



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Autor: Gonzabay Apolinario, Dolores Rosalva

Directora: Condor Esparza, Ana Lucía, Lcda.

CENTRO REGIONAL GUAYAQUIL

2013

Certificación

Licenciada.

Condor Esparza Ana Lucía

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: "PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA" realizado por el profesional en formación: Gonzabay Apolinario Dolores Rosalva; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre del 2013

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Gonzabay Apolinario Dolores Rosalva, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f) _____

Autora: Gonzabay Apolinario Dolores Rosalva
Cédula: 0920732807

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado al ser supremo que me dotó de inteligencia que supo guiarme por este camino de la vida, prestándome salud,

A mis padres y familiares, por ser los pilares fundamentales de este logro alcanzado.

Con todo amor para ustedes mi esfuerzo y perseverancia.

DOLORES

AGRADECIMIENTO

A Dios ser Supremo que me dio la vida a través de mis padres Juan y Alba quienes siempre han estado junto a mi brindándome su apoyo incondicional en esta etapa de estudios.

A mi esposo Fabricio, hijos: Jesús, Geraldynne y Adriano; y familiares que de una u otra manera lograron que este camino sea más fácil seguirlo.

A la Lcda, Ana Lucia Córdor, que con su paciencia y tolerancia supo brindarme sus consejos para realizar con éxito esta tesis.

A todos ellos mil gracias!!!!!!

DOLORES

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----|
| Portada | i |
| Certificación | ii |
| Acta de cesión de derechos | iii |
| Autoría | iv |
| Dedicatoria | v |
| Agradecimiento | vi |
| Índice | vii |
| Resumen ejecutivo | 1 |
| Introducción | 2 |
| 1. Síntesis del material bibliográfico | |
| 2. Metodología | 3 |
| 2.1. Diseño de la investigación | |
| 2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación | |
| 2.3. Preguntas de investigación | |
| 2.4. Contexto | |
| 2.5. Población y muestra | |
| 2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos | |
| 2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos | |
| 3. Interpretación, análisis y discusión de los 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 la modalidad abierta | |
| 3.1.1.1. Ubicación geográfica | |
| 3.1.1.2. Edad | |
| 3.1.1.3. Género | |
| 3.1.2. Características académicas de los titulados | |
| 3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato. | |
| 3.1.2.2. Tipo de educación | |
| 3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura | |
| 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.
 - 3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado
 - 3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral
 - 3.1.3.4. Características del trabajo actual
 - 3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral
 - 3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.
 - 3.2.2. Grado de importancia y realización de los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación
 - 3.3. Valoración docente de la profesión:
 - 3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado
 - 3.4. Satisfacción docente
 - 3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados
 - 3.5.1. Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado
 - 3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado
 - 3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado
 - 3.5.4. Participación de las actividades académicas, normativas y administrativas del titulado
 - 3.5.5. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado
 - 3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo
 - 3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado
- 4. Conclusiones y recomendaciones
 - 4.1. Conclusiones
 - 4.2. Recomendaciones
- 5. Propuesta de intervención
 - 5.1. Justificación
 - 5.2. Objetivos
 - 5.3. Metodología: Matriz del marco lógico
 - 5.3.1. Análisis de involucrados
 - 5.3.2. Análisis del problema

- 5.3.3. Análisis de objetivos
- 5.3.4. Análisis de estrategias
- 5.4. Plan de acción (etapa de planificación)
 - 5.4.1. Matriz del marco lógico
- 5.5. Resultados esperados
- 5.6. Bibliografía de la propuesta
- 5.7. Anexos de la propuesta
- 6. Bibliografía
- 7. Anexos
 - Anexo 1: Fichas de contactos para titulados y empleadores
 - Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuesta
 - Anexo 3: Evidencias fotográficas

RESUMEN

La presente investigación se la realizó a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de los años 2007 – 2012, residentes en la provincia del Guayas, específicamente en el cantón Guayaquil, para conocer las características del puesto de trabajo, frecuencia e importancia que se les dan a las tareas docentes; y nivel de formación que posee al ejecutar la labor educativa desde el punto de vista propio y de sus empleadores.

Para optimizar la información la universidad elaboró dos encuestas, una para los titulados y otra para los empleadores, la misma que fue aplicada seis titulados, en esta ocasión se les designó un código de identificación, el cual serviría para el ingreso y tabulación de datos.

Una vez obtenidos los datos se procedió a la interpretación, análisis y discusión de los resultados, donde se pudo comprobar que la mitad de la muestra ocupa un cargo docente en su mayoría en instituciones particulares y la otra mitad se dedica a otras actividades que no tienen nada que ver con su titulación cabe recalcar que predomina el sexo femenino en esta investigación.

Palabras claves: Propuesta de intervención educativa-UTPL-2013

ABSTRAC

The present investigation her realized to the graduates of Loja's Technical Particular University of the year 2007 - 2012, residents in the province of the Guayas, specifically in the canton Guayaquil, to know the characteristics of the working place, frequency and importance that give them to the educational tasks; and training level that it possesses on having executed the educational labor from the own point of view and of his employers.

To optimize the information the university elaborated two surveys, one for the graduates and other one for the employers, the same one that was applied to each of them, in this occasion they there was designated a code of identification, which would serve for the revenue and tabulation of information.

Once obtained the information one proceeded to the interpretation, analysis and discussion of the results, where it was possible to verify that the half of the sample occupies an educational post in the main in particular institutions and another half he devotes himself to other activities that do not have anything that to see with his qualifications fits to stress that it predominates over the feminine sex in this investigation.

Key words: Offer of educational intervention - UTPPL-2013

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo indica el estudio de casos de titulados en Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja para conocer el papel que desempeña la universidad en la formación profesional de sus estudiantes, de tal manera que sean profesionales competentes, innovadores y competitivos, dando a conocer las características laborales y el inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL.

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

El inicio de los primeros años de trabajo de un docente se visualiza de diversos modos, se siente capacitado en unas áreas más que en otras, cuya identidad profesional está en proceso de construcción, pero si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje dentro de salón de clases.

La ley de Educación Superior Ecuatoriana que está en vigencia refleja claramente la importancia que tiene para el país la formación de profesionales calificados, que contribuyan al crecimiento socio-económico del Ecuador.

La mencionada ley dice; "Que la búsqueda de la verdad, la afirmación de la identidad, el desarrollo cultural, el dominio del conocimiento científico y tecnológico son fines de la educación superior, que se expresan a través de la investigación, la docencia y la vinculación con la colectividad y constituyen prioridades para el desarrollo del país".

En los estándares de calidad del Ministerio de Educación del Ecuador se indica que los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confiere un alto nivel de autonomía a los agentes de los centros escolares, predominando procesos verticales dirigidos desde el Estado Central.

El Ministerio de Educación del Ecuador, como institución rectora tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción educativa que sirvan para orientar y apoyar a los actores del sistema educativo en su desempeño, además de monitorear la calidad educativa mediante un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

La presente investigación se basa en conocer que hacen sus egresados, en que instituciones laboran y como desempeñan su rol de docente en cada una de ellas, ya que la universidad tiene la obligación de rendir cuentas a la sociedad de la calidad de educación de sus estudiantes, las pautas precisa para actualizar los conocimientos, las habilidades y las destrezas, que los empleadores y la sociedad exigen de los profesionales docentes, en búsqueda de una educación de calidad.

Los **objetivos específicos** 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.

Para la realización de esta investigación la UTPL facilitó una base de datos con una muestra de siete investigados donde constaba la dirección, teléfonos y correos

electrónicos personales y de sus trabajos los cuales tuvieron que ser corroborados para proceder a la localización de cada uno de los entrevistados y aplicarles la encuesta a ellos y a sus empleadores.

Una vez recabada la información se procedió a tabular los datos, cuyos resultados arrojaron que los titulados se sienten desactualizados en la utilización de las Tic's y en ocasiones no las utilizan adecuadamente, para esto indican que necesitarían una compilación actualizada con estrategias didácticas en la utilización de cada una de estas herramientas, dando un cambio significativo en sus aulas de clases.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

La inserción profesional de los docentes

AUTORA: Beatrice Avalos (2009)

La inserción laboral de los docentes en los primeros años de trabajo se puede visualizar de diversos modos ya que cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. El docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta las experiencias adquiridas en su formación inicial; otros profesionales las viven en condiciones más complejas por el entretrejido de relaciones que demandan la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades y amistades.

A partir de los años 80 la inserción docente cobró importancia, hubo reformas y contra reformas, incluso el gobierno dictatorial de aquel entonces transformó al sistema educativo público en un sistema financiado con miras a la privatización, introdujo los exámenes nacionales con resultados públicos.

Los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción. Más recientemente el foco de atención se ha ido ampliando al reconocer que no es exactamente lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro, entendiendo la experiencia de inserción como parte de la socialización docente, se ha puesto particular atención en su efecto sobre la configuración o re-configuración de la identidad profesional.

Entre los escenarios macro políticos-sociales tenemos:

- **Las políticas de mercado.-** El cambio desde un entorno burocrático-profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación. Tendrá efectos importantes y aún no conocidos sobre los patrones de la socialización docente (Lacey, 1995, 620) con sus componentes de competitividad o rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente.

- **Reformas y contrarreformas.-** Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podemos llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior. 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. 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 pública de la docencia y de la formación docente.-**La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. En otros momentos, especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores. Los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos constituyen otro ejemplo de desvalorización de la docencia. Un estudio chileno sobre la inserción profesional de profesores egresados de un centro universitario con una visión progresiva de la enseñanza hace notar como estos entran en conflicto en ciertos tipos de establecimiento, con quienes sustentan otra visión pedagógica o provienen de otro tipo de formación (González et al., 2005).
- **La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades.-** Las condiciones de trabajo del sistema educacional (nacional o regional) en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes. La

conclusión de los autores del estudio es que las políticas estatales, las características de los distritos y la receptividad o no a esas políticas de las escuelas determina como se socializarán los nuevos profesores. 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 noveles.

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. Tampoco es infrecuente entregarle al profesor novel el curso más difícil de enseñar que suele ser el primer grado como lo observó Talavera (1994) en un estudio de las aulas mejicanas.

- **El acompañamiento de los nuevos docentes.**- Comienza a discutirse en América Latina la posible oferta de acompañamiento para profesores principiantes. En Chile, por ejemplo, se está discutiendo la posibilidad de establecer un sistema de inducción y se ha piloteado una experiencia de formación de mentores. Pero, el avance es lento y no se logra concordar en si primariamente la inducción tendrá un rol meramente formativo o si tendrá una consecuencia como sería la del ingreso a una futura carrera docente.

Identidad profesional

Larraín (2005) partiendo del sentido que le otorga Manuel Castells (1997) a la identidad de los actores sociales, señala que la identidad no se refiere a un alma o esencia con la que se nace, *“sino al proceso de construcción en la que individuos se van definiendo así mismos en estrecha relación con otras personas y grupos”* (Larraín, 2005, 20). Uno de los elementos de la construcción de identidad son los grandes referentes sociales compartidos como los nacionales, culturales, de género o similares; en tanto, que los “otros” referentes son “aquellos cuyas opiniones acerca de nosotros internalizamos, cuyas

expectativas se transforman en nuestras propias auto-expectativas” y también aquellos de los cuales queremos diferenciarnos (Larraín, 2005, 20).

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.

Asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, debiendo modificarse la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera.

Políticas de inserción a la docencia en américa latina: La deuda pendiente

AUTORA: Denise Vaillant (2009)

Las reformas educativas impulsadas en los años 80 y 90 a los países latinoamericanos, se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región. En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar, persistiendo las desigualdades con respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo.

Siendo los Ministerios de Educación los empleadores más importantes que tiene un país, el tema de los docentes es uno de los problemas difíciles de enfrentar por los gobiernos y la sociedad, hay países que rotan continuamente de Ministros de Educación entre ellos se tiene a República Dominicana que en nueve años tubo seis Ministros de Educación diferentes; a esto le sumamos la escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación.

Para entender de mejor manera la inserción docente se debe comprender claramente que es la **identidad profesional, la profesión y la valoración de la docencia.**

Identidad profesional.- Es preciso construirla, requiriendo de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente haciendo referencia a un proceso de socialización vinculado con la noción de profesión.

Profesión.- No existe una conceptualización definida, ya que es el resultado sociocultural e ideológico que influye en la práctica laboral, siendo legitimadas por el contexto social en que se desarrolla.

Valoración de la docencia.- Es el mecanismo mediante el cual los profesores se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros como miembros de una determinada categoría social, la categoría de los profesores” (Gysling, 1992).

Proceso de aprender a enseñar

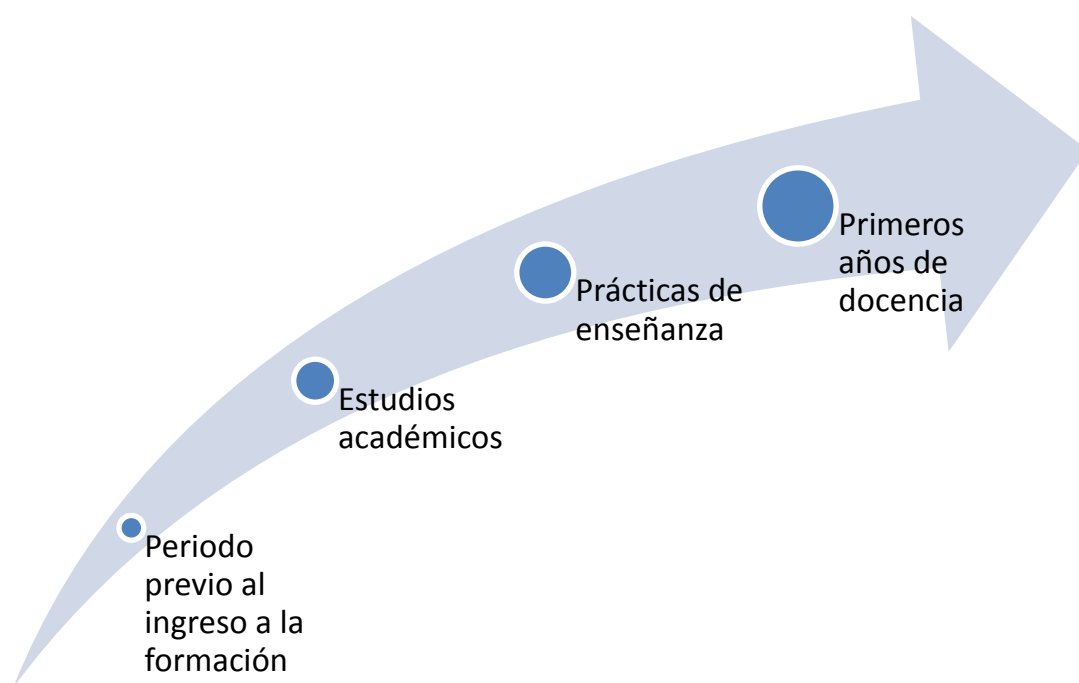


Figura #1

Fuente: Revista Profesorado
Elaboración: Gonzabay, D 2013

Etapas de la vida profesional

Tabla # 1

| AÑOS | CARACTERÍSTICA |
|----------|--|
| 0 – 3 | Etapa de fuerte compromiso con el apoyo de directores y supervisores. |
| 4 – 7 | Construcción de la identidad profesional y desarrollo de la eficacia en el aula. |
| 8 – 15 | Surgen tensiones crecientes y transiciones. |
| 16 – 23 | Surgen tensiones y problemas tanto en la motivación como en el compromiso. |
| 24 – 30 | Surgen mayores desafíos para mantener la motivación. |
| 31 o más | La motivación desciende y notoriamente debido a la proximidad del retiro y jubilación. |

FUENTE: REVISTA PROFESORADO
Elaboración: Gonzabay, D 2013

Según Day y sus colegas (2007), las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera.

Para que las reformas educativas políticas tengan validez e impacto en los docentes, se debe lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo docente.

En la actualidad el ingreso a la profesión, se produce en muchos países latinoamericanos según el modelo de “nadar o hundirse”. Los docentes principiantes reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional. La hora parece llegada para sistematizar la información existente sobre las diferentes prácticas de inserción profesional a la docencia en América Latina, así como los modelos que podrían resultar inspiradores a nivel internacional. Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

Estándares de calidad educativa

FUENTE: Ministerio de Educación (2010)

Los estándares de calidad educativa son descriptores de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, cuyo propósito es orientar, apoyar y monitorear las acción de los actores del mismo, en este caso señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, ya que existe evidencia a nivel mundial de que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos.

Para que esto sea posible, el Ministerio de Educación del Ecuador, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimientos claros y públicamente conocidos que materialice en la práctica el concepto de calidad educativa.

El Ministerio de Educación del Ecuador está desarrollando los siguientes tipos de estándares como son:

- **Estándares de Gestión Educativa**.- Establecen la manera de cómo un plantel se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios, contribuyendo al desarrollo profesional y al funcionamiento óptimo de cada institución, mediante los estándares de planificación estratégica y de gestión administrativa.

Entre procesos básicos de gestión están:

Planificación estratégica.- Organización

Gestión administrativa.- Lineamientos normativos, Talento Humano, Recursos didácticos y físicos, Sistema de información y comunicación.

Pedagógica curricular.- Gestión de aprendizaje, Tutorías y acompañamiento.

Convivencia escolar.- Convivencia escolar y formación ciudadana; y Servicios Complementarios.

Relación del centro educativo con la comunidad.- Programas de redes de trabajo.

- **Estándares de Desempeño Profesional.**- Orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo. Estos estándares están clasificados en desempeño profesional docente que permite establecer las características y prácticas de un docente de calidad; y desempeño profesional directivo que hace referencia al liderazgo, gestión pedagógica, talento humano, recursos, clima organizacional y convivencia escolar.

Desempeño profesional docente.- Establece las características y prácticas de un docente de calidad, teniendo dominio en el uso de la pedagogía variada, actualización permanente, buena relación con los alumnos y padres de familia, ética profesional, entre otros.

Desempeño profesional directivo.- Hace referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar.

- **Estándares de Aprendizaje.**- Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituye referentes comunes que deben alcanzar los estudiantes a lo largo de la trayectoria escolar y en las cuatro áreas básicas como son: Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias naturales.

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

- **Estándares de infraestructura.**- Son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Estos se clasifican en arquitectónicos y urbanístico.

Estándares arquitectónicos de infraestructura educativa.- Se relaciona directamente con la seguridad, confort, habilidad y dimensiones de la edificación escolar.

Estándares urbanísticos para la infraestructura educativa.- Comprende la integración de la unidad educativa en el entorno urbano inmediato, localización en el territorio, accesibilidad, áreas de influencia, riesgo natural, imagen y paisaje urbano.

Por ello, estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversas culturas 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 establecidas por el Ministerio de Educación.

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

AUTOR: MAURICIO LEÓN (2004)

El último de una serie de análisis cualitativos y cuantitativos elaborada por FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales) y la Universidad Politécnica Salesiana sobre los y las jóvenes y el mercado laboral en el Ecuador, se presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional, que recoge también las opiniones de los participantes en los talleres de discusión de un borrador preliminar realizados en las ciudades de Quito y Guayaquil el 28 y 29 de abril de 2005. Se plantean tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional. Este análisis cuenta de 5 secciones detalladas a continuación:

Sección 1: Visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud

La *visión* de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

El *objetivo* central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Sección 2: Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud

Estas políticas se sustentan en un enfoque de derechos como son: universidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Sección 3.- Principales hallazgos encontrados en los diagnósticos cualitativos y cuantitativos, elaborados por FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre los y las jóvenes y el mercado laboral.

Entre los principales hallazgos tenemos:

- Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada.

- La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.
- Escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes.
- Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes.
- Los y las jóvenes valoran la educación como medio de movilidad social y tienen presente que deben actualizarse permanentemente.
- Los y las jóvenes valoran el trabajo independiente o por cuenta propia.
- Los y las jóvenes tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral.
- Los y las jóvenes tienen predisposición a adaptarse a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo actual.
- Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.
- Los y las jóvenes provenientes de hogares pobres tienen menos oportunidad desde inserción laboral.
- Ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajos dirigidas a la juventud.
- Hay una gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales encargadas de los temas de juventud.

Sección 4: Marco normativo, nacional e internacional

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

- Derechos económicos y sociales.
- Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo.
- Constitución Política de la República del Ecuador.
- Ley de la juventud.

Sección 5: Políticas y programas propuestos para enfrentar la problemática que afecta la inserción laboral de los y las jóvenes en el país.

Se basa en la creación de proyectos para la inserción laboral de los y las jóvenes, buscando una visión integral que contemple tanto la educación formal como la formación laboral, entre ellos tenemos los siguientes programas:

- Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal.
- Programa de capacitación laboral.
- Programa de apoyo a los micro-emprendimientos juveniles (microcrédito y desarrollo empresarial)
- Programa de empleo emergente.
- Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral.
- Programa de fortalecimiento institucional.

Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

AUTOR: Jürgen Weller (2006)

En esta síntesis se presentan algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, cuyo objetivo es analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, tomando en cuenta principalmente tres áreas:

- Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.
- Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos-jóvenes.

Tenciones que presentan los jóvenes ante la inserción laboral:

- Problemas de inserción laboral por su juventud y falta de experiencia.
- Incumplimiento de las leyes laborales.
- Desconocimiento del mundo laboral.
- Muchas experiencias laborales no cumplen con las expectativas deseadas ni estabilidad laboral.
- Deserción escolar que los obliga a aceptar cualquier empleo para mejorar la economía del hogar.
- Poca posibilidad laboral por bajo nivel de educación.
- Mercado laboral marcado por la cultura dominante.

Estrategias para fomentar la inserción laboral:

- Mejorar la calidad de educación es clave para la inserción laboral.
- Desarrollar nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo.
- Informarse de sus derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

- Desarrollar expectativas realistas facilita el acercamiento al mundo laboral.
- Emplear esquemas de capacitación que combinen la formación teórica con la experiencia laboral.
- Fomentar micro y pequeñas empresas.
- Introducir competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora.

Reformas educativas y rol de docentes

AUTORA: Denise Vaillant (2005)

Casi todos los países latinoamericanos impulsaron, durante los años 80 y 90, una serie de transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual, más favorable que el de las décadas pasadas. Lo primero que cabe concluir desde el punto de vista institucional es que hoy existe una mayor descentralización administrativa y que han surgido nuevos pactos por la educación. En el plano estrictamente pedagógico se han puesto en marcha importantes reformas curriculares, hay programas para mejorar la calidad y equidad de la enseñanza a nivel básico y medio, se experimenta con ampliaciones de jornada y se cree más adecuado focalizar los programas hacia los grupos vulnerables a efectos de lograr objetivos de equidad, se comienzan aceptar como principios importantes la evaluación de resultados del aprendizaje y la responsabilidad de las escuelas por asegurarlos, a pesar de los esfuerzos realizados los ejes de las reformas educativas como la calidad y equidad, propuestas curriculares, perfeccionamiento docente, gestión, evaluación de aprendizajes no fueron suficientes para garantizar un desarrollo educativo.

Para responder a las nuevas exigencias que hoy tienen nuestros sistemas educativos seguimos confiando en maestros y profesores a los que exigimos habilidades, competencias y compromisos cada vez más complejos, sin las consiguientes contraprestaciones de formación, motivación o salario, los niveles de enseñanza básica y media. En América Latina la educación ha sido históricamente considerada como un compromiso de toda la sociedad pero en la práctica, sin embargo, el diseño y la implementación de políticas educativas o la reforma de los sistemas de educación han recaído mayoritariamente sobre los gobiernos y en mayor medida sobre otros actores en la sociedad.

Gajardo advirtió sobre las insuficiencias de la reformas, reduciéndolas a cuatro hipótesis que definen un escenario que está dictante de la concepción global, sistémica, que se supone estuvo en premisas e impulsos del proceso reformista, cumpliendo solo

parcialmente con las expectativas y demandas de las sociedades en las que fueron aplicadas.

En estos años (80 y 90) las iniciativas para mejorar la docencia se basó en incentivos y programas de desarrollo profesional, como por ejemplo en Chile desde 1990, ofrece estabilidad y profesionalizar al docente; en Brasil desde 1998 promueve el Fondo de Desarrollo de la Educación Básica y Valorización del Magisterio; en Argentina a mediados de los 90 implementó la Red Federal de Formación Continua; en Uruguay desde 1997 el Programa para maestros de escuelas de tiempo completo; y en Colombia el Programa Nacional de Incentivos y Premio Galardón de Bogotá.

En América Latina la educación ha sido históricamente considerada como un compromiso de toda la sociedad, a partir de la crisis fiscal de los 90 se agudizaron los recursos, teniendo serias consecuencias en la masificación de la cobertura escolar, salarios y procesos de reforma.

El análisis profundo de las representaciones sociales sobre la escuela, su papel en la sociedad, lo que se espera de ella, es un elemento fundamental para contener la propuesta innovadora, ya que será a partir de la comprensión de estas representaciones y de sus divergencias en los diferentes grupos sociales que se podrá encontrar una propuesta válida y se podrán organizar estrategias de viabilización de esa propuesta que reclaman la capacidad de negociación, alianza, cooperación, de los impulsores de la transformación con los grupos de poder que pudieran oponerse a ella.

La probabilidad de éxito de los procesos de reforma y de un cambio en el rol y papel de los docentes para mejora de los aprendizajes se relaciona no solamente con las características de las etapas de movilización, implementación e institucionalización y también con las viabilidades político-culturales, administrativas, organizativas y materiales, y con los docentes en tanto actores claves de implementación. La selección de la estrategia adecuada de cambios en una reforma también es un factor que puede determinar su éxito.

Además el rol de los docentes necesita transformarse al compás de los cambios que se están operando en los sistemas sociales y económicos. Para hacerlo son necesarias estrategias sistémicas de acción y no políticas parciales, pensando en los diversos aspectos que hacen al problema; desde la selección de los estudiantes de los institutos de formación docente, sus programas y estrategias pedagógicas, pasando por las modalidades de inserción profesional, la carrera y criterios de evaluación de desempeño, hasta las recompensas materiales que se asocian con la profesión.

Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales

AUTORA: María del Carmen Torres (2003)

Como apuntan una gran variedad de estudios (Dinham y Scott, 1996a, 1996b; 1998a; García deLeón, 1991; Lens y Neves de Jesus, 1999; Lumsden, 1998; Miller, 1999; Nias, 1999; Penalva Buitrago,2001; Slegers, 1999; Smylie, 1999; Scott, y cols., 2001; Spears, Gould, Lee, 2000; Viñao, 2002), en el actual clima de cambio y reforma muchos profesores parecen sentirse desmotivados y muestran una cierta crisis de identidad. Entre las diversas razones que lo explican podemos citar las siguientes:

- La alianza entre reformadores y gestores de la reforma y los considerados expertos en cuestiones educativas, no toman en cuenta su saber práctico y voz quedando fuera del debate reformista.
- Las reformas suelen ser impuestas a las escuelas y a los profesores sin mucha justificación educativa.
- Frecuentes reformas producen estado de indefensión, en el que se experimenta falta de conexión entre los esfuerzos y los resultados.
- Se sienten blanco de críticas cuando las cosas no funcionan ya que no se adaptan en sus roles.
- Se encuentran con estudiantes de necesidades muy diversas teniendo que desarrollar otros roles, batallando con severos problemas de conducta.
- Preocupación por evaluaciones debido al cambio de estas.

La evaluación de la calidad y rendición de cuentas, es un importante aspecto de reestructuración económica y social, consolidándose en muchos países a través de las reformas educativas.

Otro problema que incide en la motivación del docentes es el Síndrome del Profesor Quemado, el cual es considerado una enfermedad profesional asistencial y en especial de la docencia y profesiones sanitarias caracterizadas por el contacto con

personas (De Heus y Diekstra, 1999; Deirendock, Buunk y Schaufeli, 2001^a; Silvero, 2002). El centro de este fenómeno es la desproporción entre las demandas que el contexto exige y las respuestas que uno es capaz de ofrecer, además de reacciones físicas, psicológicas, conductuales y sociales, en el modelo de Maslach y Jackson (1981) considera la baja realización personal, agotamiento físico y emocional, y despersonalización, en definitiva este síndrome roba vitalidad, erosiona los propios ideales, anula el entusiasmo, el sentido de propósito y el significado de sus vidas, desencadenando en baja satisfacción, desmotivación al trabajo, problemas de salud, absentismo laboral, abandono de la profesión y en el caso del docente disminución de su calidad laboral.

En este caso la profesión docente es motivada por sus propios alumnos, si se la ejerce es porque le gusta trabajar con jóvenes y ayudarles en su formación, sintiendo satisfacción de ver como aprenden, desarrollan su potencial y se preparan para conducirse como adultos responsables.

La conocida teoría de la motivación de Maslow (1954, 1972) sobre la *Jerarquía de Necesidades*, señala que las personas tienen diferentes necesidades que necesitan satisfacer para lograr sentirse motivadas en el trabajo [necesidades fisiológicas (comida, vestido, descanso), necesidades de seguridad física y psicológica (salario, seguridad social, paro, acogida de los colegas), necesidad de autoestima (promoción, prestigio), necesidad de autorrealización (trabajo creativo, desarrollo de los propios talentos y cualidades)]. Según la *Teoría bifactorial de Herzberg* (Herzber, 1964; Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959), en la satisfacción e insatisfacción en el trabajo intervienen dos factores: a) *factores de higiene o mantenimiento*, también llamados periféricos (seguridad laboral, supervisión, política de la compañía...), los cuales por sí mismos cuando están cubiertos no motivan a trabajar con entusiasmo pero desmotivan si no se satisfacen y b) *factores propiamente motivacionales* o relativos al propio trabajo, que se refieren a las posibilidades que entraña de crecimiento personal, desafío, progreso, responsabilidad, creatividad. Estos factores sí que dan lugar a altos niveles de satisfacción, pero si no están presentes, en particular en profesiones de bajo nivel de complejidad, no causan gran insatisfacción. La investigación de Herzberg mostró que cuando los empleados

tienen altos niveles de motivación intrínseca presentan mayor tolerancia a la insatisfacción que surge de los factores de mantenimiento pero, sin embargo, no ocurre a la inversa.

Las personas no somos seres reactivos sino proactivos con capacidad de automotivación sobre todo es importante que el docente no se vea abrumado por las demandas, es importante que se proponga retos difíciles pero asequibles y adecuados a sus capacidades y recursos.

En el mismo sentido apuntan Locke y Latman (1990), muy conocidos por sus estudios sobre el papel de las metas en la motivación. Proponen que el *Ciclo de Alto Rendimiento (High Performance Cycle)* favorece una motivación alta y estable cuando las metas son: a) de moderada dificultad que implican reto y desafío personal, b) su contenido y formulación son precisos, c) existe un proceso de *feedback* recuente que informa acerca de los logros alcanzados en la acción y d) la meta es aceptada por aquellos a los que concierne. Cuando las metas están bien establecidas se favorece la concentración, el esfuerzo, la persistencia y la determinación de los recursos necesarios para alcanzar las metas (establecimiento medios-fines) y es más probable experimentar el progreso, con lo que se alimenta el sentido de auto-eficacia.

La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias

AUTOR: Mario Rueda Beltrán (2009)

El tema del enfoque por competencias ha estado cada vez más presente en las discusiones sobre los distintos niveles del sector educativo, en Estados Unidos, Canadá, prácticamente en todos los países de europeos y muchos latinoamericanos, a tal grado que se considera como un discurso pedagógico ampliamente difundido y dispositivo para el cambio de las instituciones escolares en la sociedad del conocimiento (García-Cabrero, Loredó, Luna y Rueda, 2008; Luengo, Luzón y Torres, 2008).

Hasta la fecha se han se han formulado diversas argumentaciones y características principales del enfoque por competencias, a) es la existencia de un mundo cada vez más diverso e interconectado que produce continuamente mayor información, b) el desarrollo del las tecnologías de la información y la comunicación, además de propiciar que los individuos sean capaces de buscar información pertinente a cada momento, seleccionarla, procesarla, interpretarla y apropiarse de ella para resolver nuevas situaciones (Cano, 2008), a través del enfoque por competencias, se propone desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes orientadas a resolver situaciones inéditas, afirmando las inteligencias múltiples y aúnan el conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal con sentido global y aplicativo (Cano, 2005), c) otro argumento a favor de la enseñanza basada en competencias son las iniciativas que modifican los programas de formación que se revisan a partir de acortar competencias genéricas y específicas (Moreno, 2009; García-Cabrero, Delgado, González, Pastor, González *et al.*, 2002; García-Cabrero *et al.*, 2008).

En estos argumentos se destaca el intento por acercar la escuela a las necesidades del mundo laboral, con la pretensión de formar profesionales flexibles, creativos e innovadores, y contar con ciudadanos más conscientes y participativos, destacando la pertinencia de identificar un conjunto de competencias genéricas y específicas que orientan acciones de los distintos actores sociales que participan en el sector educativo,

esperando que se empleen como mecanismos que ayuden identificar las condiciones materiales y organizativas actuales hacia el logro de nuevas metas previstas.

Zabala y Arnau (2008), después de hacer una revisión de distintas definiciones de competencia en el ámbito laboral y educativo, proponen conceptualizarla como:

La capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada (pp. 43–44).

Por su parte Cano (2008), al abordar el tema de las competencias docentes, adopta la definición de Perrenoud (2004, p. 36), como "la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizándolo a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, microcompetencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento".

Una tercera definición la formula Comellas (2002, p. 19), como:

Aquella habilidad que permite la ejecución correcta de una tarea, lo que implica tanto la posesión de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de "saber, saber hacer y saber estar" mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores y afectivos) que le permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja.

Lo común en las definiciones es el aspecto de la complejidad de las tareas que se pretenden realizar de manera eficaz en contextos específicos, y el empleo de recursos cognitivos, psicomotores y afectivos, ayudando a la identificación de la actividad profesional de profesores en términos de tipos de competencias e inclusive su clasificación.

Criterios para orientar la evaluación de las competencias docentes

La evaluación de las competencias en el contexto del enfoque por competencias representan algunas ventajas con respecto a las evaluaciones tradicionales, entre ellas encontramos que permiten la incorporación de un rango mayor de atributos en su descripción, destacan públicamente lo que deben hacer los profesionistas competentes, clasifican las expectativas a los aprendices y proporcionan bases para elaborar procedimientos más sólidos de evaluación de las habilidades profesionales y obligan a la

clarificación de qué, para qué y cómo se hará la evaluación (Gonczi, 1994 y Rivera, Bazaldúa, Rovira, conde y Rodríguez, 2009).

En cuanto a la evaluación del desempeño docente, es deseable considerar, las reflexiones formuladas por la Red Iberoamericana de Investigaciones sobre Evaluación de la Docencia en el año 2008 y que agrupan cinco dimensiones:

1. Dimensión política de evaluación.
2. Dimensión teórica.
3. Dimensión metodológica – procedimental.
4. Dimensión de uso.
5. Dimensión de evaluación de la evaluación.

Por otra parte, hay que reconocer la naturaleza plural de la enseñanza, que se expresa en la forma como los docentes integran su personalidad con los distintos saberes procedentes de la formación profesional, las disciplinas, los contenidos curriculares y las experiencias (Tardif, 2004). Esta nueva situación, planteada por el enfoque de competencias constituirá un reto para conducir su presentación, asimilación y puesta en marcha por el actual cuerpo docente de las instituciones escolares.

Los procesos de la inserción laboral de los titulados universitarios en España

Autor: ANECA 2009

Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación

A nivel internacional, los proyectos más relevantes realizados con el fin de analizar la inserción laboral de los titulados universitarios son los denominados CHEERS y REFLEX.

El Proyecto CHEERS es promovido por la Unión Europea, el cual aplicó como metodología una encuesta, a una muestra de 40.000 graduados universitarios cuyos temas a fueron los cambios dentro de la carrera, las diferencias regionales, la movilidad, la motivación y la satisfacción en el trabajo, estas encuestas fueron completadas con entrevistas a graduados y empleadores.

El proyecto REFLEX es una continuación del proyecto CHEERS, siendo los mismos expertos participantes de su elaboración, el objetivo de este proyecto es describir la situación ante el empleo de los titulados universitarios en Europa y analizar el papel que juegan las competencias de los titulados en las diferentes fases de su carrera profesional, destacando que los titulados universitarios de España tienen más dificultades para lograr el acceso al empleo, son peor remunerados y presentan menores niveles de satisfacción con la formación recibida.

El conjunto de teorías y modelos explicativos del complejo fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto las siguientes conclusiones:

- a) Que la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos sean estos geográfico, sociales, de mercado, políticos, etc., en que ha de llevarse dicha inserción.
- b) Que la inserción ocupacional – laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede manipular como su formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir la búsqueda, expectativas profesionales y de salario.
- c) Que en este conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

Proceso de transición

Es el momento inaugural del proceso de inserción laboral que se da al finalizar la carrera universitaria y la consecución de un empleo poniéndose en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral hacia su propio futuro caracterizándose de la siguiente manera:

- La carga psicológica que conlleva el paso de la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal.
- La situación de desventaja de los titulados actuales respecto a otros titulados y otras épocas.
- La transición de la universidad al mundo del trabajo se vive y experimenta de maneras diversas

Valoración de la universidad y de la formación recibida

Tabla # 2

| ASPECTOS NEGATIVOS | ASPECTOS POSITIVOS |
|--|--|
| Excesivamente teórica. Excesivamente generalista. Irrelevancia de una parte sustancial de la formación recibida. Carencias en la enseñanza de idiomas. Incompetencia de parte del profesorado. | Potenciación de la capacidad de aprendizaje. Apertura. Conocimiento. Innovación metodológica. Cooperación. |

FUENTE: ANECA

Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Valoración de las diferentes estrategias de búsqueda de empleo

De todas las estrategias que aparecen en los discursos grupales, es el recurso a los contactos personales sean estos familiares, amistades o personas más allegadas, a la que los grupos consideran más efectiva. La segunda estrategia más valorada es la realización de prácticas dentro del periodo de formación universitaria, la menos valorada es la búsqueda de trabajo a través del Instituto Nacional de Empleo (INEM), existiendo otras estrategias como el envío directo de currículos y la utilización del internet.

Valoración de los principales factores que intervienen en la inserción laboral

De entre los factores como el de tener un buen expediente académico y las nuevas competencias flexibles tienden a considerarse como factores de poca relevancia. Entre factores más valorados tenemos el conocimiento de idiomas, las estancias en el extranjero, formaciones de postgrado o masterados, además de considerar los rasgos de personalidad y carácter.

Se han detectado dos modificaciones en la concepción tradicional del trabajo, la primera es la pérdida de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal y la segunda es la importancia que las mujeres atribuyen al hecho de trabajar, entendido como garantía de su independencia.

El debate sobre las competencias
Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y
El mercado de trabajo en España

AUTORES: Luis Enrique Alonso
Carlos Fernández Rodríguez
José María Nyssen(2009)

Desde hace varias décadas en España se afirma que las universidades no ofrecen a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas, numerosas reformas han sido diseñadas y puestas en prácticas desde los años setenta y aparecen otras nuevas, dichas reformas se enfrentan al gran desafío de garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permiten una adecuada inserción laboral, buscando un incremento del capital humano con una educación formal superando destrezas.

La década de los ochenta es central para la cristalización en la adquisición de conocimientos formales como informales desde una perspectiva cercana al individualismo metodológico y el actor racional, en donde la universidad sufre una falta de adaptación a los nuevos tiempos que corren y de no responder a los nuevos retos, para esto han puesto en marcha sofisticados sistemas de evaluación, acreditación y análisis de la transferencia de conocimientos con el fin de convertir a la enseñanza universitaria en excelente y adaptable a las necesidades de las empresas.

En la actualidad la enseñanza universitaria está haciendo hincapié en las capacidades de sus alumnos enfatizando la utilización de la práctica, estas competencias permiten que el individuo que las posea sea capaz de ejecutar una acción concreta. Los recién egresados cuentan con tales competencias en distintos grados, pero el mercado de trabajo está exigiendo cada vez nuevos requerimientos.

En España el encuentro entre la universidad y el mercado laboral viene siendo objeto de una desconexión, entre actores parcial y difuso. En este contexto problemático, desde la esfera económica, política y social se llama a las universidades a jugar un papel más

activo y de mayor protagonismo, para estar acorde al proceso de cambio que experimenta ésta a ritmo global.

Las estadísticas muestran que esta generación de jóvenes es la mejor formada académicamente, pero los jóvenes españoles han comprobado que sus títulos universitarios no son valorados lo suficiente en el mercado laboral ya que no pueden acceder a puestos con alta cualificación y salarios elevados que les permitan independencia económica, además indican que se les da demasiada teoría y, para muchos de los egresados, esto es insuficiente, ya que se requiere una formación práctica activa, en este contexto de máxima competitividad y la actitud pasan a jugar un papel fundamental, pues saben que las empresas buscan gente con iniciativa y disciplina que deben aflorar y mostrarse en las entrevistas de trabajo.

Los empleadores consideran que la entrevista es fundamental e imprescindible en la selección del personal, proporcionando una visión general de las actitudes y predisposición al trabajo, también consideran que el conocimiento práctico, como las prácticas en empresas e instituciones, consignadas en los planes de estudio, tienen un carácter menor y que los conocimientos académicos teóricos tradicionales siguen siendo los fundamentales para los profesores, cuando en la actualidad es todo lo contrario, en general se evalúan las competencias, habilidades y la formación, pues se considera que cuanto más conocimiento tenga, más capacidad de desarrollo tendrá el empleado.

En este sentido, son palpables las características en el ámbito de la comunicación entre todos los actores implicados en el escenario que se viene describiendo. Titulados, empleadores, universidades, responsables políticos y sociedad en general no dudan en dar muestras de su interés en el desarrollo y la mejora de la enseñanza superior para lograr una transparencia que incentive la movilidad de los titulados o revalorización de la educación superior en la sociedad, ayudando a clarificar contenidos importantes demandados implícita o explícitamente por el mercado laboral.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

Para el diseño de esta investigación se utilizó los métodos: descriptivos, cuantitativo y descriptivo los cuales fueron propuestos por la universidad para una correcta aplicación de cada uno de sus instrumentos y obtener una información veraz de los datos proporcionados por los titulados.

2.2. Métodos

Los métodos aplicados en este trabajo de investigación son:

La **Investigación descriptiva**, también conocida como la investigación estadística, describen los datos y este debe tener un impacto en las vidas de los involucrados, para lo cual se aplicó una encuesta a cada uno de los titulados y a sus empleadores que dará a conocer sus características laborables y su desempeño docente en el aula de clases.

La **Investigación cuantitativa** es aquella que permite examinar los datos de manera científica, en el presente trabajo luego de aplicar la encuesta se procedió a tabular los datos determinando la frecuencia y el porcentaje de cada una de las preguntas, descifrando así que tienen una desactualización en el conocimiento y utilización de las TIC's dentro de su labor docente.

La **Investigación cualitativa** busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento. En este caso mostrará las características laborales del titulado y su relación con empleadores, padres de familia y comunidad.

2.2.1. Técnicas

En esta investigación se utilizó técnicas tales como:

Observación directa donde se pudo observar el ambiente laboral de cada uno de los titulados, en una entrevista personal con cada uno de ellos.

Investigación bibliográfica la cual permite conocer de manera más profunda el tema en estudio a través de artículos concernientes al ámbito educativo.

Investigación de campo se realiza en la extracción de datos obtenidos en la encuesta aplicada a cada titulado, logrando desarrollar los objetivos propuestos para esta investigación.

2.2.2. Participantes de la investigación

Este trabajo investigativo fue realizado a los titulados en Educación Básica de la UTPL, desde el año 2007 al 2012, con una muestra de 6 titulados de los 7 que proporcionó la universidad, el 80% mujeres y el 20% hombres de los cuales 50% no ejerce la profesión dedicándose a tareas empresariales, radiales y conferencista, 17% es directivo y 33% es docente, además se le aplicó la encuesta a los empleadores de las docentes.

Todos los titulados tienen su residencia en la Provincia del Guayas - Cantón Guayaquil y prestan sus servicios en la misma localidad.

2.2.3. Materiales

Los instrumentos a utilizarse en esta investigación fueron encuestas las cuales sirven para la recolección de datos de cada uno de los titulados y sus empleadores, que se detallan a continuación:

- Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, que consta de dos partes: a) Características del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL. y b) Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación General Básica de la UTPL.
- Encuesta a directivos que consta del inventario de tareas del trabajo docente.

2.2.4. Diseño y procedimiento

Dio inicio con la primera tutoría presencial que se dio en la sede Central de Loja, donde nos dieron todos los lineamientos para el desarrollo del proyecto culminado esta etapa, se recopiló los documentales para la realización del trabajo.

Luego nos enviaron las encuestas y la lista de los titulados con sus respectivos códigos, los cuales tuvieron que ser localizados con la información que proporcionó la

universidad, redes sociales, guías telefónicas, internet, etc., no fue una tarea fácil pero con perseverancia e insistencia se logró aplicar los instrumentos a cada uno de ellos y a sus empleadores.

En primera instancia la localización fue vía telefónica a los lugares de trabajos y a sus celulares, con respecto a la participación al principio fue algo incómoda para algunos ya que no tenían conocimiento de lo que se trataba, incluso hubo quienes se enojaron, hasta que se le pidió de favor una entrevista personal para explicarle de mejor manera el objetivo de la propuesta de la UTPL.

Después de haber recopilado la información los datos fueron ingresados a las tablas, que proporcionó la universidad para su respectiva comparación y análisis de los resultados, posteriormente subidas al EVA.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS 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 la modalidad abierta
- 3.1.1.1. Ubicación geográfica

Tabla #3

| EMPLEO |
|--------------------------------------|
| Conferencista |
| Radio Santiago |
| Unidad Educativa Paul Rivet |
| Empresaria |
| Liceo Bilingüe Los Delfines |
| Colegio Fiscal Mixto José María Egas |

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
 Elaboración: Gonzabay, D. 2013

El 100% de los titulados tienen su residencia y empleos en la provincia del Guayas cantón Guayaquil.

- 3.1.1.2. Edad

Tabla # 4

| Opción | Frecuencia | % |
|--------------------|------------|-----|
| Menos de 20 | 0 | 0 |
| 21 a 30 | 0 | 0 |
| 31 a 40 | 3 | 64 |
| 41 a 50 | 1 | 11 |
| 51 o más | 2 | 25 |
| TOTAL | 6 | 100 |

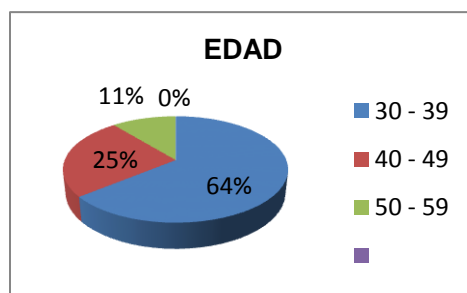


Gráfico # 2

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica.
 Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Rojas Fernando (2013) “Más allá del promedio de las edades de los docentes, creemos que lo fundamental es atraer a jóvenes con mayores capacidades a la profesión, como lo hacen los mejores sistemas del

mundo, promover el perfeccionamiento de los docentes en ejercicio, y reconocer mucho más a nuestros buenos profesores”

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede indicar que el 64% de los docentes oscila entre 30 a 39 años, el 25% en 51 o más edad y el 11% en 41 a 50.

La edad laboral predominante en esta investigación es de 30 a 39, a esta edad los docentes presentan un mayor rendimiento laboral, ya que figuran como competentes y destacados en sus actividades.

3.1.1.3. Sexo

Tabla #5

| Opción | Frecuencia | % |
|---------|------------|-----|
| Hombres | 1 | 17 |
| Mujeres | 5 | 83 |
| TOTAL | 6 | 100 |

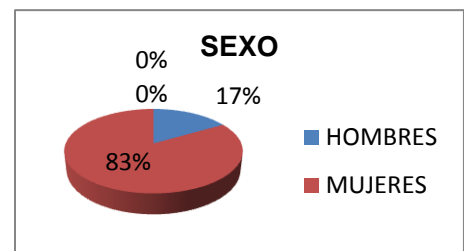


Figura #3

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

González Nancy (2000) Consideran que las mujeres a pesar de gustarles el trabajo que realizan, las mujeres docentes, sienten más interés por la calidad de las relaciones interpersonales, la satisfacción con el trabajo, se parecen más a la de los directivos.

De acuerdo con la muestra dada el 83% es de sexo femenino y el 17% del sexo masculino.

En el ámbito laboral docente, la mujer se destaca por la dedicación y empeño que le pone a lo que realiza sintiendo satisfacción al finalizar su jornada.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla # 6

| Opción | Frecuencia | % |
|---------------|------------|-------|
| Fiscal | 4 | 66,66 |
| Fiscomisional | 0 | 0 |
| Particular | 2 | 33,33 |
| Municipal | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100 |

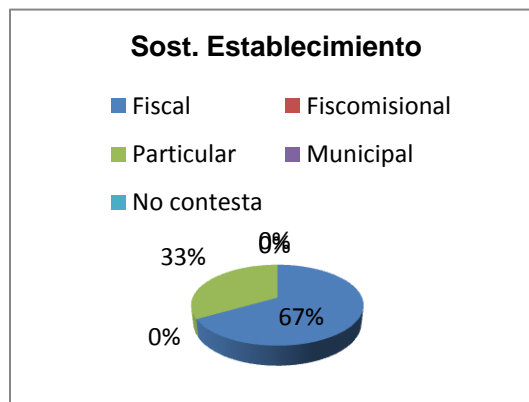


Figura #4

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

El nuevo marco legal de la educación en Ecuador está reglamentada por el Ministerio de Educación sea educación fiscal, fisco misional, municipal, y particular laica o religiosa, hispana o bilingüe intercultural. La educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente.

De la totalidad de la muestra en 67% de los encuestados realizó sus estudios en un colegio fiscal y el 33% en uno particular.

La mayor parte de los titulados finalizó la instrucción secundaria en colegios fiscales, por la situación económica de sus padres ya que es gratuita pero su nivel de enseñanza no era la adecuada, a diferencia del otro porcentaje que lo pudo realizar en un colegio particular por tener otro nivel económico.

3.1.2.2. Tipo de educación

Tabla # 7

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

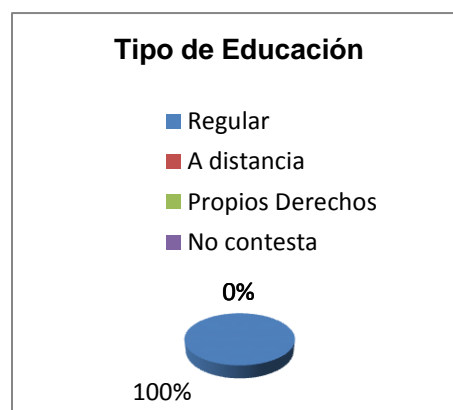


Figura #5

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Beatriz Soto (2011) La modalidad presencial es ideal para las personas a las que le quedan mejor los conceptos en persona. Además, mediante ella se pueden establecer contactos con otras personas que están estudiando lo mismo, resolver dudas, compartir apuntes y muchas más cosas, todo esto con personas con las que se puede mantener un contacto continuo y en persona.

El 100% de los titulados cursó sus estudios de bachillerato en la educación regular.

El total de la muestra realizó sus estudios de manera presencial por tanto hubo una interacción más directa con sus docentes los cuales despejaban dudas en el momento de sus clases.

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

Tabla # 8

| Opción | Frecuencia | % |
|----------|------------|-----|
| Pregrado | 3 | 43 |
| Posgrado | 1 | 14 |
| Ninguno | 3 | 43 |
| Total | 7 | 100 |

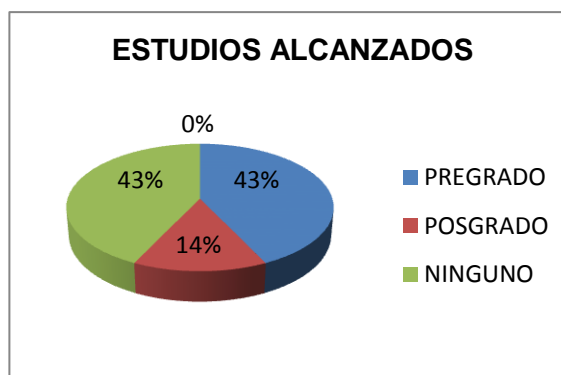


Figura #6

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

El profesor debe asumir una dinámica de superación profesional continua, puesto que las tendencias de cambio en el campo científico-tecnológico y, específicamente, pedagógico y didáctico son muy acelerados, por lo que los sistemas educativos están en la imperiosa necesidad de contar con un profesional capacitado para llevar adelante las innovaciones, así como afrontar decididamente estos cambios; ello implica estructurar un sistema de acciones de postgrado.

Los datos nos indican que 43% obtuvo otro título universitario, el 14% en posgrado y el 43% restante ninguno.

Cabe resaltar que la preparación docente nunca termina siempre habrá que ir renovándose de acuerdo a la era que se está cursando, en esta investigación un docente ha obtenido un posgrado, mientras los que tienen otro pregrado los realizan en otras ramas que no tienen que ver con la docencia y poder desempeñarse en otras actividades.

3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación.

3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

El 50% de los entrevistados tiene relación desempeñando cargos directivos y como docentes; el otro 50% no ejercen la profesión por desempeñar otras actividades como: microempresa, asesorías, charlas de historia universal, manejar sus propias empresas, que representan ingresos económicos mayores.

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

Tabla # 9

| Opción | Frecuencia | % |
|--------------|------------|-----|
| Uno | 3 | 50 |
| Dos | 0 | 0 |
| Tres | 0 | 0 |
| Cuatro o más | 0 | 0 |
| No contesta | 3 | 50 |
| Total | 6 | 100 |

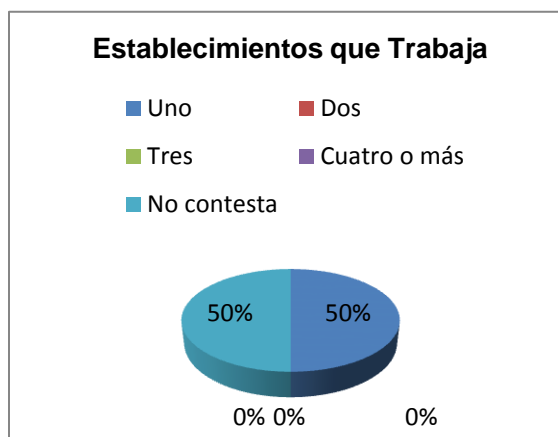


Figura #7

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Dirie Cristina y Oiberman Irene (2001) La situación ocupacional de los egresados de los institutos de formación docente muestra que si bien la gran mayoría se encuentra ocupada en actividades docentes y en condición de asalariados, sin embargo, casi un 30% desarrolla sus actividades laborales fuera del sistema educativo. Las tasas de desempleo son importantes, sobre todo entre los más jóvenes y en un contexto de expansión de la demanda y de reformas educativas.

El 50% de los titulados ejercen la profesión docente y labora en un solo establecimiento, el otro 50% no contesta ya que no labora como docentes y realiza otras actividades.

Los titulados laboran en un solo establecimiento educativo por la nueva reforma y el aumento de horas laborales de 6 a 8, motivo por el cual no pueden laborar en dos instituciones.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla # 10

| Opción | Frecuencia | % |
|----------------|------------|------------|
| Directivo | 2 | 33,33 |
| Administrativo | 0 | 0 |
| Docente | 2 | 33,33 |
| Operativo | 0 | 0 |
| Otro | 1 | 16,66 |
| No contesta | 1 | 16,66 |
| Total | 6 | 100 |

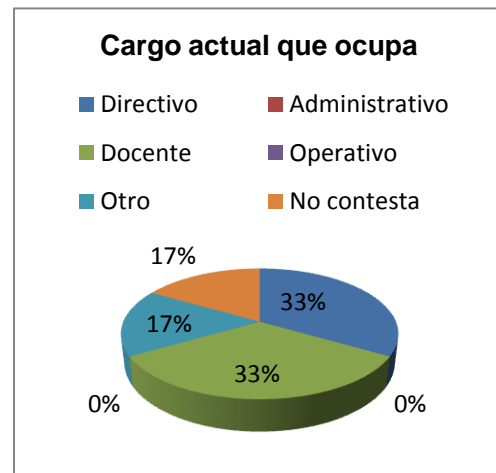


Figura #8

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Dirie Cristina y Oiberman Irene (2001) Como un modo de aproximarse a las expectativas de logro y de bienestar económico que puede proveer la carrera docente, el análisis de las diferencias salariales entre maestros y directores permite mostrar la capacidad que tiene el sistema educativo para atraer y retener a los docentes, considerando que el cargo directivo es uno de los niveles más altos de la escala jerárquica en la carrera docente.

El 33% de los titulados ocupan el cargo de docente, 33% es directivo, 17% ocupa otros cargos y el 17% no contesta por no ejercer ningún cargo.

Entre el 33% que ocupa el cargo directivo tiene mayor ingreso económico con respecto a los docentes, cabe recalcar que uno de los titulados es directivo de su propia empresa, el 33% es docente a tiempo completo, 17% es locutor radial, y el 17% restante no contesta por estar desempleado.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tipo de contrato laboral

Tabla # 11

| Opción | Frecuencia | % |
|------------------------------|------------|------------|
| Partida Fiscal | 0 | 0 |
| Contrato civil | 0 | 0 |
| Contrato L. a tiempo parcial | 1 | 20 |
| Contrato L. a prueba. | 0 | 0 |
| Contrato L. Indefinido | 2 | 40 |
| Contrato L. temporal | 0 | 0 |
| Contrato L. de remplazo | 0 | 0 |
| No contesta | 2 | 40 |
| Total | 5 | 100 |

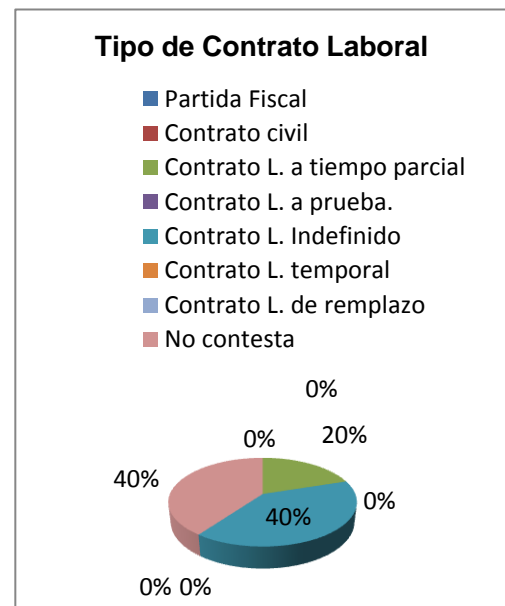


Figura # 9

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Awad Omar (231462) En Ecuador, existen básicamente dos formas de contratación laboral; la primera y sobre la cual versa el presente curso es la de tipo Privado es decir entre personas, sean naturales o jurídicas, que no pertenezcan al estado, que está regulada por el Código del Trabajo; y, la segunda de tipo Pública que involucra a los estamentos estatales y que están reguladas por la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

El 40% de los titulados tienen contrato laboral indefinido, el 40% no contesta por no estar laborando bajo un contrato y el 20% tiene un contrato a tiempo parcial.

El 60% titulados tienen un contrato el cual está amparado legalmente dándole estabilidad laboral, mientras que el 20% no lo tienen, dedicándose a trabajos eventuales o de reemplazo docente.

Sostenimiento del Establecimiento

Tabla # 12

| Opción | Frecuencia | % |
|---------------|------------|------------|
| Fiscal | 1 | 20 |
| Fiscomisional | 0 | 0 |
| Particular | 2 | 40 |
| Municipal | 0 | 0 |
| No contesta | 2 | 40 |
| Total | 5 | 100 |

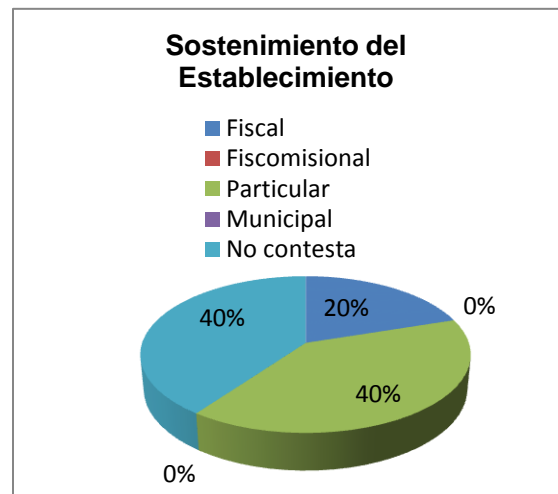


Figura # 10

Fuente: Cuestionario emitido por la UTP, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Fernández Eugenio (2011) Los profesores que prestan sus servicios en establecimientos particulares, en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, están regulados por la legislación laboral y de la seguridad social, en coordinación con las leyes y regulaciones propias del sector educativo.

El 40% de los titulados labora en un establecimiento particular, el 20% en uno fiscal y el 40% no contestan por no laborar en ninguna institución educativa.

En Ecuador es más fácil ingresar al mercado laboral docente particular, solo toman en cuenta el currículo, mientras que para ingresar al magisterio fiscal, se

somete a los docentes a un proceso de concurso de méritos y oposición, los cuales manifiestan los titulados demora mucho tiempo.

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

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

Titulados:

El 50% de los titulados ejerce la profesión docente los cuales manifiestan que la formación recibida está acorde a los requerimientos laborales que demanda el nuevo currículo.

El 50% que no ejerce la profesión menciona que es una experiencia maravillosa el que hacer docente y que es lamentable no poder desempeñarla por diversos motivos.

Empleador:

Con respecto a los empleadores manifiestan que sus docentes contratados graduados en la UTPL son muy competentes en la labor educativa que desarrollan sus actividades docentes con mucho profesionalismo y dominan adecuadamente los conocimientos impartidos por la universidad.

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

Titulados:

Indican que a pesar de haber estudiado en la modalidad a distancia, han concientizado lo importante que son las actitudes, habilidades y conocimientos impartidos por la universidad y que van tomadas de la mano con superación profesional y ética.

Empleador:

Manifiesta que es admirable la dedicación que demuestran sus contratados (titulados de la UTPL), con respecto a titulados de otra universidad, estos

cumplen con la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar adecuadamente una tarea y que son transmitidas a sus estudiantes.

3.3. Valoración docente de la profesión:

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

Rector o Director

Tabla # 13

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

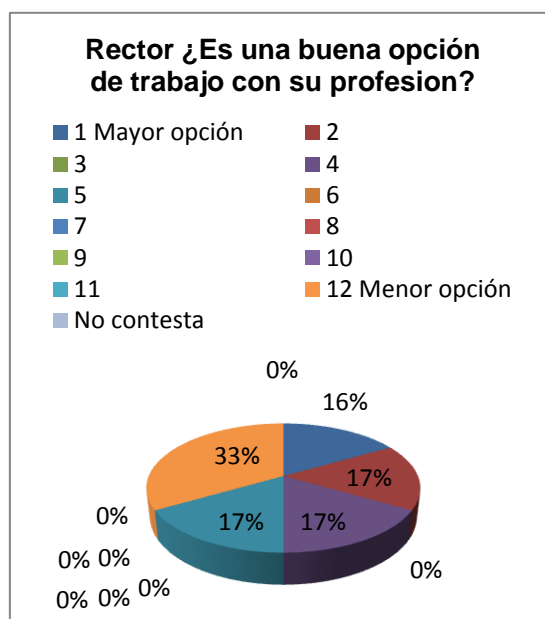


Figura # 11

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)

Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Rodas María (2002) El papel del director en los Centros Educativos, es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo.

El 33% indica que no es una buena opción de trabajo el ser director o rector de una institución educativa, el 17% lo considera como mayor opción, 17% como segunda, 17% como cuarta, 17% como quinta.

Se puede mencionar que los titulados de la UTPL, no pueden acceder al rango de director, por los diversos requerimientos que se establecen en el Reglamento General de la Ley de Orgánica de Educación Intercultural Título IV, Capítulo III. De las autoridades de las instituciones educativas.

Gerente de ONG

Tabla # 14

| Opción | Frecuencia | % |
|------------------------|------------|-------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 0 | 0 |
| 7 | 1 | 16,66 |
| 8 | 0 | 0 |
| 9 | 0 | 0 |
| 10 | 0 | 0 |
| 11 | 5 | 83,33 |
| 12 Menor opción | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100 |

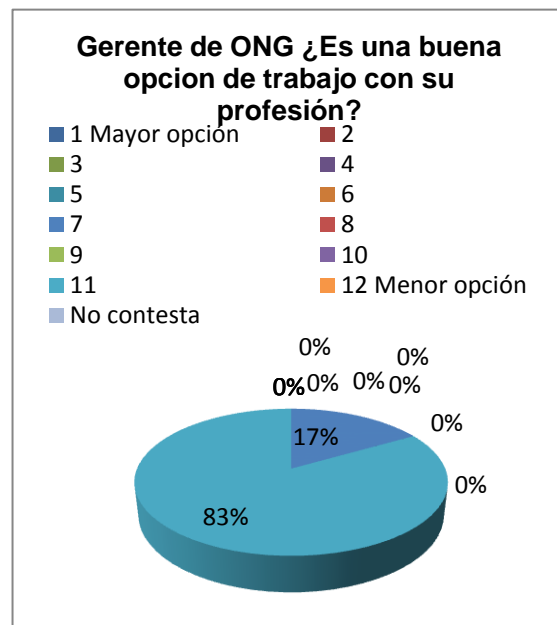


Figura # 12

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Delgado Katherine (2010) Un buen gerente educativo debe estar vigilante ante la necesidad de llegar a establecer algunas características propias de las instituciones educativas que tienen un manejo gerencial apropiado.

El 83% de los titulados ubican como la onceavo alternativa para desempeño laboral.

Con lo que respecta a los titulados encuestados no lo ven como un trabajo que les representen ingresos económicos acorde a sus necesidades; muchas de estas

organizaciones son sin fines de lucros, donde no habría rentabilidad económica para seguir con su superación profesional.

Consultor Educativo

Tabla # 15

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

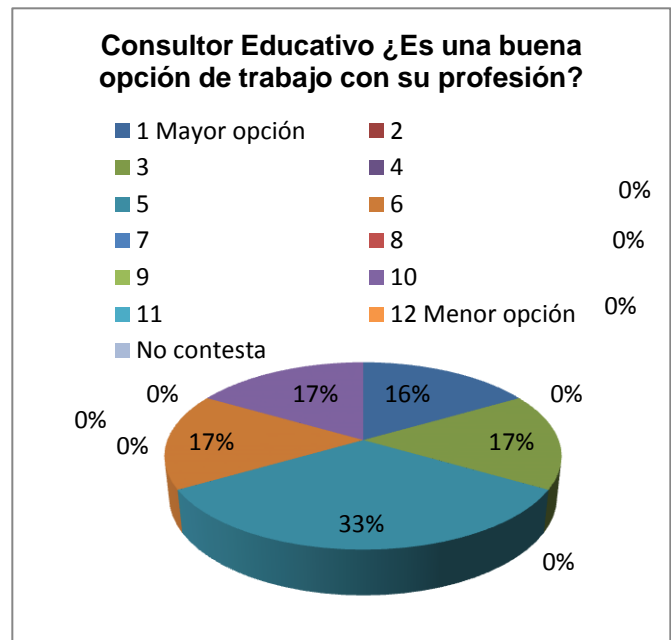


Figura # 13

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Cázares Yolanda (2000) La consultoría como servicio profesional exige ciertas condiciones para quienes pretenden dedicarse a ella como modus vivendi. Una de estas condiciones tiene que ver con las competencias comunicativas que posea el consultor.

El 33% de los titulados ubican la opción de consultor educativo en quinto lugar el 16% en como mayor opción, 17% tercera, 17% sexta y 17% como décima.

Los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los titulados, reflejan que el consultor educativo ocupa el quinto, los encuestados manifiestan que poseen las competencias comunicativas adecuadas para desempeñar esta función.

Cargo Burocrático

Tabla # 16

| Opción | Frecuencia | % |
|------------------------|------------|-------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 2 | 33,33 |
| 6 | 0 | 0 |
| 7 | 0 | 0 |
| 8 | 0 | 0 |
| 9 | 0 | 0 |
| 10 | 0 | 0 |
| 11 | 0 | 0 |
| 12 Menor opción | 4 | 66,66 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100 |

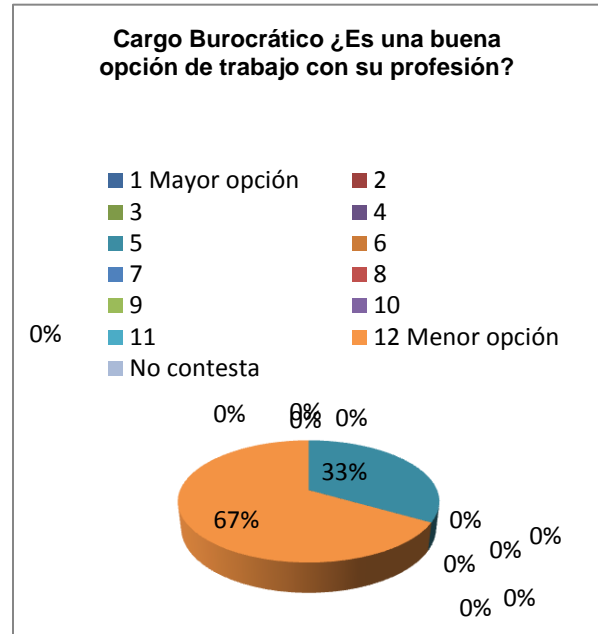


Figura # 14

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
 Elaboración: Gonzabay, D. 2013

El propio Max Weber consideró a la burocracia como un tipo de poder y no como un sistema social. Un tipo de poder ejercido desde el Estado por medio de su "clase en el poder", la clase dominante.

Para el 67% de los titulados ejercer un cargo burocrático es la menor opción y el 33% lo ubica en quinto lugar.

Los titulados manifiestan que el título de docente no está acorde para desempeñar un cargo burocrático y que la profesión docente no compagina con esta, en los actuales momentos el gobierno está tratando de erradicar por completo la lucha por el poder que ha existido en el país.

Investigador Educativo

Tabla # 17

| Opción | Frecuencia | % |
|--------|------------|---|
|--------|------------|---|

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

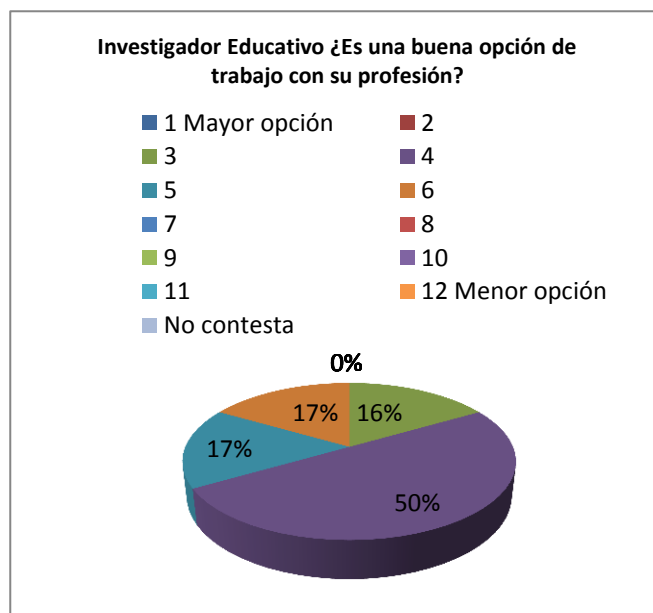


Figura # 15

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)

Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Palacios María, indica que la investigación educativa hoy es una función esencial en todo sistema educativo, convirtiéndose así, la innovación, la creatividad, la transversalidad, la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad en elementos útiles en los programas curriculares.

El 50% de los titulados ubican en el cuarto lugar, 17% en quinto, 17% en sexto y el 16% en tercero.

Los titulados con su título de docente, está capacitado para ejercer con profesionalismo el cargo de investigador educativo, ya que sus conocimientos quienes mediante una formación integral del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico, sean capaces de convertirse en asiduos críticos de la sociedad.

Docente de Educación Básica

Tabla # 18

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

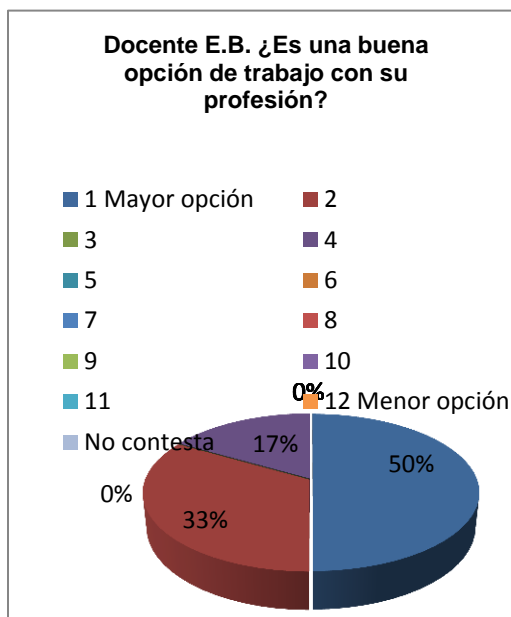


Figura # 16

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
 Elaboración: Gonzabay, D. 2013

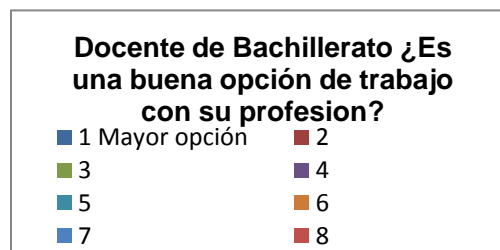
Perfil del titulado de UTPL, el licenciado en Ciencias de la Educación, mención: Educación Básica, es un profesional fuertemente comprometido con su vocación docente, desde un enfoque humanista, que le facilita ser un mediador del conocimiento con un dominio del diseño, implementación y evaluación de los procesos sicopedagógico-didácticos de la enseñanza y del aprendizaje.

El 50% de los titulados la señalan con la mayor opción, el 33% en segundo y el 17% en el tercero.

La mitad de los titulados la tienen como la mayor opción, ya que ellos se desempeñan en este ámbito, pudiendo comprobar que cumplen con el perfil del docente y su titulación está acorde al mercado laboral, el porcentaje restante por cuestiones de edad y situaciones familiares se desempeñan en otras actividades que no tienen que ver con la docencia.

Docente de Bachillerato

Tabla # 19



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

Figura # 17

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Rico Luis (2004) Si bien la incorporación de licenciados a la enseñanza está sometida a ciclos variables, este mercado de trabajo presenta una oferta de empleo estable para titulados con competencia en este campo profesional. El 33% de los titulados la ubican en séptimo lugar, el 17% en tercer lugar, el 17% en sexto, 17% en décimo y el 16% en segundo lugar.

Los titulados no la consideran como la mejor opción porque los empleadores buscan a docentes con licenciatura en áreas específicas, de ello depende la formación básica de los alumnos en las diversas especializaciones que se imparten en el centro de estudios.

Docente Universitario

Tabla # 20

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

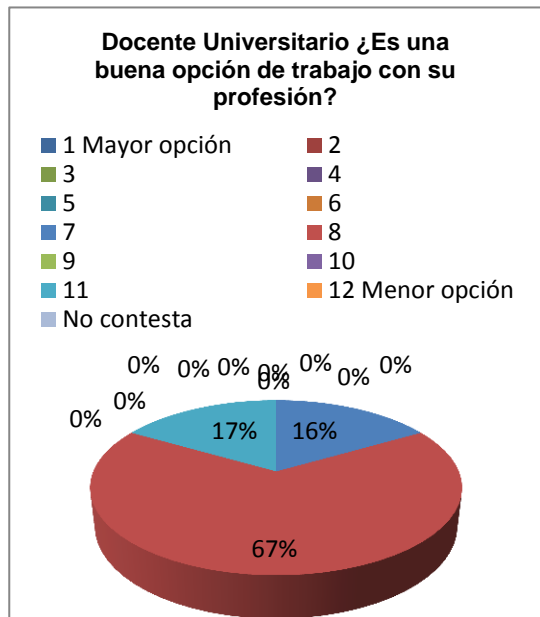


Figura # 18

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
 Elaboración: Gonzabay, D. 2013

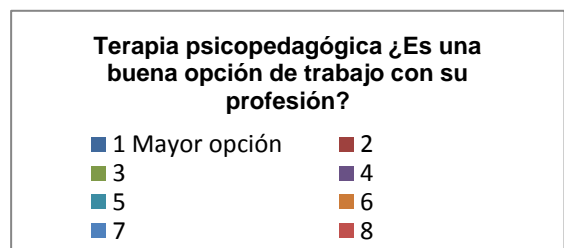
El ejercicio de la docencia universitaria requiere una formación especializada y un entrenamiento permanente de carácter pedagógico, entre las políticas institucionales para el aseguramiento de la calidad, se potencien aquellas que promuevan el desarrollo profesional del docente.

El 67% de los titulados la ubican en octavo lugar, el 17% en onceavo lugar y el 16 % en séptimo.

La mayoría de los titulados no la ven como una opción para desempeñarse como docentes universitarios, en la actualidad, con los cambios que se han dado la Ley de Educación Superior.

Terapia Psicopedagógica

Tabla # 21



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

Figura # 19

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

El psicopedagogo es un profesional de la educación científicamente preparado para seleccionar, graduar y estructurar estrategias de intervención en la atención de sujetos que presentes dificultades en el proceso de enseñanza aprendizaje, pudiendo obedecer éstas a un desarrollo inadecuado de los procesos psicológicos de base.

actuarpsicopedagogico.blogspot.com/2006.

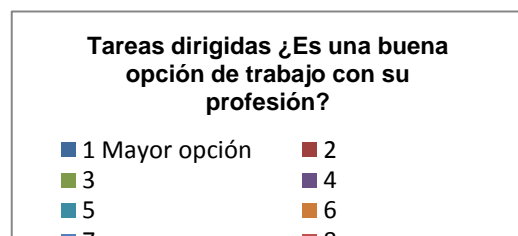
El 33% de los titulados la ubican en el noveno puesto, el 33% en décimo, 17% en tercero y el 17% en séptimo.

Los titulados manifiestan que la profesión de terapeuta psicopedagógico, no es una buena opción de trabajo, añadiendo que les falta afianzar conocimientos con respecto a este campo de la educación, se sienten capaces de detectar dificultades en el proceso de enseñanza aprendizaje pero poderlos tratar adecuadamente.

Tareas Dirigidas

Tabla # 22

58



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

Figura # 20

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Pérez María (2008) El Papel del Docente de Tareas Dirigida, está vinculado, al desarrollo continuo, y sistemático del alumno, en las áreas en las cuales, está presentando deficiencia, desinterés, problemas motivacionales, o cualquier otra limitación.

El 33% de los titulados la ubican en segundo lugar, el 33% en tercero, el 17% en primero y el 17% en cuarto.

Para los titulados es una buena opción de trabajo está entre los 4 primeros lugares de aceptación, se sienten capacitados para desempeñarse en esta actividad, los conocimientos adquiridos en los años de estudio y su título de licenciados en educación básica los hacen postulantes para este cargo.

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

| Opción | Frecuencia | % |
|--------|------------|---|
|--------|------------|---|

| | | |
|------------------------|---|-------|
| 1 Mayor opción | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 0 | 0 |
| 7 | 1 | 16,66 |
| 8 | 1 | 16,66 |
| 9 | 2 | 33,33 |
| 10 | 2 | 33,33 |
| 11 | 0 | 0 |
| 12 Menor opción | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100 |

Tabla # 23

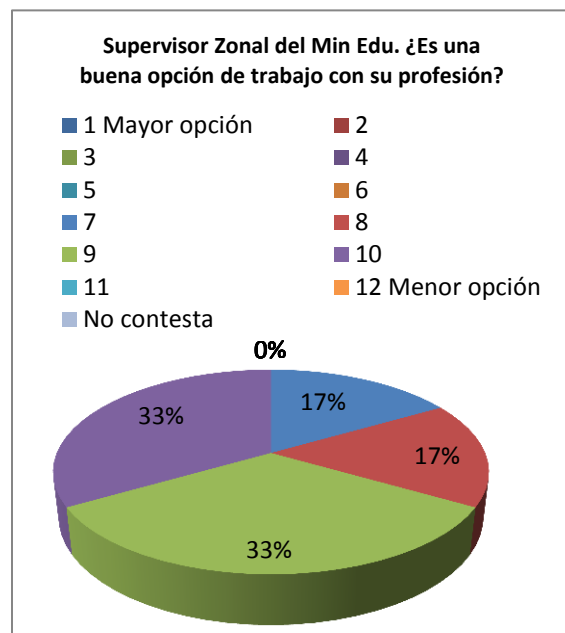


Figura # 21

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Néricilmideo (1975) La supervisión escolar es la expresión máxima del "liderazgo educacional en acción" La Supervisión Escolar apunta al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la escuela.

El 33% los titulados la ubican en noveno lugar, 33% en décimo, 17% en séptimo, y el 17% en octavo.

Los titulados manifiestan que su título y conocimientos está acorde con esta opción, aunque por las reformas en el marco legal educativo hace que se dificulte la obtención de este cargo, ya que primero tienen que ingresar al magisterio fiscal y ellos en su mayoría se desempeñan en instituciones particulares.

Docente de Institutos Pedagógicos

Tabla # 23

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

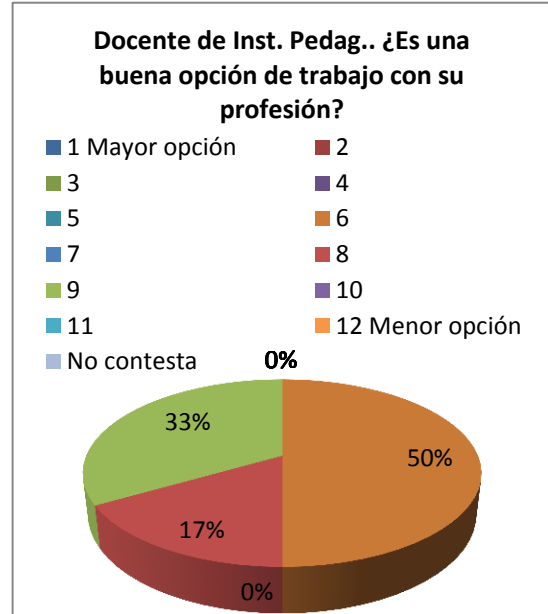


Figura # 22

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
 Elaboración: Gonzabay, D. 2013

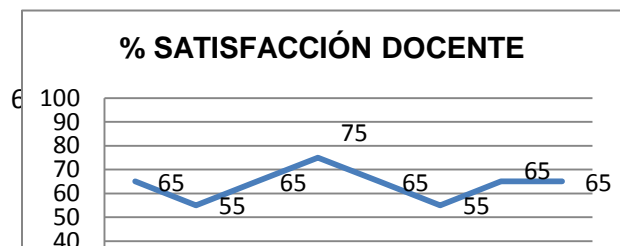
3.4. Satisfacción docente.

TABLA # 24

| BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados) | | | | | | | | |
|--|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| ASPECTOS | | F | | I | | NF | | P.M |
| | | P.N | P.E | P.N | P.E | P.N | P.E | |
| 1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS | MD | 67 | 9,4 | 71 | 9,9 | 70 | 9,7 | 72 |
| 2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE | PD | 16 | 10,0 | 16 | 10,0 | 16 | 10,0 | 16 |
| 3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA | IE | 22 | 9,0 | 23 | 9,6 | 22 | 9,2 | 24 |
| 4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS | ANA | 38 | 9,5 | 40 | 10,0 | 39 | 9,8 | 40 |
| 5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD | IPPC | 39 | 9,7 | 40 | 9,9 | 39 | 9,7 | 40 |
| 6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO | PTE | 20 | 10,0 | 20 | 10,0 | 20 | 10,0 | 20 |
| 7. FORMACIÓN | F | 17 | 8,7 | 19 | 9,7 | 18 | 9,0 | 20 |

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
 Elaboración: Gonzabay, D. 2013

TABLA # 25



| % SATISFACCIÓN DOCENTE | | |
|------------------------|------|----|
| #pregunta | Pro. | % |
| P20.1 | 3 | 65 |
| P20.2 | 2 | 55 |
| P20.3 | 3 | 65 |
| P20.4 | 3 | 75 |
| P20.5 | 3 | 65 |
| P20.6 | 2 | 55 |
| P20.7 | 3 | 65 |
| P20.8 | 3 | 65 |

Figura # 23

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

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

De acuerdo a la tabla el 65% de los titulados están medianamente satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia

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

Un 55% de los titulados se sienten poco satisfechos por el progreso social en el ejercicio de la docencia.

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

Un 65% de los encuestados se sienten medianamente satisfechos con el prestigio adquirido a partir de la obtención de su título.

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

Un 75% de los docentes se sienten medianamente satisfechos con las posibilidades de ascenso laboral.

Nivel de satisfacción del titulado con el salario docente acorde con las funciones realizadas.

El 65% de los docentes se sienten medianamente satisfechos con el nivel de interés en el trabajo.

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

Un 55% de los titulados se sienten poco satisfechos en la realización de actividades a realizarse dentro y fuera del aula.

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

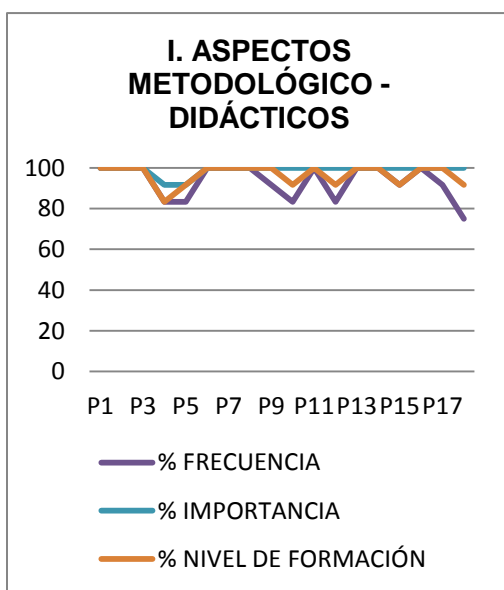
Un 65% de los titulados se sienten medianamente satisfechos a las posibilidades de salidas que tienen los profesionales o diversidad de empleos que puedan obtener.

Nivel de satisfacción y crecimiento personal.

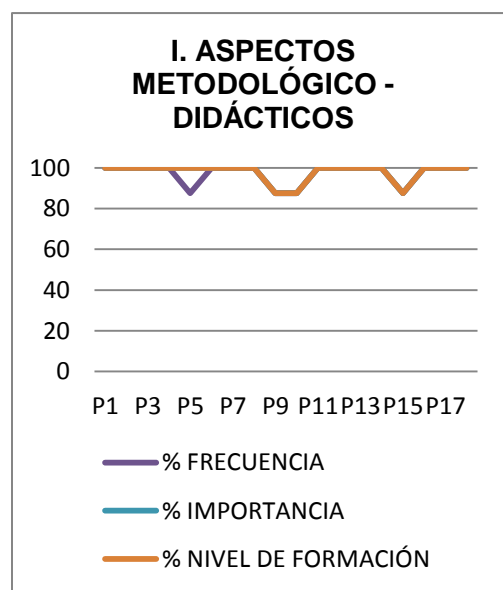
El 65% de los titulados se sienten medianamente satisfechos con la realización y el crecimiento personal a partir de la obtención de su título.

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 metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.



Titulados
Figura # 24



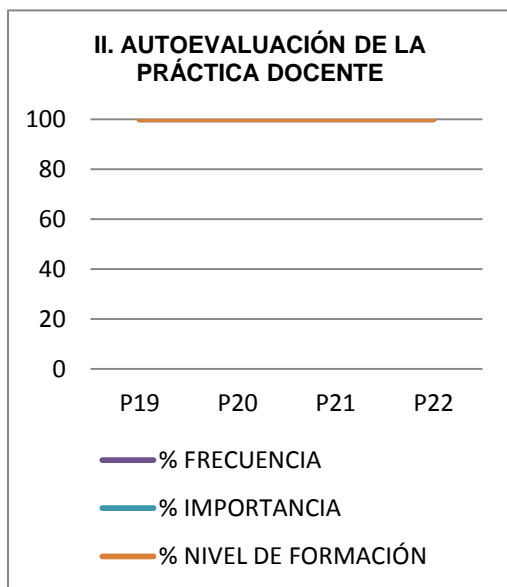
Directivos
Figura # 25

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

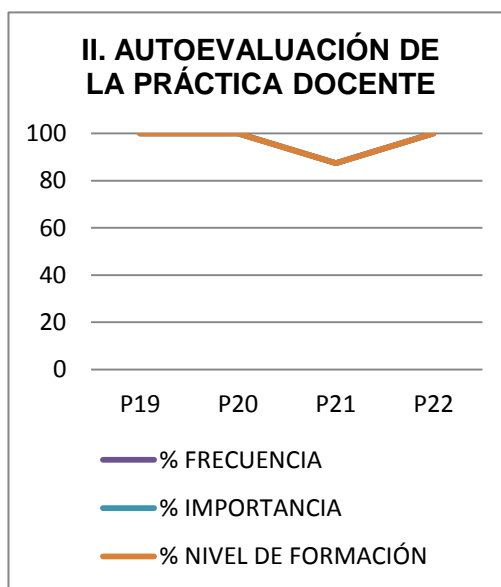
De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta, hay una gran concordancia entre las respuestas dadas por los titulados y docentes con respecto a los aspectos metodológicos didácticos de debe desarrollar el titulado.

La frecuencia, importancia y nivel de formación sobre pasa el 80%, lo cual indica que desempeñan esta actividad con eficacia y eficiencia, aunque tenemos un 75% de los titulados en lo personal indican estar desactualizados en la utilización y aplicación de las Tic's en el aula, mientras que para los directivos no es un factor influyente en su labor docente.

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



Titulados
Figura # 26



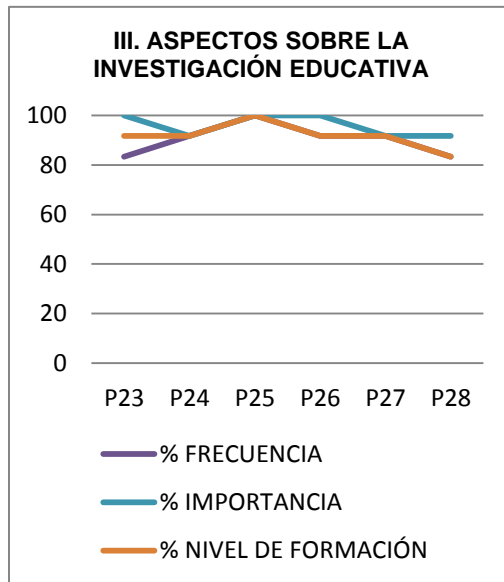
Directivos
Figura # 27

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

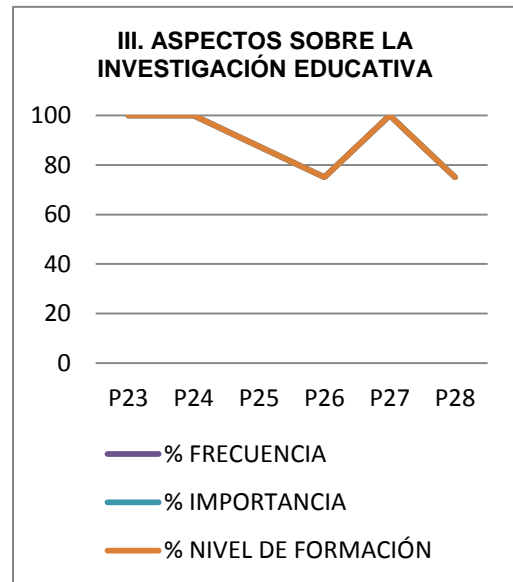
Con respecto a la autoevaluación de la práctica docente los titulados realizan las actividades de autoanálisis, evaluaciones e informes a cabalidad dando un 100% en la frecuencia, importancia y nivel de formación, indicando que la experiencia en la docencia hace que este aspecto sea fácil de desempeñar.

Los directivos manifiestan que los titulados de la UTPL tienen una excelente práctica docente y esto se lo pueden evidenciar en sus educandos, aunque hay un declive en el análisis de situaciones educativas formales e informales.

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



Titulados
Figura # 28



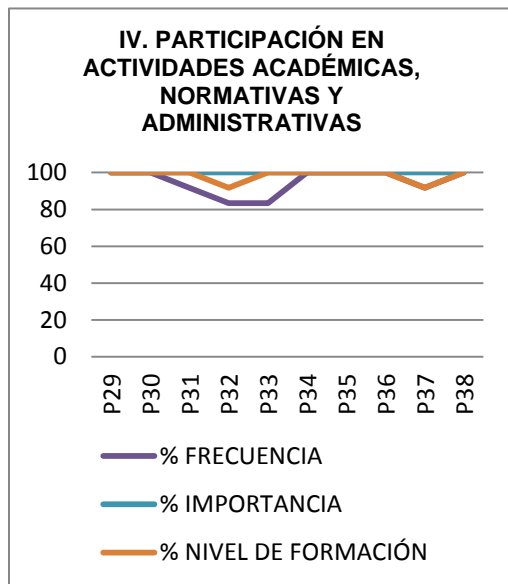
Directivos
Figura # 29

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

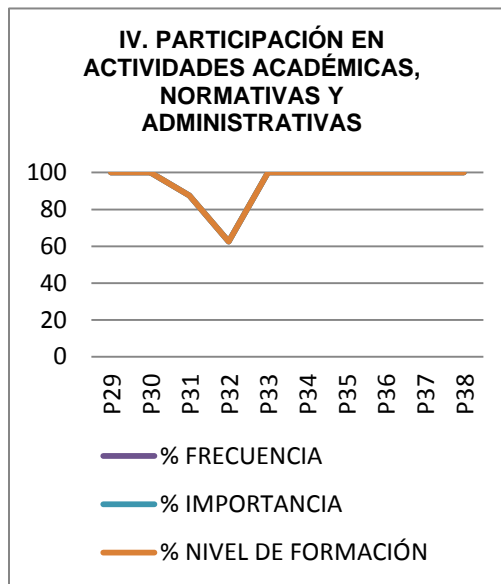
Con respecto a los aspectos sobre la investigación educativa en los titulados hay una variación entre el 80% y 100% con respecto a la frecuencia, importancia y nivel de formación en la conducción de investigaciones relacionadas con su labor, además en la configuración de las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

Los directivos desde su perspectiva indican que hay un declive en el diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.

3.5.4. Participación de las actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.



Titulados
Figura # 30



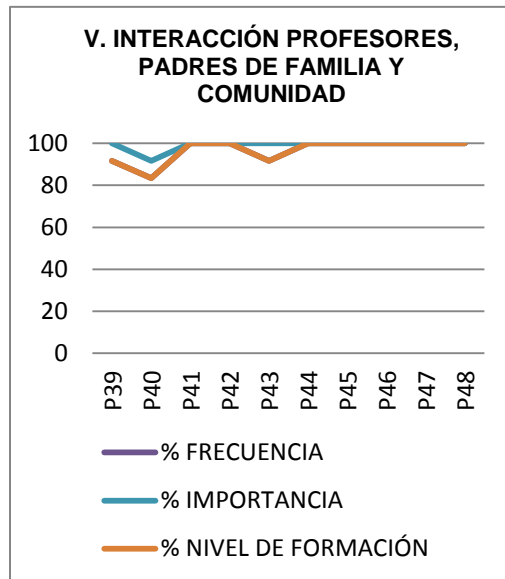
Directivos
Figura # 31

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

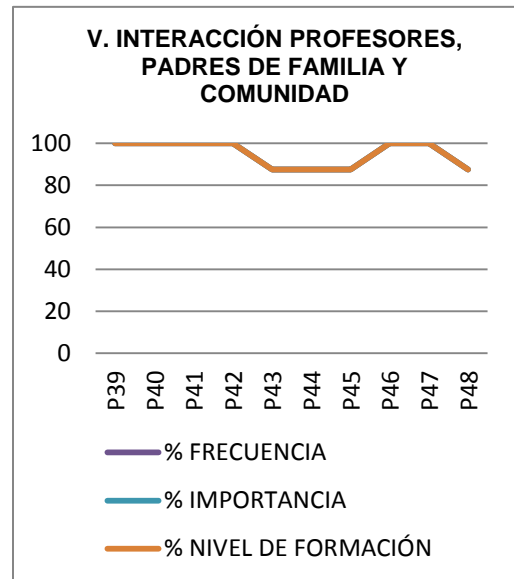
Los titulados indican que la importancia de la participación en actividades académicas, normativas y administrativa es excelente y le dan una valoración del 100%, mientras que la frecuencia y el nivel de formación, están en el margen entre 80% y 100%; habiendo un declive en ejercer la función administrativa porque con mayor frecuencia se desempeñan como docentes por su nivel de formación.

De la misma manera opinan los directivos, que los titulados de la UTPL, tienen una excelente participación en actividades académicas, normativas y administrativa; habiendo una concordancia significativa entre ambos.

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



Titulados
Figura # 32



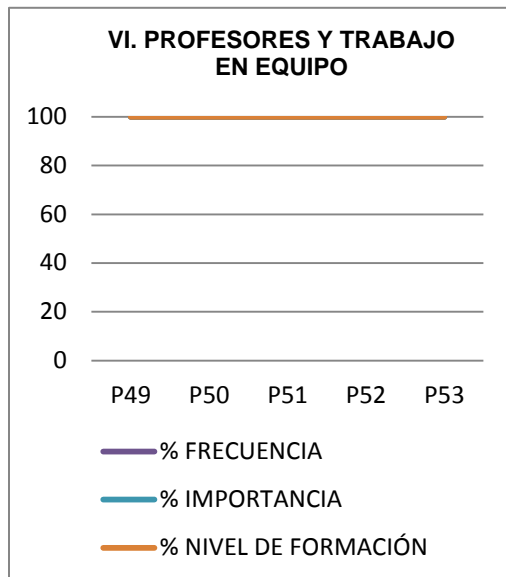
Directivos
Figura # 33

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

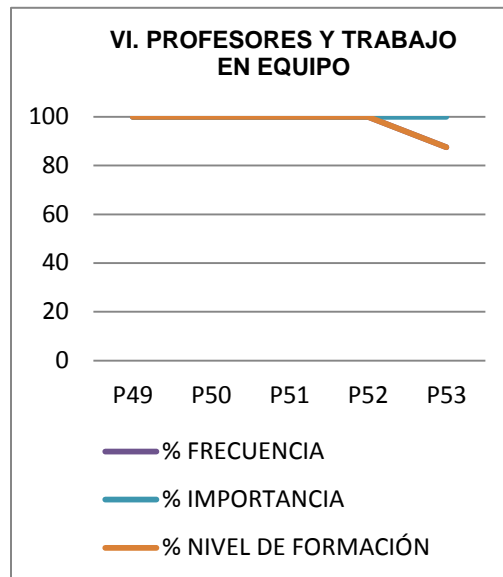
Con respecto a la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, los titulados manifiestan que por laborar en instituciones particulares tienen poco contacto con la comunidad por, tanto es muy poca la colaboración en programas de desarrollo comunitario a diferencia con los padres de familia y alumnado es muy buena y se compaginan mutuamente.

Los directivos de estas instituciones consideran que los titulados de la UTPL son muy carismáticos en la interacción entre profesores padres de familia y comunidad; son muy participativos en programas sociales y el don de gente que tienen para tratar a los representantes de sus estudiantes.

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



Titulados
Figura # 34

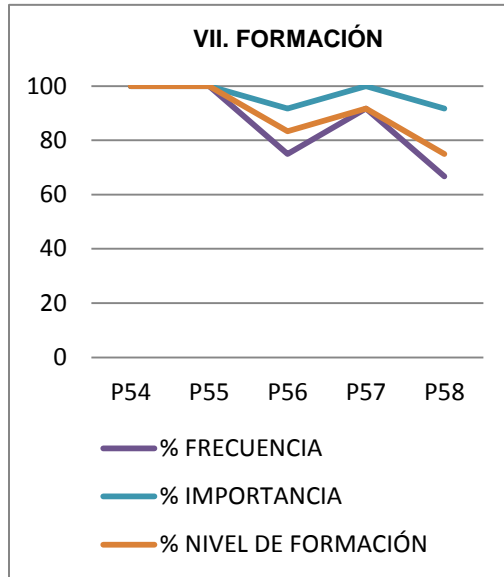


Directivos
Figura # 35

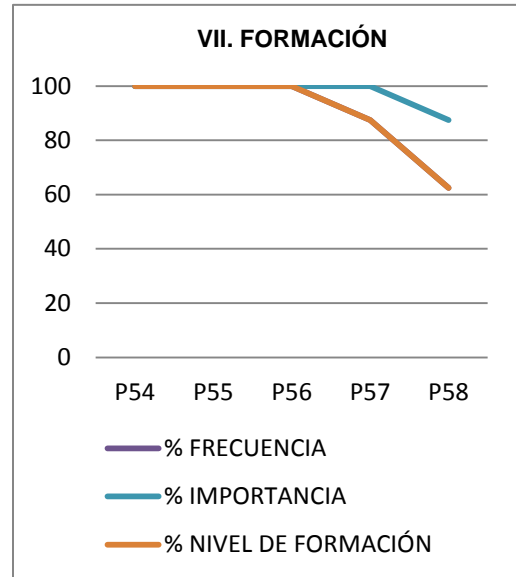
Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Con respecto a la interacción entre profesores y trabajo en equipo concuerdan en este aspecto dándose una valoración del 100%, en frecuencia, importancia y nivel de formación; con el único declive que es la participación en círculos de estudio por diversos motivos sean personales o familiares.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.



Titulados
Figura # 36



Directivos
Figura # 37

Fuente: Cuestionario emitido por la UTP, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

Con respecto a la formación sean estos cursos de actualización o seminarios tienen muchos inconvenientes desde que se aumento a las horas laborales a ocho, cuyo declive se da en el conocimiento de las Tic's y en el aprendizaje de una segunda lengua, aunque para los directivos los titulados tienen una muy buena formación.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Se pudo conocer las características laborales de los titulados de la UTPL, en la que se pudo comprobar que la mitad de los entrevistados ejerce la profesión en instituciones educativas fiscales y particulares; y la otra mitad realiza actividades distintas a su titulación por motivos familiares y por causa de su edad.
- En los requerimientos de educación continua se pudo apreciar que la minoría de los titulados, siguieron con el afán de superación por lo que siguieron sus estudios obteniendo otra licenciatura en un área distinta a Educación Básica, la cual le permite desempeñarse en otro ámbito laboral.
- La formación académica de los titulados de la UTPL, es acorde a los requerimientos del mercado laboral actual, basándose su malla curricular, a la Ley Orgánica de Educación Superior y al Ministerio de Educación, quienes son los organismos encargados de regular las normativas vigentes, aunque es lamentable en ciertos casos, que no puedan acceder a los seminarios de actualización docente dictados por esta cartera de estado ya que laboran en instituciones educativas particulares.
- La mitad de los titulados encuestados ejecutan con frecuencia la labor docente, cuyos empleadores mencionan la alta disponibilidad y desenvolvimiento, al trabajo de los titulados a la hora de organizar eventos de integración social, sin dejar de recalcar el buen trato que existe entre la comunidad educativa y ellos.
- Las tareas docentes de los titulados son realizadas a cabalidad, dominan y preparan contenidos contextualizados a la realidad del educando, por lo cual los empleadores sienten satisfacción al contratar alumnos de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- La satisfacción en la formación de los titulados es muy buena por tanto ejecutan las tareas docentes con responsabilidad y profesionalismo ya que esto le permite la posibilidad de ascensos laborales, por ende un salario mejor remunerado y el prestigio ante la sociedad.
- La mayoría de los titulados necesita actualización en el uso y aplicación de las tic's dentro del aula de clases, donde este instrumento aplicado adecuadamente, los docentes tienen la oportunidad de generar contenidos

educativos atractivos y variados, desarrollando la creatividad, comunicación y razonamiento de sus educandos.

4.2. Recomendaciones

- Motivar a los titulados a seguir profesionalizándose en la carrera educativa, ofertando posgrados acordes a la demanda laboral actual, la cual permitirá a los titulados, ampliar su currículum; por ende encontrar opciones laborales y salariales de mejor nivel.
- Seguir con la formación de calidad que se viene impartiendo en la UTPL, ya que su visión y misión son muy valoradas por los empleadores, la calidad humana de los titulados hace que sobresalgan en cualquier actividad que estén desempeñando.
- Implementar cursos de educación permanente y continua en las áreas de didáctica y pedagogía para que el quehacer educativo sea más acorde a las necesidades del educando y que este se apropie del conocimiento, utilizando el material didáctico adecuado en cada clase, pudiendo utilizar lo adquiridos en su vida cotidiana.
- Inculcar durante el tiempo de estudio de los titulados la aplicación de las tareas docentes con honestidad y vocación a la labor docente, siendo esta la característica principal de los titulados de la UTPL, que les permite laborar en instituciones educativas de prestigio.
- Direccional de mejor manera las tareas docentes con el desarrollo de competencias porque los nuevos modelos educativos han cambiado, siendo este el punto medular en la utilidad en las áreas didáctico – pedagógicas para establecer en el aula un clima adecuado que traerá beneficios a toda la comunidad educativa.
- Mantener actualizadas las ofertas académicas, de acuerdo a las exigencias propuestas por el Ministerio de Educación, ya que la mayoría de sus titulados labora en instituciones educativas particulares, los cuales no tienen acceso a este beneficio que poseen los docentes fiscales.
- Inducir a los titulados a la aplicación de las nuevas tecnologías de la informática y comunicación, para mejorar aún más el nivel de formación de

los titulados, logrando así la calidad del proceso educativo, tomando en consideración que la sociedad está inmersa en el desarrollo tecnológico, esto conlleva a la potencialización de las destrezas de los involucrados.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema: LAS TIC'S EN LA INNOVACIÓN DOCENTE COMO FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA UTPL EN EL AÑO 2014 DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS.

5.1. Justificación

La presente propuesta de intervención, se la ha elaborado basada en los resultados obtenidos en la investigación realizada a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, en la misma q se pudo detectar que los docentes egresados en los años 2007 – 2012, no manejan las TIC´S adecuadamente en el salón de clases, ya que docentes no se sienten adecuadamente capacitados para la utilización y aplicación de estas herramientas, sumado a esto algunos establecimientos educativos no cumplen con la demanda tecnológica actual, por tanto surge la necesidad de saber aplicar de mejor manera este instrumento, que es muy importante para el desarrollo tecnológico de los educandos, tomando en cuenta que son un recurso interactivo, atractivo y novedoso.

Al utilizar pedagógicamente esta herramienta los titulados optimizaran recursos, tendrán acceso fácil a información y comunicación mundial a tiempo real, la falta de conocimiento de las TIC´S, se solventa con formación, capacitación y desarrollo de actividades para conocer y manejar esta valiosa herramienta tecnológica.

5.2. Objetivos

5.2.1. General:

- Capacitar en la utilización de la Tic´s en el aula, mediante un manual pedagógico para potenciar el conocimiento tecnológico en los titulados de la UTPL del cantón Guayaquil en el año 2014.

5.2.2. Específicos:

- Compilar información acerca de las Tic´s en el aula a través de fuentes bibliográficas para la elaboración del manual.
- Establecer normas para la utilización del manual.
- Elaborar un manual de la utilización de las TIC´S en el aula para los titulados de la UTPL del Cantón Guayaquil en el año 2014.
- Operacionalizar el uso adecuado del manual para que los titulados apliquen los conocimientos tecnológicos adquiridos.

5.3. Metodología: Matriz del marco lógico

5.3.1. Análisis de involucrados.

Tabla # 26

| MATRIZ DE INVOLUCRADOS | | | | | |
|------------------------|--|---|---|--|--|
| GRUPOS | INTERESES | PROBLEMAS PERCIBIDOS | RECURSOS Y MANDATOS | INTERESES EN UNA ESTRATEGIA | CONFLICTOS POTENCIALES |
| TITULADOS | Actualización en la utilización de las tic's en el aula de clases. Conocer la utilización de las tic's. | Desactualización de las tic's para la aplicación en el aula. Desconocimiento del uso correcto de las tic's. | Humanos: Titulados Docentes Técnicos: Tic's Mandatos: Constitución de la República. Reglamento general de educación | Capacitación permanente en la utilización y aplicación de las tic's. | Laboratorio no adecuado. Falta de internet. Clases monótonas. |
| EMPLEADORES | Mejorar la utilización de las tic's en el aula de clases. Capacitar a los titulados en el uso de las tic's. | Poca utilización de las tic's en el aula de clases. Desactualización de las tic's para la aplicación en el aula. | Humanos: Titulados Docentes Técnicos: Tic's Mandatos: Constitución de la República. Reglamento general de educación. | Actualización tecnológica docente permanente. | Pocos seminarios de capacitación. Desconocimiento del uso adecuado de las tic's |

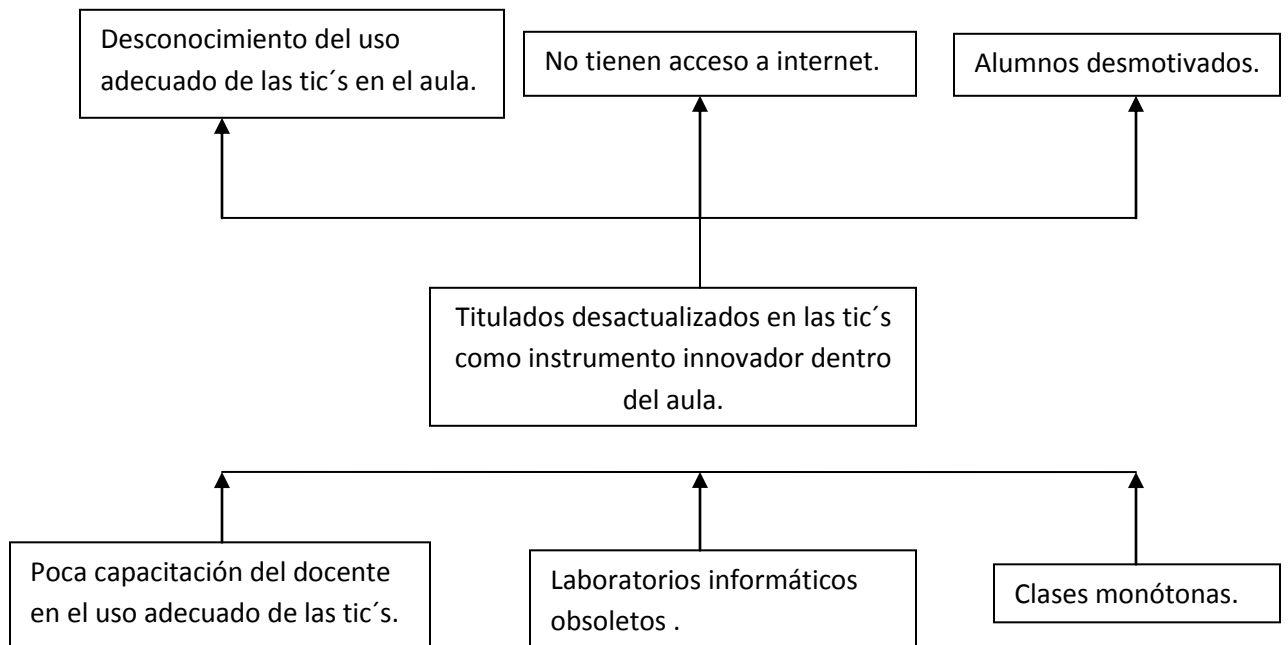
Elaboración: Gonzabay, D. 2013

5.3.2. Análisis del problema

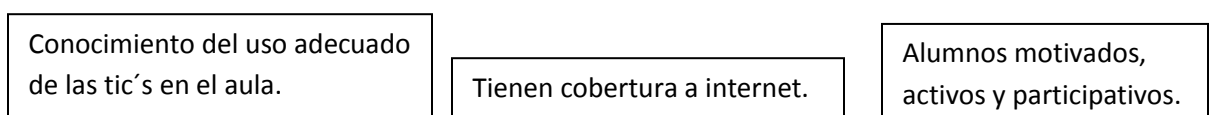
En la muestra de docentes encuestada se evidenció que tienen una desactualización en el uso y aplicación de las tic's dentro del aula de clases, influyendo de una manera significativa en los educandos, al tomar en cuenta la

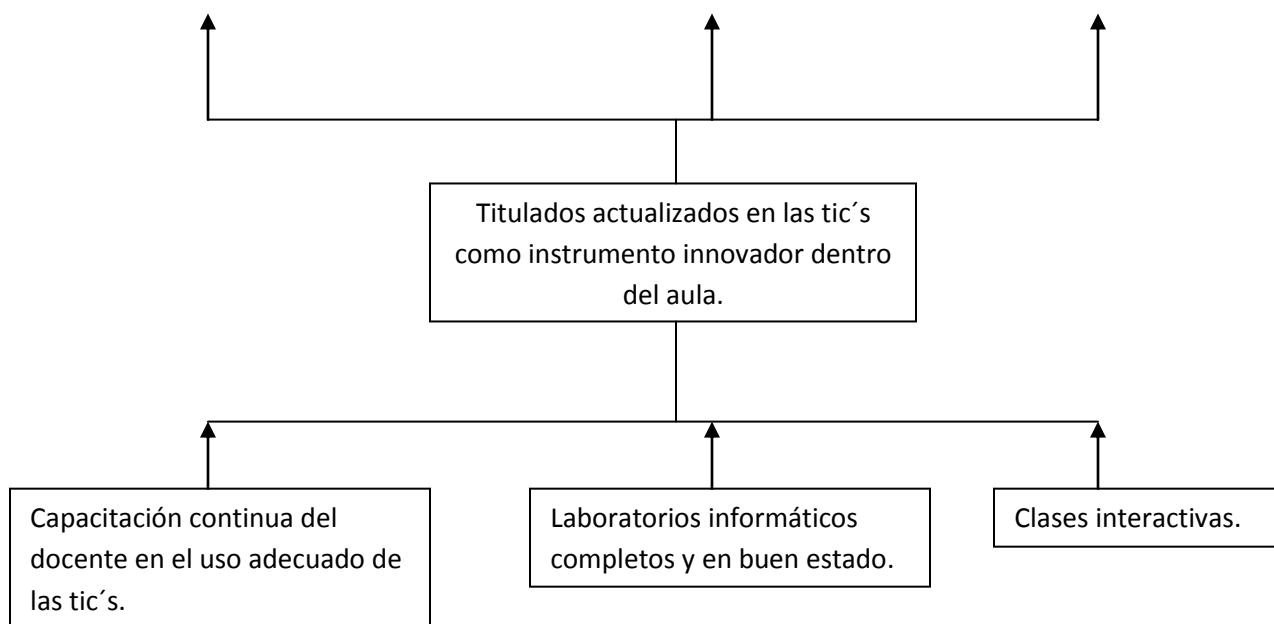
época tecnológica que se está viviendo, aún así hay instituciones que carecen de un laboratorio acorde a estas necesidades por tanto las clases resultan monótonas, en otro caso es viceversa tienen el equipo adecuado, pero los docentes no las utilizan por desconocer su aplicación y los beneficios que traerían en su labor.

Árbol de problemas:

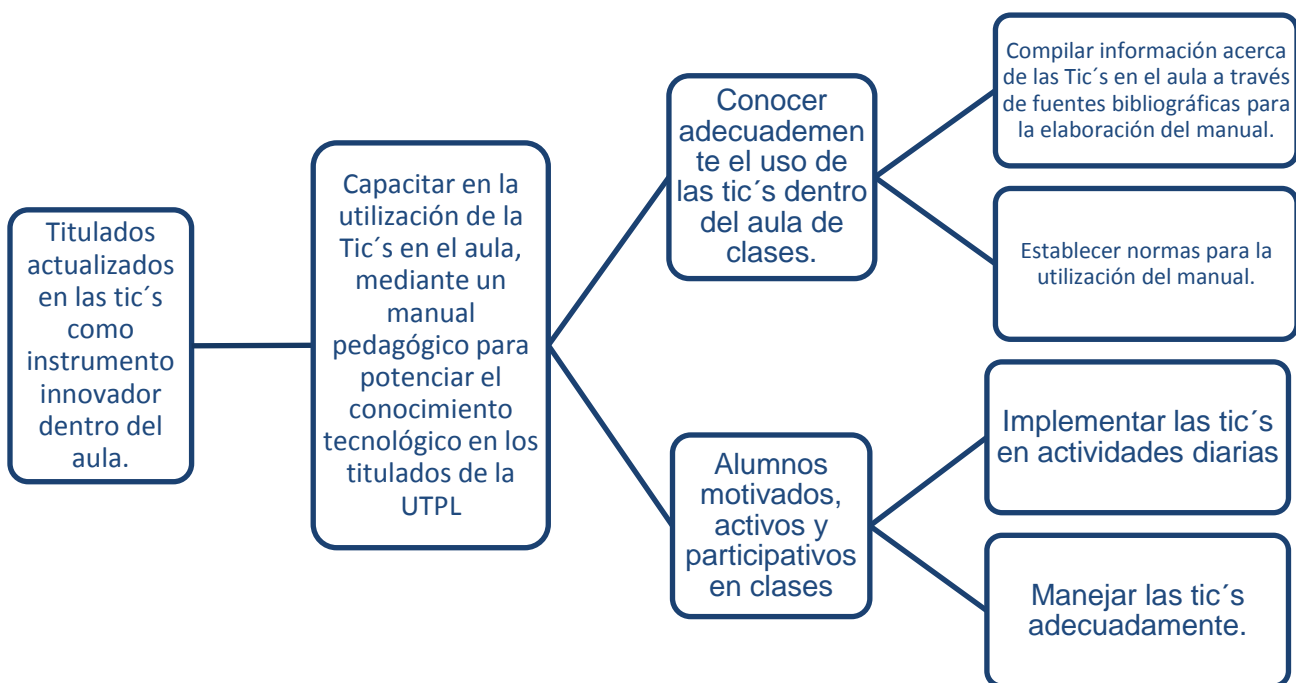


5.3.3. Análisis de objetivos.





5.3.4. Análisis de estrategias



5.4. Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1. Matriz del marco lógico

Tabla # 27

| RESUMEN NARRATIVO | INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE | MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN | SUPUESTOS |
|---|--|--|---|
| FIN: Titulados actualizados en las tic's como instrumento innovador dentro del aula. | Los titulados aplicaran las tic's como instrumento innovador dentro del aula. | Monitoreo periódico de los titulados con ayuda de los directivos de la institución. | Indisponibilidad por parte de los directivos de la institución. |
| PROPÓSITO Capacitar en la utilización de las Tic's en el aula, mediante un manual pedagógico para potenciar el conocimiento tecnológico en los titulados de la UTP | Los titulados estarán capacitados en la utilización de las Tic's en el aula, mediante la guía de un manual pedagógico potenciando sus conocimientos. | Elaborar un registro de asistencia a las capacitaciones impartidas en el Centro Regional. | Que los docentes no puedan asistir a las capacitaciones por tiempo o dificultad en la transportación. |
| COMPONENTES - RESULTADOS Conocer adecuadamente el uso de las Tic's dentro del aula de clases. Alumnos motivados, activos y participativos en clases. | Usaran adecuadamente las Tic's dentro del aula de clases. Los alumnos estarán motivados y con ganas de participar en cada clase. | Monitorear a docentes mediante encuestas electrónicas. Evaluar al docente acerca del uso pedagógico de las Tic's. | Déficit en el internet. Poca predisposición a la evaluación. Alteración de la información. |
| ACTIVIDADES PRINCIPALES | PRESUPUESTO | | |
| Compilar información acerca de las Tic's en el aula a través de fuentes bibliográficas para la elaboración del manual. | \$ 100 \$ 50 | Investigación de todas las Tic's aplicables en el aula de clases. Normas establecidas | Sin acceso a internet o a fuentes bibliografía por movilización. |

| | | | |
|---|-------|---|-----------------------------------|
| Establecer normas para la utilización del manual. | \$ 10 | comprendibles y entendibles a todos. | Desperfecto de algún instrumento. |
| Implementar las tic's en actividades diarias | \$ 00 | Evaluaciones | |
| Manejar las tic's adecuadamente. | \$ 50 | Correcta aplicación de las Tic's en cada tema de estudio. | Poca publicidad |
| Impresión del manual | | Venta del manual | |

Fuente: Cuestionario emitido por la UTP, para titulados de ciencias de la educación (2007-2011)
 Elaboración: Gonzabay, D. 2013

5.5. Resultados esperados.

Tabla # 28

| RESULTADOS | ACTIVIDADES | ESTRATEGIAS | EVALUACIÓN | PRESUPUESTO | CRONOGRAMA |
|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|
|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|

| | | | | | |
|--|---|--|-------------------------------------|-------|--|
| Usaran adecuadamente las Tic's dentro del aula de clases. | <p>Compilar información acerca de las Tic's.</p> <p>Establecer normas para la utilización del manual.</p> | <p>Buscar fuentes bibliográficas y electrónicas.</p> <p>Consultar a docentes.</p> | Manual impreso para la distribución | \$100 | |
| Los alumnos estarán motivados y con ganas de participar en cada clase. | <p>Implementar las tic's en actividades diarias.</p> <p>Manejar las tic's adecuadamente</p> | <p>Reflejar el uso las tic's en la planificación.</p> <p>Usar variedad de tic's, durante la jornada.</p> | Clases con variadas estrategias | | |

Elaboración: Gonzabay, D. 2013

5.6. Bibliografía de la propuesta

Código de Trabajo, Mandato N° 8 (2008)

Fernández Eugenio, 2011; www.elmercurio.com

Dierie Cristina – Oiberman Irene 2001, Docente en el mercado laboral

6. BIBLIOGRAFÍA

Artículos:

1. Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la

educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf.

2. ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
3. Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
4. Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
5. Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
6. 2012-01-16_políticas_programas_inserción_laboral_jóvenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf
7. 2012-01-16_inserción_laboral_jovenes_weller.pdf
8. MC González-Torres - 2003 - dspace.unav.es. Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales
9. CM Valadez, MA Díaz - **El profesorado principiante: Inserción a ...**, 2009 - dialnet.unirioja.es
10. D **Vaillant** - Revista PRELAC, 2005 - denisevaillant.com. Reformas educativas y el Rol Docente

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados y empleadores

FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS Y EMPLEADORES

| |
|--|
| <p>OBJETIVO:</p> <p>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.</p> |
| <p>INSTRUCCIONES:</p> <p>Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).</p> |

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

Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuesta
CUESTIONARIO PARA ENTREVISTAS A DIRECTIVOS

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?

INSTRUMENTOS DE ENCUESTAS A TITULADOS

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

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 | Fiscocomisional | Particular | Municipal |
| | | | |

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

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

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

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

| 15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL | | | | | | | 15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO | | | |
|-------------------------------|---|---|-------------------------------------|-----------------------------|--|---|--|-------------------|------------|-----------|
| Partida Fiscal | Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales | Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias) | Contrato laboral a prueba (3 meses) | Contrato Laboral indefinido | Contrato laboral temporal (máximo 6 meses) | Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo) | Fiscal | fiscomisio nal | particular | municipal |
| | | | | | | | | | | |

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

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

| | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------|-----------|
| 1o. | 2o. | 3o. | 4o. | 5o. | 6o. | 7mo. | 8vo. | 9no. | 10mo. | NO APLICA |
| | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|
| | | | | 1 | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

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

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

| | |
|------------|--------------|
| VALORACIÓN | |
| 4 | MUCHO O ALTO |
| 3 | BASTANTE |
| 2 | POCO |
| 1 | NADA |

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

| | TAREAS | FRECUENCIA | | | | IMPORTANCIA | | | | NIVEL DE FORMACIÓN | | | |
|---|--|------------|---|---|---|-------------|---|---|---|--------------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| II. AUTOREVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE | 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 |
| III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA | 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 |
| IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS | 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 |
| V. INTERCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD | 29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 30 Participar en Juntas de Profesores | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 32 Ejercer funciones administrativas | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 34 Estudiar la realidad local y nacional | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| d | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | 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 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | 1 | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

ANEXO 4

INSTRUMENTO A DIRECTIVOS

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

 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

| <p>FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.</p> <p>IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.</p> <p>NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.</p> | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="padding: 2px;">VALORACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">4 MUCHO O ALTO</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">3 BASTANTE</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">2 POCO</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">1 NADA</td> </tr> </table> | VALORACIÓN | 4 MUCHO O ALTO | 3 BASTANTE | 2 POCO | 1 NADA |
|---|--|------------|----------------|------------|--------|--------|
| VALORACIÓN | | | | | | |
| 4 MUCHO O ALTO | | | | | | |
| 3 BASTANTE | | | | | | |
| 2 POCO | | | | | | |
| 1 NADA | | | | | | |

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

| ASPECTOS | TAREAS | FRECUENCIA | | | | IMPORTANCIA | | | | NIVEL DE FORMACIÓN | | | | |
|-------------------------------------|--------|--|---|---|---|-------------|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| I. 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 |

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

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

Anexo 5: Evidencias fotográficas

ONETO OTTATI MARÍA GISELLA
CONFERENSISTA



PAREDES FUENTES GONZALO EFRAIN
LOCUTOR RADIAL



PARRAGA PIGUAVE BELLA NILA
DIRECTIVO - DOCENTE



PINTO KEAN CHONG LUPE EDITH
EMPRESARIA INDEPENDIENTE



PLAZA FLORES KATTY EDITH
DOCENTE



DIRECTIVO



PLAZA SAMANIEGO SILVIA ESPERANZA
DOCENTE



DIRECTIVO

