profesional que en algunos países latinoamericanos es una figura muy conocida por su papel de orientador adecuado.

Contrario a esto vemos que un 14 % de los titulados encuestados a la tarea de ser consultor lo ubican entre un segundo, el otro 14% en un tercer puesto, el otro 14% en un sexto puesto, mientras que el 29% lo ubica entre 7mo, puesto, un 14% en el 8vo puesto y el ultimo 14% lo ubica en el décimo primer puesto.

Con lo cual se muestra que la opción de ser consultor educativo no es una alternativa de ocupación preferida por los encuestados.

**Tabla 18: Cargo Burocrático**

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

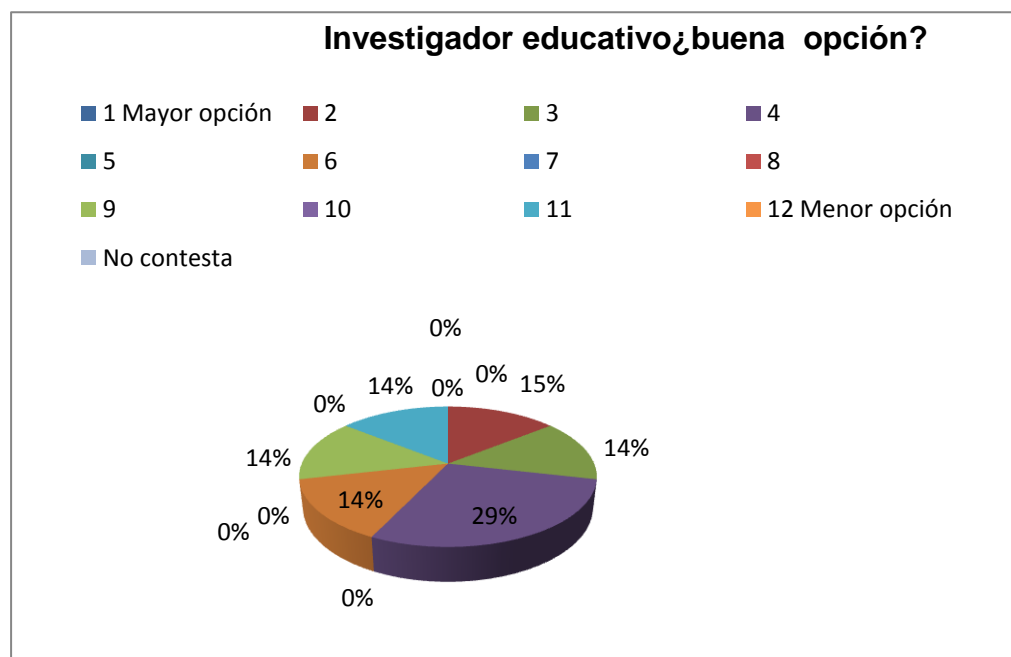


**Tabla 19: Investigador educativo**

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

**Figura 18: Investigador educativo ¿buena opción?**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Según Magenzzo (2000) el maestro como investigador de su práctica modifica su rol y asume como constructor de conocimiento. Desde su práctica, el maestro puede elaborar teorías que parten de las formas que tiene para enfrentar los problemas que surgen en el aula; atribuye significados y contrasta éstos con la teoría adquirida durante su formación profesional. El Docente investigador que relaciona la teoría con la práctica deja de hacer un

trabajo técnico, basado en el conocimiento de otros para hacer su propio discurso y adquirir una autonomía intelectual.

De esta manera vemos que del resultado de la tabla el 50% de los titulados lo ubican entre las primeras opciones de trabajo, mientras que el otro 50% los ubican entre sexto y el onceavo puesto.

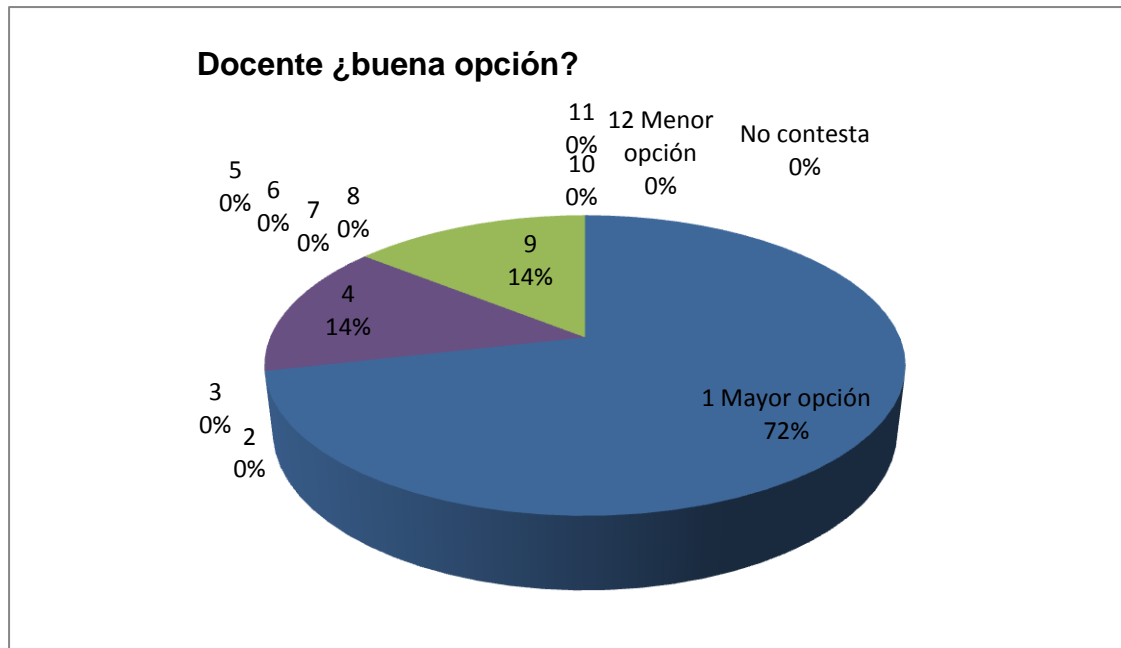
En relación con lo mencionado por el autor, la mitad de los titulados encuestados consideran que con su título también pueden llegar a ser investigadores educativos como un aporte a una educación de calidad.

**Tabla 20: Docente**

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 19:** Docente ¿buena opción?

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

En el período de iniciación profesional, son los primeros años de docencia en los cuales los profesores enseñan, pero también aprenden, por tanto, hablar de esta carrera no es más que reconocer que los profesores, desde el punto de vista del aprender a enseñar, pasan por diferentes etapas específicas y diferenciadas que representan exigencias personales, profesionales, organizativas, contextuales y psicológicas según Tisher (1984, p. 37).

Lo mencionado por el autor deja clara la elección de los consultados ya que el 72% considera como su primera opción de ocupación con su título profesional, seguido de un 14% que lo toman como cuarta opción de trabajo.

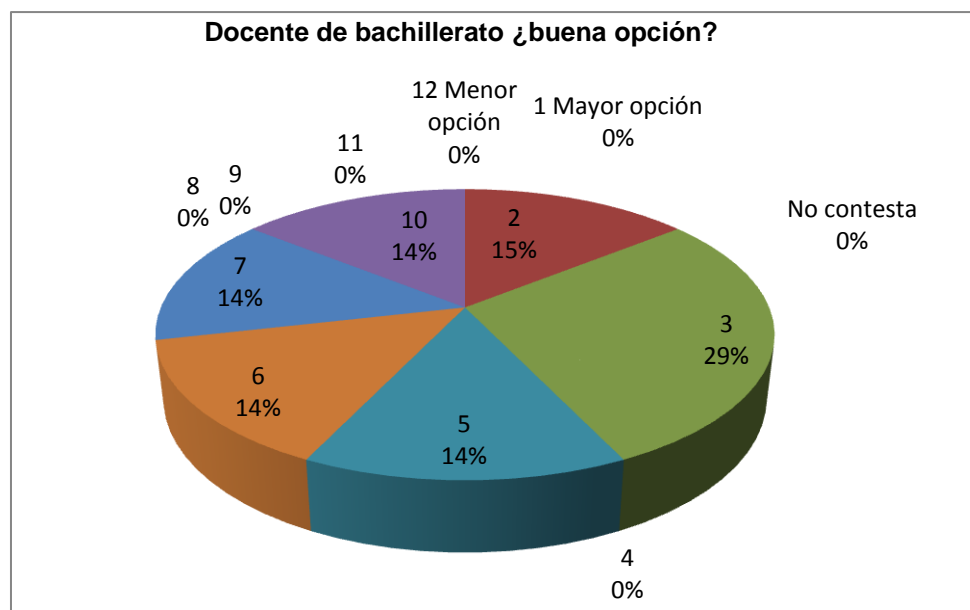
Estos datos confirman su clara expectativa de ser docentes de aula desempeñándose en el área de educación básica, lo que significa que están realizados en su profesión.

**Tabla 21: Docente de bachillerato**

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

**Figura 20:** Docente de bachillerato ¿buena opción?

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

De acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador (2012) en el Bachillerato, el papel del docente es ser un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos y realizar un proceso de evaluación para mejorar la enseñanza-aprendizaje. Por tanto, el estudiante es el protagonista de su propio aprendizaje, es decir, debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

Frente a esta realidad, del análisis se desprende que el 58% quieren acceder a un puesto de docente de bachillerato, mientras que el 42% no lo consideran como opción prioritaria.

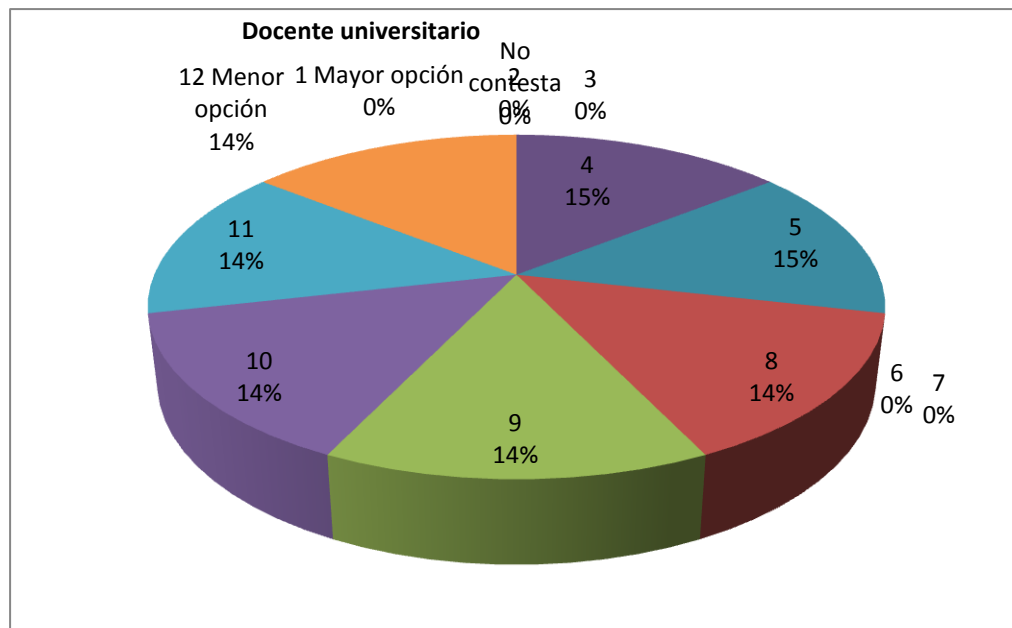
Para los docentes encuestados su título de educación básica les dará opción para especializarse en alguna disciplina y poder acceder a un puesto de trabajo en el bachillerato.

**Tabla 22: Docente universitario**

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 21:** Docente universitario

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Según Mico (2012) en su artículo sobre la investigación del docente señala que el maestro universitario es un especialista en la investigación, en una persona capaz de seleccionar, actualizar, analizar y producir conocimiento, despierta el interés del estudiante hacia la investigación.

Los datos de las tablas indican que la opción de ser docente de universidades por parte de los titulados encuestados es muy lejana para el 71%.

Los titulados tienen muy claro la función que debe cumplir un docente universitario y por lo tanto requiere de una preparación del más alto nivel que lógicamente esto demanda de una inversión económica considerable lo cual para ellos es un limitante porque sus ingresos económicos apenas alcanza para cubrir sus necesidades básicas.

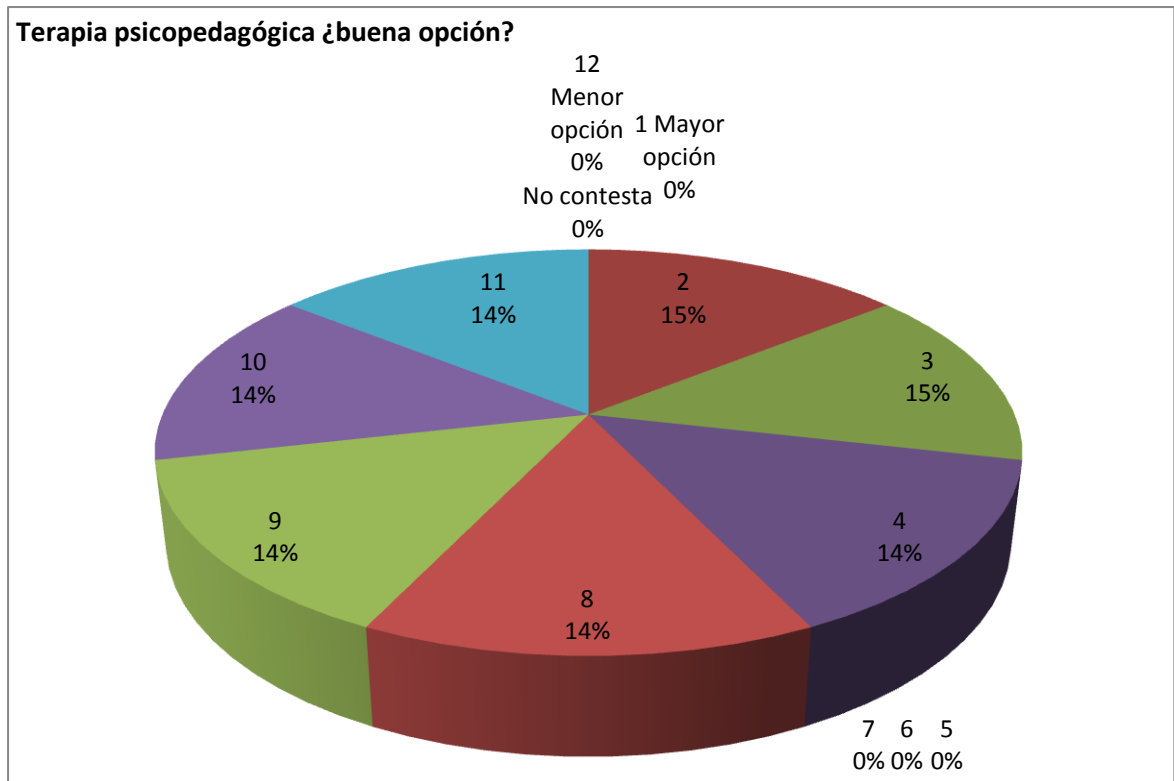
**Tabla 23: Terapia psicopedagógica**

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)





**Figura 22:** Terapia psicopedagógica ¿buena opción?

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

La enciclopedia libre WIKIPEDIA (2012) señala que La psicopedagogía es la disciplina aplicada que estudia los comportamientos humanos en situaciones socioeducativas. De lo anteriormente expuesto podemos inferir que para asumir el rol de ser un terapeuta psicopedagogo se requiere conocimientos especiales para tratar casos especiales de niños con problemas de aprendizaje.

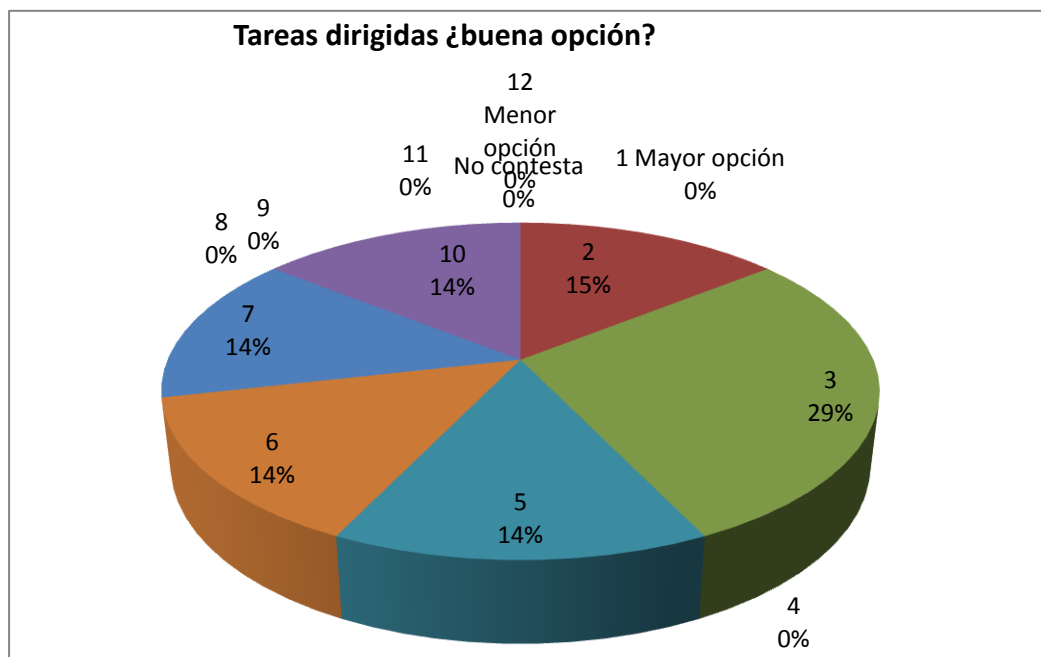
De los 7 encuestado apenas 3 lo ubican entre las cuatro primeras opciones como para emplearse. Este resultado demuestra que no hay mayor interés en potencializar sus conocimientos y abrirse a otros campos.

**Tabla 24: Tareas dirigidas**

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

**Figura 23:** tareas dirigidas ¿buena opción?

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Hernández (2009) en uno de sus artículos menciona que la tarea dirigida, es una herramienta de aprendizaje, que genera resultados específicos más relevantes en cada alumno, que está en ese proceso de enseñanza individualizada, todo alumno que ha sido, expuesto a tareas dirigidas, experimenta un avance progresivo, en áreas que anteriormente, no percibía ningún avance oportuno.

Esto contrapone a los resultados de la tabla ya que de los 7 encuestados EL 15% ubica en el segundo lugar como opción de trabajo, un 29% lo ubica en tercer lugar, un 14% en un quinto, un 14% en un sexto lugar, el otro 14% en un séptimo y un 14% lo ubica en décimo puesto como para emplearse.

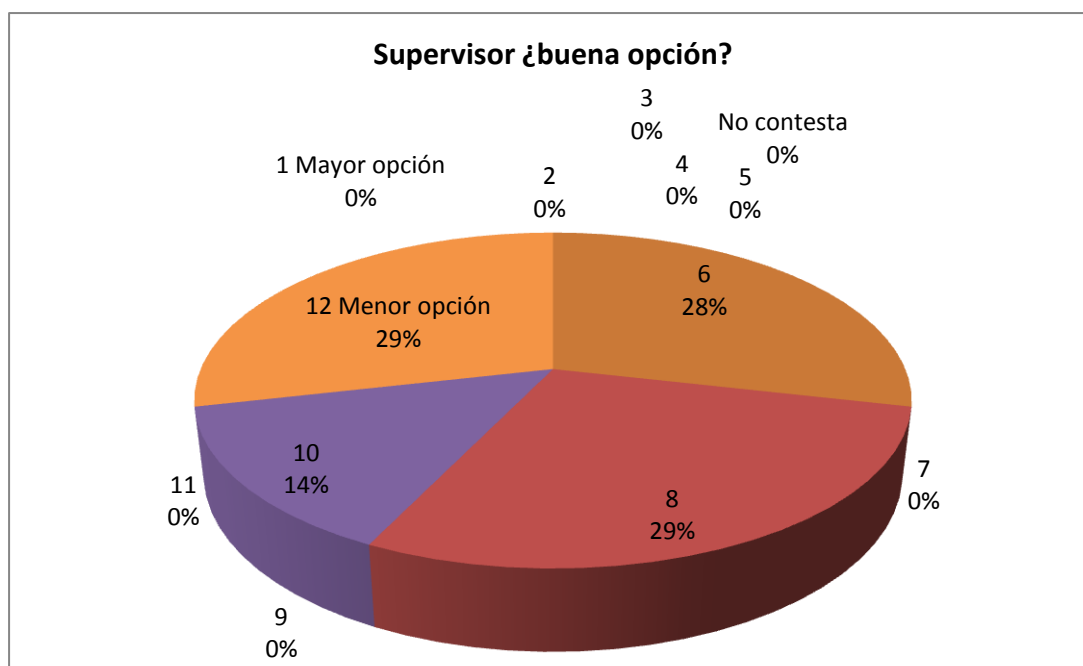
Pese a que este trabajo es de su competencia no hay compromiso en la mayoría los titulados encuestados y esto demuestra incoherencia con su profesión ya que esta actividad es parte de su tarea y no una opción, por tanto es un deber del docente generar aprendizajes significativos en los estudiantes sobre todo en aquellos que requieren más ayuda y las tareas dirigidas son una forma apoyar al educando.

**Tabla 25: Supervisor**

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 24:** Supervisor ¿buena opción?

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

La supervisión educativa es un servicio de ayuda y asistencia al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje, que atañe a todas las actividades y a todas las personas que concurren en el proceso educativo y que se realiza mediante un trabajo cooperativo. Bajo el punto de vista dinámico, la supervisión deberá entenderse como los esfuerzos llevados a cabo por la escuela con el objeto de llevar a los maestros y demás personas que tienen a su cargo el desarrollo y la conducción del proceso educativo a ejercer un liderazgo que tienda al perfeccionamiento del mismo. Nérici (2009, p.9)

Paradójico a lo expuesto por el autor y según el análisis de las tablas se evidencia que de los 7 titulados, 2 lo ubican en un sexto puesto la opción de ser supervisor educativo, 2 en el octavo puesto, 1 en el décimo puesto y 2 en el doceavo puesto.

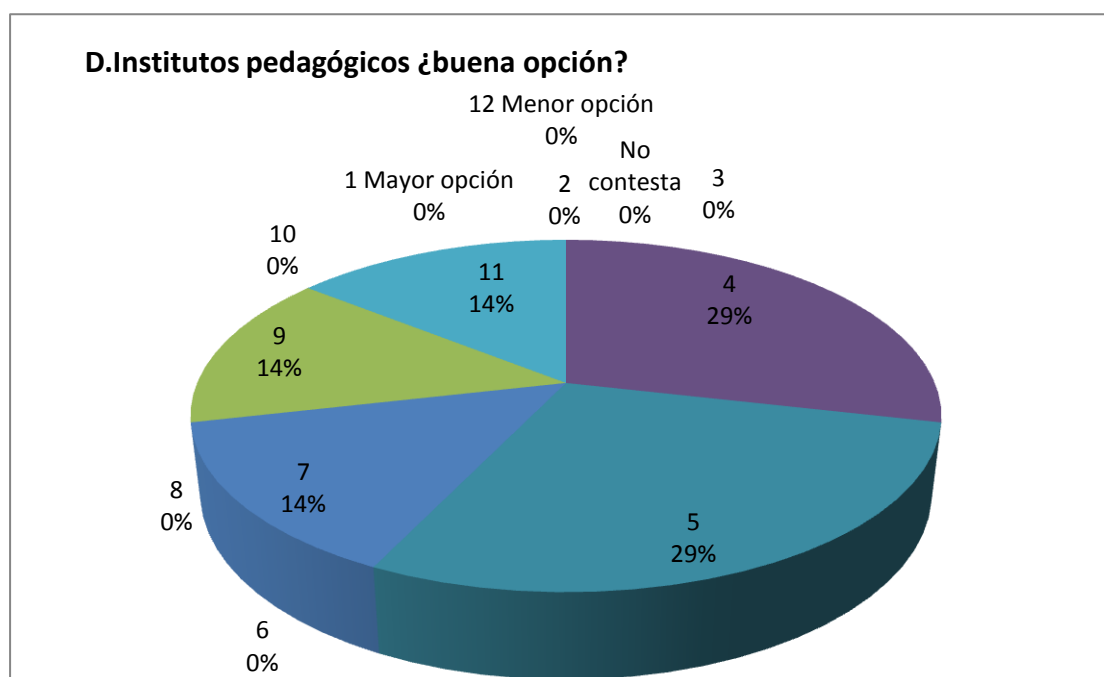
Este resultado indica que para la mayoría de los titulados la opción de ser supervisor educativo con el título de docente obtenido, no es una aspiración con mayor fuerza en ellos, esto ratifica una vez más la carencia de motivación, seguridad y liderazgo en el desempeño profesional.

**Tabla 26:** Director de institutos

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

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

**Figura 25:** Director de institutos pedagógicos ¿buena opción?

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Delors (1996) y Abendaño (1990) coinciden en que los docentes deben despertar el interés por aprender, cómo aprender, mantener al día estos conocimientos y la formación integral permanente; constituyen el epicentro desde donde se inicia toda innovación educativa básica, por ello se considera que toda teoría científica y tecnológica, por óptima que sea, no tendrá ninguna repercusión en la práctica sino existe el talento humano profesional que lo ejecute con efectividad. Por esta razón la formación de maestros que se

realiza en los centros de formación pedagógica del país se convierte en eje de la propuesta de modernización del sistema educativo ecuatoriano.

Sin embargo podemos añadir que de acuerdo al resultado de las tablas la opción de ser docente empleado en un Instituto es poco probable ya que un 29% ubica esta opción de trabajo en un cuarto lugar como para emplearse, el otro en quinto, un 14% lo ubica entre un séptimo lugar, el otro en el noveno lugar y un último que lo ubica en el décimo primer lugar como opción para emplearse con su título docente.

Desde este contexto y frente a las exigencias actuales que demanda el ámbito educativo de requerir docentes altamente cualificados, la realidad de nuestros docentes indican que hay poco interés en acceder a estas opciones de trabajo.

### 3.3 Satisfacción docente

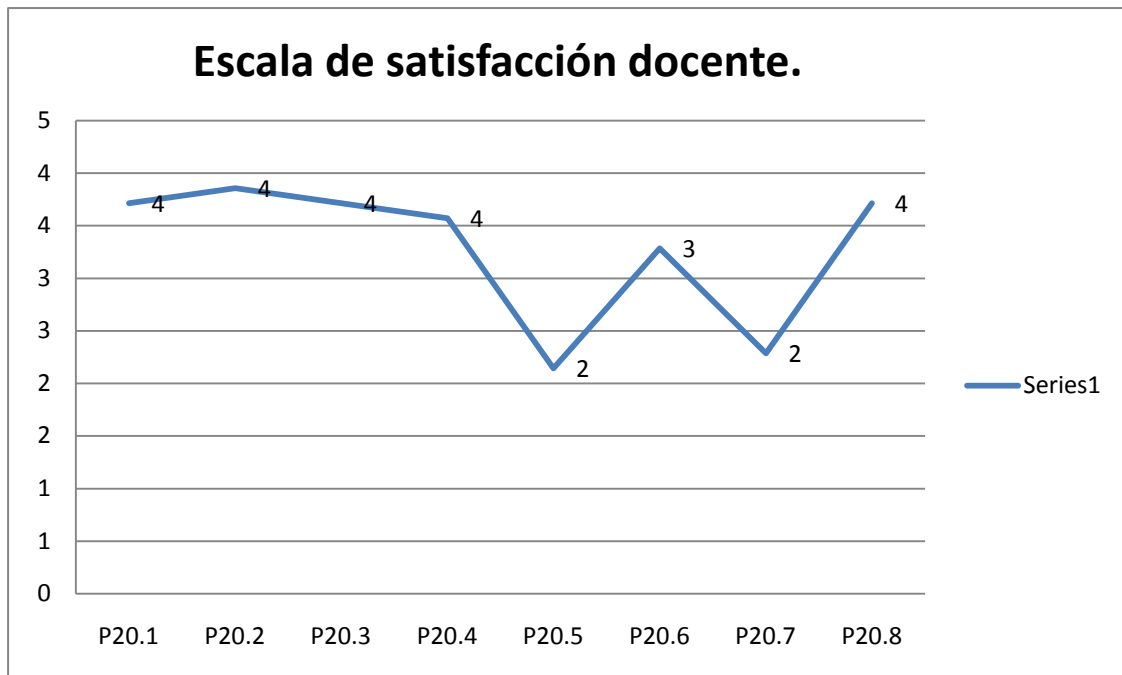
#### 3.3.1 Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación

**Tabla 27: Escala de satisfacción docente**

No.	Pregunta	Puntaje
20.1	Los estudios de ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia	4
20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	4
20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral	4
20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución	4
20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas	2
20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3
20.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	2
20.8	La realización y/o crecimiento personal	4

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 26:** Escala de satisfacción docente

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Según la UNESCO año es necesario dar a los maestros mejores salarios y alicientes, en particular a los que trabajan en las zonas rurales, y crear premios nacionales que reconozcan la labor de los docentes que enseñan en áreas rurales y remotas.

Se observa según el cuadro estadístico que los titulados en las opciones. 1,2,3,4,8 muestran una gran satisfacción pero, en cuanto a los ítems 5,6, 7 que tienen que ver con el sueldo, la diversidad de actividades dentro y fuera del aula y la posibilidad de salidas profesionales se encuentran en el rango de mediana y poco satisfactorias.

En resumen no se sienten satisfechos mayormente con su profesión pues manifiestan que desde la universidad no se dieron las herramientas necesarias y adecuadas para el desenvolvimiento en diversos espacios laborales.

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

#### 3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

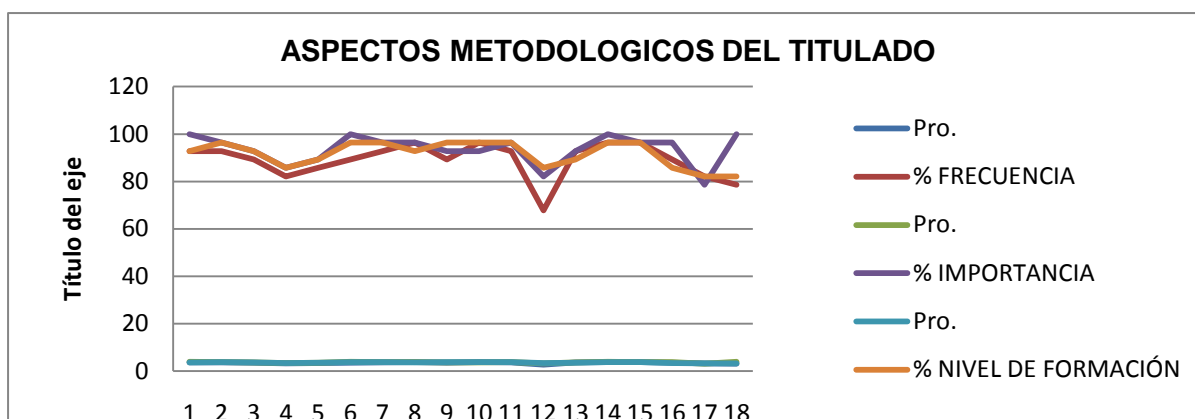
**Tabla 28: Aspectos metodológicos-didácticos**

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS SEGÚN EL TITULADO</b>							
<b>No.</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P1</b>	Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	93	4	100	4	93
<b>P2</b>	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	4	93	4	96	4	96
<b>P3</b>	Planificar actividades de aula	4	89	4	93	4	93
<b>P4</b>	Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	82	3	86	3	86
<b>P5</b>	Organizar espacios de aula	3	86	4	89	4	89
<b>P6</b>	Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	4	89	4	100	4	96
<b>P7</b>	Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje	4	93	4	96	4	96
<b>P8</b>	Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	4	96	4	96	4	93
<b>P9</b>	Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	4	89	4	93	4	96
<b>P10</b>	Aplicar la psicología de la educación en el aula	4	96	4	93	4	96
<b>P11</b>	Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativos de los alumnos	4	93	4	96	4	96
<b>P12</b>	Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos	3	68	3	82	3	86
<b>P13</b>	Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	4	93	4	93	4	89
<b>P14</b>	Revisar las tareas estudiantiles	4	96	4	100	4	96
<b>P15</b>	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	4	96	4	96	4	96
<b>P16</b>	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	4	89	4	96	3	86
<b>P17</b>	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	82	3	79	3	82
<b>P18</b>	Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tic's) en el aula	3	79	4	100	3	82

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)





**Figura 27:** Aspectos metodológicos de los titulados.

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

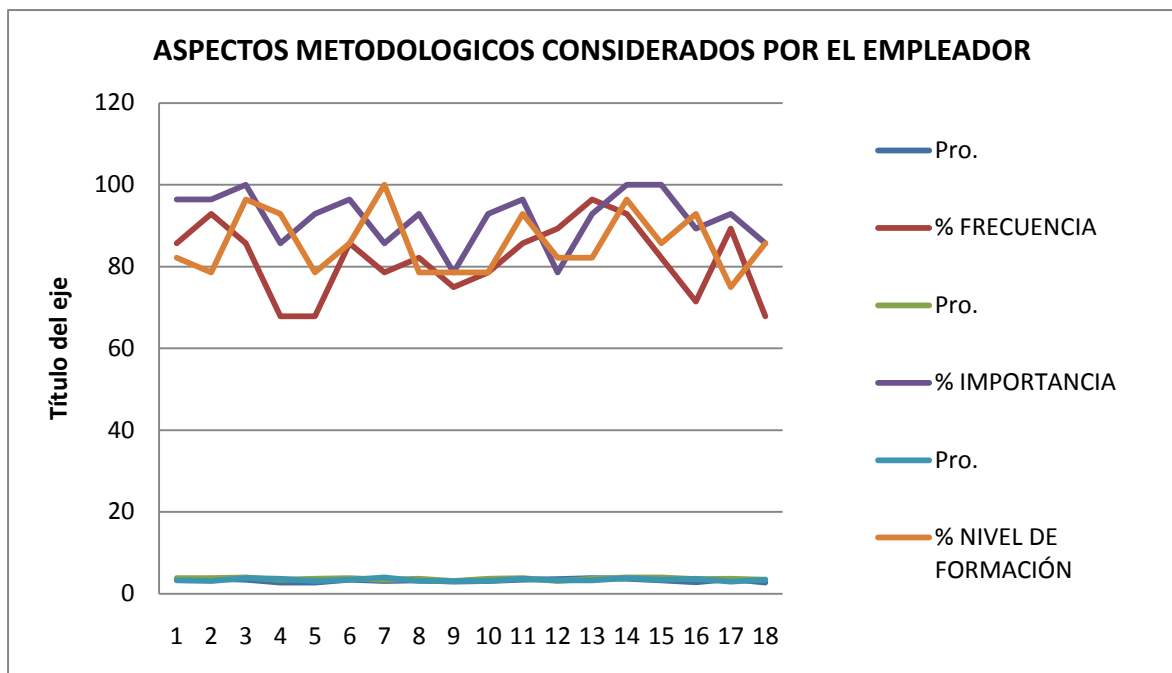
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

**Tabla 29:** Aspectos metodológicos-didácticos

I. ASPECTOS METODOLOGICO-DIDACTICOS DEL EMPLEADOR							
	Preguntas	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	3	86	4	96	3	82
P2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	4	93	4	96	3	79
P3	Planificar actividades de aula	3	86	4	100	4	96
P4	Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	68	3	86	4	93
P5	Organizar espacios de aula	3	68	4	93	3	79
P6	Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	3	86	4	96	3	86
P7	Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje	3	79	3	86	4	100
P8	Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	82	4	93	3	79
P9	Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	75	3	79	3	79
P10	Aplicar la psicología de la educación en el aula	3	79	4	93	3	79
P11	Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativos de los alumnos	3	86	4	96	4	93
P12	Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos	4	89	3	79	3	82
P13	Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	4	96	4	93	3	82
P14	Revisar las tareas estudiantiles	4	93	4	100	4	96
P15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	82	4	100	3	86
P16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	71	4	89	4	93
P17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	4	89	4	93	3	75
P18	Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tic's) en el aula	3	68	3	86	3	86

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 28:** Aspectos metodológicos considerados por los directivos

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Jiménez (2006) considera que “La actividad del profesor debe estar sustentada por un método, para que sea una actividad profesional, se valora más el trabajo educativo cuando se emplea un método, que cuando es guiado por el ensayo y error o formas reactivas de actuar”.

El autor considera que para una educación de calidad el aspecto metodológico es una herramienta fundamental por cuanto se convierte en la columna vertebral de todo el proceso de aprendizaje.

Para el presente análisis estadístico, se toma como referencia los puntajes más bajos como es la pregunta 4 que menciona a las actividades novedosas en el aula, sobre este apartado tanto docentes como empleadores coinciden en un promedio del 86% que les falta preparación, darle la debida importancia y así realizar con frecuencia actividades significativas, en la pregunta 5 el 68% de los empleadores hace énfasis en que los titulados deben hacer buen uso del espacio dentro del aula con mas frecuencia para una mejor organización y trabajo.

En cuanto a la pregunta 12 con referencia a las actividades extracurriculares el 68% de los titulados no realizan con frecuencia acompañamiento a los estudiantes que requieren de ayuda, mientras que para el 79% de los empleadores no es suficiente el que realicen con frecuencia dichas actividades, sino que le den la debida importancia y se capaciten más en este aspecto, en cuanto a la pregunta 18 que hace referencia al uso de la tecnología, el 86% de los titulados consideran que es importante la utilización de la misma, como tambien hacen énfasis en que les hace falta formación para el manejo frecuente de este aspecto en el aula, por su lado los empleadores consideran que en este aspecto los titulados no le dan la debida importancia, requieren capacitación para darle el uso frecuente de los medios tecnológicos.

En conclusión el docente siempre debe estar constantemente actualizado y capacitado en métodos, técnicas activas y el uso de las Tics con el fin de garantizar un aprendizaje significativo en los estudiantes.

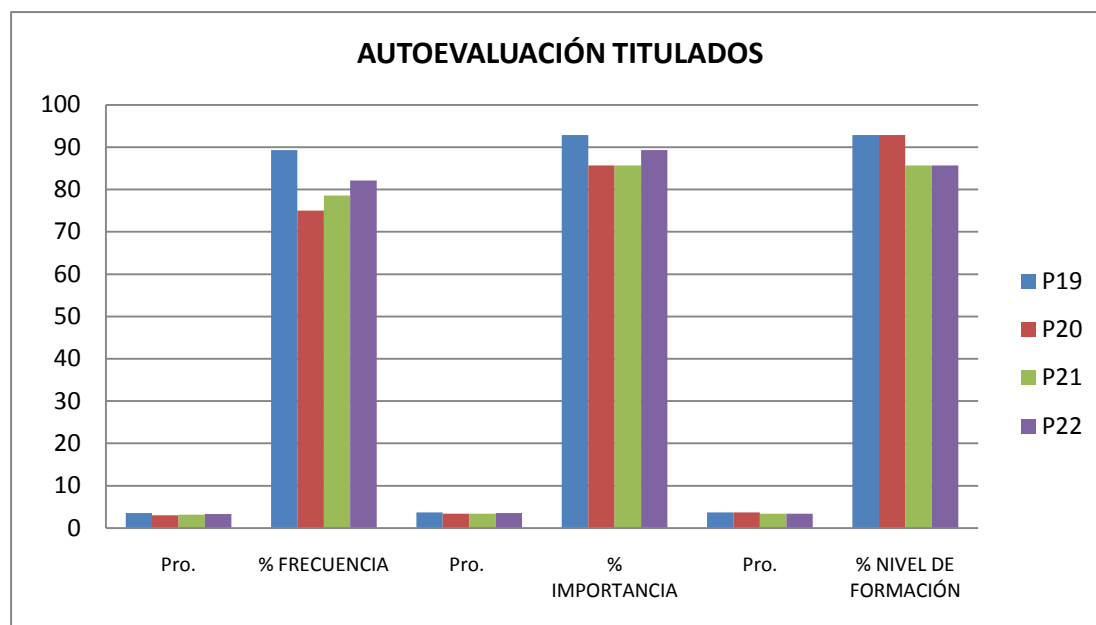
### 3.4.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado

**Tabla 30: Autoevaluación de la práctica docente- titulados**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE							
No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	4	89	4	93	4	93
P20	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	75	3	86	4	93
P21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	79	3	86	3	86
P22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	82	4	89	3	86

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 29:** Autoevaluación - titulados

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

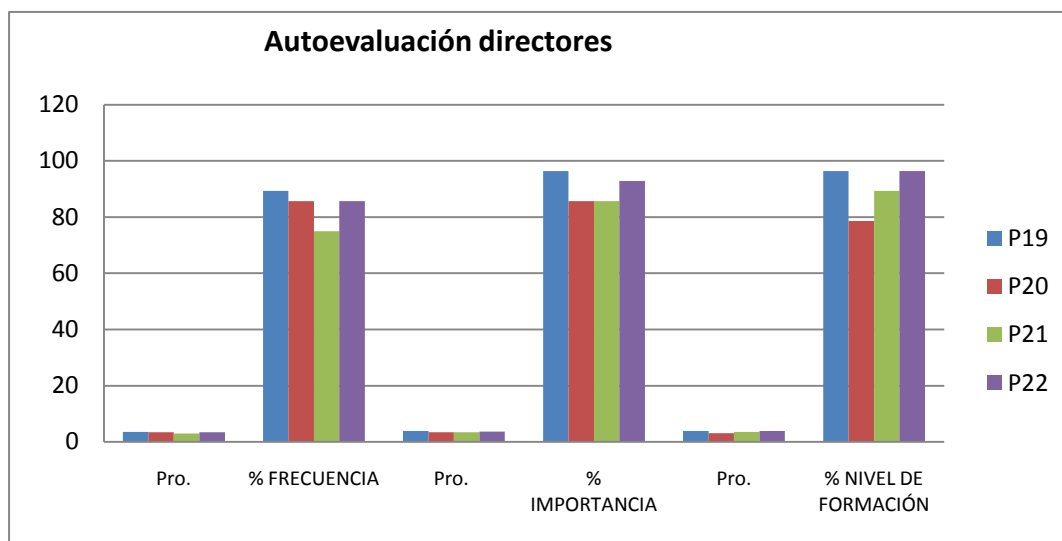
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

**Tabla 31: Autoevaluación de la práctica docente - directivos**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE							
No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	4	89	4	96	4	96
P20	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	86	3	86	3	79
P21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	75	3	86	4	89
P22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	86	4	93	4	96

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 30:** Autoevaluación - directores

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Según Shmieder (1966) la evaluación deberá servir para reorientar y planificar la práctica educativa. Conocer lo que ocurre en el aula a partir de los procesos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje del alumno, reorientando cuantas veces fuere necesario los procesos durante su desarrollo, es una de las funciones más importantes de la evaluación.

Como indican los autores la autoevaluación es fundamental porque lleva a conocer el avance del proceso de aprendizaje de los estudiantes y también conocer la metodología aplicada por el docente.

En el análisis de la evaluación, la pregunta 19 que se refiere al autoanálisis crítico de los conocimientos, tanto docentes como directivos en un promedio del 93% coinciden que lo realizan con frecuencia, que le dan importancia y están formados para realizar esta actividad, en cuanto a la pregunta 20 referida a la evaluación de las competencias, tanto directivos como docentes en un promedio del 86% coinciden en la importancia que se le debe dar a este apartado, mientras que en cuanto a la formación para los directivos en un 79% aseveran que a los titulados les hace falta formarse para poder aplicar correctamente este aspecto en beneficio de los estudiantes, con respecto a la frecuencia existe opinión dispersa ya que el 75% de los titulados manifiestan que realizan con frecuencia, mientras que para los titulados es el 86% que lo realizan. En cuanto a la pregunta 21 y 22 analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, los titulados y directivos en un promedio del 86% califican que

realizan con frecuencia, dan la debida importancia y estan formados para ello.

La autoevaluación permite mirarse y ser mirado; recibir y dar apoyo, lograr su práctica en el desempeño profesional; es un reto, un compromiso, desafío y una responsabilidad compartida entre docentes y directivos; misma que ayudará a fortalecer las competencias adquiridas y requeridas por los estudiantes.

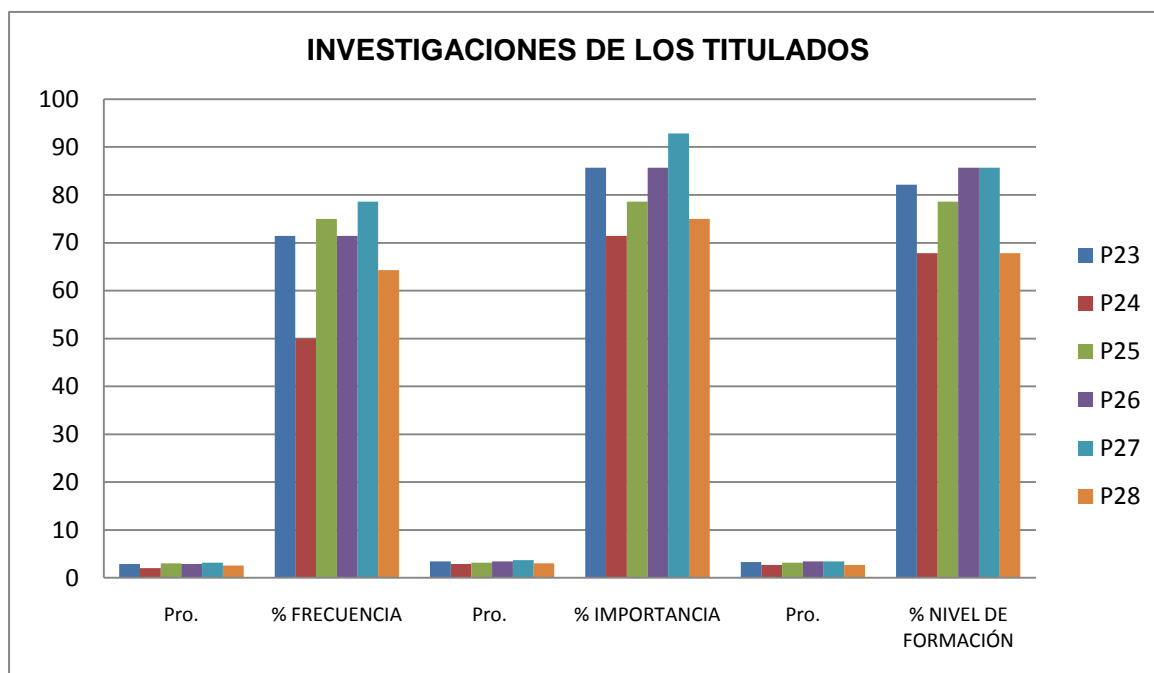
### 3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

**Tabla 32: aspectos sobre la investigación educativa – titulado**

No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P23</b>	Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	71	3	86	3	82
<b>P24</b>	Participa en proyectos de investigación e innovación educativa	2	50	3	71	3	68
<b>P25</b>	Investiga y evalúa procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora	3	75	3	79	3	79
<b>P26</b>	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	71	3	86	3	86
<b>P27</b>	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	79	4	93	3	86
<b>P28</b>	Determinan los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	64	3	75	3	68

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 31:** investigaciones de los titulados

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

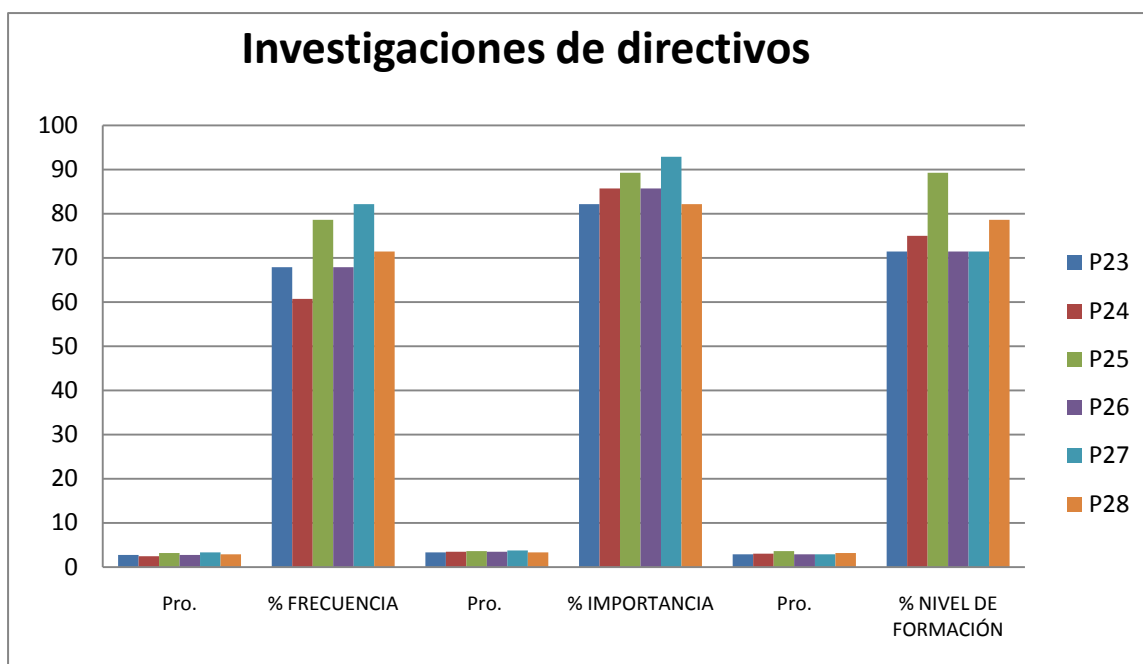
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

**Tabla 33: Aspectos sobre la investigación educativa – directivo**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA							
No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	Conduce investigaciones relacionadas a su labor	3	68	3	82	3	71
P24	Participa en proyectos de investigación e innovación educativa	2	61	3	86	3	75
P25	Investiga y evalúa procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora	3	79	4	89	4	89
P26	Diseña programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	68	3	86	3	71
P27	Implementa, realiza el seguimiento y evalúa programas, acciones y proyectos educativos.	3	82	4	93	3	71
P28	Determinan los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	7	3	82	3	79

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 32:** Investigaciones de directivos

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Rodríguez (2012) el docente de hoy, además de dominar al 100% los contenidos, alcanzar su máximo desarrollo académico, poseer el máximo de técnicas necesarias para su práctica y estar en constante innovación, debe ser un investigador, y esto potenciado desde su formación inicial, puesto que así podrá estar más y mejor preparado para enfrentar problemas y encontrar soluciones a ellos desde el punto de vista de la ciencia y de acuerdo a las necesidades de los alumnos y de la clase. Esto es un medio de mejora de las prácticas pedagógicas y del desarrollo integral de la profesión docente.

Contrario al mencionado por la autora, en el resultado de la encuesta realizada a titulados y directivos vemos que el apartado de investigación educativa es uno de los ítems que menos puntuación alcanzó en cada pregunta. Los titulados en las preguntas 24,25 y 28 en un promedio del 75% consideran que no le dan mayor importancia, el 68% no se sienten tan bien preparados y el 60% no lo realizan con frecuencia, por otra parte los directivos en las preguntas 23,26 y 27 un promedio del 87% coinciden en que los titulados le dan poca importancia al campo investigativo, el 71% consideran que a los titulados les falta formación para poder aplicar la investigación, por tanto el 72% no aplican con frecuencia este aspecto con sus estudiantes.

En conclusión tanto titulados como directivos coinciden que la investigación es una limitante en el proceso formativo de la persona, hace falta incentivar en el educador experiencias



investigativas, para que pueda incursionar y dar aprendizajes significativos a sus educandos sin ponerse limitaciones, esto fortalecerá la actividad escolar.

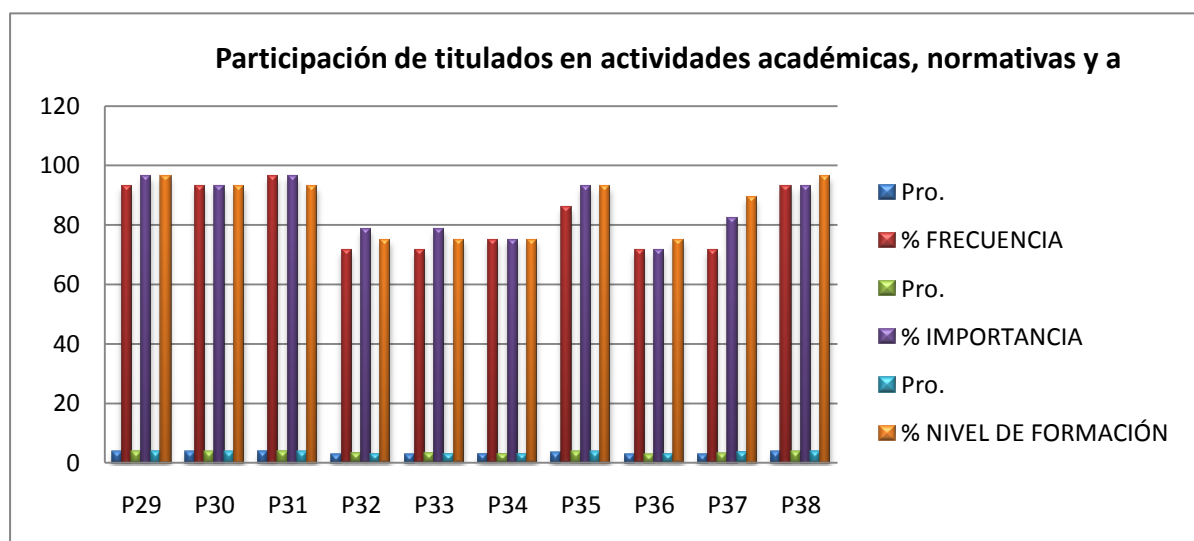
#### 3.4.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

**Tabla 34. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS							
No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	4	93	4	96	4	96
P30	Participar en juntas de profesores	4	93	4	93	4	93
P31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	96	4	96	4	93
P32	Ejerce funciones administrativas	3	71	3	79	3	75
P33	Conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	71	3	79	3	75
P34	Estudia la realidad local y nacional	3	75	3	75	3	75
P35	Colaborar en la organización y gestión del centro educativo	3	86	4	93	4	93
P36	Emponderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	71	3	71	3	75
P37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	71	3	82	4	89
P38	Conocer y aplicar el código de convivencia	4	93	4	93	4	96

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 33:** Participación de titulados en actividades académicas, normativas y administrativas.

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

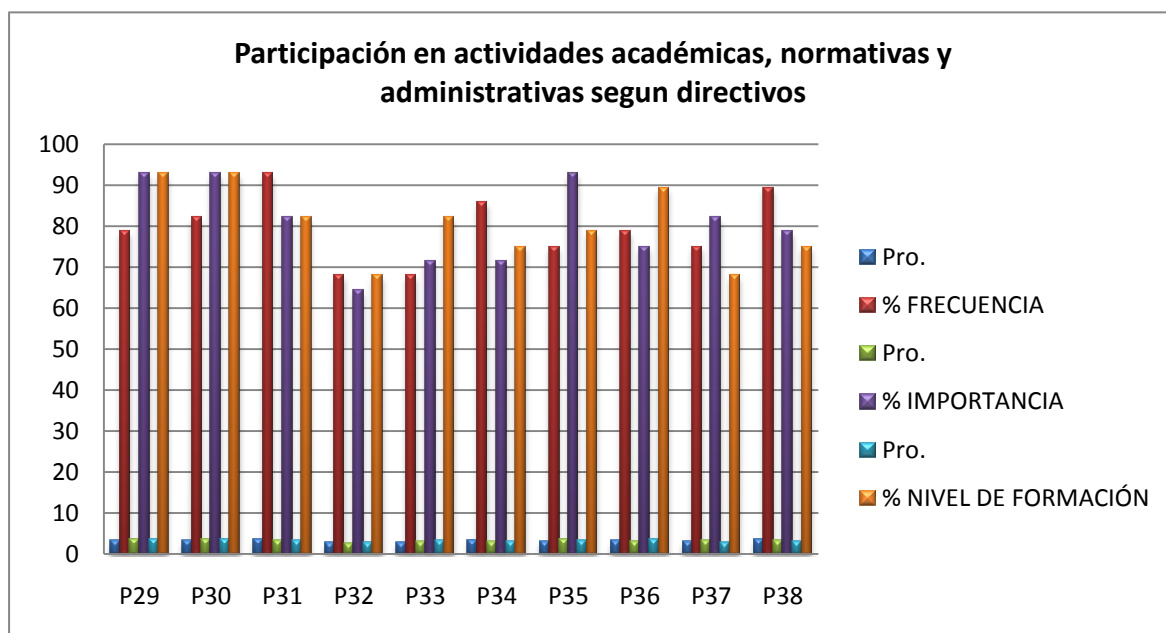
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

**Tabla 35. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas - Directivos**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS							
No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	79	4	93	4	93
P30	Participar en juntas de profesores	3	82	4	93	4	93
P31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	93	3	82	3	82
P32	Ejerce funciones administrativas	3	68	3	64	3	68
P33	Conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	68	3	71	3	82
P34	Estudia la realidad local y nacional	3	86	3	71	3	75
P35	Colabora en la organización y gestión del centro educativo.	3	75	4	93	3	79
P36	Emponderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	79	3	75	4	89
P37	Elabora reglamentos internos de las comisiones	3	75	3	82	3	68
P38	Conocer y aplicar el código de convivencia	4	89	3	79	3	75

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado por: Quito, Rosa (2013)



**Figura 34:** Participación de titulados en actividades académicas, normativas y administrativas.

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado por: Quito, Rosa (2013)

Avalos (2009) manifiesta que, la inserción a la docencia es una etapa, que se debe apoyar y ofrecer todas las condiciones apropiadas para que la experiencia sea positiva, procurando que el recién iniciado tenga su proceso paulatino pero seguro. Según varias investigaciones a profesores iniciados se observa la ausencia de un acompañamiento, especialmente por parte de los directores quienes suponen al docente como un profesional más, sin considerar que es su primera experiencia frente a un grupo y sin reflexionar que las universidades no siempre se encuentran vinculadas al campo laboral y que lo teórico en su mayoría, por no decir siempre, está muy lejos de la realidad docente que el titulado tiene que enfrentar, en el momento de asumir un grupo.

Contradictorio vemos la realidad evidenciada en la encuesta donde tanto directivos como titulados frente al planteamiento de la pregunta 32, en un promedio de 70,80% coinciden que es baja la participación del docente en funciones administrativas, en cuanto a la pregunta 33 de la misma manera con un promedio de 74,33% indican que hace falta conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, en lo que se refiere a la pregunta 34 y en un promedio del 76.16% sobre el estudiar la realidad local y nacional, los resultados muestran que hay que fortalecer este aspecto donde ellos laboran. En cuanto al análisis de la pregunta 35, con un promedio del 82,33 que consulta sobre la colaboración en la organización y gestión del centro educativo, los empleadores afirman que hace falta un mayor involucramiento de parte de los docentes en la marcha de la Institución y la pregunta 37 que habla sobre elaborar reglamentos internos de las comisiones, los directivos en un promedio del 75% indican que a los titulados les hace falta mayor compromiso.

En síntesis queda claro según lo manifestado por la autora que es fundamental acompañar a los docentes desde su iniciación profesional con orientación oportuna sobre su función y participación en actividades no solo académicas sino también en administrativas y normativas con el fin de lograr su compromiso activo e identidad con la institución donde labora.

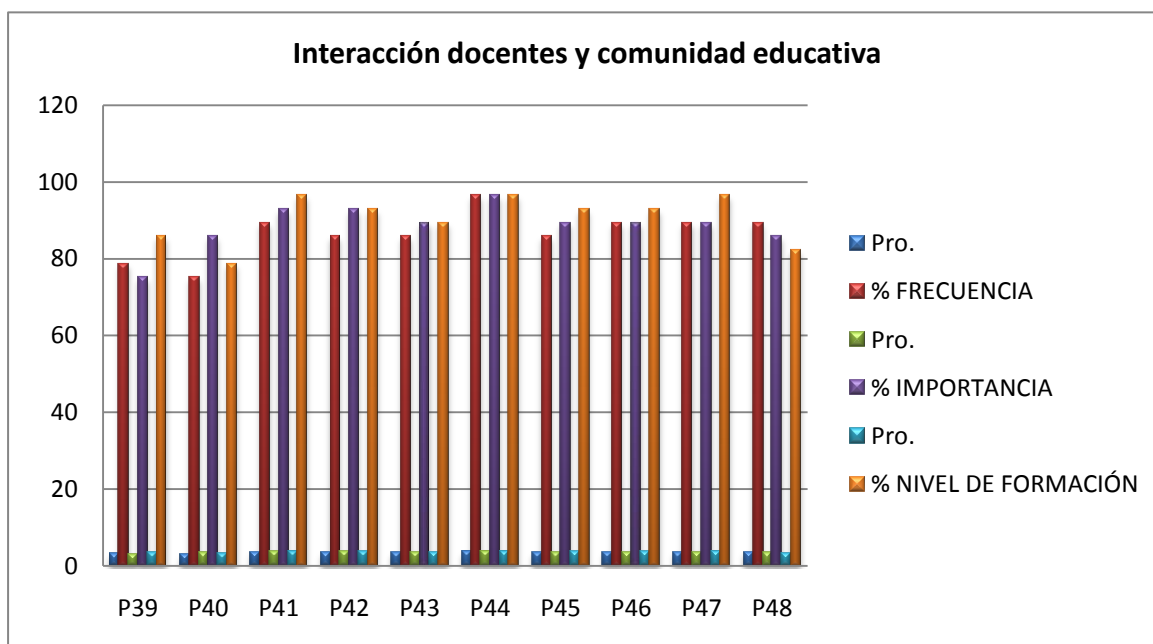
### 3.4.5 Interacción profesores, padres de familia y comunidad educativa – titulados.

**Tabla 36: Interacción profesores, padres de familia y comunidad - titulados**

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD							
No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	Promueve acciones de relación con la comunidad.	3	79	3	75	3	86
P40	colabora en programas de desarrollo comunitario	3	75	3	86	3	79
P41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	4	89	4	93	4	96
P42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	86	4	93	4	93
P43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	86	4	89	4	89
P44	Conocer el entorno social de los estudiantes	4	96	4	96	4	96
P45	Organizar eventos de integración dentro de la institución	3	86	4	89	4	93
P46	Participar en programas sociales dentro de la institución	4	89	4	89	4	93
P47	Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	89	4	89	4	96
P48	Realiza tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	4	89	3	86	3	82

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 35:** Interacción profesores, padres de familia y comunidad

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

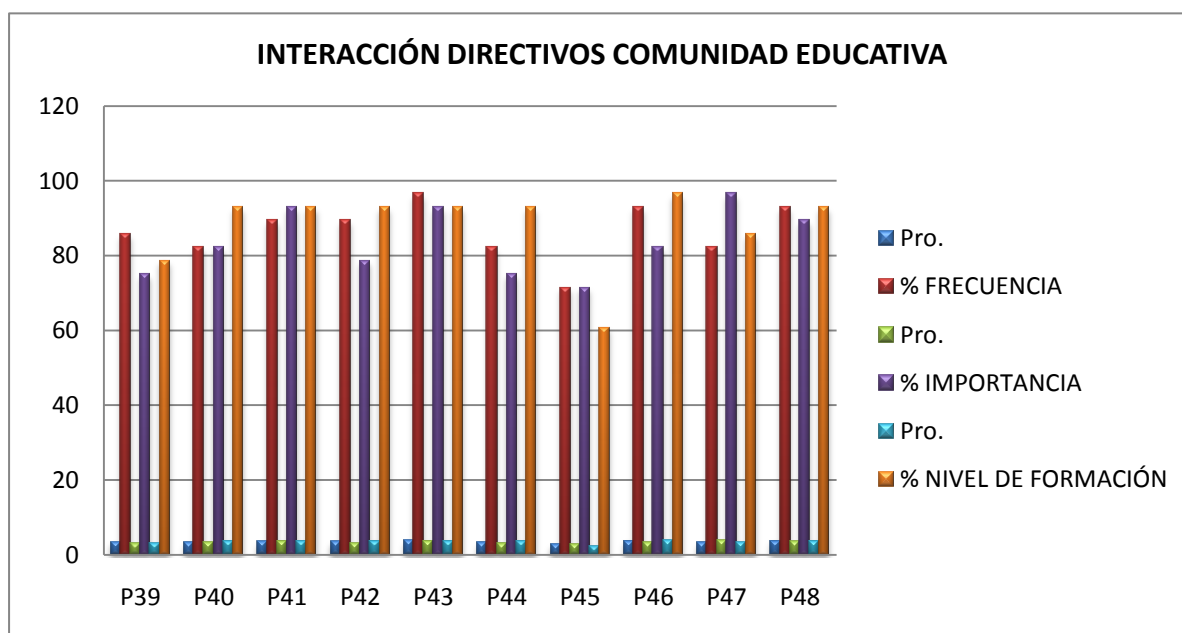
### Interacción profesores, padres de familia y comunidad educativa – directivos

**TABLA Nº 37: Interacción profesores, padres de familia y comunidad - directivos**

V. INTERACCIÓN DIRECTIVOS, PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD							
No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	Promueve acciones de relación con la comunidad.	3	86	3	75	3	79
P40	colabora en programas de desarrollo comunitario	3	82	3	82	4	93
P41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	4	89	4	93	4	93
P42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	4	89	3	79	4	93
P43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	4	96	4	93	4	93
P44	Conocer el entorno social de los estudiantes	3	82	3	75	4	93
P45	Organizar eventos de integración dentro de la institución	3	71	3	71	2	61
P46	Participar en programas sociales dentro de la institución	4	93	3	82	4	96
P47	Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	82	4	96	3	86
P48	Realiza tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	4	93	4	89	4	93

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 36:** Interacción profesores, padres de familia y comunidad - directivos

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Muñoz (2009) manifiesta que la educación es una tarea compartida entre padres, educadores y la comunidad en general cuyo objetivo es la formación integral de los estudiantes. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, tanto el tutor como las familias tienen la responsabilidad de hacer partícipes a los otros y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos la institución educativa y la familia y, por tanto, responsables del proceso educativo de los estudiantes.

En este aspecto, en la pregunta 39 que dice promover acciones de relación con la comunidad en un promedio del 80% y la pregunta 40 que se refiere a colaborar en programas de desarrollo comunitario con un promedio del 82,83% tanto titulados como directivos coinciden que hace falta darle la debida importancia y estar preparados para poder realizar con frecuencia, en lo referente a la pregunta 44 que dice conocer el entorno social de los estudiantes en un promedio del 83,33% y la pregunta 45 que es organizar eventos de integración dentro de la institución con un promedio del 67,66% los directivos hacen énfasis en que se debe promover con mas frecuencia estos aspectos y sobre la pregunta 48 que dice realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr apoyo adecuado en el hogar, los docentes titulados en un promedio del 85,66% son conscientes de que no se da la debida importancia ya que les hace falta preparación y por tanto no se realiza la actividad con frecuencia.

La interacción de esta trilogía padres, profesores y comunidad educativa en el ámbito educativo siempre ha sido y es importante ya que la actividad escolar no se ejecuta aislado de realidades tanto de la familia como del entorno, la formación del estudiante parte precisamente desde el entorno donde se desenvuelve y el docente es el mediador que garantiza el interaprendizaje.

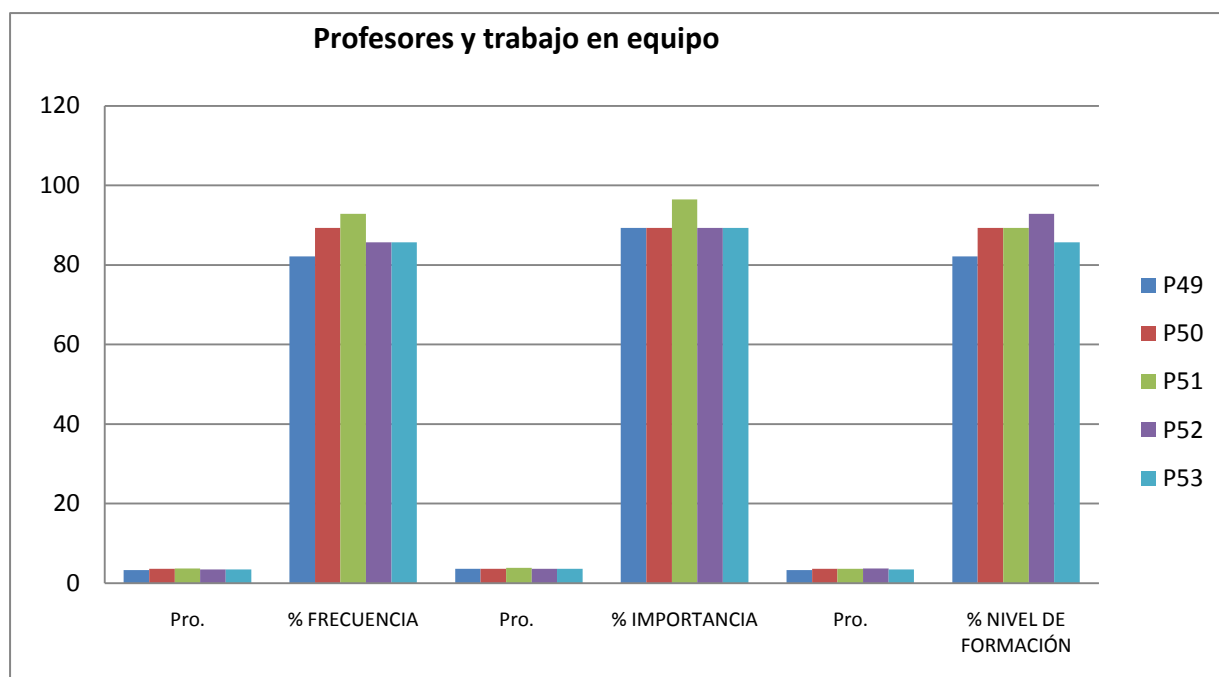
#### 3.4.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

**Tabla 38: profesores y trabajo en equipo – titulados**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO							
No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	Realiza reuniones de planificación con otros docentes	3	82	4	89	3	82
P50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	4	89	4	89	4	89
P51	Participar e sesiones de trabajo	4	93	4	96	4	89
P52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	86	4	89	4	93
P53	Participa en círculos de estudio	3	86	4	89	3	86

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 37:** profesores y trabajo en equipo

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

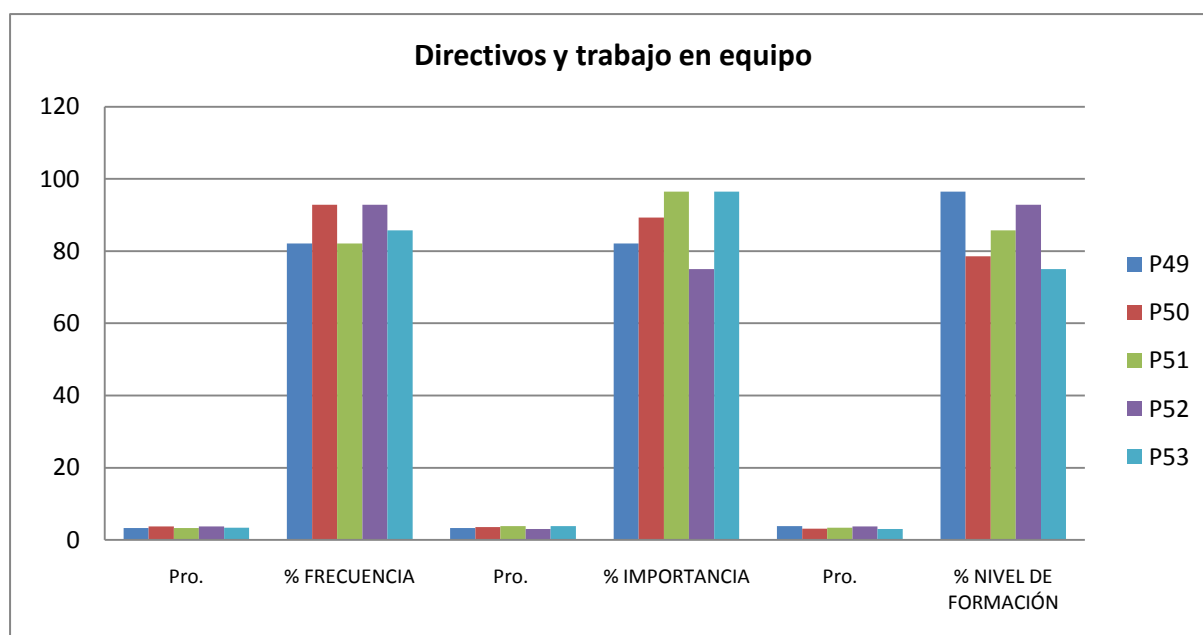
**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

**Tabla 39:** profesores y trabajo en equipo - directivos

VI. DIRECTIVOS, PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO							
No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	Realiza reuniones de planificación con otros docentes	3	82	3	82	4	96
P50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	4	93	4	89	3	79
P51	Participa en sesiones de trabajo	3	82	4	96	3	86
P52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo	4	93	3	75	4	93
P53	Participa en círculos de estudio	3	86	4	96	3	75

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 38:** profesores y trabajo en equipo - directivos

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Muñoz (2000) recalca que el trabajo en equipo es la clave para lograr calidad en educación, sin embargo esto no siempre se ve reflejado en las prácticas institucionales, ya que la labor individual definida por el espacio de aula sigue siendo la forma habitual en que los docentes enfrentan su tarea cotidiana.

En contradicción con lo expuesto y al revisar los datos recogidos de la encuesta de este apartado podemos considerar que los directivos y titulados en un porcentaje del 85,5% manifiestan que deben mostrar mayor aceptación por realizar reuniones de planificación con otros docentes, como indica la pregunta 49. Por otra parte los directivos consideran en la pregunta 51 con un promedio del 88% que los docentes deben participar en las sesiones de trabajo con mayor frecuencia y predisposición. Aproximan su apreciación directivos y titulados en que hay que fortalecer los círculos de estudio, con un promedio del 86,33% como lo indica la pregunta 53.

De acuerdo a los resultados tanto de los empleadores como de los titulados, es importante el trabajo en equipo para que exista mayor integración dentro de la Institución ya que esto significa que el trabajo en equipo puede generar mejores condiciones para analizar el sentido de la acción educativa si las personas se implican en procesos de reflexión y de apertura a nuevas perspectivas.



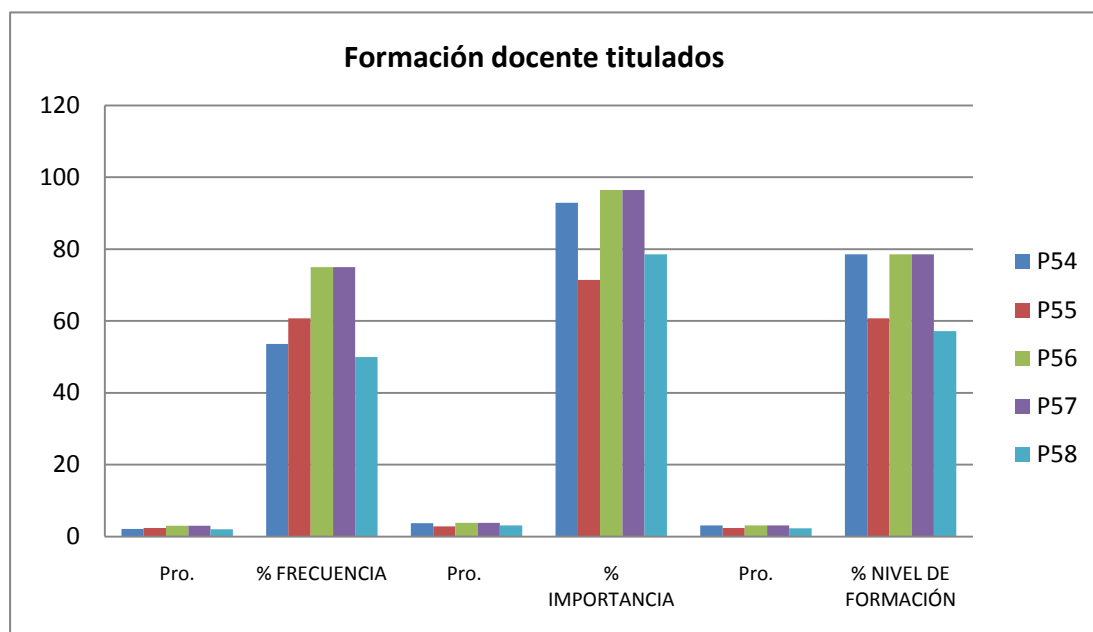
### 3.4.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

**Tabla 40: formación docente – titulados**

VII. FORMACIÓN DOCENTE							
No.	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P54</b>	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	2	54	4	93	3	79
<b>P55</b>	Asistir a cursos de formación y actualización dictado por empresas, instituciones u organismos particulares	2	61	3	71	2	61
<b>P56</b>	Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC'S) para aplicación en el aula	3	75	4	96	3	79
<b>P57</b>	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	75	4	96	3	79
<b>P58</b>	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	50	3	79	2	57

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)



**Figura 39: formación docente – titulados**

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Elaborado por:** Quito, Rosa (2013)

Tabla 41: formación docente – directivos

VII. FORMACIÓN DIRECTIVOS							
No	Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	68	4	93	3	79
P55	Asistir a cursos de formación y actualización dictado por empresas , instituciones u organismos particulares	2	61	3	64	3	79
P56	Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC'S) para aplicación en el aula	3	71	4	93	3	75
P57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	86	3	79	4	89
P58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	43	2	61	2	61

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaborado por: Quito, Rosa (2013)

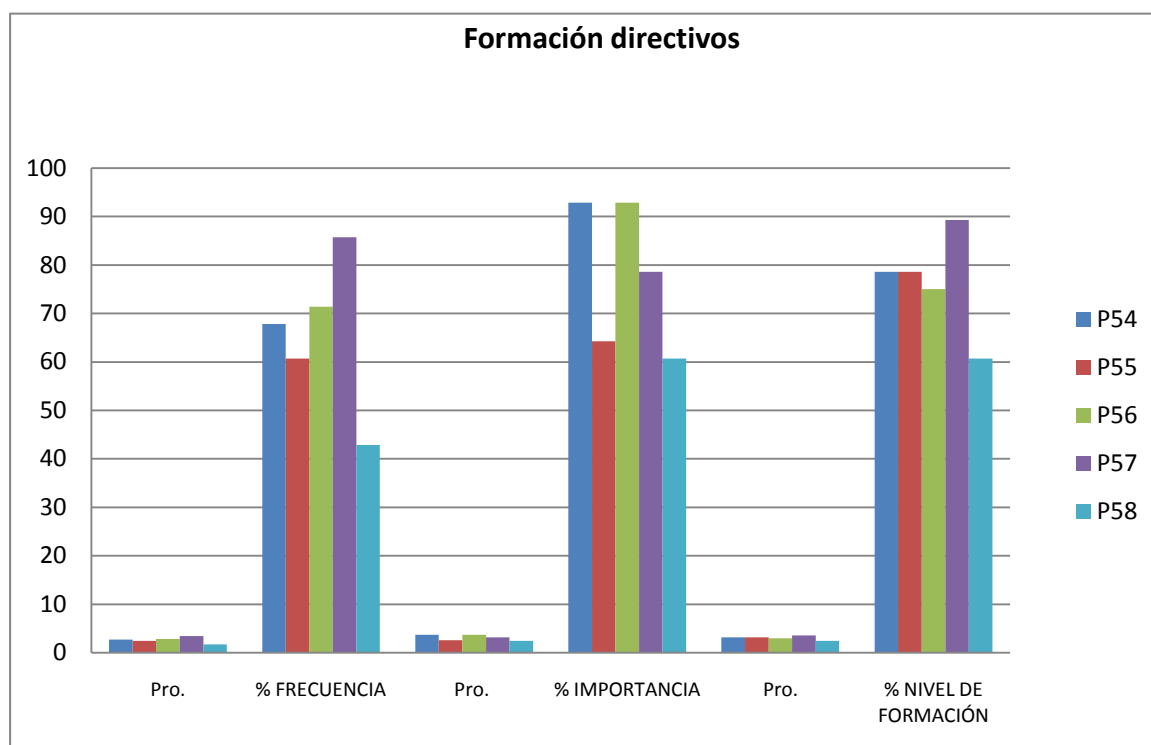


Figura Nº 40: formación docente – titulados

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de las Educación, mención Educación Básica

Elaborado por: Quito, Rosa (2013)

Según Iurcovich (2006) en la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Es necesario entonces contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores.

Contrapone los datos arrojados de los siete aspectos propuestos en este inventario de tareas, ya que la formación docente es la que menos valoración tiene; existe una cierta contradicción en vista que le dan importancia, en todos los aspectos en un porcentaje del 87% en cuanto a los titulados y los directivos califican en un 78%, en cuanto a la formación, los titulados se consideran formados en un 87%, mientras que los empleadores los califican en un 78% , en cuanto a la frecuencia con que realizan las actividades, los titulados se consideran cumplir en un 64,60%, mientras que los empleadores los califican en un 65,80%.

Al no estar el docente actualizado, capacitado no generara cambios importantes en su proceso de enseñanza y por ende se niega a los estudiantes el derecho de recibir conocimientos significativos que creen en el estudiante deseos de seguir formándose, adquiriendo nuevas competencias y a la vez perfeccionando las ya existentes.

## **CAPITULO IV:**

## 4. Conclusiones y recomendaciones

### 4.1 Conclusiones

Una vez obtenidos los resultados de las encuestas aplicadas a los titulados y empleadores y en base a los objetivos planteados por la UTPL se da respuesta a los mismos y se determina los motivos por los cuales los docentes investigados requieren de capacitación para alcanzar los niveles requeridos por las exigencias pedagógicas actuales; en resumen los resultados obtenidos indican que este proyecto de investigación “propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica” se ha cumplido en su totalidad, de allí la importancia de los resultados arrojados tales como: *escasa formación, desmotivación e Insatisfacción docente*.

De esta investigación se deduce que hay insuficiente estímulo y desmotivación en los titulados encuestados; siendo necesario un plan de seguimiento y acompañamiento para corregir falencias en el aspecto metodológico, investigativo y de formación académica.

El Ministerio de Educación del Ecuador,(2012) que es el órgano rector a través sus representantes los rectores en cada institución y son los encargados de la selección y contrato de los docentes titulados, poco han aportado al desarrollo y formación de los titulados.

Los docentes titulados requieren de forma urgente que se atiendan los requerimientos y necesidades tales como las de capacitación, facilidades de acceso a estudiar una maestría, ayuda a la infraestructura de las unidades educativas para mejorar el espacio educativo lo cual permitirá que los docentes puedan cumplir con su labor educativa tomando en consideración el SUMAK KAWSAY. A continuación se detalla las conclusiones que se derivan de los resultados obtenidos.

1. En cuanto a la caracterización de los docentes titulados para ocupar un puesto de trabajo en una carrera docente sujetos a la investigación cumplen con los exigencias de su labor docente en diferentes establecimientos de las zonas rurales, los cuales son fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares.
2. En cuanto se refiere a los requerimientos de educación continua los docentes deben recibir una mejor formación en actualización educativa para desarrollar sus competencias académicas a través de capacitaciones permanentes en mejoramiento de

métodos en actualización curricular, Psicología, normativas educativas, formación humana, métodos y técnicas activas en el aula, que les permita potenciar su formación intelectual humana y profesional.

3. En lo referente a la relación entre la formación académica y la actividad docente se basa en que los docentes tienen su título y formación académica en relación con el perfil requerido y con las demandas de la ley y los establecimientos educativos.
4. Con respecto a la frecuencia con que los docentes ejecutan la labor académica desde un punto de vista personal, se puede manifestar que ellos cumplen con los horarios establecidos y programas educativos de las instituciones en la medida que exige los planes de gobierno.
5. En lo que respecta a conocer la importancia que dan los titulados a las tareas propias de su labor, se puede manifestar que en su mayoría conocen sus tareas específicas; donde, como, y cuando realizarlas; sin embargo existen falencias en los aspectos metodológicos didácticos, lo que perjudica enormemente al formación educativa y excelencia académica. La autoevaluación de la practica no siempre es transparente según resultados; poco interés en temas de investigación educativa, manifiestan estar preparados, le dan importancia porque es su forma de vida, pero al momento de ejecutarlos se sienten poco comprometidos con la realidad educativa.
6. Sobre la situación de conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su Labor se puee señala lo siguiente que se necesita realizar un permanente monitoreo por parte de los directores a través de formas de capacitación, formación y seguimiento.
7. En lo que se refiere a la realización de una propuesta de formación integral de los docentes titulados se puede manifestar en base a los resultados obtenidos en la investigación que se requiere de una planificación y programas de Formación y Seguimiento por parte de los directivos institucionales a los titulados de educación básica de las zonas rurales.

## **4.2 Recomendaciones**

Al finalizar la presente investigación se sugiere lo siguiente:

- 1 Realizar reuniones sociales motivadas con todos los integrantes de la comunidad educativa a través de actividades recreativas como: campeonatos deportivos, mingas, celebración de las fiestas propias del lugar.
- 2 Para mejorar el nivel de desempeño profesional en los ámbitos de oratoria, relaciones humanas, programación neurolingüística, conocimiento de la ley, nuevas metodologías para los docentes titulados directivos deben emplear estrategias de motivación tales como: Charlas sobre talento humano, emprendimiento, gestión administrativa, empleo de las Tics, en el uso de proyectores y programas de software: excel, Word, power point, el uso de internet, además temas psicopedagógicos, psicológicos, formación humana, relaciones interpersonales y conocimiento de las leyes actuales y se solicite a las autoridades pertinentes la creación de una página web para que sea un vínculo comunicativo, formativo y motivacional entre los docentes y sus autoridades.
- 3 Los directivos soliciten a las autoridades pertinentes la otorgación de becas para las maestrías requeridas, tomando en cuenta la labor, esfuerzo, sacrificio y situación geográfica.
- 4 Los directivos de las instituciones establezcan un cronograma de actividades en forma periódica para compartir sus recursos e instalaciones de acuerdo a diferentes necesidades establecidas en los contenidos de los talleres.
- 5 Los directivos asuman el reto de lograr los cambios requeridos en los docentes para lograr la excelencia académica.
- 6 Tanto directivos como docentes titulados promuevan actividades de autogestión voluntaria entre los padres de familia y comunidad para mejorar las condiciones de las instituciones. y en el caso de los directivos pueden realizar un monitoreo de control de las actividades docentes en los periodos de clase.

## **CAPITULO V:**

### **5. Propuesta de intervencion**



## **FORMACIÓN Y SEGUIMIENTO POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS INSTITUCIONALES A L TITULADOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LAS ZONAS RURALES**

### **5.1 Justificación**

“Sólo las instituciones pueden efectivamente modificar la cultura de su organización, mejorar la gestión, renovar los programas de enseñanza, crear nuevos cauces de colaboración con la sociedad y volver más pertinente e internacionalmente competitiva la investigación que realizan.” (Bruner 2000)

La presente investigación se justifica en los resultados obtenidos en el estudio de casos y en los que se manifiesta la necesidad de un proceso de seguimiento y acompañamiento académico, técnico, psicopedagógico, psicológico, humanístico de los profesionales titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, con el propósito de satisfacer las necesidades requeridas del personal docente. Para asegurar el cumplimiento de estándares de calidad a través de procesos de mejoramiento permanente.

De la formación continua del talento humano depende el funcionamiento eficiente o ineficiente, actualizado o anacrónico de los profesionales en todos sus niveles educativos, según las autoras Ruiz y Zubizarreta (2001) la formación permanente del profesorado es uno de los criterios que definen la calidad de la educación. Uno de los elementos novedosos en el ámbito educativo es el desarrollo de las competencias en el alumnado, lo cual reclama por parte del profesorado un cambio en su función docente, que necesariamente debe ir unido a una formación permanente basada en competencias.

De esto podemos decir que la formación docente debe estar respaldada por competencias que vayan en consonancia con los requerimientos y exigencias de las necesidades de los alumnos.

La siguiente propuesta pretende convertirse en una herramienta de trabajo que ayude a los directivos a tener una orientación sobre su trabajo desempeñado en forma eficaz, eficiente y efectivo, logrando la excelencia académica en toda la comunidad educativa.

### **5.2 Objetivos:**

### **General**

- ✓ Implementar un programa de talleres de capacitación y de motivación para los docentes titulados de educación básica con el fin de mejorar la formación y satisfacción docente a través de la gestión de los directivos, para lograr la excelencia académica en las zonas rurales.

### **Específicos**

- ✓ Capacitar a los docentes titulados en la implementación de nuevas metodologías educativas a través de los talleres para mejorar la calidad educativa en la formación de sus educandos.
- ✓ Monitorear a los docentes a través de controles periódicos para elevar el desempeño docentes por medio de visitas programadas por parte del directivo de su zona.
- ✓ Desarrollar actividades motivacionales a través de charlas, reuniones sociales, uso de la página web para compartir experiencias y elevar el nivel de satisfacción docente.

## **5.3 Metodología: Matriz del marco lógico.**

### **5.3.1 Análisis de involucrados**

#### **DIRECTOS**

Profesionales titulados de la U.T.P.L

Directivos en donde ejercen sus funciones docentes

#### **INDIRECTOS**

Estudiantes

Padres de familia

Comunidad educativa

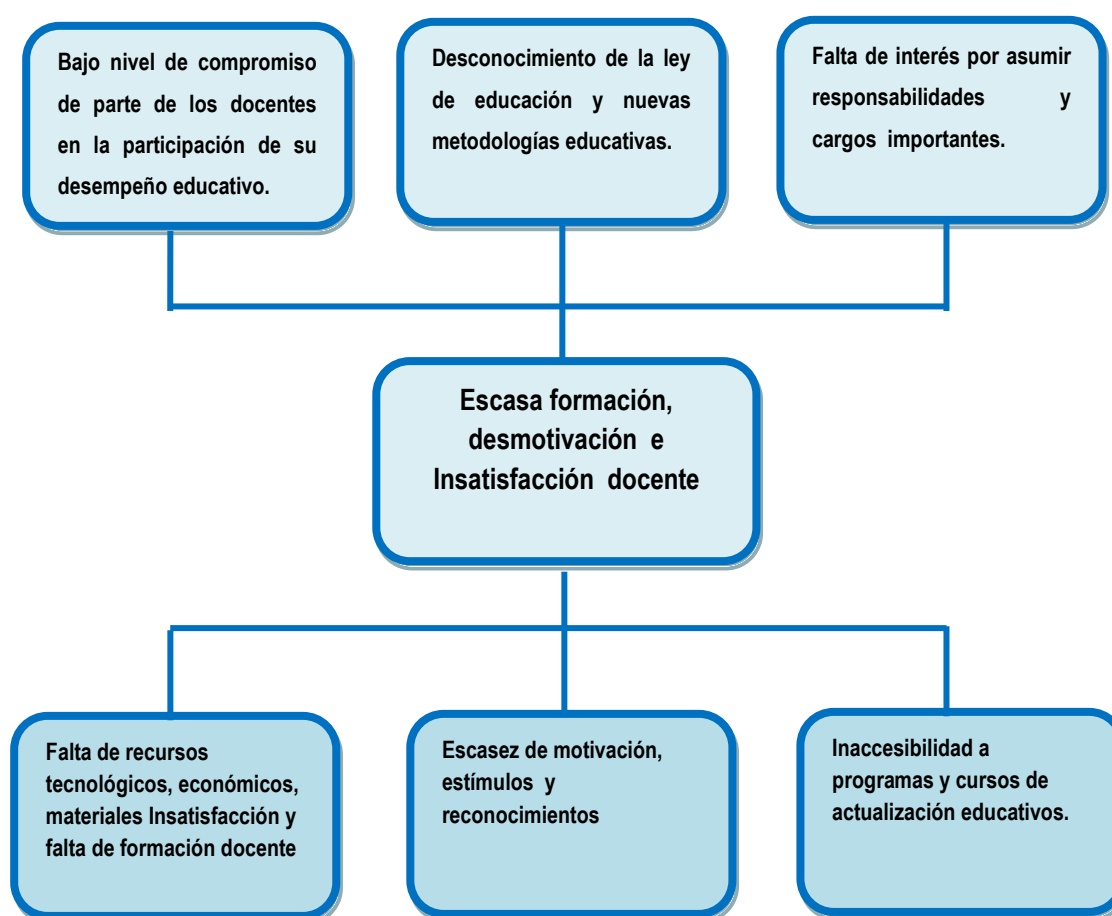
Las familias de los profesores titulados

### **5.3.2 Análisis de problema**

- ✓ Insatisfacción y una formación de excelencia por parte de los docentes.
- ✓ Bajo nivel de compromiso de parte de los docentes en la participación de su desempeño educativo.

- ✓ Falta de conocimiento de la ley de educación y nuevas metodologías educativas.
- ✓ Escaso Interés por asumir responsabilidades y cargos importantes.
- ✓ Implementación de suficientes recursos tecnológicos, económicos, materiales
- ✓ Falta de estrategias de motivación, estímulos y reconocimientos.
- ✓ Inaccessibilidad a programas y cursos de actualización educativos.

### Técnica del árbol de problemas.



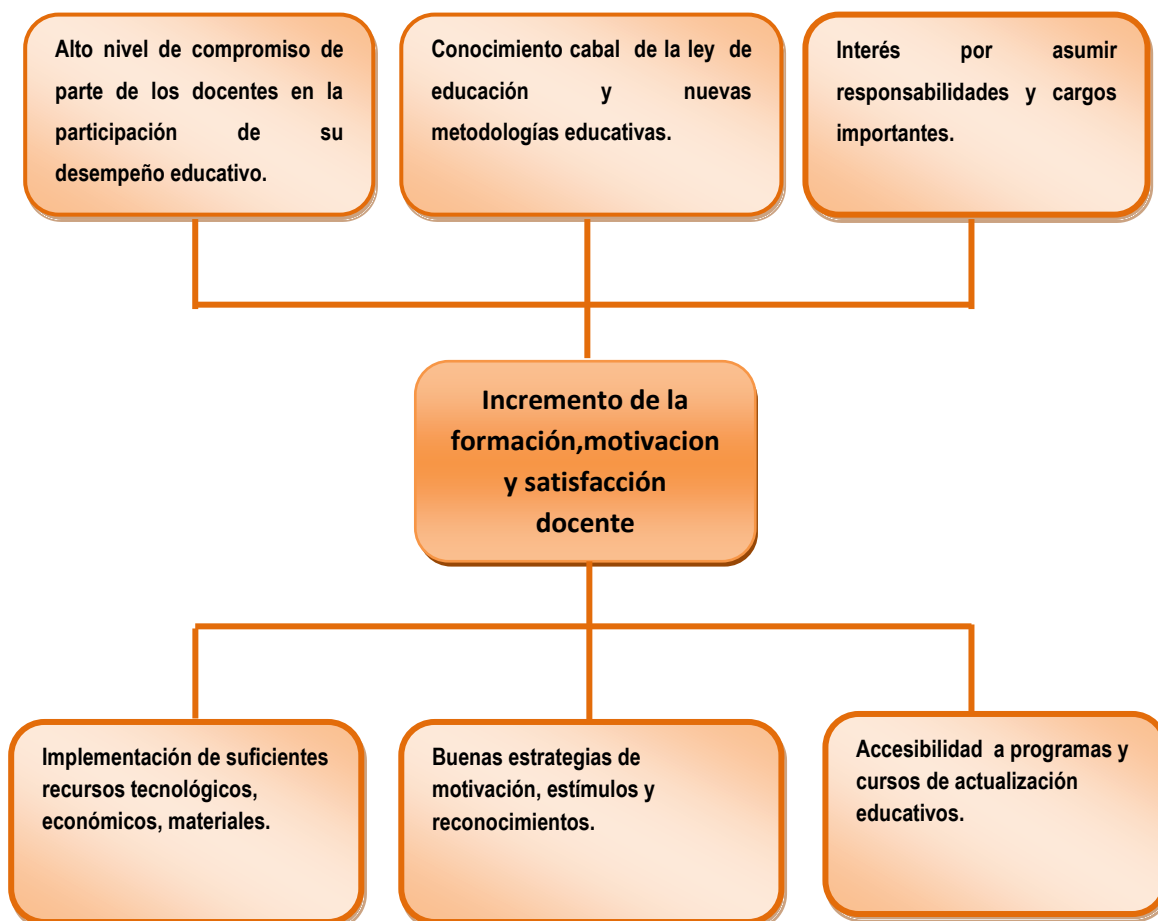
## PROGRESO

### 5.3.3 Análisis de objetivos

- ✓ Satisfacción y una formación de excelencia por parte de los docentes.
- ✓ Alto nivel de compromiso de parte de los docentes en la participación de su desempeño educativo.
- ✓ Conocimiento cabal de la ley de educación y nuevas metodologías educativas.
- ✓ Interés por asumir responsabilidades y cargos importantes.
- ✓ Implementación de suficientes recursos tecnológicos, económicos, materiales

- ✓ Buenas estrategias de motivación, estímulos y reconocimientos.
- ✓ Accesibilidad a programas y cursos de actualización educativos.

### **Técnica del árbol de objetivos.**



### **5.3.4 Análisis de estrategias**

1. Organización periódica de talleres de actualización y formación continua a nivel humano, académico y tecnológico, a través del empleo de la página web.
2. Que los directivos de los diferentes centros educativos propicien la integración social y de los docentes a través de la elaboración de un cronograma de actividades que propicie la integración a diferentes eventos académicos que realizan las instituciones de la zona.

3. Que los directivos tomen la iniciativa y realicen estrategias de seguimiento y acompañamiento a los docentes titulados en el ámbito de su formación profesional con el propósito de motivarlos y capacitarlos para su desempeño competente.

#### 5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

##### 5.4.1 Matriz del marco lógico

FORMACIÓN DEL PROFESIONAL TITULADO.	
Descripción del problema	Insatisfacción tanto en el sentido motivacional como económico y en cuanto a la falta de formación docente se requiere capacitaciones de actualización, metodológicas y académicas.
Causas que provocan el problema	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo nivel de compromiso de parte de los docentes en la participación de su desempeño educativo.</li> <li>• Falta de conocimiento de la ley de educación y nuevas metodologías educativas.</li> <li>• Escaso Interés por asumir responsabilidades y cargos importantes.</li> </ul>
Objetivos a conseguir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto nivel de compromiso de parte de los docentes en la participación de su desempeño educativo.</li> <li>• Conocimiento cabal de la ley de educación y nuevas metodologías educativas.</li> <li>• Interés por asumir responsabilidades y cargos importantes.</li> <li>• Implementación de suficientes recursos tecnológicos, económicos, materiales</li> <li>• Buenas estrategias de motivación, estímulos y reconocimientos.</li> <li>• Accesibilidad a programas y cursos de actualización educativos.</li> </ul>
Acciones de mejora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres sobre el uso y empleo de las Tics. "Tecnologías informáticas de la Comunicación".</li> <li>• Talleres sobre las nuevas metodologías y técnicas activas en el aula tales como: manejo de instrumentos del aprendizaje, manejo de la disciplina en el aula,</li> </ul>

	<p>manejo de instrumentos curriculares.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller sobre la psicología infantil y del adolescente.</li> <li>• Talleres psicopedagógicos de los modernos pedagogos.</li> <li>• Charlas motivacionales sobre: superación personal, autoestima, interrelaciones personales, valores positivos.</li> <li>• Elaboración del calendario de actividades de capacitación.</li> <li>• Elaboración de la página web por parte de las autoridades competentes solicitadas por los directivos.</li> <li>• Solicitar a través de los directivos la otorgación de becas a los docentes tomando en cuenta su esfuerzo y sacrificio.</li> <li>• Involucrar a los padres de familia en actividades de autogestión.</li> </ul>
--	---

### 5.5 Resultados esperados

- ✓ Los docentes titulados estén en las mejores condiciones de asumir el reto educativo con calidez y calidad.
- ✓ Los directivos de los diferentes centros educativos de la zona actúen de una manera sabia y oportuna para resolver los problemas de sus docentes bajo su gestión.
- ✓ Los estudiantes sean los beneficiarios directos de estas mejoras y cambios educativos.
- ✓ Los padres de familia y la comunidad en general reciban el beneficio que las instituciones educativas brindan a sus hijos y queden satisfechos con la labor cumplida.
- ✓ Las autoridades pertinentes y el Ministerio de educación tomen mayor conciencia de la labor cumplida por los docentes titulados de estos sectores rurales poco frecuentados y casi olvidados.

## **CAPITULO VI:**

## BIBLIOGRAFÍA

Ascensión, B. (2000). Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior. Pág. 26.

ARANA, M. E. ( 1998 ). proceso de formacion de los docentes por parte de universidades e institutos pedagogicos en ecuador. 81. *supervisioneducativa.blogspot.com*.

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012.

Avalos, B. (Enero, 2009).La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)

Bertha.& Dora, A. (15 al 17 de Octubre del 2010). Sexto Congreso de investigación educativa. México.

Brown, S. y Glasner, A. (2003). Evaluar en la Universidad. Problemas y nuevos enfoques, NARCEA. S.A DE Ediciones. Madrid España.

Cabero, J. (2007). Metodología para el desarrollo y selección de Medios Didácticos Computarizados . *Metodologia de Julio Cabero* , 64. *modelosdesarrollomdc.blogspot.com/.../la-metodologa-de-julio-cabero.h*

Celman, S. (1997). Evaluación de la universidad en un contexto de ajuste. Ponencia presentada en la Reunión Científica “Evaluación y calidad institucional”. Universidad de Almería p.23



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

Maria, B. H. (2009). *El papel de la reflexión en el diseño de tareas dirigidas al aprendizaje de los estudiantes en la enseñanza no presencial* por BLANCO HERNÁNDEZ, Sahara María  
[www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php](http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php)

Marco, L. N. (2012) Evaluación Educativa Institucional del aprendizaje y destrezas con criterio de desempeño. Quito-Ecuador: Confedec p.15

Max Weber y la teoría de la burocracia. [www.monografias.com](http://www.monografias.com) › [Estudio Social](#)

Texto de Alberto Espinosa López RELIDERA REVISTA. [relidera.com](http://relidera.com) › *Relidera la educación*

Rosa García-Ruiz, Ana Castro Zubizarreta Educación del siglo xxi 2011  
[repositorio.educacion.gov.ar/.../4%20El%20trabajo%20del%20director%...](http://repositorio.educacion.gov.ar/.../4%20El%20trabajo%20del%20director%...)

Revista electrónica universitaria de formación del profesorado (REIFOP), Zaragoza – España (2009).

Victoria, r. (2007). Perfil docente tradicional a un perfil docente basado en las competencias. 57.  
[www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-0087200800010000](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-0087200800010000)

## **CAPITULO VII:**

## ANEXOS

## Anexo 1

**Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.****OBJETIVO:**

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

**INSTRUCCIONES:**

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

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



## Anexo 2

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

Trabajo de Fin de Titulación

**Tabla 1: Instrumento 1: Encuesta a Titulados**

**Encuesta a Titulados: CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
Modalidad Abierta y a Distancia

**ENCUESTA A TITULADOS**

Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación, pretende conocer las características laborales del docente profesional titulado en Educación Ciencias de la Educación, mención Educación General Básica. La información que se obtenga, será de gran ayuda para:

\*Obtener información acerca del título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

\*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTP.

Se cree que es importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítem sin responder.

**INDICACIONES:** Marque con una X y complete según corresponda:

Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad: \_\_\_\_\_

Número telefónico: \_\_\_\_\_

2. EDAD: \_\_\_\_\_

3. SEXO:

Varón	Mujer
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. MARQUE CON UNA X EL TIPO DE SOSTENIMIENTO DONDE USTED OBTUVO EL BACHILLERATO:

SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO				TIPO DE EDUCACIÓN		
Real	Reservado	Partido	Mixto	Regio	Admisión	Propan
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. INDIQUE EL AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:

6. INDIQUE EL AÑO DE EGRESO DE LA UNIVERSIDAD:

7. INDIQUE EL AÑO DE TITULACIÓN EN LA LICENCIATURA EN ED. BÁSICA:

8. INDIQUE EL NÚMERO DE AÑOS QUE TRABAJA EN EL SERVICIO DE LA DOCENCIA:

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

9.1 Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTP, en la mención de Educación Básica.	<input type="checkbox"/>
9.2 Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTP, en la mención de Educación Básica.	<input type="checkbox"/>

21

9.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación									
9.4	Buscando el primer empleo									
10.	¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR? Escriba su respuesta sobre la línea.									
11.	DE ACUERDO CON SUS AÑOS DE SERVICIO DOCENTE, INDIQUE CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN CADA NIVEL DE FORMACIÓN									
11.1	Educación Inicial									
11.2	Educación General Básica									
11.3	Bachillerato									
11.4	Universidad									
11.5	ONG's									
11.6	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones)									
12.	MARQUE CON UNA X EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4				
1	2	3	4							
13.	SEÑALE EN UNA SOLA OPCIÓN EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA									
13.1	Cargo directivo									
13.2	Cargo administrativo									
13.3	Cargo docente									
13.4	Cargo operativo									
13.5	Otro cargo: (indique cuál)									
14.	INDIQUE LA ASIGNATURA (EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/ UNIVERSIDAD) O INDIQUE EL AÑO DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA QUE IMPARTE (1ro a décimo Año de EGB):									
15.	INDIQUE EL NÚMERO DE HORAS DE DEDICACIÓN ASIGNADO A LAS TAREAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN (En los ítems c, d, e y f, indique la frecuencia).									
15.1	¿Cuántas horas de clase dicta a la semana?	<table border="1"> <tr> <th>NÚMERO DE HORAS</th> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </table>	NÚMERO DE HORAS							
NÚMERO DE HORAS										
15.2	¿Cuántas horas a la semana dedica a la planificación didáctica?									
15.3	¿Cuántas horas de Sesiones de juntas de área existe?									
15.4	Número de horas de Sesiones de juntas de curso	<table border="1"> <tr> <th>I Trimestre</th> <th>II Trimestre</th> <th>TOTAL</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I Trimestre	II Trimestre	TOTAL					
I Trimestre	II Trimestre	TOTAL								
15.5	Número de horas que Sesiones de comisiones permanentes	<table border="1"> <tr> <th>I Trimestre</th> <th>II Trimestre</th> <th>TOTAL</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I Trimestre	II Trimestre	TOTAL					
I Trimestre	II Trimestre	TOTAL								
15.6	Número de horas que usted dedica a su actualización profesional, certificada y reconocida por el Ministerio de Educación.	<table border="1"> <tr> <th>año</th> </tr> <tr> <td></td> </tr> </table>	año							
año										

16. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumérelas del 1 al 9 (o 10), donde 1 es la mayor opción y 9 (o 10) es la menor opción. En el apartado 16.10 se le dejó un espacio para que usted coloque una opción de trabajo que usted considere pertinente.

16.1	Rectar	
16.2	Gerente de ONG	
16.3	Consultor Educativo	
16.4	Cargo burocrático	
16.5	Asesor	
16.6	Investigador	
16.7	Docente de Educación Básica	
16.8	Docente de Bachillerato	
16.9	Docente Universitario	
16.10	Otro: especifique	

17. RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SIGUIENDO ESTA ESCALA DE SATISFACCIÓN



ESCALA DE SATISFACCIÓN	
1	Nada satisfecho
2	Poco satisfecho
3	Algo satisfecho
4	Satisfecho
5	Muy satisfecho
6	Totalmente satisfecho

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

	1	2	3	4	5	6
17.1						
17.2						
17.3						
17.4						
17.5						
17.6						
17.7						
17.8						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Tabla 2: Instrumento 2: Inventario de Tareas del Trabajo Docente para empleadores y titulados.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
Modalidad Abierta y a Distancia  
**ENCUESTA PARA TITULADOS Y EMPLEADORES**

Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\* Caracterizar las tareas que desarrolla el titulado desde su apreciación y la del empleador.

Por favor, tome en cuenta que el cuestionario está dividido en función de la frecuencia, importancia y nivel de formación para cada tema, por lo que se solicita marcar un valor en cada tarea y en cada valoración, de la siguiente manera:

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

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

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

**VALORACIÓN**

1. NADA	4. BASTANTE
2. POCO	5. MUCHO
3. ALGO	6. TODO

NOTA: El espacio al final de cada uno de los aspectos investigados (a, b, c, d, e, f, g y h) es para que usted coloque alguna tarea relacionada con los diferentes aspectos que se le ha solicitado y que considere relevantes para su práctica.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE PARA EMPLEADORES Y TITULADOS																				
ASPECTOS		TAREAS	FRECUENCIA					IMPORTANCIA					NIVEL DE FORMACIÓN							
ASPECTOS INVESTIGADOS (a-h)	1	Preparar la materia o asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	3	Organizar y presentar contenidos pedagógicos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	4	Realizar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	5	Ejecutar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	6	Organizar espacios de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	7	Clasificar material de apoyo para la enseñanza de la asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	8	Crear dinámicas lúdicas de enseñanza - aprendizaje	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	9	Diseñar estrategias de contenidos y habilidades de docentes	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	10	Aplicar técnicas específicas de la asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	11	Aplicar prácticas docentes pedagógicas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	12	Participar en el Proyecto Curricular Institucional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	13	Aplicar la psicología de la educación en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	14	Promover el trabajo reflexivo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	15	Promover el trabajo participativo y colaborativo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	16	Realizar actividades extracurriculares con alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	17	Organizar y presentar diversos recursos didácticos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	18	Aplicar estrategias de evaluación diversas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
19		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	

II. AUTOMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	20	Evaluar las competencias requeridas por los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	21	Realizar autoanálisis críticos de la enseñanza recibida, con fines de mejora	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	22	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	23		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	24	Aplicar la Investigación Educativa												
	25	Participar en proyectos de innovación, mejora e investigación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	26	Evaluar, generar, programar e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	27	Investigar programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	28	Evaluar procesos, programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	29	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	30	Implementar programas, acciones y proyectos educativos y hacer el seguimiento y evaluación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	31	Determinar los elementos que configuran los diferentes modelos organizativos con fines de mejoramiento	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	32		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	33		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	34	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	35	Promover acciones de promoción y orientación a estudiantes	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	36	Ejecutar funciones administrativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	37	Participar en Programas Formales dentro de la institución (Proceso de Abanderado y Escudo, Jura de la Bandera, etc.)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	38	Conocer y aplicar la Ley de Escuelas del Magisterio Nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	39	Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	40	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	41	Intervención en la Organización de Centros Educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	42	Intervención en la Gestión y Administración de Instituciones Educativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	43	Nivel de Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
V. INTERACCIÓN PROFESOR-ALUMNO DE TRÁMITE Y COMUNICACIÓN	44		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	45	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	46	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	47	Intervenir con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	48	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	49	Conocimiento del entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	50	Organizar eventos de integración dentro de la institución	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6



## Trabajo de Fin de Titulación

ESTUDIOS Y TRABAJO EN EQUIPO	40	Participar en programas sociales dentro de la institución (Día de la familia, torneo, campeonato de deportes)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	41	Interactuar continuamente con los miembros de la institución	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	42		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	43	Planificar en equipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	44	Trabajar en proyectos en equipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	45		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	46	Darse cursos de actualización de conocimientos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	47	Seguir cursos de actualización continua	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	48	Adaptación a los cambios constantes del entorno y de la sociedad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	49	Aplicar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) en el aula	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
INFORMACIÓN	50	Asistir a personas, instituciones y organizaciones en aspectos educativos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	51		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Para realizar la *Entrevista dirigida a los Directivos* (Instrumento 3) tome en cuenta los siguientes cuestionamientos y otros que usted puede adicionar y que surjan al momento de la misma:

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?

Jesús Fajardo

4007600589  
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DIRECTIVOS

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

VALORACIÓN
4 MUCHO O ALTO
3 BASTANTE
2 POCO
1 NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

Gonzalez Rengillo Anabel Maritza

1007610594

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

\*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

\*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

##### INDICACIONES:

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

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

Unidad Educativa Particular Evangelica "Luz y Libertad"

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

0992469196

3. EDAD:

32

4. SEXO:

Masculino	Femenino
	X

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Reconocional	Particular	Municipal
X			

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios recursos
X		

## Trabajo de Fin de Titulación

9.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación									
9.4	Buscando el primer empleo									
10.	¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR? Escriba su respuesta sobre la línea.									
11.	DE ACUERDO CON SUS AÑOS DE SERVICIO DOCENTE, INDIQUE CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN CADA NIVEL DE FORMACIÓN									
11.1	Educación Inicial									
11.2	Educación General Básica									
11.3	Bachillerato									
11.4	Universidad									
11.5	ONG's									
11.6	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones)									
12.	MARQUE CON UNA X EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4				
1	2	3	4							
13.	SEÑALE EN UNA SOLA OPCIÓN EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA									
13.1	Cargo directivo									
13.2	Cargo administrativo									
13.3	Cargo docente									
13.4	Cargo operativo									
13.5	Otro cargo (indique cuál)									
14.	INDIQUE LA ASIGNATURA (EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/ UNIVERSIDAD) O INDIQUE EL AÑO DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA QUE IMPARTE (1ro a décimo Año de EGB):									
15.	INDIQUE EL NÚMERO DE HORAS DE DEDICACIÓN ASIGNADO A LAS TAREAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN (En los ítems c, d, e y f, indique lo requerido).									
15.1	¿Cuántas horas de clase dicta a la semana?	<table border="1"> <tr> <td>NÚMERO DE HORAS</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </table>	NÚMERO DE HORAS							
NÚMERO DE HORAS										
15.2	¿Cuántas horas a la semana dedica a la planificación didáctica?									
15.3	¿Cuántas horas de Sesiones de juntas de área asiste?									
15.4	Número de horas de Sesiones de juntas de curso	<table border="1"> <tr> <td>I Quimestre</td> <td>II Quimestre</td> <td>TOTAL</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I Quimestre	II Quimestre	TOTAL					
I Quimestre	II Quimestre	TOTAL								
15.5	Número de horas que Sesiones de comisiones permanentes	<table border="1"> <tr> <td>I Quimestre</td> <td>II Quimestre</td> <td>TOTAL</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I Quimestre	II Quimestre	TOTAL					
I Quimestre	II Quimestre	TOTAL								
15.6	Número de horas que usted dedica a su actualización profesional: certificada y reconocida por el Ministerio de Educación.	<table border="1"> <tr> <td>año</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </table>	año							
año										

16. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumérelas del 1 al 9 (o 10), donde 1 es la mayor opción y 9 (o 10) es la menor opción. En el apartado 16.10 se ha dejado un espacio para que usted coloque una opción de trabajo que usted considere pertinente.

16.1	Rector	
16.2	Gerente de ONG	
16.3	Consultor Educativo	
16.4	Cargo burocrático	
16.5	Asesor	
16.6	Investigador	
16.7	Docente de Educación Básica	
16.8	Docente de Bachillerato	
16.9	Docente Universitario	
16.10	Otro: especifique	

17. RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SIGUIENDO ESTA ESCALA DE SATISFACCIÓN

ESCALA DE SATISFACCIÓN	
1	Nada satisfecho
2	Poco satisfecho
3	Algo satisfecho
4	Satisfecho
5	Muy satisfecho
6	Totalmente satisfecho



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

	1	2	3	4	5	6
17.1						
17.2						
17.3						
17.4						
17.5						
17.6						
17.7						
17.8						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



Tabla 2: Instrumento 2: Inventario de Tareas del Trabajo Docente para empleadores y titulados.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
Modalidad Abierta y a Distancia  
**ENCUESTA PARA TITULADOS Y EMPLEADORES**

Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\* Caracterizar las tareas que desarrolla el titulado desde su apreciación y la del empleador.

Por favor, tome en cuenta que el cuestionario está dividido en función de la frecuencia, importancia y nivel de formación para cada tarea, por lo que se solicita marcar un valor en cada tarea y en cada valoración, de la siguiente manera:

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

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

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

**VALORACIÓN**

1. NADA	4. Bastante
2. POCO	5. Mucho
3. Algo	6. Todo

**NOTA:** El espacio al final de cada uno de los aspectos investigados (a, b, c, d, e, f, g y h) es para que usted coloque alguna tarea relacionado con los diferentes aspectos que se ha solicitado y que usted considere pertinentes.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE PARA EMPLEADORES Y TITULADOS																				
ASPECTOS		TAREAS	FRECUENCIA					IMPORTANCIA					NIVEL DE FORMACIÓN							
LAS ÁREAS METODOLÓGICAS (MÉTODOS)	1	Preparar la materia o asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	2	Preparar planes y estrategias de enseñanza	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	3	Organizar y presentar contenidos pedagógicos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	4	Planificar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	5	Implementar actividades de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	6	Organizar espacios de aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	7	Evaluar material de apoyo para la enseñanza de la asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	8	Crear clima favorable de enseñanza - aprendizaje	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	9	Desarrollar estrategias de enseñanza y habilidades de dominio	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	10	Aplicar técnicas específicas de la asignatura	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	11	Aplicar prácticas docentes pedagógicas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	12	Participar en el Proyecto Curricular Institucional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	13	Aplicar la psicología de la educación en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	14	Promover el trabajo reflexivo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	15	Promover el trabajo participativo y colaborativo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	16	Realizar actividades extracurriculares con alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	17	Organizar y presentar diversos recursos didácticos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	18	Aplicar estrategia de evaluación diversa	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	

B. AVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	18	Realizar autoevaluación crítica de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	20	Evaluar las competencias requeridas por los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	21	Realizar autoevaluación crítica de la enseñanza diaria, con fines de mejora	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	22	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	23		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
B. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	24	Aplicar la Investigación Educativa												
	24	Participar en proyectos de innovación, mejora e investigación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	25	Evaluar, producir, programar e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	26	Investigar programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	27	Innovar procesos, programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	28	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	29	Implementar programas, acciones y proyectos educativos y hacer el seguimiento y evaluación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	30	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades organizativas con fines de mejoramiento	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	31		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	32		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
B. MANEJO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS, ADMINISTRATIVAS Y COMUNITARIAS	32	Realizar reuniones de entrega de Bitácora con padres de familia	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	33	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	34	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	35	Ejecutar funciones administrativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	36	Participar en Programas Formales dentro de la institución (Desarrollo de Atendidos y Fiestas, Jueves de la Bendición, etc.)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	37	Conocer y aplicar la Ley de Escuelas del Magisterio Nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	38	Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	39	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	40	Intervención en la Organización de Centros Educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	41	Intervención en la Gestión y Administración de Instituciones Educativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
C. INTERVENCIÓN PROFESIONAL, MANEJO DE PAZ Y COMUNITARIO	42	Nivel de Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	43		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	44	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	45	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	46	Intervenir con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	47	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	48	Conocimiento del entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	49	Organizar eventos de integración dentro de la institución	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6



## Trabajo de Fin de Titulación

A. PROCESO DE TRABAJO EN EQUIPO	40	Participar en programas sociales dentro de la institución (Día de la familia, semana, campeonato de deportes)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	41	Intermedirar positivamente con los miembros de la institución	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	42		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	43	Planificar en equipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	44	Trabajar en proyectos en equipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
B. FORMACIÓN DE	45		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	46	Dirigir cursos de actualización de conocimientos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	47	Seguir cursos de actualización continua	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	48	Adaptación a los cambios constantes del entorno y de la sociedad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	49	Aplicar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) en el aula	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	50	Asesorar a personas, instituciones y organizaciones en gestión educativa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	51		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

(GRACIAS POR SU COLABORACIÓN)

Para realizar la *Entrevista dirigida a los Directivos* (Instrumento 3) tome en cuenta los siguientes cuestionamientos y otros que usted puede adicionar y que surjan al momento de la misma:

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?

1003600589  
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

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

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

➤ Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.

➤ Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.

➤ El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

**VALORACIÓN**

4: MUCHO O ALTO

3: BASTANTE

2: POCO

1: NADA

**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**

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

Ganchozo Rengillo Anabel Maritza

1007610594  
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

\*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

\*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

##### INDICACIONES:

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

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

Unidad Educativa Particular Evangélica "Luz y Libertad"

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

0991469196

3. EDAD:

32

4. SEXO:

Masculino	Femenino
	X

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

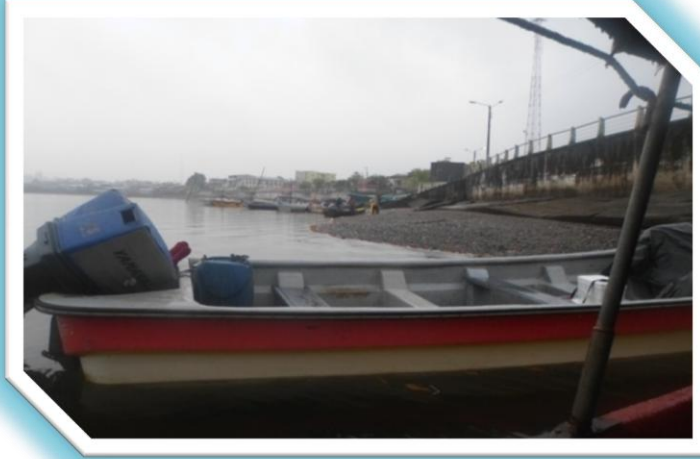
5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Reconocional	Particular	Municipal
X			

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios recursos
X		

## Anexo 3

Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)

**Foto N°1 Muelle de San Lorenzo**



Fuente: Canton San Lorenzo Provincia Esmeraldas  
Foto Tomado por: Quito, Rosa. (2013)

Muelle del canton San Lorenzo provincia de Esmeraldas, parroquia San Daniel Comboni unico medio de transporte utilizado por todos los habitantes de este sector por el cual se ingresa a los diferentes recintos.

**Foto N°2 Vehiculo de transporte fluvial.**



Fuente: Canton San Lorenzo Provincia Esmeraldas  
Foto Tomado por: Quito, R. (2013)

Traslado de San Lorenzo hacia la parroquia de Limones, gente dirigiendose a sus diferentes lugares de trabajo



**Foto N°3 Recinto Pampanal de Rio**



Fuente: Escuela Fiscal 28 de Mayo  
Foto tomado por: Quito, R. (2013)

Recinto Pampanal de Bolivar escuela 28 de Mayo su director Lic. Biojo Rosales se educan alrededor de 70 niños, este pequeño recinto se encuentra dentro de un manglar a media hora de la parroquia de Limones cruzando una parte del mar, encuesta realizada al director.

**Foto N°4 Recinto Pampanal de Rio**



Fuente: Escuela Fiscal 28 de Mayo  
Foto Tomado por: Quito, R. (2013)

Entrevista realizada en la Escuela 28 de Mayo a la maestra Lic. Jessica Paulina Orovio Caicedo una de las tituladas encuestadas

**Foto N°5 Parroquia Borbón**



Fuente: Unidad Educativa Fiscomisional Santa Maria de los Cayapas  
Foto Tomado por: Quito, R. (2013)

Entrevista realizada al Lic. Octaciano Caicedo diirector de la Escuela Santa Maria de los Cayapas. Este lugar des de muy difcil acceso requiere de dos horas en canoa para llegar al sitio.

**Foto N°5 Terminal de Esmeraldas**



Fuente: Centro de Parroquia Borbon  
Foto Tomado por: Quito,R.(2013)

Entrevista realizada a la Lic. Jessica Tatiana Caicedo ella trabaja en la Unidad Educativa Santa Maria de los Cayapas.donde estudian aproximadamente 650 niños.

**Foto N°7 Canton la Concordia**



Fuente: Unidad Educativa Cristiana Particular "Luz y Libertad"  
Foto tomado por: Quito,R.(2013)

Entrevista realizada al Lic. Nestor Peres, Director de la U.E.P. Luz y Libertad, en donde estudian alrededor de 700 estudiantes.

**Foto N° 8 Canton La Concordia**

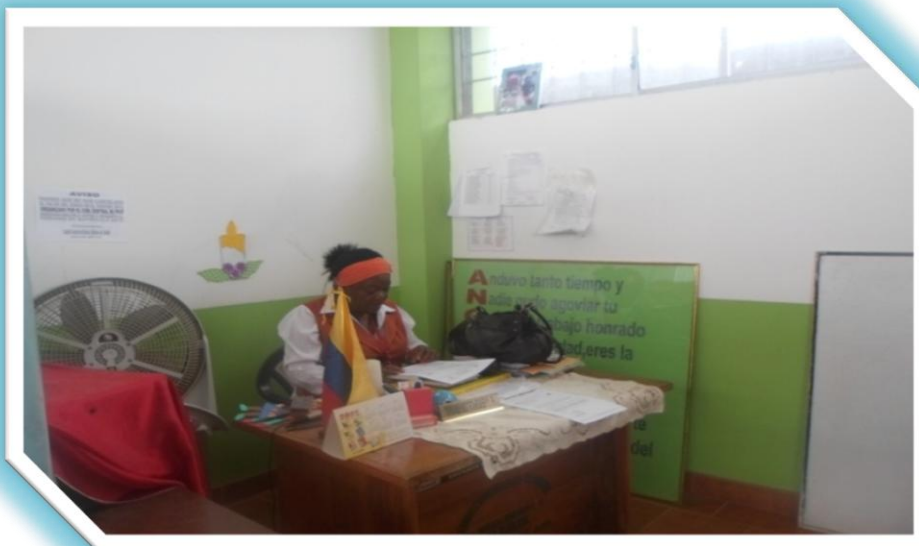


Fuente: Unidad Educativa Particular Cristiana "Luz y Libertad"  
Foto tomado por: Quito, R. (2013)

Aplicación del instrumento de la encuesta a las Lic. Maritza Ronquillo Salazar y Mariana Coloma ambas docentes de esta Institucion



**Foto N°9 Canton Quininde**



Fuente: Escuela Municipal Lic. María Reasco García  
Foto tomado por: Quito, R. (2013)

Entrevista realizada a la Lic. Angela Bennet directora de la Escuela Municipal Lic. Maria Reasco García, establecimiento en el que estudian aproximadamente 1000 estudiantes esta escuela esta ubicada en nuevo Quininde.

**Foto N° 10 Orillas del río Quininde**



Fuente: Escuela Municipal Lic. María Reasco García  
Foto tomado por: Quito, R. (2013)

Encuesta realizada al Lic. Pablo Camacho actualmente trabaja en la escuela municipal Lic. Maria Reasco García actualmente se desempeña como Coordinador pedagógico de toda la Institucion.

**Foto N° 11 Recinto Malimpia**



Fuente: Escuela Municipal Lic. María Reasco García  
Foto tomado por: Quito, R. (2013)

Encuesta realizada a la Lic. Jessica Freire Directora de la Escuela Medardo Alfaro.

