



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Luna Villamar, Juana Norma

DIRECTORA: Condor Esparza, Ana Lucía, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

CERTIFICACIÓN

Lic.

Ana Lucía Condor Esparza.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

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

Guayaquil, octubre de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Juana Norma Luna Villamar, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autora: Juana Norma Luna Villamar

Cédula 0911058204

DEDICATORIA

Este proyecto se lo dedico primero a Dios, por la sabiduría, la fuerza y la constancia que él me ha dado, gracias a ello, hoy he finalizado este proyecto.

Se lo dedico a mi Padre, gracias al esfuerzo de él, hoy he logrado escalar un peldaño más de mi vida, gracias PADRE por todo lo que me has dado.

Se lo dedico también a mi hijo querido, quien alegra mi vida desde hace ya diecisiete años, quien siempre me entiende, me ama y siempre viviré agradecida a Dios por este gran regalo.

A mí querida familia que nunca me dieron la espalda y de una u otra manera me ayudaron a finalizar con mis estudios gracias por todo.

Juana Norma Luna Villamar

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por estar siempre a mi lado, al personal administrativo y directivo la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, por haberme dado la oportunidad de ingresar a la Institución, y así poder lograr obtener mi Título, a mis Tutores por la Paciencia que han tenido, por entregarnos poco a poco su sabiduría.

Agradezco a todas las personas que se encuentran involucradas en mi investigación y no quiero dejar pasar por alto agradecer a la Lcda. Ana Lucía Cóndor Esparza que gracias a su apoyo y conocimientos he logrado realizar un sueño más que es obtener la licenciatura.

Juana Norma Luna Villamar

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen Ejecutivo	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	7
2. Metodología	29
2.1 Diseño de la investigación	29
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación	30
2.3 Preguntas de investigación	33
2.4 Contexto	35
2.5 Población y muestra (análisis)	35
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	36
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	37
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	39
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	39
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	39
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad	39
3.1.1.2 Edad	40
3.1.1.3 Sexo	41
3.1.2 Características académicas de los titulados	42
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	42
3.1.2.2 Tipo de educación	43
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	44

3.1.3	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.	44
3.1.3.1	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo.	44
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	45
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito labora	46
3.1.3.4	Características del trabajo actual	46
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.	47
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	48
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.	49
3.3	Valoración docente de la profesión.	49
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida pose el titulado.	49
3.4	Satisfacción docente.	61
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.	62
3.5.1	Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado	62
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.	65
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	68
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	71
3.5.5	Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado	74
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	77
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.	80
4.	Conclusiones y recomendaciones.	83

4.1 Conclusiones	83
4.2 Recomendaciones	84
5. Propuesta de intervención.	85
5.1 Justificación	85
5.2 Objetivos	86
5.3 Metodología: Matriz del marco lógico	86
5.3.1 Análisis de los involucrados	86
5.3.2 Análisis del problema	88
5.3.3. Análisis de objetivos	89
5.3.4 Análisis de estrategias	90
5.4 Plan de Acción (etapa de planificación)	91
5.4.1 Matriz del marco lógico	91
5.5 Resultados esperados	92
5.6 Bibliografía de la propuesta	92
5.7 Anexos de la propuesta (opcional)	92
6. Bibliografía.	92
7. Anexos.	94
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores.	94
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	95
Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador).	105
Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación.	111

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación, aplicado a docentes titulados la UTPL, período 2007 – 2012, anhela conocer la realidad de su actividad profesional, debido a su importancia significativa para el progreso de un país. A través de un trabajo de campo se hizo la encuesta a 6 titulados y 6 empleadores de Instituciones localizadas en Quito, El Oro, Durán y Guayaquil. Los datos recolectados en encuestas y entrevistas se sometieron a un profundo estudio, arrojaron resultados relacionados a la formación de personal que no quiere colaborar, infraestructura y equipos no acordes a las necesidades; luego se realizaron las conclusiones y recomendaciones. Aunque se destacó en las diversas instituciones preponderantemente un excelente ambiente de aprecio, voluntad y contribución a través de una buena comunicación entre el docente y el directivo; se detectó la necesidad de asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y comunicación. Por tales motivos, se proponen talleres dirigidos a los docentes sobre la aplicación de las innovadoras TIC's como herramienta didáctica para los nuevos modelos de emprendimiento escolar que será de beneficio para las comunidades educativas.

Palabras claves:

FORMACIÓN

TITULADOS

NUEVAS TECNOLOGÍAS

ABSTRACT

The present research, applied to graduate teachers UTPL period 2007 - 2012, years to know the reality of his business, due to its significant importance for the progress of a country. Through a field survey was made to 6 graduates and 6 Institutions employers located in Quito, El Oro, Duran and Guayaquil. The data collected in surveys and interviews were subjected to a thorough study, results were related to the training of personnel who refuses to cooperate, infrastructure and equipment not fit for purpose, then the conclusions and recommendations made. Although he excelled in the various institutions predominantly an excellent atmosphere of appreciation, will and contribution through good communication between the teacher and the director, identified the need to attend refresher courses of information technologies and communication. For these reasons, we propose workshops for teachers on the implementation of ICT's as a teaching tool for new models of school venture will be beneficial to the educational communities.

KEYWORDS:

TRAINING

GRADUATES

NEW TECHNOLOGIES

INTRODUCCIÓN

Para este estudio se ha tomado como referente una Propuesta de intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, enfocada al profesionalismo docente, que en su expresión como institución de educación superior y el perfeccionamiento, propugna una universidad potenciadora, que tiene como objetivo buscar la verdad y formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad, basado en principios y valores.

La Universidad Técnica Particular de Loja forma un material humano enmarcado en un ámbito competitivo, que conlleve a un desempeño exitoso, no solo de conceptos básicos y generales sino aquellos relacionados a su rol como persona y agente de cambio.

De esta manera, la enseñanza superior, ha de seguir los cuatro pilares de la educación que son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser; los cuales servirán para estar al servicio de una sociedad justa, humana, responsable y abierta al cambio.

Por lo tanto la Universidad, a través de la educación y la investigación, debe permitir a los futuros profesionales de la educación, desarrollar sus talentos, sus capacidades de creación, tomar la conducción de su propia vida y profesión y, finalmente, poner en práctica su proyecto de vida personal.

En el Centro de Formación Superior, ese rol del estudiante cambia; el primero es un facilitador y un tutor que con su experiencia acompaña la búsqueda de la información y el conocimiento, el desarrollo de habilidades y competencias para el desempeño profesional, pero es el estudiante el actor principal quien con su preocupación, trabajo y esfuerzo diario, construye su proyecto personal de vida y su proyecto profesional de servicio público.

Los titulados y empleadores están seguros que el profesional de la educación, es mediador del aprendizaje y sus clases deben ser activas participativas con el

objetivo de lograr en el estudiante el desarrollo de experiencias. Un maestro que ha de estar auto motivado para transmitir esa motivación en los estudiantes. Esta tesis es un esfuerzo teórico-práctico que reúne el conjunto de conocimientos alcanzados para exponerlo a todo, con el saber positivo reformado y siguiendo los patrones de formación puestos al servicio de los futuros ciudadanos del país.

Maestros deben incorporar TIC a enseñanza MÉXICO, D.F. La directora general del Instituto Politécnico Nacional (IPN), Yolo Xóchitl Bustamante Díez, manifestó que el trabajo docente no puede estar ajeno al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Al inaugurar los trabajos del tercer encuentro de formación y profesionalización docente, que organizaron la Coordinación General de Formación e Innovación Educativa del IPN, dijo que convertir a las TIC en herramientas cotidianas de trabajo ya que pueden ser una forma innovadora para que los maestros se acerquen a los alumnos. Por ello es necesario que los profesores conozcan el manejo de las TIC y sus potencialidades en la enseñanza, dijo. A su vez el secretario académico del IPN, Daffny Rosado Moreno, por su parte destacó la importancia de considerar las condiciones particulares en las que determinadas aplicaciones de las tecnologías, y la práctica docente, muestran su eficacia al lograr mejores resultados de aprendizaje. En el acto, especialistas abordarán temas como cultura digital en bachillerato y educación superior', 'conocimiento tecnológico y pedagógico para la formación.

Este trabajo de titulación está estructurado en hojas preliminares, el resumen, abstract, introducción, síntesis del material bibliográfico, metodología, donde se describe la parte práctica con tablas, gráficos y análisis correspondientes. Finalmente se realizaron las conclusiones y recomendaciones que conducen a la propuesta de intervención bajo el esquema del marco lógico, bibliografía y anexos.

La información para este trabajo fue obtenida en las ciudades de Quito y El Oro, y en los cantones Durán y Guayaquil. Los titulados encuestados eran en un principio siete pero por diferentes circunstancias solo se pudo encuestar a seis docentes.

A través de las encuestas se logró comprobar que los docentes están inmersos en la labor para la cual se prepararon y trabajando cinco de ellos en el sector urbano y una de ellas el sector rural. Cinco de los docentes trabajan en el magisterio fiscal con nombramiento y uno en el particular, en lo que se refiere a mejoramiento de título dos de ellos están por obtener una maestría, los demás aducen que no

cuentan con el tiempo suficiente, ni con los recursos económicos que estos estudios ameritan, lo que también se puede apreciar es que los docentes se están capacitando pero no de la manera que se requiere pues el horario o a veces la afluencia en la inscripción a los cursos de capacitación no lo permite, pero que tratan en lo posible de estar siempre enmarcados en el mundo competitivo.

En lo económico, se realizó todo lo que el caso ameritó, como viajes a ciudades como Quito y Machala. El objetivo general de este informe es:

Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Los objetivos específicos son:

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

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

Establecer relaciones entre la formación académica y actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleados.

Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor; desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

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

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

Los objetivos fueron cumplidos a lo largo del trabajo de Titulación a través de la lectura recomendada por la Institución en el aspecto teórico. En lo práctico, las encuestas revelaron problemas en la aplicación de la nueva tecnología en las Instituciones investigadas que es la problemática en cuestión.

Finalmente al diseñar la Propuesta de Intervención, obtenida con el método de matriz de marco lógico, y todos sus antecedentes se plantearon actividades para dar posibles soluciones a las diferentes dificultades detectadas.

La educación continua en el profesional, se ha ido enrubando como un mejoramiento en su calidad de vida. (Arguedas M)

La presente tesis está fundamentada con bibliografía actualizada, análisis de cada ítem de las encuestas realizadas, conclusiones y recomendaciones que llevan a la propuesta de solución; prestará los beneficios requeridos a las personas en el área de la Informática.

1. SÍNTESIS DEL MATERIA BIBLIOGRÁFICO (artículos científicos)

1.1. El debate sobre las competencias

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

Fecha de edición: 4 de mayo de 2009.

Los puntos de vista en la problemática de la inserción laboral, tanto de jóvenes como de empleadores, ha sido durante muchos años un tema de discusión latente a nivel de muchos países. Según estudios efectuados la relación existente entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral tienen muchas discrepancias.

“La nueva sociedad demanda profesionales con el elevado nivel cultural, científico y técnico que sólo la enseñanza universitaria es capaz de proporcionar. La sociedad exige, además, una formación permanente a lo largo de la vida, no sólo en el orden macroeconómico y estructural sino también como modo de autorrealización personal”. Ley Orgánica 6/2001. (p. 53)

Se demanda de las universidades mayor flexibilidad logística y pedagógica y la utilización de herramientas que ayuden a transmitir conocimientos, disciplinas y una gran competitividad en los estudiantes.

Las competencias permiten fundamentalmente que el individuo que las posea sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados; con esto las autoridades docentes tendrán profesionales bien formados. Porque la formación permanente y el aprendizaje a lo largo de la vida adquieran carta de naturaleza, es preciso desarrollar culturas del aprendizaje a escala individual e institucional en todas las esferas de la vida pública y privada.

En estos tiempos las empresas comienzan a exigir de sus candidatos, cada vez más ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional y otras.

Además aparecen ciertos valores como son: el espíritu de sacrificio, la disciplina y la aceptación de la autoridad, los cuales para algunos empleadores son de enorme importancia ya que consideran que los recién licenciados actuales adolecen de

buena parte de estas virtudes. Por lo cual se percibe que lo que se aspira es que los jóvenes docentes no solo tengan conocimientos teóricos.

A menudo los docentes recién graduados sienten que no cuentan con las herramientas necesarias para afrontar el desafío. Si bien, como dijimos, hay una angustia o desconcierto inicial que es inevitable en cualquier campo ocupacional, reconoce que los docentes tendrían más chance de operar sobre situaciones complejas y enseñar, es decir ejercer su labor, si “gente con trabajo” o preocupada por la labor, los prepara para ello.

Acondicionar para el oficio docente es, entre otras cosas, someter la distancia entre el contenido de la transferencia y la forma de efectivizarla. En este sentido, las consecuencias o “buenos” resultados se pueden relacionar con toda una serie de nuevas destrezas.

Debido a que por un lado las universidades, al parecer están saturando de graduados que al momento de obtener su título no tienen la suficiente preparación, en muchos casos porque al momento de elegir una carrera lo hacen sin sentir vocación por tal o cual profesión, es debido a esto que en ocasiones no ejercen y si lo hacen no sienten esa satisfacción que sienta un profesional que lo es por vocación.

Por otra parte hay que visualizar que muchos profesionales inmersos en la docencia, no reciben la formación que realmente debe darse, es decir la práctica que es lo fundamental porque es del desempeño que este demuestre que va a dejar ver su calidad, efectividad y eficiencia.

Se puede decir entonces que debe prevalecer como meta primordial la preparación para vivir en sociedad con todo lo que ella demanda. Por lo tanto el Estado debe promover programas de inserción laboral que con lleven a garantizar a los jóvenes salarios justos y dignos, que le permitan la independencia económica y una educación de alta calidad que no solo se centre en conocimientos sino en un alto porcentaje de práctica perenne.

1.2. Estándares de calidad educativa

Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura Ministerio de Educación

Autor: Ministerio de Educación

Fecha de Edición: 2012

Si bien todos pueden estar en principio de acuerdo en que es importante impulsar la calidad educativa, el significado de la expresión “calidad educativa” es controvertido porque siempre tendrá una connotación histórica ya que puede evolucionar en el tiempo y representará un cierto ideal o aspiración de la sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo.

La diversidad de posturas existentes, siempre le va a condicionar a lo que cada persona o grupo de personas considera que debe ser el fin o propósito principal de la educación como actividad humana. Por lo tanto, no se trata de un concepto neutro, sino que tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política.

El propósito que defina para la educación es determinante para dar sentido a la expresión “calidad educativa”. Muchos creen equivocadamente que existe un consenso sobre cuáles deben ser los fines de la tarea educativa, cuando en realidad esto depende de la manera como las personas conciben la sociedad ideal, a cuya consecución debería contribuir el sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad.

En el Ministerio de Educación, se trabaja con un concepto de calidad educativa y multidimensional, según el cual el sistema educativo será de calidad en la medida en que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

Todo esto implica que, para que el sistema educativo sea de calidad, debe tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (rendimientos estudiantiles en áreas académicas como matemática y lengua), sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática, por citar solamente dos ejemplos. También son

ejemplos de contribución a la calidad las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros escolares.

Los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior.

Tradicionalmente, los intentos de mejorar la calidad educativa en el país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado central. Se quiere modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad. Para que esto sea posible, el Ministerio, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa.

Estos criterios y niveles de cumplimiento que se llama estándares, servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente. Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspira para el país.

Los estándares de desempeño profesional docente, permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los estudiantes y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

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

1.3. Formación para la inserción profesional del profesorado novel de educación infantil, educación primaria y educación secundaria

Autores: Carmen Negrillo y Pilar Iranzo

Fecha de edición: 14/10/2008

Es específico que antes del ingreso a ejercer la docencia se tiene que pasar no solo por el proceso de formación académico o por el de práctica docente, sino también por una formación normal o especial para el acceso a la Educación Inicial, la Educación General Básica y la Educación del Bachillerato.

“La etapa de inducción es una etapa de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos, durante la cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal”. (Marcelo, 1999: 3)

Los docentes que se educan en Instituciones Estatales o que pertenecen al Gobierno Central reciben estas capacitaciones. Las mismas que permiten avizorar al nuevo docente los pro y los contras que le esperan en su vida profesional.

Para cada una de las áreas educativas, existen problemas y programas que caracterizan a los profesores que recién se inician en la educación, entre las dificultades más significativas están: la disciplina, las diferencias individuales, las diferencias grupales, la falta de recursos didácticos en el aula, el tiempo, el espacio las relaciones interpersonales entre docentes.

Para llegar a una muy buena iniciación hay que tener un buen concepto del quehacer educativo en la enseñanza aprendizaje y lo que es la formación integral del individuo, además de una muy buen selección de conocimiento. Se debe también tener una buena definición personal, contextual y de destrezas, analizar muy bien el sistema administrativo y también las necesidades de convivencia profesional y personal.

Es más que necesario tener en claro los objetivos que van de la mano para la formación en busca de la incursión profesional docente ya que sin esto no se llega a una coordinación entre lo lógico y la práctico, es decir, hay que buscar estrategias

que faciliten, intercambios de experiencias, pautas en común, incentivar el trabajo en grupo buscar siempre que se mantenga elevada la auto estima y más que nada mantener la identidad propia.

Pues es así que se empieza con el diseño de la formativa o una secuencia investigadora personal, para entender el desarrollo personal y corroborar si el docente es acto en la carrera escogida sea la educación inicial, básica o bachillerato. Aunque las prioridades para ciertos profesores, más se enfocan en el aula, debería fijarse más en el material didáctico ya que del espacio se encarga la dirección del plantel y cabe decir que el gobierno actual se está fijando mucho en la problemática de la infraestructura de las instituciones.

La valoración de los contenidos en lo que respecta al profesorado está dividida en tres: la evaluación de los estudiantes, la evaluación de los padres de familia y la evaluación de los mismos docentes. Especialmente para las tres clases de la educación se revisarán siempre los objetivos, los estados, las aportaciones de destrezas, competencias y conocimiento, además del dominio total de sus funciones como docentes.

Para la formación y la inserción profesional se debe tratar de llevar a cabo actividades siempre guiadas con apoyo de grupo y esmerarse siempre para que las prácticas sean más confiables, divertidas, compartibles y sobre todo más centradas en la reflexiones conjuntas de experiencias adquiridas.

El proceso de desarrollo profesional, una vez se ha ingresado en la profesión docente, se da en el contexto institucional del centro educativo; es decir, tanto la acogida por parte del centro de trabajo, como la existencia de figuras que acompañen el periodo de inducción, tienen un valor capital en los primeros momentos de docencia.

Se podría esperar que el paso de estudiante a profesor fuera diferente entre los profesores de infantil, básica y bachillerato, puesto que los primeros han realizado estudios específicos sobre docencia y supuestamente han tenido más oportunidades de identificarse y de aprender sobre las competencias y contextos educativos propios de la función docente. Aún así, este supuesto debe analizarse minuciosamente porque, precisamente, esta etapa de inducción se caracteriza

porque el tránsito de la 'identidad de estudiante, mecanismos de supervivencia y de predominio de lo práctico, además de choques emocionales entre posturas de ingenuidad vs. cinismo y dilemas causados por la crudeza y la exigencia de compromiso de la realidad con la que tienen que enfrentarse.

1.4. Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina.

Autores: Juan Carlos Serra. Graciela Krichesky y Alicia Merodo

Fecha de edición: 8/11/2008

La inserción laboral de docentes, ha sido en estos tiempos vista como en un momento crítico en la trayectoria profesional de cada maestro ya que es una etapa en la que aparecen un conjunto de dudas en lo que respecta a la práctica docente y es esta etapa donde deben desarrollarse todos los conocimientos adquiridos durante la formación del docente ya que es aquí donde empieza la propia experiencia laboral como estudiante y continua durante toda la carrera profesional la cual se basa en tres fases que son la experiencia como estudiante la formación inicial como docentes y por último la formación permanente que involucra todas las actividades de la institución o por los propios profesores para así poder llegar al perfeccionamiento de la enseñanza.

Huberman, Thompsony Weiland (1998, citado por Marcelo García, 2002), coinciden en que la etapa de inserción es un momento clave en la trayectoria profesional docente. En ella han de realizar la transición de estudiantes a profesores. Es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual deben adquirir conocimiento profesional además de conseguir mantener un cierto equilibrio.

Varios autores llegan a la misma conclusión de que la etapa de la inserción a la enseñanza es la representación del momento que ha de permitir transmitir la cultura docente del profesor hacia su estudiantado , pero cabe realzar que es en los primeros años de la inserción laboral donde los docentes se enfrentan a diversos tipos de problemas ya que sus ideales se frustran y es aquí donde se ve si ha sido una equivocada elección de la carrera, una mala formación escolar pero también esto se debe a que no encuentra suficiente apoyo en sus primeros años de profesión.

Aquí resulta fundamental la inclusión de dispositivos de apoyo a los docentes noveles para profundizar más en la inserción laboral en la docencia sería bueno examinar cómo ha sido la práctica de los noveles docentes y esto en su mayoría se realiza en la educación media en el país en el bachillerato, ya que es en esta donde los nuevos egresados o universitarios empiezan sus carreras profesionales específicamente en las instituciones particulares que son las que más les abren las puertas laborales.

Así como se les otorga la oportunidad así mismo se presentan dificultades de las cuales se mencionan cuatro problemas grandes con los que se enfrentan durante su trayectoria laboral que son el manejo del grupo, la forma de enseñanza, el sistema administrativos y las relaciones con los estudiantes además de estos problemas tiene lo que hacen las instituciones educativas a los principiantes que es no mostrarles las instalaciones del plantel, los equipos con que cuentan y más que nada el asesoramiento pedagógico institucional no es muy bien dado a conocer.

Para profundizar en la comprensión acerca de las características de la inserción profesional de los egresados de las carreras de profesorado, es necesario conocer también las características del bachillerato en las que se realizan sus primeras prácticas, las carencias en la orientación a los docentes principiantes se comprenden más que nada en el marco de las difíciles situaciones por las que atraviesan las instituciones educativas, la mayoría de los docentes en su inserción laboral dicen que las características institucionales no los favorecen ya que comunican que se topan con una desorganización escolar. Se puede decir que la mejor etapa para la inserción laboral de los docentes para la educación media es luego de la preparación o formación del grado para los que estudian en un normal y para los universitarios sería luego de realizar las prácticas docentes.

En estos dos casos es lo más recomendable ya que así tendrían una mejor preparación para su inserción laboral y saber cómo desarrollarse en los dos mayores problemas que se encuentran que son el manejo del grupo y el desarrollo de la enseñanza (el primero tiene que ver con la coordinación entre profesor y alumno y el segundo la forma en que se tiene que desarrollar el tema de clase) Según este profundo análisis son pocos los noveles docentes afirman haber recibido pocas orientaciones en relación la organización de la enseñanza pero si es

bueno recalcar que un 65% pasa en las instituciones estatales un 15% en las particulares y un 20% en las municipales, siendo prioridad para los docentes noveles del trabajo ya que les brinda mayores oportunidades.

Las investigaciones muestran que para que los primeros años de ejercicio de la práctica docente sean de aprendizaje, resulta fundamental la inclusión de dispositivos de apoyo a los docentes noveles. Los profesores mentores aparecen como uno de los componentes más destacados de los programas de iniciación.

1.5 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Autor: Jurgen Weller

Edición: Marzo/2006

“Anteriormente la educación era algo que ofrecía un conocimiento de valor duradero” (Bauman, 2008) pero en esta nueva modernidad existe una dificultad intrínseca para conservar la memoria ante los mensajes de volatilidad y cambio.

La inserción laboral de los jóvenes, ha sido muy examinada durante años tanto en el país como en países aledaños a este, mediante estudios y encuestas tanto a los nuevos egresados como a los docentes que ya llevan un buen tiempo de trabajo y ambas partes coinciden de que para los jóvenes el inicio laboral es muy complicado, ya que se encuentran con infinidad de complicaciones al momento de ejercer la profesión de la docencia.

Entre las problemáticas más comunes que se puede mencionar esta la prioridad que se le da al docente con tiempo de preparación versus el joven recién egresado, aunque cabe decir que en ciertos casos es escogido el novel docente ya que está ingresando con una preparación más ágil y novedosa, el desconocimiento que hay por parte de los nuevos empleados sobre las leyes laborales y los derechos que tienen a su favor.

Uno de los obstáculos más comunes, también es la preferencia por la docente que por el docente, es necesario tener este factor muy en cuenta ya que son a las educadoras a quien mayor oferta de inserción laboral presentan en cambio a los

educadores se les hace más complicado ejercer y este problema surge no tanto por parte del Estado o de la Unidad Ejecutora (que están en plan de desaparecer) sino más vale por la Institución Educativa, aunque en este mismo se aplica la elección por el rango académico de él o la docente.

Los nuevos bachilleres que se inclinan por seguir la carrera de docente son unos de los que más dificultades tienen en ser ingresados a la plaza laboral, por qué está en que deben trabajar y mantener el estudio al mismo tiempo, esto en ciertas ocasiones causa que elijan mantener el trabajo y tengan que abandonar sus estudios debido a que los jóvenes desconocen el marco legal que les ampara para continuar estudiando.

Las variaciones culturales y/o religiosas es otro de los factores que se encuentran constantemente en la inserción laboral, el ingreso laboral a una escuela o colegio por medio de una recomendación personal o por alguien que trabaje en esa Institución también es uno de los peros más grandes ya que si no se tiene una de estas dos a veces no se puede conseguir la plaza laboral.

Pero, así como existen estos problemas, también existen las maneras de cómo saber solucionarlo esto es pues, si hay que trabajar y estudiar al mismo tiempo, acomodar los horarios de ambos o en otro caso prepararse académicamente y en tiempo de vacaciones conseguir plazas de trabajo. Con esto se estarían resolviendo dos problemas el uno es dejar el estudio y el otro ganando experiencia laboral que en esta época actual es un factor importante al tratar de ingresar a un nuevo trabajo. Otra mediación la inserción laboral sería buscar cursos o capacitaciones para así tener más experiencias, tratar de realizar pasantías con algún profesor que sea conocido o que contrate particularmente sus servicios.

Se puede decir, que para que la inserción de los jóvenes se dé las expectativas que ellos tengan deben de ser amplias, llegar hasta una buena demanda laboral, contar con alta autoestima, ingresos y más que nada estabilidad para entender que por más obstáculos que se presenten en la inserción laboral para jóvenes siempre hay estrategias para solucionarlas y pensar que cada joven presenta un problema o un de inserción común para todos, pero para esto necesitan de coordinación y esfuerzo con todo y todos a su alrededor ya que así será mucho más fácil enfrentar los problemas y de esta manera conseguir las metas propuestas desde su decisión

de ser docente y que no deben permitir que se vean afectados por la condición de la falta de experiencia, genero, credo, estatus económico, etc.

Por otra parte, para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a las urgencias previamente mencionadas. Además, en vista de la relevancia de la experiencia para la inserción laboral, trabajar durante la asistencia al sistema escolar en una manera que no afecta significativamente el rendimiento de los estudios (en las vacaciones, durante el período de clases con un horario de trabajo acotado), no solo generaría ingresos a los jóvenes sino les acercaría de manera importante al mundo laboral, al desarrollar y poner en práctica destrezas que no son relevantes en el ámbito escolar.

1.6 La inserción a la docencia. Aprender a ser maestro de secundaria en México

Autor: Etelvina Sandoval Flores

Fecha de edición: 14/10/2008

Algunos países para la inserción a la docencia, cuentan con varias opciones como lo son la preparación pública o la preparación particular, en el momento actual se está buscando mucho más, la opción particular, primero porque es mucho más rápida y segundo, es la que menos trabas le pone al joven o al adulto para poder prepararse para ingresar a la carrera de docente.

En el caso del sistema ecuatoriano educacional público para poder ingresar a estudiar una carrera escogida por la propia persona se exigen pruebas o exámenes para ver si es apto para estas, es el caso de un bachiller que desee seguir la carrera de docente y en esta prueba no califica no lo podrá hacer, es allí donde se busca la preparación particular e inclusive a distancia que son las más cómodas para algunos.

Una vez ya obtenido el título o licenciatura, se presentan varias cuestiones para los docentes que van a emprender la inserción a la docencia, entre ellos existe la falta de comunicación por parte de las autoridades del plantel hacia el nuevo o nueva docente, es decir no se le proporciona la información adecuada del sistema como

opere la institución, no se le da acceso al material didáctico, se le da el peor salón no solo en infraestructura, sino en el ambiente de conducta (grupo humano con el cual le corresponde desenvolverse). En cambio a una docente que cuente con experiencia laboral se le otorga todo esto y más, porque ya sabe lo que debe hacer y como lo debe de hacer para desarrollar su trabajo.

Rockwell (1997) “también recupera la importancia de la escuela como un espacio de formación en donde la experiencia escolar marca aprendizajes tanto para alumnos como para profesores. Para esta autora, en el proceso escolar se amalgaman tradiciones históricas y pedagógicas, variaciones regionales, y normatividades institucionales, que van conformando las prácticas cotidianas de enseñanza, las relaciones y las formas de organización que se dan en la institución. “El conjunto de prácticas cotidianas es lo que constituye el contexto formativo real tanto para maestros como para alumnos” (p: 10).

Esto a nivel institucional pero hablando ya en los primeros años de docencia, comparando la enseñanza de un docente principiante con uno que ya tiene años de trabajo en la docencia viene la calificación que se les da a cada uno por parte del alumnado, es decir que aquí entra lo que dicen ellos “este profesor es bueno” o “esta maestra es imponente, mala” e inclusive “es demasiado exigente”.

Un docente no es bueno por ser bueno solamente, sino porque se destaca demostrando lo que sabe es decir da calidad de enseñanza y la pone en práctica en todo momento. En esta profesión no solo se basa en enseñar y hacer que aprendan los estudiantes de educación general básica y en este caso los del bachillerato, sino también ser un miembro más de su familia y para esto vale bien siempre considerar los consejos y opiniones que les fuesen otorgados por los demás colegas. Lo que se quiere decir es que un docente está preparado para la inserción a la docencia no solo cuando cuenta con el dominio del conocimiento sino cuando cuenta ya con alguna experiencia en el campo que este aplicando, ya sea en educación inicial o educación media, ya que es en esta segunda donde se chocan varios factores problemáticos, alumnos rebeldes, problemas familiares, en fin tantas cosas que es allí cuando a un docente le toca ser hasta de psicólogo.

Es por esto que al ingresar a la docencia se pide que estén preparados para todo lo que se viene en ámbito pedagógico y ámbito psicológico, y si es de preferencia que

hayan tenido una práctica con algún docente o con un tutor que los haya evaluado y de su aprobación para que este docente sea insertado ya como docente en una Institución Educativa.

Este artículo analiza las formas en que estos docentes se insertan a la docencia en la institución educativa e inician un proceso de aprendizaje y formación en la práctica escolar cotidiana. Se divide en dos apartados: en el primero se caracterizan las orientaciones y tendencias de los dos modelos actualmente existentes en México para iniciarse como docente de bachillerato: el de formación en una escuela normal y el de formación directa en la escuela. Con estos antecedentes como trasfondo, se analizará en un segundo momento la manera en que el contexto particular de la escuela va permitiendo la construcción de nuevos aprendizajes y saberes en los profesores principiantes.

1.7 La inserción profesional de los docentes

Autor: Beatrice Avalos

Fecha de edición: 06/09/2008

Según estudios realizados sobre la inserción, existen dos modelos distintos para la iniciación a la docencia, uno es de la escuela normal y otro directamente a la escuela.

El primero, es el ingreso desde una escuela de práctica y el otro, pues ya se lo dijo directamente, a la institución donde va a laborar y es en esta donde hay el más alto porcentaje de educadores.

De acuerdo a investigaciones efectuadas, se puede apreciar que la contratación de docentes es por medio de tres vías: la asignación de la plaza inicial, la selección libre y las propuestas del sindicato, la inicial es para los egresados del normal mientras que los demás escogen una de las otras dos vías.

Esto quiere decir que no existe un proceso de selección para ingresar a la docencia y lo único que se necesita es tener la licenciatura. Pero si va a la realidad un maestro no solamente se forma estudiando sino también en la práctica ya que es

allí precisamente en su desenvolvimiento en donde realmente va a demostrar si tiene más que nada vocación.

En este caso el aprendiz es acompañado por un tutor ya que es este el que calificara la manera de cómo se desenvuelve en lo laboral es decir en la docencia y es aquí donde se evalúan las estrategias didácticas que se han aprendido. Aunque aquí existe también la posibilidad de que el tutor no le permita desarrollar sus actividades planeadas siendo así el tutor el causante de que fracase en su práctica esto siendo del normal pero siendo directamente los practicantes deben de adecuarse a sus acciones para no tener ninguna falta a las normas del plantel educativo.

En esta profesión no solo se basa en enseñar y hacer que aprendan los estudiantes de educación general básica y en este caso los bachilleres, sino también ser un miembro más de su familia y para esto vale bien siempre considerar los consejos y opiniones que les fuesen otorgados por los demás colegas.

Por ejemplo, en el caso del docente nuevo o cuando el docente es muy joven los estudiantes de bachillerato, tratan de aprovecharse de tal vez de su tono de voz (baja), su falta de autoridad, su carácter calmado, para hacer lo que ellos quieran y cuando quieran, mientras que al docente con buena experiencia la respetan, le hacen caso y esto se debe a que ya por sus largos años de labor con vocación, ya está enseñada a mantener el control, la disciplina y el respeto que los adolescentes deben acatar con los docentes y demás personas.

“Dependiendo de la percepción que los alumnos tienen de la calidad personal de su profesor y el grado en que sienten que ellos le importan, las relaciones de contradicción entre alumnos y escuela se percibe en forma agresiva ya sea pasiva o activa” (Avalos, Carlson et al., 2004)

En el camino a la docencia exitosa de tomarse en consideración que la mayoría de las estrategias se fundan en el dominio del conocimiento ya que esta es una de las bases para ser un buen docente, así se le diga que es dura o exigente tanto en el bachillerato como en la motivación individual del docente esto permite a la vez ver la influencia que tiene el contexto escolar como en las condiciones de trabajo por eso es muy ventajoso que los futuros docentes tengan una práctica antes de

empezar a ejercer ya que por lo menos así se encontrarían en un 75% adecuados para su inserción a la docencia.

Los profesores principiantes necesitan poseer un conjunto de ideas y habilidades críticas así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente como docentes. Ello es más posible si el conocimiento esencial para los profesores principiantes se pudiera organizar, representar y comunicar de forma que les permita a los estudiantes una comprensión más profunda del contenido que aprenden.

Se conoce por lo tanto que los docentes expertos notan e identifican las características de problemas y situaciones que pueden escapar la atención de los principiantes. El conocimiento experto consiste en mucho más que un listado de hechos desconectados acerca de determinada disciplina. Por el contrario, su conocimiento está conectado y organizado en torno a ideas importantes acerca de sus disciplinas.

Esta organización del conocimiento ayuda a los expertos a saber cuándo, porqué, y cómo utilizar el vasto conocimiento que poseen en una situación particular.

1.7 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios

Autor: ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación

Edición: Marzo del 2009

En la inserción de los titulados, hay que examinar muy bien las experiencias, las vivencias, las actividades y las actitudes de los universitarios en lo que tienen que ver con los problemas que se encuentran al momento de la inserción laboral.

Dentro de esto, también hay que tener en cuenta la valoración de todos los universitarios que están titulados sobre las oportunidades de empleo que tienen ante la realidad de una gran sociedad que es discriminadora frente a los nuevos estudiantes al momento de buscar sus empleos.

Como producto de todos, estos factores que les producen causantes positivos y también negativos hay que darse cuenta de que la valoración de actividades y

estrategias que están presentes en la consecución de trabajo, hay que tener en cuenta cuales son los más importantes para poder así examinarlos tener una amplia cobertura y experiencia para resolverlos.

Los universitarios que presentan una actitud negativa, son la mayoría es por eso que se mantiene la opinión de que la formación es un integrante principal para poder tener una muy buena inserción laboral.

Es por esto que el paso de la vida universitaria a la laboral aparece como un grandísimo salto, pues de golpe los recién titulados se encuentran como “arrojados” a la edad adulta. La universidad no consigue, pues, situarse en la esfera de la adultez y la responsabilidad individual y la prolongación de los estudios puede suponer una prolongación de la “minoría de edad” (p. 78)

La inserción en compañías privadas, es la opción más votada por la mayoría ya que es aquí donde más oportunidades de trabajo hay.

Por ejemplo en la sociedad, los nuevos profesores recién titulados, a ellos les resulta muy difícil conseguir su plaza laboral, es por eso que se deciden a buscar otros trabajos alternativos al de su carrera.

Al final, al ver la situación desde este país o de cualquier otro, es de que los recién titulados tiene en cierta manera tienen mayor oportunidad en conseguir una plaza laboral que los recién egresados.

Aunque también es bueno recalcar que las plazas laborales han tenido un gran cambio que hay que reconocer que para ciertos trabajos les ha caído muy bien pero en cambio para otros no.

Por ejemplo la exigencia a los docentes es muy grande ya que les piden demasiadas cosas para mantener su empleo o para entrar a uno de ellos.

Específicamente los nuevos titulados universitarios tienen una autoestima más grande hacia su pensamiento hacia el trabajo, mayor flexibilidad, más movimiento, el saber más lenguas pero especialmente cuentan mayor apoyo público al momento de empezar el largo proceso de la inserción laboral.

Es fácil constatar asimismo la aparición de toda una serie de condiciones y circunstancias que dificultan el tránsito de estas generaciones al mundo adulto y que actúan como obstáculos nuevos para la inserción laboral: dificultad del acceso a la vivienda, precariedad y temporalidad laboral y abandono tardío del hogar paterno.

Ambas transformaciones, la del contexto educativo y la del mercado de empleo, implican que el proceso de inserción laboral de los titulados superiores en la actualidad tome unas formas y encuentre unas dificultades diferentes de las que han regido en el pasado. Y es en este cruce de transformaciones donde se sitúa la investigación realizada, que se ha centrado en la propia visión que los titulados universitarios poseen sobre su proceso de inserción en el mundo laboral, con especial atención hacia algunos de los factores que actúan bien como facilitadores o bien como obstaculizadores.

La finalidad de la investigación es indagar en las representaciones de los titulados superiores sobre sus formas de entrada en el mundo laboral: sus experiencias, la vivencia de las dificultades encontradas y de los factores facilitadores, sus actitudes y la percepción sobre los principales factores que han intervenido en la inserción. Los objetivos de investigación que han orientado la indagación han ido encaminados a determinar las percepciones de los titulados.

1.8 Políticas de la inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente

Autor: Denise Vaillant

Fecha de edición: 02/12/2008

En el país y en algunos de América Latina existe una gran diferencia en la docencia por varias cosas y no precisamente lo económico ya que existen países que intervienen lo suficiente en la educación pero cuentan con una gran preparación académica y es gracias a la muy buena preparación de los docentes y las políticas que ellos mantienen y siguen.

Por esto, no debe ser cerrados a los ideales, sino siempre estar abiertos a nuevas políticas ya que en años pasados los países latinoamericanos impulsaron nuevos cambios que llevaron a la educación a un escenario mucho más beneficioso que el de años atrás, sin embargo, como es característico estos esfuerzos aunque hay dos lados que examinar uno es la calidad de los docentes y el otro la calidad del sistema de la docencia aunque se debe reconocer que la falta de políticas estudiantiles contribuye a todos los obstáculos fundamentales de la educación, esto y que también no existe una estabilidad en los cargos públicos es decir que cambian constantemente de funcionario dentro del Ministerio Público y procede en que las leyes varían cada vez y cuando o no sean tomadas en cuenta.

Para comprender la inserción a la docencia, el docente profesional debe estar acorde a ciertas políticas y factores que intervienen estas son la identidad profesional (es entendida como un conjunto de representaciones y como un modo de respuesta a la diferenciación con otros profesionales), la valoración de la docencia (trata de darle el verdadero valor a este mecanismo), la gestión institucional, la formación inicial y desarrollo profesional y el entorno laboral junto al contexto social y cultural.

Para convertirse en docente, se distinguen cuatro momentos: el período previo a la formación, los estudios académicos, las prácticas de la enseñanza y los primeros años de la docencia.

También se encuentra las etapas por años de trabajo, que son etapas muy importantes ya que aquí es donde se aprenden nuevas cosas, nuevos conocimientos que hacen que los docentes sean más profesionales.

Pero así como hay avances también hay desmejoras ya que los que llevan más años de trabajo empiezan a presentar problemas no solo en el trabajo sino también de salud tanto personal como familiar, algunos hasta llegan al retirarse o a la jubilarse.

Tal como señala Feiman-Nemser (2003),

“Los maestros principiantes tienen que aprender de manera situacional lo que es relevante para la materia que enseñan y en función de esto, tomar decisiones. No es una sorpresa, entonces, que los maestros “sobrevivan” en estos primeros años debido a que requieren más tiempo y dedicación hasta que llegan a alcanzar la competencia y luego necesitan varios años más para ser maestros expertos”. (p.36)

Las políticas integradas en la iniciación a la docencia en Latinoamérica, debe presentar mucha más atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se están recién iniciando en la docencia, existen varios países que están interesados en el tema de la inserción a la docencia entre ellos de están: Chile, Colombia, Perú, Ecuador y varios más, es con esto que aparecen los modelos prevalentes ya que con el tiempo ha sido olvidada la etapa de la inserción profesional a la enseñanza, la cual es la etapa más importante ya que es aquí donde las dudas, inseguridades, ansiedades por ingresar se acumulan y se tratan de sobrellevar.

En algunos, se han creado modelos de llevar el proceso de iniciación en la docencia: el modelo nadar o hundirse (otorga al principiante la responsabilidad de insertarse luego de su formación), el modelo colegial (predomina la relación espontánea con la administración), el modelo de competencia mandatada (cuando llega un novato de inmediato le otorgan un mentor) y el modelo mentor protegido formalizado (es un ideal que no aparece en la investigación y es un mentor con formación adecuada).

La iniciación a la docencia no ha sido considerada como un tema prioritario en América Latina pero esto no significa que no ha habido una exanimación del tema y

cabe preguntarse ¿Por qué la educación no es como la de otros países?, ¿Qué es lo que falta?

Se dice que esto se debe a la cuestión económica, pero hay otros países con menos dinero tienen una muy buena calidad de docentes. A estas interrogantes no queda mucho más que pensar y seguir pensando, se cambia el sistema público o cambiamos la política de Estado.

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

Mauricio León

Edición: 2004

Realizando el análisis del tema podemos darnos cuenta que la juventud en nuestro país todavía no ha sido incluida en su mayor parte al mercado laboral. Se necesita elaborar y ejecutar un programa con políticas que permitan y fomenten la inserción laboral.

Se debe garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo según lo que manda la Constitución Política del Estado. Los y las jóvenes sin distinción de condición social, etnia, tendencia política, creencia religiosa y preferencias sexuales tienen derecho a desenvolverse en el ámbito laboral para el que se han preparado, especialmente el Estado ecuatoriano debe poner énfasis en los y las jóvenes con ritmos diferentes que son los más vulnerables y socialmente excluidos.

Principios en los que se fundamentan las políticas de inserción laboral:

UNIVERSALIDAD: promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

INDIVISIBILIDAD: es un derecho asociado a otros derechos como; educación alimentación, nutrición, y salud.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: elimina las disparidades sociales en el proceso de inserción laboral.

EFICIENCIA: optimiza el uso de recursos

PARTICIPACIÓN: para lograr el cambio que demanda el progreso de la población es necesaria la participación activa de la misma.

RENDICIÓN DE CUENTAS: todos los actores del proceso deben ser transparentes en sus acciones.

El Ecuador ha adquirido compromisos nacionales e internacionales para lograr la inserción laboral.

Los estados reconocen el derecho al trabajo a la oportunidad que tienen las personas de ganarse la vida.

Para garantizar este derecho se debe orientar la formación técnico profesional.

Es conveniente que la educación deba orientarse hacia el total desarrollo de la personalidad.

Por lo tanto la enseñanza primaria debe ser gratuita y obligatoria.

- La enseñanza secundaria y superior debe ser accesible a todos, implantar un sistema de becas y mejorar continuamente las condiciones de los docentes.
- Promover el bienestar y la salud de todos los niños, adolescentes, y jóvenes como futuro talento humano.

Se debería también dar prioridad y atención a la supervivencia y el desarrollo de los niños y jóvenes de la calle.

- Promover la educación no académica para los jóvenes garantizando la igualdad de acceso a los centros de alfabetización.

“Los países deberían de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en materia de educación académica y no académica, capacitación oportunidades de empleo, vivienda y salud, con miras a garantizar así su integración y participación en todas las esferas de la sociedad, en particular en el proceso político y en la preparación para ocupar cargos directivos”. (Plan de acción de la Conferencia Internacional sobre población y desarrollo, El Cairo 1994) (León, 2006: 159)

La Constitución del Ecuador aprobada en 1998 tiene varios compromisos en términos de educación y empleo:

Art 35.- El estado asegurará al trabajador el respeto a su dignidad y a una remuneración justa. Se tratará de eliminar la desocupación y subocupación.

Art.35.- “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia...” (Constitución Política del Ecuador de 1998) (León, 2006: 161)

Art 36.- se incorporará a las mujeres al trabajo remunerado se prohíbe toda discriminación laboral contra la mujer.

Art 66.- La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y producir conocimiento, se estimulará la producción de artesanías, oficios e industrias.

Art 67.- La educación pública es laica y obligatoria hasta el nivel básico, se garantizará la libertad de enseñanza.

Así también el Ecuador cuenta con una ley de juventud desde el 2001 en la cual establece los siguientes derechos de los y las jóvenes:

- * Mejorar la educación básica y capacitación técnica.
- * Prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia.
- * Promocionar y capacitar jóvenes líderes.

Por los estudios realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre los problemas de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se desprende que las mujeres jóvenes son las más afectadas por el desempleo y una pequeña parte se encuentra subempleada, debido a que la educación recibida no está acorde con las exigencias laborales y que otros jóvenes prefieren realizar trabajos independientes o por cuenta propia y esto les resta la oportunidad de ganar experiencia laboral que se exige por las empresas y los empresarios al momento de buscar empleados.

Por eso se propone:

- * Vincular las necesidades de capacitación a las demandas del mercado laboral.
- * Estimular la participación competitiva del sector privado en la provisión de servicios de capacitación.
- * Incentivar la formación laboral continua, se dará prioridad a aquellos jóvenes provenientes de hogares más pobres.

Entonces se puede concluir diciendo que para que los jóvenes puedan ser incluidos en el sector laboral se requiere una vasta capacitación.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

Para este estudio se utilizó un enfoque mixto, ya que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio. Al combinar estos dos enfoques se puede tener un análisis más completo, que describa la realidad como se presenta.

Los datos descriptivos se expresan en términos cualitativos y cuantitativos. Se puede utilizar uno de ellos o ambos a la vez.

En el informe de la investigación se señalan los datos obtenidos y la naturaleza exacta de la población de donde fueron extraídos. La población —a veces llamada universo o agregado— constituye siempre una totalidad. Las unidades que las integran pueden ser individuos, hechos o elementos de otra índole. Una vez identificada la población con la que se trabajará, entonces se decide si se recogerán datos de la población total o de una muestra representativa de ella. El método elegido dependerá de la naturaleza del problema y de la finalidad para la que se desee utilizar los datos.

Se trata de una investigación de carácter descriptiva, tiene por objeto la explicación del fenómeno y el estudio de sus relaciones para conocer sus estructuras y los factores que intervienen, busca matizar la relación causa-efecto. No hay un campo metodológico desarrollado para las investigaciones exploratorias. En general, este tipo de investigaciones se caracterizan por la gran flexibilidad que ofrecen en su metodología, ya que ésta puede ser cuantitativa, cualitativa o auténtica, según sean las necesidades que lleva a realizar una transmisión de este tipo.

Para la consecución de este trabajo se procedió a investigar de diferentes fuentes bibliográficas para desarrollar el marco teórico, con respecto al análisis e interpretación de resultados de las encuestas se realizó de acuerdo a las indicaciones de los facilitadores de la UTP, con el propósito de realizar un seguimiento a los docentes titulados (2007 – 2012) y conocer cuáles son las competencias y las características que tienen estos profesionales y dar el informe final de la investigación.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Métodos: Los métodos de investigación a aplicar en el presente trabajo son el descriptivo, analítico, sintético y estadístico, que permitirá explicar y analizar el objeto de la investigación.

Descriptivo:

Según Arias, f. (2004) “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un fenómeno o grupo con el fin de restablecer su estructura o comportamiento” (p.22)

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Este método permitió describir el estado actual de desempeño de los docentes titulados y las relaciones con sus empleadores, y facilitó demostrar la orientación, metodología del objeto de la investigación, su apariencia en cuanto a los ejes primordiales que regulan sus labores a todo aquello que los impulsa a dar muestras de un desempeño ejemplar y también se lo aplicó en el análisis de los resultados.

Analítico: El análisis es un método de investigación de los objetos que permite separar algunas de las partes del todo para someterlas a estudio independiente. Posibilita estudiar partes separadas de éste, poner al descubierto las relaciones comunes a todas las partes y, de este modo, captar las particularidades, en la génesis y desarrollo del objeto. Todo concepto implica un análisis.

Este método permitió realizar un análisis de cada una de las partes o estructura del objeto de estudio, para poder realizar una explicación de la importancia de las sapiencias adquiridas.

Sintético: Es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad, este se presenta más en el planteamiento de la hipótesis. El investigador sintetiza las superaciones en la imaginación para establecer una explicación tentativa que someterá a prueba.

El método sintético que ha permitido ir del todo a las partes, relacionando juicios de valor, preocupaciones, percepciones y valores que incrementan el discernimiento de la realidad del objeto de estudio.

Estadístico: El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión.

En esta investigación se plasmó el estudio del método estadístico en las siguientes fases:

1. Recolección (medición): Se aplicó las encuestas a los docentes titulados de la UTPL.
2. Recuento (cómputo): ingreso de los datos recolectados a través de las encuestas en el EVA.
3. Presentación: Una vez ingresados se pudo obtener los gráficos y tablas correspondientes y registrarlas de acuerdo a los parámetros para el desarrollo de la investigación.
4. Síntesis. Presentación de los datos en tablas para obtener un resultado y verificar así la síntesis de los mismos.
5. Análisis. Obteniendo la ayuda descriptiva y los datos clasificados y ordenados se pudo desarrollar las debidas observaciones a reflexión del investigador.

Para la recolección de la información se seleccionó y utilizó:

Técnicas: Las técnicas utilizadas en este trabajo son la técnica documental que conforme a lo estableció según ANDER EGG, E. (1980) define: “Es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad (investigación pura), o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada) esta técnica permitió la recopilación de información por medio de las encuestas aplicadas a los docentes y empleadores las mismas que proporcionarían los datos que harán posible conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad y estos resultados serán la base para la elaboración y diseño de la propuesta. y la encuesta con el cuestionario para docentes titulados, empleadores y la respectiva entrevista a estos últimos, que ha sido previamente elaborado y validado.

La encuesta

(Paul Lazarsfeld), norteamericano de origen polaco, precursor de la Sociología Empírica en USA. “La encuesta es un método de recolección de información, que, por medio de un cuestionario, recoge las actitudes, opiniones u otros datos de una población, tratando diversos temas de interés. Las encuestas son aplicadas a una muestra de la población objeto de estudio, con el fin de inferir y concluir con respecto a la población completa”.

Se empleó para la obtención de datos de los titulados seleccionados para la investigación y permitió medir las variables por medio de un cuestionario con preguntas: cerradas, múltiples y abiertas, este fue elaborado de forma meticulosa.

La observación directa.

Para la observación, se utilizó una guía de información y el procesamiento de datos necesario para poder comparar los datos de los titulados y así conseguir los efectos relacionados con los objetivos programados en la investigación.

La entrevista

“La entrevista es un intercambio verbal, que nos ayuda a reunir datos durante un encuentro, de carácter privado y cordial, donde una persona se dirige a otra y

cuenta su historia, da su versión de los hechos y responde a preguntas relacionadas con un problema específico” (Nahoum. Charles, Op. cit.,p. 7.) Como instrumento de esta investigación ha sido elaborado con el fin de conocer las características laborales del docente y contemplan los requerimientos que predominan en los egresados y alcanzar los resultados deseados y que serán sujetos de análisis para desarrollar los objetivos propuestos.

2.3 Preguntas de investigación

Con la investigación teórica y de campo se responde las siguientes interrogantes:

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

El docente se desempeña en un puesto relacionado con el título adquirido en la UTPL, el 50% de ellos consiguió una plaza de empleo inmediatamente, ya que el otro 50% estaba trabajando cuando inició sus estudios en la universidad, todos están trabajando en Educación Básica en diferentes años básicos. En cuanto a la situación económica el aducen que ha mejorado en algo, pero que por el cambio de horario no les permite acceder a otra fuente de ingreso, pero a pesar de esto hay una minoría que realiza labores de pastoreo y control de tareas.

¿Qué requerimientos de educación continua necesitan los titulados y empleadores?

Los titulados y empleadores necesitan seguir capacitándose cada día más y más, pues el campo competitivo así lo amerita, por eso deben seguir los lineamientos de los estándares de calidad, y realizar un desempeño profesional en el cual los involucrados niños y niñas reciban un aprendizaje significativo, y para esto nada mejor que una buena aplicación de las Tics.

¿Cómo se relaciona la formación académica y actividad laboral de los titulados, desde el criterio personal y el de los empleados?

La formación académica de los titulados no ha variado pues no han mejorado su título, pero reciben capacitación a través de cursos de actualización curricular, seminarios, talleres, están laborando en Educación Básica, ejerciendo las funciones con título especializado en docencia, pero el hecho es que deben buscar la manera de lograr un mejoramiento de título pues un maestro siempre debe estar en constante cambio y debido a que él es un líder se espera que sus características en todos los aspectos deben sobresalir, por lo tanto debe desenvolverse en el mundo

de competencias actuales, por lo demás se pudo apreciar que tanto docentes y directivos asumen con responsabilidad y compromiso sus funciones, los cuales son elementos claves para un buen clima escolar, además de serlo otros elementos como el respeto, la tolerancia y la solidaridad, aspecto relevantes para un desempeño educativo positivo.

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

La frecuencia con que los docentes ejecutan sus labores no son en un cien por ciento debido a que dicen no contar con los recursos debidos para la ejecución de los mismos, por ejemplo hablando de las Tics explican que no pueden ser aplicadas como ellos quisieran, por lo tanto sus clases no pueden ser ejecutadas con actividades novedosas y creativas, no puede elaborar diversos recursos didácticos a diario para la enseñanza de la asignatura como ellos quisieran, aducen que no cuentan con un laboratorio de computación bien equipado para realizar sus clases.

¿Cuál es la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor; desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

La labor docente para los titulados tiene mucha importancia ya que ellos son formadores de las futuras generaciones y de ellos dicen depende el desempeño académico de los alumnos, que tengan un aprendizaje significativo como lo demanda el nuevo curriculum, pero no se enmarcan en una enseñanza como lo requiere y lo exige las nuevas competencias tecnológicas (TIC).

¿Cuál es el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

Los docentes dejaron ver que tienen un bajo nivel de formación, pues no han mejorado su título, aducen que el trabajo realizado, es arduo, ya que además de participar en la ciclo interactivo del proceso de enseñanza - aprendizaje deben investigar para preparar sus clases, y esto requiere de tiempo y esfuerzo, así también, otras actividades como: planificar con sus compañeros, elaborar y calificar actividades y tareas, realizar las respectivas evaluaciones de las actividades desarrolladas, elaborar informes, atención a los padres, aplicar actividades extraescolares, participar de proyectos del plantel, asistir a actividades de formación, etc.

Y en este sentido (Esteve, 1995, P 41) señala, que «la actividad del profesor se ha fragmentado, con tal diversificación de funciones, que muchos profesores hacen mal su trabajo, no porque no sepan hacerlo mejor, sino porque no pueden cumplir simultáneamente las diversas tareas a las que se suponen que deben atender».

Se puede dilucidar entonces que la realidad de la labor desempeñada por los docentes no es fácil, y que es evidente la sobrecarga de tareas que tienen y luego entonces se puede percibir que están con exceso de trabajo, agotados por la abundancia de requerimientos que sobre ellos incurre. Esto se puede notar en el ambiente de los centros, en las relaciones del día a día. Debido a que no les queda tiempo y no tienen los recursos suficientes que exige el logro de una maestría y doctorado en docencia.

¿Qué propuesta de intervención educativa se puede realizar 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 propuesta de intervención que se ha visualizado a partir del estudio de casos de los titulados en la UTPL es “Aptitud de los docentes en la aplicación de las TIC’ s como herramienta didáctica para los nuevos modelos de emprendimiento escolar”.

2.4 Contexto

Los participantes de la Encuesta fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL; enviando a los investigadores a los diferentes sitios donde podían localizar a los titulados y empleadores para contribuir a la investigación en su parte práctica.

2.5 Población y muestra

Para la investigación lo constituyen los 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

Buendía, Colás y Hernández, (1998) “*Población es un conjunto definido, limpio accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra, grupo al que intenta generalizar los resultados*” (p.28).

Conceptualizan a los titulados como: profesionales que cumplieron complacidos los períodos de estudio y su compromiso de fin de titulación, se incorporaron y obtuvieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Para la presente investigación se tomó una muestra de 6 titulados.

Jiménez Fernández, (1983)

“Es una parte o subconjunto de una población normalmente seleccionada de tal modo que ponga de manifiesto las propiedades de la población. Su característica más importante es la representatividad, es decir, que sea una parte típica de la población en la o las características que son relevantes para la investigación” (p. 237)

Conceptualizan a los empleadores como: persona que provee un espacio de trabajo a un profesional para que se desenvuelva en el mundo del trabajo productivo, bajo relación de dependencia, a cambio del ofrecer sus capacidades y la retribución de una remuneración. En este trabajo la muestra fue de 6 empleadores.

2.6 Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos

Los recursos dentro de la investigación se refieren al “con que” y “cuanto” dentro del trabajo de investigación a desarrollar también a la magnitud de los aportes y beneficios de la investigación en comparación con la inversión que se requiere.

Humanos: Se tomó en cuenta los 7 titulados en Educación Básica del período 2007 – 2012, de los cuales se contactaron 6 para la investigación de campo, de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Así mismo los 6 empleadores de su Institución Educativa; a continuación se detalla la lista de los participantes con su código, nombre e Institución donde trabaja:

Código	Institución en la que trabaja
698	Escuela Luis Enrique Córdova
699	Escuela Milton Reyes Reyes
700	Escuela Gustavo Jaramillo
702	Escuela Marco Vallejo Padilla
703	Escuela Alfred Binet
704	Escuela de Educación Básica Coronel Luciano Coral

Institucionales: De acuerdo a la Solicitud otorgada por la UTPL para pedir a los empleadores de la institución educativa, el permiso correspondiente para que los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación puedan realizar una encuesta a los profesionales titulados.

Materiales: Para la investigación de campo se procedió a tomar como base a los titulados y empleadores, cada uno con su respectivo código, los mismos que se encontraban en el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) de la UTPL se utilizaron encuestas, lápices, cámara fotográfica, celular, grabadora, pen drive, impresora, internet.

Económicos: Para el logro de esta investigación se realizó un gasto aproximado de \$ 700 dólares, enmarcados en pago a reemplazo en el lugar de labor, transporte, entre otros. Durante el primer asesoramiento presencial en la ciudad de Loja se logró obtener una información explícita para la elaboración del Proyecto de Investigación, ya que se recibieron las debidas orientaciones y para el desarrollo del mismo.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para poder dar inicio realizar el proyecto nos guiamos por el Manual entregado por la UTPL en el cual constaban todas y cada una de las actividades a desarrollarse durante el proyecto como: Presentación de la investigación y su importancia. Orientaciones generales con indicaciones de los aspectos administrativos, operativos de evaluación y el cronograma de actividades. Desarrollo de la investigación que contiene los tres momentos de la investigación y luego pasar a plantear la propuesta de intervención.

En el proceso de investigación de campo en primer lugar se realizó un listado de los titulados elaborado por la UTPL, el cual fue enviado por el EVA (Entorno Virtual de Aprendizaje), a cada uno de los investigadores (egresados). Cabe indicar que el número de investigados para todos no fue el mismo esto dependió del número de estudiantes egresados matriculados en el programa nacional de investigación, el número de empleadores varía y va en función del número de titulados encuestados.

Para localizar a los titulados se realizó a través de teléfono, ingreso a las diferentes páginas del Internet como. Facebook, Ministerio de Educación, Twinter, correo electrónico, Tribunal Supremo Electoral, no pudiendo localizarlos por estos medios sino personalmente, llegando a Quito – Pichincha lugar proporcionado por la UTPL, pero debido a que los datos facilitados no concordaban se procedió a viajar al lugar designado y después de dos días de búsqueda se logró tener contacto con una de las tituladas, para solicitar su colaboración primeramente le explique el objetivo por el cual me encontraba en la institución, luego le entregue la Carta enviada por la Dirección General de la Modalidad Abierta, luego de que la docente aceptara proceder a la realización de la encuesta, se procedió a aplicar la encuesta y la entrevista, puesto que ella era su propio empleador, debo acotar que la compañera es una excelente persona muy amable tiene un excelente criterio de la U. Luego de concluir la entrevista le agradecí por su colaboración. Así mismo se continuo con las encuestas a los otros titulados, aunque dos de ellos se mostraron un tanto apáticos, pues aducían diferentes motivos para no acceder, pero al final si colaboraron, incluso uno de ellos me dijo deje las encuestas si quiere que le colaboré y venga mañana que ya se las tendré listas, es lamentable decir esto pero la compañera demora cuatro días para regresarme las encuestas.

De los siete titulados solo cinco pudieron ser localizados en el lugar indicado, de los cuales solo puede encuestar a tres de ellos, debido a que uno de ellos estaba demasiado lejos en una parroquia denominada San José de Minas y un transporte para ese lugar me cobraba cincuenta dólares, para entrar solo se lo puede hacer en caballo y son cinco horas y además ya dos días antes había gastado setenta dólares y nadie sabía el lugar exacto por eso no me arriesgue a ir nuevamente. Los otros tres titulados no se los pudo localizar debido a que los datos no concordaban. para completar un total de seis titulados encueste a un titulado que se encontraba en el cantón Durán y otro de Guayaquil.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

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

Para poder realizar una investigación más profunda se realizó una forma planteada, donde se recabaron resultados oportunos para examinar, los cuales se contenderán en carácter de conclusiones. En la parte descriptiva se recopiló las herramientas en base a un modelo para testificar una disposición provechosa.

Primero se recogió en el bloque N° 1 un conjunto de exclusivas particularidades de los titulados de la educación, modalidad abierta. En el segundo bloque de la formación ilustrada de los profesionales y su correspondencia con la diligencia profesional. En el tercer bloque de la apreciación educativa de la profesión. En el cuarto bloque de la complacencia pedagógico. En el quinto bloque sobre las expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores. Por último, un sexto bloque acerca de las perspectivas y obligaciones de educación incesante de los profesionales y empresarios.

Los testimonios enunciados en las tablas fueron graficados para visualizar con luminosidad los resultados. Cada agregado fue estudiado personalmente y se implantó una triangulación entre los resultados, la teoría y la opinión personal. Las tablas, gráficos y estudios valieron para las conclusiones y sus respectivas recomendaciones.

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica

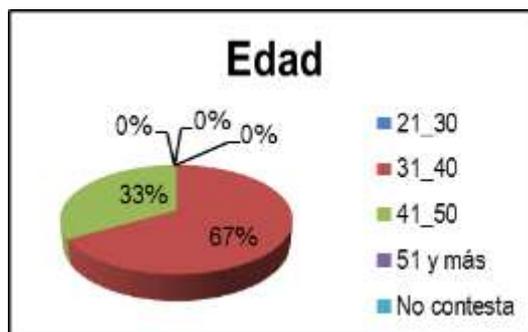
Código	Institución	Dirección
1698	Escuela Luis Enrique Córdova	Marcabeli – El Oro
1699	Escuela Milton Reyes Reyes	Durán - Guayas
1700	Escuela Gustavo Jaramillo	Quito - Pichincha
1702	Escuela Marco Vallejo Padilla	Quito - Pichincha
1703	Escuela Alfred Binet	Quito - Pichincha
1704	Escuela Luciano Coral	Guayaquil - Guayas

3.1.1.2 Edad

TABLA # 1

P3		
Opción	frecuencia	%
21 - 30	0	0
31 - 40	4	67
41 -50	2	33
51 y más	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

FIGURA # 1



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

La mayoría de los docentes titulados están en el parámetro de edad entre los 31 a 40 años en un 67%, el 33% en el correspondiente de 21-30. Silkes, Measor y Woods (1985) señalan que es una etapa de “estabilización y compromiso (30-40 años)”. En este periodo se estabilizan las prácticas de la carrera junto con las obligaciones familiares. Aquí su autoconfianza alcanza el punto más álgido.

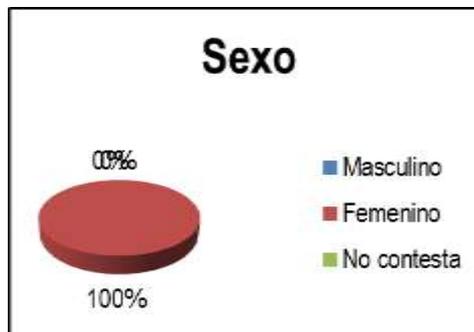
Es la edad en que el profesional consolida su madurez, fluye la armonía, la paz y la dedicación en las actividades que desarrollan estas las hacen con mayor responsabilidad y esmero.

3.1.1.3 Sexo

TABLA # 2

Sexo	frecuencia	%
1 Masculino	0	0
2 Femenino	6	100
3 No contesta	0	0
TOTAL	6	100

FIGURA # 2



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Salvador, (2011), considera que “determinar el sexo de los integrantes de la muestra toda en una investigación, representa una parte esencial para poder llevar a cabo un análisis estadístico válido”.

Verificando los datos se puede observar que del total de titulados encuestados, el 100 por ciento corresponde al sexo femenino.

En esta muestra, el sexo femenino en su totalidad está ejerciendo, lo cual demuestra que en la actualidad se está permitiendo la participación activa de la mujer en la docencia.

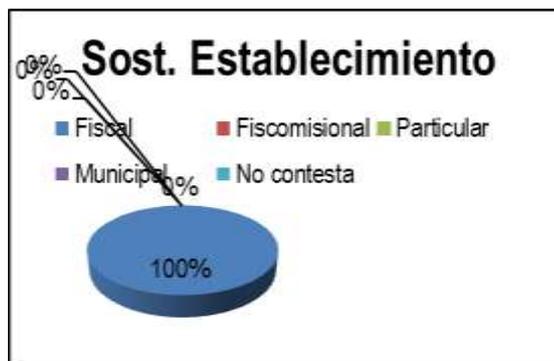
3.1.2 Características académicas de los titulados

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

TABLA # 3

P5.1		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 3



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

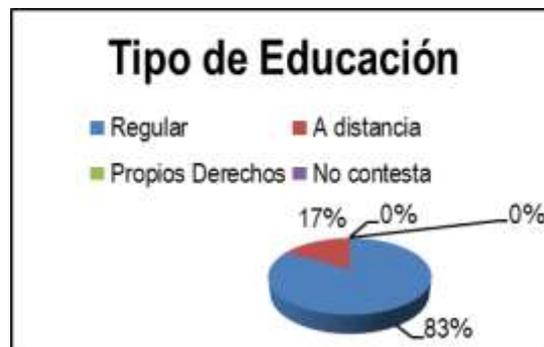
El Ministerio de Educación, tiene entre sus principales objetivos el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo actualizando y fortaleciendo los modelos curriculares de la educación básica, a fin de: actualizar y fortalecer el currículo de 1996, potenciar un proceso educativo equitativo e intercultural, ofrecer orientaciones metodológicas para la enseñanza y el aprendizaje a fin de contribuir al perfeccionamiento profesional docente, definir indicadores de evaluación que permitan delimitar la calidad del aprendizaje en cada año de educación básica; la actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica” entrará en vigencia para el régimen de estudios Sierra 2010 y Costa 2011, para ello, el Ministerio de Educación se encuentra organizando un programa de capacitación masiva dirigido a los docentes de primero a décimo años. Al realizar el análisis de la encuesta recabada de docentes, se puede apreciar que de la población objeto de estudio de este proyecto de investigación, el 100% realizaron los estudios de bachillerato en colegio fiscal. Los titulados han confiado en factores de la calidad de la educación fiscal, en su efectividad y eficacia. La educación como un servicio público ofrece a todos un desarrollo máximo en el nivel educativo sin importar raza, sexo, nacionalidad, etc.

3.1.2.2 Tipo de educación

TABLA # 4

P5.2		
Opción	Frecuencia	%
Regular	5	83,33
A distancia	1	16,66
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 4



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Tradicionalmente la educación general ha constituido el medio básico por el cual los colegios y universidades cumplían su responsabilidad de educar a los estudiantes en el más amplio nivel. Es la manera mediante la cual la comunidad educativa superior asegura que el colegio es más que educación para el trabajo. Un currículum educativo general típico encara las metas de la educación para la ciudadanía y la responsabilidad social, para la comprensión social y cultural y educación para la vida. Enfatiza el desarrollo intelectual para el aprendizaje continuo. La educación general usualmente está ligada al logro de un título. Mientras algunas experiencias educativas generales pueden ocurrir en otros contextos, el ideal es aún un currículum coherente mediante el cual se puedan alcanzar las metas educativas generales. Los docentes en un 83% han recibido una educación en la modalidad regular; esto es presencial y un 17% a distancia. Este tipo de educación ha permitido tener educación gratuita, en ella intervienen la comunidad realizando gestiones, es de tipo participativa, no excluye a nadie es una educación de todos y para todos, es decir que abre sus puertas a todas las personas sin importar la religión, sus ideas, su cultura o idiosincrasia

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzado luego de los estudios de licenciatura

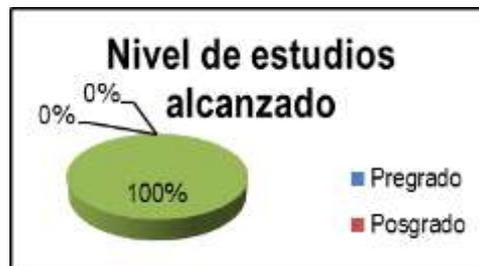
TABLA # 5

P6.		
Opción	frecuencia	porcentaje
Pregrado	0	0
Postgrado	0	0
Ninguno	6	100
Total	7	100

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 5



El Plan decenal de Educación en su Política No. 6 dice: “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación”. El 100% de los docentes titulados no han alcanzado ningún nivel luego de los estudios de licenciatura. Lo cual solo puede lograrse con la capacitación continua, por lo que es recomendable que los titulados deben alcanzar la motivación necesaria con fines de ascenso, para lograr una educación de calidad y calidez.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

Los titulados trabajan en la docencia en el parámetro de 9-12 años, el 67%; de 21 o más años, el 33%. Los egresados que actualmente ejercen, en su mayoría son jóvenes con una formación reciente con la que pueden hacer frente a los problemas actuales. Los docentes deben tener una actualización permanente y continúa porque diariamente se dan cambios e influencias del mundo globalizado que plantean nuevos modelos educativos, los que hay que tener presente para la compleja formación de los niños en el aula de clases.

Todos los titulados están inmersos en el sistema educativo, por tanto no hay razones que los hayan desviado de su camino hacia otros trabajos que se encuentren fuera de su formación como profesionales en la docencia mención educación básica.

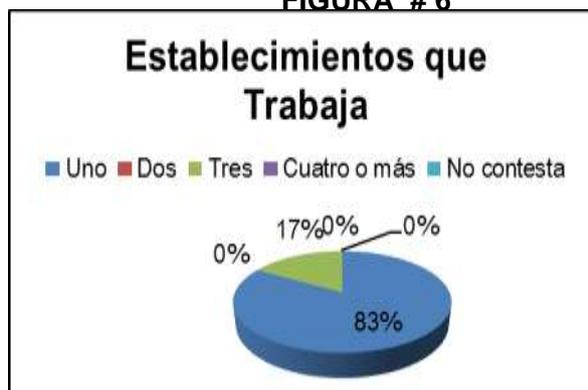
A la mayoría de docentes, por la carga horaria del Ministerio de Educación, no les queda tiempo para desempeñarse en otro cargo; sin embargo, siempre se dan sus excepciones; uno de los docentes realiza Pastorado y otro Control de Tareas. Por la situación económica difícil, algunos maestros se dan su pequeño tiempo de estas actividades extras, que les dan no solo un aporte económico sino una satisfacción personal.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

TABLA # 6

P12		
Opción	Frecuencia	%
Uno	5	83,33
Dos	0	0
Tres	1	16,66
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 6



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Art. 40.- Jornada laboral docente. Los docentes fiscales deben cumplir con cuarenta (40) horas de trabajo por semana. Estas incluyen treinta (30) horas pedagógicas, correspondientes a los períodos de clase. El tiempo restante, hasta completar las cuarenta (40) horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase. La mayoría de los titulados por este artículo de Ley, sólo pueden cumplir con un solo trabajo hasta cumplir con su jornada laboral. El 83% de los titulados trabaja en un solo establecimiento, solo un 17% se desempeña en tres. Actualmente es muy difícil desempeñarse en tres instituciones como en años anteriores, debido a que como los maestros tienen un nuevo horario de labores en las que se debe realizar por horas complementarias, no se les ha permitido poder acceder a otro empleo pues el tiempo no lo permite.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

TABLA # 7

P13		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	16,66
Administrativo	1	16,66
Docente	4	66,66
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 7



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

(Psc. Saona, 2013) “La profesión de docente requiere de mucho esfuerzo y sacrificio, por lo que quienes la ejercen deben reunir las competencias requeridas para una educación de calidad”. La mayoría de los titulados encuestados, el 67% tiene el cargo de docente, el 16% de Directivo y un 17% de Administrativo. Todo maestro debe estar abierto a los avances tecnológicos y a la participación social, ya que el objetivo que debe tener es los aprendizajes de los alumnos y no solamente la transmisión de conocimientos, y para esto se requiere de una preparación específica, a través de las competencias profesionales y el reto una superación personal encaminada al éxito.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

TABLA # 8

P15.1		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	50
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	33,33
Contrato L. temporal	1	16,66
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

TABLA # 8

P15.2		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	66,66
Fiscomisional	1	16,66
Particular	1	16,66
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 8

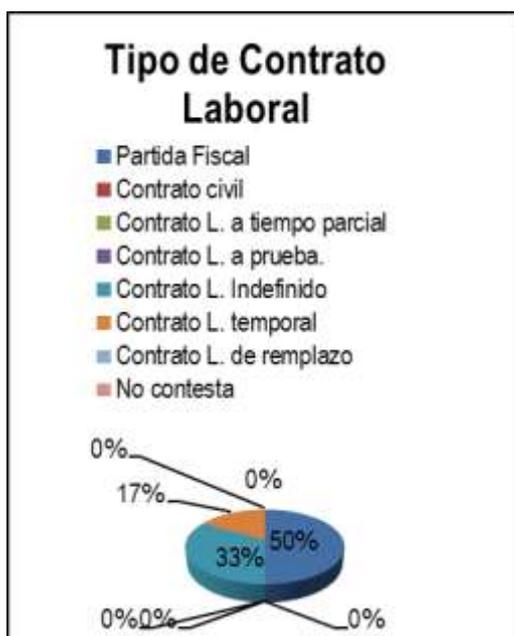
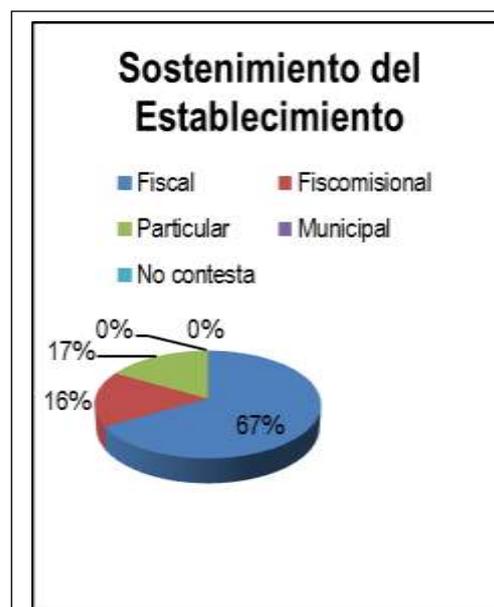


FIGURA # 8



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

“En Ecuador existen 19 mil instituciones públicas que no ayudan a satisfacer las necesidades educativas de la población, porque no tienen las instalaciones necesarias, por lo que algunos alumnos se ven obligados a ir a planteles privados” El 50% de los titulados trabajan con partida fiscal, el 33% por contrato laboral indefinido y el 17% por contrato laboral temporal. En cuanto al sostenimiento del establecimiento, el 67% es fiscal; el 17% particular y un 16% fisco misional. Los titulados, egresados de la UTPL, en su mayoría tienen acceso a partida fiscal; los demás por contrato, deben recibir capacitación y participar en los concursos de mérito y oposición, para su ascenso en busca de un mejor salario.

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

Ninguno realiza otra actividad en el Bachillerato, ni en la Universidad.

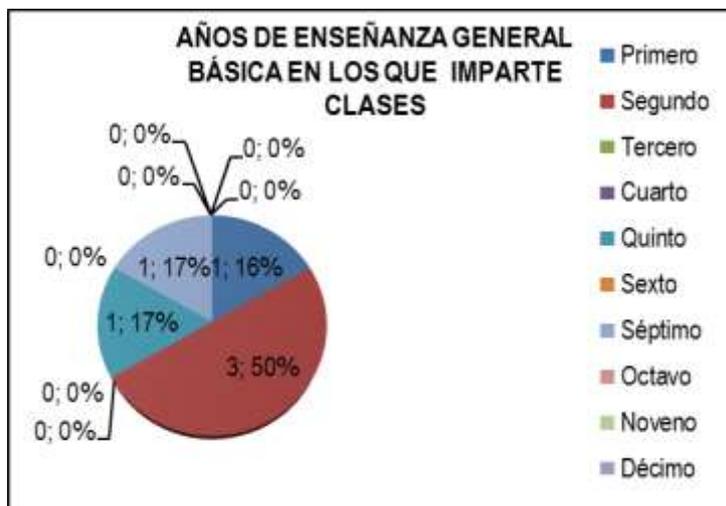
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador

Indique los años de enseñanza general básica en los que imparte clases

TABLA # 9

FIGURA # 9

P. 17	
AÑO BASICO	%
Primero	1
Segundo	3
Tercero	0
Cuarto	0
Quinto	1
Sexto	0
Séptimo	7
Octavo	0
Noveno	0
Décimo	0
No aplica	0



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

El magisterio, a diferencia de otras profesiones, no surgió de una asociación espontánea. Fue el propio Estado (a través de sus representantes) quien se encargó de crear las instituciones de formación, de definir el tipo de preparación - mediante la promulgación de planes y programas de estudio y el establecimiento de modalidades de ingreso, exámenes, titulaciones- y de regular las formas de acceso al ejercicio. Esta peculiaridad de origen le dio a la enseñanza una impronta particular” (Alliaud, 1995:3). Los docentes en un 50%, se desempeñan en el segundo de básica; un 17% da en primer y quinto año básico; un 16% en séptimo de básica: Los porcentajes indican que los docentes tienen un óptimo desempeño profesional adecuado que están capacitados para el rol para el cual se prepararon y que la formación, capacitación y el estar constantemente actualizados les permite adecuarse correctamente al desempeño de sus labores en las aulas.

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.

3.3 Valoración docente de la profesión:

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

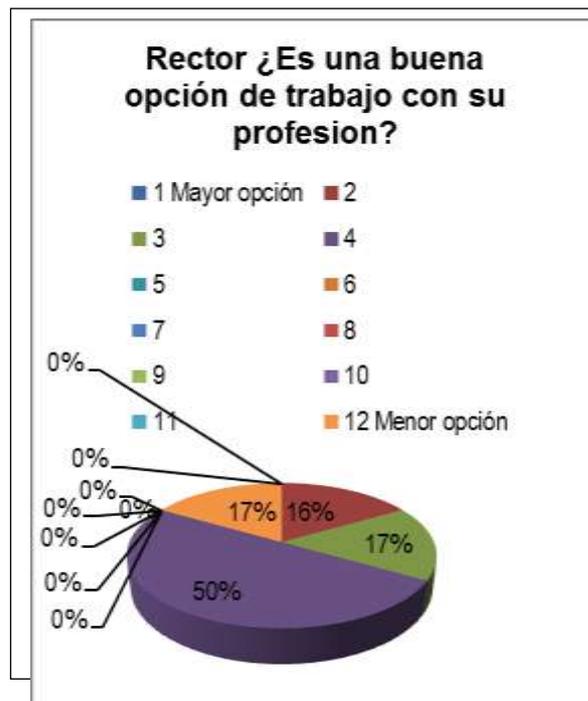
TABLA # 10

P18.1		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16,66
3	1	16,66
4	3	50
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	16,66
No contesta	0	0
Total	6	100

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 10



“Para incrementar la competitividad, el mayor desafío es la transformación de la calidad educativa: grupos cada vez más numerosos de individuos con buena formación” (Vollmer, 1994)

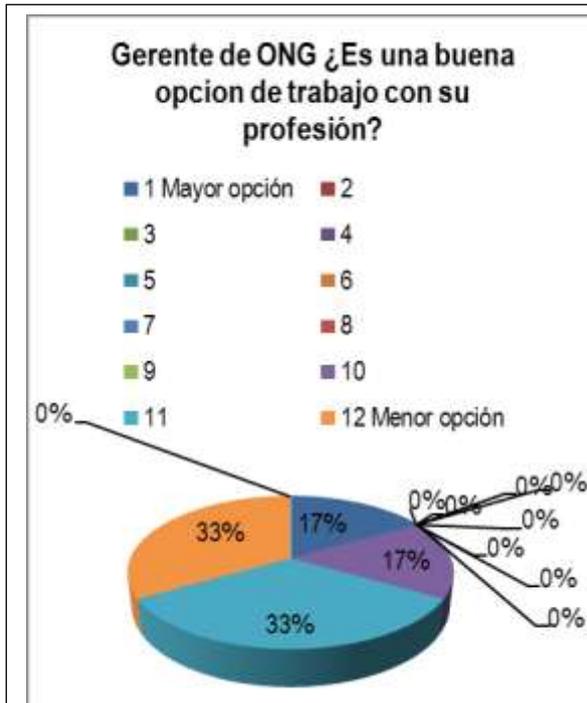
En los resultados se puede apreciar que para los docentes la mejor opción de trabajo es el cargo de rector, mientras que una minoría no tiene otra alternativa específica y que les guste ejercer, y otros solo desean permanecer en el cargo que están ejerciendo.

Mientras hay más preparación en la formación docente existen más posibilidades de desarrollar las competencias y por lo tanto un nuevo título acredita que los docentes cada vez, estén buscando un mejoramiento profesional que a la vez les sirve de estímulo en su vida personal.

TABLA # 11

P18.2		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16,66
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	1	16,66
11	2	33,33
12 Menor opción	2	33,33
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 11



Autora: Juana Norma Luna

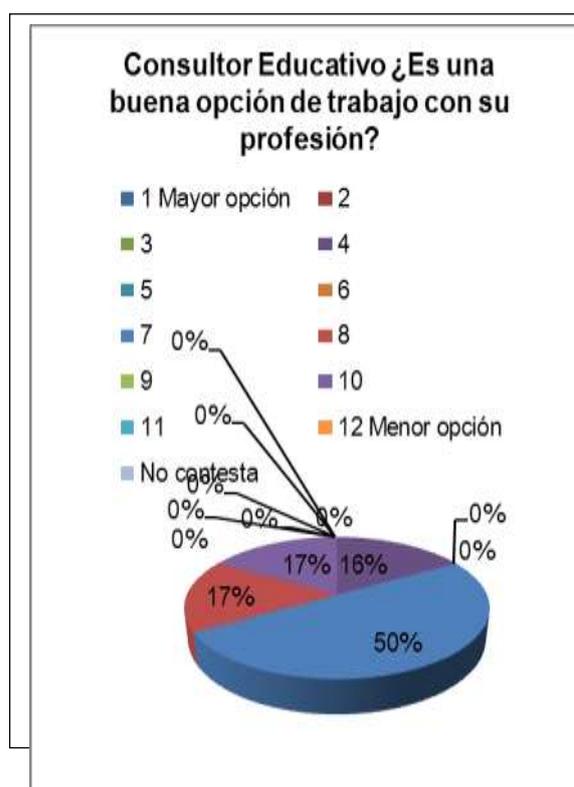
Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

“Sin profesores no hay educación. Sin profesorado de calidad no hay Educación de calidad. Puede haber otra cosa, pero no educación” (Gimeno, 2000: 120). Los titulados en un 33% en un nivel de 11 y 12, opinan que el cargo de Gerente de ONG, es la menor opción de trabajo; los docentes presentan un rechazo a ocupar un cargo de esta magnitud, pues no se sienten preparados con el título que les ha conferido la universidad por lo tanto deben buscar mejoras en su calidad profesional y personal.

TABLA # 12

P18.3		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	16,66
5	0	0
6	0	0
7	3	50
8	1	16,66
9	0	0
10	1	16,66
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 12



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

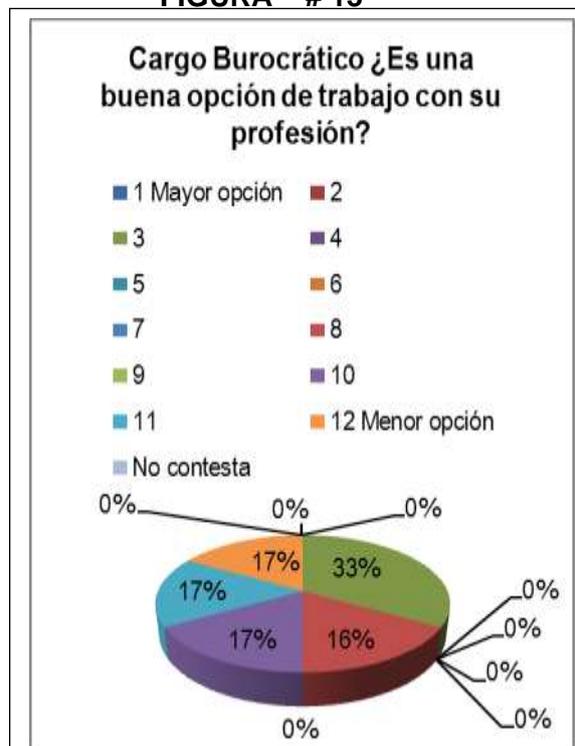
“La profesión docente tiene que aceptar el desafío de ampliar el horizonte cultural, de intervenir activamente en el mundo actual y de formar ciudadanos para ese mundo cambiante que les ha tocado vivir” (Tenti, 2010. p. 140)

Los encuestados opinan en un 50%, que el cargo de Consultor Educativo es una mayor opción de trabajo con su profesión, en un nivel de 5, de la misma forma, el 17%, a un nivel de 8 y 10; el 16% a nivel 10. Es una buena opción para los docentes pero requiere de preparación académica y de alto nivel de superación, estímulo y superación, es decir depende de la autonomía y dedicación que se proponga el profesional en calidad de mejorar su perfil docente.

TABLA # 13

P18.4		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	33,33
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	16,66
9	0	0
10	1	16,66
11	1	16,66
12 Menor opción	1	16,66
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 13



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

“El docente debe poseer amplia formación cultural, con una real comprensión de su tiempo y de su medio, que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales con innovación y creatividad”

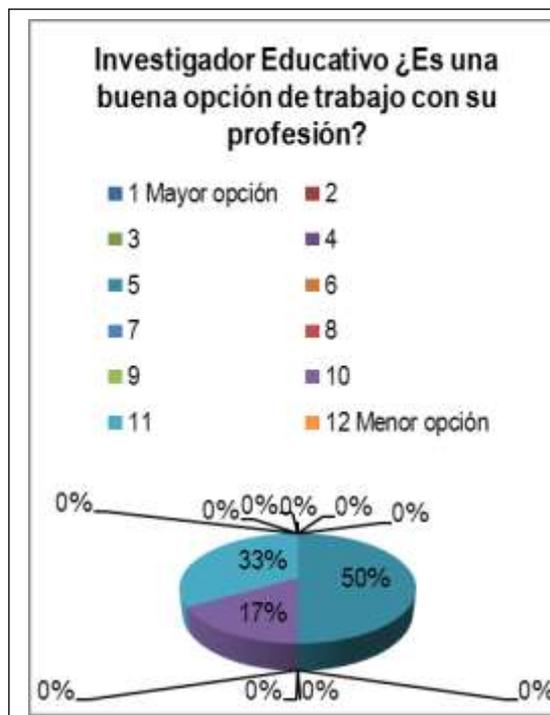
Los encuestados opinan en un 33% que el Cargo Burocrático tiene una menor opción en un nivel de 3; el 17%, un nivel de 4, de 11 y de 12; y en un 16% un nivel de 2.

Los docentes pueden acceder en definitiva a un cargo de esta índole pues el gobierno dentro de sus mejoras está proporcionando la creación de nuevas plazas de empleo, con el afán de lograr una educación de calidad y calidez.

TABLA # 14

P18.5		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	3	50
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	16,66
11	2	33,33
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 14



Autora: Juana Norma Luna

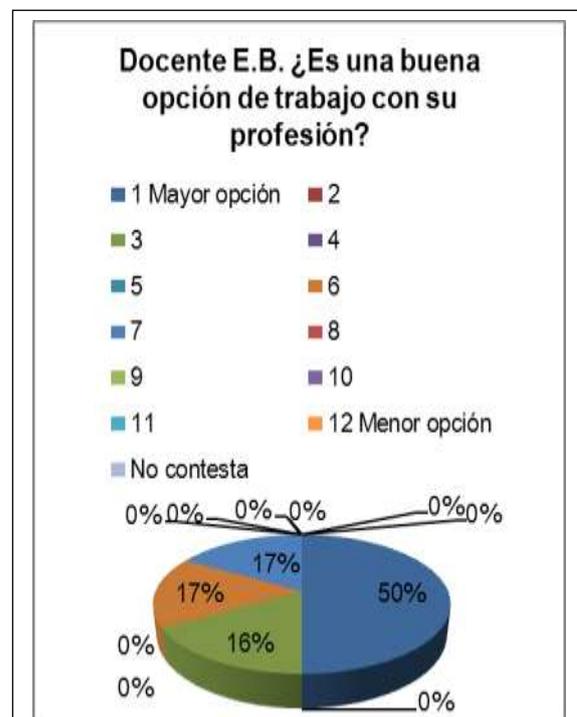
Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Esta actividad le permite al docente universitario, desarrollar sus habilidades y capacidades como investigador en el aula dentro de la cotidianeidad para evaluar su actuación, la de sus alumnos, la teoría, entre otros; lo que se considera de mucha importancia su ejecución para darle respuestas a una problemática identificada, local, regional o nacional como también crear nuevas teorías educativas. (Salcedo, 1998) Los encuestados opinan en un 50% que el Cargo de Investigador Educativo tiene una menor opción, en un nivel de 11 el 33%; y en un nivel de 10 el 17%. Un docente debe estar siempre preparado y para esto debe estar constantemente realizando labor investigativa, para ampliar cada día su campo teórico y práctico, que le ayudara a surgir, emprender, participar activamente en el desarrollo de habilidades, destrezas, conocimientos en si convertirse en un instrumento de beneficio para la sociedad actual.

TABLA # 15

P18.6		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	3	50
2	0	0
3	1	16,66
4	0	0
5	0	0
6	1	16,66
7	1	16,66
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 15



Autora: Juana Norma Luna

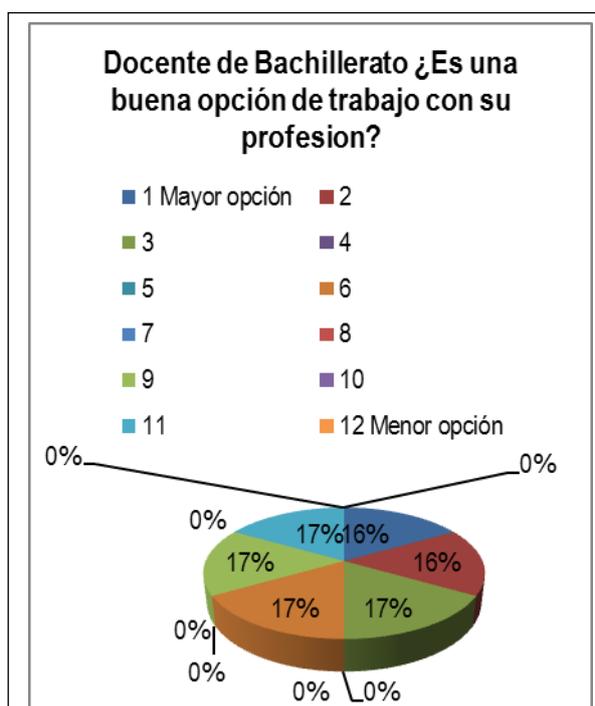
Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Consecuente con lo anterior, resultan asertivas las palabras expresadas por Ramón (1998), quien señala que: La formación de docentes en la sociedad del conocimiento exigen identificar y aplicar criterios que faciliten su entendimiento a los desafíos que el mundo Contemporáneo le demanda a la universidad de hoy, comprender el nuevo rol que el profesorado debe asumir para contribuir efectivamente a la construcción de respuestas oportunas y acertadas para la solución de problemas o expectativas que exija la sociedad y que le está solicitando a la educación superior, la formación integral de profesionales y la creación de condiciones que hagan posible una mejor calidad de vida para todos sus habitantes (p.10). En los resultados de las encuestas los docentes en un 50% admiten que la docencia en Educación Básica es la mejor opción de trabajo en el nivel 1; en un 17% en el nivel 6 y 7; y de un 16% en el nivel 3. Los docentes se prepararon para desempeñar la labor en la que están actualmente y la están ejerciendo, con responsabilidad, compromiso, madurez y satisfacción, con la única meta de lograr alcanzar un beneficio óptimo en la calidad educativa tanto a nivel personal como a nivel institucional.

TABLA # 16

P18.7		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16,66
2	1	16,66
3	1	16,66
4	0	0
5	0	0
6	1	16,66
7	0	0
8	0	0
9	1	16,66
10	0	0
11	1	16,66
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 16



Autora: Juana Norma Luna

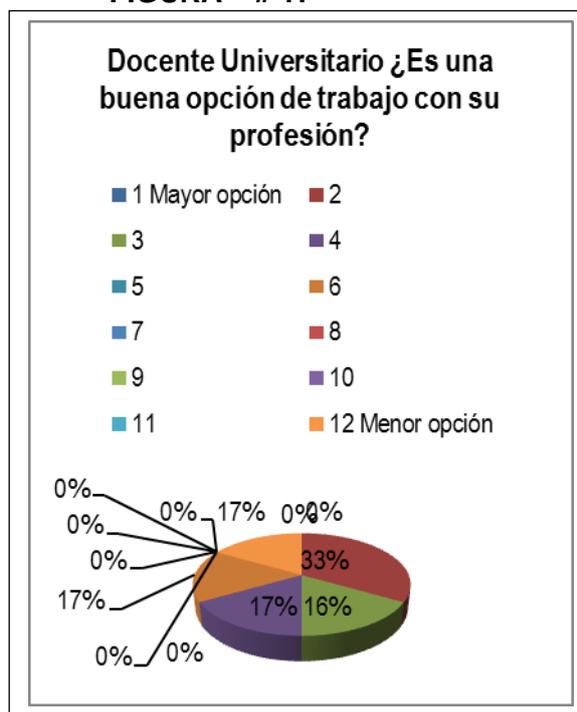
Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Bartram, (2005) definió a la competencia “como el conjunto de comportamientos que son instrumentales para la consecución de un desempeño exitoso en el puesto de trabajo”, Los encuestados opinan en un 17% en el nivel 3, 6, 9,11 que el Cargo de Docente en Bachillerato tiene una mayor opción y en un 16% en el nivel 1 y 2 no es la mayor opción. A pesar de que los docentes tienen un título profesional su aspiración es tener otro título profesional.

TABLA # 17

P18.8		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	33,33
3	1	16,66
4	1	16,66
5	0	0
6	1	16,66
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	16,66
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 17



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

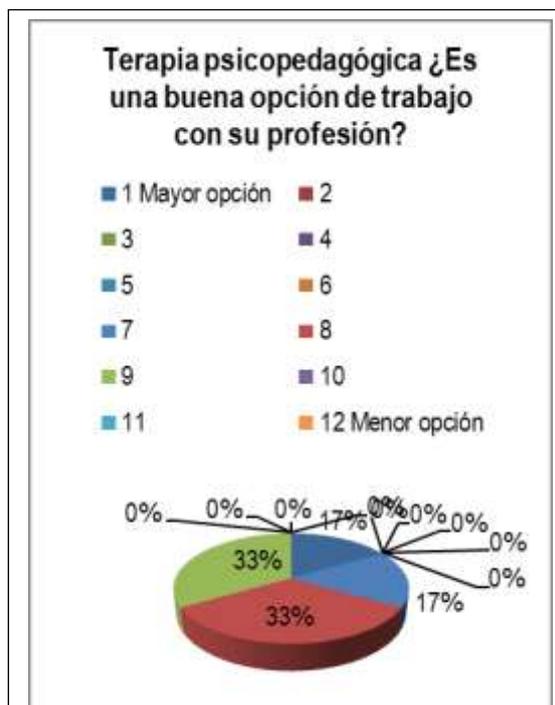
Este desarrollo profesional del docente universitario se apoyará en cuatro pilares básicos (Zuber- Skerritt, 1992): la mejora de la calidad de la enseñanza, el rendimiento interno y externo de la universidad, la dirección de programas y los vínculos con el mundo empresarial.

Los encuestados opinan en un 42% que el cargo de Docente Universitario representa una buena opción a nivel 3; disminuyendo su opción en 14%, a nivel 7; 14% también a nivel 10; así mismo 14%, a nivel 11 y 14%, a nivel 12.

TABLA # 18

P18.9		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16,66
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	16,66
8	2	33,33
9	2	33,33
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 18



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

La terapia psicopedagógica, es un tratamiento que busca estimular pensamientos, sentimientos, sensaciones y conocimientos, que tiene el estudiante pero que no sabe cómo aplicarlos o no logra identificarlos plenamente.

Los encuestados opinan en un 33% que el cargo de Terapia psicopedagógica es una buena opción de trabajo con su profesión, a nivel 8 y 9; continua bajando la opción a 17% nivel 1 y 7. Atendiendo a la formación del docente este puede lograr un mejor desarrollo en este campo por la relación de la pedagogía con la psicología inciden significativamente para obtener una enseñanza-aprendizaje equivalente a las exigencias del educando.

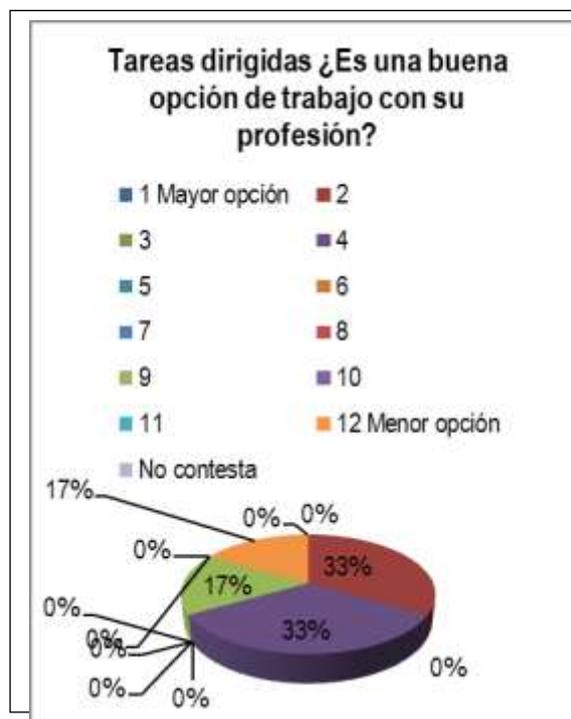
TABLA # 19

P18.10		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	33,33
3	0	0
4	2	33,33
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	16,66
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	16,66
No contesta	0	0
Total	6	100

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 19

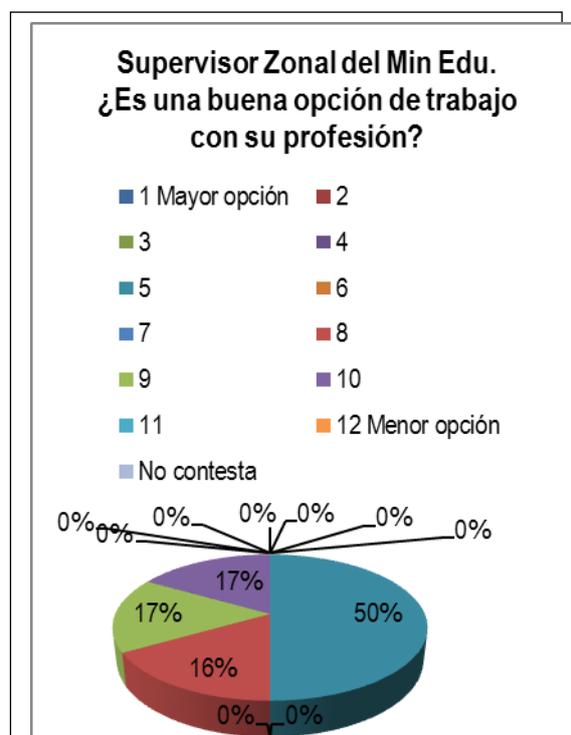


Según Galvis (2007), "El docente debe poseer amplia formación cultural, con una real comprensión de su tiempo y de su medio, que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales con innovación y creatividad" Los encuestados opinan en un del 33% que el cargo Tareas Dirigidas es una mayor opción de trabajo con su profesión a nivel 4 y 8; y en un 17% en el nivel 9 y 12, lo cual merma la opción. Para los docentes en todo tiempo el hecho de incursionar en otros campos que le ayuden a desarrollar nuevos logros es de vital importancia en el desarrollo profesional y además les sirve para perfeccionar las acciones practicas investigativas, poseer un cúmulo de conocimientos acordes con el nuevo desafío educativo.

TABLA # 20

P18.11		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	3	50
6	0	0
7	0	0
8	1	16,66
9	1	16,66
10	1	16,66
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 20



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

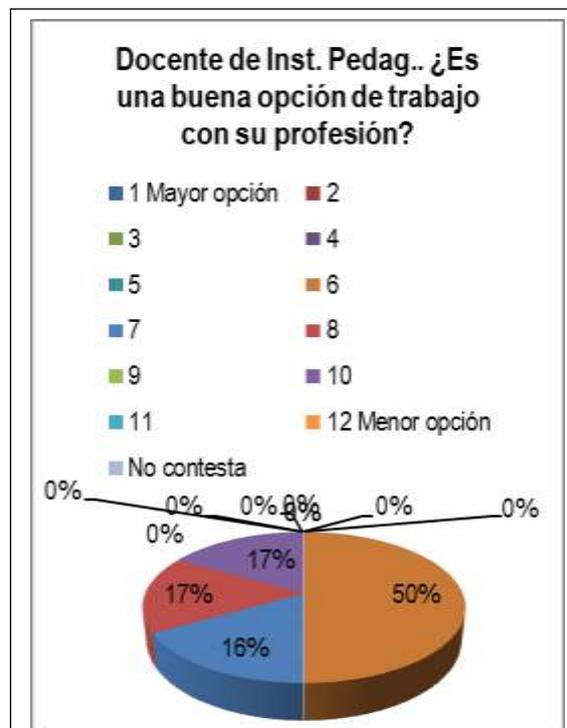
La estructura interna de una competencia, está compuesta por el conjunto de recursos cognitivos (saber, saber hacer, aprender a aprender) y actitudes que contribuyan a que un individuo realice actuaciones adecuadas y responsables; b) las competencias operan y se relacionan en relación con y para resolver situaciones o problemas complejos; c) su desempeño en determinados contextos ha de satisfacer un conjunto de criterios o estándares establecidos, lo que determina, como dice Eraut (1998) que las competencias estén socialmente establecidas y construidas. (Escudero, J. 2008)

Los encuestados opinan en un 50% que el Cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación es la mejor opción de trabajo con su profesión, el gráfico no indica que los encuestados están de acuerdo y satisfechos de haber escogido la noble profesión de educador, la misma que debe ser realizada como mucho profesionalismo, responsabilidad, honestidad, bondad y amor.

TABLA # 21

P18.12		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	3	50
7	1	16,66
8	1	16,66
9	0	0
10	1	16,66
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

FIGURA # 21



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

EL Art. 50 señala los ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores, relacionados con las funciones fundamentales de las instituciones de educación superior: "El personal académico de las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior está conformado por docentes, cuyo ejercicio de la cátedra podrá combinarse con la investigación, dirección, gestión institucional y actividades de vinculación con la colectividad".

Los encuestados opinan en un 50% que el cargo de Docente de Institución Pedagógica es una menor opción de trabajo con su profesión a nivel 6.

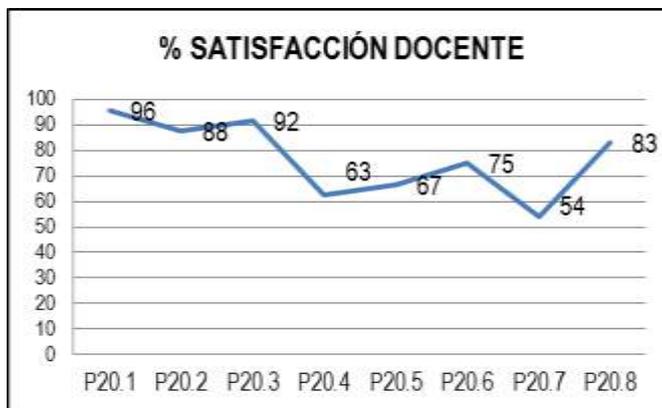
Los docentes pueden desempeñar un cargo en los Institutos Pedagógicos, pues está tiene relación con el ejercicio de la docencia, y en todo caso el mismo contribuiría a mejorar e impulsar la calidad de la educación, los niveles de conocimientos, es decir acrecentar e innovar el desempeño profesional.

3.4 Satisfacción docente

TABLA # 22

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	96
P20.2	4	88
P20.3	4	92
P20.4	3	63
P20.5	3	67
P20.6	3	75
P20.7	2	54
P20.8	3	83

FIGURA # 22



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

“Los países deberían de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en materia de educación académica y no académica, capacitación oportunidades de empleo, vivienda y salud, con miras a garantizar así su integración y participación en todas las esferas de la sociedad, en particular en el proceso político y en la preparación para ocupar cargos directivos” (Plan de acción de la Conferencia Internacional sobre población y desarrollo, El Cairo 1994) (León, 2006: 159)

Los encuestados reflejan un grado de satisfacción alta lo que indica que el marco legal ha mejorado los sueldos y salarios de los docentes; así como también el reconocimiento de la sociedad hacia el docente lo que motiva a seguir con preparaciones continuas y de perfeccionamiento profesional, lo que beneficiará los logros académicos alcanzados por los estudiantes.

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.

5.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

TABLA # 23

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# P	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	83	4	92	4	88
P2	3	79	4	88	4	88
P3	3	85	4	88	4	92
P4	4	88	4	88	4	88
P5	3	75	3	83	3	83
P6	3	79	3	79	3	83
P7	3	83	3	83	3	83
P8	4	92	4	88	4	88
P9	3	79	4	88	4	92
P10	3	83	4	88	4	88
P11	3	83	4	92	4	88
P12	3	71	3	83	3	83
P13	3	79	3	79	3	83
P14	4	88	4	88	4	88
P15	4	88	4	92	4	92
P16	3	79	3	83	3	83
P17	4	88	3	83	3	83
P18	3	83	3	67	4	88

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 23

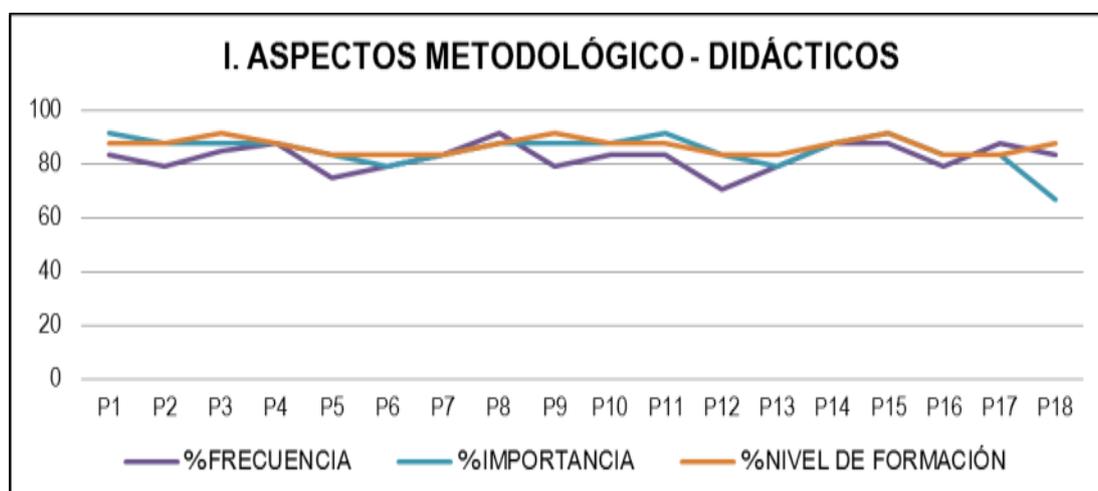


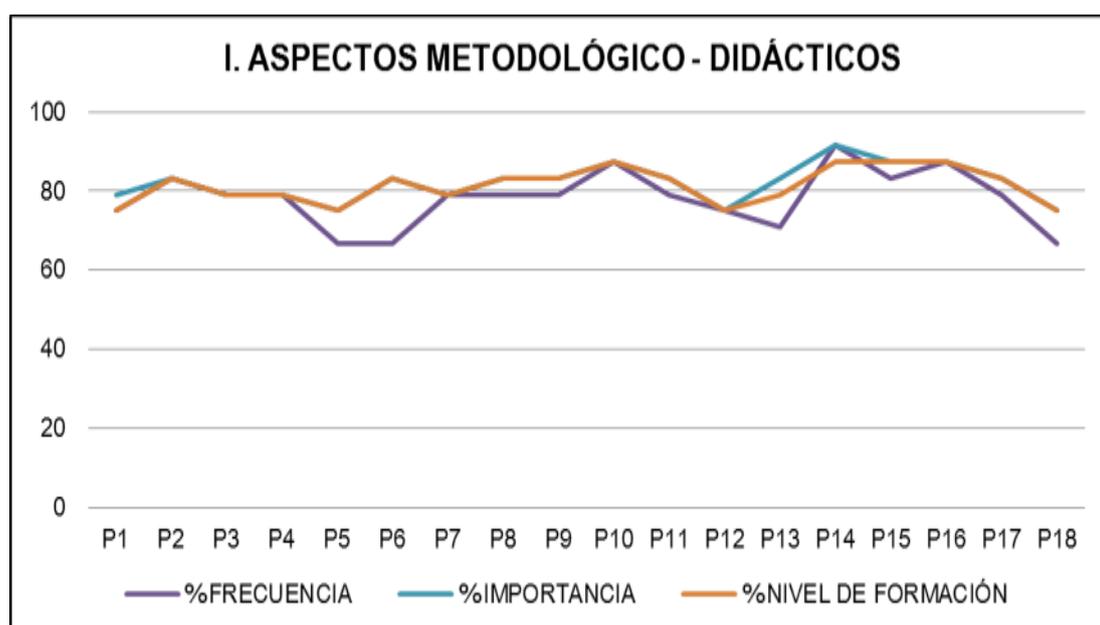
TABLA # 24

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

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para directivos de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 24



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para empleadores de ciencias de la educación (2007-2012)

Análisis comparativo en el aspecto metodológico-didáctico de Titulados y Directivos.

Patridge (1986), presenta una descripción del director, así “El director es una figura solitarias y nadie le agrada ser solitario. A pesar de las tentaciones en contra, nunca puede manifestarse demasiado amistoso con un miembro de su personal ni puede decir nada relacionado con un profesor cuando habla con otro profesor ... El director puede no ser tan inflexible con el delegado, pero aun en este caso debe mantenerse a distancia”.

Para los aspectos metodológicos – didácticos, los encuestados dan una valoración de mucho o alto para la mayoría de las tareas. La valoración de bastante para detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes y poco para la tarea de conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's en el aula).

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

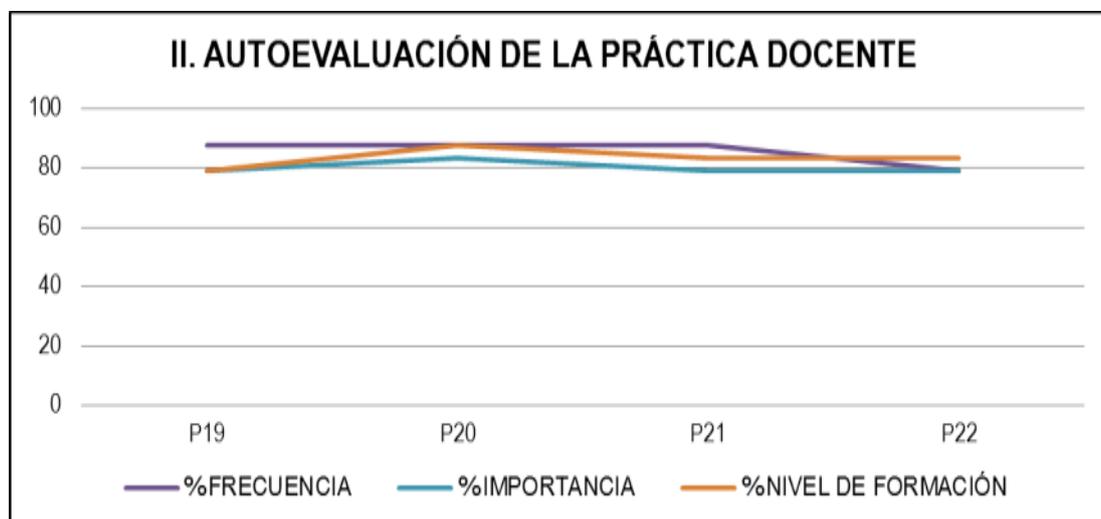
TABLA # 25

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# P.	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	88	3	79	3	79
P20	4	88	3	83	4	88
P21	4	88	3	79	3	83
P22	3	79	3	79	3	83

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 25



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

La reflexión y el análisis de la práctica docente tiene, en la autoevaluación del profesorado, una de sus opciones más valiosas y enriquecedoras pues involucra al propio actor del proceso docente. (María de Lourdes Sánchez)

Sobre la Autoevaluación de la Práctica Docente, los encuestados dan una valoración alta prestan mucha importancia en ejecutar autoanálisis crítico de la sapiencias de la materia; para la obtención de una educación con mayor calidad para esto se precisa primeramente la aceptación de las falencias en las que incurren para el mejoramiento en las principales competencia necesarias pedagógicas, métodos, estrategias y medios de evaluación de los que hace uso para el emprendimiento de los estándares de calidad.

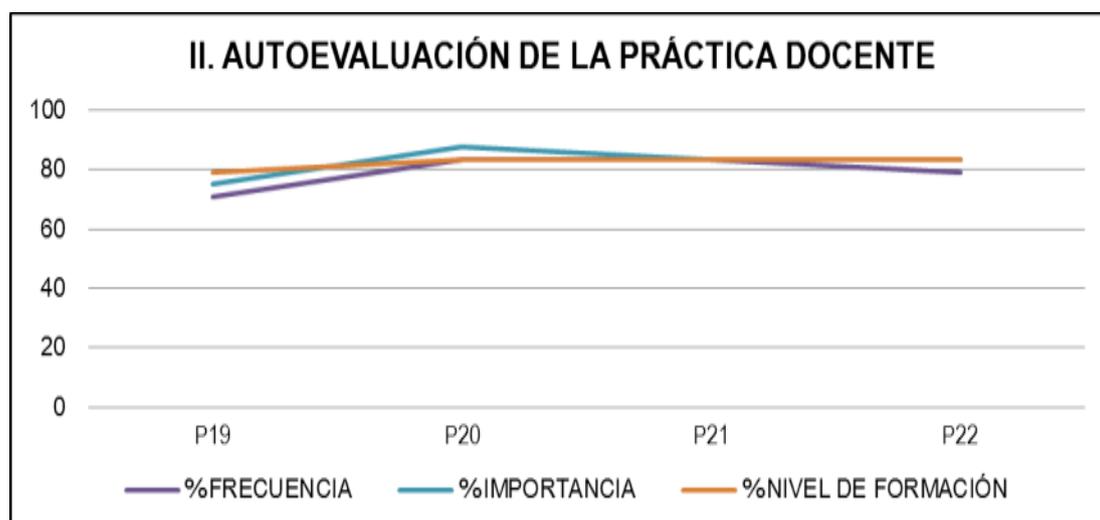
TABLA # 26

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

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para directivos de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 26



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

La Constitución Política de la República, vigente en su Art. 73 dispone: “La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades a base de la evaluación de su desempeño”.

Sobre la autoevaluación de la práctica docente, los encuestados dan una valoración de bastante para para la mayoría de las tareas: realizar autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia, evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales y evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.

Análisis comparativo en el aspecto de autoevaluación de la práctica docente de Titulados y Directivos.

Sobre la Autoevaluación de la Práctica Docente, los titulados encuestados dan una valoración alta; prestan mucha importancia en ejecutar autoanálisis crítico de la sapiencia de la materia.

Los encuestados titulados y directivos dan una valoración bastante para todas las tareas; aducen asumir con responsabilidad y autonomía la realización de la autoevaluación, reconocen la importancia del trabajo que realizan pues asumen su rol de líder y de formadores realizar autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

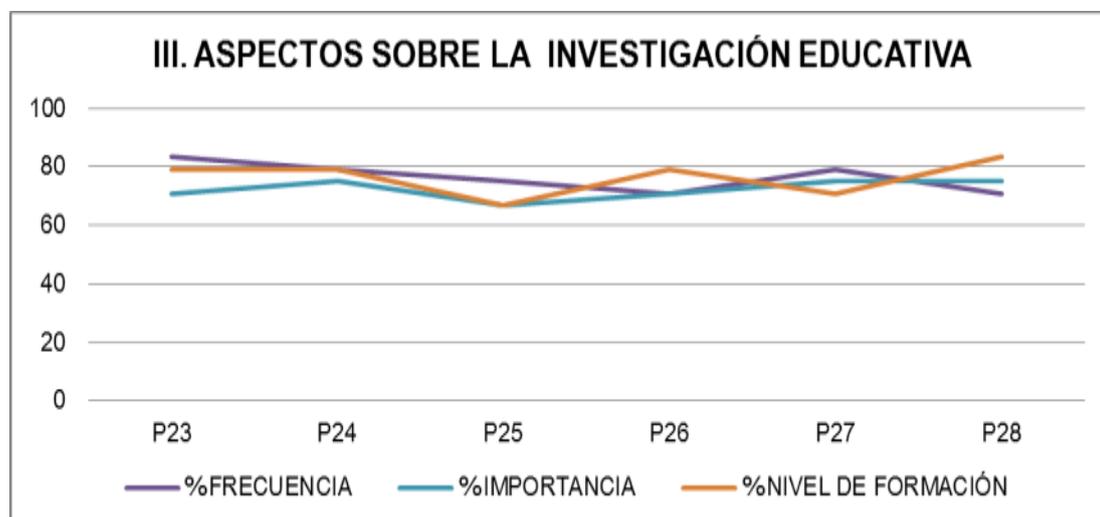
TABLA # 27

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# P.	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	83	3	71	3	79
P24	3	79	3	75	3	79
P25	3	75	3	67	3	67
P26	3	71	3	71	3	79
P27	3	79	3	75	3	71
P28	3	71	3	75	3	83

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 27



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Sobre Aspectos de la Investigación Educativa, los titulados dan una valoración de bastante para conducir investigaciones relacionadas a su labor; bastante, para participar en proyectos de investigación e innovación educativa, así mismo, bastante, para diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptado a los conceptos analizados; bastante para implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos y finalmente bastante para determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

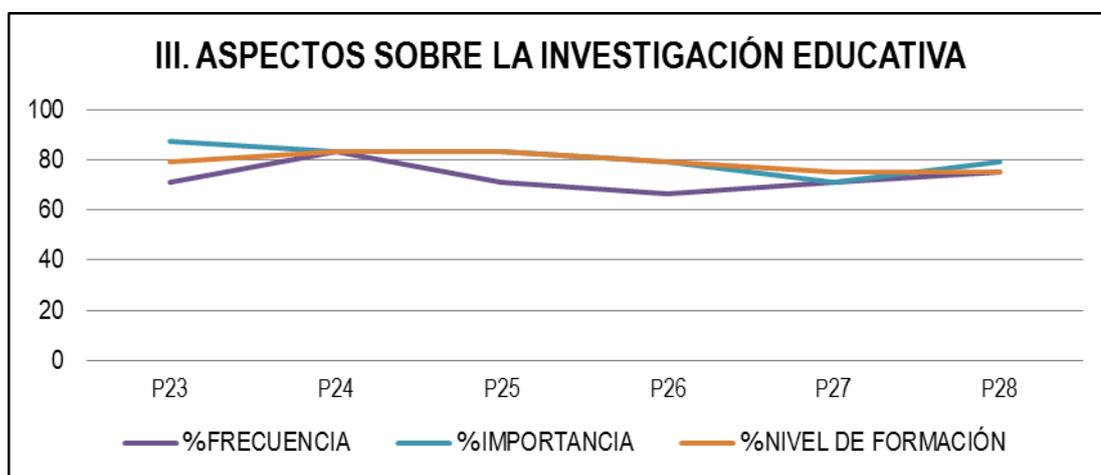
TABLA # 28

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

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para directivos de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 28



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Sobre los Aspectos de la investigación educativa, los encuestados dan la valoración de mucho o alto para conducir investigaciones relacionadas a su labor; bastante para las siguientes tareas: implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos y determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención; y bastante para la frecuencia, alto para importancia y nivel de formación en las siguientes actividades: participar en proyectos de investigación e innovación educativa, investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora y diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.

Análisis comparativo en el aspecto sobre la Investigación Educativa de Titulados y Directivos.

Las tareas evaluadas tanto para titulados como para Directivos tienen una valoración de bastante en las tareas de sobre los aspectos de la Investigación Educativa, de bastante para conducir investigaciones relacionadas a su labor; bastante, para participar en proyectos de investigación e innovación educativa, así mismo, bastante, para diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptado a los conceptos analizados; bastante para implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos y finalmente bastante para determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

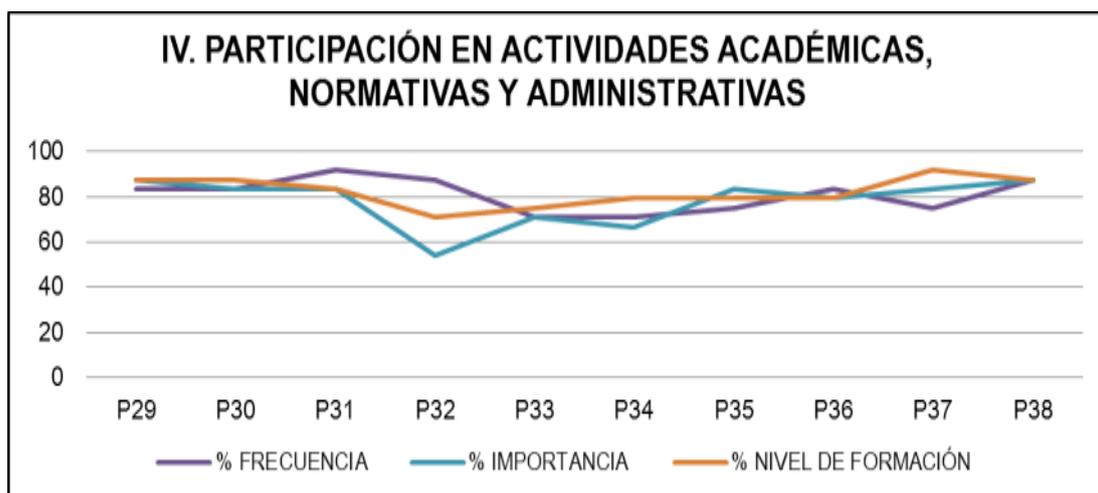
TABLA # 29

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

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 29



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Sobre la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, los encuestados dan una valoración de mucho o alto, para realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular; bastante para participar en Juntas de Profesores; mucho o alto en frecuencia y bastante en importancia y nivel de formación, para promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones; poco para, ejercer funciones administrativas y bastante para todas las demás tareas.

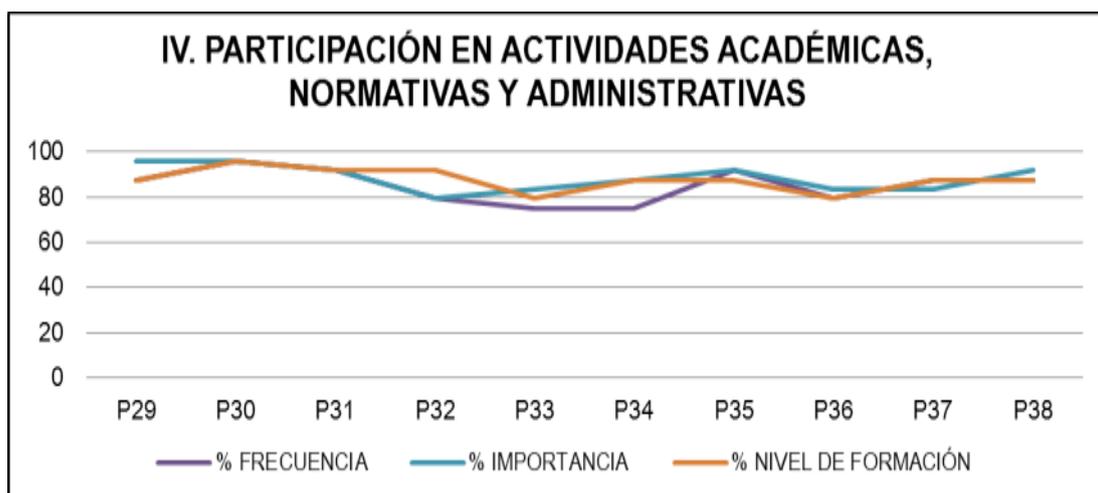
TABLA # 30

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

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para directivos de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 30



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Sobre la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, los directivos encuestados dan una valoración de mucho o alto, para realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular; mucho o alto para participar en Juntas de Profesores; mucho o alto en frecuencia y bastante en importancia y nivel de formación, para promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones; bastante para, ejercer funciones administrativas, mucho o alto para estudiar la realidad local y nacional y colaborar en la organización y gestión de Centros Educativos; así mismo alto para elaborar reglamentos internos de las comisiones y conocer y aplicar el Código de

Convivencia.

Análisis comparativo en el aspecto de participación de actividades académicas, normativas y administrativas de Titulados y Directivos.

Sobre la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, los directivos y Titulados encuestados dan una valoración de mucho o alto, para realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular; mucho o alto para participar en Juntas de Profesores; mucho o alto en frecuencia y bastante en importancia y nivel de formación, para promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones; bastante para, ejercer funciones administrativas, mucho o alto para estudiar la realidad local y nacional y colaborar en la organización y gestión de Centros Educativos; así mismo alto para elaborar reglamentos internos de las comisiones y conocer y aplicar el Código de Convivencia.

3.5.5 Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado

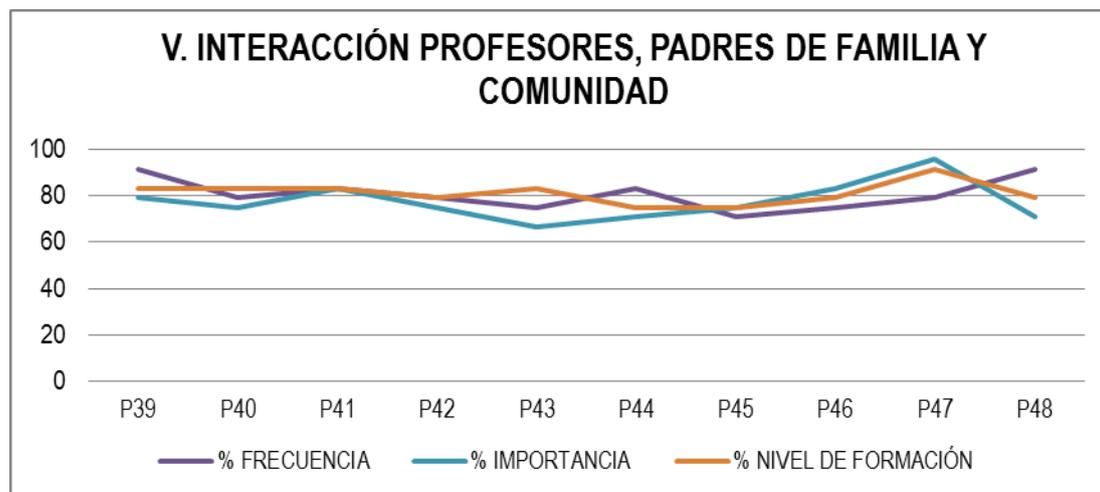
TABLA # 31

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

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 31



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Sobre la Interacción profesores, padres de familia y comunidad, los encuestados dan una valoración de bastante, para promover acciones de relación con la comunidad; bastante, para colaborar en programas de desarrollo comunitario; bastante, para todas las demás tareas: promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, interactuar con padres de familia, tanto

dentro como fuera de la institución, intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos y conocer el entorno social de los estudiantes.

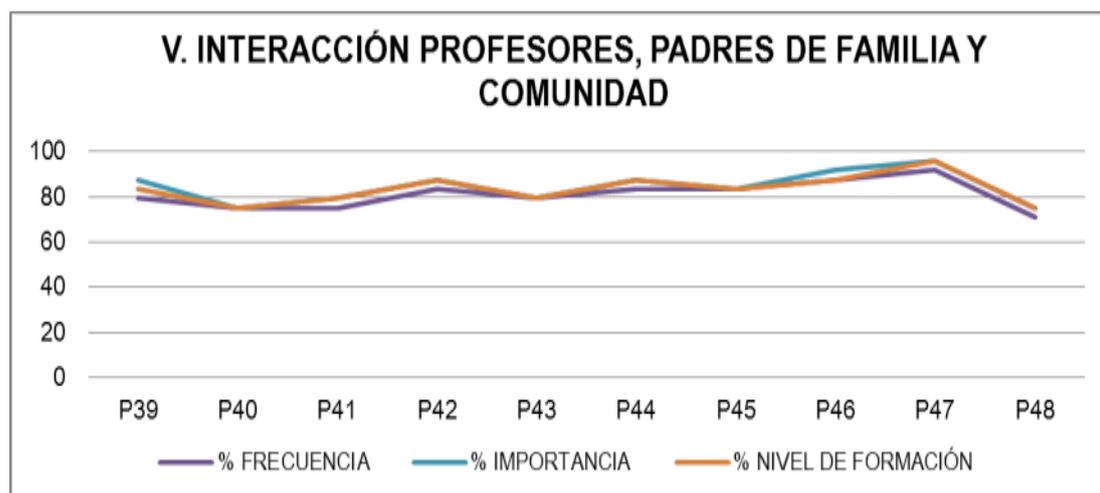
TABLA # 32

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

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para directivos de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA# 32



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Sobre la Interacción profesores, padres de familia y comunidad, los encuestados directivos dan una valoración de bastante, para promover acciones de relación con la comunidad; bastante, para colaborar en programas de desarrollo comunitario; bastante para: promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, mucho o alto para interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, bastante para intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos y mucho o alto para

conocer el entorno social de los estudiantes; bastante para organizar eventos de integración dentro de la Institución; mucho o alto para participar en programas sociales dentro de la Institución; mucho o alto para atender a los representantes legales de los estudiantes; bastante para realizar tutorías de las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

Análisis comparativo en el aspecto de interacción profesores, padres de familia, y comunidad de Titulados y Directivos

Sobre la Interacción profesores, padres de familia y comunidad, los encuestados titulados y los directivos dan una valoración similar: de bastante, para promover acciones de relación con la comunidad; bastante, para colaborar en programas de desarrollo comunitario; bastante para: promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, mucho o alto para interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, bastante para intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos y mucho o alto para conocer el entorno social de los estudiantes; bastante para organizar eventos de integración dentro de la Institución; mucho o alto para participar en programas sociales dentro de la Institución; mucho o alto para atender a los representantes legales de los estudiantes; bastante para realizar tutorías de las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

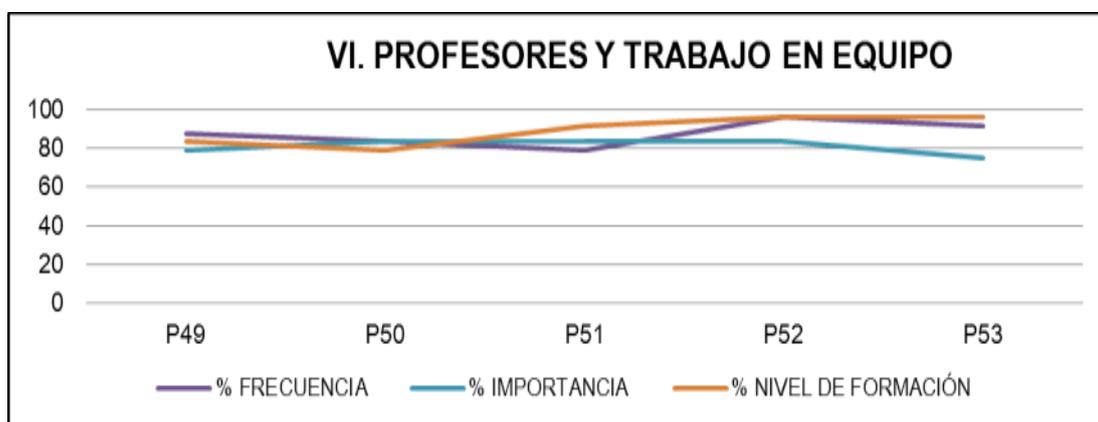
TABLA # 33

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

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 33



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Dentro de las competencias profesionales “es importante reconocer el trabajo en equipo como una competencia básica en la práctica profesional de cualquier titulado y, de hecho, constituye una de las demandas más fuertes del mundo laboral”. (González y Wagenaar, 2003 en Lobato, C, 2010). Y de esta manera “los incentivos no son individuales, sino grupales, y la consecución de las metas del grupo requiere el desarrollo y despliegue de competencias muy importantes en el desempeño profesional” (Slavin, 1999 en Lobato,C, 2010), con el trabajo en equipo, teniendo un amplio conocimiento en la materia, con una buena comunicación con los alumnos y con la ambición de superación podemos conseguir mejorar la educación, que es nuestro principal objetivo como docentes.

Sobre los profesores y trabajo en equipo, los encuestados dan una valoración alta en un 90%, para la tarea de: Realizan reuniones de planificación con otros docentes, mucho o alto, para colaborar con la organización, supervisión y control de

las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas); bastante para participar en sesiones de trabajo; bastante, para trabajar en proyectos curriculares en equipo y poco, para participar en círculos de estudio.

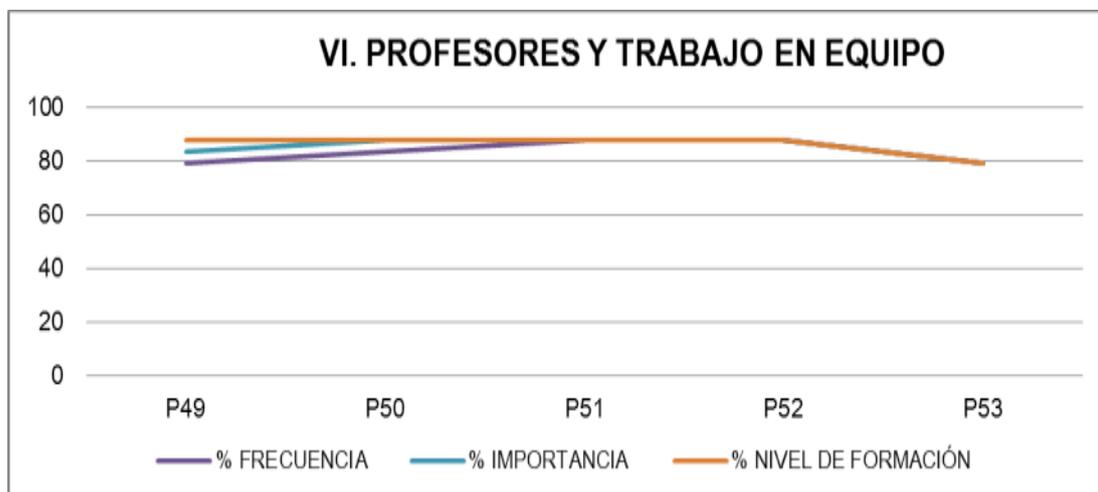
TABLA # 34

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

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para directivos de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 34



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Sobre los Profesores y Trabajo en Equipo, los encuestados dan la valoración de bastante y alto para la tarea de realizar reuniones de planificación con otros docentes; así mismo de bastante y alto para colaborar con la organización, supervisión, y control de las diversas actividades estudiantiles; mucho o alto para participar en sesiones de trabajo; y para trabajar en proyectos particulares y en equipo; y bastante para participar en círculos de estudio.

Análisis comparativo en el aspecto de profesores y trabajo en equipo de Titulados y Directivos

Sobre los Profesores y Trabajo en Equipo, los encuestados titulados y directivos dan la valoración similar de bastante y alto para la tarea de realizar reuniones de planificación con otros docentes; así mismo de bastante y alto para colaborar con la organización, supervisión, y control de las diversas actividades estudiantiles; mucho o alto para participar en sesiones de trabajo; y para trabajar en proyectos particulares y en equipo; y bastante para participar en círculos de estudio.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

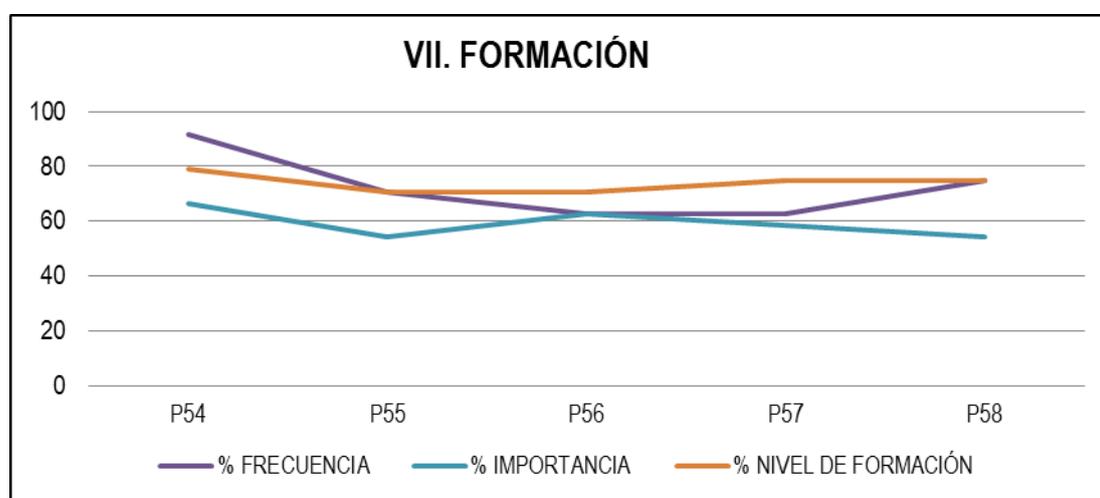
TABLA # 35

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	92	3	67	3	79
P55	3	71	2	54	3	71
P56	3	63	3	63	3	71
P57	3	63	2	58	3	75
P58	3	75	2	54	3	75

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 35



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Sobre la Formación, los encuestados dan una valoración de alto y bastante, para asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación; bastante y poco, para asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares; bastante para asistir a cursos de actualización de las TIC's para la aplicación en el aula; bastante y poco para asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares y bastante y poco, para asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

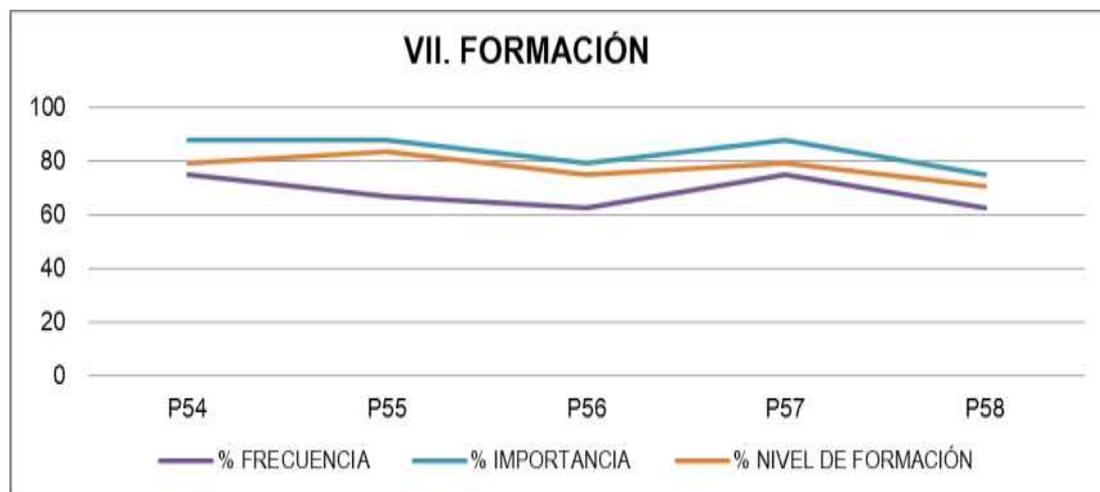
TABLA # 36

VII. FORMACIÓN						
# P.	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	4	88	3	79
P55	3	67	4	88	3	83
P56	3	63	3	79	3	75
P57	3	75	4	88	3	79
P58	3	63	3	75	3	71

Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para directivos de ciencias de la educación (2007-2012)

FIGURA # 36



Autora: Juana Norma Luna

Fuente: Cuestionario emitido por la UTPL, para titulados de ciencias de la educación (2007-2012)

Sobre la Formación, los encuestados dan una valoración de bastante y alto en su mayoría, para todas las tareas de: asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación; asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, asistir a cursos de actualización de las TIC's para aplicación en el aula, asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares y asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

Análisis comparativo en el aspecto de formación de Titulados y Directivos

Sobre la Formación, los encuestados Titulados y Directivos dan una valoración de bastante y alto en su mayoría, para todas las tareas de: asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación; asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares, asistir a cursos de actualización de las TIC's para aplicación en el aula, asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares y asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez efectuada la presente investigación con el tema “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”, y, teniendo como resultados la poca aplicación de las TIC’s de parte de los docentes titulados investigados en sus respectivos trabajos en las distintas regiones del país, se determinan las siguientes conclusiones y recomendaciones:

4.1 Conclusiones

- El estudio ha determinado que los docentes tienen un bajo nivel de conocimiento sobre las nuevas Tic’s, lo cual se refleja en una baja en las tareas de aspectos metodológicos didácticos, tanto en frecuencia, importancia como nivel de información.
- En las instituciones educativas investigadas se observa que los estudiantes desconocen programas para uso de las Tic’s, no tienen Internet, por lo que el personal, no puede hacer uso de la tecnología como material didáctico pertinente.
- Se ha observado dificultad del trabajo en equipo en razón de que no existe estrategias adecuadas desde el docente para incentivar y dirigir procesos colectivos mancomunados en las tareas que tienen como objetivo, logros áulicos y todo esto se da en razón de que cada docente se preocupa únicamente de su materia y no plantea una enseñanza de interrelación con otras materias dentro del concepto de educación integral que debe recibir el alumno en el aula de clases desde la perspectiva de las competencias y emprendimientos que el docente debe implementar en dichos espacios.
- No existe por parte de las autoridades de las Instituciones Educativas, el interés suficiente para gestionar ante los organismos competentes para que la infraestructura física, tecnológica, didáctica, etc. esté acorde a las exigencias que plantea la educación contemporánea.

4.2 Recomendaciones

- Lograr que las autoridades educativas comprendan que los medios tecnológicos de la informática son poderosos medios de comunicación que no pueden ser ignorados, dentro de un concepto de desarrollo y expansión institucional, por lo que deben dar facilidades para que los docentes puedan asistir a cursos de capacitación y actualización en método y técnicas de los docentes para el uso de las nuevas TIC's.
- Promover en cada Institución Educativa la aplicación continua de variados programas de las TIC's para el aprendizaje de los estudiantes con nuevos software y hardware, aspectos que van a mejorar las habilidades y destrezas de los estudiantes frente al aprendizaje de los contenidos de las asignaturas para ser aplicados en los problemas escolares que se plantean en el aula y en la cotidianidad.
- Implementar material didáctico pertinente para las diversas asignaturas que estén acorde a las tecnologías modernas y sobre todo diseñados conforme a criterios lúdicos encaminados a que la tarea educativa sea estimulada hacia el interés de los alumnos frente a los contenidos de la enseñanza y las habilidades de emprendimiento escolar.
- Concienciar entre los docentes la importancia en rol docente como actor de proceso significativo hacia la estimulación continua entre los estudiantes de trabajar en equipo para resolver las tareas escolares, las investigaciones y los emprendimientos intra y extraescolar, utilizando las TIC's como una herramienta que favorezca los proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Asumir un mayor compromiso por parte de las autoridades educativas de las diversas Instituciones para gestionar y obtener ante los organismos competentes, las acciones que permitan mejorar la infraestructura acorde a las necesidades de los estudiantes y de la comunidad.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: (Tema)

Talleres dirigidos a los docentes sobre la aplicación de las innovadoras TIC' s como herramienta didáctica para los nuevos modelos de emprendimiento escolar

5.1 Justificación

Hoy no se concibe un aprendizaje sin el uso de las nuevas tecnologías. Por ello los docentes deben estar a tono con este recurso innovador. Son elementos integradores para desarrollar el interés de la comunidad.

La utilización de la informática en Educación requiere adaptar los ordenadores a toda una amplia gama de dificultades tecnológicas. En primer lugar, y dentro de lo que se puede denominar como hardware (soporte físico del ordenador) conviene tener en cuenta las modificaciones que se debe llevar a cabo en el ordenador como son las adaptaciones al teclado, computadores e interruptores, digitalizador de voz, emulador de teclado, teclado de conceptos, ratón, emulador de ratón, etc., para poder utilizar los recursos informáticos.

Los programas computacionales permiten manejar la información basados en técnicas lúdicas que dan sentido a los contenidos de las diversas asignaturas en forma sencilla y diferente. De una manera divertida, visual y fácil se podrá interactuar con el software al hacer uso de la multimedia, ya que actualmente es un medio de comunicación en las computadoras que permite manejar la información eficazmente.

Titulados y empleadores tuvieron un pequeño descenso en los niveles de frecuencia, importancia y nivel de formación en la tarea de asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para la aplicación en el aula. Este resultado ha llevado a la autora a reflexionar sobre la necesidad de que se planteen mejoras en actualización y capacitación continua dirigida a los docentes y empleadores con estrategias y actividades de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación.

5.2 Objetivos

5.2.1 General

Diseñar talleres sobre la aplicación de las TIC's como herramienta didáctica para los nuevos modelos de emprendimiento escolar.

5.2.2. Específicos

- Proporcionar información didáctica a los docentes sobre las nuevas tecnologías de información para que puedan mediar los conocimientos en forma activa.
- Facilitar la comunicación e información sobre las nuevas tecnologías, como herramienta didáctica donde se sociabilizan los conocimientos.
- Mostrar las nuevas tecnologías como un medio de acceso que tiene una presentación visual agradable y de fácil de acceso.

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

5.3.1 Análisis de involucrados

Los involucrados directos son los titulados de Ciencias de la Educación, durante los años 2007 – 2012, más concretamente el grupo de 6 titulados encuestados. En forma indirecta se considera a los empleadores.

El grupo de los titulados tienen el interés de aplicar las Tics en el aprendizaje y el desarrollo de habilidades y destrezas, los problemas percibidos son bajo nivel de conocimiento de los docentes sobre las nuevas Tics y desconocimiento de programas para el aprendizaje, son sus recursos y mandatos que los profesores de computación orientan en el uso de las Tics y que los profesores especializados en técnicas y métodos; su interés en una estrategia es la implementación de software educativo, los programas de Word, Excel, Power Point; son sus conflictos

potenciales la falta de computadora en el hogar y el acceso limitado a los computadores.

El grupo de los empleadores, sus intereses son el liderazgo en la institución y del equipamiento tecnológico; se perciben problemas como el del personal que no quiere colaborar, infraestructura y equipos no acordes a las necesidades de la institución, en cuanto a los recursos y mandatos hay personal competente y gestión en proceso; su interés en una estrategia busca apoyo en el PEI y en la capacitación y actualización; entre los conflictos potenciales están la dificultad del trabajo en equipo y escasas computadoras.

Las características de los grupos encuestados son expuestas en la siguiente matriz:

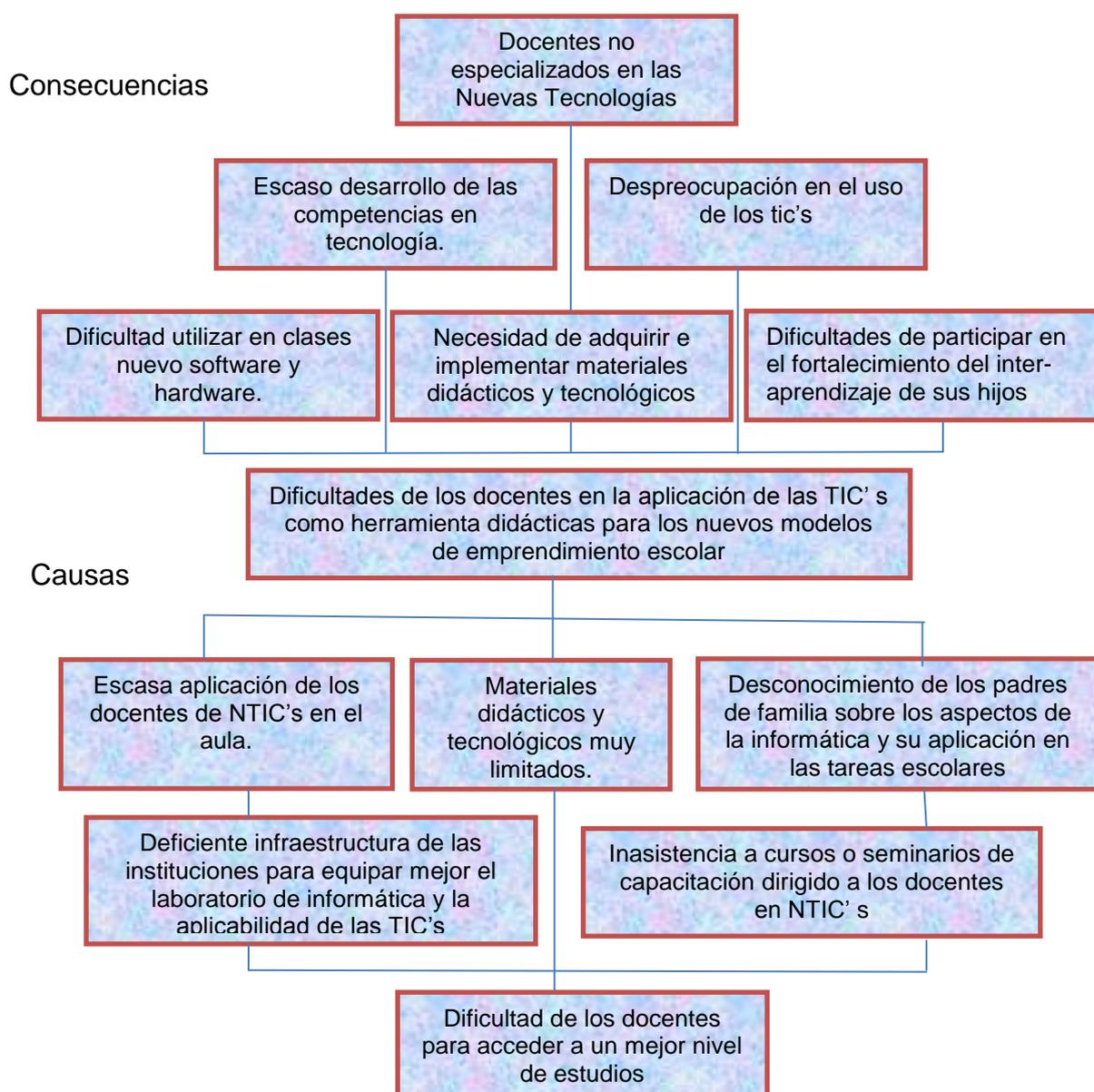
Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos.	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Titulados	Aplicación de las TIC's en el aprendizaje	Bajo nivel de conocimiento de los docentes sobre las nuevas Tic's	Profesores de computación deben orientar en el uso de las TIC's	Implementación de software educativo	Falta actualizarse en las nuevas tecnologías.
	Desarrollo de habilidades y destrezas	Desconocimiento de variados Programas de las TIC's	Profesores especializados en técnicas y métodos.	Word Excel Power Point Paint	Acceso limitado a los computadores
Empleadores	Liderazgo en la Institución	Personal no quiere colaborar	Personal competente	PEI	Dificultad del trabajo en equipo
	Equipamiento tecnológico	Infraestructura y equipos no acordes a las necesidades.	Gestión en proceso	Capacitación y actualización	Escasas computadoras

Elaborado por: Juana Norma Luna Villamar

5.3.2 Análisis de problema

Las Instituciones donde laboran Titulados y Empleadores cuentan con insuficientes materiales didácticos para su enseñanza; aunque los titulados tengan conocimientos sobre informática; no están actualizados en las nuevas tecnologías para aplicarlas a los estudiantes, que en su mayoría son de bajos recursos económicos y tienen escasos conocimientos previos de computación; en sus escuelas existen laboratorios poco equipados que no abastecen a la población estudiantil. A continuación el árbol de problemas:

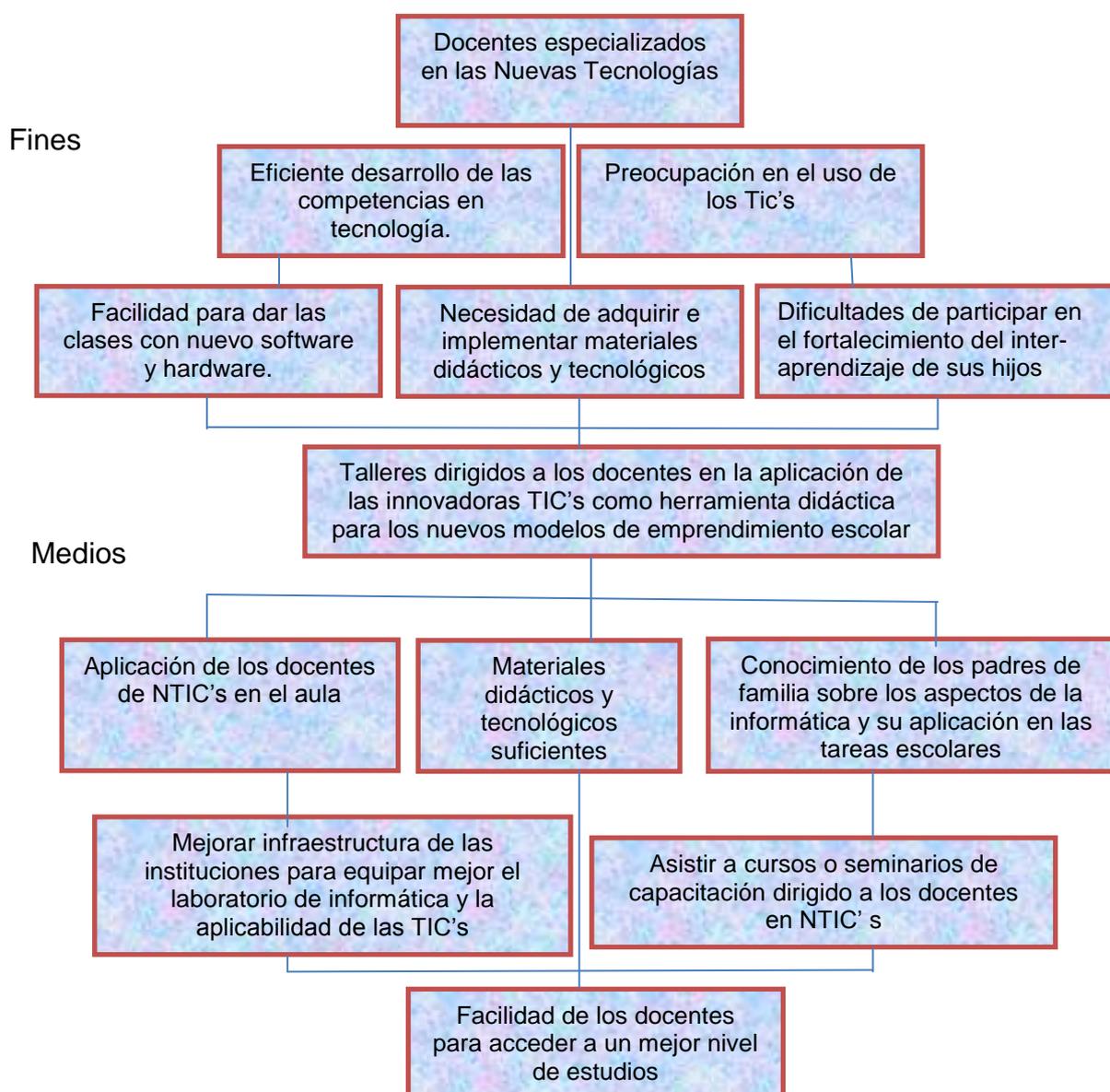
Árbol de problemas



5.3.3 Análisis de objetivos

Se aspira que las Instituciones donde laboran Titulados y Empleadores cuenten con suficientes materiales didácticos para su enseñanza; que los titulados a partir de sus conocimientos sobre informática; busquen actualizarse con las nuevas tecnologías para aplicarlas a los estudiantes, ofrecer nuevos conocimientos de computación; y que cada administrador educativo gestione mejoras en su institución, equipar laboratorios y que abastezcan a la población estudiantil. Cómo se lo explica en el árbol de objetivos:

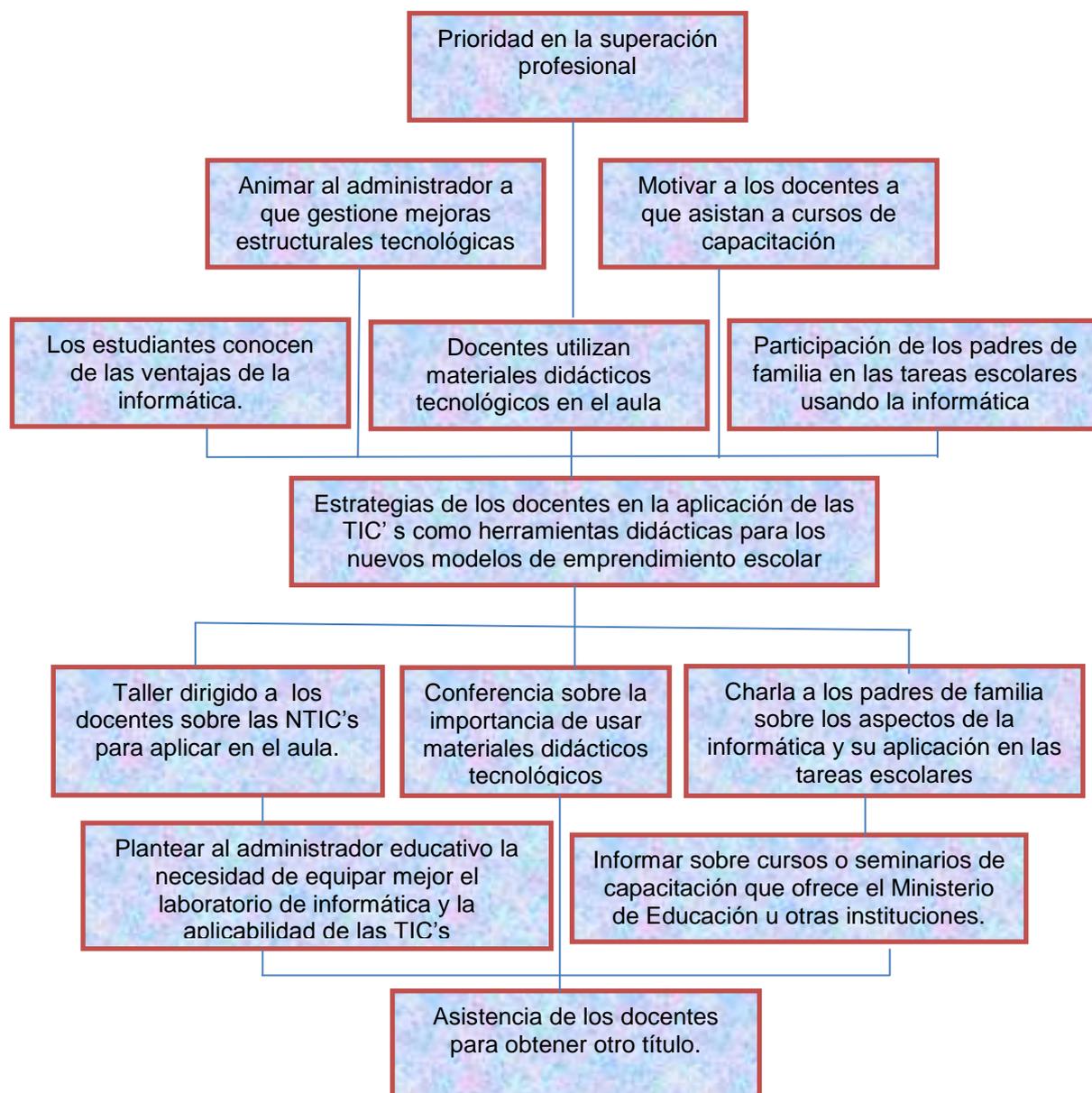
Árbol de objetivos



5.3.4 Análisis de estrategias

Los titulados para lograr una mejor aptitud en la aplicación de las TIC' s como herramienta didácticas para los nuevos modelos de emprendimiento escolar necesitan conocer estrategias adecuadas que lo motiven a la enseñanza para lograr una educación óptima con el uso de la nuevas tecnologías de información y comunicación. Lo cual es expresado en árbol de estrategias:

Árbol de estrategias



Elaborado por: Juana Norma Luna Villamar

5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1 Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN			
Capacitar continuamente a los titulados en NTIC's como parte de su formación integral.	Posterior a la aplicación del proyecto se espera que los docentes apliquen las NTIC's en clases en el período lectivo 2013-2014.	Lista de los docentes a Cursos y Seminarios. Diplomas de asistencia.	El personal docente está capacitado para mediar conocimientos con ayuda de las nuevas tecnologías.
PROPÓSITO			
Aplicar NTIC's en las Instituciones donde laboran los titulados.	Al terminar el proyecto el 100% de las Instituciones estarán preparados en el uso de las NTIC's.	Evaluación de los docentes en métodos, técnicas, para la enseñanza de las NTIC's.	El personal docente está motivado para el cumplimiento de su trabajo.
COMPONENTES RESULTADOS			
1.- Métodos y técnicas de enseñanza aplicándose.	Métodos y técnicas listos para ser aplicados en el segundo mes del año lectivo en un 100%.	Métodos y técnicas aprobados.	Directivos en colaboración con los docentes participan en el programa para aplicar las NTIC's
2.- Directivos orientan en la aplicación de material didáctico.	El 80% del personal capacitado promueve el uso de material didáctico, al tercer mes.	Registro de asistencia a la capacitación en el uso de materiales didácticos.	Directivos otorgan el permiso de capacitación en el uso de materiales didácticos.
3.- Trabajo cooperativo de todos los interesados en el proceso enseñanza aprendizaje.	Al cuarto mes del proyecto se habrá logrado el trabajo cooperativo en un 80%	Certificación de las Autoridades.	Personal docente motivado cumple con los objetivos en el tiempo fijado

Elaborado por: Juana Norma Luna Villamar

5.5 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					Fecha de inicio	Fecha de finalización
Aumentar conocimientos sobre el uso de las NTIC's en educación.	1.- Reunión con los docentes para darles a conocer nuevos métodos y técnicas en el uso de las TIC's.	Seminario - Taller	Cuestionario sobre el conocimiento de las nuevas tecnologías.	Talleres \$ 200, dirigido a docentes que laboran en las diversas instituciones.	7 de mayo de 2013.	11 de mayo de 2013.

5.6 Bibliografía de la propuesta

5.7 Anexos de la propuesta (opcional)

6. BIBLIOGRAFÍA

1989, D. (2003). Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje en la Praxis Educativa para la Formación Reflexiva y Práctica. *Educación y.... 2011 - educacionyciencia.org*, 117.

ALONSO, L. F. (2012). 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, 2. (Recuperado el 16 de Enero del 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. ANECA.

Arguedas M, C. U. (Enero 2006, Volumen 1, Numero 1). Analisis de las líneas y estrategias de formación permanente que utilizan los odontólogos generales, graduados entre los años 1980 y 1990 incorporados al Colegio de Cirujanos Dentistas de Costa Rica. *Revista Científica Odontológica*.

- Avalos, B. (. (s.f.). La insercion profesional de los docentes. *Revista de curriculum y formación del profesorado*. Recuperado 26 de Mayo de 2011, de *Profesorado*. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf> .
- Ecuador, M. d. (2012). *Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Obtenido de http://www.educar.ec/servicios/regla_loei-4.html
- Educación, M. (. (s.f.). *MARCO LEGAL EDUCATIVO CONSTITUCION DE LA REPUBLICA, LEY ORGANICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL Y RELAMENTEO GENERAL* Primera edicion: octubre de 2012. Ecuador.
- Educación, M. d. (2012). Estandares de calidad educativa. *Estandares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 3 de Marzo del 2013, de *Ministerio de Educación*: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>.
- Educación, M. d. (2012). *Reglamento de la Ley de Educación Intercultural*. Obtenido de http://www.educar.ec/servicios/regla_loei-4.html
- Educación, M. d. (2012). *Reglamento de la Ley de Educación Intercultural*. Quito.
- Educación., M. d. (s.f.). Actualización curricular. Recuperado el 15 de Diciembre del 2010, de <http://www.educación.gov.ec/interna.php?txtCodilInfo=175>.
- Hernández Sampieri, R. E. (2008). *Metodología de la Investigación México, Editorial McGrawHill(4Edic. ed.)*.
- Jürger, W. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf.
- León, M. (2006). Políticas, programas y proyectos de insercion laboral para la juventud del Ecuador. www.corten.org/.../politica-publica.html?...insercion-laboral...ecuador, 32.
- Psc. Saona, P. E. (2013). *Educando Ecuador*. Obtenido de (<http://blogs.udla.edu.ec/educandoecuador/2013/02/26/vocacion-de-ser-docente/>).
- Vaillant, D. ((12 de Abril de 2009).). Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de .

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores.

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

OBJETIVO:		
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.		
INSTRUCCIONES:		
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (Investigados).		
Nombres y apellidos del titulado:		
Nombres y apellidos del contacto:		
El egresado se encuentra:		
Fuera del país en:		En otra provincia:
Provincia:		Ciudad:
Dirección del domicilio:		Celular:
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:
Teléfono del trabajo:		
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()
	Otros ()	A través de amigos ()
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador

Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

- * Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
- * Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

INDICACIONES:

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

1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:
2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
3. EDAD:

--	--
4. SEXO:

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fideicomiso	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propias derechas

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		I											
	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. 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 de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30 Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32 Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34 Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
d	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
V. INTERVENCIÓN PROFESIONAL: 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
	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

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

			D				
--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	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 para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	a		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. 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 ADMINISTRATIVA	29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	30 Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	32 Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	34 Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
d		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
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	

						D			
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3. Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleado)



Inés Cecilia Luzuriaga Molina (Titulada). Escuela Coronel Luciano Coral de Guayaquil



Gina Elizabeth Mite Cáceres (Empleadora). Escuela Coronel Luciano Coral de Guayaquil



Norma Luna Villamar (Investigadora) y Luisa Fernanda Prieto Hablich (Titulada).
Escuela Milton Reyes Reyes



Ignacio Melasio Acosta Cajape (empleador) Escuela de Durán Milton Reyes Reyes



Celeste Coranda Zambrano (Titulada) Escuela Marco Vallejo Padilla (Quito) y la Investigadora Norma Luna



Celeste Coranda Zambrano (Empleadora) Escuela Marco Vallejo Padilla (Quito) y la Investigadora Norma Luna



María Teresa Yáñez Sevillano (Titulada). Escuela Gustavo Jaramillo (Quito)



María Teresa Yáñez Sevillano (Titulada). Escuela Gustavo Jaramillo (Quito), junto a la investigadora Norma Luna.



La investigadora Norma Luna junto a Glenda Zambrano Macías (Titulada) de la Escuela Alfred Binet. (Quito)



Glenda Zambrano Macías junto a su Empleadora de la Escuela Alfred Binet.(Quito)



Silvia Adriana Yamuca Jumbo (Titulada). Escuela Luis Enrique Córdova
(Marcabeli – El Oro)



Francisca Dolores Sánchez (Empleadora). Escuela Luis Enrique Córdova
(Marcabeli – El Oro)

Anexo 4. (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



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

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

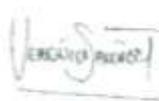
Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

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

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

Atentamente;

Verónica Sánchez Bumeo




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



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a)
 TITULADO(A) 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 deben desarrollar 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