



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIOHUMANISTICA**

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

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

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR: Mera Ubilluz, Juan Diego**

**DIRECTOR: Figueroa Delgado, Víctor Monfilio, Lic.**

**CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO**

**2013**

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Licenciado

Figuerola Delgado Víctor Monfilio

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “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”, realizado por Mera Ubilluz Juan Diego, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre del 2013.

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Mera Ubilluz Juan Diego, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: “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”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el licenciado Figueroa Delgado Víctor Monfilio, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f) .....

AUTOR: Mera Ubilluz Juan Diego

C.C.: 1600634305

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis, así como el esfuerzo y dedicación que requirió para su desarrollo, a nuestro Padre Dios quien me ha dado las herramientas suficientes para terminar un periodo más de mi vida; de igual forma a nuestra madre santísima María.

Juan Diego

## **AGRADECIMIENTO**

Reconozco mi gratitud por su ayuda, apoyo, palabras de aliento y solidaridad brindada hacia mi persona; a mi esposa, mi hijo, padres, hermana, sobrina y mi tutor; que aportaron incondicionalmente para mi superación personal. Además no pretendo terminar, sin agradecer a Dios y a María Santísima que fueron los autores principales para que todas alcance mis metas y anhelos.

Juan Diego

## INDICE DE CONTENIDOS

|                                                                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Portada .....                                                                                                                                | i   |
| Aprobación del director del trabajo de fin de titulación.....                                                                                | ii  |
| Declaración de autoría y cesión de derechos.....                                                                                             | iii |
| Dedicatoria.....                                                                                                                             | iv  |
| Agradecimiento.....                                                                                                                          | v   |
| Índice.....                                                                                                                                  | vi  |
| Resumen Ejecutivo.....                                                                                                                       | 1   |
| Abstract.....                                                                                                                                | 2   |
| Introducción.....                                                                                                                            | 3   |
| 1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).....                                                                          | 6   |
| 1.1 El debate sobre las competencias.....                                                                                                    | 7   |
| 1.2 Los procesos de inserción de los titulados universitarios en España, agencia<br>nacional de evaluación de la calidad y acreditación..... | 9   |
| 1.3 La inserción profesional de los docentes.....                                                                                            | 11  |
| 1.4 Estándares de calidad educativa, ministerio de educación.....                                                                            | 13  |
| 1.5 Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente.....                                                          | 15  |
| 1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del<br>ecuador.....                                               | 17  |
| 1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....                                                          | 19  |
| 1.8 Percepción de la calidad actual de los titulados y graduados de la educación<br>superior chilena.....                                    | 21  |
| 1.9 El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes.....                                                                   | 23  |
| 1.10 Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios.....                                                                  | 25  |
| 1.11 Estudiar sí paga, ministerio de educación de Colombia.....                                                                              | 27  |
| 2. Metodología.....                                                                                                                          | 29  |
| 2.1 Diseño de la investigación.....                                                                                                          | 30  |
| 2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....                                                                                   | 30  |
| 2.2.1 Métodos.....                                                                                                                           | 30  |
| 2.2.2 Técnicas.....                                                                                                                          | 30  |
| 2.2.3 Instrumentos.....                                                                                                                      | 31  |
| 2.3 Preguntas de investigación.....                                                                                                          | 31  |
| 2.4 Contexto.....                                                                                                                            | 32  |

|                                                                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.5 Población y muestra (análisis) .....                                                                                                                   | 32 |
| 2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....                                                                                        | 33 |
| 2.6.1 Institucionales.....                                                                                                                                 | 33 |
| 2.6.2 Humanos.....                                                                                                                                         | 34 |
| 2.6.3 Materiales.....                                                                                                                                      | 34 |
| 2.6.4 Financieros.....                                                                                                                                     | 34 |
| 2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....                                                                                              | 34 |
| 3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.....                                                                                                 | 36 |
| 3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....                                                                            | 37 |
| 3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de<br>modalidad abierta.....                                              | 37 |
| 3.1.1.1 Ubicación geográfica.....                                                                                                                          | 37 |
| 3.1.1.2 Edad.....                                                                                                                                          | 39 |
| 3.1.1.3 Género.....                                                                                                                                        | 40 |
| 3.1.2. Características académicas de los titulados .....                                                                                                   | 41 |
| 3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de<br>bachillerato.....                                                                 | 41 |
| 3.1.2.2 Tipo de educación.....                                                                                                                             | 42 |
| 3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura..                                                                               | 43 |
| 3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....                                                                             | 45 |
| 3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo<br>del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica..... | 45 |
| 3.1.3.2. Establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja en la<br>actualidad.....                                                           | 45 |
| 3.1.3.3 Cargo actual que ocupa dentro de la institución educativa.....                                                                                     | 46 |
| 3.1.3.4 Características del trabajo actual.....                                                                                                            | 47 |
| 3.1.3.4.1 Tipo de contrato laboral y sostenimiento del establecimiento<br>educativo donde trabaja.....                                                     | 47 |
| 3.1.3.4.2 Tipo de contrato laboral y sostenimiento del establecimiento<br>educativo donde trabaja.....                                                     | 48 |
| 3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....                                                                       | 49 |
| 3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la<br>actividad laboral del titulado.....                                         | 49 |

|                                                                                                                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.2.2. Número de años que ejerce la profesión.....                                                                                                                                               | 51 |
| 3.2.3. Años de trabajo en cada nivel de formación.....                                                                                                                                           | 52 |
| 3.3. Valoración docente de la profesión.....                                                                                                                                                     | 54 |
| 3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el<br>titulado.....                                                                                                        | 54 |
| 3.3.1.1 Rector – Buena opción de trabajo.....                                                                                                                                                    | 54 |
| 3.3.1.2 Gerente – Buena opción de trabajo.....                                                                                                                                                   | 56 |
| 3.3.1.3 Consultor educativo – Buena opción de trabajo.....                                                                                                                                       | 57 |
| 3.3.1.4 Cargo burocrático – Buena opción de trabajo.....                                                                                                                                         | 57 |
| 3.3.1.5 Investigador educativo – Buena opción de trabajo – Buena opción<br>de trabajo.....                                                                                                       | 60 |
| 3.3.1.6 Docente de E.B. – Buena opción de trabajo.....                                                                                                                                           | 62 |
| 3.3.1.7 Docente de bachillerato – Buena opción de trabajo.....                                                                                                                                   | 63 |
| 3.3.1.8 Docente universitario – Buena opción de trabajo.....                                                                                                                                     | 65 |
| 3.3.1.9 Terapia psicopedagógica – Buena opción de trabajo.....                                                                                                                                   | 66 |
| 3.3.1.10 Tareas dirigidas – Buena opción de trabajo.....                                                                                                                                         | 68 |
| 3.3.1.11 Supervisor zonal del Min. Edu. – Buena opción de trabajo.....                                                                                                                           | 69 |
| 3.3.1.12 Docente de Inst. Pedagógico – Buena opción de trabajo.....                                                                                                                              | 71 |
| 3.3.1.13 Análisis y conclusiones generales.....                                                                                                                                                  | 72 |
| 3.4 Satisfacción docente.....                                                                                                                                                                    | 73 |
| 3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia<br>de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los<br>titulados..... | 75 |
| 3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....                                                                                                                           | 75 |
| 3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el<br>titulado.....                                                                                                    | 78 |
| 3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....                                                                                                                  | 81 |
| 3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del<br>titulado.....                                                                                                 | 83 |
| 3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....                                                                                                                     | 86 |
| 3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....                                                                                                                 | 88 |
| 3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....                                                                                                                                      | 90 |
| 3.6 Entrevista a directivos.....                                                                                                                                                                 | 92 |



|                                                                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.6.1 Aspectos que el director toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica..... | 91  |
| 3.6.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....                                        | 93  |
| 3.6.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....                                               | 93  |
| 3.6.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....                                 | 97  |
| 3.6.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....                                                  | 98  |
| 4. Conclusiones y recomendaciones.....                                                                                        | 100 |
| 4.1 Conclusiones.....                                                                                                         | 101 |
| 4.2 Recomendaciones.....                                                                                                      | 102 |
| 5. Propuesta de intervención: (Tema) .....                                                                                    | 104 |
| 5.1 Justificación.....                                                                                                        | 105 |
| 5.2 Objetivos.....                                                                                                            | 106 |
| 5.3 Metodología: Matriz del marco lógico.....                                                                                 | 106 |
| 5.3.1 Análisis de involucrados.....                                                                                           | 107 |
| 5.3.2 Análisis de problema.....                                                                                               | 108 |
| 5.3.3 Análisis de objetivos.....                                                                                              | 109 |
| 5.3.4 Análisis de estrategias.....                                                                                            | 110 |
| 5.4 Plan de acción (etapa de planificación).....                                                                              | 112 |
| 5.4.1 Matriz del marco lógico.....                                                                                            | 113 |
| 5.5 Resultados esperados.....                                                                                                 | 114 |
| 5.6 Bibliografía de la propuesta .....                                                                                        | 115 |
| Bibliografía.....                                                                                                             | 116 |
| Anexos.....                                                                                                                   | 118 |
| Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....                                                                | 119 |
| Anexo 2:Oficio entregado a empleadores.....                                                                                   | 120 |
| Anexo 3: Modelo de entrevista dirigida a empleadores.....                                                                     | 121 |
| Anexo 4: Modelo de encuesta dirigida a titulados – empleadores.....                                                           | 122 |
| Anexo 5: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas .....                                  | 132 |
| Anexo 6: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador. ....                                                       | 136 |

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La Universidad Técnica Particular de Loja ha visto la necesidad de una investigación, que dé seguimiento a los titulados en ciencias de la educación, para crear propuestas que vayan en beneficio de la sociedad, futuros profesionales, docentes y de la educación en general.

Se investigó a 7 titulados de sexo femenino, en edades comprendidas entre los 29 y 39 años, de la provincia de Napo, para que proporcionaran con sus empleadores, datos sobre características del docente, características laborales, valoración profesional y satisfacción docente, así como en aspectos metodológicos, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción entre profesores-padres de familia-comunidad, trabajo en equipo, y formación.

La investigación se realizó por medio de encuestas a los titulados y entrevistas a directores, en el que se concluye principalmente que los titulados que trabajan en centros educativos tienen como principal deficiencia una formación desactualizada que influye en el incumplimiento de algunos estándares de calidad docente impuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador, por lo que se recomienda una educación formal para docentes.

### **Palabras claves:**

Educación, profesionales, aspectos metodológicos, características laborales, formación docente.

## **ABSTRACT**

The Technical University of Loja has seen the need for an investigation, to follow up on graduates in science education, to create proposals that benefit society, future professionals, teachers and education in general.

We investigated 7 graduates female, aged between 29 and 39, in the province of Napo, that they provide to their employers, data on teacher characteristics, job characteristics, professional assessment and teacher satisfaction, as well as methodological aspects, self-assessment of teaching practice, educational research, participation in academic administrative, regulatory and interaction between teachers, parents, community, teamwork and training.

The research was conducted through surveys of graduates and interviews with directors, which is mainly concludes that graduates working in schools whose main deficiency an outdated training influences the failure of some teaching quality standards imposed by the Ministry of Education of Ecuador , so a formal teacher education is recommended.

Keywords:

Education, professional, methodological, job characteristics, teacher training.

## INTRODUCCIÓN

El área de la educación en nuestro país se debe considerar como un objeto de análisis y de estudio de vital importancia. El desarrollo de una nación depende directamente de las competencias así como de las destrezas de sus habitantes, en el cual los centros educativos juegan un rol importante. Dentro del sistema educativo intervienen varios aspectos para un adecuado funcionamiento, los proyectos y planes institucionales deben estar en constante cambio, en el que se abarque a totalidad los requerimientos reales de empresas y ciudadanía. La formación de los docentes es de gran preponderancia ya que está estrechamente vinculada a las necesidades formativas de niños y jóvenes. Los sistemas de apoyo, como de evaluación planteados por el gobierno y sin duda alguna el compromiso-responsabilidad de los implicados también influyen en el desarrollo correcto del sistema educativo.

El mínimo descuido en este gran sistema, puede ocasionar efectos de difícil solución, retrasando la adquisición de destrezas en estudiantes que rezague el adelanto de las naciones. Por esta razón la investigación de estas variables siempre significara un tema de vital importancia, la continua valoración de todos los elementos y una pronta solución a las falencias debe plantearse en todo lugar.

Las investigaciones en Sudamérica y especialmente en el Ecuador, en años anteriores no ha sido una prioridad por parte de los gobierno así como de instituciones educativas, el limitado interés investigativo y el conformismo negativo de las personas son causas de esta deficiencia. Actualmente, los constantes cambios producen una realidad que obliga a ciudadanos a una concepción distinta. En el ámbito profesional un recién graduado del tercer nivel de educación, no se asegura un trabajo, situación que en tiempos anteriores era diferente, incluso existían empresas que por su demanda acudían a egresados o estudiantes de últimos años.

Las universidades, centros educativos, profesionales, estudiantes y el gobierno se ha dado cuenta de los problemas que surgen por motivo de la relación educación – relación laboral; por el cual se han iniciado un sinnúmero de investigaciones como “Transformar a la Universidad para Transformar la Sociedad” de René Ramírez, coordinador de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología y Educación, que han contribuido positivamente a las nuevas medidas llevadas a cabo en materia de educación.

Para un estudiante de ciencias de la educación no representa un simple requisito de currículo, el conocer e investigar la situación actual educativa, constituye una de sus destrezas que acompañara y sustentara toda su vida profesional; razón por la cual se hace de vital importancia su desarrollo. De igual forma los futuros profesionales demandan de este tipo de estudios que aseguren competencias que sirvan en el futuro para su ámbito laboral y para una mejor calidad de vida; las universidades deben guiar, plasmar y organizar proyectos que permitan dar cabida a estos requerimientos ligados a la educación.

Para desarrollar un adecuado trabajo investigativo se cuenta con facilidades políticas nacionales, como la constitución, la ley de educación, y reglamentos que garantizan una educación de calidad. Las personas de igual forma apoyan esta serie de estudios ya que en la mayoría de los casos, toman conciencia del papel que desempeña la educación para un mejor estilo de vida. La propuesta de intervención educativa, se elabora básicamente desde el trabajo de campo, con los profesionales en educación y con el ámbito laboral en el que se desempeñan; por lo que los recursos tecnológicos, materiales y financieros, son requeridos en mínima cuantía, lo que representa un fácil acceso.

La investigación inicia con la organización oportuna de la UTPL y la primera tutoría presencial con los investigadores, en el que luego de realizar estudios previos, y recibir material de trabajo, se inicia con el contacto vía telefónica a titulados. Se necesitó de dos visitas personales a los centros educativos para completar con éxito los instrumentos de investigación ya que las grandes distancias entre uno y otro titulado, así como el difícil acceso por encontrarse en zonas rurales especialmente dificultó el estudio.

El objetivo general de la investigación es “Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, objetivo que se logra y detalla en el capítulo 8 del presente trabajo, para la cual se utiliza como sustento la investigación realizada

Los objetivos específicos planteados son:

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

- ✓ Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- ✓ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- ✓ Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Los capítulos con los que cuenta el trabajo investigativo son: Primero un resumen que plantea un breve escenario que invita al lector a seguir con la lectura del trabajo, expresado en idioma español e inglés. En el capítulo 3 una introducción que detalla en pocas palabras la descripción del tema, antecedentes investigativos, la importancia, factibilidad y una pequeña estructura de los capítulos. Luego se detallan a manera de síntesis artículos científicos que amplían el escenario en el que se encuentra el problema de la investigación. Seguidamente en el capítulo 5 se detalla la metodología a utilizar, los instrumentos, la población y los recursos utilizados. En el capítulo 6 se procede a la interpretación, análisis y discusión de resultados obtenidos en los instrumentos de la investigación. En el capítulo 7 se redactan las conclusiones y recomendaciones. En el capítulo 8 se propone una propuesta de solución para el problema presentado, y se finaliza con bibliografía y anexos.

Este trabajo investigativo contiene información de gran significancia relacionada con el ámbito educativo, su lenguaje claro y conciso permite al lector un gran entendimiento, que mostrara la realidad de los titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, en el espacio laboral; pero que refleja en gran medida la situación de los actuales docentes en nuestro país.

## **1. SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

### **1.1 El debate sobre las competencias** (Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., y Nyssen, J. M., febrero de 2009)

Actualmente las universidades están en crisis, no son capaces de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas y necesidades de los competitivos mercados. La universidad sufre una falta de adaptación, no responden educativamente a los nuevos retos.

Una de las reformas que se está haciendo en la actualidad hincapié, es en las capacidades que los alumnos deben adquirir, llamadas competencias. Las competencias permiten, que el individuo sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados. Para esto se hace necesario que se analicen, cuáles son los requerimientos actuales de las organizaciones empresariales, y por su parte las universidades, deben adaptar sus planes de estudio y métodos de aprendizaje a dicho catálogo de competencias.

Pero existe un desfase importante entre los rápidos cambios en el mercado de trabajo y las competencias adquiridas, se procede a acumular un conjunto de competencias que son consideradas importantes en un momento concreto, pero que quedan obsoletas poco después.

Las empresas comienzan a exigir de sus candidatos, ciertas competencias que no han formado parte del currículo académico, tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional y otras.

La empleabilidad también se ha visto afectada, en la actualidad se deja de lado la idea de fidelidad en el trabajo, para que prime la necesidad de preparación, y así que los jóvenes tengan la posibilidad de acrecentar sus probabilidades de permanecer en un empleo de calidad.

Esta situación ha conducido a que muchos jóvenes no terminen los estudios o que, en los últimos años de carrera, combinasen educación y empleo. Por otra parte, parece que dentro de las propias carreras técnicas existen algunas especialidades con más problemas de inserción que otras.



Además muchos estudiantes carecen de motivación propia y entrega total, a causa de la falta de vocación, así como de otros factores relacionados con las expectativas profesionales, compromiso y, en bastantes casos, la necesidad de elegir su carrera al azar.

Los titulados universitarios achacan parte de las dificultades del mercado de trabajo a la configuración de los planes de estudios, que son acusados de estar obsoletos, contar con demasiada teoría y proporcionar una formación real en sólo tres o cuatro asignaturas.

Otro gran problema entre profesionales y empresas se refleja en los requerimientos de idiomas que para el universitario no tienen en la importancia suficiente, mostrando una deficiente autopreparación e iniciativa en este campo.

En algunos sectores se exige como requisito de ingreso, la disciplina, y que se trabaje por poco dinero o nada, olvidándose de los expedientes y desempeño estudiantiles, además dando lugar a una forma de contratación en el que priman intereses personales antes que profesionales. Se ha olvidado del concepto de emprendedor, hoy solo se busca trabajar como un empleado público o privado.

Se pide con obsesión experiencia, en los trabajos; en la cual no se valora de manera suficiente la adquirida en las prácticas de la carrera. Las prácticas muchas veces pueden encubrir abusos y desviaciones interesadas con respecto a sus verdaderos objetivos, pero también se apunta hacia el escaso seguimiento formativo por parte de las instituciones académicas, y el escaso interés real de los alumnos.

Solucionado el problema de la adquisición de unas buenas competencias empresariales, el adecuado nivel de inglés, la adquisición de disciplina, experiencia, así como la formación de emprendedores; por medio del acercamiento entre la universidad y la sociedad en el entorno de una sociedad del conocimiento, tomando conciencia propia de estudiantes, universidades y empresas, la educación superior ya no representará un problema. Y donde las instituciones para mejorar esta situación deben no sólo recopilar, analizar y utilizar información de sí mismas, sino además, que sean capaces de compararse con otras organizaciones similares dentro y fuera de dicho entorno.

## **1.2 Los procesos de inserción de los titulados universitarios en España** (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España. 2009)

La inserción en el mercado de trabajo es un tema trascendental pues suscita la atención de todas las personas tanto en el campo educativo, económico y social.

La decisión de formación frente al empleo enfrenta dos interrogantes: seguir formándose o buscar empleo, esto implica la teoría del capital humano el mismo que debe contener modelos de selección, señalización y asignación de tareas, esto es lo que se considera una inversión en la formación personal.

La decisión de acceso al mercado de trabajo se enmarca en las condiciones de la teoría de la búsqueda que da como resultado la inversión de información. La decisión de permanencia en el empleo implica una rotación y movilidad laboral en la cual es importante conocer la teoría del acoplamiento y la teoría de la movilidad profesional.

El funcionamiento del mercado de trabajo se enmarca en un modelo de competencia por los puestos de trabajo, un enfoque estructural y una teoría de la movilidad ocupacional.

La preocupación por este tema es muy reciente, el propósito fundamental de tantos estudios realizados es la comprensión del funcionamiento del mercado de empleo como el conocimiento básico para la mejora de la formación universitaria.

A nivel internacional no es posible realizar una comparación de la situación de los egresados por los sistemas educativos diferentes que existen en cada país. Los estudios, de acuerdo con los tópicos apuntados, se centran generalmente en analizar el balance entre el volumen y diversidad de titulados.

Según (Teichler, 2005) existen cinco criterios principales empleados para determinar el éxito en el empleo:

- Una transición suave al empleo.
- Una proporción baja de desempleo.
- Una proporción baja de empleo
- Éxito de los graduados en términos verticales
- Éxito de los graduados en términos horizontales

La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro.

La carga psicológica que conlleva, la situación de desventaja de los titulados actuales respecto a otros titulados son las grandes dificultades que los actuales dicen encontrar y la transición de la universidad al mundo del trabajo que se vive y experimenta de maneras diversas.

La situación al acabar los estudios universitarios es un momento de crisis, que se vive con un cierto nivel de angustia, que en parte se debe al propio vértigo del cambio, pero sobre todo debido a la decepción con la formación recibida. Esta decepción no tiene tanto que ver con una mala consideración de los contenidos estudiados o con la mala calidad de la formación recibida, sino ante todo, con la percibida falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata, con la inmensa brecha existente entre la universidad y el mercado laboral.

Pero no todo es negativo hay determinados factores que aparecen en los discursos grupales como factores que sitúan en una mejor posición para afrontar la búsqueda de empleo.

En el pasado la correspondencia entre la distribución social dentro del mundo educativo y la distribución jerárquica el mundo formativo significaba la elite – masa para el mundo laboral.

En el presente, la inversión en el equilibrio debido a la masificación de la formación universitaria. Quiebra de la correspondencia y dificultad de la inserción laboral según las expectativas tradicionales. El mundo formativo es diferente del mundo laboral.

En conclusión la inserción de los que finalizan con las carreras universitarias en España últimamente se ha visto afectada, ya sea por la falta de puestos de trabajo, por el incremento de estudiantes universitarios, por la carencia de capacitación continua, entre otras, lo que ha ocasionado que la población económicamente activa se vea afectada.

### **1.3 La inserción profesional de los docentes (Avalos, B., 2009)**

Para comenzar debemos saber que no es lo mismo ser profesor en un sistema educacional, o en un tipo de cultura escolar que en otro.

El arribo de un nuevo profesor o profesora a una escuela pública o a una privada significa una experiencia de inserción distinta. En parte, la diferencia puede deberse a la población estudiantil a la que atiende pero también a los recursos de que dispone el establecimiento o al modo de organización y de gestión que predomina.

Como persona, el docente nuevo cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial.

El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su puesto.

Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente.

La desvalorización de la docencia, los mensajes respecto a la calidad de la formación docente que se detecta desde fuera o al interior de los centros educativos. Es evidente que tanto para los profesores que han terminado sus estudios y buscan trabajo como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, es un efecto negativo y detractor del interés en la docencia, sea cual sea el fundamento.

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional.

La estructura del sistema escolar y su grado de convergencia con el sistema de formación docente constituyen también factores que inciden en las condiciones de contratación y trabajo de los docentes nuevos.

En cuanto a condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) y puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable.

Desde otra óptica, existe suficiente evidencia como para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tienen un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

En el entendido que la inserción profesional del profesor nuevo constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente, los estudios más recientes sobre esta etapa han puesto atención en describir cómo y hasta qué punto esto ocurre.

La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro, y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional.

Las primeras experiencias docentes, mediadas por los contextos de trabajo, sus demandas, sus satisfacciones o sus conflictos va produciendo revisiones en la forma como el nuevo maestro se vió a sí mismo al dejar la institución formadora.

La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

#### **1.4 Estándares de calidad educativa** (Ministerio de Educación, 2012)

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

Los estándares de gestión escolar establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Los estándares están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetando las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del

área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

El propósito de los Estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Los estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los Estándares de aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.

Los Estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

Dentro de los estándares de cada área, se proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales.

Los estándares de infraestructura son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación.

Estos estándares enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **1.5 Políticas de inserción a la docencia en américa latina: La deuda pendiente** (Vaillant, d., 2009)

Para lograr una buena educación y docentes capacitados es necesario esclarecer las políticas educativas para lograrlo y especialmente definir cómo hacer para que estas se formulen y conserven. La mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación y problemas en la implementación de reformas, además de una escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación.

Los futuros docentes traen consigo una serie de creencias e imágenes que influyen en la forma como se enfrentan a la compleja tarea en el aula. Los estudiantes de profesorado no tienen conciencia de lo que conocen, ni de cómo y por qué conocen. La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo.

Cuando nos referimos al estado de la formación docente en América latina, se hace necesario distinguir entre el nivel de educación básica y el de enseñanza media. En el primer caso, se parte de una lógica pedagógica y se enfatiza la enseñanza de la didáctica. En la formación de profesores de enseñanza media, la mayor importancia la tiene siempre lo disciplinar y generalmente el lugar y la preparación pedagógica es tardía y secundaria.

En muchas Universidades e Institutos de Formación Docente las propuestas de formación 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. Ser un “buen alumno” en los cursos de formación docente, esto es, saber identificar los factores que influyen en la enseñanza, hacer planificaciones adecuadas, seleccionar recursos didácticos innovadores, no transforman al aprendiz en “buen profesor”. Sin duda son condiciones necesarias, pero no suficientes.

El otro serio problema que enfrentan las Instituciones Formadoras se vincula a las escasez de prácticas que 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 y eso rara vez sucede.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro nuevo tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. Muchos de los problemas que los docentes principiantes reportan en las investigaciones tienen que ver con asuntos que enfrentan otros con mayor experiencia, tales como la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o las relaciones con los padres.

Las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia. Este no es el caso de América latina donde la inserción a la docencia no es objeto de una política.

Entre las estrategias más utilizadas en los programas de inducción, la observación en el aula es una de las más relevantes que está a cargo del mentor, o de otro profesor experimentado del mismo nivel o especialidad, seguida de una sesión para la retroalimentación y discusión de lo observado.

América latina evidencia diferentes estadios en el proceso de profesionalización. Mientras es posible suponer que el mejoramiento de la situación de los docentes es factible si hay decisión política; la situación en algunos países es más compleja pues requieren mayor atención para elevar el prestigio social de los docentes mediante mejores oportunidades de formación y condiciones laborales.

Todo indica que 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 reformas e innovaciones que involucran a los docentes. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo los docentes.

## **1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador (León, M., 2009)**

Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad en el Ecuador presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios, este es un problema de carácter estructural, que sin duda alguna se ve agravado por un contexto de altas tasas generales de desempleo presente en los últimos años en el país.

Los países deberían de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en materia de educación académica y no académica, capacitación, oportunidades de empleo, vivienda y salud, con miras a garantizar así su integración y participación en todas las esferas de la sociedad, en particular en el proceso político y en la preparación para ocupar cargos directivos.

Las leyes no solo de nuestro país, sino en un contexto global reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaran medidas adecuadas para garantizar este derecho. Incluso en nuestra constitución Art.35 se menciona “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”.

Existen muchas leyes y reglamento en nuestro país que aseguran a las personas una educación de calidad y un empleo seguro, no obligado y bien remunerado; que deberían cumplirse y ejecutar de manera inmediata.

Los países deberían de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en materia de educación académica y no académica, capacitación oportunidades de empleo, vivienda y salud, con miras a garantizar así su integración y participación en todas las esferas de la sociedad, en particular en el proceso político y en la preparación para ocupar cargos directivos

Las políticas educativas y de promoción del empleo juvenil en nuestro país respaldan un futuro profesional de éxito por medio de la capacitación educativa y la ejecución de los

conocimientos adquiridos en el ámbito laboral, en el que ninguno de los dos se excluyan sino que sean mutuamente complementarios.

Lamentablemente el diagnostico actual nos demuestra todo lo contrario, existe una grave problemática en los jóvenes y su acceso al mercado laboral por discriminación y falta de mano calificada producto de una educación meramente teórica y no estructurada para cumplir con los requerimientos actuales que exige el mercado.

Los estudios plantean una falta de coordinación de las instituciones encargadas, especialmente entre el sector educación y es sector laboral; a más de la falta de políticas y proyectos que mermen esta situación.

La creación, planeamiento, así como la ejecución de políticas, programas y proyectos para la inserción laboral de los y las jóvenes del país es de gran importancia para alcanzar uno de los objetivos del milenio: lograr que la juventud tenga acceso a un trabajo digno y productivo, meta propuesta por el gobierno actual hasta el año 2015.

La participación social es clave para lograr el cambio institucional que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas, tanto estudiantes, sector gerencial, y delegados del gobierno en ámbito educativo, deben estructurar estrategias para cubrir las debilidades actuales.

Se hace imperante ejecutar el proyecto de Integración de jóvenes al mercado laboral esto para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes en el Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

La discriminación económica, social y étnica; la falta de calificación de la mano de obra; la carencia de políticas y coordinación de actividades propuestas por las entidades públicas competentes; hacen difícil la inserción de los jóvenes al mercado laboral; y en la cual se deberá centrar los primeros esfuerzos; cambiando la concepción de que la educación actual no cubre los requerimientos que el estudiante necesita para su ámbito profesional.

### **1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias** (Weller, J., 2006)

En la actualidad los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que anteriormente, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral. La causa no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas, sino el problema se concentra más bien en dos áreas:

Los empleos son escasos, a causa de la poca expansión de la actividad económica. Y las condiciones de inserción laboral a favor de en términos generales de los jóvenes más calificados, su ventaja competitiva en un nuevo puesto de trabajo ya no les sirve; este problema se radica en la calidad de la educación. Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con sus empleos.

Para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. Lamentablemente muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas, se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, etc.

Sin embargo, obviamente dicho desconocimiento no es el único origen de esta tensión. El incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical todos estos factores juegan un papel importante al respecto.

Vinculado con lo anterior, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. Para muchos jóvenes la realidad del mercado de trabajo no satisface las aspiraciones salariales; el cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo generalmente requiere un plazo largo y no un corto como los jóvenes piensan

La siguiente tensión tiene que ver con que para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo de las mujeres juega un papel clave. Y este problema es especialmente grave para las mujeres con educación formal baja, para

las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo. Esto subraya la importancia de un enfoque de género con énfasis en las mujeres jóvenes de menor nivel educativo.

La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas.

Además, en vista de la relevancia de la experiencia para la inserción laboral, trabajar durante la asistencia al sistema escolar en una manera que no afecta significativamente el rendimiento de los estudios no solo generaría ingresos a los jóvenes sino les acercaría de manera importante al mundo laboral, al desarrollar y poner en práctica destrezas que no son relevantes en el ámbito escolar. Otra tensión son los contactos personales y las recomendaciones, que juegan un papel primordial al momento de la contratación.

Para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular experiencia laboral, y segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes, por lo que se convierte en otra tensión, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente. La capacitación que combine cierta formación teórica con primeras experiencias prácticas, como en los programas “Joven”, aplicados en varios países de la región, pueden apoyar, hasta cierto punto, una inserción con potencial para trayectorias ascendentes, al generar experiencias prácticas reconocidas por el mercado.

Se debe dar una gran apoyo la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, no solamente para formar una empresa sino también para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc. competencias que sirven en muchos áreas de la vida actual, y no solamente para ser empresario.

Es muy frecuente que los jóvenes no conocen las actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas, lo que se expresa, por ejemplo, en una mala presentación del currículo vitae y fracasos en entrevistas de contratación. Una capacitación en esta área, sin duda alguna puede ser inversión eficiente para mejorar las perspectivas de inserción laboral para jóvenes que poseen las calificaciones requeridas para un puesto específico.

### **1.8 Percepción de la calidad actual de los titulados y graduados de la educación superior chilena (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2008)**

La obsolescencia del conocimiento profesional que en las sociedades modernas se produce en tiempos cada vez más breves, la globalización y el cambio a una sociedad del conocimiento, entre otros, han impuesto la necesidad de formar competencias que dejen en una disposición favorable a los egresados de la educación superior. Esta disposición debe dirigirse no sólo hacia un futuro desempeño laboral exitoso, sino que adicionalmente, se requiere el desarrollo de una capacidad de aprendizaje que se mantenga durante toda la vida laboral del egresado.

Ya no se requieren trabajadores sólo con un alto nivel educacional. La capacidad de adaptarse, de aprender y de manejar los cambios en forma rápida y eficiente adquieren cada vez mayor importancia, relevándose además la necesidad de contar con competencias y habilidades que sean transferibles en el mercado del trabajo. El enfoque de competencias emerge como una de las formas de comprender tales cambios estructurales y las dinámicas y desafíos que de ellos emanan.

En este nuevo y desafiante entorno laboral la educación superior juega un rol decisivo en la tarea de crear profesionales con las competencias necesarias para insertarse exitosamente en él. Para el autor “las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada.

Para Teichler (2005), si bien la formación especializada sigue siendo relevante y necesaria para el desempeño laboral, su rápida obsolescencia, el ingreso de profesionales a puestos de trabajo que no están claramente delimitados y los desajustes entre los titulados universitarios y las demandas del sistema laboral (generados por la masificación de la educación superior, los problemas de empleo general y los cambios económicos), explican el por qué las competencias generales, las habilidades sociales y la personalidad han ido adquiriendo cada vez mayor importancia.

A pesar de los cambios en el mundo laboral, las instituciones educacionales no parecen responder con similar urgencia a las nuevas demandas. La universidad, como organización de entrenamiento de futuros profesionales, parece encontrarse anclada en

una estructura más bien estática, en que los conocimientos específicos se mantienen en el centro del aprendizaje profesional.

Según Teichler (op cit.), los requerimientos de cambio en el currículum educativo han sido difíciles de llevar a cabo por varios motivos. En primer lugar los medios sugeridos son complejos de llevar a cabo. De acuerdo con el autor, “es más fácil diseñar una currícula para adquirir áreas de conocimiento específico, que para competencias cognitivas generales” (Teichler, 2005, p. 71).

La relación existente entre el mercado laboral y la formación que están recibiendo los egresados de la educación superior para desempeñarse exitosamente en este nuevo escenario hace ya un tiempo que es motivo de preocupación, principalmente en el plano internacional. Dicha inquietud se ha plasmado en diferentes estudios que, desde la mirada de las competencias, indagan en esta relación.

La investigación arroja datos en que los graduados de universidades afirman como de mucha importancia las competencias en el ámbito laboral, y además mencionan que dentro del desarrollo universitario no se les da mucha importancia a estas competencias, seleccionando como principales las siguientes: competencias de corte más bien ético, como el compromiso con la calidad de la labor profesional que se realiza y la actuación bajo normas éticas en general, además de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Luego, destaca la capacidad de identificar, plantear y resolver problemas, y en al menos dos de los grupos encuestados, aparecen como relevantes habilidades sociales, como la capacidad de trabajar en equipo y habilidades interpersonales.

Los empleadores, por su parte, fuera de las competencias de carácter ético, a las que le dan un primer nivel de importancia, señalan como características relevantes en el plano laboral la capacidad de trabajar en equipo, de aplicar los conocimientos en la práctica y de identificar y resolver problemas. Los empleadores también destacan la importancia de aplicar los conocimientos que son aprendidos en la educación superior en el trabajo cotidiano, es decir, no sólo se exigen que profesionales y técnicos cuenten con dichos conocimientos, sino que también estos lo demuestren en su desempeño laboral. Además consideran importante las capacidades analíticas y de resolución de problemas que puedan tener los egresados. Exigen de ellos la habilidad de identificar, plantear y resolver problemas.

### **1.9 El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes (Gómez, M., 2000)**

Uno de los aspectos más preocupantes, es la relación problemática entre conocimiento y trabajo. Se reconoce que los nuevos modelos productivos impactan sobre los patrones de utilización de la fuerza de trabajo en una forma muy visible, especialmente en relación al tipo de saberes, destrezas, habilidades, información, actitudes, y atributos de personalidad que se vuelcan en el proceso productivo.

Estas nuevas formas de utilización de la fuerza de trabajo tendrían importantes efectos sobre el mercado de trabajo y especialmente sobre la consideración de los atributos educativos o de las credenciales formales de los trabajadores, de allí la relevancia excluyente que tiene la vinculación entre el sistema educativo y el productivo y entre la educación y el trabajo.

La educación basada en la acopiación de capital cognitivo, información o destrezas específicas tiende a perder adaptabilidad frente a los contextos cambiantes, la noción de competencia que tiende a reemplazar a la de calificación supone un proceso formativo bastante diferente. Los sujetos deben aprender no solamente a movilizar los conocimientos e información acumulada sino a producirla y analizarla de acuerdo a situaciones cambiantes.

Las nuevas reformas en los sistemas educativos no se plantean simplemente como cambios de organización, currículo o contenidos de programas, sino como cambios en las prácticas educativas; cambios en las formas de generar situaciones de aprendizaje efectivas, cambios en las formas de articular el proceso formativo con la empresa y la formación en el trabajo, desafío que afrontan las instituciones universitarias.

Las relaciones entre educación y economía constituyen un terreno muy transitado y sujeto casi a un credo de sentido común; se ha difundido extensamente la llamada tesis de la "empleabilidad". El principal problema es la alta tasa de desocupación, la estructura ocupacional de nuestro país no logra alcanzar un nivel de generación de empleos altamente calificados que satisfaga las expectativas de la creciente cantidad de egresados. Tenemos un mercado de trabajo con alta tasa de desocupación pero baja proporción de desempleados de larga duración, mucha rotación del empleo, demasiada



cantidad de cuentapropistas y contratos inestables. Algo menos de uno de cada 5 egresados corre el riesgo de no poder insertarse profesionalmente.

Hay gran cantidad de oferentes de trabajo que no han cursado estudios universitarios pero que son igualmente competentes para realizar las tareas que las empresas en general demandan. Los largos años de estudios universitarios ya no brindan la seguridad de que el profesional tendrá las competencias adecuadas para su trabajo.

Podemos observar que casi un tercio del total juzga como obsoleta, desde el punto de vista tecnológico, la formación de grado recibida.

Más del 56% de los egresados perciben que las condiciones más favorables para la obtención de empleo residen en los aspectos personales y en la experiencia laboral. En este sentido, los factores estrictamente asociados con la formación de grado, como los conocimientos, el título, la actualización tecnológica o el manejo de herramientas informáticas, quedan desplazados.

La excelencia en la formación no parece ser un elemento percibido como prioritariamente importante para la obtención de empleo. El peso del buen manejo en las entrevistas de admisión o selección de personal se consideran tan importantes como los conocimientos específicos propios de la profesión. Según esto, los criterios de selección de personal percibidos en el mercado valoran tanto aspectos de desempeño social, rasgos de personalidad, emocionales y psicológicos, como la excelencia de la formación recibida.

Los problemas de subaprendizaje detectados tienen un patrón más definido que atraviesa casi todas las especialidades y títulos: en primer lugar, se reclaman como ausentes o insuficientes materias prácticas o de aplicación específica en el campo de la actuación profesional (35%), y en segundo lugar, se identifican deficiencias en la formación en materias de contenidos instrumentales como informática e idiomas (25%). El resto se distribuye dispersamente entre temas y contenidos técnico-instrumentales específicos de cada especialidad, aunque también existe un pequeño porcentaje (7%) de contenidos humanísticos o de cultura general.

### **1.10 Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios (García J., 2003)**

La situación de los graduados universitarios en el mercado laboral, la inserción laboral de los graduados universitarios en la actualidad es negativa y nada alentadora; es cierto que los universitarios acaban teniendo una tasa de desempleo inferior al resto de los niveles educativos, pero esta situación se consigue después de que los graduados pasen muchos años sufriendo altas tasas de desempleo y de precariedad laboral. Además muchos universitarios acabarán cobrando un salario superior al percibido por los graduados del resto de niveles educativos, pero un salario bajo en relación a la inversión educativa que ha realizado durante su carrera.

Afortunadamente la creencia de que la universidad serviría para formar ciudadanos, aumentar el nivel educativo de la población y fomentar determinados valores, está siendo descartada, la universidad no está para formar ciudadanos o transmitir valores, ésta es una tarea que se debe realizar en la enseñanza básica. Es evidente que la enseñanza universitaria no se puede convertir en una enseñanza meramente profesional, pero no se puede aislar los métodos y los contenidos educativos de las necesidades sociales y del sistema productivo.

La preocupación por la conexión entre universidad y mercado laboral no es nueva El Libro Blanco de 1969 recoge parte de estas inquietudes y señala que los principales problemas de la universidad española, en cuanto a la docencia y los métodos académicos, eran su escaso contenido práctico, el predominio de la formación tradicional y la falta de conexión con las necesidades sociales así como la debilidad de los métodos pedagógicos basados en la memorización y las clases magistrales. La Declaración Mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI (1998) señala: “La relevancia de la educación superior debe evaluarse según la correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen. Ello requiere visión ética, imparcialidad política, capacidad de crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo...”. Finalmente la Unión Europea incluye como objetivos de la enseñanza universitaria en el horizonte 2010 el “aumentar la empleabilidad de los graduados universitarios”.

El problema no es sólo de las materias cursadas durante los estudios o la carrera concreta. Es también un problema de enfoque y énfasis. Los graduados se quejan de que los modos de enseñanza siguen basados en clases magistrales, dándose poca importancia a la escritura de proyectos prácticos o la adquisición directa de experiencia laboral. Los modos de enseñanza “tradicionales” dificultan la adquisición de las competencias básicas (saber expresar ideas, hablar en público, capacidad de organización, liderazgo) necesarias para hacer frente a los nuevos retos que supone la inserción laboral del joven titulado universitario.

En cierta forma la universidad se ha convertido en una fábrica de “desanimados”. Jóvenes que al finalizar sus estudios universitarios se encuentran con un trabajo temporal, que poco tiene que ver con lo que han aprendido en la universidad, que requiere una cualificación en muchos casos menor a la que poseen y que les genera un elevado grado de frustración, teniendo en cuenta sus expectativas.

Parte del desencuentro entre la universidad y el mundo laboral tienen su origen en una demanda insuficiente de trabajadores de alta cualificación y la creación de puestos de trabajo de poca calidad. Sin embargo la resistencia de la universidad al cambio y su escasa permeabilidad a las nuevas necesidades sociales tienen un papel importante en la explicación de estos y otros problemas relacionados con las características de la oferta de trabajo de los universitarios.

### **1.11 Estudiar sí paga** (Ministerio de Educación de Colombia, 2012)

La oferta de graduados ha sufrido un aumento considerable, en los últimos 10 años sobrepasaron ya a los de los 50 años anteriores, del cual la gran mayoría pertenecen al nivel universitario, solo en este último año se evidencio un aumento mayor de los graduados de posgrados, y esto debido a los esfuerzos del Gobierno Nacional por fortalecer estos niveles de formación y llevar a Colombia a niveles de competitividad y productividad que le permitan hacer frente a los desafíos de la globalización; todo esto a través de la formación de capital humano en programas de educación pertinentes y de calidad.

Este crecimiento en el número de graduados de programas de posgrado muestra un comportamiento positivo que responde a las necesidades de formación de recurso humano regional y nacional, así como a la intención del Gobierno de lograr que más jóvenes puedan graduarse de educación superior.

Además se revela que las mujeres lideran la participación en el total de graduados del país, el 54,4% son mujeres y el 45,6% son hombres. En general, las mujeres tienen una participación superior, especialmente en áreas de administración, educación y contaduría; mientras en programas de ingeniería y formación militar es mayor la participación de los hombres.

Las carreras más demandadas por los jóvenes, con respecto a las áreas el 30,5% de los títulos fue otorgado en programas académicos relacionados con economía, administración y contaduría. El 23,4% está relacionado con las áreas de ingeniería, arquitectura y urbanismo; el 19,3% con ciencias sociales y humanas; y el 11,4% con ciencias de la educación; el 9% con ciencias de la salud; el 3,4% con bellas artes; el 1,6% con ciencias básicas y el 1,4% con áreas de agronomía, veterinaria y afines.

Estos resultados demuestran que las carreras con mayor demanda son la administración, contaduría pública, economía y las ingenierías de sistemas, industrial, electrónica y de telecomunicaciones. En doctorados, la mayor proporción de títulos otorgados se encuentra en las áreas de Ciencias Sociales y Humanas (17,4%), Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo (18,6%), y Ciencias Básicas (41,3%).

Estudiar, sí paga. En lo que se refiere a los salarios, los graduados en 2009 que están laborando en 2010 reciben en promedio un salario de 1'783.049 pesos colombianos (926,14 dólares americanos), cifra mayor a la que ganaban los graduados en 2008, cuando el salario promedio en 2009 era de 1'656.519 pesos colombianos (860,42 dólares americanos). Este favorable comportamiento responde a los esfuerzos del Gobierno

Al discriminar por nivel de formación el salario para los recién egresados es de 909.017 pesos colombianos (470,99 dólares americanos) para técnicos. 1'057.062 pesos colombianos (547,70 dólares americanos) para tecnólogos. 1'441.180 pesos colombianos (746.73 dólares americanos) para universitarios. 2'701.503 pesos colombianos (1399,74 dólares americanos) para graduados de especialización. \$3'396.815 pesos colombianos (1760,01 dólares americanos) para maestrías. Y \$5'249.673 pesos colombianos (2720.04 dólares americanos) para doctorados.

Al respecto, la titular de la Cartera expresó que esto es muestra de que estudiar sí paga, no solo por el evidente incremento de los salarios de los graduados a medida que avanzan en su formación profesional, sino porque la diferencia es considerable si se compara con una persona laboralmente activa pero sin estudios superiores.

Comentario:

La situación revisada en el vecino país de Colombia tiene relación en cuanto a que el estudio si paga, de igual forma el acenso económico se cumple en el Ecuador, mientras más estudiada es una persona mayor ingreso económico (sueldo o salario) recibe de su empleo, creándose escalafones por títulos obtenidos o estudios realizados. La situación no es similar en el valor de los salarios se observa que los sueldos Colombianos están por encima de los pagados en el Ecuador; en Colombia se paga para un bachiller 470.99 dólares que equivaldría a una salario básico, mientras que en el país el salario mínimo es de 318,00 dólares.

## 2. METODOLÓGIA

## **2.1 Diseño de la investigación**

La investigación se basa en una metodología de carácter descriptivo, debido a que se analiza cómo es y cómo se manifiesta las características del titulado y su empleador en el ámbito educativo junto con sus características. Se detallan los objetos investigativos a través de la medición de uno o más de sus atributos, estos estudios describen al problema.

En este nivel se compara, clasifica, define y describe cada uno de los fenómenos de nuestras variables relacionados al ámbito laboral de los titulados, por medio de investigaciones y publicaciones científicas se construye un marco conceptual base para la investigación del problema y su propuesta.

Además el enfoque va a estar enmarcado por el paradigma cualitativo, paradigma propio de las ciencias humanas, por lo que al investigar el ámbito laboral y profesional del titulado en ciencias de la educación, es el marco indicado para la investigación.

El objetivo general de la investigación es realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

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

### **2.2.1 Métodos.**

El método de investigación es el de campo ya que se localizara a titulados y empleadores en su propio lugar de trabajo (unidades educativas), lugar en el que se producen los hechos. Con este método investigativo se pretende caracterizar el puesto de trabajo del profesional, indagar los requerimientos de educación continua, establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral, además conocer la frecuencia, importancia y nivel de formación de labores educativas.

### **2.2.2 Técnica.**

Las técnicas para la investigación son encuestas, y entrevistas para titulados y empleadores. Para el procesamiento de la información recolectada por los instrumentos de investigación, primero se deberá revisar críticamente la información para verificar el

correcto y completo llenado. Luego será tabulada estadísticamente por medio una matriz general proporcionada por un grupo especializado de la UTPL, en el que se obtendrá además presentaciones gráficas.

La interpretación de los resultados es propia del investigador, del cual se sustraerá la información más relevante para el análisis y las respectivas conclusiones que son la base para la propuesta a sugerir.

### **2.2.3 Instrumentos.**

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron elaborados por un grupo especializado de la Universidad Técnica Particular de Loja, de forma minuciosa, tomando en cuenta todos los aspectos de importancia para cumplir con los objetivos citados anteriormente; los instrumentos luego de ser elaborados como un plan piloto, fueron mejorados.

Los instrumentos utilizados en la investigación son: Ficha de contactos, instrumento que se aplicara a titulados y empleadores para recabar información de su domicilio así como lugar de trabajo. Una encuesta a titulados para caracterizar su puesto de trabajo. Un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a empleadores como a titulados para determinar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente, en importancia, frecuencia así como formación. Y una entrevista dirigida a los empleadores para recabar inquietudes, sugerencias y opinión de la labor docente de su empleado.

### **2.3 Preguntas de investigación**

La investigación responderá básicamente a las siguientes preguntas.

¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?

¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?



¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Cuáles son los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores?

¿Cuáles son las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores?

¿Cuál es la frecuencia, importancia y formación con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

## **2.4 Contexto**

La provincia de Napo fue seleccionada para la ejecución del trabajo de campo, en las ciudades de: Carlos Julio Arosemena Tola, una en el sector urbano y otra en el caserío Ciudad de Cuenca. En la ciudad de Napo, en la parroquia de Napo, en el sector urbano y en el caserío de Bajo Talag. En la ciudad de Archidona, parroquia Cotundo. Y en el sector urbano de la ciudad del Chaco.

La investigación inicio con una asesoría presencial en el mes de marzo con todos los investigados en la ciudad de Loja en la UTPL, donde se analizaron indicaciones específicas para iniciar con el trabajo investigativo. Durante los 4 meses siguientes se prepararon los instrumentos necesarios de investigación y se estudiaron varias publicaciones relacionadas con la docencia y el campo laboral educativo, como sustento teórico.

La realización del trabajo de campo, se necesitó de esfuerzo, amor por el trabajo a realizar, paciencia, actitud positiva y dedicación; debido a que los titulados y empleadores a investigar se encontraban en lugares desconocidos, separados por grandes distancias desde el lugar de residencia del investigador.

## **2.5 Población y muestra**

La población general trabajada en esta investigación fue de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

Considerando como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Y como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

P = 1849 titulado y 1849 empleadores

Como se puede evidenciar, no se puede trabajar con el total de la población para cada investigador, razón por la cual se planteó una población por investigador, que constituyo en la distribución equitativa de la población para el total de investigadores egresados en ciencias de la educación de la Universidad Técnica de Loja que ascienden a 255; obteniendo una muestra por investigador de 7 titulado y 7 empleadores.

P = 7 titulado y 7 empleadores.

Se utilizó un muestreo no probabilístico, por decisión de expertos, que según Herrera, L., Medina, A., y Naranjo, G. (2002) conforma la muestra por “sugerencia de personas conocedoras del problema”, en este caso personal docente y administrativo de la Universidad Técnica de Loja.

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

En la presente investigación se tomaron en cuenta además de recursos científicos y técnicos, los siguientes:

### **2.6.1 Recursos Institucionales.**

La Universidad Técnica Particular de Loja indudablemente es la institución que inicia y guía la investigación, además se tiene a los centros educativos que son las instituciones objeto de estudio, a continuación se enumera:

- Unidad Educativa "El Chaco"
- Escuela de Educación General Básica "27 de Febrero"
- Escuela "Ciudad de Cuenca"
- Escuela Monseñor Maximiliano Spiller
- Centro Educativo "Hermano Sante Rebesco"

- Escuela "Monseñor Jorge Rossi" n° 1
- Escuela de Educación Básica "Patriota Michilena"

### 2.6.2 Recursos Humanos.

Tomando en cuenta que el recurso humano es la parte más importante en la investigación, se ha conformado un gran equipo de trabajo con personas muy capaces y competentes: autor de la investigación, Los 7 titulados y empleadores objeto de estudio, tutor de la investigación, y el personal de la UTPL que interviene en la investigación.

### 2.6.3 Recursos Materiales.

Como principal recurso material tenemos el Equipo de Cómputo, además se cuenta con materiales de oficina como hojas, lapiceros, borradores, carpetas, cuadernos, etc., sin olvidar las fuentes de consulta libros, folletos, tesis, copias de los instrumentos de investigación, cámara fotográfica, grabadora de voz, y vehículo.

### 2.6.4 Recursos Financieros.

El financiamiento del plan de tesis es por medio de recursos propios, autofinanciamiento, el presupuesto se detalla a continuación:

| CONCEPTO                               | V. UNITARIO | CANTIDAD | V. TOTAL      |
|----------------------------------------|-------------|----------|---------------|
| Transporte hacia lugares de campo.     |             |          |               |
| 1 viaje (lunes 24 de junio)            | 15.00       | 1        | 15.00         |
| 2 viaje (jueves 27 de junio)           | 20.00       | 1        | 20.00         |
| Alimentación.                          | 3.00        | 10       | 30.00         |
| Presente para titulados y empleadores. | 1,00        | 15       | 15.00         |
| Impresiones                            | -           | -        | 40.00         |
| Horas computadora                      | -           | -        | 22.00         |
| SUBTOTAL                               | -           | -        | 145.00        |
| Imprevistos 10%                        |             |          |               |
| <b>TOTAL</b>                           |             |          | <b>159.50</b> |

### 3.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Se inició con un contacto previo por vía telefónica, hablando con tres de los siete titulados, en el que se entablo un primer contacto de saludo e información; tras una breve charla se

llegó a la conclusión de visitarles personalmente en cada uno de los centros educativos. El trabajo no se pudo completar en un solo día, se necesitó de dos para completar la información, por la distancia en que se encontraban los lugares de investigación que comprendía a la provincia de Napo.

El tiempo requerido para cada titulado y su empleador fue de 75 minutos como promedio, entre contacto inicial, así como posterior llenado de los instrumentos de investigación. Por ser el primer contacto vital para el trabajo se tuvo especial cuidado en palabras, actitud y un presente entregado, para que no existieran limitaciones en la investigación.

La información proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja fue muy oportuna para la situación, cartas dirigidas hacia directores y titulados proporcionaron mayor apertura para el trabajo; como debilidad del proceso es que los instrumentos investigativos requieren gran cantidad de tiempo para su llenado, lo cual disgustó en cierta forma a los encuestados.

Se tuvo éxito en el trabajo de campo, la información fue llena de forma completa por los investigados, no se presentó problemas, una pequeña explicación era suficiente en raras situaciones con ítems de los instrumentos. En el único lugar que no se cumplió en totalidad los instrumentos en la parroquia Ciudad de Cuenca, debido a que era un centro unidocente en el que no poseía director y por ende no se ejecutó el inventario y entrevista a directivos.

### **3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

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

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

Para la interpretación, análisis y discusión de resultados; se inicia con las características de los titulados de forma individual, académica y laboral, en el que se hará referencia a los aspectos informativos propios de cada persona. De acuerdo al diccionario uno (1998) las características son “cualidad que da carácter o sirve para distinguir una persona o cosa de sus semejantes”. Por lo tanto la información será variada y no guardara relación entre titulados.

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

El lugar de investigación es la provincia de Napo, tanto en centros educativos del sector urbano como rural, a continuación se presenta la primera tabla con datos sobre las ciudades en donde se realizó la investigación.

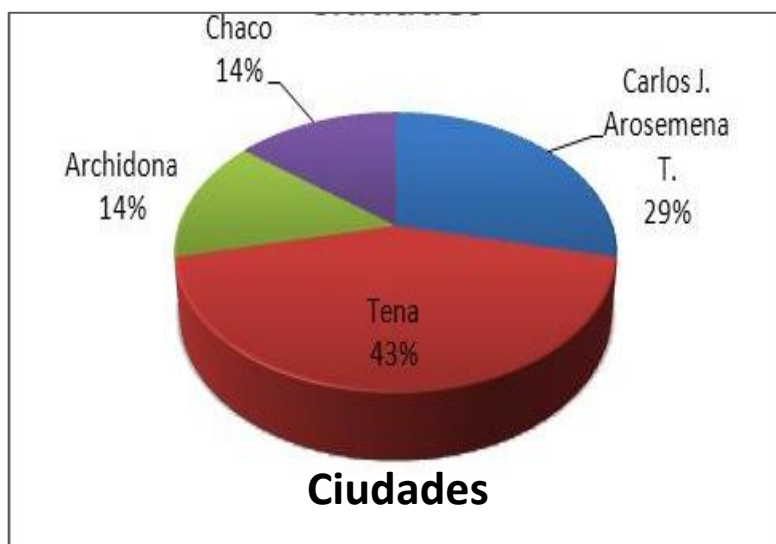
**Tabla 1: Ciudades que se realizó la investigación**

| Opción                 | Frecuencia | %      |
|------------------------|------------|--------|
| Carlos J. Arosemena T. | 2          | 28,57  |
| Tena                   | 3          | 42,86  |
| Archidona              | 1          | 14,29  |
| Chaco                  | 1          | 14,29  |
| TOTAL                  | 7          | 100,00 |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 1: Ciudades que se realizó la investigación**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Como podemos observar en el gráfico el mayor número de investigadores se encuentran en la ciudad del Tena ya que el 43%, luego el 29%, en Arosemena Tola, posteriormente el 14%, que corresponde a un titulado en Archidona y El Chacho respectivamente. Además de los siete investigadores el 57% se encuentran en el sector rural y el 43% en el urbano.

### *Conclusión*

De la provincia de Napo, gran parte de los titulados se encuentra en el sector rural (Tapuy Sumara, Tobar Gloria, Torres Geny, Valencia Verónica), debido a que la mayoría de la población de esta provincia es de este sector, según datos obtenidos en el censo del 2010 por el INEC el 66% de los habitantes de Napo son del área rural.

El nombre de los establecimientos que se encuentran laborando son los siguientes:

**Tabla 2: Nombres de Establecimientos que laboran**

| Nombre de establecimientos                        |
|---------------------------------------------------|
| Unidad Educativa El Chaco                         |
| Escuela de Educación General Básica 27 de Febrero |
| Ciudad de Cuenca                                  |
| Escuela Monseñor Maximiliano Spiller              |
| Centro Educativo Hermano Sante Rebesco            |
| Escuela Monseñor Jorge Rossi N°1                  |
| Escuela de Educación Básica Patriota Michilena    |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### 3.1.1.2 Edad.

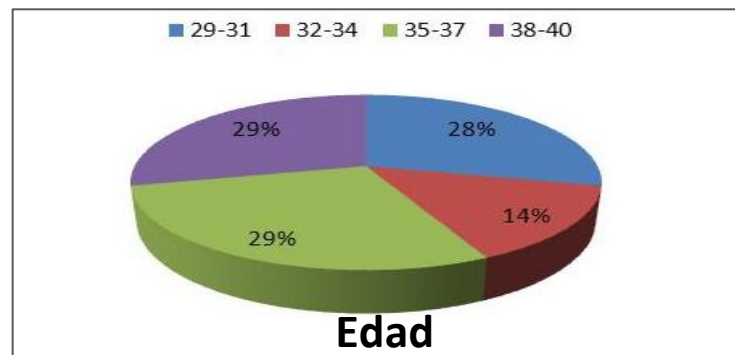
**Tabla 3: Edad**

| Opción | Frecuencia | %      |
|--------|------------|--------|
| 29-31  | 2          | 28,57  |
| 32-34  | 1          | 14,29  |
| 35-37  | 2          | 28,57  |
| 38-40  | 2          | 28,57  |
| TOTAL  | 7          | 100,00 |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 2: Edad**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera



### *Análisis*

Como podemos observar en el gráfico, las edades de los titulados están comprendidas entre 29 y 39 años, el promedio de edad de los titulados es de 34 años y medio. El 58% tienen edades entre 35 a 40 años.

### *Conclusión*

La edad de los titulados en ciencias de la educación es relativamente joven para un profesional, lo cual significa para los investigados una buena oportunidad para la continuidad de sus estudios y la obtención de un título de cuarto nivel, pero que al mismo tiempo como se observó en el capítulo 4 puede representar una debilidad en el ámbito laboral por su falta de experiencia.

#### **3.1.1.3 Género.**

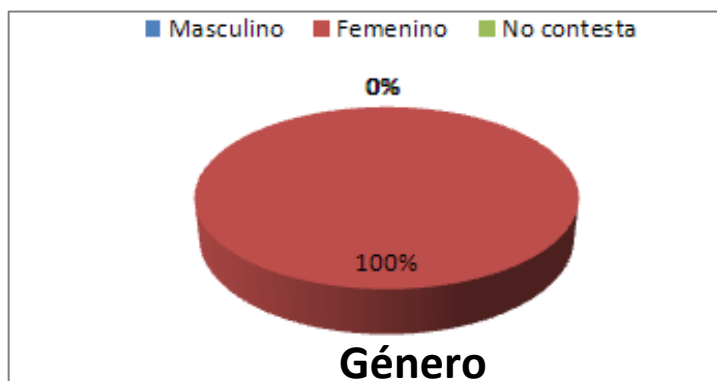
**Tabla 4: Género**

| Opción       | Frecuencia | %          |
|--------------|------------|------------|
| Masculino    | 0          | 0          |
| Femenino     | 7          | 100        |
| No contesta  | 0          | 0          |
| <b>TOTAL</b> | <b>7</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 3: Género**



**FUENTE:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**ELABORADO POR:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Como podemos observar en el gráfico la totalidad de investigados, son de género femenino, que representa el 100% de la población investigada.

### *Conclusión*

Es una coincidencia el tener solo mujeres como tituladas para la investigación, ya que como se mencionó anteriormente se obtuvo otro criterio para selección de muestras, se puede deducir que la mayoría de titulados de esta carrera tienen género femenino por patrones sociales marcados.

### **3.1.2. Características académicas de los titulados.**

Como características académicas, tenemos toda aquella información sobre sus estudios formales realizados, como particularidades de lugar y título.

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

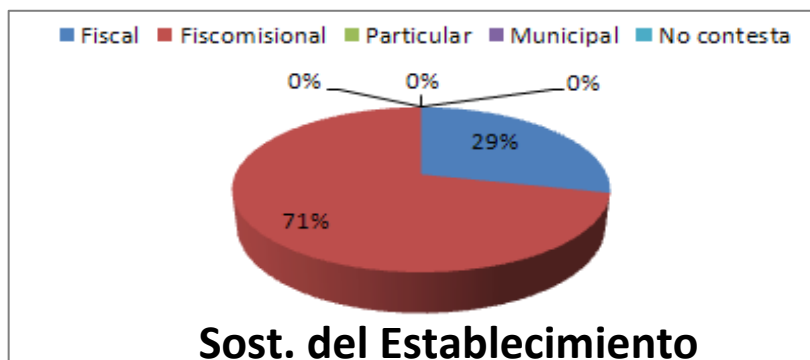
**Tabla 5: Sostenimiento del establecimiento**

| Opción        | Frecuencia | %     |
|---------------|------------|-------|
| Fiscal        | 2          | 28.57 |
| Fiscomisional | 5          | 71.43 |
| Particular    | 0          | 0     |
| Municipal     | 0          | 0     |
| No Contesta   | 0          | 0     |
| Total         | 7          | 100   |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 4: Sostenimiento del establecimiento.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

El 71% de los investigados estudiaron su bachillerato en un centro educativo de sostenimiento fiscomisional, y el 29% pertenecen a un instituto de sostenimiento fiscal.

### **3.1.2.2 Tipo de educación.**

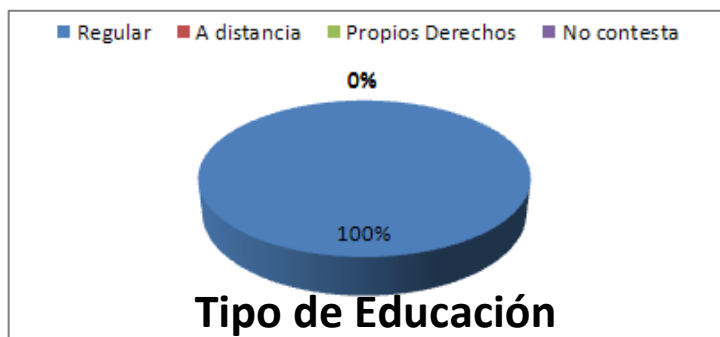
**Tabla 6: Sostenimiento del establecimiento**

| Opción       | Frecuencia | %   |
|--------------|------------|-----|
| Regular      | 7          | 100 |
| A distancia  | 0          | 0   |
| Propios Dere | 0          | 0   |
| No contesta  | 0          | 0   |
| Total        | 7          | 100 |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 5: Tipo de educación.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Como se puede observar en el gráfico el 100% de titulados tuvo una educación regular, entendiendo como educación regular a aquella que se realiza en días de lunes a viernes.

### *Conclusión*

Se deduce que gran parte de personas que obtienen títulos de tercer nivel en ciencias de la educación, han cursado una educación regular, además existe una mayoría de los investigados que estudiaron en instituciones fiscomisionales, debido a que la mayoría de unidades educativas en la región Oriente tienen esta denominación.

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

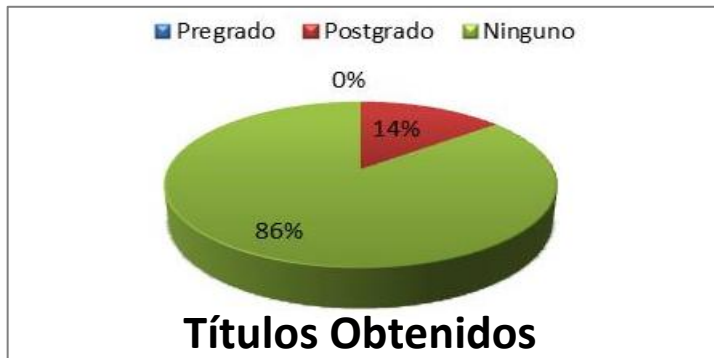
**Tabla 7: Títulos obtenidos.**

| Opción       | Frecuencia | %             |
|--------------|------------|---------------|
| Pregrado     | 0          | 0,00          |
| Postgrado    | 1          | 14,29         |
| Ninguno      | 6          | 85,71         |
| <b>TOTAL</b> | <b>7</b>   | <b>100,00</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 6: Títulos obtenidos.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

#### *Análisis*

De los 7 investigadores el 14% tiene estudios de postgrado, este 14% corresponden a una titulada que ha conseguido 2 títulos, las 6 personas restantes no tienen otro título diferente al adquirido en Licenciatura en educación básica;

#### *Conclusión*

Se llega a concluir que la mayoría de titulados en ciencias de la educación, no optan por estudiar posgrados, de las 6 personas que no han obtenido otros títulos, dos se encuentran cursando actualmente una maestría en la UTPL, las 4 restantes han manifestado que una de las razones principales de no obtener un título de cuarto nivel, ni estar estudiando es debido a que se no han abierto nuevamente este tipo de estudios. Además se debe en gran medida a que se encuentran laborando de forma permanente y por partidas fiscales en sus instituciones, lo cual disminuye el afán de superación formativa.

### 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.

Todos los titulados investigados ejercen su profesión como docentes, ninguno de ellos tiene otros ingresos económicos a parte de su profesión. Los años de servicio de los titulados se encuentran entre 7 y 15 años, con un promedio general de años en los que ejerce la profesión de 12.

#### 3.1.3.2. Establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja en la actualidad.

Tabla 8: Establecimientos educativos en los que trabaja.

| Opción       | Frecuencia | %   |
|--------------|------------|-----|
| Uno          | 7          | 100 |
| Dos          | 0          | 0   |
| Tres         | 0          | 0   |
| Cuatro o más | 0          | 0   |
| No contesta  | 0          | 0   |
| Total        | 7          | 100 |

Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

Figura 7: Establecimientos educativos en los que trabaja.



Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

### *Análisis*

Como se puede apreciar la totalidad de investigadores solo trabaja en la instituciones educativas a la que corresponde.

#### **3.1.3.3 Cargo actual que ocupa dentro de la institución educativa.**

**Tabla 9: Cargo en institución.**

| Opción       | Frecuencia | %   |
|--------------|------------|-----|
| Directivo    | 0          | 0   |
| Administrati | 0          | 0   |
| Docente      | 7          | 100 |
| Operativo    | 0          | 0   |
| Otro         | 0          | 0   |
| No contesta  | 0          | 0   |
| Total        | 7          | 100 |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 8: Cargo en institución.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Como se puede observar el 100% de titulados encuestados que trabajan como docentes en instituciones educativas.

### 3.1.3.4 Características del trabajo actual.

#### 3.1.3.4.1 Tipo de contrato laboral y sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja.

Tabla 10: Tipo de contrato laboral.

| Opción                       | Frecuencia | %   |
|------------------------------|------------|-----|
| Partida Fiscal               | 7          | 100 |
| Contrato civil               | 0          | 0   |
| Contrato L. a tiempo parcial | 0          | 0   |
| Contrato L. a prueba.        | 0          | 0   |
| Contrato L. Indefinido       | 0          | 0   |
| Contrato L. temporal         | 0          | 0   |
| Contrato L. de remplazo      | 0          | 0   |
| No contesta                  | 0          | 0   |
| Total                        | 7          | 100 |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

Figura 9: Tipo de contrato laboral.



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

#### *Análisis*

El gráfico nos demuestra que todos los titulados que trabajan en instituciones educativas, trabajan con partida fiscal.



### 3.1.3.4.2 Tipo de contrato laboral y sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja.

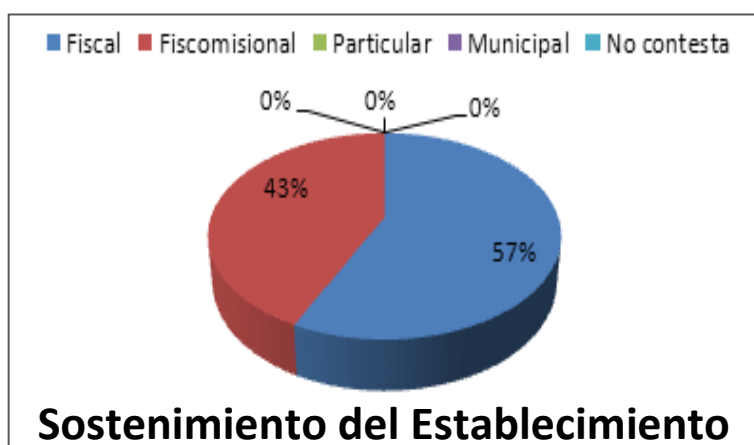
**Tabla 11: Sostenimiento del establecimiento educativo.**

| Opción        | Frecuencia | %          |
|---------------|------------|------------|
| Fiscal        | 4          | 57,1428571 |
| Fiscomisional | 3          | 42,8571429 |
| Particular    | 0          | 0          |
| Municipal     | 0          | 0          |
| No contesta   | 0          | 0          |
| Total         | 7          | 100        |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 10: Sostenimiento del establecimiento educativo**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

#### *Análisis*

El tipo de sostenimiento del establecimiento donde trabajan los titulados tiene una ligera mayoría hacia los establecimientos de tipo fiscal que es del 57%, el 43% donde trabajan los docentes es de tipo fiscomisional.

## Conclusión

Todas las tituladas poseen un solo trabajo, en el que se desempeñan como docentes de centros educativos, se concluye que se debe en gran medida a que tienen partida fiscal, y por ende no pueden desempeñar ningún otro empleo público, además se puede relacionar la temprana edad de inicio laboral, lo cual significa que apenas terminado sus estudios, trabajó, lo que no permitió que emprendieran sus propios negocios,

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

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

**Tabla 12: Situación laboral.**

| Opción                                                                                                                                                                                  | Frecuencia | %          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.                                                             | 7          | 100        |
| Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica (Realizando otro trabajo no relacionado con la docencia). | 0          | 0          |
| Realizando otros estudios relacionados a la educación.                                                                                                                                  | 0          | 0          |
| Buscando el primer empleo como docente.                                                                                                                                                 | 0          | 0          |
| No trabajo en la actualidad.                                                                                                                                                            | 0          | 0          |
| No contesta                                                                                                                                                                             | 0          | 0          |
| <b>Total</b>                                                                                                                                                                            | <b>7</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 11: Situación laboral.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Como se puede observar la totalidad de los titulados tiene como situación actual de trabajo, que laboran en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.

### *Conclusión*

El estatutos que tiene la Universidad Técnica Particular de Loja al ser considerada de clase A y la demanda de profesionales en la provincia de Napo influyen en las posibilidades de trabajo de los titulados, por un parte el prestigio de provenir de la UTPL asegura obtener un puesto relacionado a la profesión, además el escaso número de profesionales en educación básica es otro factor para que se desarrolle este escenario.

### 3.2.2. Número de años que ejerce la profesión.

Tabla 13: Años de servicio.

| Opción | Frecuencia | %      |
|--------|------------|--------|
| 7      | 1          | 14,29  |
| 8      | 1          | 14,29  |
| 11     | 1          | 14,29  |
| 14     | 1          | 14,29  |
| 15     | 2          | 28,57  |
| 16     | 1          | 14,29  |
| Total  | 7          | 100,00 |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

Figura 12: Años de servicio.



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

#### *Análisis*

En la gráfica se puede observar que los años de servicio de los titulados, como educadores varia, el 29% tiene laborando 15 años, mientras que el 14% tiene 7, 8, 11, 14, y 16 años de servicio. El promedio general años de servicio es de 12.

### *Conclusión*

Los años de servicio son indistintos entre sí, pero se la puede relacionar con la variable edad de los titulados que tiene como promedio 34 años y medio como se pudo observar anteriormente, concluyendo que los titulados han empezado a trabajar como docentes a los 22 años y medio, edad que se considera temprana; además de que induce a pensar que los titulados inmediatamente terminado su carrera profesional, consiguieron trabajo.

### **3.2.3. Años de trabajo en cada nivel de formación.**

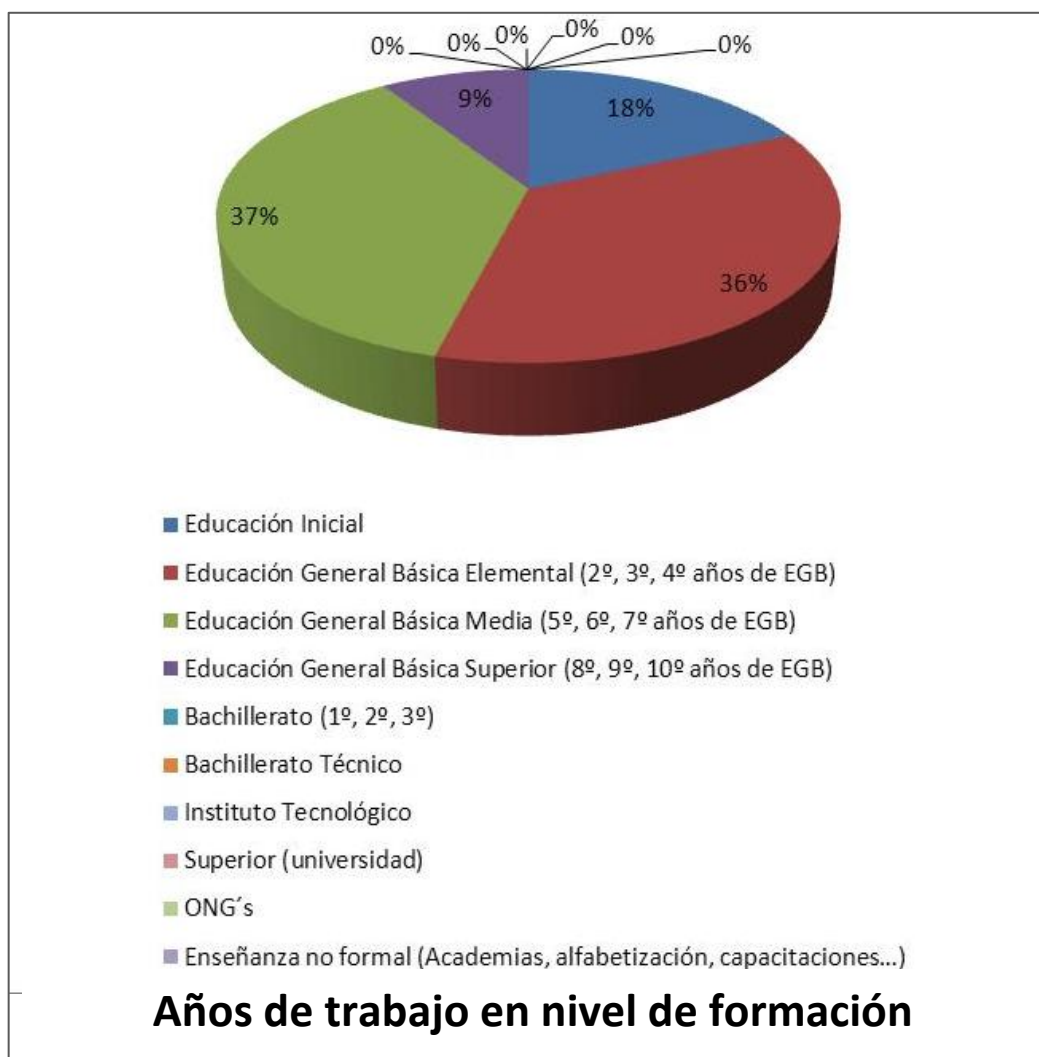
**Tabla 14: Años de servicio, en nivel de formación.**

| <b>Opción</b>                                                      | <b>Frecuencia</b> | <b>%</b>      |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|
| Educación Inicial                                                  | 16                | 18,39         |
| Educación General Básica Elemental (2º, 3º, 4º años de             | 31                | 35,63         |
| Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB)            | 32                | 36,78         |
| Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de             | 8                 | 9,20          |
| Bachillerato (1º, 2º, 3º)                                          | 0                 | 0,00          |
| Bachillerato Técnico                                               | 0                 | 0,00          |
| Instituto Tecnológico                                              | 0                 | 0,00          |
| Superior (universidad)                                             | 0                 | 0,00          |
| ONG's                                                              | 0                 | 0,00          |
| Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...) | 0                 | 0,00          |
| <b>Total</b>                                                       | <b>87</b>         | <b>100,00</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 13: Años de servicio, en nivel de formación.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Se puede analizar que los titulados trabajan en mayor cantidad de segundo a cuarto año, con el 39%; de quinto a séptimo año 31%; en bachillerato 20%, y en primer año el 10%. En bachillerato técnico, institutos tecnológicos, universidades, ONG's, o en enseñanza no formal no tienen ningún tipo de experiencia,

### *Conclusión*

Se concluye que la razón por la que más de dos tercios de titulados trabajan de segundo a séptimo año, es por la modalidad educativa anterior, en la que los profesionales de ciencias de la educación eran requeridos en el sector escuela que comprendía los años de segundo a séptimo, para los cuales estaban más preparados.

Es por esta razón que actualmente se debe reforzar la estructura de las asignaturas bases (matemática, lengua y literatura, ciencias naturales, estudios sociales) con contenidos que abarquen hasta el décimo año.

### **3.3. Valoración docente de la profesión:**

#### **3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo al título que posee.**

##### ***3.3.1.1 Rector – Buena opción de trabajo.***

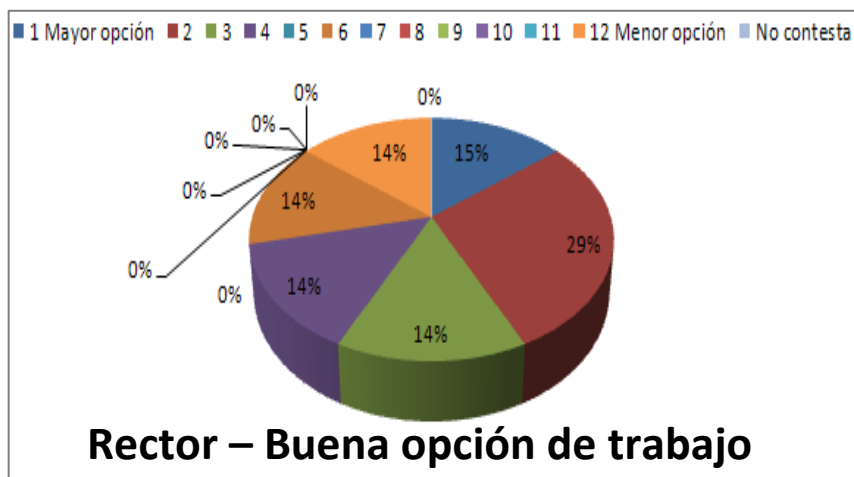
**Tabla 15: Rector – Buena opción de trabajo.**

| <b>Opción</b>          | <b>Frecuencia</b> | <b>%</b>   |
|------------------------|-------------------|------------|
| <b>1 Mayor opción</b>  | 1                 | 14,29      |
| <b>2</b>               | 2                 | 28,57      |
| <b>3</b>               | 1                 | 14,29      |
| <b>4</b>               | 1                 | 14,29      |
| <b>5</b>               | 0                 | 0          |
| <b>6</b>               | 1                 | 14,29      |
| <b>7</b>               | 0                 | 0          |
| <b>8</b>               | 0                 | 0          |
| <b>9</b>               | 0                 | 0          |
| <b>10</b>              | 0                 | 0          |
| <b>11</b>              | 0                 | 0          |
| <b>12 Menor opción</b> | 1                 | 14,28      |
| <b>No contesta</b>     | 0                 | 0          |
| <b>Total</b>           | <b>7</b>          | <b>100</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 14: Rector – Buena opción de trabajo.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

El 29% de los titulados creen que ser rector de un centro educativo es una buena opción de trabajado relacionada con su título, el 14% difiere en opciones diferentes.

### *Conclusión*

Se concluye que los titulados consideran como una buena opción el trabajo de rector, especialmente por la relación que guarda con el trabajo de docente, los asensos dentro del centro educativo son una buena opción.



### 3.3.1.2 Gerente – Buena opción de trabajo.

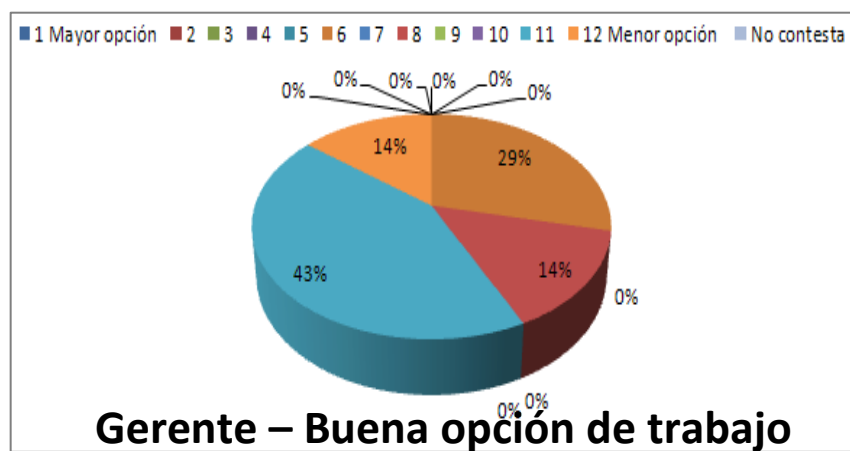
Tabla 16: Gerente – Buena opción de trabajo.

| Opción          | Frecuencia | %     |
|-----------------|------------|-------|
| 1 Mayor opción  | 0          | 0     |
| 2               | 0          | 0     |
| 3               | 0          | 0     |
| 4               | 0          | 0     |
| 5               | 0          | 0     |
| 6               | 2          | 28,58 |
| 7               | 0          | 0     |
| 8               | 1          | 14,29 |
| 9               | 0          | 0     |
| 10              | 0          | 0     |
| 11              | 3          | 42,86 |
| 12 Menor opción | 1          | 14,27 |
| No contesta     | 0          | 0     |
| Total           | 7          | 100   |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

Figura 15: Gerente – Buena opción de trabajo.



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

El 43% de los titulados creen que ser gerente de ONG se considera como menor opción de trabajado relacionada con su título, en 11 de 12 opciones presentadas.

### *Conclusión*

Se concluye que el título en ciencias de la educación no está relacionado con la actividad administrativa en Organizaciones No Gubernamental sin fines de lucro; desconociendo la relación entre la educación como ciencia humana.

#### **3.3.1.3 Consultor Educativo – Buena opción de trabajo.**

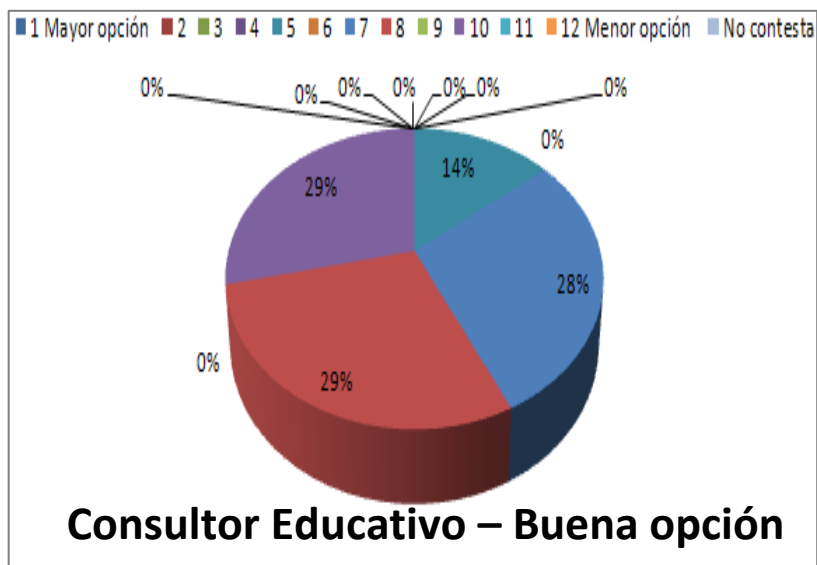
**Tabla 17: Consultor Educativo – Buena opción de trabajo.**

| Opción                 | Frecuencia | %          |
|------------------------|------------|------------|
| <b>1 Mayor opción</b>  | 0          | 0          |
| <b>2</b>               | 0          | 0          |
| <b>3</b>               | 0          | 0          |
| <b>4</b>               | 0          | 0          |
| <b>5</b>               | 1          | 14,29      |
| <b>6</b>               | 0          | 0          |
| <b>7</b>               | 2          | 28,57      |
| <b>8</b>               | 2          | 28,57      |
| <b>9</b>               | 0          | 0          |
| <b>10</b>              | 2          | 28,57      |
| <b>11</b>              | 0          | 0          |
| <b>12 Menor opción</b> | 0          | 0          |
| <b>No contesta</b>     | 0          | 0          |
| <b>Total</b>           | <b>7</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 16: Consultor Educativo – Buena opción de trabajo.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

#### *Análisis*

De 12 alternativas como buena opción de trabajo a ser consultor educativo lo consideran; el 86% de los titulados entre el puesto 7 y 9, el 14% lo considera en el puesto 5.

#### *Conclusión*

Se concluye que los titulados no consideran buena opción a ser consultor educativo a pesar de la relación que existe con su profesión, esto en gran medida a la complejidad y conocimientos que acarrea esta profesión.

### 3.3.1.4 Cargo burocrático – Buena opción de trabajo.

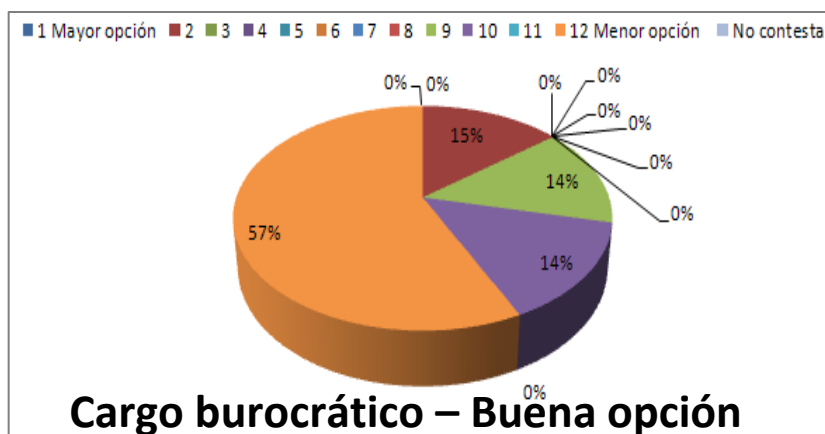
Tabla 18: Cargo burocrático – Buena opción de trabajo.

| Opción          | Frecuencia | %     |
|-----------------|------------|-------|
| 1 Mayor opción  | 0          | 0     |
| 2               | 1          | 14,29 |
| 3               | 0          | 0     |
| 4               | 0          | 0     |
| 5               | 0          | 0     |
| 6               | 0          | 0     |
| 7               | 0          | 0     |
| 8               | 0          | 0     |
| 9               | 1          | 14,29 |
| 10              | 1          | 14,29 |
| 11              | 0          | 0     |
| 12 Menor opción | 4          | 57,14 |
| No contesta     | 0          | 0     |
| Total           | 7          | 100   |

Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

Figura 17: Cargo burocrático – Buena opción de trabajo.



Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

### *Análisis*

El 57% de los titulados consideran a un cargo burocrático como la peor opción de trabajo de una lista de 12 opciones.

### *Conclusión*

Los titulados piensan que ocupar un puesto de trabajo burocrático es la peor opción de esta lista de doce alternativas, esto se debe en gran mayoría por la poca relación con su profesión, además por ser producto de cargos políticos.

#### **3.3.1.5 Investigador educativo – Buena opción de trabajo.**

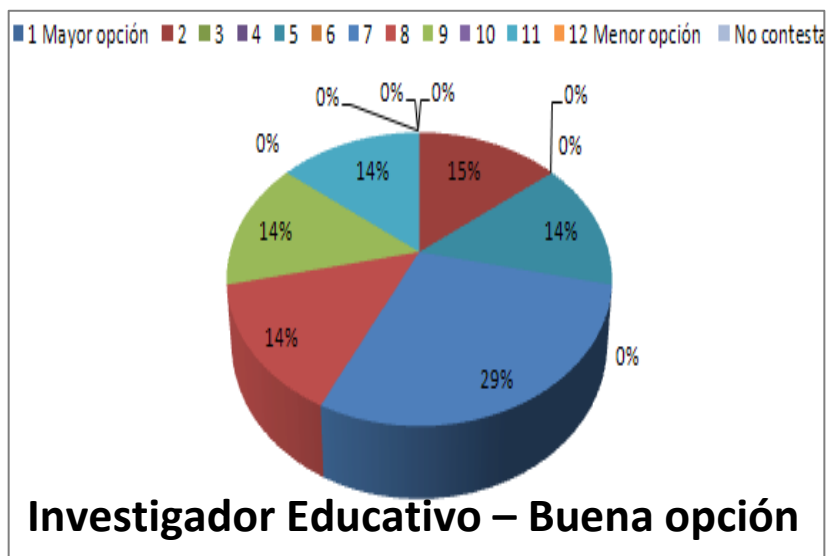
**Tabla 19: Investigador educativo – Buena opción de trabajo.**

| Opción                 | Frecuencia | %          |
|------------------------|------------|------------|
| <b>1 Mayor opción</b>  | 0          | 0          |
| <b>2</b>               | 1          | 14,29      |
| <b>3</b>               | 0          | 0          |
| <b>4</b>               | 0          | 0          |
| <b>5</b>               | 1          | 14,29      |
| <b>6</b>               | 0          | 0          |
| <b>7</b>               | 2          | 28,57      |
| <b>8</b>               | 1          | 14,29      |
| <b>9</b>               | 1          | 14,29      |
| <b>10</b>              | 0          | 0          |
| <b>11</b>              | 1          | 14,27      |
| <b>12 Menor opción</b> | 0          | 0          |
| <b>No contesta</b>     | 0          | 0          |
| <b>Total</b>           | <b>7</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 18: Investigador educativo – Buena opción de trabajo.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

El 29% de los titulados consideran el ser un investigador educativo como una opción de trabajo 7 de una lista de 12 opciones.

### *Conclusión*

Los titulados piensan que ser un investigador educativo no está entre las mejores opciones de trabajo, más por la complejidad que representa este trabajo.

### 3.3.1.6 Docente de E.B. – Buena opción de trabajo.

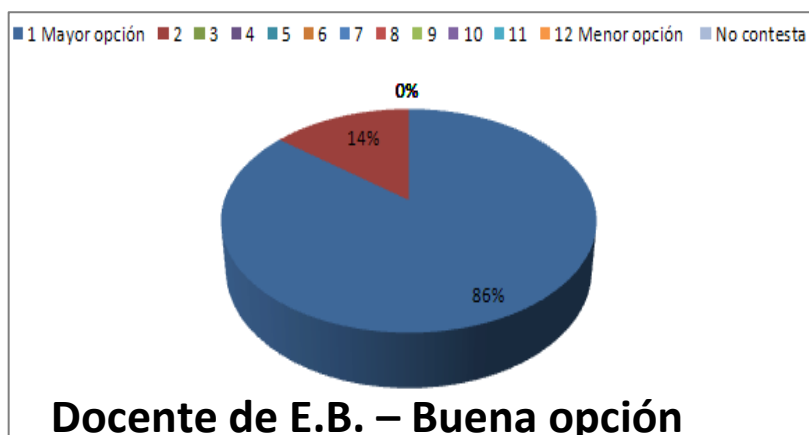
Tabla 20: Docente de E.B. – Buena opción de trabajo.

| Opción          | Frecuencia | %     |
|-----------------|------------|-------|
| 1 Mayor opción  | 6          | 85,71 |
| 2               | 1          | 14,29 |
| 3               | 0          | 0     |
| 4               | 0          | 0     |
| 5               | 0          | 0     |
| 6               | 0          | 0     |
| 7               | 0          | 0     |
| 8               | 0          | 0     |
| 9               | 0          | 0     |
| 10              | 0          | 0     |
| 11              | 0          | 0     |
| 12 Menor opción | 0          | 0     |
| No contesta     | 0          | 0     |
| Total           | 7          | 100   |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

Figura 19: Docente de E.B. – Buena opción de trabajo.



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

El 86% de los titulados consideran al ser un docente de educación básica como la mejor opción de trabajo, el 14% restante lo ubica como segunda mejor opción.

### *Conclusión*

Los titulados sostienen por experiencia propia, que la mejor opción de trabajo que puede encontrar con su título en ciencias de la educación, es la de ser docente de educación básica.

#### **3.3.1.7 Docente de bachillerato – Buena opción de trabajo.**

**Tabla 21: Docente de bachillerato – Buena opción de trabajo.**

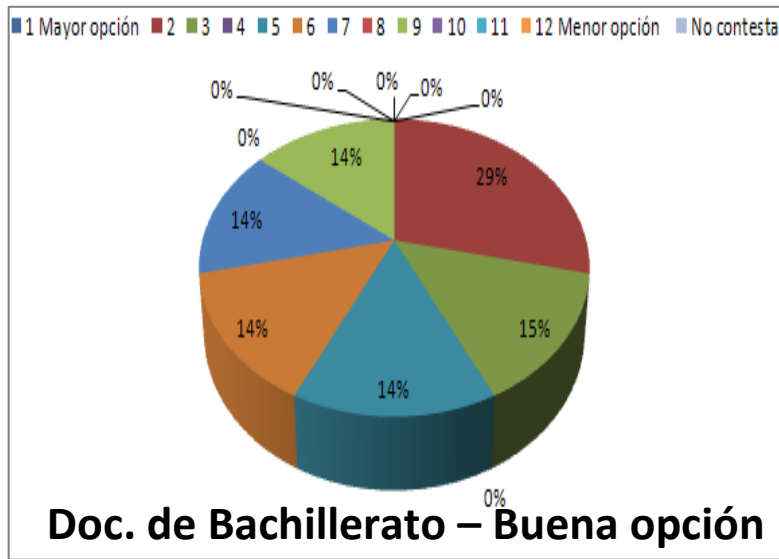
| Opción                 | Frecuencia | %          |
|------------------------|------------|------------|
| <b>1 Mayor opción</b>  | 0          | 0          |
| <b>2</b>               | 2          | 28,58      |
| <b>3</b>               | 1          | 14,29      |
| <b>4</b>               | 0          | 0          |
| <b>5</b>               | 1          | 14,29      |
| <b>6</b>               | 1          | 14,29      |
| <b>7</b>               | 1          | 14,29      |
| <b>8</b>               | 0          | 0          |
| <b>9</b>               | 1          | 14,28      |
| <b>10</b>              | 0          | 0          |
| <b>11</b>              | 0          | 0          |
| <b>12 Menor opción</b> | 0          | 0          |
| <b>No contesta</b>     | 0          | 0          |
| <b>Total</b>           | <b>7</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera



**Figura 20: Docente de bachillerato – Buena opción de trabajo.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

#### *Análisis*

El 29% de los titulados consideran al ser un docente de bachillerato como la segunda mejor opción de trabajo, el 14% lo considera como 3, 5, 6, 7, y 9 puesto.

#### *Conclusión*

El ser docente de bachillerato produce un debate muy interesante entre los encuestados, debido a que existen diversos criterios al momento de considerarlo como buena opción de trabajo, Los titulados dan sus puntuaciones a los dos primeros tercios, sin que ninguno piense que sería una mala opción. Se concluye que para los titulados en ciencias de la educación se necesitaría una especialización para ser docente de bachillerato.

### 3.3.1.8 Docente universitario – Buena opción de trabajo.

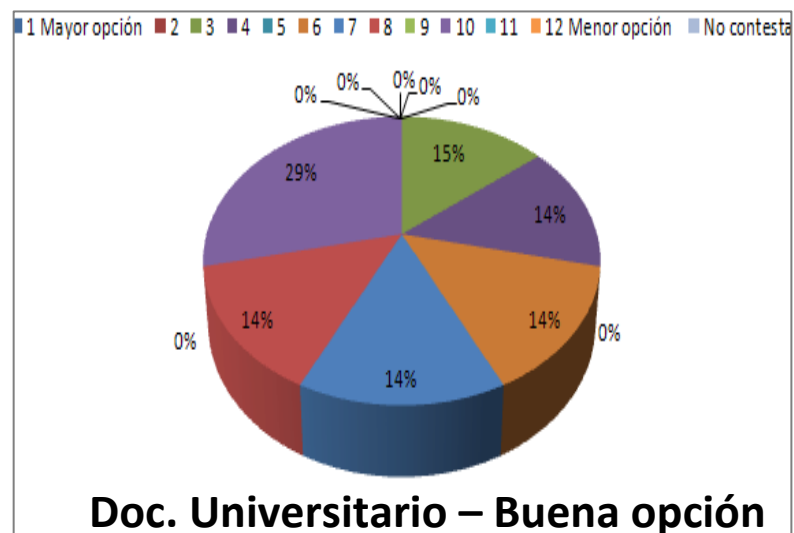
Tabla 22: Docente universitario – Buena opción de trabajo.

| Opción          | Frecuencia | %     |
|-----------------|------------|-------|
| 1 Mayor opción  | 0          | 0     |
| 2               | 0          | 0     |
| 3               | 1          | 14,29 |
| 4               | 1          | 14,29 |
| 5               | 0          | 0     |
| 6               | 1          | 14,29 |
| 7               | 1          | 14,28 |
| 8               | 1          | 14,28 |
| 9               | 0          | 0     |
| 10              | 2          | 28,57 |
| 11              | 0          | 0     |
| 12 Menor opción | 0          | 0     |
| No contesta     | 0          | 0     |
| Total           | 7          | 100   |

Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

Figura 21: Docente universitario – Buena opción de trabajo.



FUENTE: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

ELABORADO POR: Juan Diego Mera

### *Análisis*

Como se puede observar, el 29% de los titulados consideran al ser un docente universitario como opción de trabajo 10 de entre 12 alternativas.

### *Conclusión*

El ser docente de bachillerato produce un debate muy interesante entre los encuestados, debido a que existen diversos criterios al momento de considerarlo como buena opción de trabajo, La opinión se encuentra diversa entre los 3 tercios, existe una ligera similitud de opinión al ubicarla como antepenúltima opción de trabajo, esto debido a que para ser docente universitario se necesitan en especial el título de cuarto nivel, el cual también produce la diferencia en opinión de los encuestados por estar en diferentes posiciones de acuerdo a su formación formal de estudios.

#### **3.3.1.9 Terapia psicopedagógica – Buena opción de trabajo.**

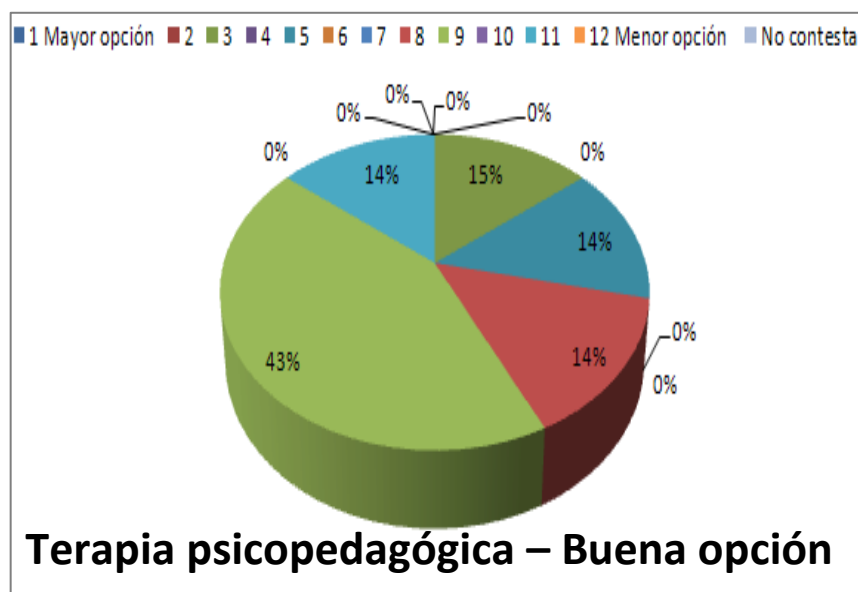
**Tabla 23: Terapia psicopedagógica – Buena opción de trabajo.**

| Opción                 | Frecuencia | %     |
|------------------------|------------|-------|
| <b>1 Mayor opción</b>  | 0          | 0     |
| <b>2</b>               | 0          | 0     |
| <b>3</b>               | 1          | 14,28 |
| <b>4</b>               | 0          | 0     |
| <b>5</b>               | 1          | 14,28 |
| <b>6</b>               | 0          | 0     |
| <b>7</b>               | 0          | 0     |
| <b>8</b>               | 1          | 14,28 |
| <b>9</b>               | 3          | 42,86 |
| <b>10</b>              | 0          | 0     |
| <b>11</b>              | 1          | 14,28 |
| <b>12 Menor opción</b> | 0          | 0     |
| <b>No contesta</b>     | 0          | 0     |
| <b>Total</b>           | 7          | 100   |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 22: Terapia psicopedagógica – Buena opción de trabajo.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

La gráfica nos demuestra claramente que existe una mayoría de porcentajes, el 43% de los titulados consideran al dar terapias psicopedagógicas como opción 9 de 12 alternativas, mientras que con el 14% tenemos la opción de trabajo 3, 5, 8, y 11.

### *Conclusión*

Se concluye que la razón principal por considerarla entre las malas opciones de trabajo al dar terapias psicopedagógicas, no tiene que ver por la relación con su título profesional, es debido a la complejidad de la profesión y por el poco emprendimiento de cada profesional.

### 3.3.1.10 Tareas dirigidas – Buena opción de trabajo.

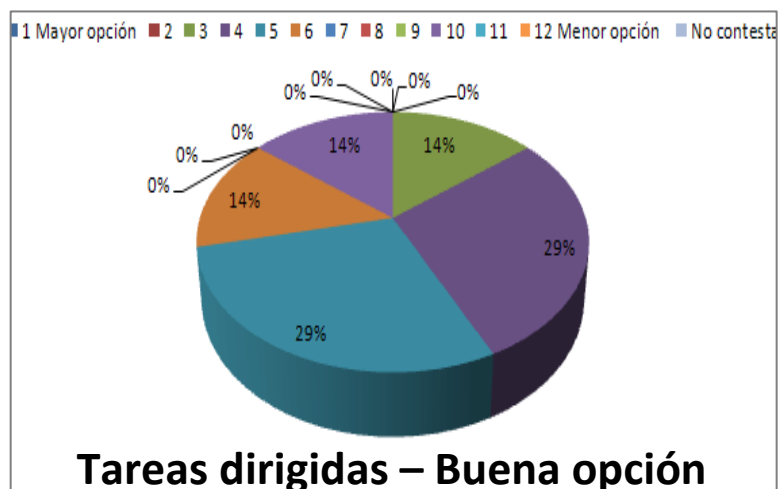
Tabla 23: Tareas dirigidas – Buena opción de trabajo.

| Opción          | Frecuencia | %          |
|-----------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción  | 0          | 0          |
| 2               | 0          | 0          |
| 3               | 1          | 14,29      |
| 4               | 2          | 28,57      |
| 5               | 2          | 28,57      |
| 6               | 1          | 14,29      |
| 7               | 0          | 0          |
| 8               | 0          | 0          |
| 9               | 0          | 0          |
| 10              | 1          | 14,28      |
| 11              | 0          | 0          |
| 12 Menor opción | 0          | 0          |
| No contesta     | 0          | 0          |
| <b>Total</b>    | <b>7</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

Figura 23: Tareas dirigidas – Buena opción de trabajo.



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Como se observa en el gráfico el 58% de los titulados consideran al dar tareas dirigidas como buena opción de trabajo, lo ubican en el puesto 4 y 5 de 12 alternativas de trabajo.

### *Conclusión*

Más de la mitad de titulados coloca el dar tareas dirigidas entre las 5 primeras opciones como buena opción de trabajo, la razón es la estrecha relación con su profesión, se necesita más de iniciativa para que se convierta en la principal opción.

#### **3.3.1.11 Supervisor zonal del Min. Edu. – Buena opción de trabajo.**

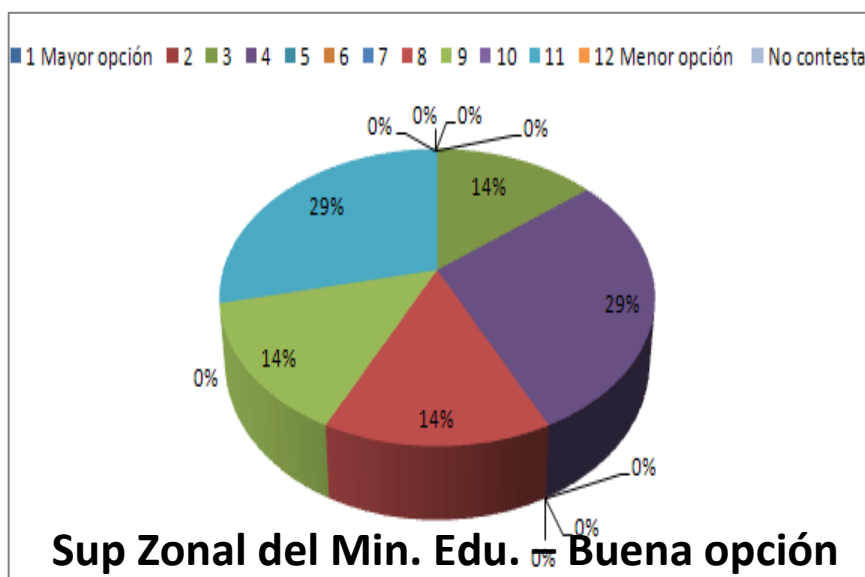
**Tabla 24: Supervisor zonal del Min. Edu. – Buena opción de trabajo.**

| Opción                 | Frecuencia | %          |
|------------------------|------------|------------|
| <b>1 Mayor opción</b>  | 0          | 0          |
| <b>2</b>               | 0          | 0          |
| <b>3</b>               | 1          | 14,29      |
| <b>4</b>               | 2          | 28,57      |
| <b>5</b>               | 0          | 0          |
| <b>6</b>               | 0          | 0          |
| <b>7</b>               | 0          | 0          |
| <b>8</b>               | 1          | 14,29      |
| <b>9</b>               | 1          | 14,28      |
| <b>10</b>              | 0          | 0          |
| <b>11</b>              | 2          | 28,57      |
| <b>12 Menor opción</b> | 0          | 0          |
| <b>No contesta</b>     | 0          | 0          |
| <b>Total</b>           | <b>7</b>   | <b>100</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 23: Supervisor zonal del Min. Edu. – Buena opción de trabajo.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

El gráfico nos demuestra que existen opiniones divididas sobre considerar a ser supervisor zonal del ministerio de educación como buena opción de trabajo, el 57% de los titulados consideran el ser supervisor zonal del Min Edu. como las 5 peores opciones de trabajo de una lista de 12 alternativas.

### *Conclusión*

Se concluye que no existe una alternativa que predomine como mejor opción de trabajo, en gran medida por la situación actual de los titulados sobre sus estudios formales, tres tituladas lo consideran entre la opción 3 y 4. En la que se puede relacionar con uno de los requisitos para ser supervisor zonal de Min Edu, título de cuarto nivel. De los investigados existe una persona que posee el título de cuarto nivel y dos que se encuentran cerca de obtener el título

### 3.3.1.12 Docente de Inst. Pedagógico – Buena opción de trabajo.

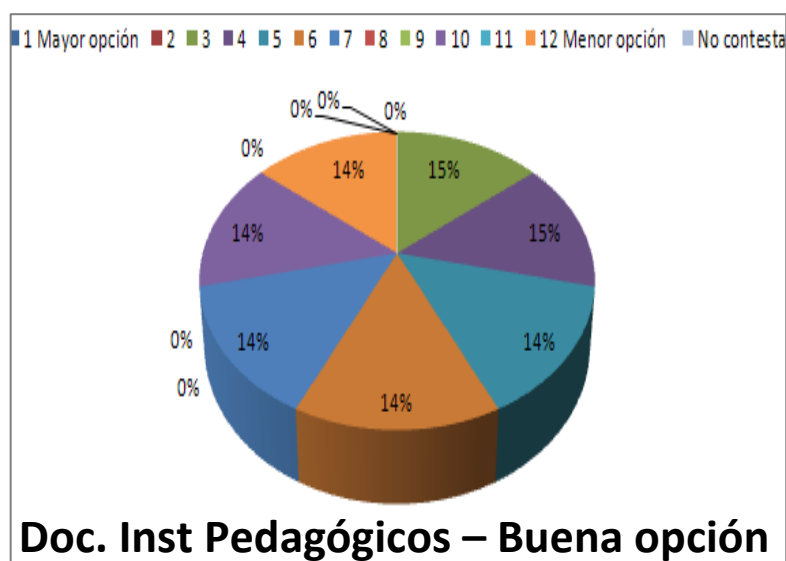
Tabla 25: Docente de Inst. Pedagógico – Buena opción de trabajo.

| Opción          | Frecuencia | %          |
|-----------------|------------|------------|
| 1 Mayor opción  | 0          | 0          |
| 2               | 0          | 0          |
| 3               | 1          | 14,29      |
| 4               | 1          | 14,29      |
| 5               | 1          | 14,29      |
| 6               | 1          | 14,29      |
| 7               | 1          | 14,28      |
| 8               | 0          | 0          |
| 9               | 0          | 0          |
| 10              | 1          | 14,28      |
| 11              | 0          | 0          |
| 12 Menor opción | 1          | 14,28      |
| No contesta     | 0          | 0          |
| <b>Total</b>    | <b>7</b>   | <b>100</b> |

Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

Figura 24: Docente de Inst. Pedagógico – Buena opción de trabajo.



**Doc. Inst Pedagógicos – Buena opción**

Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera



### *Análisis*

Como se puede observar en el gráfico, no existe una opinión que predomine para catalogar al ser docente de instituto pedagógico como buena opción de trabajo, ninguna de las siete tituladas concuerda con su jerarquización. El 72% de los titulados consideran el ser docente de Inst. Pedagógicos entre las opciones de trabajo de la 3 a la 7 de una lista de 12 alternativas, el 28% restante lo ubica en los décima y última posición.

### *Conclusión*

Ser docente de Inst. Pedagógico es considerada en su mayoría como opción de trabajo moderada, en especial por la relación con la profesión docente, sin existir un criterio que predomine, la opinión de las tituladas difiere en cada situación.

### **3.3.1.13 Análisis y conclusiones generales.**

#### *Análisis General.*

Tomando en cuenta todos los criterios de las tituladas, como mejor opción de trabajo consideran el ser docente de educación básica (opinión de acorde con la realidad), luego con menos margen y sin patrones fijos el de ser rector, en tercera posición docente de bachillerato, luego tareas dirigidas, docente de institutos pedagógicos, docente universitario, investigador educativo, Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, Terapia psicopedagógica, Consultor Educativo, Gerente de ONG, y por ultimo sitúan al Cargo burocrático.

#### *Conclusión General.*

Los investigados se miran muy lejos de ocupar cargos públicos administrativos, verdad que está de acuerdo a la realidad ya que para tener un cargo administrativo no solo se necesita un estudios de tercer nivel, sino experiencia en el área administrativa y de educación, así como título de cuarto nivel; con lo que no concuerda con las variables anteriormente estudiadas. El ministerio de educación por medio de su página web <http://educacion.gob.ec/directoresdistritales/> menciona los requisitos para directores distritales en los que destaca:

- “Título de tercer nivel, registrado en la Senescyt, en: Economía, Administración de Empresas, Administración Pública o Educativa, Ciencias de la Educación.
- Título de cuarto nivel, registrado en la Senescyt, de preferencia en áreas financieras y/o administrativas.
- Mínimo cinco años de experiencia laboral probada, en áreas relativas a administración y educación.”

### 3.4. Satisfacción docente

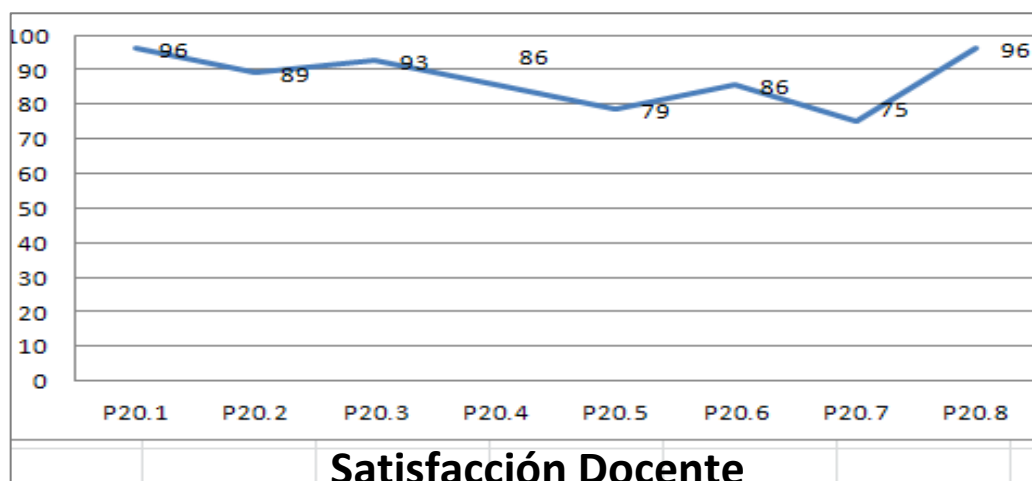
Tabla 26: Satisfacción docente

| % SATISFACCIÓN DOCENTE |      |    |
|------------------------|------|----|
| #pregunta              | Pro. | %  |
| P20.1                  | 4    | 96 |
| P20.2                  | 4    | 89 |
| P20.3                  | 4    | 93 |
| P20.4                  | 3    | 86 |
| P20.5                  | 3    | 79 |
| P20.6                  | 3    | 86 |
| P20.7                  | 3    | 75 |
| P20.8                  | 4    | 96 |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

Figura 25: Satisfacción docente



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Los titulados se encuentran muy satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia y con la realización o crecimiento personal. En la satisfacción con el progreso social gracias al ejercicio de la docencia y con el prestigio obtenido en el entorno laboral, existen titulados que se encuentran muy satisfechos y medianamente satisfechos. En aspectos como la satisfacción con la posibilidad de ascensos, además de diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula; todos los titulados se encuentran medianamente satisfechos. Mientras que en la satisfacción con el salario docente, así como con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, existe algunos titulados que se sienten medianamente satisfechos y otros poco satisfechos.

### *Conclusión*

Se concluye que en los aspectos en que tienen que ver con la formación del docente y con el prestigio propio de la labor educativa, los titulados se encuentran satisfechos; mientras que la posibilidad de trabajar con partida fiscal por políticas como: posibilidad de empleos ascensos y sueldo no deja muy satisfechos a los titulados.

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

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

**Punto de vista del titulado.**

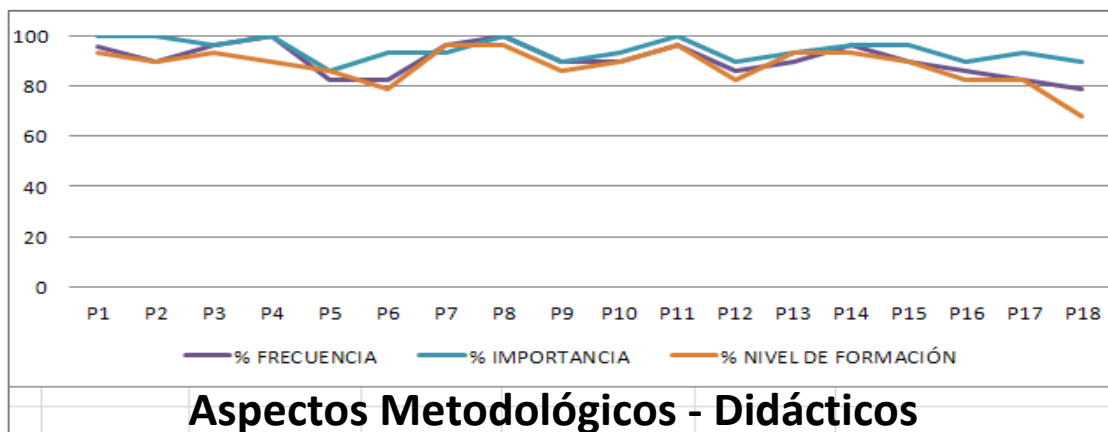
**Tabla 27: Aspectos metodológico-didácticos - Titulado**

| <b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS</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>                                  | 4           | 96                  | 4           | 100                  | 4           | 93                          |
| <b>P2</b>                                  | 4           | 89                  | 4           | 100                  | 4           | 89                          |
| <b>P3</b>                                  | 4           | 96                  | 4           | 96                   | 4           | 93                          |
| <b>P4</b>                                  | 4           | 100                 | 4           | 100                  | 4           | 89                          |
| <b>P5</b>                                  | 3           | 82                  | 3           | 86                   | 3           | 86                          |
| <b>P6</b>                                  | 3           | 82                  | 4           | 93                   | 3           | 79                          |
| <b>P7</b>                                  | 4           | 96                  | 4           | 93                   | 4           | 96                          |
| <b>P8</b>                                  | 4           | 100                 | 4           | 100                  | 4           | 96                          |
| <b>P9</b>                                  | 4           | 89                  | 4           | 89                   | 3           | 86                          |
| <b>P10</b>                                 | 4           | 89                  | 4           | 93                   | 4           | 89                          |
| <b>P11</b>                                 | 4           | 96                  | 4           | 100                  | 4           | 96                          |
| <b>P12</b>                                 | 3           | 86                  | 4           | 89                   | 3           | 82                          |
| <b>P13</b>                                 | 4           | 89                  | 4           | 93                   | 4           | 93                          |
| <b>P14</b>                                 | 4           | 96                  | 4           | 96                   | 4           | 93                          |
| <b>P15</b>                                 | 4           | 89                  | 4           | 96                   | 4           | 89                          |
| <b>P16</b>                                 | 3           | 86                  | 4           | 89                   | 3           | 82                          |
| <b>P17</b>                                 | 3           | 82                  | 4           | 93                   | 3           | 82                          |
| <b>P18</b>                                 | 3           | 79                  | 4           | 89                   | 3           | 68                          |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 26: Aspectos metodológico-didácticos - Titulado**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Punto de vista del empleador.**

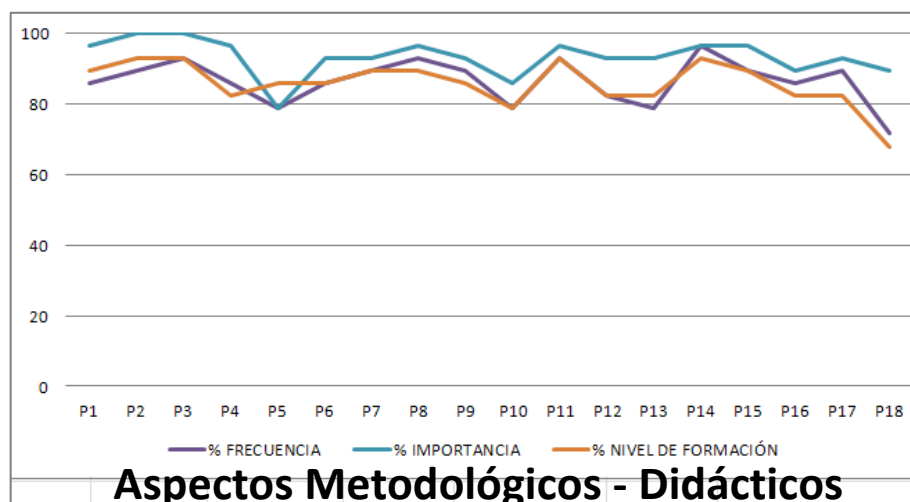
**Tabla 28: Aspectos metodológico-didácticos - Empleador**

| I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS |      |              |      |               |      |                      |
|-------------------------------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta                          | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P1                                  | 3    | 86           | 4    | 96            | 4    | 89                   |
| P2                                  | 4    | 89           | 4    | 100           | 4    | 93                   |
| P3                                  | 4    | 93           | 4    | 100           | 4    | 93                   |
| P4                                  | 3    | 86           | 4    | 96            | 3    | 82                   |
| P5                                  | 3    | 79           | 3    | 79            | 3    | 86                   |
| P6                                  | 3    | 86           | 4    | 93            | 3    | 86                   |
| P7                                  | 4    | 89           | 4    | 93            | 4    | 89                   |
| P8                                  | 4    | 93           | 4    | 96            | 4    | 89                   |
| P9                                  | 4    | 89           | 4    | 93            | 3    | 86                   |
| P10                                 | 3    | 79           | 3    | 86            | 3    | 79                   |
| P11                                 | 4    | 93           | 4    | 96            | 4    | 93                   |
| P12                                 | 3    | 82           | 4    | 93            | 3    | 82                   |
| P13                                 | 3    | 79           | 4    | 93            | 3    | 82                   |
| P14                                 | 4    | 96           | 4    | 96            | 4    | 93                   |
| P15                                 | 4    | 89           | 4    | 96            | 4    | 89                   |
| P16                                 | 3    | 86           | 4    | 89            | 3    | 82                   |
| P17                                 | 4    | 89           | 4    | 93            | 3    | 82                   |
| P18                                 | 3    | 71           | 4    | 89            | 3    | 68                   |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 27: Aspectos metodológico-didácticos - Empleador**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Desde el punto de vista del titulado se puede observar que el número de veces que se ejecuta las tareas en el aspecto metodológico se encuentra entre una valoración promedio de mucho y bastante. En preguntas como ejecutar actividades de aula novedosas y creativas, así como dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada; lo considera como de mucho. En la aplicación de conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula, en cambio se observa una menor puntuación considerándolo de mucho.

Los directivos tienen una concepción más baja que la de los titulados al momento de la puesta en marcha de actividades en el aspecto metodológico de los docentes. El revisar las tareas estudiantiles es considerado casi en totalidad como alta, mientras que conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula tiene una valoración de mucho.

En la importancia los titulados consideran casi en totalidad como de importancia alta todos los aspectos metodológicos, uno de los aspectos con menor ponderación considerado como bastante tanto titulados como empleadores es la organización de espacios en el aula, mientras que ambas coinciden en totalidad que preparar técnicas y estrategias de

enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, es de mucha importancia.

Dentro del nivel de formación tanto titulados como empleadores tienen una concepción muy similar el promedio en los aspectos metodológicos es entre bastante y mucho, ubicando la menor puntuación en ambas situaciones en la de que la formación recibida en conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula, que es bastante.

### *Conclusión*

Dentro del aspecto metodológico la frecuencia que piensa que utilizan los titulados tiene una valoración más alta de lo que consideran los directores, dándose dos alternativas que los empleadores miren menor eficiencia en el trabajo de los docentes o que los directores no sepan la realidad de aula. Mientras que en la importancia tienen en ambos casos es muy similar y se encuentra en la media de mucho y bastantes. Desde el aspecto de formación los empleadores consideran de menos valoración a los aspectos que desde los titulados, es una relación inversa entre la variable de frecuencia y formación. La menor valoración en la que puede detectarse un punto crítico es en la aplicación de conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula; y se considera en gran medida que se debe a la formación recibida.

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

#### **Punto de vista del titulado.**

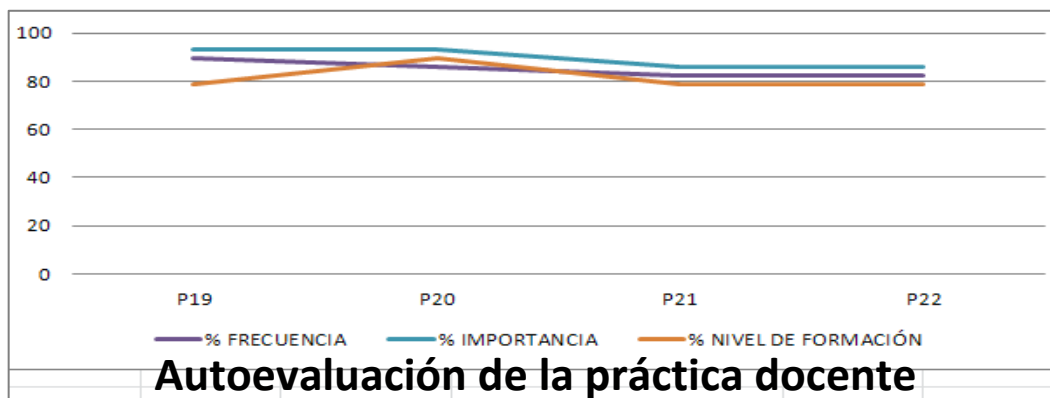
**Tabla 29: Autoevaluación de la práctica docente - Titulado**

| <b>II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE</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>P19</b>                                       | 4           | 89                  | 4           | 93                   | 3           | 79                          |
| <b>P20</b>                                       | 3           | 86                  | 4           | 93                   | 4           | 89                          |
| <b>P21</b>                                       | 3           | 82                  | 3           | 86                   | 3           | 79                          |
| <b>P22</b>                                       | 3           | 82                  | 3           | 86                   | 3           | 79                          |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 28: Autoevaluación de la práctica docente - Empleador**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Punto de vista del empleador.**

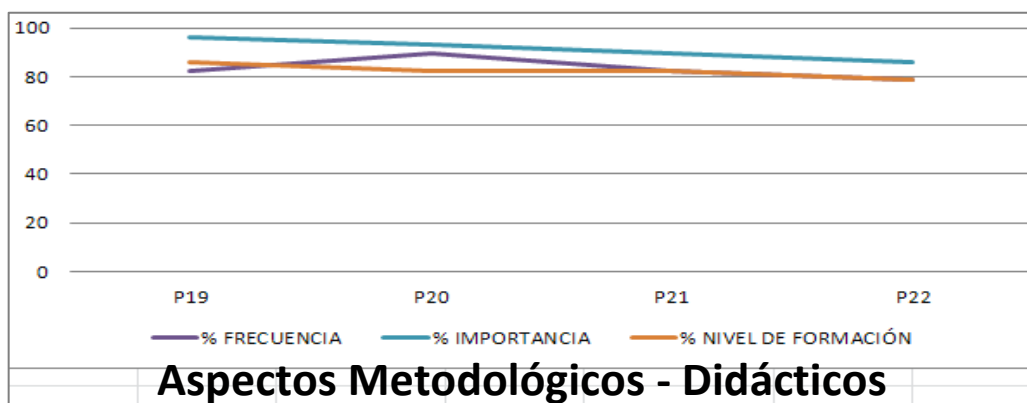
**Tabla 30: Autoevaluación de la práctica docente - Empleador**

| II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE |      |              |      |               |      |                      |
|-------------------------------------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta                                | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P19                                       | 3    | 82           | 4    | 96            | 3    | 86                   |
| P20                                       | 4    | 89           | 4    | 93            | 3    | 82                   |
| P21                                       | 3    | 82           | 4    | 89            | 3    | 82                   |
| P22                                       | 3    | 79           | 3    | 86            | 3    | 79                   |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 29: Autoevaluación de la práctica docente - Empleador**



## Aspectos Metodológicos - Didácticos

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera



### *Análisis*

La autoevaluación de la práctica docente dentro de la frecuencia tiene gran similitud en la información proporcionada por titulados y empleadores, con variaciones mínimas entre preguntas. La mayor valoración entre mucho y bastante se proporciona al evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos. La de menor valoración es evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, expresando la mayoría de encuestados con valoración de bastante.

En importancia la situación es similar titulados y empleadores consideran como valoración promedio bastante-alta, considerando para ambos casos como la de menor importancia evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.

Para el nivel de formación se repite el patrón considerando como la de menor importancia evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica.

### *Conclusión*

Dentro del aspecto de la autoevaluación de la práctica docente el punto crítico de estudio es evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, en la que se expresan titulados y empleadores como valoración la de bastante, siendo la principal causa que lo consideran de poca importancia y a la vez por formación recibida.

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

#### Punto de vista del titulado.

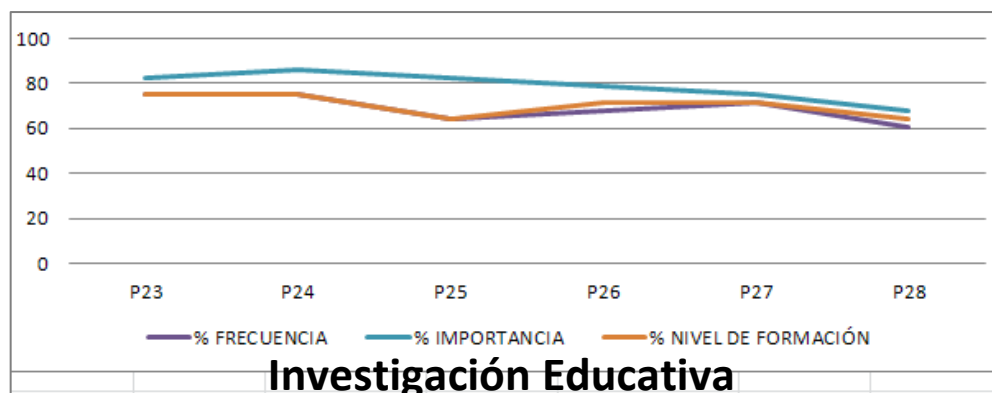
Tabla 31: Investigación educativa que desarrolla el titulado - Titulado

| III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA |      |            |      |             |      |                      |
|------------------------------------------------|------|------------|------|-------------|------|----------------------|
| #                                              | Pro. | %          | Pro. | %           | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| Pregunta                                       |      | FRECUENCIA |      | IMPORTANCIA |      |                      |
| P23                                            | 3    | 75         | 3    | 82          | 3    | 75                   |
| P24                                            | 3    | 75         | 3    | 86          | 3    | 75                   |
| P25                                            | 3    | 64         | 3    | 82          | 3    | 64                   |
| P26                                            | 3    | 68         | 3    | 79          | 3    | 71                   |
| P27                                            | 3    | 71         | 3    | 75          | 3    | 71                   |
| P28                                            | 2    | 61         | 3    | 68          | 3    | 64                   |

Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

Figura 30: Investigación educativa que desarrolla el titulado - Empleador



Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

## Punto de vista del empleador.

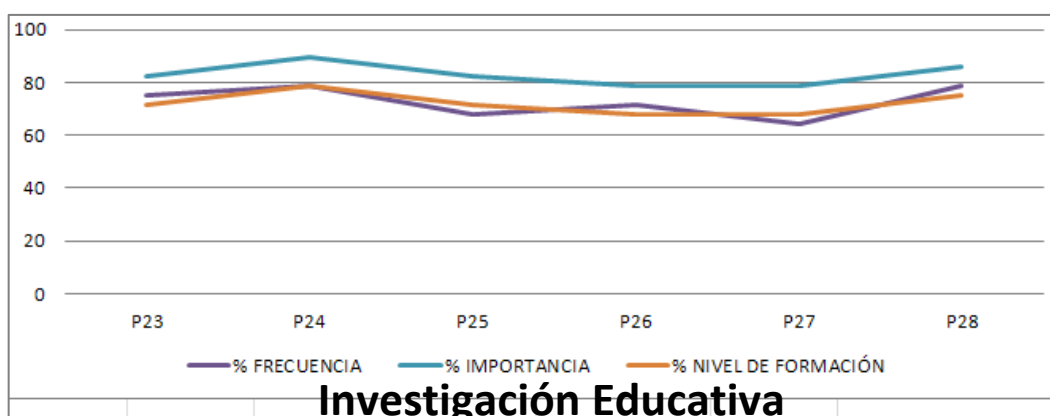
Tabla 32: Investigación educativa que desarrolla el titulado - Empleador

| III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA |      |              |      |               |      |                      |
|------------------------------------------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta                                     | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P23                                            | 3    | 75           | 3    | 82            | 3    | 71                   |
| P24                                            | 3    | 79           | 4    | 89            | 3    | 79                   |
| P25                                            | 3    | 68           | 3    | 82            | 3    | 71                   |
| P26                                            | 3    | 71           | 3    | 79            | 3    | 68                   |
| P27                                            | 3    | 64           | 3    | 79            | 3    | 68                   |
| P28                                            | 3    | 79           | 3    | 86            | 3    | 75                   |

Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

Figura 31: Investigación educativa que desarrolla el titulado - Empleador



Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

## Análisis

Sobre la Investigación educativa, los titulados dan una valoración de bastante en los tres aspectos: frecuencia, importancia y formación. Dentro de la frecuencia los titulados dan una valoración de poco a determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención. Mientras que los empleadores valoran como bastante el implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.

En importancia al igual que en los otros tres aspectos la valoración de los empleadores es ligeramente menor al de los titulados, el determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, es considerado como la de menor importancia valorándola como bastante; y en los empleadores valoran como bastante el realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.

Para el nivel de formación se repite la situación tanto para titulados como empleadores.

### *Conclusión*

Dentro del aspecto de Investigación educativa la valoración se encuentra debajo de los dos aspectos analizados anteriormente, se toma como puntos críticos dos criterios diferentes. Para los titulados es el de determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, mientras que para empleadores es realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.

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

#### **Punto de vista del titulado.**

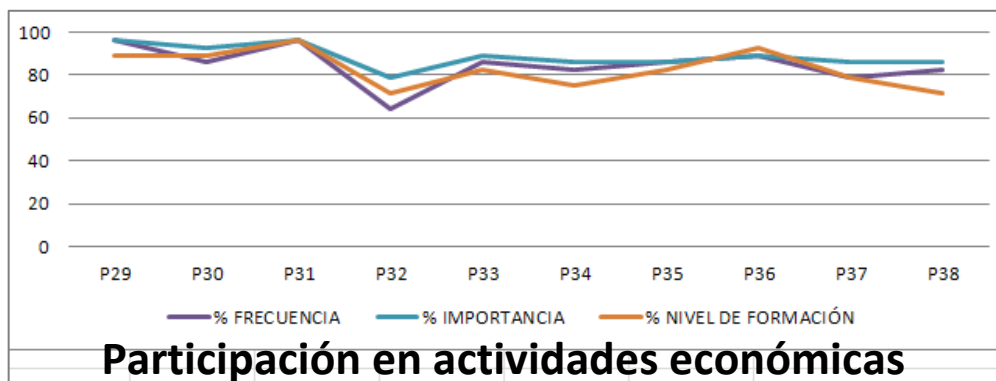
**Tabla 33: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas - Titulado**

| <b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS</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>P29</b>                                                                       | 4           | 96                  | 4           | 96                   | 4           | 89                          |
| <b>P30</b>                                                                       | 3           | 86                  | 4           | 93                   | 4           | 89                          |
| <b>P31</b>                                                                       | 4           | 96                  | 4           | 96                   | 4           | 96                          |
| <b>P32</b>                                                                       | 3           | 64                  | 3           | 79                   | 3           | 71                          |
| <b>P33</b>                                                                       | 3           | 86                  | 4           | 89                   | 3           | 82                          |
| <b>P34</b>                                                                       | 3           | 82                  | 3           | 86                   | 3           | 75                          |
| <b>P35</b>                                                                       | 3           | 86                  | 3           | 86                   | 3           | 82                          |
| <b>P36</b>                                                                       | 4           | 89                  | 4           | 89                   | 4           | 93                          |
| <b>P37</b>                                                                       | 3           | 79                  | 3           | 86                   | 3           | 79                          |
| <b>P38</b>                                                                       | 3           | 82                  | 3           | 86                   | 3           | 71                          |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 32: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas - Titulado**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### Punto de vista del empleador.

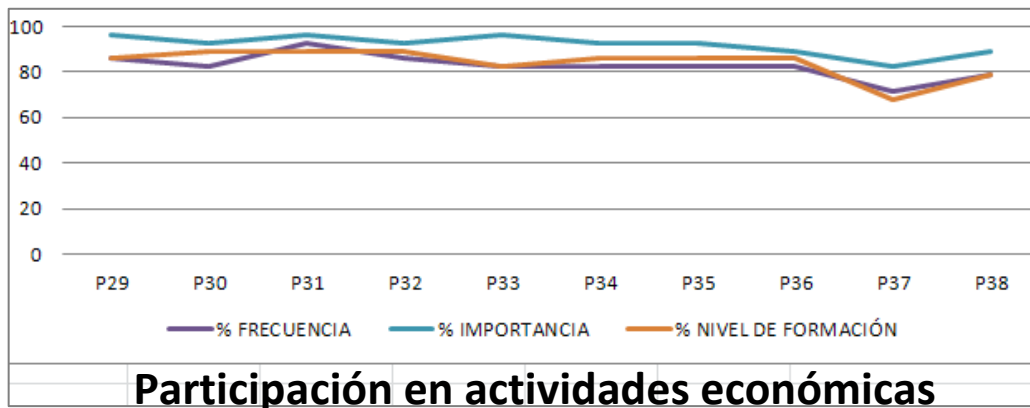
**Tabla 34: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas - Empleador**

| IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS |      |              |      |               |      |                      |
|---------------------------------------------------------------------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta                                                                | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P29                                                                       | 3    | 86           | 4    | 96            | 3    | 86                   |
| P30                                                                       | 3    | 82           | 4    | 93            | 4    | 89                   |
| P31                                                                       | 4    | 93           | 4    | 96            | 4    | 89                   |
| P32                                                                       | 3    | 86           | 4    | 93            | 4    | 89                   |
| P33                                                                       | 3    | 82           | 4    | 96            | 3    | 82                   |
| P34                                                                       | 3    | 82           | 4    | 93            | 3    | 86                   |
| P35                                                                       | 3    | 82           | 4    | 93            | 3    | 86                   |
| P36                                                                       | 3    | 82           | 4    | 89            | 3    | 86                   |
| P37                                                                       | 3    | 71           | 3    | 82            | 3    | 68                   |
| P38                                                                       | 3    | 79           | 4    | 89            | 3    | 79                   |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 33: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas - Empleador**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Dentro de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas; los criterios de titulados y empleadores son similares, la valoración de la frecuencia e de con una mínima variación mayor a bastante; mientras que se lo considera de importancia alta.

En la frecuencia para los titulados la menor valoración se encuentra en ejercer funciones administrativas que mantiene un mismo patrón para la importancia y formación, mientras que el promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones se considera de mayor valoración.

Los empleadores tienen otro criterio diferente al seleccionar de menor valoración a las preguntas seleccionando como la mínima a elaborar reglamentos internos de las comisiones, valoración que se mantiene en importancia y formación.

### *Conclusión*

Ejercer funciones administrativas para titulados y elaborar reglamentos internos de las comisiones para empleadores, son considerados dentro de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas; como los de menor uso, en gran medida producto de la importancia dada y la formación recibida.

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

Punto de vista del titulado.

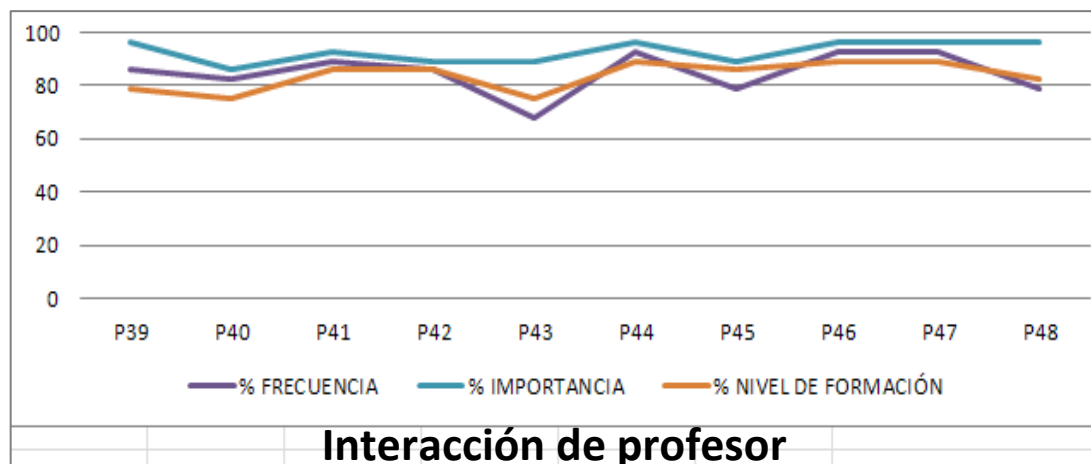
Tabla 35: Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado - Titulado

| V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD |      |              |      |               |      |                      |
|----------------------------------------------------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta                                               | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P39                                                      | 3    | 86           | 4    | 96            | 3    | 79                   |
| P40                                                      | 3    | 82           | 3    | 86            | 3    | 75                   |
| P41                                                      | 4    | 89           | 4    | 93            | 3    | 86                   |
| P42                                                      | 3    | 86           | 4    | 89            | 3    | 86                   |
| P43                                                      | 3    | 68           | 4    | 89            | 3    | 75                   |
| P44                                                      | 4    | 93           | 4    | 96            | 4    | 89                   |
| P45                                                      | 3    | 79           | 4    | 89            | 3    | 86                   |
| P46                                                      | 4    | 93           | 4    | 96            | 4    | 89                   |
| P47                                                      | 4    | 93           | 4    | 96            | 4    | 89                   |
| P48                                                      | 3    | 79           | 4    | 96            | 3    | 82                   |

Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

Figura 34: Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado - Titulado



**Interacción de profesor**

Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

## Punto de vista del empleador.

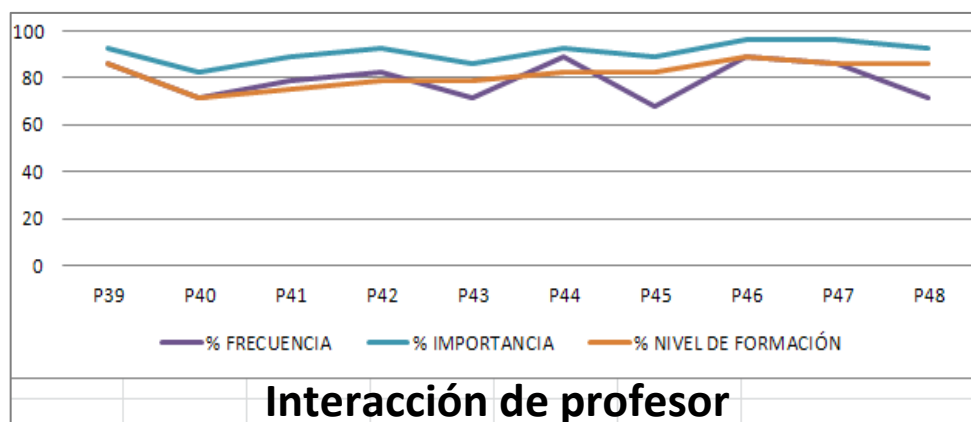
Tabla 36: Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado - Empleador

| V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD |      |              |      |               |      |                      |
|----------------------------------------------------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta                                               | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P39                                                      | 3    | 86           | 4    | 93            | 3    | 86                   |
| P40                                                      | 3    | 71           | 3    | 82            | 3    | 71                   |
| P41                                                      | 3    | 79           | 4    | 89            | 3    | 75                   |
| P42                                                      | 3    | 82           | 4    | 93            | 3    | 79                   |
| P43                                                      | 3    | 71           | 3    | 86            | 3    | 79                   |
| P44                                                      | 4    | 89           | 4    | 93            | 3    | 82                   |
| P45                                                      | 3    | 68           | 4    | 89            | 3    | 82                   |
| P46                                                      | 4    | 89           | 4    | 96            | 4    | 89                   |
| P47                                                      | 3    | 86           | 4    | 96            | 3    | 86                   |
| P48                                                      | 3    | 71           | 4    | 93            | 3    | 86                   |

Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera

Figura 35: Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado - Empleador



Fuente: Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

Elaborado por: Juan Diego Mera



### *Análisis*

Dentro de la Interacción profesor - padres de familia - comunidad, tanto titulados como directivos, dan una valoración casi en totalidad de alta a la importancia, mientras que para la frecuencia y formación se encuentra en bastante. Titulados y empleadores concuerdan en sus criterios como punto de mayor valoración en las tres secciones a participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes). Y con menor valoración Organizar eventos de integración dentro de la Institución.

### *Conclusión*

La Interacción profesor - padres de familia - comunidad, se concuerda que es de suma importancia para los titulados, aunque su formación y aplicación no es la esperada, se mantiene índices de alta valoración. La fortaleza y debilidad se tiene claramente identificad por ambas partes, el participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes) con una alta valoración, y como punto a mejorar organizar eventos de integración dentro de la Institución.

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

**Punto de vista del titulado.**

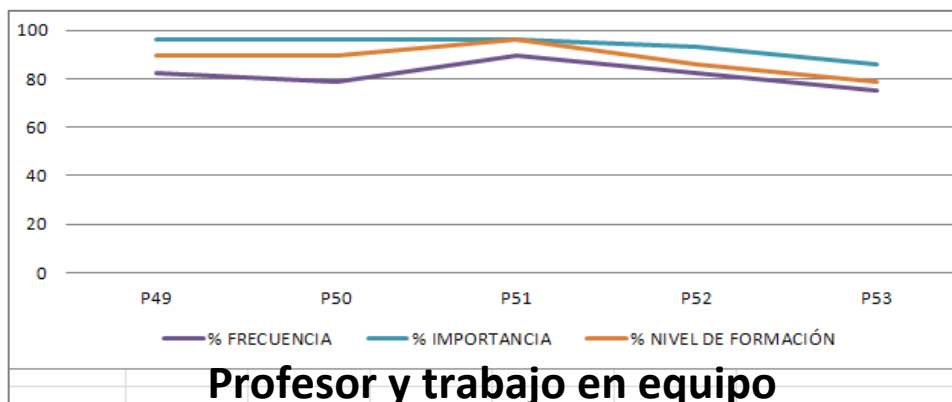
**Tabla 37: Actividades que implique trabajo en equipo - Titulado**

| <b>VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO</b> |      |                 |      |                  |      |                         |
|-------------------------------------------|------|-----------------|------|------------------|------|-------------------------|
| #<br>Pregunta                             | Pro. | %<br>FRECUENCIA | Pro. | %<br>IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE<br>FORMACIÓN |
| <b>P49</b>                                | 3    | 82              | 4    | 96               | 4    | 89                      |
| <b>P50</b>                                | 3    | 79              | 4    | 96               | 4    | 89                      |
| <b>P51</b>                                | 4    | 89              | 4    | 96               | 4    | 96                      |
| <b>P52</b>                                | 3    | 82              | 4    | 93               | 3    | 86                      |
| <b>P53</b>                                | 3    | 75              | 3    | 86               | 3    | 79                      |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 36: Actividades que implique trabajo en equipo - Titulado**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Punto de vista del empleador.**

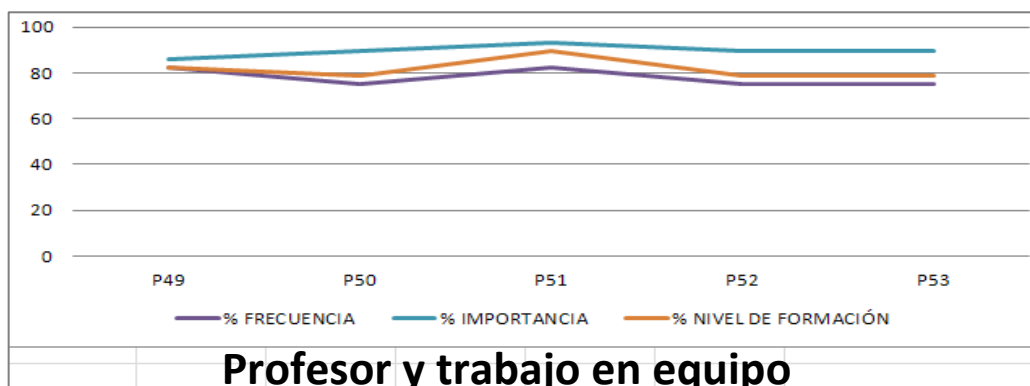
**Tabla 38: Actividades que implique trabajo en equipo - Empleador**

| VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO |      |              |      |               |      |                      |
|------------------------------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta                         | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P49                                | 3    | 82           | 3    | 86            | 3    | 82                   |
| P50                                | 3    | 75           | 4    | 89            | 3    | 79                   |
| P51                                | 3    | 82           | 4    | 93            | 4    | 89                   |
| P52                                | 3    | 75           | 4    | 89            | 3    | 79                   |
| P53                                | 3    | 75           | 4    | 89            | 3    | 79                   |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 36: Actividades que implique trabajo en equipo - Empleador**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Dentro del trabajo en equipo la valoración que seleccionan tanto titulados como empleadores en frecuencia es bastante, La actividad con menor puntuación es participar en círculos de estudio, titulados y empleadores sostienen la puntuación de esta actividad en importancia y formación.

La valoración que se da en importancia del trabajo en equipo se mantiene en la media de bastante y alto; mientras que en formación toma el valor de bastante. Los titulados califican al participar en sesiones de trabajo con una valoración de alta, criterio que no comparten los empleadores, al situarla como bastante.

### *Conclusión*

Empleadores y titulados califican al trabajo en equipo en una media de alto y bastante, el uso de los titulados se encuentra debajo de lo esperado, los directores y titulados sostienen que es por la formación recibida, como punto de análisis se tiene el de participar en círculos de estudio.

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

#### **Punto de vista del titulado.**

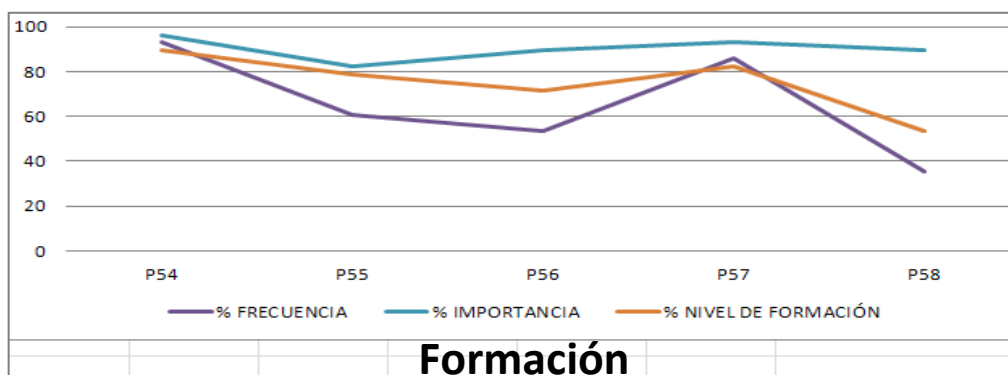
**Tabla 39: Actividades de formación que ejecuta el titulado - Titulado**

| <b>VII. FORMACIÓN</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>P54</b>            | 4           | 93                  | 4           | 96                   | 4           | 89                          |
| <b>P55</b>            | 2           | 61                  | 3           | 82                   | 3           | 79                          |
| <b>P56</b>            | 2           | 54                  | 4           | 89                   | 3           | 71                          |
| <b>P57</b>            | 3           | 86                  | 4           | 93                   | 3           | 82                          |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 38: Actividades de formación que ejecuta el titulado - Titulado**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### Punto de vista del empleador.

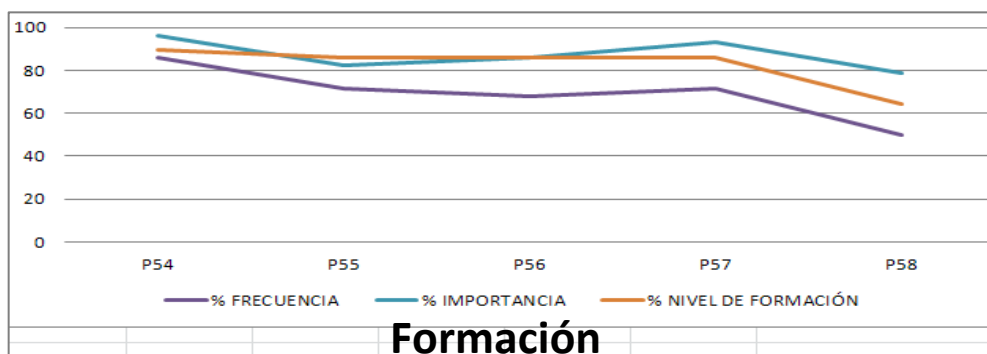
**Tabla 40: Actividades de formación que ejecuta el titulado - Empleador**

| VII. FORMACIÓN |      |              |      |               |      |                      |
|----------------|------|--------------|------|---------------|------|----------------------|
| # Pregunta     | Pro. | % FRECUENCIA | Pro. | % IMPORTANCIA | Pro. | % NIVEL DE FORMACIÓN |
| P54            | 3    | 86           | 4    | 96            | 4    | 89                   |
| P55            | 3    | 71           | 3    | 82            | 3    | 86                   |
| P56            | 3    | 68           | 3    | 86            | 3    | 86                   |
| P57            | 3    | 71           | 4    | 93            | 3    | 86                   |
| P58            | 2    | 50           | 3    | 79            | 3    | 64                   |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 39: Actividades de formación que ejecuta el titulado - Empleador**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Dentro del aspecto de formación de los titulados la valoración se torna baja, los directores valoran como poco la formación de sus empleados, mientras que los titulados son más autocríticos valoran su formación como nula.

La actividad con más baja valoración dentro de la frecuencia es la de asistir a cursos de aprendizaje de segunda lengua considerada como nula, en gran medida a la formación que se considera como baja a pesar de la importancia de alta que se la considera por parte de empleadores y titulados.

Otro aspecto que se considera de poca valoración tanto en titulados como empleadores es asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's), colocando una valoración de poco en ambas partes; la formación tiene valoración de bastante y se lo considera de alta importancia.

### *Conclusión*

Empleadores y titulados califican a la formación con la valoración más baja de entre todos los aspectos estudiados, el asistir a cursos de aprendizaje de segunda lengua y tecnologías de la información y comunicación son dos aspectos que pesar de ser importantes en el trabajo docente y por la formación recibida, se aplica en el mejor de los casos pocas veces en el proceso de enseñanza aprendizaje.

### **3.6. Entrevistas a Directivos**

De la entrevista a los directivos se obtuvo importante información de la labor docente. Cabe recalcar que de los 7 centros educativos, se entrevistó a 6 directores, en la escuela Ciudad de Cuenca no se realizó la entrevista ni la encuesta al empleador, por ser un centro unidocente y no poseer director.

Por parte de cada entrevistado se logró una serie de respuesta en la que dieron totales diferentes a 6, que dificultaron la tabulación, pero que sin duda alguna enriqueció el actual estudio, a continuación se presentan las respuestas a cada uno de los ítems planteados:

### 3.6.1 Aspectos que el director toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica.

**Tabla 41: Aspectos para contratación de docentes**

| Opciones                           | frecuencia | %              |
|------------------------------------|------------|----------------|
| Perfil correcto                    | 5          | 45,45%         |
| Vocación y Carisma                 | 2          | 18,18%         |
| Buen desenvolvimiento              | 1          | 9,09%          |
| Aplicación y dominio de contenidos | 1          | 9,09%          |
| No realizan contratacion           | 1          | 9,09%          |
| Empatía                            | 1          | 9,09%          |
| <b>Total</b>                       | <b>11</b>  | <b>100,00%</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 40: Aspectos para contratación de docentes**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

#### *Análisis*

Los directores de los centros educativos estudiados en un 46% consideran que para contratar un docente de educación básica se necesita un perfil correcto, el 18% vocación y carisma, con el 9% empatía, aplicación y dominio de contenidos, buen desenvolvimiento y existe el mismo porcentaje para directores que no realizan contratación.

## Conclusión

Son varios los aspectos que se toman en cuenta los directores a la hora de la contratación de un docente de educación básica, se debe tener principalmente un perfil correcto acompañado de empatía, buen desenvolvimiento, que sepa aplicar los contenidos y buen desenvolvimiento.

### 3.6.2 Aspectos que se deben considerar para mejorar la formación de los docentes.

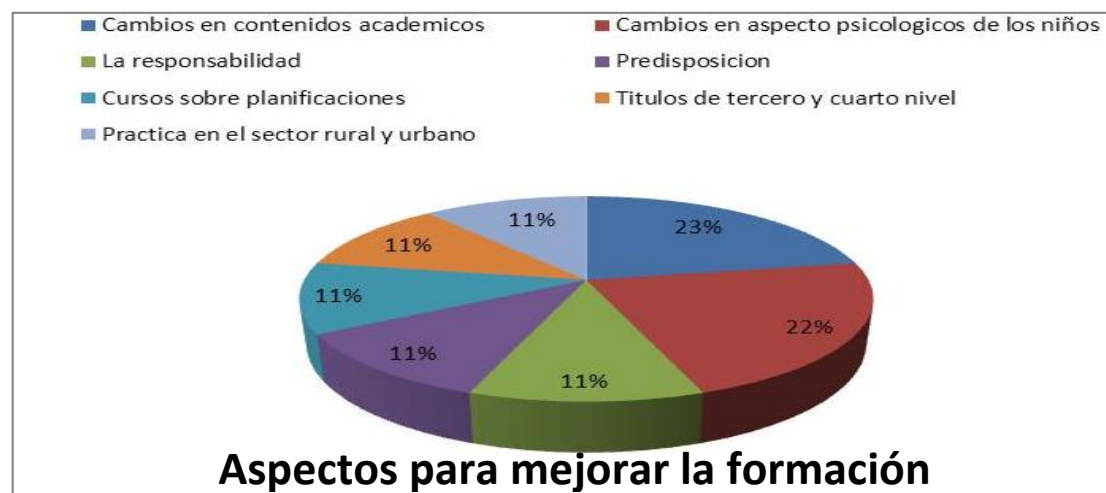
Tabla 42: Aspectos para mejorar la formación de docentes

| Opciones                                     | frecuencia | %           |
|----------------------------------------------|------------|-------------|
| Cambios en contenidos academicos             | 2          | 22,22%      |
| Cambios en aspecto psicologicos de los niños | 2          | 22,22%      |
| La responsabilidad                           | 1          | 11,11%      |
| Predisposicion                               | 1          | 11,11%      |
| Cursos sobre planificaciones                 | 1          | 11,11%      |
| Titulos de tercero y cuarto nivel            | 1          | 11,11%      |
| Practica en el sector rural y urbano         | 1          | 11,11%      |
| <b>Total</b>                                 | <b>9</b>   | <b>100%</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

Figura 41: Aspectos para mejorar la formación de docentes



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Como observamos en el gráfico el 22,22% de los directores piensan que se debe tomar en cuenta para una mejor formación de los docentes los continuos cambios en contenidos y aspectos psicológicos de los niños; además piensan en un 11% que se debe tomar en cuenta la responsabilidad, predisposición, cursos sobre planificación, títulos de tercer y cuarto nivel, así como prácticas en el sector rural y urbano.

### *Conclusión*

Se concluye que los grandes aspectos para mejorar formación docente, es la educación continua, tanto por cursos o de tipo formal, siempre y cuando esta educación sea actualizada, ya que los investigados, expresan que se debe tener especial interés en los cambio en contenidos y actitudes como principal aspecto.

### **3.6.3 Competencia que requiere actualmente el docente de educación básica.**

**Tabla 43: Competencia que requiere el Docente de EB**

| Opciones                                           | frecuencia | %           |
|----------------------------------------------------|------------|-------------|
| Dominio y transmisión de contenidos,               | 2          | 12,50%      |
| Paciencia                                          | 1          | 6,25%       |
| Comprensión                                        | 1          | 6,25%       |
| Coordinador                                        | 1          | 6,25%       |
| Apoyo permanente para mejorar la educación         | 1          | 6,25%       |
| Atender y solucionar problemas sociales de alumnos | 1          | 6,25%       |
| Orientados al buen vivir                           | 1          | 6,25%       |
| Responsabilidad                                    | 1          | 6,25%       |
| Calidez                                            | 1          | 6,25%       |
| Innovador                                          | 1          | 6,25%       |
| Con afecto                                         | 1          | 6,25%       |
| Permanente                                         | 1          | 6,25%       |
| Conciencia                                         | 1          | 6,25%       |
| Etica                                              | 1          | 6,25%       |
| Mística profesional                                | 1          | 6,25%       |
| <b>Total</b>                                       | <b>16</b>  | <b>100%</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera



**Figura 42: Competencia que requiere el Docente de EB**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Como competencias que requiere el docente de educación básica tenemos una serie de alternativas de la cual la única que sobresale con el 12.5% es el dominio y transferencia de contenidos; con un 6.25% tenemos competencias como paciencia, comprensión, de coordinador, apoyo permanente para mejorar la educación, atender y solucionar problemas sociales de alumnos, orientados al buen vivir, responsabilidad, calidez, innovador, con afecto, permanente con conciencia, ética, y mística profesional.

### *Conclusión*

La tarea de docente de educación básica no lo puede desarrollar cualquier persona se requiere una serie de competencias propias del docente con vocación y que se van desarrollando durante la labor, el dominar contenidos y en especial saber transferirlos a los alumnos es la principal competencia de un docente.

### 3.6.4 Utilidad de la formación superior de educación para docentes de EB.

Tabla 44: Utilidad de la formación superior de educación para los docentes de EB.

| Opciones              | frecuencia | %           |
|-----------------------|------------|-------------|
| Si                    | 3          | 50,00%      |
| Util pero no completa | 2          | 33,33%      |
| No                    | 1          | 16,67%      |
| <b>Total</b>          | <b>6</b>   | <b>100%</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

Figura 43: Utilidad de la formación superior de educación para los docentes EB.



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

#### *Análisis*

Como se puede observar la mitad de directores expresan que, la formación superior que reciben los docentes de educación básica es útil en su profesión, mientras que la otra mitad se divide: 33,33% en que es útil pero no completa y solo el 16,67% opina que no es de utilidad.

## Conclusión

La educación superior para los docentes de educación básica no es completa en totalidad, pero es de gran utilidad al momento de ejercer la profesión.

### 3.6.5 Metodología que debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje.

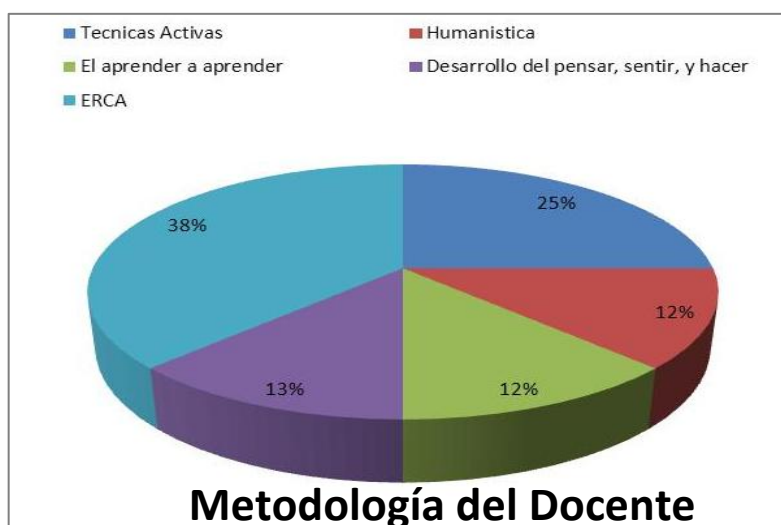
**Tabla 45. Metodología que debe utilizar el docente de EB.**

| Opciones                               | frecuencia | %           |
|----------------------------------------|------------|-------------|
| Tecnicas Activas                       | 2          | 25,00%      |
| Humanistica                            | 1          | 12,50%      |
| El aprender a aprender                 | 1          | 12,50%      |
| Desarrollo del pensar, sentir, y hacer | 1          | 12,50%      |
| ERCA                                   | 3          | 37,50%      |
| <b>Total</b>                           | <b>8</b>   | <b>100%</b> |

**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

**Figura 44. Metodología que debe utilizar el docente de EB.**



**Fuente:** Titulados en ciencias de la educación de la UTPL

**Elaborado por:** Juan Diego Mera

### *Análisis*

Como la metodología que debe utilizar el docente de EB, los directores sitúan con 37.5% al nuevo método ERCA (experimentación, reflexión, conceptualización, y aplicación), el 25% sugiere técnicas activas y el 12,50% menciona que se debe aplicar métodos humanísticos, otros el aprender a aprender y desarrollo del pensar, sentir y hacer.

### *Conclusión*

La metodología que predomina es la que se está sugiriendo actualmente por el ministerio de educación, la de experimentación, reflexión, conceptualización y aplicación; la cual además debe estar acompañada por métodos humanísticos, el aprender a aprender y en el que se desarrolle el pensar, sentir y hacer.

#### **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 4.1 Conclusiones

- ✓ La totalidad de investigados son de género femenino, a causa de patrones sociales acerca de esta profesión, todas han cursado una educación regular en el bachillerato, 22 años y medio es la edad de inicio laboral, la temprana contratación se debe especialmente a su edad relativamente joven como profesionales de educación básica, además al estatuto que tiene la Universidad Técnica Particular de Loja y a la poca oferta de profesionales en la provincia de Napo.
- ✓ Las tituladas tienen un solo trabajo, la razón se debe a que son docentes por partidas fiscales, por ende no pueden trabajar en otro empleo en el sector público; dos tercios de titulados trabajan de segundo a séptimo año, esto debido a su especialización universitaria; además la mayoría se encuentra laborando en el sector rural especialmente a que la mayoría de habitantes de Napo están en este sector.
- ✓ Los investigados no están de acuerdo con su sueldo y se miran muy lejos de ocupar cargos públicos administrativos, o posibilidad de ascensos, verdad que está de acuerdo a la realidad ya que para tener un cargo administrativo se necesita de experiencia en el área administrativa o educativa y título de cuarto nivel; lo que está lejos de las investigadas ya que el 14,29% tiene título de cuarto nivel mientras que el 28,57% se encuentran cursando actualmente una maestría en la UTPL, el 57,14% restantes han manifestado que una de las razones principales de no obtener un título de cuarto nivel, ni estar estudiando es debido a que se no han abierto nuevamente este tipo de estudios.
- ✓ Existe grandes y numerosas falencias laborales en los titulados por ser una profesión que se requiere grandes destrezas, en algunos casos por considerarlos de poca importancia y/o por la formación recibida, principalmente se encuentra la formación en una segunda lengua, así como en tecnologías de la información y comunicación; además se tiene como debilidades administrativas el ejercer funciones administrativas y elaborar reglamentos internos de las comisiones para empleadores; otras falencias son el evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas, realizar el seguimiento así como evaluar programas, acciones y proyectos educativos, por último dentro del trabajo

en equipo participar en círculos de estudio y dentro de lo social organizar eventos de integración dentro de la Institución.

✓ La profesión docente implica una serie de requerimientos a los profesionales, que si bien no son enseñados en totalidad en la educación superior, es de gran ayuda; para ser tomado en cuenta como docente de educación básica se debe tener principalmente un perfil correcto acompañado de vocación, dominio tanto como transferencia de contenidos, buen desenvolvimiento, aplicación de contenidos; además los directores concuerdan que a los docentes se debe los actualizar constantemente en contenidos, adaptación a nuevas actitudes de alumnos; y metodologías.

#### **4.2 Recomendaciones**

✓ Promocionar a la carrera de educación básica como una buena opción de trabajo, en sectores rurales de la región Oriental donde la oferta no cubre la demanda, haciendo énfasis en el estatus de la Universidad Técnica Particular de Loja con clase A, que es un aspecto que influye al momento de la contratación de un director,.

✓ Implementar cursos de emprendimiento y espíritu empresarial en profesionales de educación básica, para que aquellos que no estén de acuerdo con su sueldo y que por su tipo de relación laboral no puedan ejercer otro cargo público, busquen otra clase de ingreso económico, como tareas dirigidas o centros de formación educativos.

✓ Implementar una carrera de cuarto nivel enfocada a la gerencia administrativa para docentes, que mejore el perfil profesional de titulados para ocupar cargos públicos administrativos, o posibilidad de asensos, que sin duda alguna aumentarán su sueldo; además de mostrar una buena opción por la edad relativamente joven y por no haber cubierto esta demanda ya por varios años.

✓ Crear cursos de actualización docente, especialmente en segundas lenguas, tomando como referencia en el lugar que se impartan; así como cursos en tecnologías de la información y comunicación, planificaciones curriculares; además de nuevas metodologías de la enseñanza.

✓ Se debe implementar nuevas mallas curriculares en las carreras de ciencias de la educación, que brinde la oportunidad a estudiantes de crear competencias que influirán en la contratación como docentes, como mayor énfasis en el dominio de contenidos, prácticas en el sector rural y urbano, así como sobre evaluación tanto de informes como de proyectos educativos, elaboración de proyectos sociales, círculos de estudio y trabajo en equipo.



**5. PROPUESTA: “CREACIÓN DE SEMINARIOS DE FORMACIÓN EDUCATIVA BASADA EN NTICS, IDIOMA SHUAR, Y PLANIFICACIONES CURRICULARES, EN LA PROVINCIA DE NAPO, QUE CONTRIBUYA AL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD DOCENTE PROPUESTOS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN”.**

## 5.1 JUSTIFICACIÓN

Luego de la respectiva investigación a los 7 titulados de ciencias de la educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, se pudo constatar varios aspectos laborales a ser examinados más a fondo para conocer las causas originarias y determinar patrones de acción que den solución al problema.

Como aspectos a examinar se evidenció especialmente falencias en la actualización de formación docente, producto de los repentinos cambios políticos, actitudinales, metodológicos y de contenidos que tienen que ver con educación básica.

Esta desactualización o deficiencia en la formación actual de los docentes se debe a un conjunto de factores que influyen para el rendimiento y cumplimiento con los estándares de calidad docente que exige el Ministerio de Educación en nuestro país, que es una alarmante situación para los titulados ya que implica una pronta solución al problema.

Los datos confiables producto de la investigación determinaron que uno de los principales aspectos dentro de la formación de los docentes que se debe reforzar, es la capacitación en una segunda lengua, en tecnologías de las nuevas comunicaciones y tecnologías; así como en aspectos de planificaciones, nuevos contenidos y metodologías, además de aspectos gerenciales que brinden a parte de un desenvolvimiento excelente del proceso de enseñanza aprendizaje, una oportunidad de ascensos laborales en el área administrativa, que brinde una mayor oportunidad de mejor ingresos.

La propuesta está enmarcada en los lineamientos mencionados, en el que predomine la formación de los docentes, que ofrezca nuevas posibilidades de actualización por medio de seminarios de actualización.

Es por estas razones que la actual investigación así como el desarrollo de la propuesta de solución se hace de vital importancia no solo para los 7 titulados investigados de la provincia de Napo, sino también para todos los profesionales que laboran en instituciones educativas.

## **5.2 OBJETIVOS**

### **5.2.1 Objetivo general**

- Ofrecer seminarios de formación educativa en la provincia de Napo, que tenga como principales ejes de enseñanza las Ntics, idioma Shuar, y planificaciones curriculares, para que contribuya al cumplimiento de los estándares de calidad docente propuestos por el Ministerio de Educación.

### **5.2.2 Objetivos específicos**

- Desarrollar la propuesta basada en la metodología del marco lógico, para analizar involucrados, problema, objetivos y estrategias, con la finalidad de consolidar el proyecto.
- Identificar los estándares de calidad educativa docente para la determinación de temas específicos del seminario.
- Reunir los recursos, humanos, materiales y financieros para ofrecer seminarios de formación educativa de calidad a los docentes de la provincia de Napo.
- Capacitar de forma integral a los titulados encuestados y demás docentes que deseen asistir, por medio de una metodología activa, en un horario así como lugar cómodo.

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

La propuesta tiene lineamientos enmarcados en la metodología del marco lógico, que es un instrumento de gestión de programas y proyectos, muy utilizado en la actualidad por su operatividad, técnicas y métodos; además como menciona Fuente (2007) esta metodología “es utilizada para cualquier tipo de proyecto: fomento productivo o del área social”.

El marco lógico de este proyecto sigue la siguiente estructura: Identificación de los problemas y alternativas de solución (involucrado, problemas, objetivos, estrategias), y la etapa de planificación (matriz).

### 5.3.1 Análisis de involucrados

Los involucrados directos de la propuesta a ejecutarse que se analizara son los 7 titulados de Ciencias de la Educación, de las ciudades de Carlos Julio Arosemena Tola, Tena, Archidona y Chaco. Además situamos indirectamente como involucrados a los empleadores, que son los directores de los centros educativos que laboran los titulados; alumnos de los centros educativos, padres de familia y estudiantes de ciencias de la educación.

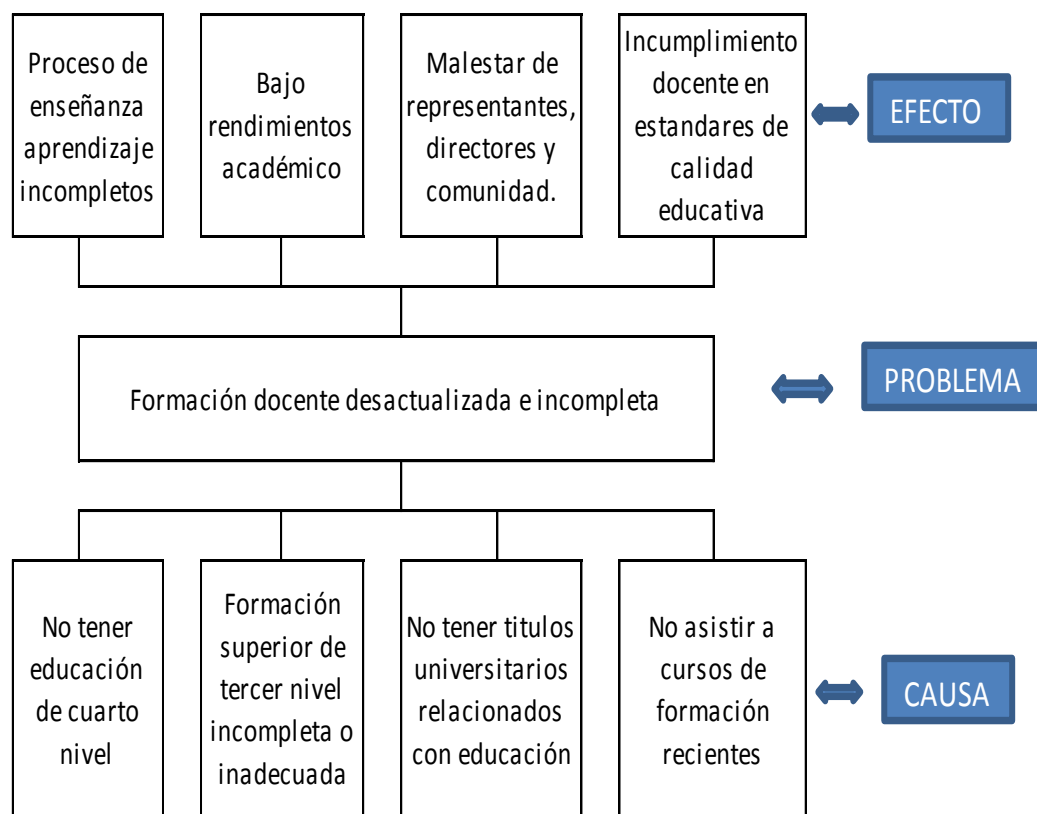
**Tabla 46. Matriz de análisis de involucrados**

| MATRIZ DE INVOLUCRADOS                                     |                                                                                                                                                            |                                                                |                                                                                                                                   |                                                                        |                                                                                |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| GRUPOS                                                     | INTERES                                                                                                                                                    | PROBLEMAS PERCIBIDOS                                           | RECURSOS Y MANDATOS                                                                                                               | INTERES EN UNA ESTRATEGIA                                              | CONFLICTOS POTENCIALES                                                         |
| Titulados                                                  | Proveer oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuir, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. | Formación desactualizada e incompleta.                         | Constitución leyes, reglamento, documentos normativos, circulares, estándares de calidad del ministerio de educación del Ecuador. | Capacitación por medio de seminarios, especializaciones o maestrías.   | Inexistencia de seminarios o carreras de cuarto nivel en la provincia de Napo. |
| Directores                                                 | Contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana                    | Incapacidad para gestionar espacios de formación docente.      |                                                                                                                                   | Gestión para facilitar la formación a docentes de su centro educativo. | Poca gestión administrativa, y conformismo.                                    |
| Alumnos                                                    | Contribuir con el desarrollo óptimo del proceso educativo                                                                                                  | Conformismo educativo                                          |                                                                                                                                   | Requerimientos de mejor formación docente.                             | Poca consciencia de la importancia de la educación                             |
| Padres de familia / Representantes                         | Crear climas favorables para la formación de los estudiantes                                                                                               | Conformismo educativo                                          |                                                                                                                                   | Requerimientos de mejor formación docente.                             | Queminportismo                                                                 |
| Estudiantes de ciencias de la educación (futuros docentes) | Formación integral del proceso educativo                                                                                                                   | Inexistencia de iniciativa, autopreparación y análisis crítico |                                                                                                                                   | Reestructuración de mallas curriculares                                | Desconocimiento de procesos gerenciales                                        |

### 5.3.2 Análisis de problema

A continuación se analiza el problema principal detectado en la investigación, la formación desactualizada e incompleta de los docentes de educación básica, así como los orígenes reales para que cause este inconveniente, y los efectos que produce el problema.

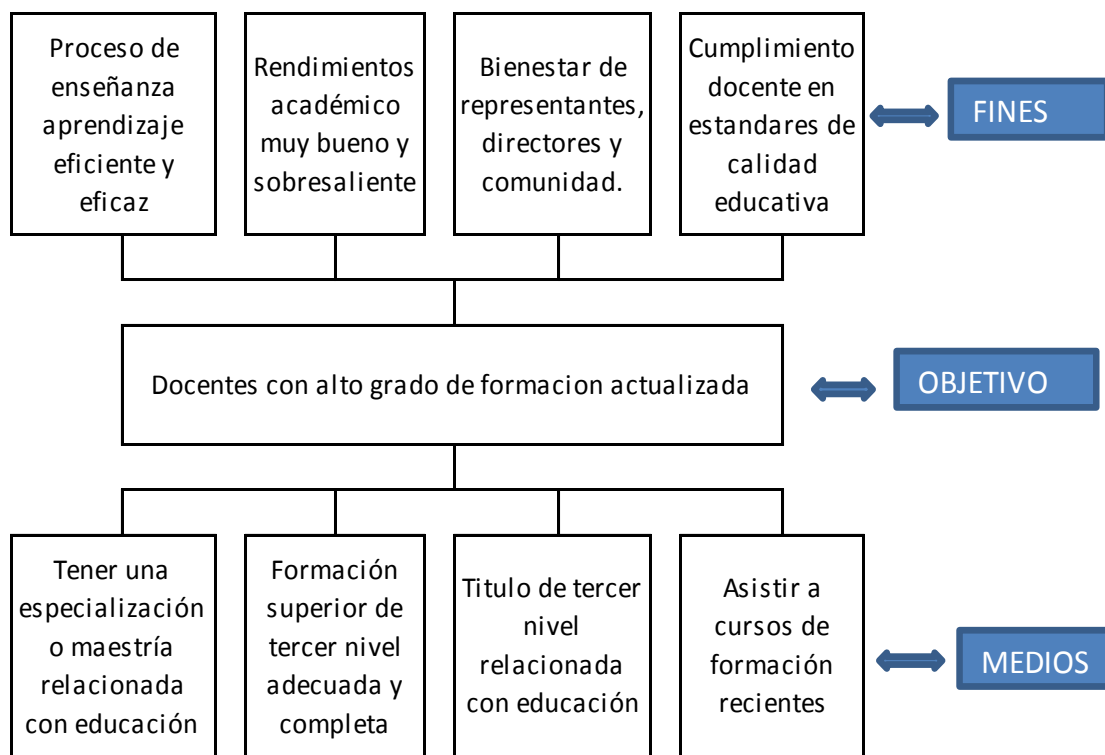
**Tabla 47. Matriz de análisis del problema**



### 4.3.3 Análisis de objetivos

Dentro del análisis de objetivos está el convertir al problema de estudio en un objetivo a desear al futuro, las causas se harán el medio y los efectos los fines.

**Tabla 48. Matriz de análisis de objetivos**



#### **5.3.4 Análisis de estrategias**

Desarrollado ya el análisis objetivo el siguiente paso de la investigación será establecer todas las estrategias posibles, con el fin de estudiar cada una de ellas en aspectos como: recursos disponibles, probabilidad de alcanzar los objetivos, factibilidad política, duración del proyecto, sostenibilidad del proyecto, impacto duradero y sostenido, duplicación o complementación con otros proyectos y aspectos que se consideren pertinentes; todo esto con el propósito de seleccionar la estrategia más idónea que nos ayude a obtener el medio específico, para eliminar la causa y alcanzar el objetivo planteado.

A continuación se identifican todas las estrategias posibles partiendo de la estructura medio – fin, los medios seleccionados son:

- Tener una especialización o maestría relacionada con educación para un proceso de enseñanza aprendizaje eficiente y eficaz
- Formación superior de tercer nivel adecuada y completa para rendimientos académico muy bueno y sobresaliente
- Título de tercer nivel relacionado con educación para el bienestar de representantes, directores y comunidad.
- Asistir a cursos de formación recientes para el cumplimiento docente en estándares de calidad educativa

Por ser más relacionada a los problemas identificados, además por demanda de titulados y en especial por su edad profesionalmente joven se opta por: Asistir a cursos formación docentes para el cumplimiento docente en estándares de calidad educativa.

Para seleccionar esta estrategia como base del proyecto primero se deberá evaluar su factibilidad y eficacia relacionado a los siguientes ítems:

- Recursos disponibles:

Para los titulados no representaría un inconveniente económico, la formación sea en seminarios, ya que poseen un empleo estable, que ofrece posibilidades de créditos y un salario mensual aproximado de 700 dólares,

- Probabilidad de alcanzar los objetivos:

No existe ninguna duda que una nueva formación de los docentes, contribuirá a reducir significativamente el incumplimiento de los estándares de calidad docente y en muchos de los casos a cumplirlos en totalidad.

- Factibilidad política:

Dentro de las políticas que mantiene nuestro país, existe la facilidad y total apoyo a la continua formación de empleados, incluso el fortalecimiento de cursos o seminarios es una ventaja.

- Duración del proyecto:

Para que se empiece a observar resultados de solución acerca del problema, no se deberá esperar mucho tiempo, apenas el docente inicie con su formación se tendrán mejores estándares de calidad.

- Impacto del proyecto:

El efecto que producirá el proyecto se verá reflejado en el proceso de enseñanza aprendizaje de modo eficiente y eficaz, en el rendimiento académico sobresaliente de los alumnos, en la alta demanda estudiantil, y en el reconocimiento de representantes, directores y comunidad.

- Área de estudio:

Área ciencias de la educación, campo educación básica.

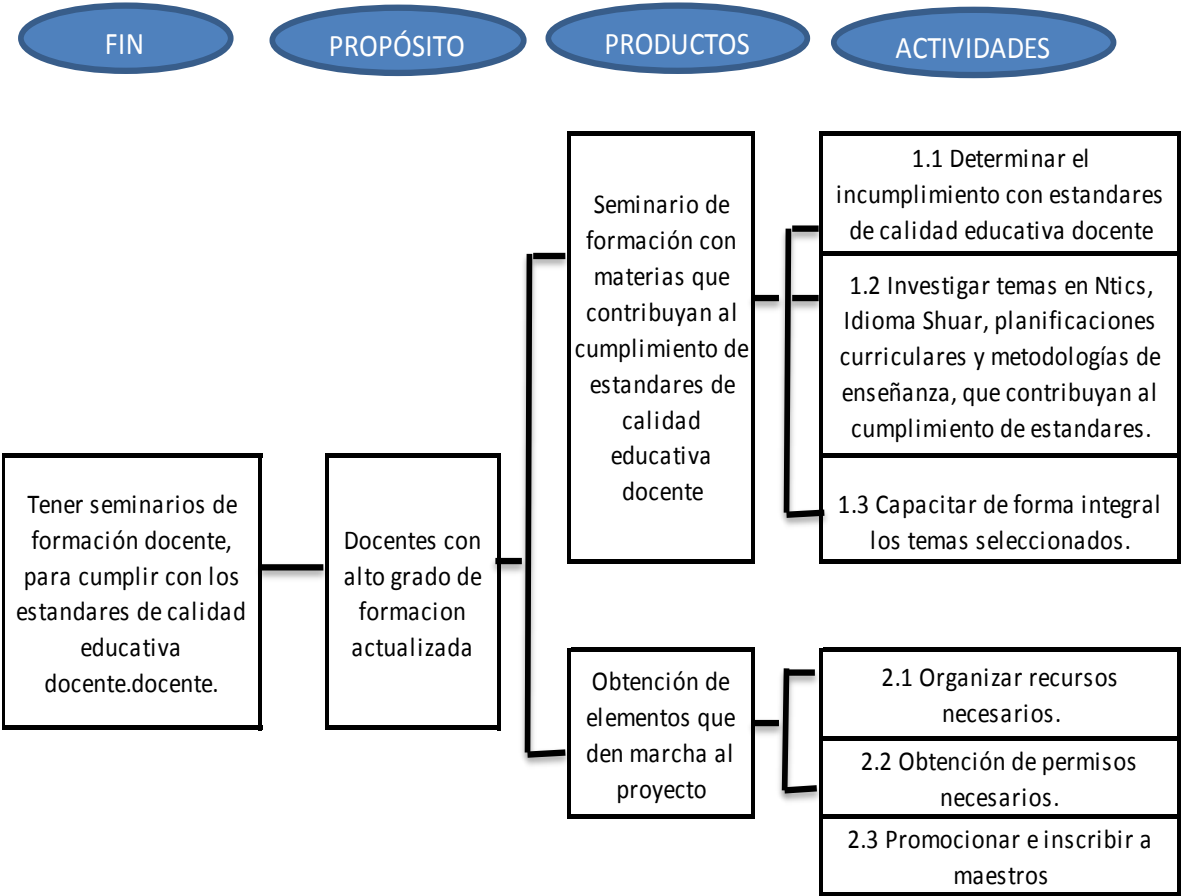
- Población objetivo:

La población objetivo de esta propuesta será las 7 tituladas de la provincia de Napo, debido a que ha sido creada específicamente a sus requerimientos de formación. No con esto significa que la maestría sea solo para las 7 tituladas, es dirigido a todos quienes posean títulos de tercer nivel relacionado con educación básica y que demanden esta carrera.



El proyecto contendrá la siguiente estructura:

**Tabla 49. Estructura analítica del proyecto**



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

El plan de acción es la idea precisa del proyecto en un plan operativo, listo para ejecutarse, en esta etapa se elabora la Matriz de Marco Lógico, que presenta en forma resumida los aspectos más importantes del proyecto.

### 5.4.1 Matriz del marco lógico

**Tabla 49. Estructura analítica del proyecto**

|                                               | RESUMEN NARRATIVO                                                                                                                                                                                                                                           | INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)                              | MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN                                                                            | SUPUESTOS                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO)                  | Docentes con alto grado de formación actualizada que desarrollen un proceso de enseñanza aprendizaje eficaz y eficiente                                                                                                                                     | Conocimientos de los alumnos                                           | Rendimientos estudiantil<br><br>Evaluación de contenidos, procedimientos y actitudes                       | Formación incompleta por abandono de estudiantes<br>Inexistencia de profesionales a maestrías                                                |
| PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL) | Ofrecer seminarios de formación docente que contribuya al cumplimiento de los estándares de calidad docente propuesto por el Ministerio de Educación.                                                                                                       | Desempeño profesional con relación a estándares de calidad             | Proyectos institucionales de docente<br><br>Procesos de evaluación del MinEduc y del SNE                   | Estandares de calidad cambiantes<br><br>Formación inicial de inscritos insuficiente                                                          |
| COMPONENTES – RESULTADOS                      | Seminario de formación con materias que contribuyan al cumplimiento de estándares de calidad<br><br>Obtención de elementos que den marcha al proyecto                                                                                                       | Valoración subjetiva y profesional<br><br>Número de alumnos y recursos | Malla Curricular<br><br>Estándares de Calidad<br><br>Recursos físicos.<br>Hoja de Matriculados en maestría | Políticas de educación superior que impidan modificaciones<br>Políticas de e. superior que impidan maestrías                                 |
| ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES)            | Determinar el incumplimiento con estándares de calidad educativa docente<br>Investigar características de maestrías.<br>Modificar mallas curriculares de acuerdo a requerimientos de titulados.<br>Identificar lugares de trabajo.<br>Promocionar maestrías | Partidas presupuestaria                                                | Registros Contables                                                                                        | No poseer recursos económicos<br><br>Falta de personal capacitado para dictar asignaturas<br><br>No tener personal capacitado administrativo |

## 5.5 Resultados esperados

Los resultados esperados es una manera de evaluar la ejecución del proyecto propuesta, contiene una matriz en la que se encuentra un resumen del plan de acción,

**Tabla # 49. Matriz de Evaluación**

|                                                                                                                |                                                                                                                                                   |                                                                                    |                                                 |         |                             |                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------|-----------------------------|-------------------------------|
| Seminario de formación con materias que contribuyan al cumplimiento de estándares de calidad educativa docente | Determinar el incumplimiento con estándares de calidad educativa docente.                                                                         | Lectura de estándares de calidad<br>Comparación con resultados de la investigación | Cuadro de incumplimiento                        | 20,00   | F. de Inicio:<br>01/10/2013 | F. de finaliz.:<br>15/10/2013 |
|                                                                                                                | Investigar temas en Ntics, Idioma Shuar, planificaciones curriculares y metodologías de enseñanza, que contribuyan al cumplimiento de estándares. | Consulta de temas de interes<br><br>Elaborar cuadros comparativos                  | Cuadro comparativo                              | 20,00   | F. de Inicio:<br>15/10/2013 | F. de finaliz.:<br>31/10/2013 |
|                                                                                                                | Capacitar de forma integral los temas seleccionados.                                                                                              | Establecimiento de metodologías de trabajo adecuadas para cada tema                | Planificación por modulos de asignaturas        | 20,00   | F. de Inicio:<br>15/11/2013 | F. de finaliz.:<br>30/11/2013 |
| Obtención de elementos que den marcha al proyecto                                                              | Organizar recursos necesarios.                                                                                                                    | Seleccionar y conseguir recurso humano,                                            | Recursos necesarios                             | 2500,00 | F. de Inicio:<br>01/12/2013 | F. de finaliz.:<br>05/12/2013 |
|                                                                                                                | Obtención de permisos necesarios.                                                                                                                 | Investigar documentos que permitan iniciar los seminarios                          | Permisos de funcionamiento                      | 500,00  | F. de Inicio:<br>06/12/2013 | F. de finaliz.:<br>28/02/2014 |
|                                                                                                                | Promocionar e inscribir a maestros                                                                                                                | Elaborar material publicitario y llevar un adecuado registro de inscripción.       | Tripticos publicitarios<br>Hojas de inscripción | 300     |                             |                               |

## 5.6 Bibliografía de la propuesta

1. Fuente Olguín, Jorge (2003). *La matriz de marco lógico el árbol de problemas y resumen narrativo*. Comisión económica para América latina y el Caribe.
2. Herrera, Luis, Medina, Arnaldo, Naranjo, Galo, (2004) *Tutoría de la investigación científica*. Cuarta edición. Ambato-ecuador. Graficas corona quito.
3. Larrea Ponce, Anthony. *Trabajo monográfico del curso investigación ii los niveles de la investigación y el método descriptivo*. Instituto superior pedagógico privado “Paulo vi”. Especialidad: ciencias sociales, filosofía y religión.
4. Ministerio de educación del Ecuador (2012). *Estándares de calidad educativa aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional, e infraestructura*.
5. Sanchez, Burneo, Verónica (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación* en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Trabajo de fin de titulación. Universidad Técnica Particular de Loja. Editorial UTPL.
6. Universidad Técnica Particular de Loja (2013). *Desarrollo del marco lógico. Escuela de ciencias de la educación*. Propuesta de intervención educativa mediante el estudio de casos. Editorial UTPL.
7. Zavala Trías, Sylvia (2009). *Guía a la redacción en el estilo Apa, 6ta edición*. Biblioteca de la Universidad Metropolitana.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C. J., Y Nyssen, J. M. (FEBRERO DE 2009). *El debate sobre las competencias*.
2. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España, (2009). *Los procesos de inserción de los titulados universitarios en España*.
3. Avalos Beatrice, (2009). *La inserción profesional de los docentes*.
4. Fuente Olguín, Jorge (2003). *La matriz de marco lógico el árbol de problemas y resumen narrativo*. Comisión económica para América latina y el Caribe.
5. García Javier, (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*,
6. Gómez, Marcelo. (2000). *El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes*.
7. Herrera, Luis, Medina, Arnaldo, Naranjo, Galo, (2004) *Tutoría de la investigación científica*. Cuarta edición. Ambato-ecuador. Graficas corona quito.
8. Instituto nacional de estadísticas y censos, (2010). *Fascículo provincial Napo, Censo 2010*.
9. Larrea Ponce, Anthony. *Trabajo monográfico del curso investigación ii los niveles de la investigación y el método descriptivo*. Instituto superior pedagógico privado "Paulo vi". Especialidad: ciencias sociales, filosofía y religión.
10. León Mauricio, (2009). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*.
11. Ministerio de educación del Ecuador (2012). *Estándares de calidad educativa aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional, e infraestructura*.
12. Ministerio de educación de Colombia, (2012). *Estudiar sí paga*.
13. Pontificia universidad católica de Chile. (2008). *Percepción de la calidad actual de los titulados y graduados de la educación superior chilena*.
14. Proaño, Jaime, (1998). *Estadística Aplicada a la Educación*. UTA. Ambato.
15. Sanchez, Burneo, Verónica (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Trabajo de fin de titulación. Universidad Técnica Particular de Loja. Editorial UTPL.

- 16.** Universidad Técnica Particular de Loja (2013). *Desarrollo del marco lógico. Escuela de ciencias de la educación*. Propuesta de intervención educativa mediante el estudio de casos. Editorial UTPL.
- 17.** Vaillant Denise, (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente*.
- 18.** Weller Jürgen. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*.
- 19.** Zavala Trías, Sylvia (2009). *Guía a la redacción en el estilo Apa, 6ta edición*. Biblioteca de la Universidad Metropolitana.

## ANEXOS

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



**Universidad Técnica Particular de Loja**  
La Universidad Católica de Loja



#### FICHA DE CONTACTO

##### 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 (investigación).

|                                   |                     |                      |                           |
|-----------------------------------|---------------------|----------------------|---------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS DEL TITULADO: |                     |                      |                           |
| NOMBRES Y APELLIDOS DEL CONTACTO: |                     |                      |                           |
| <i>El egresado se encuentra</i>   |                     |                      |                           |
| Fuera del país en:                |                     | En otra provincia:   |                           |
| Provincia:                        |                     | Ciudad:              |                           |
| Dirección del domicilio:          |                     | Celular:             |                           |
| Teléfono del domicilio:           |                     | Horas de contacto:   |                           |
| Dirección del trabajo:            |                     | Horas de contacto:   |                           |
| Teléfono del trabajo:             |                     |                      |                           |
| MEDIO DE CONTACTO                 | Teléfono (    )     | Personalmente (    ) | A través de amigos (    ) |
|                                   | Otros (    )        |                      |                           |
| FIRMA DEL TITULADO                | FIRMA DEL EMPLEADOR | SELLO DEL EMPLEADOR  |                           |



## FICHA DE CONTACTO

### 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 (investigación).

|                                    |                     |                      |                           |  |  |
|------------------------------------|---------------------|----------------------|---------------------------|--|--|
| NOMBRES Y APELLIDOS DEL EMPLEADOR: |                     |                      |                           |  |  |
| 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<br>CONTACTO               | Teléfono (    )     | Personalmente (    ) | A través de amigos (    ) |  |  |
|                                    | Otros (    )        |                      |                           |  |  |
| FIRMA DEL<br>TITULADO              | FIRMA DEL EMPLEADOR |                      | SELLO DEL EMPLEADOR       |  |  |



## Anexo 2: Oficio entregado a los empleadores



**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*



**Modalidad Abierta y a Distancia**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

Por medio del presente le expreso un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones.

Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

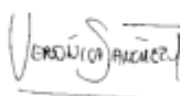
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen una **"PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA"**, ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera

Atentamente;


Mgs. Verónica Sánchez Burneo  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**Anexo 3: Modelo de entrevistas dirigidas a los directivos**

**ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS Nº\_\_**

**ENTREVISTADO:** \_\_\_\_\_

**DIRECTOR DE:** \_\_\_\_\_

**DIRECCIÓN:** \_\_\_\_\_

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

---

---

---

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

---

---

---

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

---

---

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?

---

---

5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

---

---

## Anexo 4: Modelo de encuesta para titulados - Empleadores

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

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

#### INDICACIONES:

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

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

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

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

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

3. EDAD:

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

4. SEXO:

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

|          |          |         |
|----------|----------|---------|
| 6.1      | 6.2      | 6.3     |
| Pregrado | Posgrado | Ninguno |
|          |          |         |

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

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

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

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

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

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

| SEÑALE EL CARGO QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA |                      |  |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|--|
| 13.1                                                                   | Cargo directivo      |  |
| 13.2                                                                   | Cargo administrativo |  |
| 13.3                                                                   | Cargo docente        |  |
| 13.4                                                                   | Cargo operativo      |  |
| 13.5                                                                   | Otro cargo           |  |

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

\_\_\_\_\_

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

| 15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL |                                                         |                                                         |                                     |                             |                                            |                                                                   |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Partida Fiscal                | Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales | Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias) | Contrato laboral a prueba (3 meses) | Contrato Laboral indefinido | Contrato laboral temporal (máximo 6 meses) | Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo) |
|                               |                                                         |                                                         |                                     |                             |                                            |                                                                   |

| 15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO |                  |            |           |
|----------------------------------------|------------------|------------|-----------|
| Fiscal                                 | fiscomisj<br>nal | particular | municipal |
|                                        |                  |            |           |

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

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

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

[illegible]

[illegible]

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

\_\_\_\_\_

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

| ESCALA DE SATISFACCIÓN |                            |                    |                    |
|------------------------|----------------------------|--------------------|--------------------|
| Muy<br>satisfecho      | Medianamente<br>satisfecho | Poco<br>satisfecho | Nada<br>satisfecho |
| 4                      | 3                          | 2                  | 1                  |

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

#### B. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE DEL PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTP

**INDICACIONES:**

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

**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 al final de cada aspecto, marcado con lebras (a, b, c, d, e, f, g), para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.

### INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

| ASPECTOS                            |    | TAREAS                                                                                                         | FRECUENCIA |   |   |   | IMPORTANCIA |   |   |   | NIVEL DE FORMACIÓN |   |   |   |
|-------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|-------------|---|---|---|--------------------|---|---|---|
| 1. 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 |
|                                     | 14 | Revisar las tareas estudiantiles                                                                               | 1          | 2 | 3 | 4 | 1           | 2 | 3 | 4 | 1                  | 2 | 3 | 4 |





CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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



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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!







## **Anexo 5: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.**

### **3.2.1 Acercamiento al lugar de investigación**

El egresado asistirá al lugar que se le indique, según las características y requerimientos de la investigación.

La investigación de campo facilita la concreción de todas las actividades propuestas en la investigación. Estas acciones exigen que se determinen población, ubicación y tiempo en el que se van a llevar a cabo las acciones. Para esto se propone algunas actividades previas que debe considerar y ejecutar, así:

- ✓ En primer lugar ejecute las acciones que usted considere necesarias para contactar a los titulados ya sea a través de teléfono, correo electrónico o personalmente. En caso de que no conste en el listado la información del titulado que se le va a entregar, se recomienda buscar en la guía telefónica, en la Dirección Provincial de Educación y/o en el Tribunal Supremo Electoral. En este último caso busque la ubicación del titulado en la página web, ingresando el número de cédula.
- ✓ Concrete la cita con el titulado y empleador en cuanto a fecha, hora, lugar.
- ✓ Realice la entrevista (titulado y empleador) demostrando una actitud de respeto y buen trato hacia la persona a la que usted va a solicitar que le permita encuestar.
- ✓ Explique de manera clara y directa el objetivo de su presencia en el centro educativo o lugar de trabajo.
  
- ✓ En este contacto (telefónico o personalmente), concrete la cita para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación.
- ✓ En caso de no encontrar al investigado en su primer intento de contacto, es necesario visitar personalmente el domicilio o el lugar de trabajo.
- ✓ Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación a los titulados y a sus empleadores, son necesarios para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo para la elaboración del "Informe de resultados e integración de saberes de la



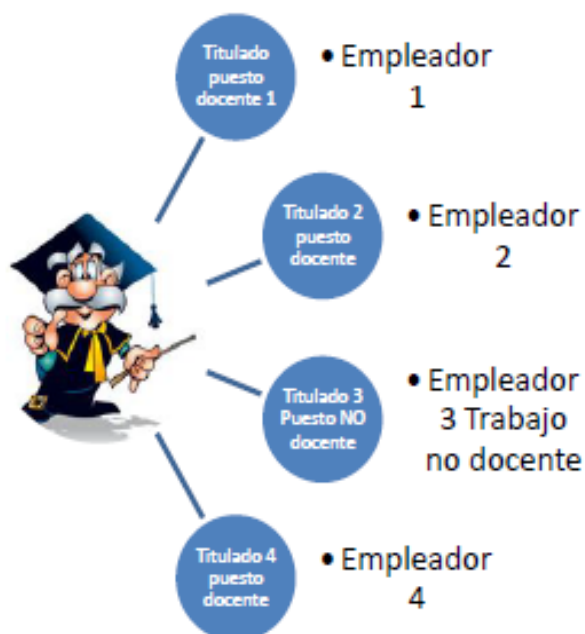
investigación sobre la inserción laboral de los titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL en el período 2007-2012"

- ✓ En esta fase de investigación de campo se deben aplicar únicamente los instrumentos que usted va a recibir en físico y los cuáles se encuentran debidamente codificados.

### 3.2.2 Aplicación de instrumentos

El egresado debe manejar con toda responsabilidad y ética profesional los instrumentos de investigación dados por la universidad. Para esto, debe previamente haberlos revisado, analizado y estudiado para conocer a cabalidad los elementos de los que se componen los mismos; además, debe capacitarse y estudiar los temas que desconozca o tenga mayor dificultad, con el objeto de que al momento de ingresar al lugar de investigación, tenga un dominio del tema a tratarse en dichos instrumentos y pueda resolver las inquietudes que pudiesen surgir en la aplicación.

Para la aplicación considere lo siguiente:



Si el titulado labora en un puesto relacionado con la docencia debe cumplimentar los cuestionarios de la siguiente manera:

| Ejemplo                                                                                                         |                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TITULADOS 1, 2 Y 4                                                                                              | EMPLEADOR                                                                                            |
| Aplique la encuesta a docentes sobre las características laborales del titulado (Instrumento 1)                 |                                                                                                      |
| Aplique la encuesta a docentes sobre el "Inventario de tareas del trabajo docente" del titulado (Instrumento 2) | Aplique la encuesta al empleador sobre el "Inventario de tareas del trabajo docente" (Instrumento 2) |
| Aplique la ficha de contacto al titulado, con firma.                                                            | Aplique la ficha de contacto al empleador, con firma y sello.                                        |

**Excepción:** Si el titulado trabaja en un puesto no relacionado con la docencia, por ejemplo en una agencia de viajes, proceda de la siguiente manera:

| TITULADO 3                                                                                     | EMPLEADOR                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Aplique la encuesta a docentes sobre las características laborales del docente (Instrumento 1) | Al empleador de este titulado no aplique la encuesta codificada; deje en blanco. |
| Aplique la ficha de contacto al titulado, con firma.                                           | Aplique la ficha de contacto al empleador, con firma y sello.                    |

### 3.2.2.1 Estrategias preliminares para la investigación de campo

- ✓ En el apartado correspondiente de la guía didáctica se da a conocer la población y muestra para la investigación.
- ✓ A través del EVA se le indicará la nómina de los TITULADOS a investigar, en algunos casos el listado incluirá: lugar de residencia, número telefónico, número de cédula, correo electrónico, referentes que le servirán de pauta para contactar a los sujetos de investigación.
- ✓ Para el contacto con los titulados es importante que revise las recomendaciones que se ofrecen en el apartado sobre orientaciones para el manejo de la guía didáctica.
- ✓ Para el contacto con el empleador se recomienda efectuar una visita al centro educativo u otro lugar de trabajo y dialogar con el directivo que tiene relación directa con el titulado de la UTPL, dé a conocer el motivo de la visita y la actividad que desea realizar.
- ✓ Para las entrevistas iniciales y subsiguientes, demuestre su capacidad para establecer relaciones interpersonales adecuadas; demuestre versación y seguridad en el tema a investigar. No está por demás recordarle que es necesario una buena presentación en el vestir y en los modales.
- ✓ Prepare todo el material a utilizar en su trabajo de recolección de información; lleve consigo el número de ejemplares necesarios para las encuestas. Es necesario que se provea de una cámara fotográfica para realizar tomas de momentos importantes del proceso investigativo, por ejemplo del titulado en el lugar de trabajo, el centro educativo, y otros.
- ✓ Se sugiere realizar una toma fotográfica con cada uno de los actores investigados (titulado – empleador).

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

- ✓ Reproduzca las encuestas para titulados de acuerdo a lo que se especifica en la muestra.
- ✓ Contacte al titulado con anterioridad a la aplicación de la encuesta, con la finalidad de ultimar detalles respecto a: día o días, hora y lugar donde se realizará la aplicación de la encuesta. Explique el objetivo de la investigación y motive para que respondan con sinceridad y se involucren con sus aportes en el proceso de la investigación, en vista de que se trata de un estudio participativo y no meramente informativo.
- ✓ Indique que el cuestionario es confidencial y las respuestas permitirán consolidar el desarrollo del sistema de estudios a distancia.
- ✓ Tome en cuenta que usted como investigador debe asumir una actitud de aceptación, valoración y respeto a todo cuanto puede decir el investigado (titulado - empleador)
- ✓ Es necesario que mantenga un ambiente de cordialidad, motivación y concentración por parte del investigado e investigador en el momento o momentos de la aplicación de la encuesta.
- ✓ Los resultados de las encuestas aplicadas y de manera obligatoria deben ser ingresado a través del enlace que se le indicará, a través del EVA considerando las fechas que aparecen en el cronograma de actividades (apartado 2.4).
- ✓ Las encuestas aplicadas a titulados deben ser enviadas a la universidad en la fecha que se indica en el cronograma de actividades(apartado 2.4) a través del Centro Asociado al que pertenece, bajo los siguientes lineamientos:
  - En una carpeta tipo portafolio color azul.
  - Adjunte la portada con los datos informativos requeridos, la misma que serán enviada en físico junto a las encuestas.
  - No anille, perfore o coloque vincha en las encuestas.
- ✓ En la carátula que identificará la carpeta, incluya los siguientes datos: Apellidos y nombre del investigador o investigadores, nómina de investigados, lugar de investigación (provincia, cantón, parroquia), año de la investigación.



**Anexo 6: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)**

FOTO # 1



DESCRIPCIÓN: Foto del investigador, dirigiéndose a los centro educativos en carro propio, en el primer día de realización del trabajo de campo, Lunes 24 de Junio del 2013

FOTO # 2



DESCRIPCIÓN: Foto del primer centro educativo visitado, 27 de Febrero, en la ciudad de Carlos Julio Arosemena Tola, zona urbana. Institución de la titulada SHIGUANGO CHIMBO MARIA SOLEDAD.

FOTO # 3



DESCRIPCIÓN: Foto con el director EDWIN WASHINGTON PEREZ GAVILANES del centro educativo visitado, 27 de Febrero, en la ciudad de Carlos Julio Arosemena Tola.

FOTO # 4



DESCRIPCIÓN: Foto del segundo centro educativo visitado, Ciudad de Cuenca, en la ciudad de Carlos Julio Arosemena Tola, zona rural, comunidad Miravalle. Institución de la titulada TAPUY GREFA SUMARA CONZUELO.



FOTO # 5 y 6



DESCRIPCIÓN: Fotos del tercer centro educativo visitado, Patriota Michilena, en la ciudad de Tena, zona rural, parroquia Napo. Institución de la titulada VALENCIA COCA VERONICA EMPERATRIZ

FOTO # 7



DESCRIPCIÓN: Foto del cuarto centro educativo visitado, Hermano Sante Rebesco, en la ciudad de Tena, zona rural, comunidad Bajo Talag. Institución de la titulada TOBAR VALLE GLORIA MARIBEL.

FOTO # 8



DESCRIPCIÓN: Foto del segundo día de visitas efectuado el Jueves 27 de Junio. Primer centro educativo visitado, Monseñor Maximiliano Spiller, en la ciudad de Tena, zona urbana. Institución de la titulada TOBAR VALLE GLORIA MARIBEL.

FOTO # 9



DESCRIPCIÓN: Foto de la titulada TOBAR VALLE GLORIA MARIBEL.



FOTO # 10



DESCRIPCIÓN: Alumnos de la unidad educativo Monseñor Maximiliano Spiller.

FOTO # 11, 12 y 13







DESCRIPCIÓN: Segundo centro educativo visitado, Monseñor Jorge Rossi N° 1, en la ciudad de Archidona, zona rural, Parroquia Cotundo. Institución de la titulada TORRES TAPUY GENY TATIANA.

FOTO # 13



DESCRIPCIÓN: Alumnos del centro educativo Monseñor Jorge Rossi N° 1.

FOTO # 14



DESCRIPCIÓN: Segundo centro educativo visitado, Monseñor Jorge Rossi N° 1, en la ciudad de Archidona, zona rural, Parroquia Cotundo. Institución de la titulada TORRES TAPUY GENY TATIANA.

FOTO # 15



DESCRIPCIÓN: Foto de la titulada SANGOQUIZA NAVEDA JANNETH AMPARITO.