



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL

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: Jaramillo Ponce, Adriana Judith

DIRECTOR: Beltrán Guevara, Patricia Maricela, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO – CARCELÉN

2013

CERTIFICACIÓN

Doctora

Patricia Maricela Beltrán Guevara

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

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

Loja, septiembre de 2013

f)

CI: 1103442891

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, ADRIANA JUDITH JARAMILLO PONCE, declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....

Adriana Judith Jaramillo Ponce

Cl.: 0501613202

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a Dios y su hijo Jesucristo nuestro Señor, a mi esposito Darin y a mis hijos José y Tomacero, especialmente a mi angelito de la guarda Corita Alejandra, quienes en todo momento han sido mi apoyo, me han dado fuerzas y por sobre todo por su paciencia,

Adriana Judith Jaramillo Ponce

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento enorme a Dios nuestro Creador por haberme bendecido a través de Jesucristo nuestro Señor y permitido culminar con éxito este trabajo investigativo, a mi esposo Darin por su amor y apoyo incondicional en momentos difíciles de mi vida y a lo largo de mi carrera universitaria, a mi hija José e hijo Tomacero por su paciencia, comprensión y obediencia, a mi directora de tesis Dra. Patricia Beltrán Guevara, por haberme brindado las herramientas necesarias para culminar este trabajo de tesis, y a todos mis amigos(as), compañeros(as) y familiares que alguna forma tuvieron que ver con mi etapa de educación universitaria.

Adriana Judith Jaramillo Ponce

INDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Certificación.....	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Resumen ejecutivo.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3

CAPÍTULO I

SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
1.1. Debate sobre las Competencias - Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España..	6
1.2. Proceso de inserción laboral de los titulados universitarios en España.....	8
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	10
1.4. Estándares de calidad educativa - Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	12
1.5. Políticas a la Inserción a la Docencia en América Latina - La Deuda Pendiente.....	14
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	16
1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativa, demanda laboral y trayectorias.....	18
1.8. Políticas de inducción para el ejercicio docente: reflexión crítica....	20
1.9. De Aprendices a Maestros: Enseñar y aprender a enseñar.....	22
1.10. Macroeconomía del desarrollo - La problemática inserción laboral de los y las jóvenes.....	24

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA.....	26
2.1. Diseño de la investigación.....	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.2.1. Métodos.....	27
2.2.2. Técnicas.....	27
2.2.3. Instrumentos de investigación.....	28
2.3. Preguntas de investigación.....	29

2.4.	Contexto.....	29
2.5.	Participantes.....	29
2.6.	Población y muestra.....	30
2.6.1.	Población.....	30
2.6.2.	Muestra.....	30
2.7.	Recursos.....	30
2.7.1.	Humanos.....	30
2.7.2.	Institucionales.....	30
2.7.3.	Materiales.....	30
2.7.4.	Económicos.....	31
2.8.	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	31
CAPÍTULO III		
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		
3.1.	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	33
3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	33
3.1.1.1.	Ubicación geográfica.....	33
3.1.1.2.	Edad.....	34
3.1.1.3.	Sexo.....	34
3.1.2.	Características académicas de los titulados.....	35
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	35
3.1.2.2.	Tipo de educación.....	36
3.1.2.3.	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	36
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	37
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.....	37
3.1.3.2.	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	38
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	39
3.1.3.4.	Características del trabajo actual.....	39
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	42

3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	42
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	43
3.3.	Valoración docente de la profesión.....	45
3.4.	Satisfacción docente.....	57
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.	60
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	62
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	67
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	69
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	73
3.5.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	76
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	80
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	83
CAPÍTULO IV		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		87
4.1.	Conclusiones.....	88
4.2.	Recomendaciones.....	89
CAPÍTULO V		
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....		90
5.1.	Tema.....	91
5.2.	Contexto.....	91
5.3.	Justificación.....	91
5.4.	Objetivos.....	92
5.5.	Metodología: Matriz del marco lógico.....	92
5.5.1.	Análisis de involucrados.....	92
5.5.2.	Análisis de problema.....	93
5.5.3.	Análisis de objetivos.....	93

5.5.4.	Análisis de estrategias.....	93
5.6.	Plan de acción.....	94
5.6.1.	Matriz del marco lógico.....	94
5.7.	Resultados esperados.....	95
5.8.	Bibliografía de la propuesta.....	95
5.9.	Anexos de la propuesta.....	96
BIBLIOGRAFÍA		111
ANEXOS		113
Anexo 1:	Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	113
Anexo 2:	Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	114
Anexo 3:	Evidencias fotográficas.....	125
Anexo 4:	Carta solicitud entrevista titulado – empleador.....	127

RESUMEN EJECUTIVO

La propuesta se centra en la investigación de los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL, con el objetivo de conocer las características laborales y las tareas que realizan los titulados en los centros de educación, desde el punto de vista de los directivos, deben conocer las actividades que realizan sus docentes y los roles que desempeñan dentro del aspecto laboral.

La investigación se desarrolló en centros educativos de las ciudades de Quito, Loja, así como de los cantones Cayambe y Pedro Vicente Maldonado pertenecientes a la provincia del Pichincha; se encuestaron a siete titulados en Ciencias de la Educación y siete directivos de los centros educativos en los que trabajan. Luego del análisis de resultados, casi todos los titulados, incursionaron en el ámbito educativo durante el período de pregrado de la UPTL; por otro lado existe la falta de capacitación orientada a mejorar el desempeño del docente dentro del ambiente laboral. Para mejorar este panorama se propone una propuesta que se basa en la capacitación en la formación y actualización profesional docente para una educación de calidad y calidez, incrementando su desempeño dentro del entorno educativo.

PALABRAS CLAVES: Titulados, análisis, capacitación, educación, calidad.

ABSTRACT

The proposal focuses on the research of graduates in Science Education UTPL, in order to meet labor characteristics and tasks performed by graduates in education centers, from the point of view of managers, should know the activities of their teachers and the roles they play within the work environment.

The research was conducted in schools in the cities of Quito, Loja, and the cantons of Cayambe and Pedro Vicente Maldonado belonging to the province of Pichincha; seven graduates were surveyed in Science Education, and seven directors of the schools in which they work. After the analysis of results, almost all graduates, raided in education during the undergraduate period UPTL, on the other hand there is a lack of training aimed at improving teacher performance in the work environment. To improve this situation we propose an approach which is based on training in teacher training and professional development for quality education and warmth, increasing its performance in the educational environment

KEYWORDS: Graduates, analysis, training, education, quality.

INTRODUCCIÓN

Los titulados en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la actualidad han ido incrementándose, volviendo difícil la tarea de realizar un seguimiento de su incursión en la docencia ya sea en centros educativos fiscales o privados y más aún el grado de satisfacción laboral que experimentan en cada uno de ellos, como consecuencia de esto, surge la necesidad 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”, la cual permitirá visualizar la situación actual de los titulados y los directivos en cuanto a la labor docente.

El presente trabajo ha sido dividido en 5 capítulos, pero previamente se hace mención al resumen ejecutivo, abstract e introducción que brindan al lector una idea global del trabajo de investigación. El primer capítulo es una síntesis de los artículos científicos que la UTPL entregó a sus investigadores; el segundo capítulo se refiere a la metodología utilizada para la investigación; en el tercer capítulo se realiza un análisis de resultados fruto de la aplicación de los instrumentos de investigación; en el cuarto capítulo se detallan las conclusiones y recomendaciones luego del análisis de resultados; el quinto capítulo detalla la propuesta de intervención que se trata de brindar una capacitación en la formación del docente para llegar a tener una educación de calidad; finalmente la bibliografía y los anexos necesarios para el desarrollo del trabajo de fin de titulación.

La UTPL como ente formador de nuevos profesionales, ha visto la necesidad de fomentar un proceso de investigación educativa ejecutado por los egresados de la titulación de Ciencias de la Educación, para lograr captar estadísticamente la situación laboral de los titulados en cuanto a sus características laborales.

Para lograr lo anteriormente expuesto, la UTPL puso a disposición instrumentos como: encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica, que ayudó a conocer las características laborales del docente e inventario de tareas; encuesta a directivos - Inventario de tareas del trabajo docente, para conocer las actividades que desarrolla el titulado bajo su punto de vista; ficha inicial de contactos, que permitió registrar los datos de los titulados y empleadores, y entrevista dirigida a los directivos o empleadores. Mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, los objetivos fueron alcanzados, es decir, se caracterizó el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, se indagó los requerimientos de educación continua de los titulados, se estableció relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, se supo la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, además de la

importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, se conoció el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor, todo esto para la realización de la propuesta de intervención educativa.

Para la aplicación de los instrumentos de investigación, primeramente se utilizó la ficha de contacto provista por la UTPL a través del EVA, ubicando vía telefónica y correo electrónico a cuatro titulados, los tres titulados restantes fueron ubicados a través de información telefónica de la banca financiera y registro civil. Con la ayuda de números telefónicos y correo electrónico, se contactó a los titulados para informarles el objetivo de la encuesta, acordando fecha y hora para la aplicación.

La mayor parte de los encuestados(as) fueron amables desde el inicio, brindando de esta manera confianza y fluidez en la ejecución de las encuestas, pero si hubieron titulados que por desconocimiento de este tipo de investigaciones no permitieron que la encuesta sea fácil, además de este inconveniente, el factor distancia hizo aplazar por varias ocasiones el primer contacto con el titulado y directivo, finalmente las múltiples actividades diarias de los titulados y directivos retardó la finalización de las encuestas y entrevistas.

Es muy importante saber que los titulados encuestados de la UTPL ejercen la docencia en educación básica, el título obtenido reafirmó su condición de docente y les permitió progresar socialmente en el ámbito educativo, sin embargo a primera vista se evidenció falta de capacitación docente, lo cual ayudó a desarrollar la propuesta de intervención educativa “Capacitación integral en la formación y actualización profesional docente para una educación de calidad”, y que al ser un trabajo que es avalado por la UTPL, su revisión y lectura atraerá mucho interés por parte de los lectores, una cordial invitación a su lectura.

CAPÍTULO I
SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. Debate sobre las Competencias - Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España

Autor: Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez y José M^a Nyssen. 2009

En la actualidad, el debate de la inserción en el mercado laboral está centrado en los conocimientos adquiridos y no el título de educación superior. La universidad está concentrándose en la capacidad que tienen los estudiantes frente a dificultades que se presenten.

Según Barnett (2011), en las tareas prácticas, la competencia había sido considerada académicamente como el conocimiento del estudiante, pero hoy es más operacional. Las universidades analizan las necesidades en el campo laboral mejorando la calidad de la educación y garantizando el acceso a un empleo, pero las influencias personales facilitan el acceso a empresas competitivas y egresados que tienen menos influencia asumen cargos con otras características.

La universidad es clave en el desarrollo social y económico mundial, debe enfocarse en potenciar el conocimiento y desarrollo personal sin tener en cuenta su situación socio-económica, sino su aprendizaje e igualdad de oportunidades. La modernidad exige un proceso continuo de renovación en el desarrollo cultural, científico y técnico, necesita incrementar eficacia, eficiencia y responsabilidad.

Las instituciones raramente informan a los nuevos estudiantes sobre el resultado del aprendizaje de sus alumnos, su desempeño al incorporarse al mercado laboral y no dan información sobre costos de programas académicos, para ver si ellos tienen el presupuesto para su ingreso. El lenguaje de las competencias expresan las capacidades que posee un graduado.

La competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales que debe reunir un titulado para satisfacer las exigencias sociales. Al culminar un proceso de aprendizaje, los resultados se reflejan en una persona que sabe, comprende y es capaz de alcanzar niveles de competencia del estudiante para el logro de su título.

Para una educación completa se da el uso de tecnologías que han ayudado enormemente a la educación, facilitando el aprendizaje, su crecimiento ha propagado el conocimiento a nivel mundial a través de dos ideas: asegurar la comparabilidad de dicho conocimiento y asegurar

su calidad. El eje principal del área de educación superior europea es la calidad, las autoridades se comprometieron en apoyar su desarrollo.

La sociedad actual requiere profesionales con gran nivel cultural, científico y técnico suministrado por la educación superior, brindando una información permanente a lo largo de la vida, no solo microeconómico y estructural sino una realización propia de la persona.

Existe un descontento con los estudios universitarios, al no responder con expectativas profesionales, se considera pues la valoración desmesurada de los titulados es uno de los principales responsables de ese descontento, igualmente hay un buen número que consideran positivo que la universidad influya en la formación de la persona y en la madurez. Las dificultades del mercado de trabajo a la falta de asignaturas propias, planes de estudios obsoletos y experiencia adquirida en las prácticas de carrera, no son valoradas por las empresas. Los jóvenes universitarios están en busca de una calidad de vida propia, dejando en segundo plano el aspecto laboral, es decir, prefieren conseguir un trabajo mal remunerado sin sacrificar su vida social.

Los estudiantes universitarios respecto al mercado laboral, se sienten frustrados al no cumplir sus expectativas, se buscan responsabilidades, pero están poco definidas y por resentimiento a la universidad, además por parte de las empresas, la relación entre buena formación académica y desempeño en el trabajo se ha debilitado y comienzan a exigir competencias que no son parte del currículo académico como: habilidades sociales, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, entre otras.

Luego una entrevista personal, es el primer paso para el contacto empresa - joven universitario, se da enorme importancia a la iniciativa y actitud positiva, gente que trabaje, responsable, capacidad adaptable al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en grupos, que tengan don de gente y presencia, así el aspirante tendrá más probabilidad de conseguir un trabajo dentro de la empresa.

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

Autor: ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009).

En la sociedad actual, la inserción en el mercado laboral ha llamado la atención de diferentes disciplinas de lo económico, educativo y comportamental, con el objeto de identificar factores de inserción y la consecución de un empleo estable por parte de las personas, sin embargo esto es difícil, ya que la inserción como fenómeno social es mucho más complejo, pues está limitado a teorías y modelos explicativos, que intentan dar razón del comportamiento de los que buscan empleo, empleadores y poderes públicos para tomar decisiones frente al mercado laboral.

La teoría de capital humano indica que la formación universitaria es una inversión que las personas realizan para obtener un beneficio, en donde los empleadores utilizan la formación para saber las capacidades de los aspirantes y así adquirir competencias que la empresa necesita.

Ajustarse a un puesto de trabajo y aplicar la carrera, son puntos claves en el inicio laboral exitoso, pero los trabajadores se someten a la falta de información de esos puestos de trabajo, es decisión de ellos, analizar si el salario o status van de acuerdo a sus expectativas, de ahí que, aparece los fenómenos de rotación y movilidad de los trabajadores, diferentes a otros fenómenos no tan claros, que dan origen a teorías diferentes de decisiones de los aspirantes y empleadores.

Estas teorías no se rigen a la libre competencia sino que los trabajadores y empleadores diferencian los puestos de trabajo en función al sueldo, de esta forma al acceso a cada uno de ellos está dado por la formación que ha tenido el aspirante y su nivel social.

La impericia, inexperiencia laboral, desconocimiento y el temor, son situaciones personales que acrecentan el espacio entre la universidad y el trabajo, y es lógico que aparezcan luego de culminar los estudios universitarios. En cambio los factores como ser joven, haber realizado prácticas laborales y hablar otros idiomas, ayudan a posicionarse de una mejor manera dentro del mercado laboral.

La excesiva teoría poco especializada, la deficiente enseñanza de idiomas, la incompetencia docente, la falta de convenios con empresas, la incongruencia en el plan de estudios, y otras más, son aspectos negativos de la formación universitaria. Por el contrario existen aspectos positivos como potenciación de la capacidad de aprendizaje, incursionar en otras áreas del

saber, el conocimiento, la innovación de métodos educativos, trabajo en equipo entre los estudiantes, benefician a los estudiantes para conseguir un empleo.

La dificultad para obtener un trabajo, muchas veces dependen de los perfiles que requiere el mercado laboral, que cada vez se tornan imposibles, paralelamente las ofertas de trabajo requieren experiencia, estudios y baja edad, buscando de alguna manera discriminar. De la misma manera, la competencia debido al alto número de titulados universitarios, esto hace que la inserción laboral sea más dificultosa. Al convertir los puestos de trabajo en ocupaciones que no son catalogadas como trabajos formales (becarios, prácticas sin remuneración, entre otras), hacen que el mercado laboral sea inestable. Finalmente la dificultad de conseguir un trabajo cerca del lugar de residencia que muchas veces desemboca en el traslado a largas distancias inclusive fuera de la ciudad para cumplir con su trabajo.

Un obstáculo para lograr un primer empleo es la exigencia de experiencia laboral, no se puede siquiera entrar en la secuencia normal de selección de personal, porque sin experiencia el titulado no vale nada. La experiencia constituye un elemento principal para el acceso al mundo laboral, es otro obstáculo que separa estudio y empleo, su importancia va más allá que la de otros factores, la adquisición de experiencia laboral es más valorada en su trabajo actual, por la mayoría de titulados. Las prácticas laborales constituyen un medio que debería facilitar esta adquisición de experiencia; durante el proceso de formación universitaria, las prácticas sirven como “simulacro” de experiencia para que se abran puertas, pero en muchas ocasiones, éstas al igual que el universitario, no son valoradas como experiencia “real”.

Una valoración positiva realizada sobre las prácticas se centra en la oportunidad que se supone para demostrar lo que es capaz de hacer en el desempeño profesional, las prácticas constituyen una importante estrategia para la inserción laboral, sin embargo, las prácticas pueden representar una forma de explotación laboral, muchas empresas toman becarios para realizar trabajos durante un tiempo determinado, pero sin remuneración.

1.3. La inserción profesional de los docentes

Autor: Avalos Beatrice. (Enero, 2009).

El estudio de la primera inserción docente marcó importancia en los 80s, los profesores principiantes fueron el centro de estudio de sus vivencias y no en el contexto de inserción, pero recientemente se ha ido reconociendo que no es uno mismo ser profesor principiante en un sistema educativo que en otro, o en una cultura escolar que en otra.

Estudios sobre la socialización docente en Gran Bretaña, hacían señalar el cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y la profesión docente; como resultado de la entrada impetuosa de modelos de mercado, el cambio desde un entorno burocrático - profesional en que importaban más los temas educacionales y temas sociales que un entorno de mercado competitivo que da importancia a los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, es uno de los experimentos más tajantes que se hayan realizado en la educación y que tendrá efectos importantes sobre los patrones de la socialización docente aún no conocidos. No cabe duda que políticas de mercado con componentes de competitividad, rendición de cuentas, incentivos, tipos de control sobre el desempeño docente, se aplican con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales.

Las reformas curriculares y las contrarreformas (cambios de una reforma anterior), que ocurren en corto tiempo, son factores que se derivan de la operación del macro-sistema educacional; un profesor joven que se gradúa, posee una formación inicial docente, solamente conoce la parte teórica pero no la práctica, es decir, no tiene experiencia en la enseñanza, soportará el cambio abrupto que esto significa. A menudo los programas de reformas son impuestos en el sistema educativo sin dar tiempo suficiente a las escuelas la mejor manera de implementación, afectan a los docentes, ya que estas reformas piden responsabilizarse por la nueva imposición de un contexto de insuficiente seguridad respecto a lo que de costumbre se hace.

La sobreoferta o inestabilidad en los sistemas de contratación, hacen que los docentes que desean un trabajo lo encuentren por tiempo limitado, trayendo como consecuencia el cambio de trabajo en distintos centros escolares justo en los momentos claves de su inserción profesional.

La inserción de nuevos docentes en escuelas de situación socio-económica vulnerable es muy diferente a la que ocurre en aquellas con alumnos de mejor nivel, pues se ve claramente que en el primer caso, las políticas de contratación no son muy claras, tardan mucho tiempo y no son orientadas al perfil del nuevo docente, además de que los

profesores poseen menor oportunidad de acceso a una guía asociada con su capacidad y especialidad, en contraste con las escuelas de mejor nivel, dan confianza al nuevo docente para desempeñarse en el trabajo de acuerdo a su formación. De acuerdo a condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de nuevos profesores no significa menor carga docente, al contrario, la carga laboral será más alta, además de trabajar en más de un centro educativo con el objeto de incrementar su remuneración.

La identidad profesional del docente está muy ligada con la motivación personal por la enseñanza, a la forma de afianzarse a su formación inicial, y a la reformulación o reconstrucción de este sentido a lo largo del ejercicio profesional; los referentes para todo este proceso son otros profesionales, alumnos, la tarea de enseñanza, y contexto social y educativo del centro de inserción profesional. La aceptación de un nuevo profesor en un centro educativo, muchas veces puede depender del grado de integración de sus docentes y de la colaboración existente entre ellos.

Debe existir una política nacional que permita suministrar una inducción de conocimientos al nuevo docente por cada situación escolar, con el objeto de asegurar una reconstrucción de su identidad profesional ayudándolo a que tenga más tiempo para preparar sus clases y conocer el medio en el que se desenvuelve y ser notificado sobre su trabajo, qué hace bien y qué hace mal, además de cómo podría hacerlo. Para que todo eso suceda, debe modificarse la visión del nuevo maestro, como alguien experto y listo para una labor autónoma, al nuevo profesor se lo tiene que visualizar con un grado preparación y experiencia.

1.4. Estándares de calidad educativa - Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura

Autor: Ministerio de Educación. (2012).

El art. 26 de la Constitución Política Ecuatoriana dice que “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado” y en el art. 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida que todos tengan las mismas oportunidades, acceso a los servicios educativos, permanencia en ellos y concluir el proceso educativo.

Los estándares de calidad educativos describen logros de los actores y entes del sistema educativo, orientándolos, apoyándolos y monitoreando su acción, con la finalidad de mejorar continuamente. Al implementar los estándares sabremos lo que queremos lograr para mejorar el sistema escolar de una manera colectiva.

En los estándares educativos, los estándares de gestión escolar, buscan la manera de mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes, desarrollo profesional de los educadores y al funcionamiento óptimo de la institución.

Los estándares de desempeño profesional docente, orientan el mejoramiento del trabajo profesional de docentes y directivos, estableciendo características y prácticas de un docente de calidad como: alternar pedagogías, actualización permanente, buena relación con alumnos y padres de familia, fortaleciendo de esta manera su desempeño, además estos estándares permitirán que los alumnos se sientan seguros del cumplimiento de todo el pensum de estudios.

Los estándares de desempeño profesional directivo, hacen que el directivo mejore sus prácticas de liderazgo y su gestión dentro de la institución educativa como: gestión pedagógica, intelecto humano, recursos humanos y materiales, clima laboral y convivencia escolar, para lograr un aprendizaje de calidad en los estudiantes.

Los estándares de aprendizaje, explican los logros que deben cumplir los estudiantes al término de cada de los niveles establecidos:

1er. Nivel, al término de 1er. Año de EGB

2do. Nivel, al término de 4to. Año de EGB

3er. Nivel, al término de 7mo. Año de EGB

4to. Nivel, al término de 10mo. Año de EGB

5to. Nivel, al término de 3er. Año de Bachillerato

El área de lengua y literatura, se organiza en: comunicación oral y comprensión de textos escritos y producción, que progresan en los cinco niveles.

El área de matemática, organizado en números y funciones, álgebra y geometría, estadística y probabilidades, que progresan en los cinco niveles.

El área de estudios sociales, organiza los dominios del conocimiento en: construcción histórica de la sociedad, relación entre la sociedad y el espacio geográfico, convivencia social y el desarrollo humano, que progresan en los cinco niveles.

El área de ciencias naturales, se organizan en los siguientes dominios del conocimiento: el planeta tierra como un lugar de vida, dinámica de los ecosistemas, sistemas de vida, transferencia entre materia y energía, que progresan en los cinco niveles.

Los estándares de infraestructura, reglamentan la construcción y distribución de los lugares destinados para la educación, satisfaciendo aspectos pedagógicos que se reflejarán en el mejoramiento de la calidad educativa. Estos estándares son utilizados en la evaluación de infraestructuras existentes, en la planificación para la implantación de nuevos proyectos de infraestructura, en la distribución y organizar ambientes escolares, áreas de servicio, áreas administrativas, deportivas y recreativas, de acuerdo a los requerimientos pedagógicos. Estos estándares aseguran la aplicación de procesos institucionales, ayudan a mejorar la calidad de los procesos enseñanza – aprendizaje, se amoldan a las características territoriales, y vigilan lineamientos y disposiciones dictados por el Ministerio de Educación.

1.5. Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina - La Deuda Pendiente

Autor: Vaillant, D. (12 de Abril de 2009).

Los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) a través de su programa PISA (siglas en Inglés, Programa para la Evaluación Internacional de alumnos de la OCDE), muestran importantes diferencias entre los países en lo referente al aprendizaje de los estudiantes, PISA expone de manera ordenada las evaluaciones por las que aquellos países se ubican siempre en los mejores lugares como por ejemplo: Finlandia, Corea del Sur, Japón Canadá Australia y Nueva Zelanda (Programa PISA, estudio McKinsey 2007).

Las claves del éxito están relacionadas con el reclutamiento, la formación y el apoyo a la labor docente en el salón de clases, a esto se añade la atención a los estudiantes con vacíos educativos. La calidad del docente es un factor que influye de manera significativa en los logros de los alumnos. En Latinoamérica, existen diferencias entre sistemas pedagógicos de diversos países y en la Educación Primaria y Educación Secundaria Inferior, el resultado de aprendizaje de los alumnos es poco satisfactorio. Existe un gran porcentaje de alumnos que no alcanzan un nivel de desempeño requerido para su grado.

La diferencia entre países latinoamericanos radica en el nexo existente entre docentes y el rendimiento académico de sus estudiantes, así, si el docente tuvo una buena formación, rendirá mejor en la gestión y debido conocimiento del currículo, en la preparación e implantación de procesos de enseñanza y aprendizaje importantes. Un reto de las políticas educativas latinoamericanas es mejorar la situación socio-económica de los docentes, poco o nada se hace para estimular a los estudiantes seguir una carrera docente, sumado a esto, se evidencia mucha dificultad para mantener en su puesto de trabajo a los buenos maestros, pues el ambiente laboral es inadecuado, baja remuneración e incentivos, falta de cursos de actualización y desarrollo profesional evitan que los docentes se desenvuelvan en la enseñanza.

Las experiencias internacionales muestran que las políticas docentes deben estar bien estructuradas y operar en un entorno institucional bien definido, estimar los conocimientos de evaluación que permita el mejoramiento y la obtención de los resultados de los actores e instituciones comprometidas.

Tres etapas definen la identidad profesional de un docente: etapa como estudiante, formación inicial como docente y el ejercicio profesional, es decir, que esta identidad no

aparece automáticamente sólo con el hecho de ser titulado profesional, sino que es un proceso de madurez personal y profesional.

El reconocimiento y reputación social de una profesión son difícilmente medidos por la sociedad, pero cuando existe apreciación y consideración, la profesión es reconocida socialmente, y muchas veces la opinión pública insta a que debe ser reconocida salarialmente, pero una gran porcentaje de docentes y no docentes, consideran que la profesión docente no es valorada adecuadamente.

La adquisición de conocimiento, la preparación teórica y práctica, las prácticas pre-profesionales y el ejercicio docente, forman parte del proceso de convertirse en docente.

Factores como: la experiencia escolar de la primera infancia, la influencia de sus compañeros, directores, evaluadores, amigos y familiares, la importancia de la subcultura de los docentes y de la estructura burocrática de la escuela, conllevan a la socialización del futuro docente. Durante la inserción a la docencia, los profesores principiantes experimentan un arduo aprendizaje profesional manteniendo en lo posible un equilibrio personal. Así que, los primeros años de docencia, es una etapa del proceso de aprender a enseñar y que ha sido olvidada.

Seleccionar una estrategia adecuada para la transformación de la escuela y del sistema escolar, está en cambiar el modelo tradicional de planificar e implementar las reformas e innovaciones en donde los actores principales son los docentes.

La modernización de los planes educativos, planes de mejora de igualdad y calidad, y descentralización de los modelos de gestión serán exitosos, siempre y cuando se reconozca a los docentes como parte principal del cambio.

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

Autor: Mauricio León, (2004).

Las políticas de inserción laboral para la juventud tienen su sustento en un enfoque de derechos como: universalidad, individualidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas. La FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana realizaron estudios sobre la problemática de la inserción laboral de los jóvenes en Quito y Guayaquil, concluyendo que: altas tasas de desempleo de jóvenes entre 15 y 29 años y gran parte de que está ocupada, está subempleada: la educación de los jóvenes no va con las necesidades de los empresarios en el mercado laboral; jóvenes poco calificados para el trabajo y no cumplen con las exigencias de los empresarios; la inexperiencia laboral de los jóvenes lo que redundaría en pocas oportunidades para ganar experiencia laboral; poca apoyo económica para micro emprendimientos juveniles; los contactos o “palancas” son importantes en la búsqueda de empleo; gran debilidad institucional del gobierno encargado de los temas juveniles; los jóvenes de bajos recursos, tienen pocas opciones para conseguir un trabajo (Chávez y Bernal 2005; Espinoza y Estévez (Coord.), 2005; FLACSO 2005; Martínez 2005; Vásconez 2005).

El Ecuador posee una ley de juventud desde octubre del año 2001, cuyos artículos sobre derechos están enfocados en la educación y el empleo. El Art.14.- Políticas de promoción de los derechos a la educación, hace referencia a las políticas educativas dirigidas a los y las jóvenes; Art. 15.- Políticas de promoción del empleo juvenil, hacen mención a las políticas de promoción del empleo juvenil; y el Art. 18.- Políticas de promoción de la equidad, se refiere a las situaciones especiales y preferentes hacia los jóvenes más vulnerables con el objeto de implementar la igualdad (Ley de Juventud 2001)

Dentro de las políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes, existen tres políticas principales que son:

1) Política de mejoramiento de la empleabilidad, utiliza las capacidades de los jóvenes para una mejor inserción laboral, se divide en dos programas:

Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal, que tiene por objetivo intervenir en el bajo nivel educativo y su efecto en el mercado laboral, adaptando el sistema escolar actual al plano formal, entregando a los jóvenes, nuevos conocimientos que van de la mano con el avance tecnológico, económico y además, satisfacer las exigencias del mercado laboral.

Programa de capacitación laboral, tiene por objetivo permitir la inserción laboral de jóvenes con insuficiencia educativa y mínima experiencia laboral, por medio de su calificación laboral e intermediación laboral, pues se verifica la dificultad de los jóvenes en conseguir un trabajo, pobre información de oferta y demanda laboral.

2) Política de creación de oportunidades de empleo, que incrementan las oportunidades de empleo y mejora el salario de los jóvenes, se clasifica en:

Programa de apoyo a los micro-emprendimientos juveniles, que debido a la baja productividad de los jóvenes microempresarios debido a la dificultad de obtener un crédito, este programa se encargará de mantener un fideicomiso que administrará los recursos financieros del programa, otorgar crédito directo a los jóvenes microempresarios por medio de cooperativas de ahorro y crédito con el fin de mejorar su producción y desarrollo empresarial.

Programa de empleo emergente, con el objeto de disminuir la desocupación de los jóvenes, este programa brinda recursos económicos a través del Fondo de Inversión Social de Emergencia (FISE) a proyectos de infraestructura económica social, etc. para inclusión laboral de jóvenes, el resultado será la creación de plazas de empleo a jóvenes de bajos recursos para mejorar sus condiciones de vida.

Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, que actuará sobre los jóvenes indígenas, afro-descendientes, discapacitados, entre otros, para eliminar la discriminación y romper barreras para libre acceso laboral de estos grupos sociales.

3) Política de fortalecimiento institucional, toma como referencia el fortalecer la institución como organización juvenil que busca priorizar el empleo de los jóvenes.

El *Programa de fortalecimiento institucional*, nace con la idea de fortalecer políticas de empleo juvenil, a través de la capacitación de personal de entidades públicas como: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, Ministerio de Bienestar Social, gobiernos locales, organizaciones de sociedad civil, entre otras.

1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativa, demanda laboral y trayectorias

Autor: Jürgen Weller, (Marzo 2006).

Existe un elevado índice de hostilidad que los jóvenes tienen al apreciar el valor del trabajo y las circunstancias frustrantes vividas con trabajos determinados.

A pesar de la gran percepción que tienen los jóvenes sobre las tareas que les corresponde realizar por primera vez en una institución, recibir ingresos económicos altos, y fácil trabajo, para algunos jóvenes el trabajo les ayuda a consolidar su identidad y crecimiento gradual en el trato social en su grupo de trabajo.

Pero todas estas expectativas no satisfacen debido a que en muchos casos tienen bajos sueldos, intimidaciones con malos tratos, acoso sexual, despidos intempestivos, entre otros factores, determinan el bajo rendimiento en el trabajo y afecta el desarrollo personal y social de los jóvenes.

Todo esto se debe a que los jóvenes no están preparados al ejercer sus funciones en el ámbito laboral, una información real y oportuna durante la enseñanza, ayudaría a compensar esta situación, donde se puede ablandar el golpe psicológico de esta transición al trabajo, pueden ser visitas a empresas, pasantías, el apoyo a trabajadores durante las vacaciones.

Otra de las causas del impacto al ingreso al trabajo, es el desconocimiento de las leyes, de las cuales los jóvenes son víctimas, por lo general un superior con perjuicio a su inferior, por esto debería haber más información por parte del ministerio de trabajo, extendiendo programas de capacitación a jóvenes y además tener una adecuada comunicación con su capacitador, con el fin de que pueda consultarle cuando se presente algún conflicto laboral.

Los jóvenes tienen un enorme interés en unir el trabajo con el estudio, pero esto puede causar incertidumbre, debido a que los jóvenes son afectados en los dos ámbitos, por otro lado puede ser un camino de oportunidades; un elevado porcentaje de jóvenes que al mismo tiempo asisten al trabajo y a instituciones educativas, tienen un bajo rendimiento en sus estudios, como consecuencia de sus largas y pesadas horas de trabajo que limitan la capacidad de aprendizaje; el futuro de este grupo de jóvenes se tornará incierto.

Las plazas de trabajo requieren experiencia laboral, lo que para muchos muchachos la tarea de buscar empleo por primera vez es bastante ardua. Tomando como referencia esta

experiencia, el mercado de trabajo no la admite en varias de las labores posibles dirigidas a jóvenes de nivel educativo bajo, a este grupo, es difícil difundir un avance laboral.

La formación no puede enmendar los defectos de una enseñanza incompleta, es solución para reparar la ocupación de los jóvenes de nivel de educación bajo y medio, en especial programas de aprendizaje que conforman cierta preparación teórica con primeros conocimientos prácticos, como en proyectos “Joven” que hay en algunos países del territorio, posiblemente soporte indudablemente una inclusión probable recorrido ascendente, al causar conocimiento comprobado y reconocido en las plazas de trabajo.

Además los jóvenes tienen que enfrentar la diferencia que existe entre su cultura y la que domina en el mercado laboral, pues experimentan discriminación por motivo de su edad, género, preferencias sexuales, étnicas, socioeconómicas, entre otros, ya que el mercado laboral exige experiencia laboral y no acepta expresiones culturales que afectarían su imagen frente al cliente.

La estabilidad laboral y remuneración aceptable de los jóvenes, contrasta con un mercado laboral inestable y precario, sin embargo, en la actualidad los jóvenes tratan de seguir esta norma con el único fin de alcanzar autonomía y creatividad, a pesar de que el mercado laboral en su mayoría, no es de oportunidades laborales múltiples, generando de esta manera una incertidumbre que afecta el desarrollo de la personalidad de los jóvenes y su inclusión social.

1.8. Políticas de inducción para el ejercicio docente: reflexión crítica

Autor: Revista Docencia N°33, diciembre 2007

Para fortalecer la calidad de la formación profesional, en Chile se han desarrollado iniciativas para implementar políticas de inserción docente como: elaboración de propuestas, seminarios internacionales y formación de instructores.

Para alcanzar estas políticas, se hace referencia a que:

“Durante este tiempo los profesores/as experimentan varios tipos de problemas que se relacionan por una parte con la enseñanza propiamente tal (incluyendo el manejo del grupo curso) y por otra con temas relacionados con la gestión de los establecimientos y sus relaciones profesionales con otros docentes y especialmente con padres y apoderados, por muy bien preparados que estén los profesores en su formación inicial es probable que enfrenten problemas relacionados en su manejo de los contenidos curriculares especialmente en la Enseñanza General Básica, con el manejo de la diversidad de alumnos y alumnas, con el uso de materiales y en general con temas relacionados con la enseñanza en el aula” (Avalos 2004).

Para que un programa de inducción tenga éxito, debe existir una relación docente nuevo – instructor para impulsar el aprendizaje docente, comprometiendo a los docentes nuevos, oportunidades de ser analizados y retroalimentados en base a las tareas que ellos ejecutan; sostener su fase de socialización en el sistema escolar, ayudando a su integración con la comunidad educativa para saber cómo funciona y cuáles son sus requerimientos; impulsar el bienestar personal y profesional; ayudándolos a que sean parte de grupos de aprendizaje, formándolos continuamente

Las normas necesarias en la relación docente nuevo – instructor, para orientar adecuadamente el programa, son las siguientes:

- Preparación de la enseñanza: donde el profesor principiante organiza un plan didáctico y explica los temas que va a enseñar pensando en las cualidades que necesita el alumno.
- Creación de un ambiente adecuado para enseñar: donde el profesor inicial sea capaz de adaptar a los estudiantes, estimulándolos y descubriendo problemas de conducta y fortaleza del grupo de estudiantes que asisten a la misma aula de clase.

- Enseñanza de todos los estudiantes: donde el profesor inicial controle, fomente el desarrollo y aplique sus planes para conseguir el aprendizaje deseado del grupo de alumnos.
- Responsabilidades profesionales: donde el instructor debe conseguir el tiempo oportuno para cubrir las necesidades y transformar al recién incorporado profesor.

El modelo de acompañamiento para introducir a los maestros primerizos en los establecimientos estudiantiles, puede ser comprendido bajo dos razonamientos: uno orientado en el crecimiento profesional del joven profesor, con un cuidado propio en su educación; y otro más encaminado a pulir y comprometer a los docentes nuevos y por ende a las escuelas.

Guzmán observa que: “la necesidad original de dotar de un acompañamiento a los docentes puede desvirtuarse cuando nos preguntamos hacia dónde quiero adiestrar a este colega. Entonces en ese momento cuando ya no tiene mucho sentido el tema de la inducción. Es ahí cuando me surgen preguntas, sobre todo pensando en ese perfil y calidad de un guía o mentor” (<http://www.revista.docencia.cl/pdf/20100731215200.pdf>).

Desafiar la brecha existente entre los métodos de educación y de intervención, que siempre estarán vigentes, se vincula directamente con el modelo de acompañamiento que se tenga.

Una formación basada en una relación docente nuevo – instructor debe ser colectiva, debido a que se conformarían grupos de docentes principiantes y con esto se tendría más posibilidades de aprendizaje con la apertura de compartir innumerables experiencias vividas.

1.9. De Aprendices a Maestros: Enseñar y aprender a enseñar

Autor: M. Cristina Davini, (2002).

El proceso de formación incluye a la educación intencionada, precisa y organizada que se lleva a cabo en determinadas organizaciones (universidades, escuelas normales, institutos de profesorados); a las acciones formalizadas y organizadas de capacitación y mejoramiento de los empleados que están en servicio activo; a la adquisición de normas de actuación en el entorno práctico, que superan en gran forma los contenidos y habilidades establecidos oficialmente.

La formación que desde el principio se da en instituciones determinadas, se desarrolla mediante mecanismos curriculares estructurados, como: plan de estudios, programas preparados por los docentes y estrategias organizadas que determinan la consolidación de la enseñanza, sea para el aprendizaje de contenidos académicos o para el aprendizaje a lo largo de las primeras experiencias de la práctica docente en determinados entornos escolares.

En cambio, cuando el titulado ya está realizando prácticas de trabajo, los mecanismos de formación deliberadamente programados dan lugar a otras maneras de poner en orden como normar explícitamente e implícitamente el puesto de trabajo, las dinámicas institucionales, las prácticas docentes implantadas y las relaciones socio-profesionales.

Dentro del aprendizaje docente situado en el contexto de las escuelas, hace tiempo atrás las teorías de aprendizaje estaban orientadas a explicar procesos de aprendizaje pero lejos de su entorno, es así que las teorías de aprendizaje actuales han centrado poco a poco su interés en el proceso de desarrollo de este aprendizaje pero tomando en cuenta el entorno en el que se desenvuelven, es decir, que analizan la relación entre las prácticas, el aprendizaje y el contexto de los establecimientos educativos.

Antes de convertirse en verdaderos profesores, los docentes tienen que pasar por la etapa de prácticas como parte de su formación inicial, en donde adquieren habilidades y destrezas para luego alcanzar un grado de competencia profesional; el nuevo educador habrá adquirido nuevos intereses, valores y actitudes, cabe recalcar que la etapa de prácticas docentes como factor socializador, es muy importante para lograr este objetivo.

Para llegar a ser un docente como sujeto social, éste debe transformarse en un delegado educativo capaz de desenvolverse en los establecimientos educativos, la necesidad de tener algo más que la formación pedagógica y disciplinaria, y también tener habilidades

metodológicas y técnicas; es importante saber incorporar las reglas del oficio y formar parte de la cultura de la escuela.

En el aprendizaje autónomo en la práctica docente de las escuelas, los docentes desarrollan: procesos de aprendizaje independiente, desde sus primeras experiencias laborales y durante su ejercicio docente; y procesos de aprendizaje programados que fueron parte de su formación inicial en la etapa de prácticas docentes. El aprendizaje autónomo es el resultado del intercambio de conocimientos entre docentes, directivos, padres, alumnos y todo el conjunto de personas que integran el entorno escolar; en cambio, el aprendizaje programado, es el resultado de la intervención de un interlocutor, profesor, tutor o facilitador con objetivos delimitados y herramientas para alcanzar esos objetivos; ambos tipos de aprendizaje no son excluyentes, al contrario los dos van de la mano y tienen mutua influencia, depende de cuan útiles sean las herramientas de aprendizaje programado para equilibrar el aprendizaje autónomo o independiente.

El aprendizaje programado dentro de la etapa de formación inicial, en la introducción a las prácticas docentes de estudiantes universitarios, en las residencias, en el futuro será relegado por las relaciones sociales, institucionales y organizacionales, desarrollados en entorno laboral. Además de estas relaciones, este proceso de aprendizaje puede llegar a ser autónomo siempre y cuando tenga eficacia en la alimentación e instalación de disposiciones de reflexión y aprendizaje que toman en cuenta el entorno de las prácticas en los establecimientos educativos.

La realización pedagógica, en relación a los instrumentos de formación dentro del proceso de inclusión inicial en las prácticas docentes, es muy amplia desembocando en un panorama de formación reflexiva y crítica, en el análisis, en las dificultades de las prácticas y en el desarrollo de la experimentación en la acción.

1.10. Macroeconomía del desarrollo - La problemática inserción laboral de los y las jóvenes

Autor: Jürgen Weller, (diciembre de 2003).

Las diferentes maneras de inserción laboral de los jóvenes han sido definidas por sus características individuales y el entorno familiar, de ahí que los jóvenes de hogares pobres son los que en su mayoría buscan trabajo para mejorar su condición de vida familiar, a diferencia de los que vienen de hogares de clase media o alta, como consecuencia el nivel de desempleo en los jóvenes pobres es alto.

Se ha demostrado que dentro del análisis de la inserción laboral de los jóvenes, existe la diferencia entre jóvenes que son la cabeza de hogar y otro que no lo son. Según un análisis de encuestas realizadas en hogares de Argentina, Costa Rica y Venezuela realizado por Jürgen Weller en el 2003, las tasas de participación y de ocupación de hombres y mujeres entre 15 y 22 años de edad como cabezas de familia, superan a los que no lo son, así mismo la tasa de desempleo en los hombres es menor a diferencia de las mujeres que es mayor; con esto se ve claramente la necesidad de que las cabezas de hogar de suministrar ingresos económicos a sus familias para mejorar o mantener su nivel de vida, están conscientes que no pueden quedarse en el desempleo. En muchos casos esta inserción laboral se da antes de tiempo cortando la continuidad de los estudios de los (las) jóvenes.

En mujeres jóvenes cabeza de hogar, la tasa de participación laboral es alta con relación a las jóvenes que no lo son, pero más baja que los hombres cabeza de hogar, esto probablemente se debe a la imposibilidad de que las mujeres tienen que realizar tareas extras dentro del hogar, además de tener hijos pequeños sin un cuidado alternativo, aunque no siempre las tasas de desempleo se evidencia más bajas en el caso de jóvenes que no son jefas, lo que muestra que existe dificultad en la inserción laboral que proviene del mismo mercado de trabajo.

La tasa de participación más alta de jóvenes donde la cabeza de hogar está sin trabajo que en el caso de jefes con trabajo, esta situación laboralmente se asemeja cuando los jóvenes cabeza de hogar se quedan sin trabajo, a pesar de que esta situación no dura mucho tiempo y la búsqueda de trabajo puede ser transitoria.

Para mejorar la inclusión al trabajo, los jóvenes deben tener un nivel educativo, es así que para disminuir mientras mayor sea el nivel educativo de los jóvenes menor será el riesgo de quedarse sin trabajo, además se verifica que la educación es un vehículo para mejorar la inserción laboral. En los distintos países de estudio, se puede comprobar que en un gran

número de casos, los más preparados marcaron un número de desempleo más bajo, siendo esta norma más marcada en entre mujeres que entre los hombres jóvenes.

Con relación a la inclusión al trabajo y la importancia del ciclo económico, el comportamiento de la fuerza de trabajo secundaria que está formada esencialmente por jóvenes, a lo largo del ciclo, hay varios supuestos que se fundamentan en las necesidades económicas de los hogares y su reacción al desarrollo de la actividad económica y a las oportunidades del mercado de trabajo que son percibidas. De ahí que tanto un empeoramiento como una mejoría de la situación económica puede causar reacciones contrarias: un crecimiento del desempleo o una pérdida de ingresos de un hogar puede causar un aumento en la búsqueda de empleo o estrechar la búsqueda activa; también si existe una mejoría en el mercado laboral, la participación de los jóvenes en el trabajo puede aumentar, es decir, mejoría de oportunidades, o puede bajar en lo referente a ingresos económicos.

La inclusión de los jóvenes a los sectores de alta productividad donde prometen buenos ingresos laborales, depende de los factores personales y básicamente del hogar que entre ellos existe una estrecha relación, la educación es más constante entre los miembros de hogares con ingresos económicos altos que en los hogares pobres.

Al final la variable pobreza no sorprende ya que ésta influye de manera significativa en las opciones de inserción en el sector de alta productividad. También ésta variable englobaría características propias no observables, por ejemplo, aptitudes que se desenvuelven de mejor forma en hogares acomodados como el capital social desde joven favoreciendo el ingreso laboral.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la Investigación

El tipo de investigación utilizada es de tipo cuantitativo, ya que se obtuvieron datos estadísticos a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación (encuestas a titulados y directivos), y cualitativa, es decir, el análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los mismos instrumentos de investigación, además la comparación de esos resultados con la síntesis de los artículos científicos recomendados por la UTPL y bajo el criterio del estudiante.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos.

Para el desarrollo de la investigación se aplicó el método descriptivo, es decir, recopilar y presentar en forma ordenada los datos para obtener ideas claras y concluyentes de una determinada situación, es así que, a partir de la ejecución de los instrumentos de investigación, se obtuvieron datos, cuyos resultados fueron analizados para finalmente elaborar la propuesta de intervención educativa como idea central del trabajo de investigación.

Además se aplicó un método no experimental ya que se utilizaron los datos recopilados de los 7 titulados y de sus respectivos directivos o empleadores, más no existió manipulación de ellos para el análisis; finalmente se aplicó también el método transaccional o transversal ya que la recolección de los datos se la realizó en un momento específico por medio de los instrumentos de investigación. De acuerdo a esto, los métodos aplicados se acomodaron a las características de la investigación, pues la intención de la misma, fue la descripción de variables y el análisis de su incidencia o relación con la realidad del docente en el ámbito laboral.

2.2.2. Técnicas.

Las técnicas utilizadas para la investigación fueron la entrevista inicial y la aplicación de dos instrumentos o encuestas dirigidos a siete titulados y sus respectivos directivos o empleadores, todo en sus respectivos lugares de trabajo.

La entrevista fue una charla que se mantuvo con los titulados y directivos con el objetivo de saber sus actitudes y/o capacidades, y obtener información de sus actividades dentro del ambiente educativo.

Luego de haber mantenido la entrevista, se procedió a la aplicación de las encuestas que son los instrumentos que permitieron la recolección de los datos, a partir de preguntas previamente definidas, con el objeto de conocer la opinión, características o aspectos específicos de los titulados y directivos dentro de su labor educativa.

Finalmente se procedió al análisis de los datos recolectados con el fin de preparar una propuesta de intervención educativa que se revisará en el apartado correspondiente.

2.2.3. Instrumentos de investigación.

Se aplicaron instrumentos de investigación entregados por la UTPL a través del EVA:

- Ficha inicial de contactos (Anexo 1)
- Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado (Instrumento 1).
- Un inventario de tareas trabajo docente aplicado tanto a empleadores como a titulados (Instrumento 2).
- Formulario de entrevista dirigida a los directivos (Anexo 2)

2.2.3.1. Ficha inicial de contactos.

Esta ficha nos sirvió de guía para ubicarles a los titulados de la UTPL y para conseguir datos de personas que nos ayuden a contactarnos con los sujetos a investigar.

2.2.3.2. Instrumento 1.

En este instrumento (ver Anexo 2), consta el código del docente titulado y las características laborales del docente; el nombre del establecimiento donde labora, el número de teléfono, la edad, el sexo, el tipo de establecimiento donde obtuvo el bachillerato, la situación laboral en la que se encuentra en la actualidad, años que ejerce la profesión, número de títulos universitarios obtenidos, cargo actual que ocupa, tipo de contrato laboral, escalas de satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título, son 20 preguntas y algunas de ellas con varios ítems.

2.2.3.3. Instrumento 2.

Este instrumento es un inventario de tareas de trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL (ver Anexo 2), y este es aplicado tanto para el titulado como para el director y los dos tienen un mismo código, este inventario de tareas consta de 58 preguntas divididas en bloques que contienen los siguientes aspectos: Aspectos Metodológico-Didácticos; Autoevaluación de la Práctica Docente; Aspectos sobre la

investigación educativa; Participación en actividades académicas normativas y administrativas; Interacción profesores, padres de familia y comunidad; Profesionales y trabajo en equipo; Formación, en relación a cada uno de estos aspectos hay varios literales de tareas divididos en función de la Frecuencia, Importancia y Nivel de Formación en que los encuestados tendrán que llenar según la valoración que ellos aprecien:

4 - Mucho o alto

3 - Bastante

2 - Poco

1 - Nada

2.3. Preguntas de investigación

Esta es una encuesta dirigida a los directivos de cada establecimiento educativo, que consta de cinco preguntas (Anexo 2).

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 debe considerar para mejorar la formación de los docentes?
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
4. La formación actual en educación ¿es útil para los profesores de Educación Básica?
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

2.4. Contexto

El presente trabajo se realizó a 7 titulados de la Modalidad Abierta y a distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a los empleadores, ubicados en las ciudades de Quito, Loja y cantones Cayambe y Pedro Vicente Maldonado pertenecientes a la provincia de Pichincha, con el tema de trabajo de fin de titulación "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL".

2.5. Participantes

Fueron 14 participantes que formaron parte de la presente investigación, 7 titulados en Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica de la UTPL y 7 directivos de los centros de educación en donde trabajan los titulados.

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población.

En esta investigación participaron siete titulados que ejercen la docencia en distintas Instituciones Educativas de la Provincia de Pichincha con sus respectivos directivos, en total 14 personas, de las cuales la UTPL facilitó la base de datos a través del EVA, los nombres, teléfono, número telefónico, correo electrónico de los titulados a investigar.

2.6.2. Muestra.

De los titulados graduados entre el año 2007 y 2012 de la Modalidad Abierta y a distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica, se asignó a cada egresado de 8 a 7 nombres de titulados para encuestar con los respectivos empleadores/directivos.

2.7. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.7.1. Humanos.

- ✓ Egresado de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- ✓ Director del Proyecto de Tesis.
- ✓ Tutor del Proyecto de Tesis.
- ✓ Directivos de las instituciones educativas donde prestan sus servicios los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
- ✓ Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

2.7.2. Institucionales.

- ✓ Lista de titulados a entrevistar enviada por la UTPL a través del EVA.
- ✓ Instrumentos de investigación (encuestas).
- ✓ Instrucciones en general para realizar la investigación.
- ✓ Las instituciones donde trabajan los titulados y los directores a quienes se aplicaron las encuestas.

2.7.3. Materiales.

- ✓ Instrumentos de investigación.
- ✓ Encuestas a titulados y directivos.
- ✓ Cámara de fotos.
- ✓ Materiales de oficina: hojas de papel bond, lápices y esferográficos.

2.7.4. Económicos.

DETALLE	COSTOS
Copias	\$ 2,46
Pasajes para las entrevistas	\$ 20,00
13 Lápices 2B	\$ 7,80
Servicio de servientrega	\$ 8,00
10 esferográficos	\$ 6,00
Internet	\$ 20,00
Hojas de papel bond	\$ 5,00
Impresiones b/n y color	\$ 35,00
Total	\$ 104,26

Fuente: Gastos adquiridos.

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

2.8. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

La manera como se inició la investigación fue contactando a los siete titulados que la UTPL asignó a cada egresado, una lista publicada en el EVA con datos de los titulados a investigar, datos que tuvieron que ser confirmados a través de guía telefónica, correo electrónico, entre otros.

Una vez localizados se hizo citas con cada uno de los docentes y sus respectivos directivos, algunos aplazaron algunos días para poder entrevistarlos, pero finalmente lo hicieron, un titulado vive en la provincia de Loja para lo cual se enviaron los instrumentos de investigación por medio de Servientrega.

La mayoría de titulados fueron amables, uno de ellos un poco temeroso por el desconocimiento o quizá el rechazo a este tipo de entrevistas. Tres titulados encuestados viven fuera de Quito, uno a 1 hora (Cayambe) y el otro a 3 horas (Cantón Pedro Vicente Maldonado), otros dos empleadores no permitieron que se les fotografíe.

Finalmente, llenados los instrumentos de investigación, se procedió al ingreso de datos en las matrices enviadas por la UTPL a través del EVA, las cuales fueron analizadas de acuerdo al conocimiento adquirido en todos estos años de estudio realizado.

CAPÍTULO III
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo detalla la interpretación, análisis y discusión de los resultados a partir de las encuestas realizadas tanto a titulados como a directivos de los diferentes centros educativos asignados.

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

En este apartado se analizarán las características individuales, académicas y laborales de los titulados encuestados.

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

Las características individuales de los titulados de ciencias de la educación, tales como: ubicación geográfica o lugar en donde laboran los encuestados, la edad que tienen los encuestados y si son hombres o mujeres, ayudarán a analizar a más detalle dichas características.

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

Los titulados encuestados están ubicados en su mayor parte en la Provincia de Pichincha, cuatro titulados están en la ciudad de Quito, uno en Cayambe a 45 minutos de Quito, uno en Pedro Vicente Maldonado a 3 horas de Quito y otro en Loja provincia de Loja. Los establecimientos educativos de Quito para lo los cuales trabajan los titulados se encuentran en el sector norte de la ciudad. La tabla N° 1 indica la ubicación geográfica y el nombre del establecimiento en los cuales trabajan los titulados encuestados.

Tabla N° 1

UBICACIÓN GEOGRÁFICA			
CODIGO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA	UBICACIÓN GEOGRÁFICA	PROVINCIA
192081502	Escuela Fiscomisional "Heduviges Portalet"	Gonzalo Suárez (Frente al Colegio de Ingenieros)	Loja – Loja
192081503	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Pedro Vicente Maldonado.	Av. Pichincha S/N	Pedro V. Maldonado – Pichincha
192081504	El Colegio de Liga	Av. Manuel Córdova Galarza Km 11	Quito – Pichincha
192081505	Centro de Desarrollo Infantil "Eustaquio Montemurro"	Calle D 26-E20 N82105 Vista Hermosa	Quito – Pichincha
192081506	Escuela de Educación Básica "Rusconi Carmelina"	Calle 53295 y Marchena	Cayambe – Pichincha
192081507	Liceo Internacional de Quito	N49 y Membrillos, Monteserrín	Quito – Pichincha
192081508	Jardín de Infantes "José R. Chiriboga Villagomez"	Pedro Muñoz y Bellavista	Quito – Pichincha

Fuente: Listado de investigados 2013

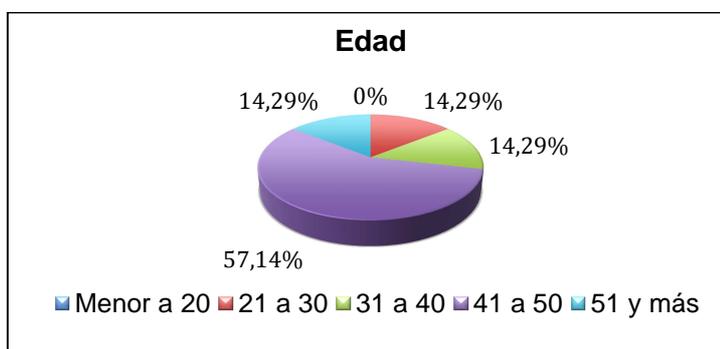
Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

3.1.1.2. Edad.

Tabla N° 2

INTERVALOS DE EDADES	Frec.	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	1	14,29
31 a 40	1	14,29
41 a 50	4	57,14
51 y más	1	14,29
TOTAL	7	100

Figura N° 1



Fuente: Encuesta a titulados EB
Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

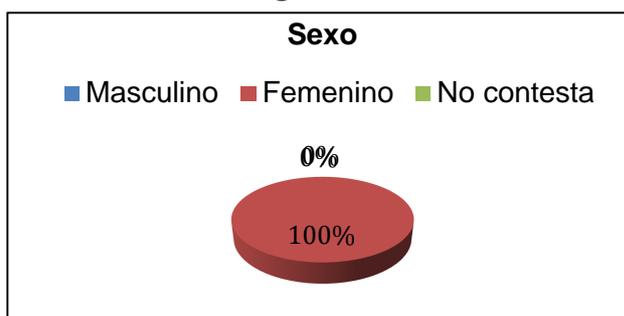
Los resultados indican que 4 de los titulados están entre los 41 y 50 años y representan un 57,14% del total de encuestados, uno está entre los 21 y 30 años, uno entre los 31 y 40 años y uno tiene más de 51 años, lo que muestra que la edad madura se traduce a experiencia en el ámbito educativo, además se verifica que no existe límite de edad para la docencia, ya que en el aprendizaje autónomo de cada docente en las escuelas han desarrollado procesos de aprendizaje independiente, tomando como cimientos las experiencias laborales durante su ejercicio docente.

3.1.1.3. Sexo.

Tabla N° 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Figura N° 2



Fuente: Encuesta a titulados EB
Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados muestran que el 100% de los 7 encuestados son del sexo femenino, lo que indica que el sexo femenino muestra gran interés en la carrera de Educación Básica, a pesar que en la lista general de encuestados enviados a través del EVA existe un gran porcentaje de titulados del sexo masculino, más sin embargo la mayor parte de titulados son mujeres, esto contrasta con la realidad en Latinoamérica, pues muchas veces, la inserción laboral se da más a menudo en el sexo femenino debido a que las mujeres hacen de jefes de hogar.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

En este apartado se analizarán las características académicas de los titulados como: tipo de establecimiento en el que estudió, tipo de educación, tiempo de estudio de su licenciatura, si trabajaron durante los estudios de la carrera, nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura y estudios concluidos posteriores al egreso.

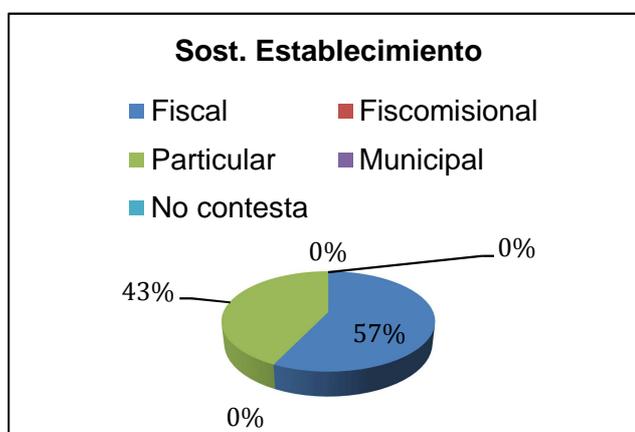
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla N° 4

Opción	Frec.	%
Fiscal	4	57,14
Fiscomision.	0	0
Particular	3	42,86
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados EB
Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 3



Los resultados indicados muestran que los titulados provienen de establecimientos fiscales y particulares casi en la misma proporción, estos es, 4 que representan el 57,14% estudiaron en colegios fiscales y 3 que representan el 42,86% estudiaron en colegios particulares, con esto se verifica que hace años atrás los colegios fiscales al igual que los particulares, también brindaban una educación adecuada con el fin de preparar a los estudiantes para el ingreso a las universidades, además la Constitución Política Ecuatoriana menciona que la educación es un derecho de todos los ecuatorianos y un deber que el estado debe cumplir, con esto se garantiza que los estudiantes tengan las mismas oportunidades de estudio tanto dentro de establecimientos educativos fiscales como privados.

3.1.2.2. Tipo de educación.

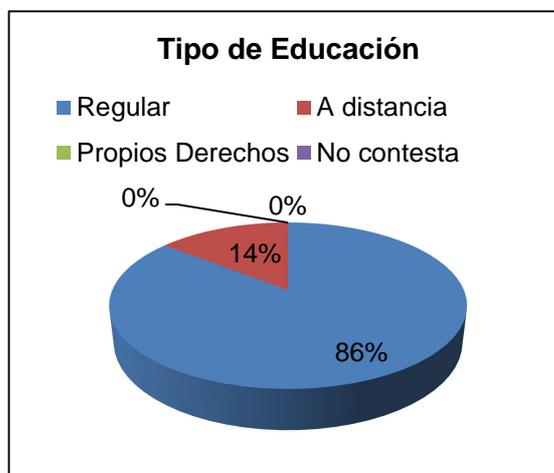
Tabla N° 5

Opción	Frec.	%
Regular	6	85,71
A distancia	1	14,29
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 4



De acuerdo a los resultados, el 85,71% de los titulados encuestados, es decir 6, han estudiado en instituciones educativas con modalidad presencial, efectivamente, hasta la fecha no están muy difundido el estudio a distancia para la educación secundaria, es por eso que solamente uno de los 7 titulados que representa el 14,29% ha estudiado a distancia, manteniendo la idea de que los estudiantes deben estudiar en centros educativos presencialmente para alcanzar una formación adecuada.

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

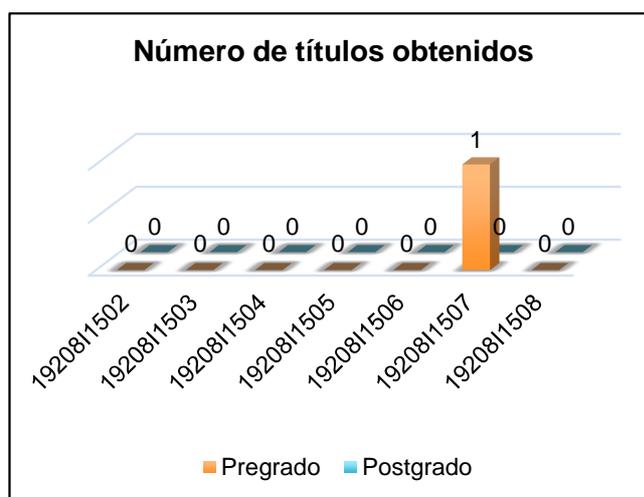
Tabla N° 6

Código	Pregrado	Postgrado
1920811502	0	0
1920811503	0	0
1920811504	0	0
1920811505	0	0
1920811506	0	0
1920811507	1	0
1920811508	0	0

Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 5



Los resultados de la tabla, indican que ninguno de los titulados encuestados han obtenido títulos de postgrado luego de haber terminado los estudios de licenciatura, es decir, la carrera de Ciencias de la Educación ha sido la única carrera que les ha permitido mantenerse en el ámbito laboral, algunos de ellos manifiestan que la falta de tiempo y el tema económico han sido las razones por las cuales no han continuado estudiando para obtener otro nivel de profesión. Uno de los factores para una rápida y fácil inclusión laboral docente, es tener un alto nivel de preparación, actualmente los requerimientos para ocupar una vacante son más exigentes.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

En este apartado se analizarán las características laborales del titulado, esto es: la relación entre el puesto de trabajo actual del titulado y la educación recibida en la UTPL, el número de establecimientos educativos en los cuales el titulado trabaja en la actualidad, cargo en el que se desempeña dentro del establecimiento educativo y el tipo de contrato que mantienen con ellos.

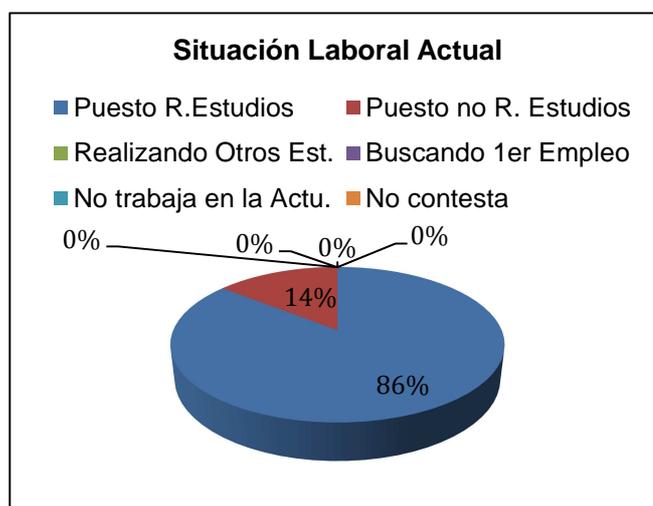
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Tabla N° 7

Opción	Frec.	%
Puesto Relacionado con los Estudios	6	85,71
Puesto no Relacionado con los Estudios	1	14,29
Realizando Otros Estudios	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actualidad	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados EB
Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 6



En el presente cuadro se muestra la relación que existe entre la formación recibida en la UTPL y el trabajo actual, 6 titulados encuestados que representan el 85,71%, ejercen la profesión de acuerdo a su carrera y apenas uno de ellos, que son el 14,29%, ejerce un trabajo que no tiene relación con su formación universitaria recibida. Con esto se evidencia que la Educación a Distancia de la UTPL ayuda a sus estudiantes, futuros titulados, y a los

que ya se titularon, a cumplir sus expectativas como profesionales docentes y desenvolverse en el plano laboral educativo sin mayores complicaciones. Cabe recalcar que hace unos años atrás, la inserción laboral en el sector educativo era más fácil, y así lo demuestran los análisis anteriores, pues en la actualidad la inserción laboral se somete a un arduo proceso de selección, que ayuda escoger al profesional con mayores aptitudes para el cargo.

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

Tabla N° 8

Opción	Frecuencia	
Uno	4	57,14
Dos	2	28,57
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	14,29
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 7



Los resultados muestran que el 57,14% que son 4 titulados, trabajan en un solo establecimiento educativo, 2 titulados que representan el 28,57% trabajan en dos centros educativos y uno no contesta debido a que no trabaja en el sector educativo. Se verifica que las necesidades tanto económicas como sociales de 2 de los 7 titulados encuestados, les ha llevado a trabajar en más de una entidad educativa, incrementando de esta manera su ingreso económico mensual, por otro lado, la mayor parte de los titulados encuestados trabaja en un solo centro educativo, se puede pensar que la calidad educativa que brindan, es mejor de los que trabajan en más de un centro educativo, debido a que tienen mayor tiempo para preparar y dictar las clases, traduciéndose en una buena comprensión y aprendizaje de sus alumnos, futuros profesionales de la patria.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

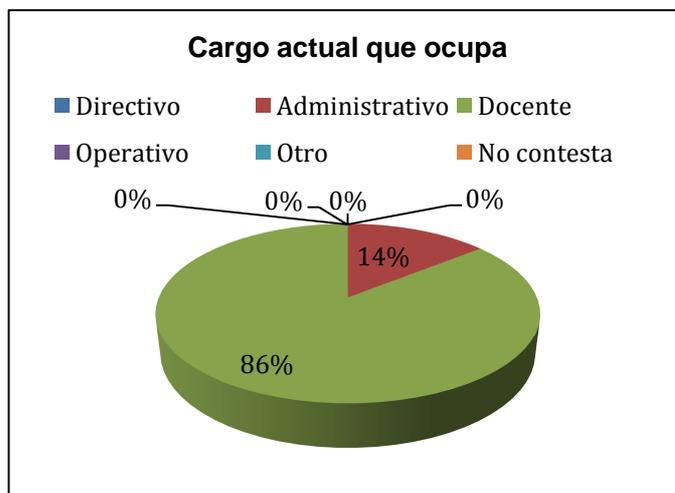
Tabla N° 9

Opción	Frec.	%
Directivo	0	0
Administrativo	1	14,29
Docente	6	85,71
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 8



Los resultados de la tabla, indican que 6 de los 7 titulados encuestados, es decir, el 85,71%, está ejerciendo el rol de docente y obviamente está relacionado con el título obtenido, sólo uno de ellos, que representa el 14,29%, desempeña un rol de carácter administrativo. Hoy en día, la actuación de los titulados en carreras afines a la educación, están capacitados para poder desempeñarse en distintos roles, pues la UTPL se ha encargado de brindar una formación acorde a los requerimientos laborales actuales, poco a poco se verá en el futuro, que este resultado se revertirá, permitiendo la diversidad de roles laborales, pues se ha visto en medios televisivos la promoción de carreras universitarias acordes a los requerimientos laborales actuales.

La sociedad actual requiere profesionales con gran nivel cultural, científico y técnico suministrado por la educación superior, brindando una información permanente a lo largo de la vida, no solo microeconómico y estructural sino una realización propia de la persona (Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez y José M^a Nyssen. 2009).

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Para el análisis del estado del titulado en el trabajo actual, se tomarán como referencia dos temas de las encuestas realizadas, esto es, el tipo de contrato laboral que mantiene el titulado con su empleador y el sostenimiento del establecimiento para el cual trabaja, de ahí se visualizará de mejor manera el estatus.

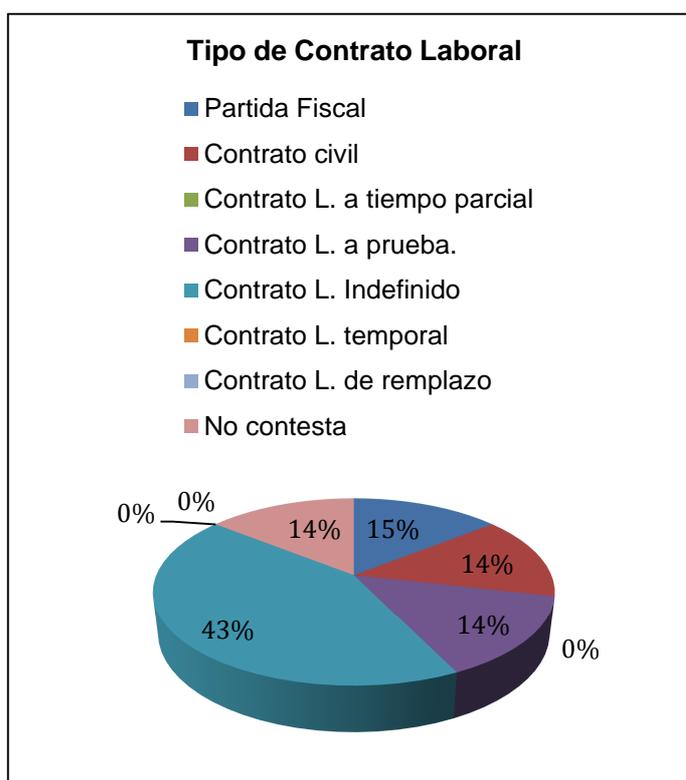
Tabla N° 10

Opción	Frec.	%
Partida Fiscal	1	14,29
Contrato civil	1	14,29
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	1	14,29
Contrato L. Indefinido	3	42,86
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	14,29
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 9



Los resultados de la tabla, muestran que 3 de los titulados encuestados, representados por el 42,86%, tienen un contrato indefinido, uno que representa el 14,29%, tiene un contrato que figura una partida fiscal, debido a que trabaja en una centro educativo fiscal, de la misma manera, otro tiene un contrato civil de prestación de servicios profesionales, debido a que trabaja en un establecimiento fiscomisional, uno tiene un contrato a prueba por 3 meses, debido a que recientemente ingresó a trabajar luego de haber dejado otro centro educativo en busca de mejor remuneración, y existe uno que no contesta, debido a que éste no trabaja en ningún establecimiento educativo. Hoy en día para mantenerse en un puesto de trabajo hay que ser competitivo, existe mucha demanda de docentes en centros educativos, trayendo como consecuencia la difícil tarea de conseguir un contrato indefinido.

Tabla N° 11

Opción	Frec.	%
Fiscal	1	14,29
Fiscomisional	1	14,29
Particular	4	57,14
Municipal	0	0
No contesta	1	14,29
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados EB
Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 10



Los resultados mostrados en la tabla y su respectiva figura, indican que 4 de los 7 titulados encuestados, que representan el 57,14%, trabajan en instituciones educativas particulares, con el mismo porcentaje de 14,29% se presentan tres resultados, uno trabaja en un establecimiento fiscal, otro en fiscomisional y finalmente uno no contesta debido a que trabaja en una entidad no relacionada a la educación.

Los resultados también indican que la mayor parte de los titulados encuestados se encuentran en una situación laboral estable, es decir, que cuentan con un contrato laboral indefinido y en establecimientos privados, sin menospreciar el contrato laboral con partida fiscal y civil de prestación de servicios, que también trabajan en establecimientos privados, dando por entendido, que los titulados no están muy interesados en trabajar en instituciones educativas públicas, a pesar de que al momento se ha facilitado la inserción laboral educativa a establecimientos de educación pública, una vez más la UTPPL se ha manifestado con la formación universitaria a sus titulados, para que ellos puedan incursionar y fácilmente acceder a un puesto de trabajo.

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.

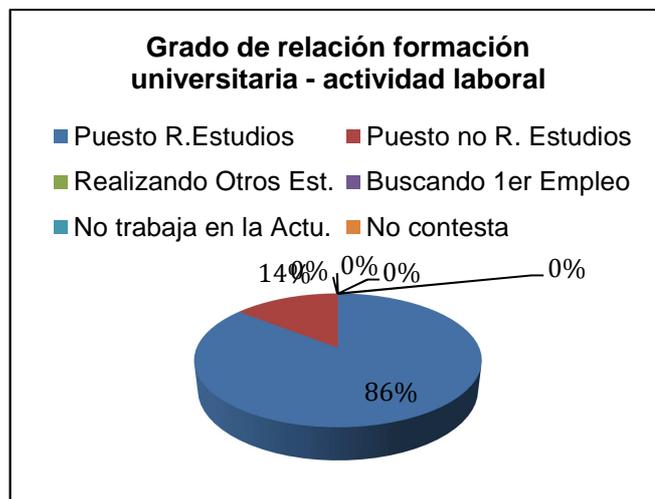
Tabla N° 12

Opción	Frec.	%
Puesto Relacionado con los Estudios	6	85,71
Puesto no Relacionado con los Estudios	1	14,29
Realizando Otros Estudios	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actualidad	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 11



La relación existente entre la formación recibida en la UTPL y la actividad laboral del titulado, según la tabla, el 85,71% de los titulados encuestado, ejercen la profesión de acuerdo a su carrera y el 14,29% ejerce un trabajo que no tiene relación con su formación universitaria recibida. El criterio de los titulados es que la formación académica recibida en la universidad, ha servido de mucho para su desempeño en el plano laboral, corroborando una vez más que la carrera en Ciencias de la Educación ha sido el pilar de cada uno de ellos para mantenerse laboralmente activos en la docencia. El criterio de los empleadores no varía en gran medida, pues mantienen la idea de que la formación académica universitaria, es importante para ejercer cargos relacionados a la educación básica.

Con este análisis podemos evidenciar que tanto titulados como empleadores o directivos, tienen el criterio que la Educación a Distancia de la UTPL ha ayudado a llenar expectativas como profesionales docentes y desenvolverse en el plano laboral sin mayores complicaciones.

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

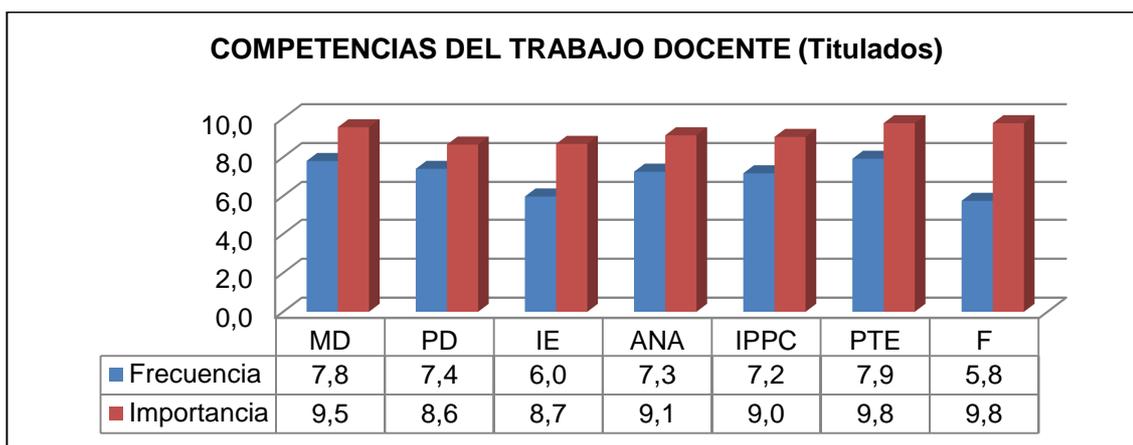
Tabla N° 13

COMPETENCIAS DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN				
COMPETENCIAS DOCENTES	Frecuencia		Importancia	
	P. Normal	P. Estand.	P. Normal	P. Estand.
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS (MD)	56	7,8	69	9,5
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (PD)	12	7,4	14	8,6
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (IE)	14	6,0	21	8,7
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (ANA)	29	7,3	37	9,1
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (IPPC)	29	7,2	36	9,0
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (PTE)	16	7,9	20	9,8
7. FORMACIÓN (F)	12	5,8	20	9,8

Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 12



Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

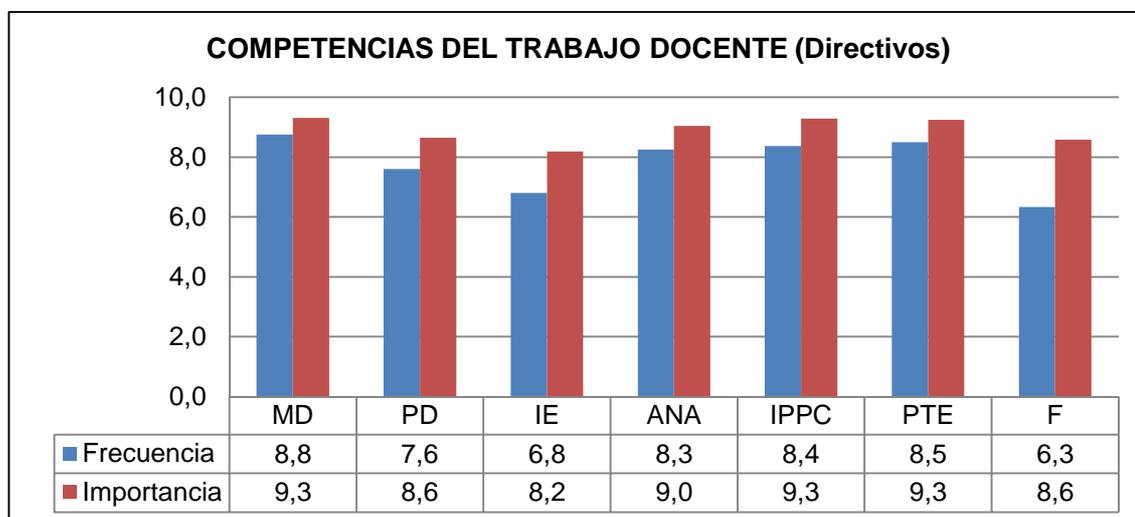
Tabla N° 14

COMPETENCIAS DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN				
COMPETENCIAS	Frecuencia		Importancia	
	P. Normal	P. Estand.	P. Normal	P. Estand.
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS (MD)	63	8,8	67	9,3
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (PD)	12	7,6	14	8,6
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (IE)	16	6,8	20	8,2
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (ANA)	33	8,3	36	9,0
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (IPPC)	34	8,4	37	9,3
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (PTE)	17	8,5	19	9,3
7. FORMACIÓN (F)	13	6,3	17	8,6

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 13



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Las tablas indican que el grado de importancia y realización de las competencias generales y específicas varía entre los titulados y empleadores, es así que, los titulados dan un nivel de importancia alto a las competencias a ellos asignados, creen que forman parte integral de su desempeño laboral, en base a esto, los directivos tienen la tarea de evaluar dicho desempeño, dando a entender que el grado de importancia y realización de estas competencias depende directamente de los titulados.

No se tiene una estadística orientada a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación, pero el inventario de tareas de los docentes y empleadores pueden ayudar a analizar este tema más adelante.

3.3. Valoración docente de la profesión

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

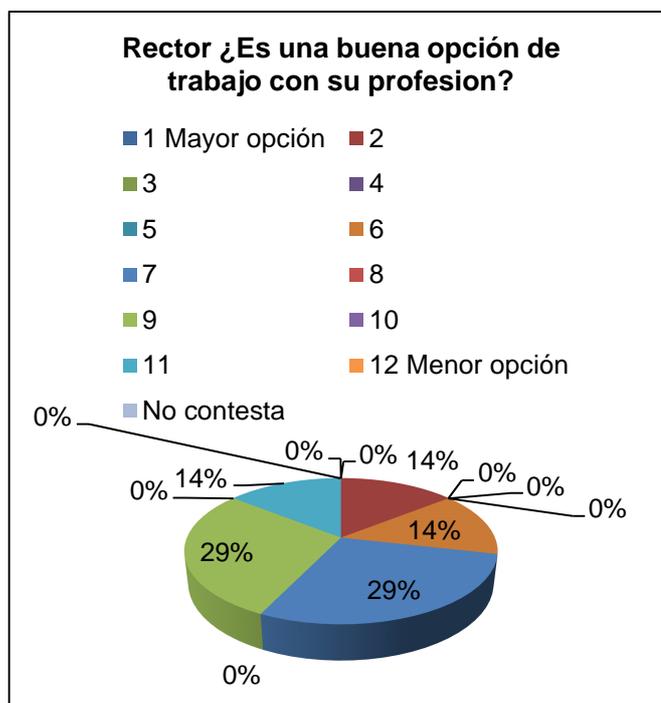
A continuación se plantean varias opciones de trabajo que los encuestados consideran importantes en mayor y menor grado.

3.3.1.1. ¿Rector o Director, es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 15

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,29
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14,29
7	2	28,58
8	0	0
9	2	28,58
10	0	0
11	1	14,29
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 14



Fuente: Encuesta a titulados EB
Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

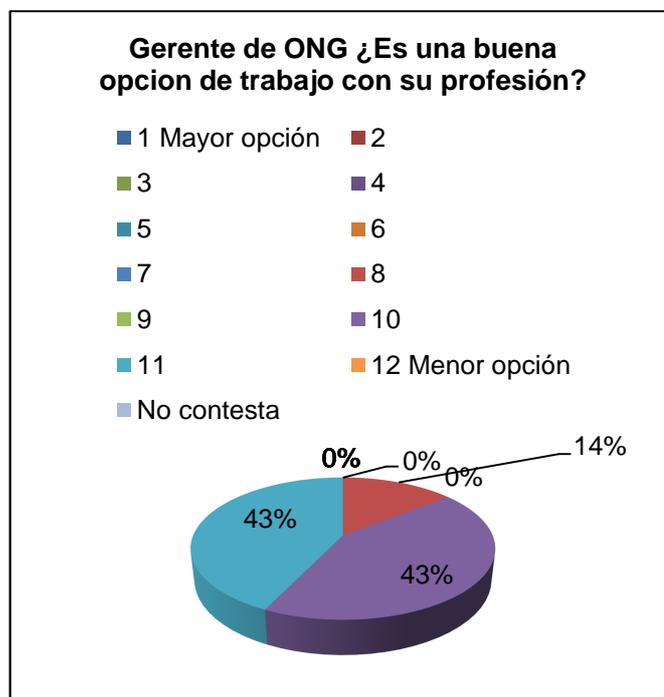
Según los resultados de la presente tabla, 2 de los 7 titulados que representan el 28,58% tienen como novena opción el ser Rector o Director, en ese mismo porcentaje existen 2 titulados que tiene como séptima opción, uno que representa el 14,29% lo tiene como sexta opción el ser Rector o Director y finalmente uno de los 7 titulados encuestados, lo tiene como segunda opción el ser Rector o Director de un centro Educativo. La mayor parte de los titulados no está como mejor opción el ser Rector o Director de un centro educativo, a pesar de que la formación universitaria que la UTPB brinda a sus estudiantes está dentro de los parámetros educativos como para aspirar al rol en cuestión.

3.3.1.2. ¿Gerente de ONG, es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 16

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,29
9	0	0
10	3	42,86
11	3	42,86
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 15



Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

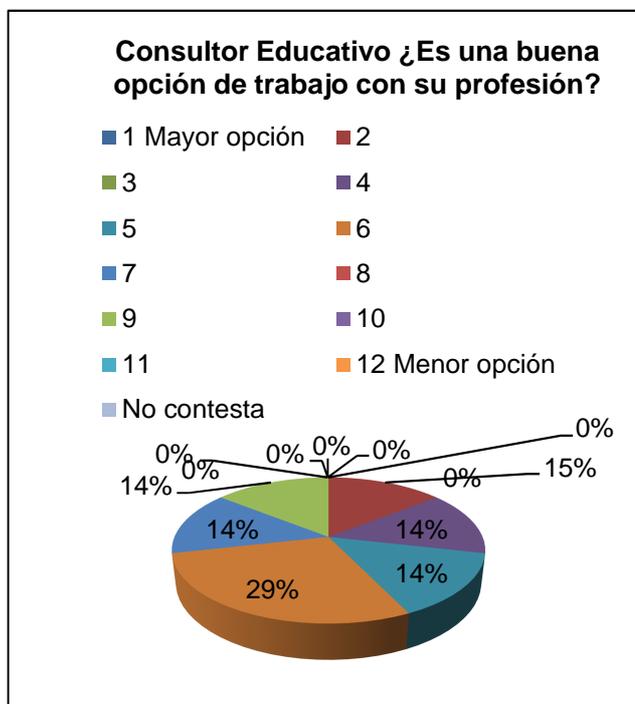
Los resultados mostrados en la tabla, indican que en un número de 3 contestan tanto en la opción 10 como en 11 y con un porcentaje de 42,86%, cada uno dice que está entre sus opciones ser Gerente de una ONG como opción buena de trabajo, indicando que el título obtenido por ellos, influye en el momento de encaminarse por algún puesto de trabajo de otra índole, uno de ellos, que representa el 14,29%, lo tiene como octava opción, se puede concluir que este puesto de trabajo no es atractivo para los titulados encuestados, y tampoco sienten se sienten capaces de desempeñarlo.

3.3.1.3. ¿Consultor Educativo, es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 17

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

Figura N° 16



Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados muestran que de los 7 titulados encuestados, dos que representan el 28,57%, tienen como sexta opción ser Consultor Educativo, uno de ellos, que representa el 14,29%, tiene como segunda opción ser Consultor Educativo, otros con el mismo porcentaje lo tienen como cuarta, quinta, séptima y novena opción de trabajo, se puede pensar que con un postgrado se podría adquirir conocimientos para aspirar a ese cargo, pues ser Consultor Educativo está en una opción de trabajo posible pero no importante.

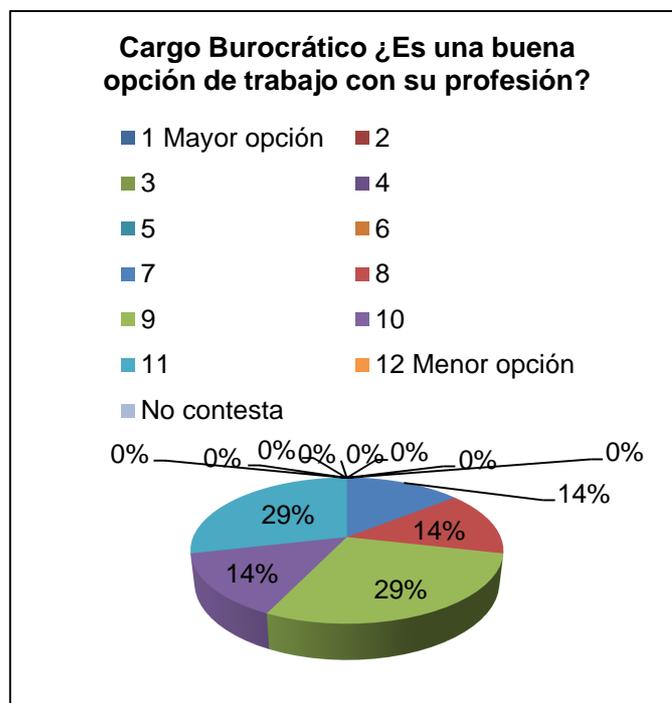
Con el título obtenido, se podría acceder a un cargo de consultor educativo pero recibiendo una capacitación especializada, casi todos están de acuerdo en esto, pero no se lo ha puesto como prioridad en su vida profesional, a pesar de que especializarse puede ayudar a una superación en el campo educativo y personal, pues se convertiría en un ente importante dentro de la sociedad y propondría proyectos de educación orientados al mejoramiento de la calidad educativa.

3.3.1.4. ¿Cargo burocrático, es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 18

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

Figura N° 17



Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

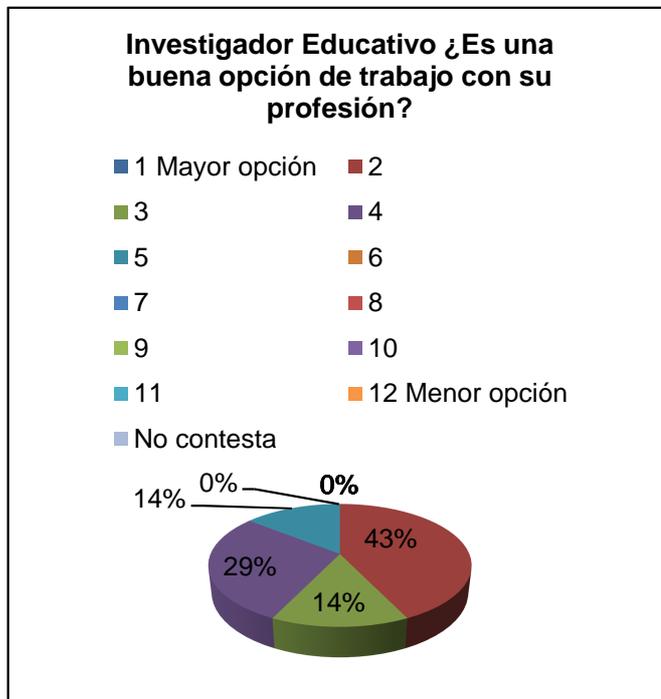
De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla, 2 de los 7 titulados que representan el 28,57%, tienen como séptima y en ese mismo porcentaje como 11va. opción, el ser burócrata; uno de ellos, que representa el 14,29%, tiene como séptima, uno como octava y otro como décima opción el ser burócrata. Todos los titulados encuestados coinciden en que acceder a un cargo burocrático no está entre las opciones más importantes dentro de su profesión, pues existe la creencia de que serlo, sería catalogado como un puesto público sometido a duras críticas, más sin embargo no es así, si el cargo es burocrático pero referente al ámbito educativo, podrían ejercerlo sin ningún inconveniente, pues la UTPL ha brindado la formación adecuada.

3.3.1.5. ¿Investigador Educativo, es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Tabla N° 19

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	42,86
3	1	14,29
4	2	28,57
5	1	14,29
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 18



Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados mostrados en la tabla, muestran claramente que 3 que son el 42,86% de los titulados encuestados, tienen como segunda opción ser Investigador Educativo; dos de los siete titulados encuestados, que representan en 28,57%, lo tienen como tercera opción uno, que representa el 14,29%, en cambio lo tiene como tercera opción; claramente se verifica que la profesión escogida en la UTPL permite acceder a este puesto de trabajo, los titulados encuestados también coinciden que con una adecuada capacitación, pueden lograr ser investigadores educativos, con el objetivo de estudiar, analizar y crear nuevas formas de enseñanza educativa.

3.3.1.6. ¿Docente de Educación Básica, es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 20

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

Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 19



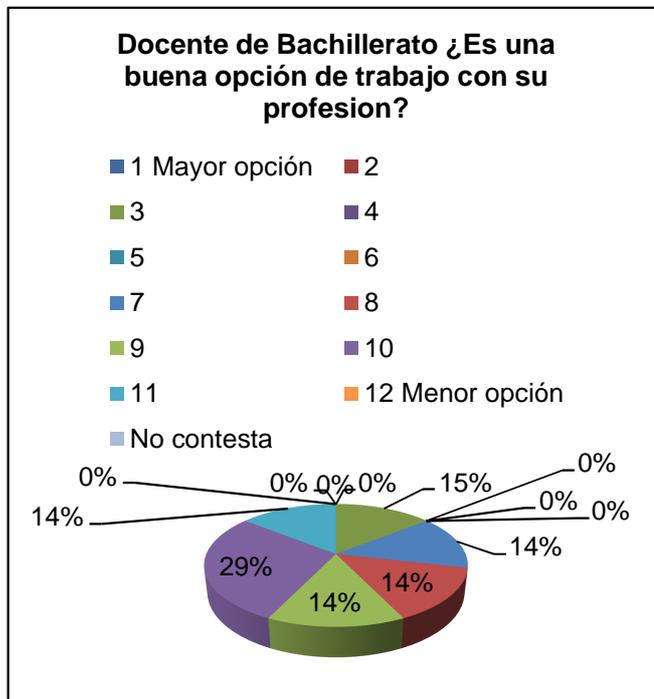
Los resultados de la tabla, indican que el 100%, es decir, que los 7 titulados encuestados están de acuerdo en que la primera opción de trabajo es ser Docente de E.B., el título obtenido ha facilitado la obtención de un puesto de trabajo en el ámbito educativo, además de que este título les ha ayudado a mantenerse en ese ámbito, desarrollando todas sus capacidades adquiridas antes, durante y después de haber culminado su carrera, hay que volver a mencionar, que casi todas los titulados encuestados, obtuvieron su trabajo antes y durante su carrera universitaria, indicando que su inserción en el mercado laboral hace años atrás, no fue complicada, no se necesitó de experiencia, más bien primó e deseo de ganar un salario para poder solventar los gastos de sus hogares.

3.3.1.7. ¿Docente de Bachillerato, es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 21

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

Figura N° 20



Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados mostrados en la tabla, indican que el 28,57% que son 2 de los 7 encuestados tiene como décima opción el ser Docente de Bachillerato, los demás tienen como tercera, séptima, octava, novena y onceava prioridad como opción de trabajo, con un porcentaje de cada uno de ellos del 14,29%; es decir, no existe mucho interés en ser Docente de Bachillerato, pues desde elección de ser profesor de Educación Básica, el criterio en la mayoría de los encuestados no ha cambiado, pues consideran que la carrera universitaria escogida por ellos, ha sido el pilar de su profesión, además de que las opciones de trabajo con su título, siempre estuvieron encaminadas a su actividad educativa actual.

3.3.1.8. ¿Docente Universitario, es una buena opción de trabajo con su profesión?.

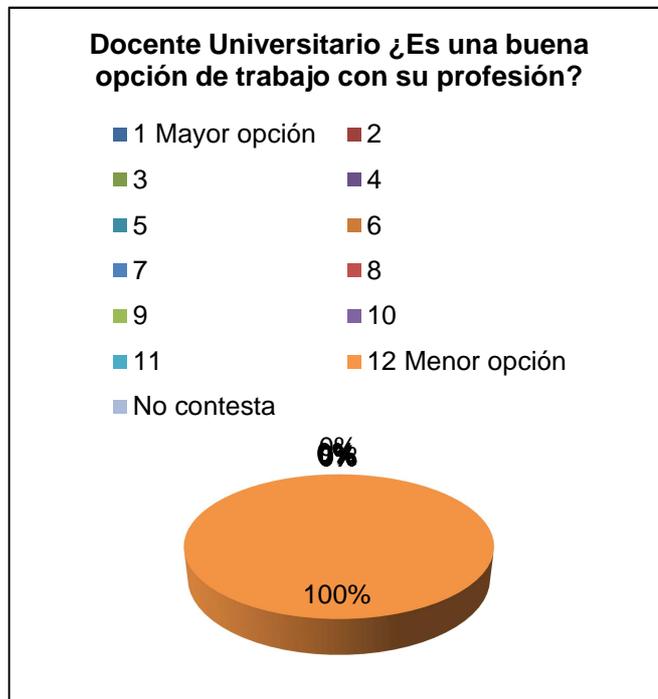
Tabla N° 22

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

Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 21



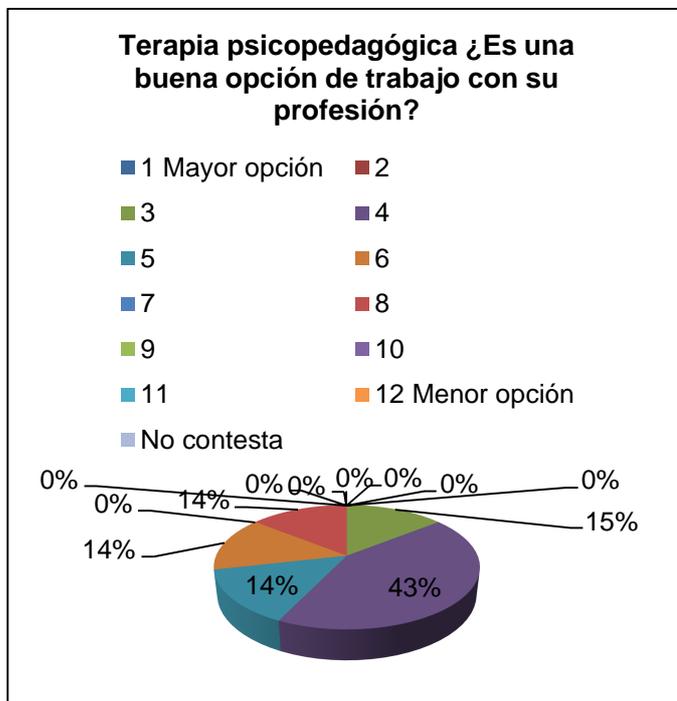
La tabla muestra los resultados de la opción de ser Docente Universitario, el 100% de los titulados encuestados, un total de 7, no están de acuerdo o tienen como última opción el ser Docente Universitario, al igual que la pregunta anterior, todos los encuestados no quisieron seguir una carrera universitaria orientada a la docencia superior, esto debido a que no tuvieron los recursos económicos suficientes, tiempo para poder seguir estudiando y finalmente las obligaciones del hogar, pues la mayor parte de los encuestados son mujeres madres de familia.

3.3.1.9. ¿Terapia psicopedagógica, es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Tabla N° 23

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,29
4	3	42,86
5	1	14,29
6	1	14,29
7	0	0
8	1	14,29
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 22



Fuente: Encuesta a titulados EB
 Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Tomando como referencia los resultados de la tabla y su respectiva figura, 3 de los 7 titulados que representan el 42,86%, tienen como cuarta opción de trabajo ser terapeuta psicopedagógica, los demás con un porcentaje del 14,29% cada uno de ellos, tienen como tercera, quinta, sexta y octava opción el acceder a este tipo de trabajo, según estos resultados, casi todos coinciden que con un título de postgrado lograrán ser o especializarse como terapeuta psicopedagógicos, actualmente hay muchas facilidades para poder tomar estas carreras afines a las Ciencias de la Educación, inclusive la UTPL posee estas carreras. Mientras más competencias tiene un docente, es mejor remunerado, pues deberá satisfacer las exigencias sociales.

3.3.1.10. ¿Tareas dirigidas, es una buena opción de trabajo con su profesión?

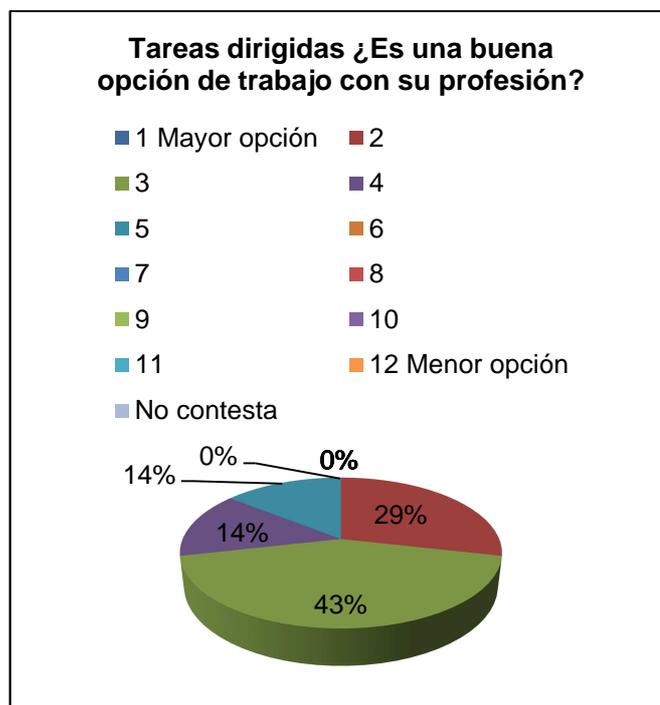
Tabla N° 24

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28,57
3	3	42,86
4	1	14,29
5	1	14,29
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 21



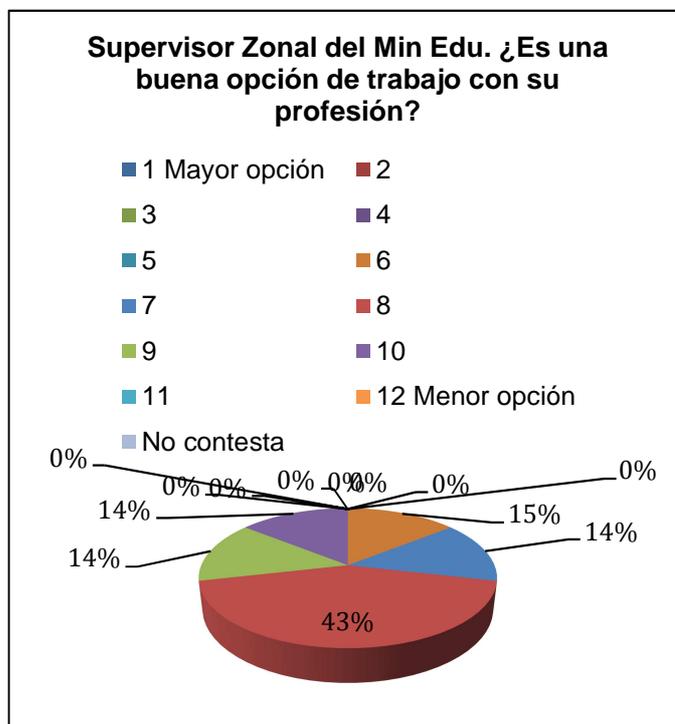
Los resultados mostrados en la tabla, indican que luego de la opción de ser Docente de EB, la segunda mejor opción es trabajar en tareas dirigidas, tres de los siete titulados encuestados, que representan el 42,86%, la tienen como tercera opción trabajar en tareas dirigidas, dos, que representan el 28,57%, tienen como segunda opción este trabajo, uno, que representa el 14,29%, como cuarta y otra como quinta opción de trabajo, es decir, existe gran interés en este campo, pues no se requiere de una capacitación adicional ni de un título superior. No hay que dejar de lado, que muchas instituciones educativas, por no decir todas, tienen en sus planificaciones, el de ofrecer tareas dirigidas, que ayudarán en gran medida a los padres de familia que no tienen tiempo para dirigir y controlar los deberes y trabajos de sus hijos.

3.3.1.11. ¿Supervisor Zonal de Ministerio de Educación, es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 25

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14,29
7	1	14,29
8	3	42,86
9	1	14,29
10	1	14,29
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 24



Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

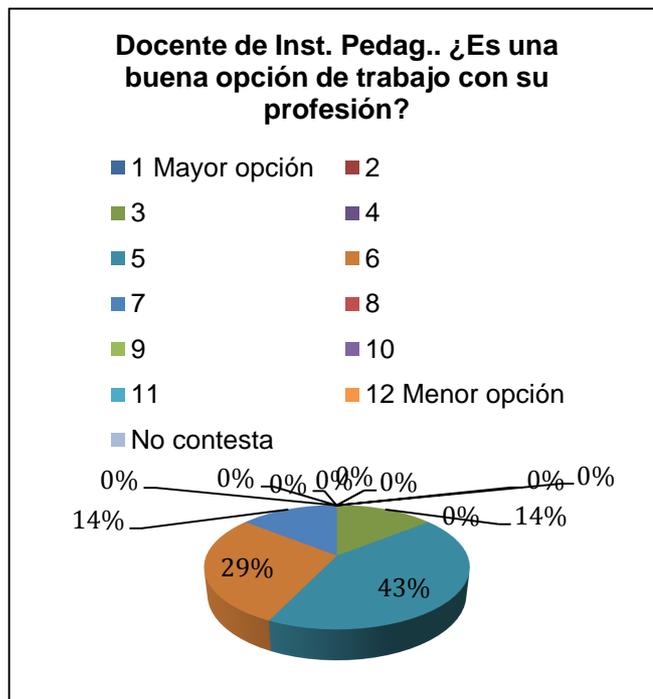
Los resultados obtenidos en la presente tabla, indican que 3 de los 7 titulados, que representan el 42,86%, tienen como octava opción de trabajo ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, los demás con un porcentaje del 14,29% cada uno de ellos, opinan que acceder a este trabajo lo tienen como sexta, séptima, novena y décima opción, lo que indica que un buen porcentaje de los encuestados no tienen entre sus prioridades como opción de trabajo ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, coinciden en que necesitan más años en el desempeño de la docencia y tener influencias a nivel político.

3.3.1.12. ¿Docentes de Institutos Pedagógicos, es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Tabla N° 26

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,29
4	0	0
5	3	42,86
6	2	28,57
7	1	14,29
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Figura N° 25



Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados de la tabla, indican que tres de los siete titulados, que representan el 42,86%, tienen como quinta opción de trabajo ser Docente de Institutos Pedagógicos, dos, que representan el 28,57%, lo tienen como sexta opción, dos de los titulados con el 14,29% cada uno de ellos, tienen como tercera y séptima opción respectivamente el aspirar a este trabajo, indicando que la mayor parte de los titulados encuestados, tienen como opción media ser Docente de Institutos Pedagógicos, además la mayor parte de los encuestados, coinciden que su profesión se relaciona de alguna manera con este trabajo, pues consideran que es afín, con estudios superiores realizados se puede lograr este objetivo.

Todos los encuestados coinciden en que la mayor opción de trabajo es docente de educación básica, igualmente, gran parte de ellos, tienen como menor opción trabajos de más alto nivel como lo son: Docente Universitario, Rector o Director, Gerente de ONG, Cargo burocrático, Supervisor zonal del Ministerio de Educación; de esta forma se concluye que el título obtenido en la UTP, va de acuerdo a lo se proyectaron en el futuro cuando eran estudiantes.

3.4. Satisfacción docente

La satisfacción docente abarca varios escenarios que tiene que ver con sus estudios para el ejercicio de la docencia, su progreso social, el prestigio obtenido, posibilidad de ascenso laboral, remuneración, diversificación de actividades, salidas profesionales y su realización profesional, de acuerdo a esto, los titulados encuestados eligieron una sola opción para cada pregunta que describe su satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional luego de la obtención de su título académico. La tabla y figura correspondiente, muestran los resultados obtenidos y de acuerdo a ellos se obtendrá su análisis respectivo.

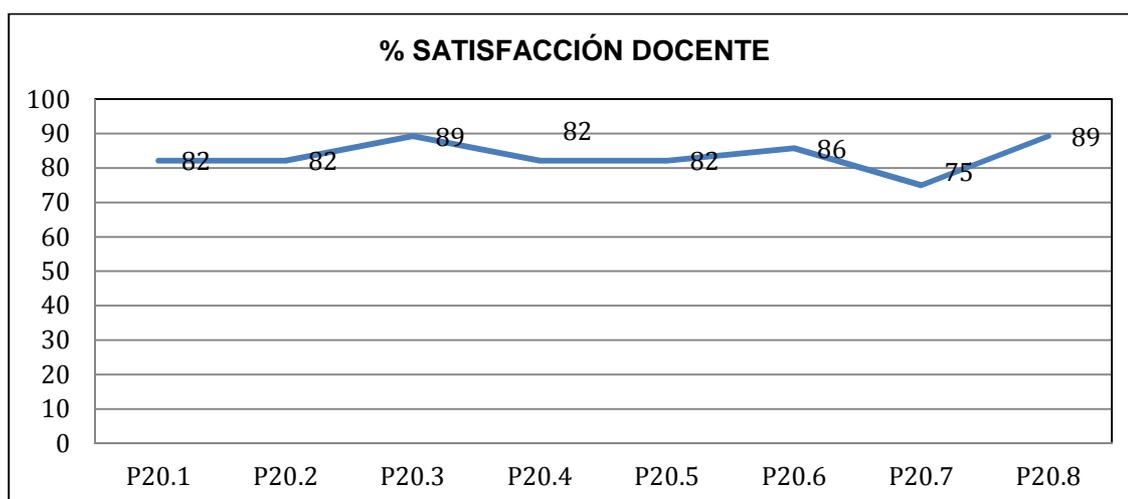
Tabla N° 27

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	3	82
P20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	82
P20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral.	4	89
P20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	82
P20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	82
P20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	86
P20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	75
P20.8 La realización y/o crecimiento personal.	4	89

Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 26



Fuente: Encuesta a titulados EB

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

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

Los resultados obtenidos en la tabla N° 27, evidencian que el 82% de los titulados encuestados están medianamente satisfechos desempeñando la docencia de acuerdo a su título obtenido, esto quiere decir, que los estudios de Ciencias de la Educación han servido en gran parte a los titulados encuestados para ejercer la docencia, de esta forma se confirma la satisfacción que previamente ya se manifestó en apartados anteriores.

Esta satisfacción va de la mano con el deseo de los titulados encuestados, de estar siempre relacionados con el ámbito educativo y ser parte integral del proceso educativo correspondiente.

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

De la misma forma, los resultados mostrados, indican que el 82% de los titulados encuestados, están medianamente satisfechos con el estatus obtenido a partir de su profesión, es decir, que la docencia ha brindado a los titulados encuestados un progreso social significativo dentro de la sociedad, tanto en el ámbito laboral educativo como en su vida social.

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

De igual forma según los resultados de la tabla N° 27, el 89% de los encuestados están de acuerdo en que han obtenido un prestigio importante dentro del entorno laboral y se encuentran muy satisfechos con este prestigio, de tal forma que va de la mano con el estatus alcanzado, así mismo, los titulados encuestados manifestaron que la profesión obtenida ha sido muy satisfactoria.

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

Los resultados de la tabla correspondientes, también muestran que el 82% de los titulados encuestados se encuentran medianamente satisfechos, con las posibilidades de un ascenso laboral, cabe recalcar que no todos los encuestados tienen la firme creencia de alcanzar un ascenso dentro del mismo establecimiento educativo, debido a que la organización de los centros educativos no lo permite, los puestos de trabajo están fuertemente definidos.

3.4.5. Nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo.

Los resultados muestran que el 86% de los titulados encuestados se interesan en el trabajo que desempeñan, esto ya se lo discutió en apartados anteriores, se corrobora que los titulados encuestados han mostrado el interés inclusive antes de haber iniciado la carrera universitaria en la UTPL, con el título ya obtenido se han sentido más afianzados en sus puesto de trabajo.

3.4.6. Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta.

Los resultados presentados en la tabla N° 27, indican que el 86% está medianamente satisfecho con el hecho de que la docencia ha permitido la ejecución de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera de la institución educativa, para los titulados encuestados, las actividades docentes no terminan dentro de la institución educativa sino que éstas les han servido para que ellos se desenvuelvan en diferentes ámbitos tanto personal como profesionalmente pero fuera del establecimiento educativo, todo esto gracias a su título universitario, que les ha servido para llegar a este nivel de satisfacción.

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

La tabla N° 27 indican que el 75% de los titulados encuestados, se sienten medianamente satisfechos con respecto a las salidas profesionales que se presentaron con el título de docente en educación básica, el promedio es relativamente bajo, pero los titulados encuestados afirman que han experimentado de alguna u otra forma salidas profesionales que han enriquecido su experiencia personal y profesional, además están conscientes que el título obtenido en la UTPL ha permitido desenvolverse en diferentes ámbitos laborales, a pesar de que la mayor parte de los encuestados están en el medio educativo.

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

De acuerdo a las preguntas formuladas para el análisis de los aspectos tanto desde el punto de vista del titulado como del directivo o empleador, se tienen los siguientes resultados según las tablas Baremo:

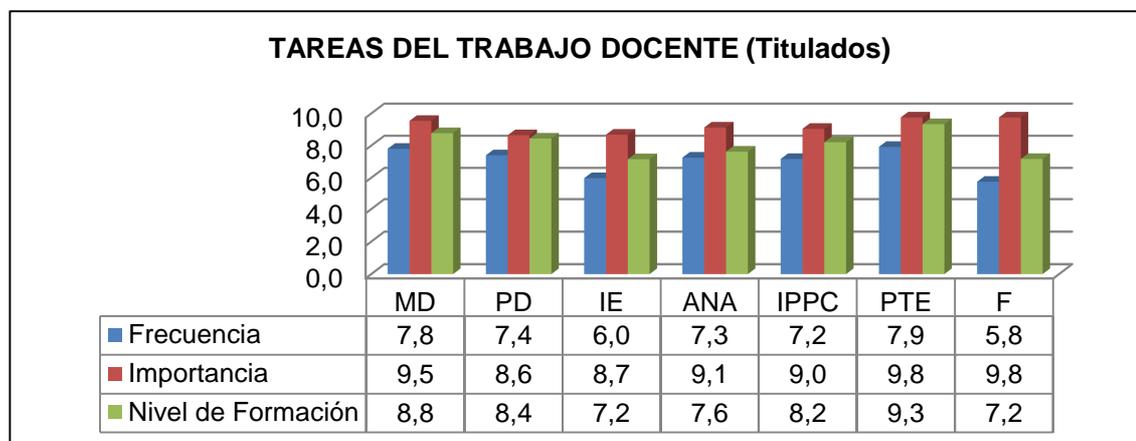
Tabla N° 28

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)						
ASPECTOS	Frecuencia		Importancia		Nivel de Formación	
	P. Normal	P. Estand.	P. Normal	P. Estand.	P. Normal	P. Estand.
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS (MD)	56	7,8	69	9,5	63	8,8
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (PD)	12	7,4	14	8,6	14	8,4
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (IE)	14	6,0	21	8,7	17	7,2
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (ANA)	29	7,3	37	9,1	31	7,6
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (IPPC)	29	7,2	36	9,0	33	8,2
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (PTE)	16	7,9	20	9,8	19	9,3
7. FORMACIÓN (F)	12	5,8	20	9,8	14	7,2

Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 27



Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla y figura correspondiente, los titulados encuestados dan mucha importancia (promedio de 9/10) a las tareas o actividades por ellos ejecutadas, piensan que es parte fundamental en el desarrollo tanto personal como profesional; en cuanto al nivel de formación que creen que necesitan los titulados, ellos dan un promedio de 8,1/10, lo que quiere decir que con sus conocimientos adquiridos en la universidad, pueden desenvolverse en los diferentes aspectos. En los próximos apartados se analizarán a detalle cada uno de estos aspectos. Los directivos encuestados a diferencia de los titulados, se manifiestan de forma casi similar en ciertos aspectos y en otros marcan una diferencia importante.

En lo respecta a la frecuencia de la ejecución de las tareas, los titulados o docentes ejecutan las tareas dentro de los diferentes aspectos, en una frecuencia de 7/10 según Baremo, además en la parte de Formación como aspecto, se verifica que hace falta formación de los titulados o docentes, además los resultados indican que en un promedio de 6/10 que hace falta capacitación, no es muy frecuente ver que las instituciones hagan lo posible por capacitar a sus docentes, no está entre las prioridades.

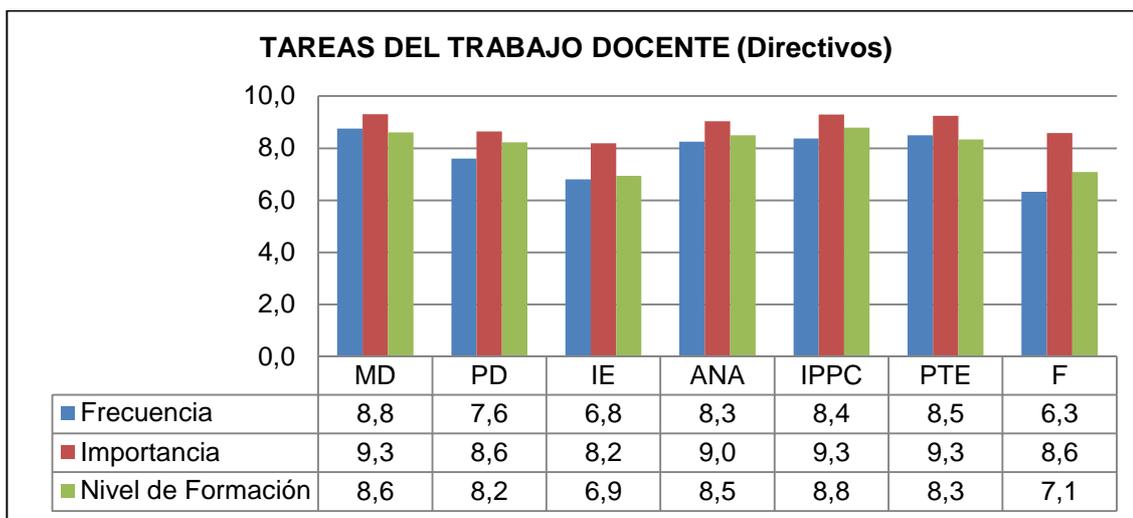
Tabla N° 29

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)						
	Frecuencia		Importancia		Nivel de Formación	
	P. Normal	P. Estand.	P. Normal	P. Estand.	P. Normal	P. Estand.
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS (MD)	63	8,8	67	9,3	62	8,6
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (PD)	12	7,6	14	8,6	13	8,2
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (IE)	16	6,8	20	8,2	17	6,9
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (ANA)	33	8,3	36	9,0	34	8,5
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (IPPC)	34	8,4	37	9,3	35	8,8
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (PTE)	17	8,5	19	9,3	17	8,3
7. FORMACIÓN (F)	13	6,3	17	8,6	14	7,1

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 28



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados en la presente tabla, indican que los directivos piensan que la importancia de las diferentes tareas es en promedio 9/10, valorando cada uno de los aspectos estudiados en los docentes; en cuanto al nivel de formación, ambos titulados y directivos concuerdan que el nivel de formación de los titulados es adecuado (promedio de 8,1/10) para poder ejecutar todas las tareas a ellos encomendada. Igualmente en los siguientes apartados, se analizarán cada uno de los aspectos a detalle y ahí se podrán ver las capacidades y debilidades de los docentes frente a éstos.

Es así que, los directivos indican que los docentes ejecutan sus tareas con una frecuencia promedio de 8/10, que difiere del 7/10 indicado por los titulados, demostrando que existen falencias en su comunicación. Tomando los resultados en cuanto a la Formación como aspecto, los directivos corroboran lo indicado por los titulados, es decir, hace falta formación de los titulados o docentes, pues el promedio según la tabla Baremo es de 6/10, igualmente los directivos dan mucha importancia a este aspecto (8,6/10).

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

En este apartado se analizará varios aspectos que desarrolla el titulado encuestado desde el punto de vista del propio titulado como del directivo, estos aspectos están orientados a analizar a los docentes en el plano metodológico – didáctico, las preguntas se encuentran en el Anexo 2.

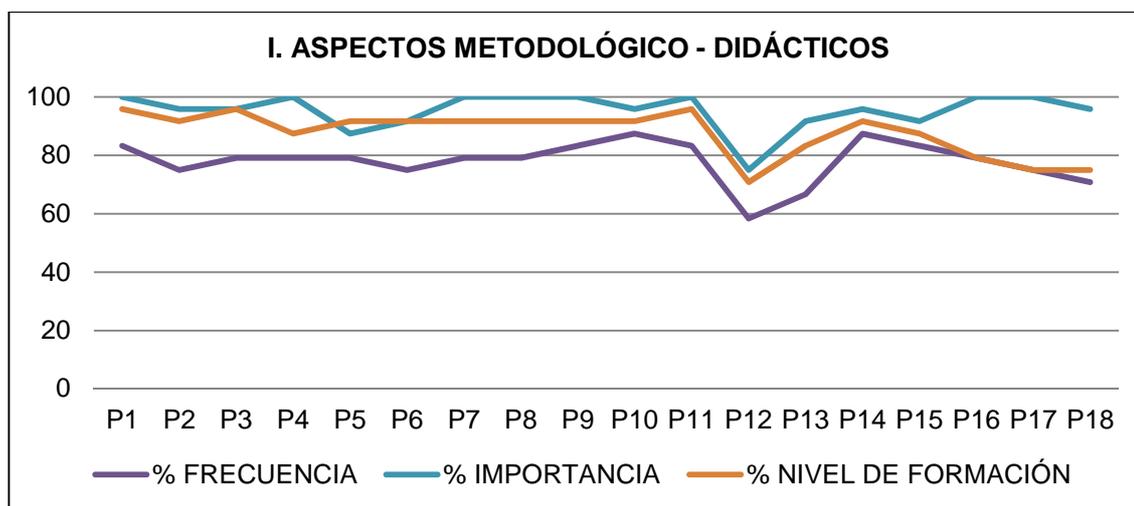
Tabla N° 30

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	83	4	100	4	96
P2	3	75	4	96	4	92
P3	3	79	4	96	4	96
P4	3	79	4	100	4	88
P5	3	79	4	88	4	92
P6	3	75	4	92	4	92
P7	3	79	4	100	4	92
P8	3	79	4	100	4	92
P9	3	83	4	100	4	92
P10	4	88	4	96	4	92
P11	3	83	4	100	4	96
P12	2	58	3	75	3	71
P13	3	67	4	92	3	83
P14	4	88	4	96	4	92
P15	3	83	4	92	4	88
P16	3	79	4	100	3	79
P17	3	75	4	100	3	75
P18	3	71	4	96	3	75

Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 29



Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados mostrados en la tabla, desde el punto de vista de los titulados encuestados, la frecuencia con que aplican la psicología de la educación en el aula y revisan las tareas estudiantiles es del 88% con un porcentaje de importancia del 96% y nivel de formación del 92%, indicando de esta manera que los titulados están poniendo especial interés en esto dos

aspectos; por otro lado, con una frecuencia del 83%, los titulados preparan la materia de la asignatura contextualizándola a la realidad de sus alumnos con una importancia del 100% y nivel de formación del 96%, aplican didácticas específicas por asignatura con la misma importancia y con nivel de formación del 92%, promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos con una importancia del 100% y nivel de formación del 96%, y refuerzan y apoyan a los estudiantes que lo necesitan con una importancia del 92% y nivel de formación del 88%, de esta manera los titulados ponen a disposición todas sus capacidades adquiridas durante su carrera universitaria; así mismo, con una frecuencia del 79%, y una importancia del 97,3% en promedio, los titulados en sus funciones de docentes, planifican y ejecutan actividades de aula de una manera novedosa y creativa, organizan espacios de aula, crean ambientes adecuados para el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje, dominan la materia para transmitirla adecuadamente, y detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes, para estas actividades requieren de un 96%, 88%, 92%, 92%, 92% y 79% de nivel de formación para cada uno de estos aspectos, nuevamente los titulados se han manifestado con su experiencia de años de haber ejercido el papel de docentes; los resultados también indican que los titulados encuestados, preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, elaboran recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura y atienden las necesidades individuales de los alumnos con una frecuencia del 75% y una importancia promedio del 96%, igualmente siguen siendo porcentajes relativamente altos que no requieren mayor intervención, sin embargo el nivel de formación requerida para la ejecución de estas actividades es adecuado, un promedio del 87,3%, pero con frecuencia del 71%, los titulados conocen y aplican las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula, le dan una importancia del 96% pero un 75% de nivel de formación, lo que quiere decir que necesitan un nivel de capacitación en las TICs para la transferencia de conocimiento sus alumnos de una manera más eficaz y didáctica; más atención se debe dar a la aplicación de estrategias de evaluación para diferentes tipos de inteligencias, pues los titulados encuestados lo hacen con una frecuencia del 67% a pesar que le asignan una importancia del 92%, pues es un punto importante que debe tomarse en cuenta el los programas de formación universitaria, por lo menos básicamente, es verdad que existen centros educativos especializados en la educación por tipos de inteligencia, pero es necesario que todos los centros educativos sepan diferenciar estos tipos de inteligencia para poder canalizarlos y darles un tratamiento diferente; finalmente los titulados encuestados realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos con una frecuencia del 58%, una importancia del 75% y un nivel de formación del 71%, es decir que en las instituciones educativas en las cuales trabajan, poco se brinda una educación extracurricular a los

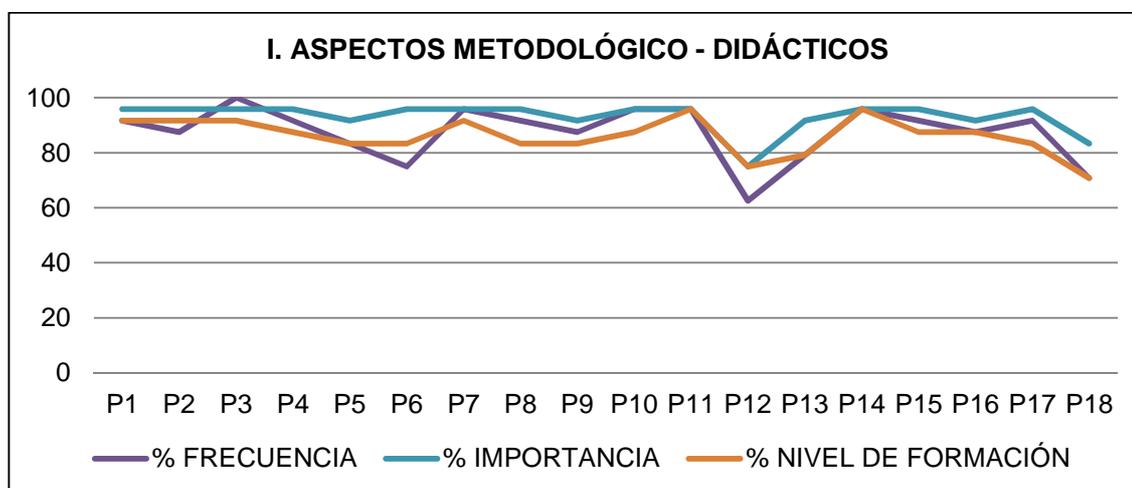
alumnos, dejando ver el poco interés de parte de las autoridades por ayudar a sus alumnos en su desarrollo educativo, lo que se debe hacer es crear programas extracurriculares que ayuden a los alumnos a incursionar en otras áreas y así ampliar su horizonte de aprendizaje y formación.

Tabla N° 31

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	92	4	96	4	92
P2	4	88	4	96	4	92
P3	4	100	4	96	4	92
P4	4	92	4	96	4	88
P5	3	83	4	92	3	83
P6	3	75	4	96	3	83
P7	4	96	4	96	4	92
P8	4	92	4	96	3	83
P9	4	88	4	92	3	83
P10	4	96	4	96	4	88
P11	4	96	4	96	4	96
P12	3	63	3	75	3	75
P13	3	79	4	92	3	79
P14	4	96	4	96	4	96
P15	4	92	4	96	4	88
P16	4	88	4	92	4	88
P17	4	92	4	96	3	83
P18	3	71	3	83	3	71

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos
Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 30



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos
Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados obtenidos en la tabla y figura respectiva, muestran que con una frecuencia del 100%, los directivos piensan que los docentes planifican actividades de aula con una importancia del 96% y nivel de formación del 92%; los docentes así mismo piensan que los docentes con una frecuencia, importancia y nivel de formación del 96%, promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, y revisan las tareas estudiantiles, aspectos que son importantes en el desarrollo educativo de los alumnos; con una frecuencia e importancia del 96%, y nivel de formación del 92%, según los directivos, los docentes crean climas favorables de enseñanza – aprendizaje, igualmente aspecto muy relevante para los alumnos, pues deben sentirse cómodos y familiarizados con su entorno educativo; el aspecto de aplicar la psicología de la educación en el aula, los docentes según los directivos, lo realizan con una frecuencia del 96%, con una importancia del 96% y un nivel de formación del 88%, quedando claro que los docentes están formados para ejecutar esta actividad; a criterio de los directivos, los docentes con una frecuencia del 92% y una importancia alta del 96%, pero con distintos niveles de formación 92%, 88%, 83%, 88% y 83% respectivamente, preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos, ejecutan actividades de aula novedosas y creativas, dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada, realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan, y atienden las necesidades individuales de los estudiantes, tareas relevantes y que tienen que ver con el desarrollo educativo del estudiante, aspectos que en su mayoría están formando al futuro profesional de la sociedad; con una frecuencia del 88%, importancia del 96% y nivel de formación 92%, los docentes preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes; con la misma frecuencia pero con una importancia del 92% y nivel de formación del 83%, los docentes aplican las didácticas específicas de la asignatura, volviendo más interesantes las clases, esto según los directivos; con la misma frecuencia del 88%, importancia 92% y nivel de formación 88%, los docentes según los directivos, detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes, pues están obligados a mejorar la calidad de la enseñanza para que puedan cumplir con los objetivos planteados; según los directivos, los docentes organizan espacios de aula con una frecuencia del 83% e importancia del 92%, tarea que es relativamente importante en el desarrollo educativo de sus alumnos; con una frecuencia del 79% y 92% de importancia, los docentes o titulados según los directivos encuestados, aplican estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias, que es un porcentaje relativamente bueno, cabe recalcar que los establecimientos educativos no están capacitados para diferenciar los tipos de inteligencia de sus alumnos; los directivos aseguran que los docentes elaboran materiales pedagógicos para la enseñanza de la

asignatura con una frecuencia del 75% dándole una importancia del 96%, a pesar de que existen material pedagógico que lo suministra el mismo establecimiento educativo, el titulado también lo elabora; además los resultados indican que los docentes a criterio de los directivos encuestados, con una frecuencia del 71%, conocen y aplican las TICs en el aula y le dan una importancia del 83%, confirmando el mismo sentir de los titulados encuestados; finalmente con un frecuencia del 63% e importancia del 75%, los titulados desde el punto de vista de los directivos encuestados, realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos, de la misma forma corroborando lo mencionado por los titulados encuestados, los directivos están conscientes de que esta tarea no forma parte de su programa curricular.

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

En este apartado se analizarán los aspectos de la autoevaluación que desarrolla el titulado dentro de la institución educativa y que es importante para el proceso de enseñanza y aprendizaje con el único objeto de mejorar las prácticas pedagógicas.

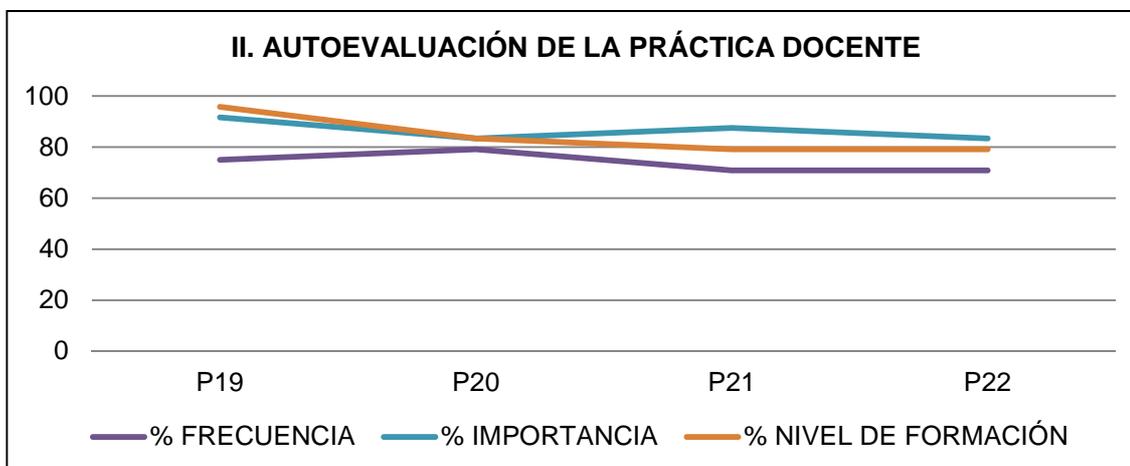
Tabla N° 32

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	4	92	4	96
P20	3	79	3	83	3	83
P21	3	71	4	88	3	79
P22	3	71	3	83	3	79

Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 31



Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

La tabla y figura correspondiente, indican los resultados de los titulados encuestados, y es así que la frecuencia con que se realizan estas actividades, en promedio no pasa del 79%, a pesar de que se muestra importancia y existe un nivel de formación adecuado. Es así que al realizar una evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, los titulados encuestados lo hacen con una frecuencia del 79%, sin dejar de lado el 83% de importancia que esto representa y nivel de formación del 83%; el docente tiene la capacidad para realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, pero no lo hacen frecuentemente, es decir en un 75%; al analizar los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, la frecuencia es del 71% con una importancia del 88% y nivel de formación del 79%, sintiéndose en la capacidad de hacerlo; finalmente al referirse a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, la frecuencia con que se realiza esta actividad según el docente es del 71%, siendo una actividad en un 83% muy importante, debido a que es un indicativo que ayudará al docente a mejorar aspectos relacionados con el mejoramiento de la calidad educativa dentro del establecimiento.

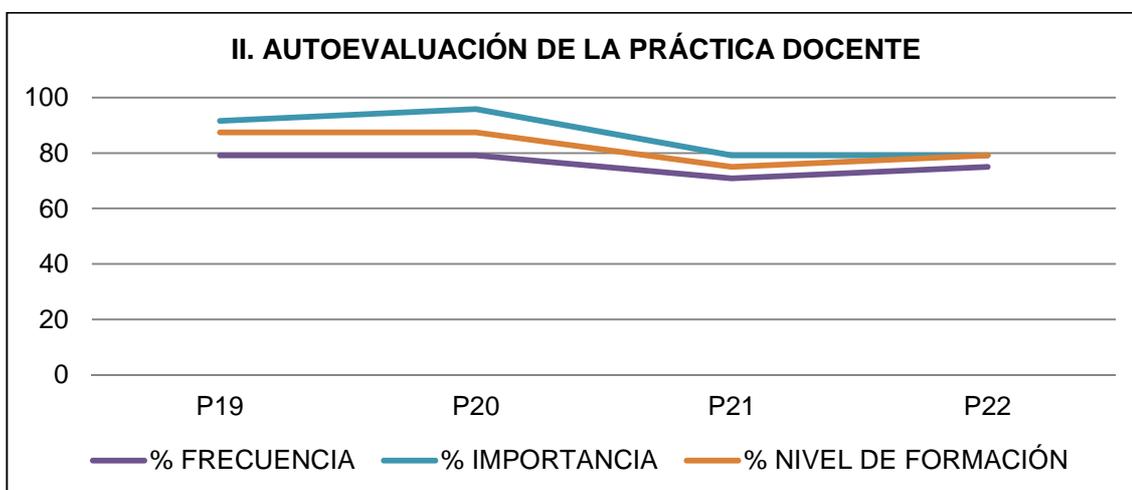
Tabla N° 33

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	79	4	92	4	88
P20	3	79	4	96	4	88
P21	3	71	3	79	3	75
P22	3	75	3	79	3	79

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 32



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Refiriéndonos a la presente tabla, los resultados no varían mucho con respecto a los titulados encuestados, es así que, los directivos encuestados piensan que los docentes con una frecuencia del 79%, realizan un autoanálisis crítico de sus conocimientos sobre la materia con una importancia del 92% y con un nivel de formación del 88%; los directivos piensan también que los titulados realizan una evaluación de competencias adquiridas y requeridas por sus alumnos con una frecuencia del 79% e importancia del 96%, priorizando esta tarea sobre las demás y pensando también que los docentes son capaces de realizarlo en un porcentaje del 88%; los resultados referentes a analizar los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, los directivos encuestados indican que los titulados lo hacen con una frecuencia del 71% y con una importancia del 79%; por último, con una frecuencia del 75%, los directivos encuestados aseguran que sus docentes evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa, considerando un 79% de importancia, dejando constancia que son capaces de realizarlo en un promedio del 79%.

De este análisis se puede concluir que la autoevaluación de la práctica docente es un medio que ayuda a los directivos o empleadores saber si el establecimiento educativo necesita realizar cambios en sus métodos de enseñanza y aprendizaje.

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

La investigación educativa se ha convertido en el pilar de la formación del docente, mediante ella los docentes mejoran sus métodos de enseñanza con el único afán de brindar una mejor calidad de educación a sus alumnos.

Las tablas N° 31 y 32 contienen los aspectos sobre esta investigación educativa desde el punto de vista de los titulados como de los directivos respetivamente.

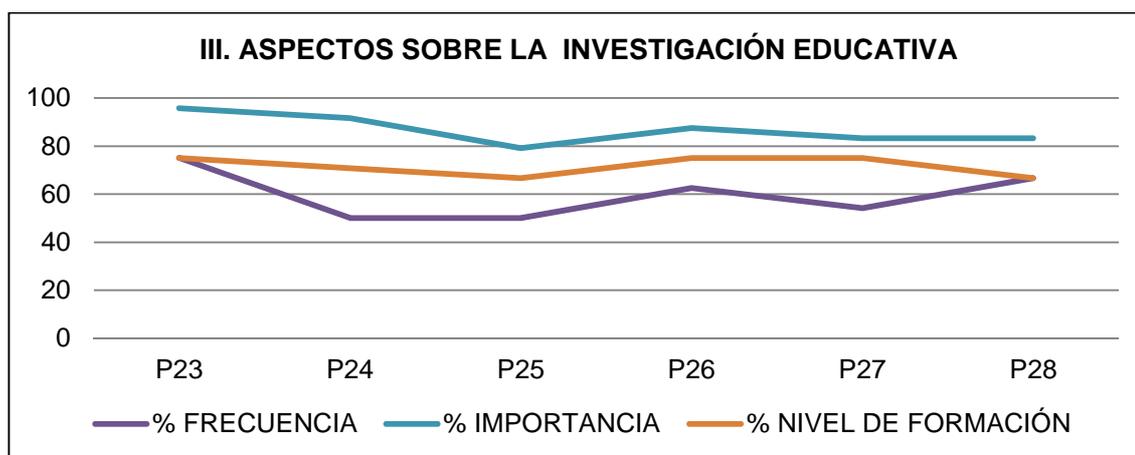
Tabla N° 34

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	75	4	96	3	75
P24	2	50	4	92	3	71
P25	2	50	3	79	3	67
P26	3	63	4	88	3	75
P27	2	54	3	83	3	75
P28	3	67	3	83	3	67

Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 33



Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados de la tabla, a simple vista los titulados encuestados indican que no hay mucho interés en el tema de investigación, no hay mayor importancia y creen que no tienen la adecuada formación para desarrollar estos aspectos y obviamente de acuerdo a esto, no existe la frecuencia de realización de esta tarea.

Al conducir investigaciones relacionadas a la labor del docente, los titulados encuestados lo hacen con una frecuencia del 75%, con un 96% de importancia y nivel de formación del 75%, dejando ver que tienen el potencial hacerlo pero no lo hacen frecuentemente; al analizar la participación de los docentes encuestados en proyectos de investigación e innovación educativa, los resultados dicen que la frecuencia con que se realiza esta actividad es del 50% e importancia del 92% sin embargo que en un 71%, no se sienten muy capaces de realizar este proceso; al momento de investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora, en un 50%, los docentes no realizan con mucha frecuencia esta actividad y le dan una importancia del 79% no sintiéndose muy capaces de ejecutar esta tarea, esto representado en un 67%, ya que los procesos y programas son propios de la institución y no sienten la necesidad de analizar pares; en un promedio del 63% de frecuencia, los docentes diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados y le dan una importancia del 88% a pesar de creen que su nivel de formación, en un 75%, no está a la altura de desarrollar esta tarea; cuando se llega al momento de implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos, los docentes se sienten un poco relegados de esta tarea, pues alegan de que son los directivos los que se encargan de este trabajo, dejando de lado cualquier opinión de parte de los docentes, además este tema va mucho más allá, pues el gobierno se ha apoderado en su mayoría de estos programas, no dejando tiempo para poder implementar programas y proyectos propios de la

institución, es por eso que esta actividad la realizan con una frecuencia del 54%, importancia del 83% con un nivel de formación del 75%; finalmente al determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, los docentes saben estas realidades pero no se los escucha tanto dentro del plantel educativo como fuera de él, haciendo difícil la gestión de estas realidades, es por eso que la frecuencia con se hace esta tarea en del 67%.

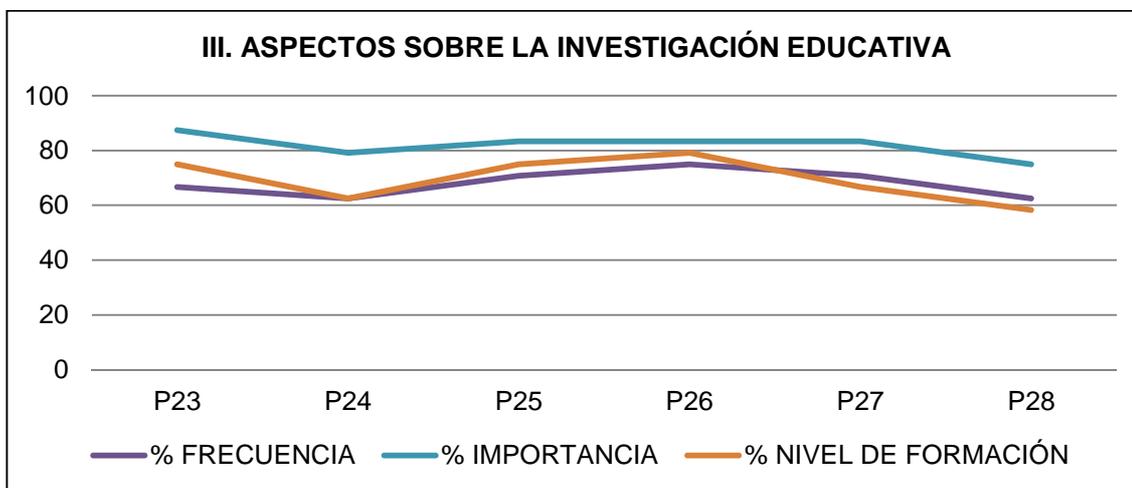
Tabla N° 35

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	67	4	88	3	75
P24	3	63	3	79	3	63
P25	3	71	3	83	3	75
P26	3	75	3	83	3	79
P27	3	71	3	83	3	67
P28	3	63	3	75	2	58

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 34



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados de la tabla y figura correspondiente, según los directivos encuestados, no está entre las prioridades de sus establecimiento educativo la investigación educativa, los directivos no asignan estas competencias a los titulados de la UTPL y es esto se refleja en porcentajes relativamente bajos de frecuencia de ejecución, importancia y nivel de formación.

Con un promedio del 75% de frecuencia, según los directivos encuestados, los titulados diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los

contextos analizados, le dan una importancia del 83% con un nivel de formación del 79%, de alguna forma el directivo brinda la apertura para que realicen esta actividad en un mayor porcentaje; con el 71% de frecuencia promedio, los titulados bajo el criterio de los directivos, investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora, le dan una buena importancia, en el rango del 83% y requieren de un nivel de formación del 75%, los directivos también están conscientes que esta tarea es una competencia no prioritaria dentro de las labores y obligaciones de los docentes titulados; los directivos encuestados piensan que con una frecuencia del 71%, los titulados implementan, realizan el seguimiento y evalúan programas, acciones y proyectos educativos, apoyando de en alguna forma a que los titulados realicen esta actividad, sin embargo que los directivos en su mayor parte, se encargan de esto, además le dan un importancia del 86% con un nivel de formación del 67% relativamente bajo; con un promedio de frecuencia del 67%, los directivos piensan que los docentes conducen investigaciones relacionadas a su labor docente, a pesar que dan una importancia del 88%, debería ser un aspecto que se ejecute con más frecuencia, pues está relacionado directamente con su labor diaria y servirá a los titulados en su formación y desarrollo; casi en la misma frecuencia de ejecución, es decir, en un 63%, los titulados según los directivos, analizan su participación en proyectos de investigación e innovación educativa, se considera una tarea importante, pero apenas le dan una importancia del 79%, además los directivos piensan que su nivel de formación es en promedio del 63% valor relativamente bajo; con una frecuencia del 63%, los titulados según los directivos encuestados, determinan los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención, siendo un porcentaje relativamente bajo, es indispensable en todo establecimiento educativo, que los docentes deben ser libres de opinar sobre las realizadas educativas y deben trabajar a la par con sus directivos para una mejora integral del sistema educativo dentro y fuera del establecimiento.

Según el análisis, la investigación educativa tiene que ser trabajo en equipo, es decir, que tanto docentes como directivos deben ser parte integral de esta investigación, con esto se aportará significativamente en el mejoramiento y calidad global de la educación, es por eso que el docente tiene que tener un alto grado de responsabilidad y participación activa dentro de este grupo de trabajo.

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

Este apartado mostrará el grado de participación que tienen los docentes titulados encuestados bajo su propio criterio y de su directivo en actividades académicas, normativas y administrativas dentro del establecimiento educativo.

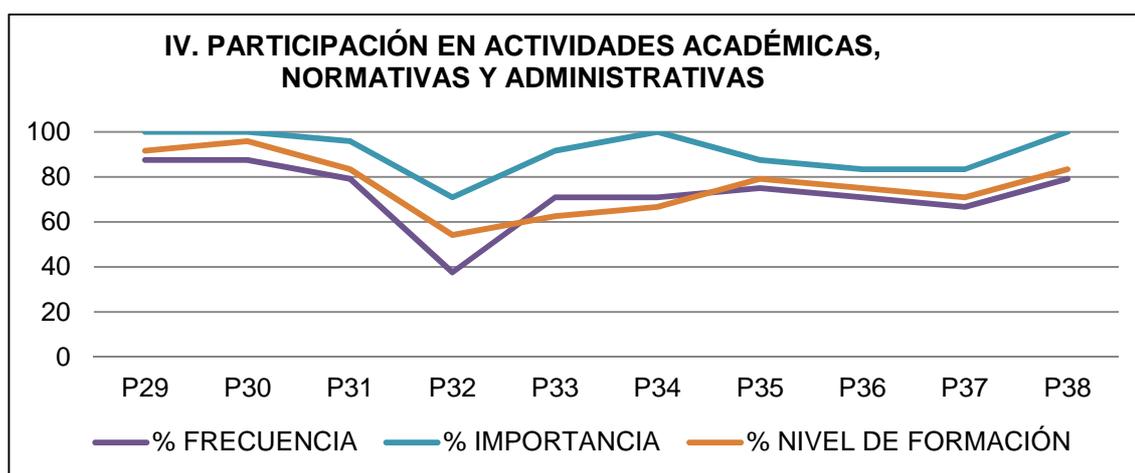
Tabla N° 36

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	88	4	100	4	92
P30	4	88	4	100	4	96
P31	3	79	4	96	3	83
P32	2	38	3	71	2	54
P33	3	71	4	92	3	63
P34	3	71	4	100	3	67
P35	3	75	4	88	3	79
P36	3	71	3	83	3	75
P37	3	67	3	83	3	71
P38	3	79	4	100	3	83

Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 35



Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados de la tabla con su respectiva figura, indican que los titulados encuestados realizan con frecuencia del 88% reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular y participan en juntas de profesores, además consideran que son tareas muy importantes en un 100% y que están con un nivel de formación muy

adecuado para realizarlas, esto es en un 92% y 96% respectivamente, pues son tareas que han sido parte fundamental del cronograma educativo dentro de los planteles educativos tanto públicos como privados; en un 79%, los docentes encuestados a menudo promueven y convocan a reuniones, al igual que la tarea anterior, en un 96%, es una tarea muy importante y que forma parte del cronograma educativo del establecimiento; con una frecuencia del 38%, los titulados encuestados ejercen funciones administrativas, pues no le dan la debida importancia que debería tener, esto es un 71%, no están muy interesados en ingresar al plano administrativo y tampoco se sienten capaces de hacerlo en un 54%; en cuanto al conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, tiene una frecuencia del 71%, con un nivel de formación del 63% a pesar de que tiene un 71% de relevancia, y esto se debe a que la mayor parte de los planteles educativos son privados y no ven la utilidad que esta ley podría proporcionar, en todo caso debería extenderse el conocimiento de esta ley a todos los sectores de la educación; otro de los aspectos que necesita atención es el estudio de la realidad local y nacional, los titulados encuestados atienden esta tarea con una frecuencia del 71%, a pesar de que el nivel de conocimiento de los docentes es relativamente medio en un 71%, existe un 100% de importancia que debería utilizarse para orientar de una mejor manera la educación a los alumnos sin mitos sino con la realidad; según los resultados, los titulados encuestados colaboran con frecuencia promedio del 75% en organizar y gestionar el Centro Educativo, a pesar de que consideran que en un 88% es muy importante el realizar esta tarea con un nivel de formación del 79%, los titulados de alguna u otra manera lo ven como una tarea administrativa que pasan a segundo plano; casi en la misma relación, los titulados encuestados se empoderan de las metas y objetivos institucionales en un porcentaje del 71% de frecuencia, le dan una importancia del 83% y en un 75% tienen un buen nivel de formación para desarrollar este aspecto, existiendo desinterés por parte de los docentes en cuanto a “ponerse la camiseta”; los titulados encuestados elaboran reglamentos internos de las comisiones con una frecuencia del 67%, indicando que sigue siendo una actividad administrativa mostrando un grado de desinterés y nivel de formación del 71%, además aseguran que estas actividades las realizan los directivos; por último el conocer y aplicar el Código de Convivencia, es aplicado con una frecuencia del 79% por parte de los titulados encuestados, dando un 100% de importancia a esta actividad, pues es un código de deben tener los centros educativos tanto públicos como privados para regir la forma de convivir entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia.

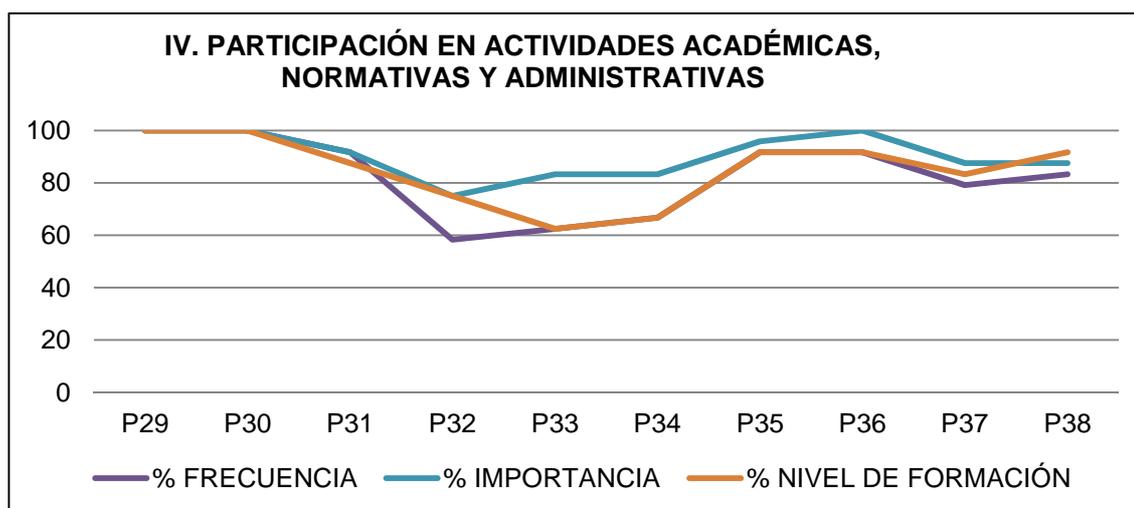
Tabla N° 37

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	92	4	92	4	88
P32	2	58	3	75	3	75
P33	3	63	3	83	3	63
P34	3	67	3	83	3	67
P35	4	92	4	96	4	92
P36	4	92	4	100	4	92
P37	3	79	4	88	3	83
P38	3	83	4	88	4	92

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 36



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados presentados en la tabla y su respectiva figura, indican que los directivos encuestados sienten que los docentes ejecutan con más frecuencia las tareas administrativas brindando mucha importancia y con un nivel de formación adecuado. Es así que realizar reuniones para entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular y participar en juntas de profesores, los directivos encuestados creen que los titulados lo hacen con una frecuencia del 100% e importancia del 100%, sintiéndose en un 100% capaces de realizar estas actividades a plenitud; según los directivos encuestados, los titulados en un 92% promueven y convocan a reuniones muy a menudo, este criterio va de la mano con el mismo porcentaje de importancia y un nivel de formación del 88%, pues los directivos también consideran que es una actividad que ayuda a la integración de

docentes, alumnos y padres de familia; con una frecuencia del 58%, los directivos encuestados consideran que los titulados ejercen funciones administrativas, es decir, consideran también que no está entre las actividades más importantes dentro de su labor docente, es por eso que le dan un porcentaje del 75%; los resultados también muestran que los titulados según los directivos encuestados, conocen la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe con una frecuencia no tan alta del 63% e importancia del 83%, poniendo al descubierto que esta ley no es muy bien difundida o si es difundida, las instituciones educativas no la consideran como un instrumentos de mejoramiento en la educación; los directivos encuestados también consideran que los titulados estudian la realidad local y nacional con una frecuencia del 67% y una importancia del 83% y un nivel de formación del 67%, dejando claro que esta actividad no tiene mucha prioridad dentro de la enseñanza que brindan los docentes al alumnado; los directivos en un 92%, creen que los docentes colaboran con mucha frecuencia en la organización y gestión del Centro Educativo, además le dan un 96% de importancia, es decir, que los directivos dan apertura para que los titulado docentes se desenvuelva en esta actividad; asimismo los directivos creen que con una frecuencia del 92%, los docentes se empoderan de las metas y objetivos institucionales, le dan un 100% de importancia y tienen un 92% de buen nivel de formación para desarrollar este aspecto; los aspectos como elaborar reglamentos internos de las comisiones, conocer y aplicar el Código de Convivencia, los directivos encuestados piensan que en un 88%, la participación de los docentes es importante pero no prioritario, pues la frecuencia de participación indica esta situación, esto es, el 79% y 83% respectivamente.

En cuanto a la participación de los docentes en actividades académicas, normativas y administrativas, la mayoría de actividades son parte esencial del trabajo diario de cada docente, la ejecución de estas tareas refleja su desarrollo dentro de la institución educativa y tienden a ayudar a que los docentes se desenvuelvan en los diferentes roles dentro de la institución educativa.

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

Un aspecto que ayudará al desarrollo educativo de los alumnos dentro de los planteles educativos es la interacción profesor – padres de familia y comunidad, a continuación se presentan los resultados de las encuestas realizadas tanto a titulados como a directivos.

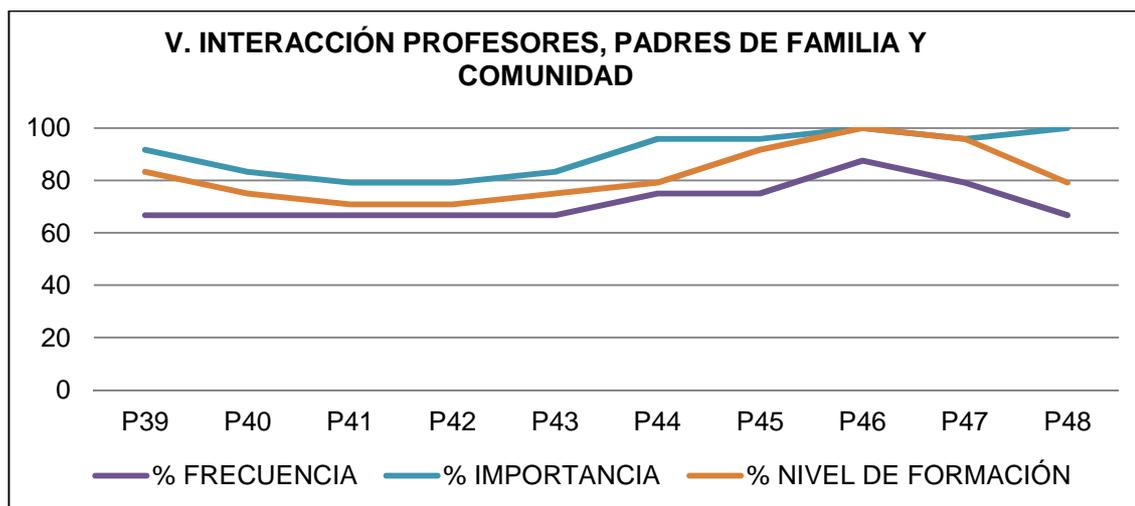
Tabla N° 38

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	67	4	92	3	83
P40	3	67	3	83	3	75
P41	3	67	3	79	3	71
P42	3	67	3	79	3	71
P43	3	67	3	83	3	75
P44	3	75	4	96	3	79
P45	3	75	4	96	4	92
P46	4	88	4	100	4	100
P47	3	79	4	96	4	96
P48	3	67	4	100	3	79

Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 37



Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados de la tabla, la frecuencia con que los titulados participan en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes) es del 88% con una importancia y nivel de formación del 100%, hace ver que existe preocupación por el lado social, integrando de esta manera a la comunidad educativa; la tarea de atender a los representantes legales de los estudiantes por parte de los docentes, es algo fundamental, pues el entorno social del alumno puede ser amplio y tiene que ser debidamente atendido por la institución a la que pertenece, los docentes lo hacen con una frecuencia del 79% una importancia y nivel de formación del 96%; a pesar de conocer el entorno social de los alumnos al momento de ingresar a los planteles educativos, con una frecuencia del 75%, los titulados encuestados conocen de esta realidad, a pesar del 96% que le dan de importancia

y nivel de formación del 79%; con el mismo porcentaje de frecuencia los titulados organizan eventos de integración dentro de la Institución con la misma importancia pero con nivel de formación del 92%, hace ver que existe preocupación en estos temas y que además son indispensables en la formación de los alumnos.

Los resultados también muestran que un 67% de los titulados encuestados, promueven acciones de relación con la comunidad, pues el porcentaje es bajo y deberían interactuar más con la comunidad, a pesar que le dan una importancia del 92% y están preparados para hacerlo; este aspecto se relaciona con el hecho de colaborar en programas de desarrollo comunitario que dan una importancia del 83%, promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, pues en la actualidad, las múltiples ocupaciones de los padres hacen que esta participación sea baja; además interactuar con los padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, la frecuencia del 67% hace ver que los padres de familia prestan poco interés en el desarrollo educativo de sus hijos, es decir, este aspecto no depende directamente del docente; así mismo, con una frecuencia del 67%, los titulados encuestados intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, pues debería ser aplicado con más interés, toda vez que el rendimiento académico de los alumnos depende mucho de su estabilidad emocional dentro de la familia; además los titulados encuestados con una frecuencia del 67%, realizan tutorías pero no las suficientes en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar, es muy importante este tema pero no se está haciendo mayor gestión.

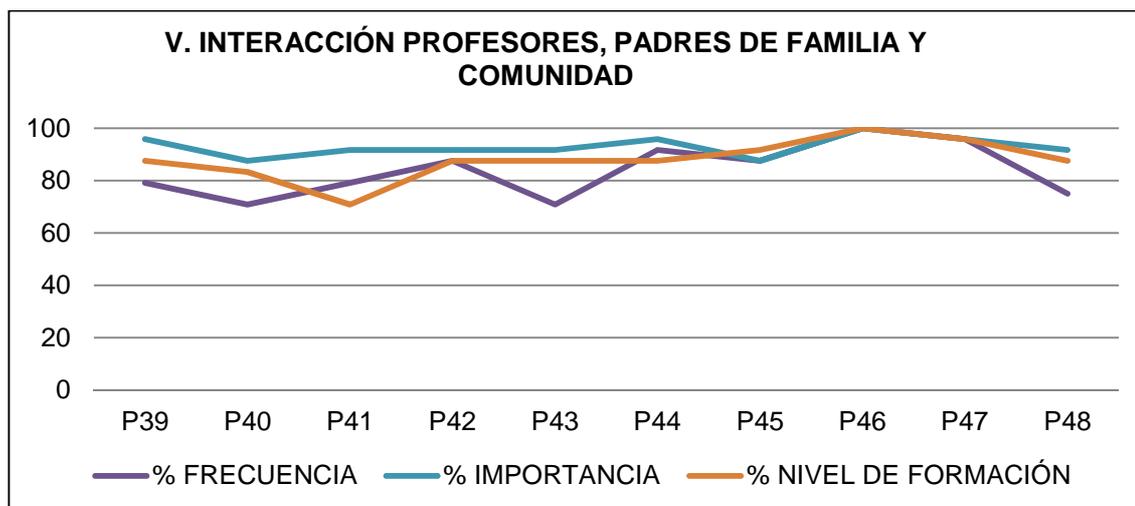
Tabla N° 39

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
#	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	FORMACIÓN
P39	3	79	4	96	4	88
P40	3	71	4	88	3	83
P41	3	79	4	92	3	71
P42	4	88	4	92	4	88
P43	3	71	4	92	4	88
P44	4	92	4	96	4	88
P45	4	88	4	88	4	92
P46	4	100	4	100	4	100
P47	4	96	4	96	4	96
P48	3	75	4	92	4	88

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 38



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados mostrados en la presente tabla, indican que los titulados participan en programas sociales dentro de la institución (Día de la familia, campeonato de deportes) con una frecuencia del 100% con el mismo porcentaje de importancia y nivel de formación, confirmando de esta manera que hay interés en esta actividad que traen como objetivo final la estabilidad emocional y desempeño educativo en los alumnos; los directivos encuestados consideran que los titulados atienden a los representantes legales de los estudiantes con una frecuencia, importancia y nivel de formación del 96%, ya que el representante del alumno no necesariamente son los padres sino que por el contrario podría ser otro familiar cercano y debe ser atendido de la misma forma; con una frecuencia del 92%, los titulados según los directivos, conocen el entorno social de los estudiantes, y le dan una importancia del 96% y nivel de formación del 88%, dando por entendido que tienen control sobre este tema; los titulados a criterio de los directivos encuestados, la interacción que existe entre los docentes y padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución se da con una frecuencia del 88%, importancia del 92% y nivel de formación 88%, tratando de hacer ver que los padres de familia están preocupados en el desarrollo educativo de sus hijos; con la misma frecuencia del 88%, los directivos encuestados opinan que los titulados organizan eventos de integración dentro de la institución, con una importancia del 88%, revelando que los directivos creen en esta actividad que ayudan al desarrollo integral de sus alumnos, pues creen que tienen la capacidad para realizar estas actividades con el 92%; con una frecuencia promedio del 79% de directivos encuestados, aseguran que los docentes promueven acciones de relación con la comunidad, corroborando falta interacción entre docentes y comunidad, la importancia que le dan es del 96% y están preparados para hacerlo en un 88%; los directivos creen que los titulados promueven la participación de los

padres en las instancias de intervención vigentes en un porcentaje del 79% dándole una importancia del 92% y con un nivel de formación no tan alto del 71%, indicando que la participación de los padres de familia en la actualidad no es la que todos esperan, ya sea por sus trabajos o por el desinterés; los directivos consideran que los titulados realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar con una frecuencia del 75% que es relativamente bajo, con una importancia del 92% y nivel de formación del 88%, hay que notar que se trata de un actividad que ayuda a reforzar los conocimientos adquiridos en el centro educativo.

Los resultados indican también que los directivos piensan que los titulados colaboran en programas de desarrollo comunitario con una frecuencia del 71% con una importancia del 88%, en todo caso el porcentaje de frecuencia no es tan bajo y se puede trabajar en con la comunidad; la frecuencia de intervención de los docentes en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos es del 71%, pero a la vez con un 92% lo consideran importante, debe haber más acercamiento por parte de la institución cuando existen conflictos familiares, de esta manera se ayudará a la estabilidad emocional de sus alumnos.

En cuanto a la frecuencia de interacción que existe entre profesores, padres de familia y comunidad, los resultados indican en promedio que no es óptima, pero le dan la importancia del caso y además se sienten capaces de desarrollar estas actividades, pero los promedios porcentuales de los directivos encuestados son más altos y tienden a ser óptimos, dejando ver que existe diferencia entre ambos, en este caso se debería realizar o elaborar un sistema que ayude a visualizar de mejor manera esta interacción en una forma más real y confiable.

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

El trabajo en equipo es la mejor forma de alcanzar objetivos, siempre y cuando las actividades a realizar lo permitan, como realizar reuniones de planificación, colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas), participar en sesiones de trabajo, trabajar en proyectos curriculares en equipo y participar en Círculos de Estudio.

Las tablas N° 37 y 38 muestran los resultados de estas actividades desde el punto de vista de los titulados y directivos de los centros educativos.

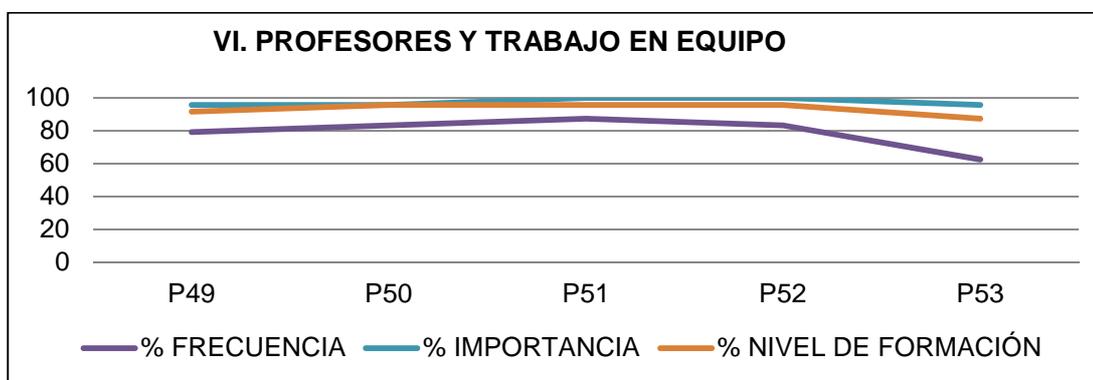
Tabla N° 40

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	79	4	96	4	92
P50	3	83	4	96	4	96
P51	4	88	4	100	4	96
P52	3	83	4	100	4	96
P53	3	63	4	96	4	88

Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 39



Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados obtenidos en la tabla, indican que la frecuencia con que los titulados encuestados participan en sesiones de trabajo es del 88% dando una importancia del 100% con un nivel de formación del 96%, logrando solucionar problemas que se presentan en las actividades que a diario tienen que ejecutar cada uno de ellos; con una frecuencia del 83%, los titulados encuestados colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas), y trabajan en proyectos curriculares en equipo, además con el 96% y 100%, consideran estas actividades muy importantes dentro de su trabajo en equipo, sintiéndose capaces de realizarlas con un nivel de formación del 96%; el realizar reuniones de planificación con otros docentes, ha ayudado a los titulados encuestados a planificar tareas diarias, organizar su tiempo dentro de la labor educativa diaria, lo hacen con una frecuencia no tan alta del 79%, sin embargo que le dan un 96% de importancia con un nivel de formación del 92%; finalmente los titulados encuestados participan en círculos de estudio con una frecuencia no tan alta del 63%, pero con el 96% lo consideran importante, realmente no es una actividad que se esté explotando adecuadamente, necesita del interés tanto de los directivos como de los docentes, pues formar círculos de estudio, incrementa la capacidad de investigación y adquisición de nuevos conocimientos.

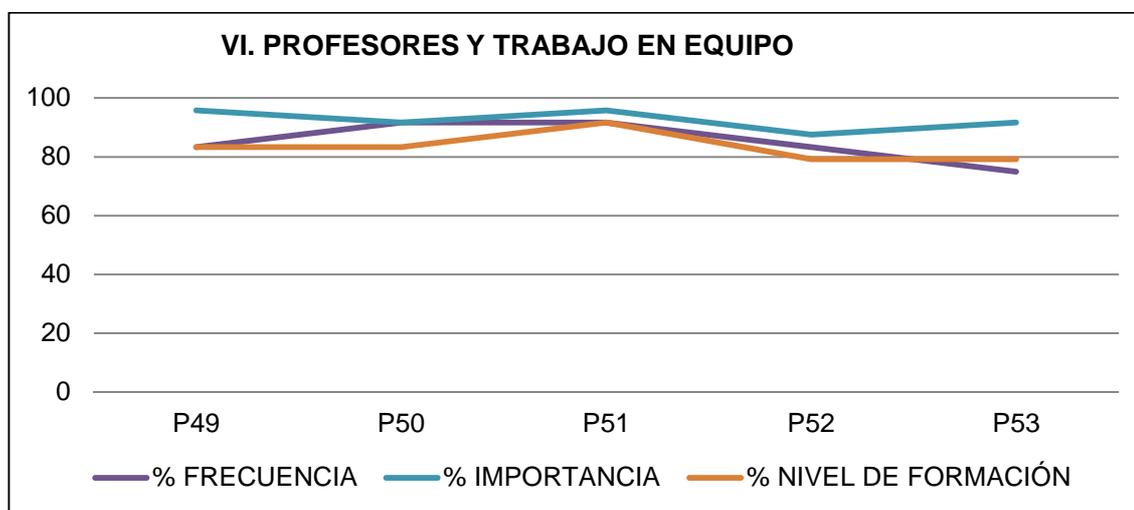
Tabla N° 41

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	83	4	96	3	83
P50	4	92	4	92	3	83
P51	4	92	4	96	4	92
P52	3	83	4	88	3	79
P53	3	75	4	92	3	79

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 40



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados presentados en la tabla, los directivos encuestados indican que la frecuencia con que los titulados participan en sesiones de trabajo es del 92% con una importancia del 96% y un nivel de formación del 92%, logrando alcanzar objetivos programados en las actividades cotidianas educativas; con la misma frecuencia del 92%, los directivos encuestados consideran que los titulados colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas), dando una importancia del 92% para el buen rendimiento del alumnado en general; los directivos encuestados consideran también que los titulados trabajan en proyectos curriculares en equipo con una frecuencia del 83% e importancia del 88%, es decir, que de los pocos o casi nada de proyectos, los docentes participan de estos proyectos.

Los directivos encuestados piensan que los titulados realizan reuniones de planificación con otros docentes con una frecuencia del 83% no dejando de lado el 96% de importancia que esto representa, consideran que estas reuniones ayudan al docente a controlar sus tareas y el tiempo de ejecución de las mismas; por último los directivos encuestados ven que los

titulados, participan en círculos de estudio con una frecuencia no tan alta del 75% pero con una importancia del 92%, confirmando que dentro de la labor educativa diaria, esta actividad no tiene tanta relevancia y están conscientes de que tiene que tomar acciones para cambiar esta realidad.

Tomando como referencia que el trabajo en equipo es una actividad clave dentro de cualquier entidad pública o privada, en nuestro caso dentro de la educación se convierte en una competencia muy valiosa que merece especial atención, pues a partir del trabajo en equipo se puede alcanzar una excelente calidad de educación.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Las actividades de formación del docente ayudan a fortalecer la enseñanza y aprendizaje a todo nivel dentro de los planteles educativos, actividades que ayudan al mejoramiento constante y crecimiento profesional de los docentes; el contar con personal docente debidamente formado, los estudiantes en el futuro serán exitosos en plano personal, laboral y profesional.

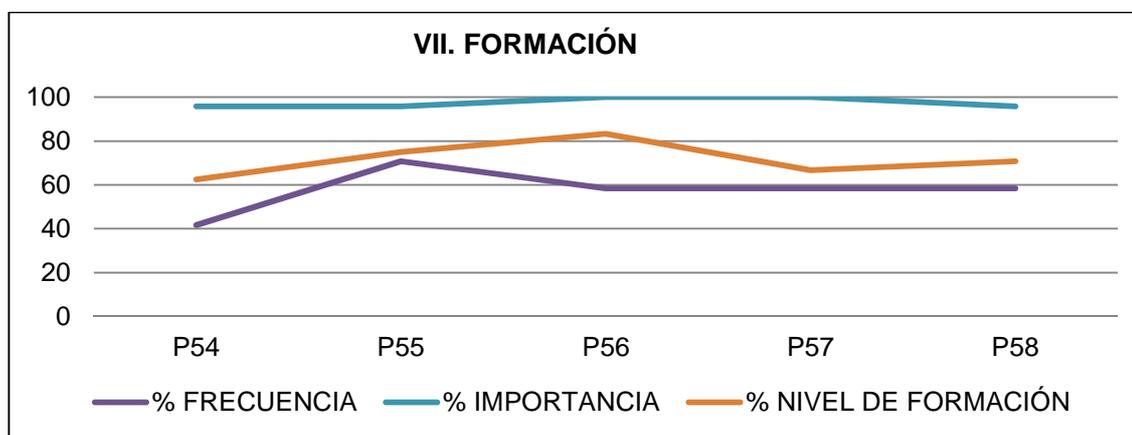
Tabla N° 42

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	42	4	96	3	63
P55	3	71	4	96	3	75
P56	2	58	4	100	3	83
P57	2	58	4	100	3	67
P58	2	58	4	96	3	71

Fuente: Inventario tareas de docentes

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 41



Fuente: Inventario tareas de docentes.

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

La presente tabla y respectiva figura, muestran los resultados de las actividades de formación que ejecutan los titulados, es así que, con el 71% de frecuencia, los titulados encuestados asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, pues el presupuesto de los establecimiento para los cuales trabaja, no contempla en gran medida estos gastos, sin embargo con el 96% de importancia, estos cursos son deben ser dictados; los titulados encuestados consideran que asisten a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula con una frecuencia del 58%, admitiendo con un 100% que es una actividad relevante dentro del desarrollo tanto de la docencia como del alumnado, no existe una adecuada capacitación en estas ramas, en la actualidad el desconocimiento de este tipo de tecnologías retrasa el proceso de aprendizaje de los alumnos; la tarea de los titulados encuestados de asistir a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, lo hacen con una frecuencia del 58%, concordando los resultados con las actividades anteriormente indicadas, pero consideran con un 100%, que esta actividad es muy importante.

Finalmente el aprendizaje de una segunda lengua se encuentra relegado dentro de los planes de capacitación de las instituciones educativas, además existe temor y desinterés por adquirir nuevos conocimientos en otro idioma, claramente se verifica que esta actividad no es muy frecuente 58% para los titulados encuestados, a pesar de ello, un 96% piensa que es un tema verdaderamente importante, se debe implementar programas de aprendizaje de una segunda lengua para los docentes de tal manera que sean un apoyo para los docentes especializados en una segunda lengua; así mismo los titulados encuestados con una frecuencia baja del 42%, asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, pues según ellos, poco o nada hace el Ministerio de Educación en materia de planificación de cursos orientados a la educación, y si los hay, éstos con pocos y no abarcan los temas que en verdad se necesitan, le dan una importancia del 96%, pues debe ser tomada en cuenta por las autoridades competentes tanto dentro como fuera del establecimiento educativo.

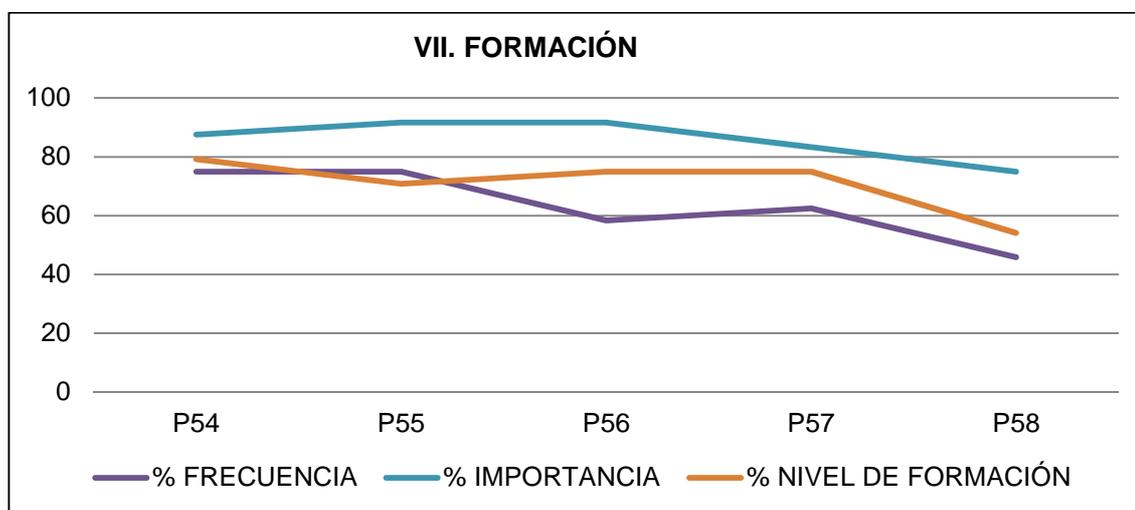
Tabla N° 43

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	4	88	3	79
P55	3	75	4	92	3	71
P56	2	58	4	92	3	75
P57	3	63	3	83	3	75
P58	2	46	3	75	2	54

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Figura N° 42



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Adriana J. Jaramillo P. (2013)

Los resultados presentados en la tabla, indican que los titulados asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación con una frecuencia del 75%, esto según los directivos encuestados, pues creen que la importancia es del 88% y un nivel de formación requerida del 79%, esta condición indica que si bien, los establecimientos en su mayoría son privados, requieren existe un poco de desinterés en esta actividad; según los directivos encuestados, con un 75% de frecuencia y 92% de importancia, los docentes asistan a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares; los directivos encuestados consideran que los docentes asisten a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares con una frecuencia del 63%, importancia del 83% y nivel de formación del 75%, dejando claro que este aspecto no está entre sus prioridades; según criterio de los directivos encuestados, con una frecuencia del 58%, los docentes asisten a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula, con una importancia del 92%, consideran que esto ayuda al proceso de aprendizaje y

enseñanza de todos los involucrados en el medio educativo; con referencia a la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, los directivos consideran que los docentes asisten con una frecuencia de 46%, es decir, se mantiene el mismo escenario de desinterés de adquirir nuevos conocimientos en otro idioma o lengua, dejando al descubierto la falencia en este tipo de actividades, además la importancia que le dan es del 75%, las instituciones bajo el mando de los directivos, deberían implementar programas de aprendizaje en una segunda lengua con el único objetivo de brindar una educación integral y tener un apoyo colaborativo en distintas área dentro de la institución educativa.

Con los resultados mostrados, tanto titulados como directivos han indicado que las actividades de formación no son suficientes, no existe una adecuada capacitación al docente que ayude al fortalecimiento de la educación dentro y fuera de los establecimientos.

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Los titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación de la UTPL se han mantenido en el ámbito laboral, inclusive ejercieron la docencia durante la etapa universitaria, además muestran interés en el trabajo que desempeñan, inclusive antes de haber iniciado su carrera universitaria, con el título ya obtenido, se han sentido más afianzados en sus puestos de trabajo, pues los titulados en su mayoría ya estaban trabajando antes de graduarse.
- La mayor parte de los titulados encuestados se encuentran en una situación laboral estable, la UTPL se ha manifestado con la formación universitaria a sus estudiantes, para que ellos puedan incursionar y fácilmente acceder a un puesto de trabajo.
- La relación que existe entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica es muy estrecha, los titulados se encuentran ejerciendo la docencia en educación básica, brindándoles un progreso social significativo dentro de la sociedad, tanto en el ámbito laboral educativo como en su vida social.
- Las tareas de autoanálisis, investigación, y evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, han sido relegadas en la docencia, no existen programas de capacitación docente para alcanzar un nivel de formación adecuado para obtener un grado de enseñanza y aprendizaje acorde con las necesidades actuales.
- En la actualidad, el Ministerio de Educación está promoviendo actividades importantes para reforzar acciones de relación de los titulados y sus directivos con la comunidad, sin embargo no se las están practicando, el hecho de colaborar en programas de desarrollo comunitario, interactuar con los padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, intervención en conflictos familiares y sociales, conocer el entorno social de los alumnos, hacen que la educación se torne dinámica, los alumnos se sentirán más afianzados a su entorno, logrando un aprendizaje rápido y eficaz.
- Existe falencia en el sistema educativo en cuanto a cursos de formación y actualización, cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares y en el aprendizaje de una segunda lengua, no existe una adecuada

capacitación al docente que ayude al fortalecimiento de la educación dentro y fuera de los establecimientos.

4.2. Recomendaciones

- Elaborar programas de capacitación docente orientados a fortalecer actividades de autoanálisis, investigación educativa, y evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, con el fin de ayudar a los docentes a cumplir con una enseñanza efectiva y de calidad, pues la investigación educativa es un pilar de la formación docente pudiendo mejorar los métodos de enseñanza.
- Establecer programas de participación activa de la comunidad educativa, con el propósito de promover acciones de relación entre ellos, estableciendo lazos de confianza y así lograr una comunidad educativa homogénea y preocupada por el desarrollo estudiantil.
- Se recomienda elaborar y planificar cursos de capacitación y actualización educativa en el cual se oriente a los docentes en el manejo de instrumentos administrativos y curriculares, inclusive el aprendizaje de una segunda lengua, temas importantes en el desarrollo del estudiante de educación básica para poder alcanzar una excelente calidad educativa.
- Que tanto las autoridades como docentes se interesen más en una educación extracurricular, lo que se debe hacer es crear programas extracurriculares que ayuden a los alumnos a incursionar en otras áreas y así ampliar su horizonte de aprendizaje y formación.
- Promover más charlas en las que participen la comunidad educativa (padres, maestros e hijos), talleres para padres e hijos con problemas en sus hogares, ayudar a familias en conflictos, poner más atención en el entorno familiar del estudiante, una guía para el docente para que pueda orientar a padres e hijos, es un aspecto que ayudará al desarrollo educativo de los alumnos dentro de los planteles educativos es la interacción profesor – padres de familia y comunidad.
- Capacitaciones para promover el trabajo en equipo, tomando como referencia que el trabajo en equipo es una actividad clave dentro de cualquier entidad pública o privada, en nuestro caso dentro de la educación se convierte en una competencia muy valiosa que merece especial atención, pues a partir del trabajo en equipo se puede alcanzar una excelente calidad de educación.

CAPÍTULO V
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. Tema

“Capacitación integral en la formación y actualización profesional docente para una educación de calidad y calidez”.

5.2. Contexto

Según el análisis de resultados de las encuestas realizadas y con el apoyo de Universidad Técnica Particular de Loja, la propuesta de intervención “Capacitación integral en la formación y actualización profesional docente para una educación de calidad”, se aplicará a los 7 titulados entrevistados de la Modalidad Abierta y a distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica en fecha y lugar más adecuado.

5.3. Justificación

Con referencia a las actividades de formación que son realizadas por los docentes, los resultados de las encuestas reflejan que no existe la suficiente y adecuada capacitación del personal docente brindada por organismos estatales o empresas privadas. Desde el punto de vista de docentes y directivos, no es muy frecuente (42% y 75% respectivamente) que los docentes asistan a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, pues según los docentes encuestados, poco o nada hace el Ministerio de Educación por planificar cursos orientados a la educación, y si los hay, éstos son pocos y no abarcan los temas que en verdad se necesitan.

Los encuestados coinciden en la importancia de aplicar actividades permanentes de capacitación, aspecto que debe ser tomado en cuenta por las autoridades competentes; en razón de que es medianamente frecuente (71% docente y 75% directivos) que los docentes asistan a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, más cuando lo hacen, cada docente corre con los gastos, al considerar que estos cursos son importantes (96% docentes y 92% directos) debido a que su nivel de formación se incrementa.

En la actualidad el desconocimiento de un tipo de gestión educativa de calidad, retrasa el proceso de aprendizaje de los alumnos. Al respecto, tanto docentes como directivos, concuerdan que frecuentemente se debe facilitar la oportunidad para asistir a cursos de actualización pedagógica en pos de alcanzar una educación de calidad y su aplicación en el aula, la cual propenda al desarrollo tanto de la docencia como del alumnado.

5.4. Objetivos

5.4.1. Objetivo General.

Desarrollar una propuesta de capacitación para docentes, mediante su formación y actualización profesional, a fin de alcanzar una educación de calidad y calidez durante el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado en el aula.

5.4.2. Objetivos Específicos.

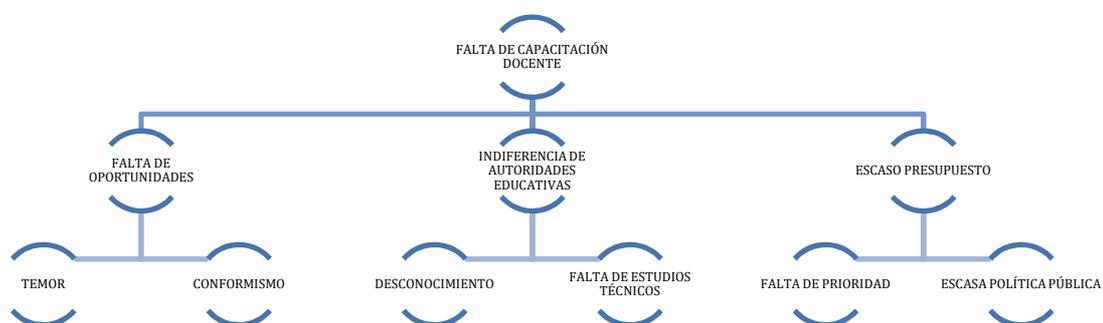
1. Analizar el ámbito de la función directiva en la Organización Escolar.
2. Investigar el contexto de las estrategias pedagógicas, para alcanzar la Calidad y Calidez Educativa.
3. Estudiar la importancia de una adecuada Planificación Curricular.

5.5. Metodología: Matriz del marco lógico

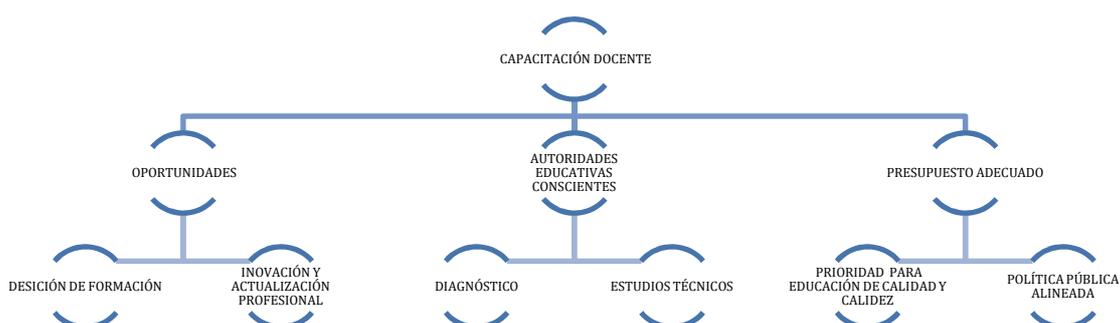
5.5.1. Análisis de involucrados.

INVOLUCRADOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	CAUSAS	ACTITUDES	RECURSOS Y LIMITACIONES
AUTORIDADES EDUCATIVAS	Aplicar actividades permanentes de capacitación	capacitación docente insuficiente	Escaso presupuesto	1 2 3 4 5 0 0 0 0 ● - +	Limitaciones presupuestarias para procesos de capacitación
DOCENTES	Mejorar su desempeño profesional	Escasas oportunidades de capacitación	Limitada política pública	1 2 3 4 5 0 0 0 0 ● - +	Falta de colaboración de autoridades educativas
ESTUDIANTES	Elevar su nivel de conocimientos	Pedagogía inadecuada	Falta de capacitación docente	1 2 3 4 5 0 0 0 0 ● - +	Oportunidades limitadas de capacitación
COMUNIDAD	Consolidar profesionales competentes	Falta de identificación profesional a las necesidades sociales	Inadecuados procesos de formación académica	1 2 3 4 5 0 0 0 0 ● - +	Inexistencia de procesos de evaluación docente continua

5.5.2. Análisis de problema.



5.5.3. Análisis de objetivos.



5.5.4. Análisis de estrategias.

DESCRIPCIÓN	CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN DE CALIDAD Y CALIDEZ	CAPACITACIÓN EN IDIOMA EXTRANJERO	CAPACITACIÓN EN TIC
VIABILIDAD			
TÉCNICA	1	1	1
FINANCIERA	0	0	0
ECONÓMICA	1	0	0
AMBIENTAL	1	1	1
LEGAL	1	1	1
INSTITUCIONAL	1	0	1
TOTAL	5	3	4

5.6. Plan de acción

5.6.1. Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN Contribuir a la implementación de una educación de calidad y calidez en la Sociedad Ecuatoriana</p>	Cronograma de capacitación docente aplicado, en 40H00	Planificación disponible	Se cumple con la planificación de capacitación
<p>PROPÓSITO U OBJETIVO GENERAL Desarrollar una propuesta de capacitación para docentes, mediante su formación y actualización profesional, a fin de alcanzar una educación de calidad y calidez durante el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado en el aula.</p>	Docentes encuestados capacitados en materia de organización escolar, innovación pedagógica y planificación curricular	Registro de capacitación ejecutada	Se prestan las facilidades para la realización de la capacitación docente
<p>COMPONENTES, RESULTADOS U OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Analizar el ámbito de la función directiva en la Organización Escolar.</p> <p>2. Investigar el contexto de las estrategias pedagógicas, para alcanzar la Calidad y Calidez Educativa.</p> <p>3. Estudiar la importancia de una adecuada Planificación Curricular.</p>	<p>Propuesta en organización escolar desarrollada.</p> <p>Propuesta en recursos pedagógicos disponibles.</p> <p>Propuesta en planificación curricular disponible</p>	<p>Registro de asistencia</p> <p>Doctrina disponible</p> <p>Evaluaciones</p>	Se cumple satisfactoriamente el proceso de capacitación docente
<p>ACTIVIDADES Consultar bibliografía especializada Definir recursos pedagógicos Desarrollar doctrina en educación de calidad</p>	Se dispone de una partida de 200 USD., para la elaboración del proceso de capacitación docente	Informe de auditoría de gasto	Se aprueba la planificación prevista, por parte de la Autoridad Educativa

5.7. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Docentes encuestados capacitados	Desarrollo de la malla curricular de capacitación docente	Consultar bibliografía especializada Definir recursos pedagógicos Desarrollar doctrina en educación de calidad y calidez	Medición cognitiva en docentes	USD. 200,00	02H00 diarias (Lunes - viernes) Total 40H00

5.8. Bibliografía de la propuesta

BALL, S.: La perspectiva micropolítica en el análisis de las organizaciones. En: Actas del I Congreso Interuniversitario de Organización Escolar. Barcelona, 1990.

BARDISA, T.: La participación democrática en las instituciones educativas. En: Los retos de la educación ante el siglo XXI, Congreso de Educación de CEAPA. Madrid, 1995.

BATES, R. et al.: Práctica crítica de la administración educativa. Educació. Estudis. Universitat de Valencia, España, 1989.

GLATTER, R.: La dirección como agente de innovación y cambio de los centros educativos. En: Actas del I Congreso Interuniversitario de Organización Escolar. Barcelona, pp.169-188, 1990.

FERNÁNDEZ ENGUITA, M.: La profesión docente y la comunidad escolar: Crónica de un desencuentro. Madrid, Morata, 1993.

FRIGERIO, G. POGGI, M. y GIANNONI, M. (Comp.): Políticas, instituciones y actores en educación. Buenos Aires, Centro de Estudios Multidisciplinarios y Ed. Novedades Educativas, 1997.

GIL Y VILLA, F.: La participación democrática en los centros de enseñanza no universitarios. Madrid, CIDE, 1995.

GOLDRING, E.: Principals, Parents, and Administrative Superiors. Educational Administration Quarterly. Vol. 29, No. 1, pp.93-117, 1993.

GONZÁLEZ, T.: Nuevas perspectivas en el análisis de las organizaciones educativas. En: Actas del I Congreso Interuniversitario de Organización Escolar. Barcelona, pp.27-46, 1990.

GREENFIELD, T.B.: Theory about organization: a new perspective and its implications for schools. En Bush, T. et al. Approaches to school management. London, Harper & Row, 1986.

ORTEGA Y VELASCO, F.: La profesión de maestro, Madrid CIDE, MEC, 1991.

PUELLES, M. de: Educación e ideología en la España contemporánea. Barcelona, Labor, 1986.

RIVAS, J. I.: Organización y cultura del aula: los rituales de aprendizaje. Málaga, Edinford, 1992.

SAN FABIÁN, J.L.: Gobierno y participación en los centros escolares: aspectos culturales. En: Actas del II Congreso Interuniversitario de Organización Escolar. Sevilla, p. 79-118, 1992.

SANTOS GUERRA, M.A.: El sistema de relaciones en la escuela. En: Actas del Congreso Interuniversitario de Organización Escolar. Barcelona. pp. 71-94, 1990.

VELÁZQUEZ, R.: La participación de los alumnos en los institutos de bachillerato. Tesis doctoral inédita UNED, 1994.

5.9. Anexos de la propuesta

GENERALIDADES	LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR
DEFINICIÓN	La Organización escolar se refiere a un tipo de unidad social característica que lo distingue de otras como pueden ser familias, comunidades, estados nacionales y al estudio de la interrelación de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vistas a conseguir la mejor realización de un proyecto educativo. El objeto de estudio de la organización no es el análisis de los elementos en sí mismos (profesor, alumno, espacio, etc.) sino en su perspectiva organizacional; esto es, en su interrelación con los demás. La Organización escolar comprende, por tanto, el análisis de realidades de educación formal y no formal siempre que en ellas haya un proceso sistemático de aprendizaje.
INDICATIVO DE CALIDAD	Las administraciones educativas desarrollarán la Educación. A tal fin determinarán las condiciones en las que podrán establecerse los convenios con las corporaciones locales, otras administraciones públicas y entidades privadas,

	sin fines de lucro.
EL COMPORTAMIENTO HUMANO	<p>Realmente, considerar este campo es pensar un continuo que busca mejorar los procesos de interrelación que se dan en las organizaciones y, consecuentemente, orientar su proceso de cambio en la búsqueda de la mayor eficacia posible.</p> <p>En la capacidad innovadora de las personas consideradas individualmente. Tal orientación, potenciada por el campo científico de partida (la mayoría de los investigadores eran psicólogos preocupados por el comportamiento individual), no ha producido resultados en la práctica, pues las innovaciones desaparecen al abandonar determinadas personas las instituciones o bien al ser absorbido su esfuerzo por la dinámica institucional, cuando se eliminan situaciones de protección hacia la innovación</p>
APRENDIZAJE DE NUEVOS RECURSOS O MATERIALES	<p>Para lograr un cambio de cultura es necesario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Plantear la situación a los miembros de la organización, explicarles la necesidad de realizar un cambio en el sistema y la importancia que para ello tiene la participación de todos, de cada uno de integrantes de la organización. 2. Convencer al personal, comprometerlos y hacerlos partícipes del desafío. 3. Descripción de los procesos productivos y de soporte. 4. Levantamiento de las tecnologías (IT y otras) existentes en la empresa. 5. Análisis de personal, de dotación de empleados en la línea de proceso. 6. Descripción de cargos, funciones, responsabilidades, alcance. 7. Caracterización del producto producido por la línea de proceso de la empresa. 8. Definición del patrón o meta al que se quiere llegar. Investigar a la competencia y las nuevas tecnologías existentes para poder realizar el proceso de negocio. En lo posible, desarrollar un Benchmarking. 9. Comparación entre el patrón y lo existente. Cuantificación de la magnitud del cambio. 10. Definir los requerimientos necesarios (equipos, tecnología, IT's, capacitación, controles) para el cambio, financiamiento, responsables y viabilidad el mismo. 11. Concentrar las actividades de la empresa en unidades estratégicas de negocios. Externalización de algunos procesos. 12. Implementación de Control de Proceso en Línea. Seguimiento. 13. Materialización gradual de cambios en los procesos, en los equipos y en las personas. 14. Marcha blanca, seguimiento y mejoramiento continuo.
PRÁCTICAS O CONDUCTAS	<p>Algunos de sus indicadores al respecto son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Significación para los estudiantes. Los contenidos y las actividades tienen relación con cuestiones y problemas significativos para los alumnos. ➤ Implicación del alumnado. Las actividades implican a los alumnos en sus aprendizajes, hacen que se sientan responsables y motivados; participan expresando sus ideas. ➤ Tratamiento de la diversidad, tanto en los contenidos que se presentan como en las estrategias de actuación que implican. ➤ Nivel de las operaciones cognitivas implicadas. Movilizar operaciones mentales de mayor nivel que la mera memorización. ➤ Participación social. Propician el desarrollo de habilidades sociales, y en concreto promueven la participación en de los estudiantes en los procesos educativos. ➤ Trabajo colaborativo. Tienen en cuenta las interrelaciones entre los estudiantes, la reflexión en grupo y el trabajo en equipo. ➤ Autoaprendizaje. Promueven la autonomía y el desarrollo de estrategias

	<p>de autoaprendizaje en los estudiantes. Disponen a los alumnos para la realización de futuros aprendizajes de manera autónoma.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Perseverancia. Transmiten a los estudiantes una disciplina de superación de las dificultades y persistencia en las actividades. ➤ Creatividad. Tienen un carácter creativo; promueven el pensamiento divergente. ➤ Carácter aplicativo. Las actividades que se realizan están próximas a la realidad en la que viven los estudiantes, y en muchos casos incluyen aspectos aplicables a la vida diaria. ➤ Evaluación continua. Contemplan la evaluación continua y la adaptación estratégica de las actuaciones docentes y discentes. ➤ Integración. Las actividades están integradas en el contexto educativo, no constituyen una actuación aislada ➤ Interdisciplinariedad. Tienen un carácter globalizador y transversal; tal vez Intervienen diversos profesores. ➤ Nuevos roles. Suponen cambios de rol en las actuaciones de los profesores y los estudiantes, que se ven implicados en el desarrollo de nuevas funciones. ➤ Accesibilidad del profesor para atender dudas, asesorar, orientar... ➤ Utilización de una multivariada de recursos. Consideran la utilización de múltiples recursos educativos.
FACTORES QUE FACILITAN LAS BUENAS PRÁCTICA	<p>Algunos de estos factores son los siguientes: factores relacionados con los alumnos, grado de homogeneidad de los alumnos: características, intereses, conocimientos previos, factores relacionados con el profesorado, habilidad del profesorado en el uso de las TIC, habilidad didáctica del profesorado en el diseño y gestión de intervenciones formativas, conocimiento de los recursos disponibles, motivación por su trabajo, actitud investigadora e innovadora en el aula, factores relacionados con el centro docente, infraestructuras físicas del centro aceptables, existencia de salas de estudio para los estudiantes (mejor si tienen ordenadores y accesos a Internet), biblioteca - mediateca en funcionamiento, aulas de informática suficientes, disponibilidad de "pizarra electrónica" (ordenador multimedia con conexión a Internet y cañón de proyección) en algunas aulas de clase, adecuada dotación de recursos educativos: programas de uso general, software específico, vídeos, libros, presencia de las TIC en el Proyecto Educativo de Centro (PEC), etc.</p>
LAS BUENAS PRÁCTICA Y LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN TIC	<p>Las características de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y las aportaciones que realizan (fuente de información, canales de comunicación, instrumentos para el proceso de datos, gran capacidad de almacenamiento, interactividad.) sin duda pueden contribuir poderosamente a facilitar los procesos educativos, basados precisamente en la información y en su procesamiento y en la comunicación interpersonal.</p>
GENERALIDADES	LA FUNCIÓN DIRECTIVA EN LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR
FUNCIONES	<p>Gerente, ta. (Proviene del latín gerens, -entis que es gerente) Persona que lleva la gestión administrativa de una empresa o institución ser gerente no solo es dirigir actividades ser gerente también implica ser un buen líder, es saber el proceso de cómo penetrar es esas actividades que realizan los miembros del grupo con el cual se trabaja</p> <p>Ejecutivo, va. (Proviene del latín execütus, part. pas. de exsëqui, que significa consumir o cumplir) Persona que forma parte de una comisión ejecutiva o que desempeña un cargo de alta dirección en una empresa.</p> <p>Gobierno Junta directiva de una corporación o sociedad.</p> <p>Líder. (Proviene del inglés leader que significa guía). En psicología social, rol de</p>

	<p>la personalidad en el análisis de grupos pequeños.</p> <p>Jerarquía y autoridades. (Proviene de la palabra jerarquía que es jerarquía). La jerarquía es la disposición de personas, animales o cosas, en orden ascendente o descendente, según criterios de clase, poder, oficio, categoría, autoridad o cualquier otro que conduzca a un sistema de clasificación</p>
<p>FUNCIONES Y TAREAS DE LOS DIRECTIVOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS</p>	<p>Director Titular: representante ordinario de la Entidad Titular en el Colegio y ante la Administración.</p> <p>Director Académico: responsable de dirigir y coordinar la acción educativa.</p> <p>Subdirector: asume las funciones del Director Académico en su ausencia y ejercita las que, por delegación, haya recibido del mismo.</p> <p>Jefe de Estudios: responsable directo, bajo la dependencia del Director Académico, de la "programación, coordinación y desarrollo" de todas las actividades académicas y formativas de carácter general.</p> <p>Jefe de Estudios Adjunto: participa en las funciones del Jefe de Estudios en los términos que establezca el director Académico.</p> <p>Secretario: tiene a su cargo "la gestión documental", es decir, la recopilación y conservación de todos los datos precisos para la buena marcha del Colegio.</p> <p>Administrador: responsable de la "gestión económica" del Colegio.</p> <p>Coordinador de Pastoral: es el promotor y animador de la "acción evangelizadora" desarrollada en el Colegio.</p>
<p>ÓRGANOS COLEGIADOS</p>	<p>Consejo Escolar: es el órgano máximo de representación (O CONSEJO DE</p> <p>Dirección: es el órgano ordinario de gestión del Colegio. Su función propia: impulsar la acción educativa como concreción del proyecto Educativo.</p> <p>Claustro de Profesores: está integrado por todos los docentes del Colegio. Es el órgano de "participación activa" de los profesores/as.</p> <p>Otros Órganos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Asociación de Padres y Madres de Alumnos/As ➤ Asociación de Alumnos y Alumnas ➤ Asociación Orquesta de Cámara ➤ Asociación Baloncesto "Paúles"
<p>ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA DIRECCIÓN</p>	<p>La mejora de la enseñanza, implica actividades de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistencia clínica, relacionada con el diagnóstico y satisfacción de las necesidades de los estudiantes. ➤ Planificación, que supone la selección de objetivos adecuados, la experiencia de aprendizaje programada y la valoración de procedimientos. ➤ Instrucción, acompañada de una comunicación satisfactoria y el logro de expectativas para todos los estudiantes. ➤ Dirección del aula, que permita el mantenimiento de un ambiente de trabajo adecuado. ➤ Tutelar el progreso o valorar e informar continuamente sobre los avances realizados. ➤ Cuidado del estudiante, que incluye acciones de respeto, aceptación y apoyo por parte del profesor.
<p>GRUPOS Y ORGANIZACIONES EDUCATIVAS</p>	<p>En la administración educativa los grupos, puede ser analizada y descrita en términos de varias funciones fundamentales. Sin embargo, es necesaria cierta precaución es conveniente, y aun necesario, describir y estudiar cada función del proceso separadamente.</p> <p>Como resultado, podría parecer que el proceso es una serie de funciones separadas, cada una de ellas encajadas ajustadamente en un compartimiento aparte. Esto no es así aunque el proceso, para que pueda ser bien entendido, deberá ser subdividido, y cada parte componente discutida separadamente.</p> <p>En la práctica, un gerente puede (y de hecho lo hace con frecuencia) ejecutar simultáneamente, o al menos en forma continuada, todas o algunas de las siguientes cuatro funciones: Planeamiento, organización, dirección y control.</p>
	<p>Las relaciones que mantiene con lo socio-cultural son múltiples y pueden</p>

<p style="text-align: center;">SISTEMAS Y ESTRUCTURAS DE LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA</p>	<p>esquematzarse como sigue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La educación es una realidad social, consecuencia de vivir en sociedad y también una necesidad social. ➤ Lo socio-cultural desde su contexto histórico-natural proporciona al hombre, y por tanto a la educación, contenidos culturales y referencias valorativas. ➤ Las formas particulares que adopta lo socio-cultural inciden en especiales conformaciones de lo educativo. <p>Pero admitir la educación como un subsistema social es suponer que la educación es un elemento de índole social. Así lo creemos por algunas de las razones ya apuntadas y ratificadas por un autor como Colon cuando afirma:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La educación es un fenómeno social en cuanto se da en la sociedad y en cuanto se halla ligada a su desenvolvimiento y proceso. ➤ La educación no sólo se da en la escuela, sino también en una serie de instituciones, elementos y circunstancias, también de índole social, y que poseen al igual que aquella la misión educadora. <p>En definitiva, el sistema educativo vendría definido como un subsistema del sistema socio-cultural, formado por la interacción dinámica de instituciones, grupos, personas o elementos que posibilitan formarse y socializarse a una determinada población.</p>
<p style="text-align: center;">EL ENTORNO Y LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS</p>	<p>El sistema escolar.- La red organizada de unidades y servicios destinados a dar educación conforma el sistema escolar. Su actuación queda delimitada perfectamente a través del proceso de escolarización, pudiendo identificar el sistema escolar con la parte formal del sistema educativo.</p> <p>Sistema educativo y sistema escolar se relacionan, por otra parte, íntimamente y comparten las variables que conforman los procesos y características del sistema social.</p>
<p style="text-align: center;">VALOR AGRAGADO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS</p>	<p>El Ideario Educativo.- la escolarización y el aprendizaje no tienen el propósito de proporcionar conocimientos y habilidades a los jóvenes, su finalidad es situar a los individuos en posición de usar su fuerza de trabajo como mercancía en el mercado del trabajo, y, para este fin, el conocimiento y la habilidad tienen el único propósito de ser variables instrumentales aun reconociendo que el sistema escolar pueda adoptar en determinadas circunstancias las funciones últimamente mencionadas, adoctrinamiento y control, no creemos que esta sea su misión fundamental</p> <p>La estructuración que adoptan los sistemas escolares para cumplir sus funciones es diversa en función de su complejidad, dependiendo del desarrollo y necesidades de los sistemas que les soportan. En cualquier caso, se pueden identificar como mínimo los siguientes componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Un órgano rector, comúnmente conocido con la denominación de Administración educativa, responsable de dirigir la enseñanza escolar. ➤ Un sistema operativo, realizador directo de la transformación de los objetivos de la enseñanza en resultados, formado por la red de centros docentes. ➤ Un sistema de enseñanza que incluye, de acuerdo con un determinado modelo los objetivos, los contenidos, los niveles formativos, los recursos, y, en general, el conjunto de factores que configuran la acción escolar institucional.
<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS EN LAS INST. EDUCATIVAS</p>	<p>Exige enfatizar en aspectos como: Prioridad a los procesos sobre los contenidos; Asunción de la idea de progresividad; Potenciación de la apropiación y pertenencia por parte de la escuela y de los profesores de los contenidos y las decisiones de cambio y formación.; Afirmación clara de que el propio lugar de trabajo, la escuela y las aulas, etc.</p>
	<p>Capacidades, facultades y habilidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Debe crearse la constancia en el propósito de mejorar la calidad del egresado y del servicio educativo. 2.- Es importante adoptar una nueva filosofía, con relación a la aceptación de: las

<p>LA GESTIÓN DIRECTIVA COMO ASPECTO DINÁMICO EN LA FUNCIÓN DIRECTIVA</p>	<p>demoras en entrega de recaudos, inicio de programas, llegada al plantel y otras; excusas por lo antes señalado; errores; incumplimientos; recursos de la comunidad no adecuados; personal poco competente, no actualizado, etc. 3.- Es importante no depender de una supervisión de grupos (alumnos y/o personal y/o representantes). 4.- Eliminar la costumbre de una evaluación inicial superficial excusada bajo la pretensión de la premura por asegurar el ingreso del estudiante, en aras de incrementar la matrícula escolar. 5.- Cada organización está compuesta por una serie de subsistemas que en ella hacen vida.</p>
<p>TOMA DE DECISIONES</p>	<p>Antes de la toma de decisiones se debe tener un análisis el que concluye: abierta a los proyectos educativos de personas, grupos y comunidades, e incitadora y promotora de la libre participación en el proyecto educativo común; regionalizada, que permita la auto ordenación de las realidades educativas concretas (institucionalizadas o no) dentro de una constelación armónica; participativa, que promueva y exija la participación de todos los miembros de la comunidad (según las posibilidades de cada cual) en la labor educativa común; creativa e incitadora de la auto emulación y de la auto evaluación educativas (referidas sobre todo al ámbito de la cultura y de la moralidad); esencialmente pedagógica es decir, una estructura que responda a la naturaleza de la actividad educativa y no se limite a remendar la naturaleza de la actividad política; unitaria e indivisible en subsistemas estamentales cerrados, enfrentados o ajenos entre sí; reticular o capilar, capaz de posibilitar el perfeccionamiento educativo de todas las personas y agrupaciones humanas, por alejadas o dispersas que puedan estar; sencilla, asequible, no costosa ni gravosa ni sedienta de recursos materiales.</p>
<p>SUPERVISIÓN Y DELEGACIÓN</p>	<p>Consiste en planear objetivos y definir metas específicas a alcanzarse por una proyectada operación. Es en este punto que se determinan los diferentes aspectos relacionados con el volumen de trabajo cuánto de qué cosa ha de hacerse. ¿Cómo dividir el trabajo? Esta pregunta envuelve el área de la utilización de recursos humanos, asignándose la debida responsabilidad y autoridad para facilitar el eficaz funcionamiento de todos los elementos de organización. Las respuestas correctas culminan en organizaciones que producen resultados.</p>
<p>CAPACITACIÓN DEL RECURSO HUMANO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Iniciativa: dinamismo y creatividad para pensar. ➤ Cooperación: con otros para conseguir un mismo objetivo. ➤ Trabajo en grupo: interacción en el seno del grupo. ➤ Formación combinada: formal y no formal. ➤ Evaluación: examinar y valorar la calidad de un producto o servicio. ➤ Comunicación: saber hablar y escribir; saber escuchar, leer, comprender e interpretar los mensajes recibidos. ➤ Razonamiento: producir argumentos lógicos, y participar en procesos inductivos y deductivos. ➤ Resolución de problemas: identificar problemas, ver soluciones, escoger una solución, y llevarla a cabo. ➤ Toma de decisiones: ser capaz de implantar un solución con eficacia. ➤ Obtención y utilización de la información: decidir sobre la información pertinente, saber dónde obtenerla, obtenerla y utilizarla. ➤ Planificación: fijar objetivos, calendario y establecer prioridades. ➤ Saber aprender: aptitudes cognitivas y afectivas que facilitan adquirir nuevo conocimiento. ➤ Aptitud frente al multiculturalismo: saber trabajar con personas de cultura diferente (con lengua, estilos de comunicación y relación, y sistema de valores diferentes
	<p>Estrategia. Chiavenato: Es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías</p>

<p style="text-align: center;">PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS</p>	<p>sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor</p> <p>Mayer: Un acceso de la administración de las organizaciones que reconozca los procesos interpersonales humanos (interactuando) también como el contenido de una estructura formal como sujeto importante y legítimo de ser examinado, y</p> <p>a) Una serie de métodos para dirigir lo anterior (tecnología Ciencia de comportamiento b. Una organización que atiende seriamente y expresamente lo humanitario de la gente que trabaja con ella.</p> <p>Miles, Raymond: Es un esfuerzo coordinado de los miembros de la organización (usualmente se involucra un consultor) para descubrir y remover actitudes, comportamientos, procedimientos y barreras estructurales para la ejecución a través de un sistema socio-técnico; ganando en procesos, aumentando el conocimiento de los sistemas dinámicos internos y externos, así como las adaptaciones futuras.</p> <p>Elección de la Estrategia.- La estrategia es la concreción de las opciones que orientaran las decisiones de la empresa sobre actividades y estructuras de la organización y fijaran un marco de referencia en el que deberán inscribirse todas las acciones que la empresa emprenderá durante un determinado periodo de tiempo.</p> <p>Las estrategias de crecimiento.- buscan el crecimiento en ventas, beneficio o tamaño de la organización, pueden establecerse tres tipos de estrategias partiendo de un objetivo de crecimiento:</p> <p>Crecimiento Intensivo.- Esta estrategia es justificable cuando: la empresa no ha explotado todas las oportunidades de sus productos en los mercados que cubre actualmente. La estrategia de crecimiento intensivo persigue el crecimiento de las ventas, cuota de participación o de beneficios, mediante la actuación y concentración en los mercados y productos con los que la empresa opera. Dentro de esta estrategia se incluyen las siguientes:</p> <p>Estrategia - Penetración de Mercado.- consiste en aumentar ventas de productos actuales en mercados actuales, tiene el riesgo de beneficiar al conjunto de competidores en la medida en que influye más en la demanda global que en la demanda selectiva, pueden ser adoptadas varias vías:</p> <p>Estrategia - desarrollo de mercado.- introducir productos actuales en mercados nuevos (Persigue el crecimiento comercializando los productos actuales en mercados nuevos).</p> <p>Estrategia- desarrollo de producto.- desarrollar productos (nuevos productos o reformulaciones de los existentes) para mercados actuales, consiste en aumentar las ventas desarrollando productos mejorados o nuevos</p> <p>Estrategia de integración.- esta estrategia se justifica si una empresa puede mejorar su rentabilidad mediante el control de fuentes de abastecimiento o de canales de llegada al mercado.</p> <p>Estrategia de diversificación.- cuando el sector ya no provee beneficios, este tipo de estrategias siguen un objetivo de crecimiento y se basa en oportunidades que se detectan en mercados distintos del actual en los que se introducen productos muchas veces diferentes a los actuales</p> <p>Estrategia de retador.- Es el producto o empresa que pretende alcanzar la posición del líder.</p> <p>Estrategia de seguidor.- se busca una coexistencia pacífica en el mercado y se concentra en los segmentos en los que tiene una posición mayor a través de una mayor especialización con la que conseguir una mayor rentabilidad reduciendo la diversificación</p>
<p style="text-align: center;">CARÁCTER DINÁMICO</p>	<p style="text-align: center;">REUNIONES Y EVALUACIÓN DE LA ADMINSTRACIÓN INSTITUCIONAL</p>
	<p>Institucional.- Se centra en el estudio de la educación que se da en y desde las instituciones definidas como específicamente educativas. Se obvian, por tanto, otras instituciones que siendo educativas no persigan exclusivamente esa finalidad.</p>

<p>ESTILO Y DIRECCIÓN DE GRUPOS</p>	<p>Pedagógica.- La actuación de todas las instituciones está impregnada de una concepción pedagógica (en algunos casos, de varias). Su estudio constituye la esencia de esta dimensión en la que se trabajan aspectos como concepto, objeto y fines de la educación, el educando, el educador, la relación educativa, los procesos de orientación o la creatividad.</p> <p>Didáctica.- Toda escuela aplica de acuerdo a su ideología y necesidades las pautas de intervención que sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje considera más oportunas.</p> <p>Orientativa.- El proceso educativo y la interacción didáctica incluyen en sí mismos elementos de orientación. No obstante, este aspecto puede ser considerado en sí mismo como dimensión de reflexión y estudio</p> <p>Organizativa.- Toda institución escolar adopta, de acuerdo a los contextos socio-culturales próximos y mediatos donde se sitúa, aquellos modelos de organización que cree que le van a permitir alcanzar mayor eficacia educativa</p> <p>Específicas.- La institución escolar se articula internamente de acuerdo a una serie de circunstancias históricas que deben ser tenidas en cuenta (dimensión histórica).</p>
<p>TIPOS DE REUNIONES</p>	<p>Podemos decir que existen tantos tipos de reuniones como temas, departamentos o motivos haya para organizarlas.</p> <p>Aunque luego cada una puede tener sus características particulares las bases suelen ser bastante comunes en todas ellas. Lo primero es elegir el espacio adecuado al tipo de reunión. Una vez elegido el sitio de la reunión hay que proceder con los detalles. Hay que diferenciar la reunión según su tamaño y las personas que asisten. El papel desempeñado por el equipo directivo de las escuelas normales ha sido un factor decisivo en el proceso de reforma de la educación normal, tanto por la autoridad que le otorga el nivel jerárquico en la institución para tomar ciertas decisiones, como por el liderazgo que puede ejercer para conducir los cambios académicos y organizativos derivados de los nuevos planes y programas de estudio.</p>
<p>FORMACIÓN BÁSICA DEL GERENTE EDUCATIVO</p>	<p>Administración. Etimológicamente la palabra administración proviene de las vocales latinas ad = dirección, tendencia, y minister = subordinación u obediencia. Es decir, administración ese complemento de una función bajo el mando de otro.</p> <p>Administración o Gerencia Educativa. Un administrador y gerente educativo debe poseer las características normales de cualquier gerente. Así, él debe, ser en primer lugar, un líder. Su capacidad de influenciar, motivar y conducir a las personas hacia una determinada dirección debe ser evidente.</p> <p>Tipos de Administradores. Los administradores pueden ser clasificados por su nivel de la organización: de nivel primario, ante el nivel medio, y el alto nivel; y, por clase de actividades organizacionales de que se encargan: administradores funcionales y generales.</p> <p>Administradores de nivel primario, " es el más bajo de la organización, donde los individuos que son responsables de trabajos decir en nombre de administradores de primera línea o de primer nivel. Los empleados de este nivel no supervisan a otros administradores, son operativos.</p> <p>Administradores de nivel medio. "dirige las actividades de otros administradores y, algunas veces, también de los empleados de operación".</p> <p>Administradores de alto nivel, " son responsables de la dirección global de la organización. Establecen políticas operativas y guían la interacción de la organización con su nombre externo.</p> <p>Administradores funcionales, el responsable de una sola actividad organizacional. Las personas y actividades que presiden de un conjunto común de actividades.</p> <p>Administrador general. Supervisa una unidad compleja. Es el responsable de todas las actividades de dicho miradas.</p>
<p>GENERALIDADES</p>	<p>LA ADMINSTRACIÓN</p>

<p>LA ADMINSITRACIÓN</p>	<p>Principios de la Administración.- En general, los principios se clasifican en descriptivos y normativos o Descriptivos. Los descriptivos establecen la relación que existe entre diversas variables; por ejemplo, el principio de la gravitación universal. Los principios normativos son aquellos construidos en tal forma que indican lo que debe hacerse; por ejemplo, el principio administrativo, "lo que no está prohibido, está permitido".</p> <p>Contribución de la revolución industrial. La invención de la máquina de vapor en 1776 y su posterior aplicación en la producción provocó profundos cambios en lo político, económico y social. Este acontecimiento histórico es conocido como Revolución Industrial.</p> <p>Contribución de la revolución francesa. La revolución francesa efectuada en 1789 es el resultado de una profunda contradicción de la sociedad francesa, a la que no puede hacer frente la monarquía de Luis XVI. Por una parte la nobleza y el alto clero, beneficiarios de los privilegios y exenciones fiscales del origen feudal, pretendían reconquistar el antiguo dominio local; pero sin reconocimiento en la representación política, aspiraba derribar a la nobleza y el alto clero, pues el privilegio de estos constituía un obstáculo para el desarrollo de sus actividades económicas. Las dos fuerzas en lucha encontraron la ocasión en la gravísima crisis económica que atravesaba el estado la intervención directa del pueblo parisiense que se sublevo y tomo la bastilla (antigua prisión estatal) cuya consecuencia fue la creación de la municipalidad burguesa y de la guardia nacional.</p> <p>Contribución de la revolución rusa. Se conoce con este nombre al conjunto de revolucionarios que llevaron a la instauración del régimen socialista en Rusia en 1917. En la revuelta de Petrogrado de marzo de 1917, los órganos del poder zarista fueron sustituidos por dos organismos surgidos espontáneamente: el comité ejecutivo de la duna formado por altos elementos de la burguesía y el Soviet de los obreros y de los soldados, de tendencia socialista. Posteriormente el gobierno provisional fue derrocado por los bolcheviques, quienes proclamaron tres decretos que establecían la nacionalización de la tierra y su reparto a los campesinos, el derecho de los obreros a regenerar las fábricas y el principio de autodeterminación para las nacionalidades no rusas que pertenecían al imperio zarista.</p> <p>Influencia de la Filosofía. Al referirse a la influencia que la administración ha recibido de la filosofía cita a los autores Haimann y Koontz y O" Donnall; quienes, dice, se refieren al filósofo griego Sócrates el mismo que expone su punto de vista acerca de la administración como una habilidad personal separada del conocimiento técnico y de la experiencia.</p> <p>Influencia de la organización militar. La organización militar ha contribuido con la teoría administrativa a través de concepciones organizativas aplicadas en la antigüedad y en la época medieval</p>
<p>EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO ADMINSITRATIVO</p>	<p>Teoría clásica.- En 1903 el norte americano Frederick Winslow Taylor; y, en 1908 el francés Henry Fayol iniciaron los primeros trabajos sistemáticos sobre administración Taylor desarrollo una llamada escuela de administración científica y Faloy la teoría clásica; razón por la que según el ILCE se le conoce como padre de la moderna administración científica y padre de la teoría administrativa clásica. La escuela de la administración científica se preocupa por aumentar la eficiencia de la industria a través, inicialmente, de la racionalización del trabajo del obrero, mientras que la escuela de administración funcionalista de Faloy se ocupa del aumento del eficiencia de la empresa atraes de su organización y aplicación de principios científicos generales de la administración.</p> <p>Teoría de las relaciones humanas.- La teoría de las relaciones humanas, llamada también escuela humanística de la administración, surgió de la experiencia de Hawthorne desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores.</p> <p>Teoría neoclásica.- El enfoque neoclásico constituye la actualización de la teoría clásica; además aprovecha la contribución de las demás teorías para</p>

	<p>redimensionar los problemas que confronta la organización ante su crecimiento. Este enfoque, que se utiliza ampliamente, identifica las funciones de los administradores y los principios de su práctica</p> <p>Teoría de la burocracia.- Los tratadistas de la teoría administrativa difieren en los conceptos de teorías y escuelas, el término depende del autor. Además, no existe unificación en los aspectos a tratarse en cada etapa de evolución de pensamiento administrativo esta situación es más evidente en la teoría de la burocracia.</p> <p>Teoría estructuralista.- Desde la década de los cincuenta, la teoría de las relaciones humanas entró en decadencia, luego de combatir la teoría clásica; pero sin elaborar las bases adecuadas para una nueva, que pudiera sustituirla. La contradicción entre teoría tradicional y la de las relaciones humanas constituye el origen de la teoría estructuralista, se contemplaba aquellos aspectos que eran considerados por una de ignorados por las otras y viceversa.</p> <p>Teoría del comportamiento.- La teoría de comportamiento tiene su origen en la teoría de las relaciones humanas, ante la cual mantiene una oposición crítica, por su profundo énfasis a las personas.</p> <p>Teoría de sistemas.- Estandariza surge a partir de los trabajos publicados por el biólogo alemán Ludwig Von Bertalanffy entre 1950 y 1968, con el propósito de aplicar sus formulaciones conceptuales a realidad empírica</p> <p>Teoría de la contingencia.- Lotería de contingencia "se originó del enfoque de sistemas...". "En un intento para trasladar cooperación realizar las teorías de sistema evaluando los muchos factores operantes en cualquier situación y estableciendo patrones y relaciones definidas entre los factores que le podrían servir como vías en otras situaciones similares"</p>
<p>LA PLANIFICACIÓN EN LA ADMINSTRACIÓN</p>	<p>Definición de planificación.- La planificación o planeación es la fusión administrativa que responde a las preguntas: donde estamos ahora?, a dónde queremos ir? Cómo llegar allí?, Kast Rosenzweig (1993), define la planificación como "el proceso de decir de antemano que se hará y de qué manera"</p> <p>Tipos de planes.- Según Koontz y Wehrich (1995), los planes se clasifican en: propósito omisiones, objetivos cometas, estrategias, políticas, procedimientos, reglas, programas y presupuestos, los mismos que están considerados en cierto grado en orden jerárquico.</p> <p>La misión o propósito.- identificar la función o tarea básica de una organización o de cualquier parte de ella, en consecuencia la misión o propósito difiere entre una organización y otra</p> <p>Los objetivos.- para Terry y Franklin un objetivo administrativo "describe un ámbito definido y sugiere la dirección de los esfuerzos de la planeación de un gerente" el término prescribe</p> <p>Metas.- varios autores como Koontz y Wehrich (1995), consideran las metas como sinónimo de objeto e incluso definen a éstos como fines, lo que demuestra una confusión teológica. Chiavenato (1995), aclara el sentido de las metas en los siguientes términos: metas, son los blancos por alcanzar a corto plazo. Muchas veces pueden confundirse con los objetivos inmediatos o con los objetivos de los departamentos. Las metas más comúnmente encontradas son los de producción mensual</p> <p>La estrategia: una vez que se han definido los objetivos y las tareas de la organización, debe considerarse que tipos de planes son más útiles y los procedimientos para llegar a las decisiones</p> <p>Las políticas: son declaraciones o interpretaciones generales que seguían en el pensamiento para aún la toma decisiones a negativas o para supervisar las acciones de los subordinados, con el objeto de decidir cuestiones antes de que conviertan en problemas.</p> <p>Los procedimientos: según Koontz y Wehrich (1995), "son serias cronológica decisiones requeridas.</p> <p>Las reglas: en el autor señala que: "no escriben con claridad las versiones específicas detenidas por las que no se deben llevar a cabo, sin permitir libertad de acción".</p> <p>Los programas: para Koontz y Wehrich (1995), los programas "su conjunto de</p>

	<p>metas, políticas procedimientos, reglas, asignaciones de tarea, pasos a seguir, recursos a emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un determinado curso de acción; por lo general cuentan con el apoyo de presupuestos".</p> <p>El presupuesto: se puede considerar como un programa expresado en números. Meggison, Mosley, expresan: "de por sí, un presupuesto sólo es una colección de cifras o cálculos que vivifica el futuro en términos financieros".</p>
<p>LA ORGANIZACIÓN EN LA ADMISNITRACIÓN</p>	<p>La organización como unidad o entidad social.- Según Schein (1994), la sociología ha clasificado a la organización como formal, sociedad e informal. Para este autor la organización social son "patrones de coordinación que surgen espontáneamente o implícitamente en la interacción humana sin que ésta implique coordinación relación alguna para el logro de objetivos comunes y explícito".</p> <p>La organización como función administrativa.- Para chiavenato (1995), la organización, función administrativa y parte integrante de procesos negativos significa: "el acto de organizar, estructurada e integrar los recursos y los órganos pertinentes de su administración y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno".</p> <p>El organigrama.- El organigrama constituye la expresión, bajo forma de documento de la estructura de una organización, poniendo de manifiesto el acoplamiento entre las diversas partes componente. Al analizar estas definiciones observamos que cada una de ellas conserva la esencia del mismo, y únicamente se diferencian en su forma y en su especificación. Un autor considera que los organigramas son útiles instrumentos de organización y nos revelan: "La división de funciones, los niveles jerárquicos, las líneas de autoridad y responsabilidad, los canales formales de la comunicación, la naturaleza lineal o asesoramiento del departamento, los jefes de cada grupo de empleados, trabajadores, entre otros; y las relaciones que existen entre los diversos puestos de la empresa en cada departamento o sección de la misma."</p> <p>Departmentalización.- La mayoría de las estructuras organizacionales usadas por las empresas comerciales son una combinación de los tipos básicos de organización:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Funcionales: Una compañía que está organizada funcionalmente, está separada en Divisiones mayores en base a: producción, mercadotecnia y finanzas. 2 De ubicación: Algunas compañías encuentran que sus operaciones se adaptan mejor a grandes cadenas organizacionales basadas en varias zonas geográficas, ejemplo las grandes cadenas de hoteles, compañías telefónicas, etc. están divididas y organizadas sobre la base de su ubicación. En algunos casos estas organizaciones se usan para operaciones internacionales, en otras, las divisiones pueden basarse solo en ciudades. 3. Ventaja: Puesto que los principales ejecutivos están ubicados en distintas áreas, conocen las condiciones locales y pueden atender rápidamente a los clientes de su zona, además este tipo de organización proporciona un buen entrenamiento para los gerentes en potencia. <p>Organizaciones por Clientes.- Las compañías orientadas hacia las ventas, suelen utilizar este tipo de organización. Un modelo típico son las tiendas departamentales (hombres, bebés, etc.), este tipo se utiliza principalmente en empresas comerciales.</p> <p>Organizaciones por Producto.- Una empresa puede elegir su organización sobre la base de los productos que produce</p> <p>Organizaciones Matriciales.- Se utilizan en empresas orientadas a proyectos a gran escala. La idea básica es asignar el proyecto a un gerente de proyectos y sostenerlo en su ciclo vital</p>
	<p>Definición de dirección.- Comprende la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra que sus subordinados obtengan los objetivos de la organización, mediante la supervisión, la comunicación y la</p>

<p>LA DIRECCIÓN EN LA ADMISNITRACIÓN</p>	<p>motivación. Robert B. Buchele. Consiste en coordinar el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización. Burt K. Scanlan. La guía y supervisión de los esfuerzos de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización. Leonard J. Kazmier.</p> <p>Importancia de la Dirección.-</p> <ol style="list-style-type: none"> Pone en marcha todos los lineamientos establecidos durante la Planeación y la Organización. A través de ella se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional. La dirección eficiente es determinante en la moral de los empleados y consecuentemente, en la productividad. Su calidad se refleja en el logro de los objetivos, la implementación de métodos de organización, y en la eficiencia de los sistemas de control. <p>Principios de la Dirección</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De la armonía del objetivo o coordinación de intereses. ➤ Impersonalidad de mando ➤ De la supervisión directa ➤ De la vía jerárquica ➤ De la resolución del conflicto ➤ Aprovechamiento del conflicto ➤ Estilos de dirección <p>Títulos de estilo de dirección.- en relación a las estilos de dirigir a la organización formal el ILCE prescriben los estilos formulados por Rensis Likert que le permitió diseñar las cuatro sistemas básicos de dirección: "sistema autoritario explotador, sistema autoritario benevolente, sistema consultivo y sistema participativo".</p>
<p>EL CONTROL EN LA ADMINSITRACIÓN</p>	<p>El control como función administrativa.- La palabra control, en la administración, puede subir varios significados:</p> <ol style="list-style-type: none"> Control como función restrictiva y coercitiva: utilizando con el fin de cohibir o limitar ciertos tipos de desvíos indeseables o de comportamiento no aceptados. El control como sistema automático de regulación: utilizando con el fin de mantener automáticamente un grado constante de flujo o de funcionamiento de un sistema. Controles como función administrativa: es el control como parte del proceso administrativo, como la planeación, la organización y la dirección. <p>Tipos de control.- Existente tipos de control que dependen del momento en que se aplica. Por lo mismo, tomado el nombre de: preliminar, concurrente y de retroalimentación.</p> <p>Control preliminar: también se conoce con el nombre de control previo o control de alimentación a futuro, y se aplica cuando la actividad aún no ha ocurrido.</p> <p>Control concurrente: también se llama control piloto y se aplica cuando la actividad se está desarrollando. Este tipo de control puede ayudar al cumplimiento del plan en el tiempo previsto ni bajo las condiciones establecidas; además, permitirá colecciones ante cualquier situación no esperada.</p> <p>El control de retroalimentación: también conocido como control posterior o control post-acción, en el hogar cuando la actividad ya no ha ocurrido; por lo que el imposible regresar y corregir el desempeño para igualarlo alto estándar.</p> <p>Control interno.- Es una herramienta para generar eficacia en los aspectos financieros bienes activos. Para Dávalos (1981): Tanto el control previo, como el concurrente en y posterior son partes integrantes de control interno de una</p>

	<p>entidad.</p> <p>Control externo.- Este tipo de control cerealista través del autoridad externa, la misma que, en las entidades públicas, es practicada por la Contraloría general del estado por medio de sus propias unidades administrativas o de firmas privadas contratadas</p> <p>Pasos en el proceso de control.- El control es un proceso cíclico conformado básicamente por cuatro pasos o etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecimiento o estándares o criterios 2. Medición del desempeño: 3. Comparación del desempeño con el estándar establecido. 4. Colección de las desviaciones.
<p>LA EVALUACIÓN Y LA ACREDITACIÓN</p>	<p>La evaluación Institucional es entendida como: "el procedimiento mediante el cual se intenta determinar, de la manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia, efecto y replicabilidad de las actividades que conforman un programa o proyecto de Vivienda Social, según sus propios objetivos".</p> <p>Las evaluaciones tienen como objeto de estudio unos elementos -las políticas públicas- que son propuestos, elaborados, debatidos, financiados y aprobados.</p> <p>Dentro de las limitaciones en la evaluación es dirigida, dentro del cual las preguntas del profesor van orientando el razonamiento del alumno. El principio básico estriba en que el docente no debe dar soluciones a las cuestiones propuestas, sino encauzar al educando para que sea él mismo quien las encuentre.</p> <p>El problema fundamental de una evaluación de los contenidos básicos en Ciencias Sociales, es preguntarse por lo que hay que evaluar. No se trata de verificar una información sobre un contenido histórico, geográfico, cívico, etc., sino de determinar hasta qué punto se ha llegado por parte del alumno a la relación de los factores de esta. Un buen programa debe iniciar, como tarea de estudio, la consideración de las necesidades de la sociedad.</p> <p>Tipos y Modelos de Evaluación.-</p> <p>1. Evaluación Diagnóstica o Inicial:</p> <p>Se usa con finalidades pronosticas; informa de las capacidades que un alumno posee al iniciar un curso, un tema, unidad o contenido.</p> <p>2. Evaluación formativa o continua:</p> <p>La evaluación continua interna la realiza el docente a través de la enseñanza-aprendizaje, con carácter de retroalimentación. La externa la realizan sujetos que están involucrados con el proceso enseñanza-aprendizaje y asumen responsabilidad en el mismo.</p> <p>3. Evaluación sumativa:</p> <p>Determina el grado de dominio del aprendizaje en un área para otorgar una calificación o tomar una decisión final</p>
<p>GENERALIDADES</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRÍCULAR</p>
	<p>➤ Caswell y Campbell, (1935): Currículo como un conjunto de experiencias</p>

CURRÍCULO	<p>que los alumnos llevan a cabo bajo la orientación de la escuela.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bestor, (1958): currículum como un programa de conocimientos verdaderos, válidos y esenciales, que se transmite sistemáticamente en la escuela, para desarrollar la mente y entrenar la inteligencia. ➤ Inlow (1966, pg.7): afirma que el currículum es "el esfuerzo conjunto y planificado de toda la escuela, destinado a conducir el aprendizaje de los alumnos hacia resultados de aprendizaje predeterminados". ➤ Johnson (1967, pg. 130): precisa: "en vista de las deficiencias de la definición popular actual, diremos aquí que currículum es una serie estructurada de objetivos del aprendizaje que se aspira a lograr. El currículum prescribe (o por lo menos anticipa) los resultados de la instrucción". ➤ Wheeler (1967, pg. 15); indica: "Por currículum entendemos las experiencias planificadas que se ofrecen al alumno bajo la tutela de la escuela". ➤ Foshay (1969), define el currículum como todas las experiencias que tiene un aprendiz bajo la guía de la escuela. ➤ Taba, Mc Donald (1974), concreta que el currículum es en esencia un plan de aprendizaje.
PARADIGMAS	<p>Paradigmas Curriculares.- En primer lugar es necesario definir el término paradigma, como un esquema de interpretación básico que abarca supuestos teóricos generales, leyes y técnicas que adoptan una comunidad concreta de científicos (Kuhn, 1962). Este esquema se convierte en un modelo de acción que comprende: la teoría, la teoría y práctica y la práctica educativa</p> <p>Paradigma conductual.- Sus representantes principales son Thorndike, Pavlov, Watson y Skinner. Su concepción de la realidad es mecanicista. Se basan en la creencia de que un método adecuado de enseñanza proporcionará un buen aprendizaje.</p> <p>Paradigma cognitivo.- Las principales teorías correspondientes a este paradigma son: las teorías del procesamiento de la información, desde el campo de la psicología y el reconceptualismo desde la teoría del currículum. En el primer grupo podemos incluir la teoría de los procesos (Hunt, Rose), la teoría de los parámetros modales (Detterman) y la teoría triárquica de la inteligencia (Sternberg).</p> <p>Paradigma ecológico-contextual.- En este paradigma Vigotsky ocupa un lugar preferente, con la teoría del aprendizaje compartido y socializador. En general podemos definir este paradigma como el que describe, a partir de estudios etnográficos, las demandas del entorno y las respuestas de los agentes hacia ellas, y también los modos múltiples de adaptación</p> <p>Contenidos Conceptuales.- El concepto nos sirve para comprender e interpretar la realidad. El proceso de conocimiento iría de nuestros conceptos a los conceptos científicos.</p>
FUNDAMENTOS	<p>Fundamento legal.- La necesidad de la Reforma del Sistema Educativo en nuestro país se empieza a gestar a nivel político y administrativo durante los años 80, pero ya durante los 70 se dan en España movimientos de renovación pedagógica impulsados por factores legales, políticos y sociales.</p> <p>Fundamento sociológico.- Se refiere a las demandas sociales y culturales acerca del sistema educativo, a los contenidos de conocimientos, procedimientos, actitudes que contribuyen al proceso de socialización de los alumnos, a la asimilación de los saberes sociales y del patrimonio cultural de la sociedad.</p> <p>Fundamento psicológico.- Nos va a aportar la información sobre los factores y procesos que intervienen en el crecimiento personal del alumno (que es la finalidad última de la educación).</p> <p>Fundamento pedagógico.- Recoge tanto la fundamentación teórica existente como la experiencia educativa adquirida en la práctica docente. La experiencia acumulada, a lo largo de los últimos años, constituye una fuente indiscutible de conocimiento Curricular.</p>
ELEMENTOS	<p>Elementos</p> <p>Los elementos básicos del currículum responden a las preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Qué enseñar

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuándo enseñar ➤ Cómo enseñar ➤ Qué, cómo y cuándo evaluar.
CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existe un proyecto Curricular, cuyo proceso de desarrollo se concretiza por la explicitación de todos aquellos factores, características, rasgos, cualidades, necesidades que afectan al proceso de enseñanza-aprendizaje y que tienen que ver tanto con el profesor, como con los alumnos, como con la institución concreta, como con el contexto espacio-temporal donde se realiza. Este proceso de explicitación va a tender a guiar tanto la practica pedagógica diaria como el marco referencial sobre el cual esta práctica ha de estas sustentada. ➤ Las normas reguladoras del funcionamiento interno son explícitas y claras. ➤ En cada etapa educativa se conoce a priori lo que el alumno debe conocer-aprender. ➤ Un currículo se desarrolla al máximo por todos los profesionales que realizan la tarea de enseñanza, explicitando, también el marco de referencia de las teorías psicopedagógicas que sustentan la práctica educativa, y el desarrollo y proceso de adaptación particular. ➤ El desarrollo pedagógico está muy explicitado en cada una de sus etapas. ➤ Se ofrecen pautas o guías respecto a las necesidades de cada niño y cada etapa. ➤ Los criterios de evaluación deben ser explícitos, tanto en relación con el alumno, como con el proceso como con cada uno de los agentes. ➤ El currículo manifiesto explicitará al máximo todo aquello que tenga que ve, en su práctica, con el qué hacer, cuándo hacerlo y cómo hacerlo.
CLASIFICACIÓN	<p>Currículo Abierto.- Renuncia a la postura de unificar y homogeneizar el currículo en beneficio de una mejor educación y un mayor respeto a las características individuales y al contexto educativo, por lo tanto concibe el diseño curricular como algo inseparable del desarrollo del currículo.</p> <p>Currículo Cerrado.- Tiende a unificar y a homogeneizar al máximo el currículo para toda la población escolar y, por consiguiente, contempla el desarrollo curricular como una aplicación fiel del diseño curricular</p>

BIBLIOGRAFÍA

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.

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.

Avalos Beatrice. (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>.

Jürgen Weller, (Marzo/2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Publicado en el Boletín redEtis n°5, versión preliminar presentada en el Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”, México DF, 14 y 15 de noviembre 2005 organizado por redEtis (red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social), DIE_Cinvestav, el colegio Mexiquense, y la Secretaria de Educación mexicana; CEPAL-Chile; (p. 1-9).

Jürgen Weller, Macroeconomía del desarrollo, La problemática inserción laboral de los y las jóvenes; División de Desarrollo Económico, Santiago de Chile, diciembre de 2003; CEPAL-SERIE macroeconomía del desarrollo N° 28; Naciones Unidas; (p. 39-52). [Books.google.com.ec/books?isbn=9213223110](http://books.google.com.ec/books?isbn=9213223110).
www.eclac.org/publicaciones/xml/4/13974/lcl2029e.pdf.

M. Cristina Davini (2002). De Aprendices a Maestros, enseñar y aprender a enseñar; Papers Editores, Buenos Aires-Argentina, 1ra. Edición Diciembre 2002; Capítulo 1: Iniciación en las prácticas docentes en las escuelas; (p.13-37). books.google.com.ec/books?isbn=9879827198.

Mauricio León, (2004). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. (p. 153-184).

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>.

Políticas de inducción para el ejercicio docente: reflexión crítica, Revista Docencia N°33, diciembre 2007, (p 41-47). www.revistadocencia.cl/pdf/20100731215200.pdf.

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/>.

ANEXOS

ANEXO 1: Ficha de contactos para titulados - empleadores

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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

Por favor, responda este inventario realizando un análisis de las actividades y ~~características~~ ~~de~~ y del nivel de formación obtenido en la UTP 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 frecuencia, importancia y nivel de formación cada tarea, así:

VALORACIÓN	
4	MUCHO ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una **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. 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 o que considere relevante

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación de 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, h, i, j, k, l, m, n, o, p, q, r, s, t, u, v, w, x, y, z) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada en el cuestionario.
- El tiempo aproximado para contestar este cuestionario es de 30 minutos.

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

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Deportes, familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las 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) 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 curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		g	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Entrevista Dirigida a los 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 actual en educación ¿es útil para los profesores de Educación Básica?

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

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

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

ANEXO 3: Evidencias fotográficas





ANEXO 4: Carta solicitud entrevista titulado – empleador



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a)
TITULADO DE LA UTPL
En su despacho

De mi consideración:

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.

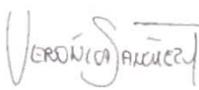
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerlos de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) los dos cuestionario que le va a proporcionar el(la) egresado(a)-investigador(a) portador de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que debe realizar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta, de la Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es 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”**, por esto necesitamos su colaboración. Cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

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

Atentamente,




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



Universidad Técnica Particular de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración:

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

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

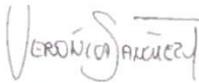
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de las tareas docentes.

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

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

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

Atentamente,




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