



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN: LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención educación básica de la Universidad Técnica particular de Loja, de los años 2007 al 2012

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Guerrero Aldaz, Doris Amanda

DIRECTOR: Figueroa Delgado, Víctor Monfilio, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO RIOBAMBA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado.

Víctor Monfilio Figueroa Delgado

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica particular de Loja, de los años 2007 al 2012" realizado por GUERRERO ALDAZ DORIS AMANDA ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 4 de Septiembre 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Guerrero Aldaz Doris Amanda** declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica particular de Loja, de los años 2007 al 2012” de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Víctor Monfilio Figueroa Delgado director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autora: **Guerrero Aldaz Doris Amanda**

C.I: 180281855-7

DEDICATORIA

Dedico este trabajo:

CON AMOR, a Dios por haberme dado la vida y la vocación para servirle en esta congregación.

CON GRATITUD, a mi amada Congregación, en la persona de la Madre Provincial que con su abnegación y apoyo han hecho posible alcanzar mis anhelos.

CON CARIÑO, a mis padres y hermanos a quienes los llevo en mi corazón, pues he sentido su apoyo moral en la búsqueda de mi ideal.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento primeramente a Dios por haberme dado la vida, a la Congregación de las Hermanas Maestras de Santa Dorotea Hijas de los Sagrados Corazones, a todos los maestros que con su apoyo incondicional han hecho posible alcanzar los ideales, para culminar el presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	<i>i</i>
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN....	<i>ii</i>
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	<i>iii</i>
DEDICATORIA.....	<i>iv</i>
AGRADECIMIENTO.....	<i>v</i>
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	<i>vi</i>
RESUMEN EJECUTIVO.....	<i>1</i>
INTRODUCCIÓN	<i>3</i>
CAPÍTULO 1 MARCO TEORICO.....	<i>5</i>
1.1. Introducción: El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida	6
1.1.1 Panorama actual y desarrollo de la investigación	6
1.1.2 Discursos institucionales: el enfoque analítico sobre el nuevo papel de la universidad	7
1.1.3 El discurso de los titulados versus el discurso de los empleadores ante la formación universitaria.....	7
1.2. Contexto político y evidencias de los maestros en sus primeros años de ejercicio: Relatos desde la investigación	8
1.2.1 Escenarios macro políticos-sociales.....	8
1.2.2 La construcción de identidad profesional y la micro-política de las instituciones escolares.....	10
1.3. Nuevos retos para la Universidad en el proceso de cambio	10
1.4. Profesores principiantes e iniciación profesional. Estudio exploratorio	12
1.5 La incorporación y acogida en la escuela infantil y primaria de Catalunya: percepciones de maestros tutores y directores	14
1.6. Profesorado principiante e inserción profesional a la docencia	16
1.7. Los comienzos en la docencia: un profesorado con un buen comienzo	17
1.8. Haciéndose maestro: el primer año de trabajo de las maestra de educación infantil	19
1.9. Formación para la inserción profesional de profesorado novel de educación infantil, educación primaria y educación secundaria	20
1.10. El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo.	21
CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA.....	<i>24</i>
2.1 Diseño de la investigación	25
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación.....	25
2.3. Preguntas de investigación.....	26
2.4 Contexto.....	27
2.5 Población y muestra (análisis).....	27
2.6 Recursos humanos, institucionales, materiales y económicos	28
2.6.1 Recursos Humanos:.....	28
2.6.2 Institucionales: P.....	28
2.6.3 Materiales:	28
2.6.4 Económicos:	29

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.	29
---	----

CAPÍTULO 3 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... 31

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	32
3.1.1. Características individuales de los titulados en ciencias de la educación de modalidad abierta.	32
3.1.1.1 Ubicación geográfica	32
3.1.1.2 Edad	33
3.1.1.3 Sexo	34
3.1.2 Características académicas de los titulados	35
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	35
3.1.2.2. Tipo de educación	36
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	37
3.1.3 Características laborales del Titulado en ciencias de la Educación	38
3.1.3.1. Grado de la relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la Educación mención educación básica	38
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	39
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	40
3.1.3.4 Características del trabajo actual	41
3.1.3.5 Características del trabajo actual	42
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	43
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.	43
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de las ciencias de la educación.	44
3.3. Valoración docente de la profesión:	45
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado.....	45
3.4. Satisfacción docente.....	57
3.5 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los formadores y de los titulados. ...	59
3.5.1 Aspectos metodológico- didácticos que desarrolla el titulado	59
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el Titulado.60	
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	61
3.5.4 Participación en actividades académicas normativas y administrativas del titulado.	62
3.5.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.	63
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	64
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	65

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN..... 70

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN..... 71

BIBLIOGRAFÍA..... 90

ANEXOS..... 93

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de fin de titulación contiene el resultado de una investigación, que se realizó a siete tituladas en Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) en la provincia del Cañar, con el fin de buscar la solución a los problemas que se han encontrado en los mismos. Los instrumentos utilizados fueron encuestas proporcionadas por la Universidad Técnica Particular de Loja, para aplicar a las tituladas y los (as) directivos (as), con base en lo expuesto el presente trabajo de investigación es una información de la realidad de dichas profesionales, que ayuda a descubrir esta problemática.

El estudio nos pone en alerta sobre la situación concreta de estas maestras en su vida profesional, tal situación nos ha demostrado que no han tenido mayor dificultad en la inserción laboral, pero si se advierte la necesidad de continuar con su formación mediante capacitación profesional, incluida nuevas titulaciones y charlas motivadoras que les ayude a actualizarse mejorando el desenvolvimiento, de su trabajo y a su vez prospera el nivel de educación en nuestro País.

ABSTRACT

This work contains the titration end result of an investigation, conducted seven graduates in Basic Education, Technical University of Loja (UTPL) in the province of Cañar, in order to find a solution to the problems found in them. The instruments used were surveys provided by the Technical University of Loja, entitled to apply to and (as) managers (as), based on the foregoing, the present research information is a reality of those professionals who helps uncover this problem.

The study alerts us to the specific situation of these teachers in their professional lives, this situation has shown us that have not had much difficulty in the labor market, but if the need to continue their education through vocational training notes, including new degrees and motivational talks to help them upgrade to improve the development of their work and in turn the level of education thrives in our country.

INTRODUCCIÓN

Tomando en cuenta que en la actualidad existen cada vez más egresados en tantas carreras, y menos plazas de trabajo, en el aspecto educativo se ha constatado que muchas personas han obtenido su título de docentes pero por varias circunstancias no han logrado desarrollarse en el campo de su profesión, y se encuentran realizando diversos tipos de trabajo que nada tienen que ver con el título adquirido.

Este es un estudio por medio del cual se pretende conocer que es lo que se encuentran realizando las tituladas en Educación Básica de la UTPL graduadas en estos últimos años, ya que no todos los maestros desempeñan trabajos relacionados a la docencia, esto se da por diversas situaciones.

Se ha constatado que no es lo mismo ser un profesor principiante en un contexto escolar que en otro, debido a las circunstancias y experiencias personales que experimenta cada docente. Es obvio que la cultura influye mucho principalmente cuando se trata del campo y de la ciudad, de una escuela fiscal a una particular. El docente principiante se va forjando en el día a día en el contexto social propio y de la política de cada centro escolar, es allí en medio de tribulaciones y logros que se va construyendo la identidad profesional de cada titulado.

Mediante este trabajo investigativo se quiere detectar las dificultades por las que pasan las tituladas en educación básica graduadas en los últimos años. Este estudio es amplio debido a que no solo se investiga a las tituladas sino también a sus empleadoras o directivos.

Para la realización del presente trabajo se ha planteado los siguientes objetivos:

- ❖ Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención educación Básica de la UTPL.
- ❖ Indagar los requerimientos de la Educación continua de los titulados y empleadores.
- ❖ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde su criterio personal y el de los empleadores.
- ❖ Conocer la importancia que dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos 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 estos 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.

El primer capítulo es un estudio de los criterios de diferentes autores sobre las situaciones laborales por las que pasan los titulados /as en ciencias de la educación.

En el segundo capítulo se trata de la metodología, como es la observación directa, la encuesta, la entrevista etc. que la misma Universidad nos proporciona para poder realizar la investigación. Para la aplicación de estos instrumentos de investigación se presentaron varias dificultades debido a que los lugares en los que se encontraban las docentes a ser encuestadas eran de la provincia del Cañar por tanto hubo que realizar varios viajes hacia dicho lugar. También se presentaron inconvenientes al momento previo para contactarse con las personas seleccionadas para la aplicación de la encuesta ya que a veces los datos como números de teléfonos o direcciones no eran los correctos. Debido a estos inconvenientes se retrasaron los tiempos establecidos para la recolección de datos.

El tercer capítulo contiene la interpretación, análisis y discusión de datos, los cuales han surgido de la encuesta aplicada a titulados y empleadores, y muestran en si la situación actual de los casos de estudio. En base a la situación actual de las docentes encuestadas se determinó que el presente trabajo es viable para solucionar las falencias presentadas actualmente.

La propuesta de intervención que trata de dar solución a las falencias encontradas en el estudio pretende animar a los maestros hacia una formación continua y a buscar nuevos retos en cuanto al desempeño de su labor docente elevando su autoestima y creando estrategias para superar dificultades eventuales en sus labores educativas.

Invito a todas las personas a leer este trabajo, e informarse, puesto que los datos que este contiene son importantísimos para las personas que se desenvuelven en el campo de la educación, ya que en la actualidad estas situaciones se dan frecuentemente, debido a las exigencias que hay en este campo por el mismo sistema de gobierno y la sociedad.

CAPÍTULO 1 MARCO TEORICO

1.1. Introducción: El debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida (Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C.J. & Nyssen, J.M.2009).

Alonso, Fernández Rodríguez y Nyssen, autores chilenos, confirman los rumores de que en el mundo actual la Universidad está en crisis, pues no responde a las modernas necesidades de la sociedad cibernética del hoy. El desafío que la sociedad presenta a la universidad radica en que las enseñanzas, las carreras, las metodologías, las competencias,... que ésta forma, sean acordes con las cada vez más exigentes y novedosas demandas de la sociedad del conocimiento.

La misión de la Universidad, es brindar una formación que vaya progresivamente adaptándose y actualizándose con los nuevos tiempos, con sus retos y realidades concretas de trabajo. Esto exige la incorporación de competencias, que en ocasiones tardan mucho en sumarse a los planes de estudio, por la dificultad de encontrar personas capacitadas para enseñarlas.

La importancia de la universidad en el progreso de cada país es muy conocida, por ello es tarea de cada Estado supervisar hacia donde van sus universidades, implementar una seria evaluación del sistema, para poder rever no solo procesos, sino carreras, demanda de estudiantes, sobrepoblación, calidad educativa y profesional, acorde a las necesidades socioeconómicas de cada país. No se puede negar los grandes pasos que se han dado en este sentido en nuestro país, en estos años de reforma universitaria, donde se ha implementado con mucha valentía un sistema de control, hasta el punto de que aquellos centros que no desempeñaren su función, tengan que mejorar o desaparecer.

1.1.1 Panorama actual y desarrollo de la investigación

Es conocido que en nuestro país uno de los motivos que impulsó la reforma universitaria, fue la desconexión entre las reales necesidades de empleo de la sociedad y la sobrepoblación y demanda en ciertas carreras universitarias tradicionales, que redundaban en un sinnúmero de profesionales subempleados con la consecuente pérdida de recursos por parte del estado.

Esta situación cuestionante, ha llevado a tomar medidas a nivel de gobierno, amparados en estudios serios sobre mercado de trabajo, se ha procurado implementar el SNNA (Sistema Nacional de Nivelación y Admisión a la Universidad), que regula el ingreso a la universidades, a partir de la evaluación de las aptitudes de los candidatos y evita con ello la dispersión y el desperdicio de recursos.

1.1.2 Discursos institucionales: el enfoque analítico sobre el nuevo papel de la universidad

Hoy es indispensable potenciar la formación en las universidades, desarrollar culturas de aprendizaje desde los primeros años de educación inicial y en todas las esferas de la vida pública y privada. Además se debe promover la apertura a nuevos campos profesionales, no antes experimentados, que complementen las cada vez más exigentes y novedosas demandas sociales. Esto se está tratando de hacer ya en nuestro país.

Como se dijo antes, la educación de las universidades debe estar vinculada a las políticas de crecimiento económico de los países y además, debe estar amparada en convenios con Organismos internacionales, como la Comunidad Económica Europea, la Comunidad Andina de naciones.

Las universidades deberían promover mucho más el desarrollo personal y social, que contribuya al progreso de una sociedad más abierta, justa y disponible a los cambios. La universidad ocupa un lugar importante en el contexto de continua renovación y progreso de la sociedad.

1.1.3 El discurso de los titulados versus el discurso de los empleadores ante la formación universitaria

Constatamos a diario, en países aparentemente desarrollados, la disconformidad de los titulados por la falta de plazas de trabajo en su propia nación. Es impactante el caso de España donde personas con varios títulos de cuarto nivel, están en “paro”. Lamentan la falta de conocimiento en idiomas, especialmente el inglés, para poder emigrar. Allí, la necesidad los lleva a trabajar muchas veces en el sector primario, para el que están sobre preparados.

Es una realidad que si se ha dado en nuestro país, aunque está en proceso de mejora, la existencia de demasiadas Universidades y titulados excesivos en ciertas carreras, argumentado que la universidad no les dado la debida formación, ni orientación.

Los empleadores son muy exigentes, piden a parte de conocimientos teóricos, una serie de nuevas destrezas: trabajo en equipo, manejo del estrés, liderazgo. Estos son indispensables para acercar más la Universidad con la empresa. Algunas empresas no dan tanta importancia a los niveles académicos teóricos, pues lo dan por supuesto; más bien ponen más énfasis en el esfuerzo formativo que se dará en el seno de la empresa.

Se ve la necesidad de reeducar en los valores afectivos y actitudinales en pro del bien de la empresa. Hay muchas brechas y desigualdades entre el mercado laboral y la formación universitaria. Para superarlo, se requiere un capital humano capaz de producir conocimiento útil para el bien propio y el de la comunidad.

1.2. Contexto político y evidencias de los maestros en sus primeros años de ejercicio: Relatos desde la investigación (Avalos, B. 2009).

El contexto social es determinante en el desempeño del docente principiante. Según Avalos, se ha constatado que un profesor principiante depende de las circunstancias y experiencias personales que experimenta, en los diversos contextos escolares. La cultura influye mucho principalmente cuando se trata de extremos opuestos: campo - ciudad, fiscal – particular, periférico – céntrico, clase media – alta – baja, cultura urbana – rural.

El docente principiante, en medio de tribulaciones y logros, forja su identidad profesional en el día a día del contexto social propio y de la política de convivencia de cada centro escolar.

1.2.1 Escenarios macro políticos-sociales.

La palabra escenario se utiliza para describir el ámbito, explícito o implícito, de desenvolvimiento de la vida y del trabajo de los profesores, algunos de estos son:

- a) Políticas de Mercado.-** Mira la educación como parte del sistema financiero. Busca evaluar las aptitudes de los estudiantes, docentes y por ende de las escuelas o instituciones; mediante diversos estudios, para establecer escalas de mayor o menor valoración, que provocan una mayor competitividad entre los protagonistas.
- b) Reformas y contrarreformas.-** Es una constante en ciertos países las continuas y secuenciales reformas educativas, que se implementan sin evaluarse las anteriores. Esto provoca que los neo maestros conozcan solo superficialmente la última realizada, pero no la nueva que se va a implementar. Estos continuos cambios, regidos a veces por la novelería, provocan inestabilidad y superficialidad en el manejo y desarrollo del proceso educativo.
- c) La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente.-** Los mejores sistemas educativos, como Singapur y Finlandia tienen un altísimo concepto de la carrera docente, por tanto los mejores siempre irán a ella. En nuestros países, en cambio, ha sido la última opción de personas que no han podido aprobar en otras carreras, esto ha provocado una desvalorización de los maestros, agudizada por la falta de equidad en la remuneración, la politización del magisterio, así como la insatisfacción por la calidad de los aprendizajes. Sin embargo en nuestro país, se han dado importantes cambios en bien.
- d) La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades.-** Al número de nuevos maestros que egresan de las universidades, se le llama *capital pedagógico*. Muchos de ellos, al no encontrar un trabajo digno y estable, empiezan a trabajar por contrato, sin estabilidad y con sueldos efímeros, que les obliga a emplearse en dos lugares para poder subsistir. Esto causa en muchos de ellos estrés laboral, fatiga y deterioro de la salud. Es lamentable, además, que al momento de seleccionar personal se prefiere a aquellos que han aprobado pruebas, sin verificar que ofrezcan una enseñanza de calidad.
- e) El acompañamiento de nuevos docentes.-** En Chile tienen un sistema de acompañamiento a los maestros recién graduados, que es de gran ayuda pues pueden comparar los conocimientos con otros docentes, rellenar falencias, ser

motivados a perseverar en la docencia, a pesar de las dificultades. Este tipo de ayuda es indispensable para que puedan mantenerse con un alto desempeño.

1.2.2 La construcción de identidad profesional y la micro-política de las instituciones escolares.

Para que los nuevos profesionales puedan desenvolverse bien, es necesario buscar estrategias que permitan una mejor relación entre ellos como colegas, para promover relaciones humanas e integradoras y positivas.

Existen lugares en que los maestros mayores ponen trabas a los nuevos para que se renieguen y hasta se despechen. Se dan situaciones más difíciles como luchas de poder, o el juicio a la vida de los compañeros de una manera negativa. Esto lleva al aislamiento y al egoísmo en las aulas.

Es necesario promover la ayuda entre los maestros de un mismo grado con el fin de ser guías de los nuevos y estos a su vez se conviertan también en guías para los que vendrán después. Esto genera identidad en el maestro, que se potencia también en la relación con los alumnos. Algunos maestros se consideran mediadores e instrumentos del aprendizaje, otros se consideran en términos igualitarios con sus estudiantes pero sin olvidar las diferencias marcadas por la cultura y el medio.

El problema es que no existen políticas ni acciones de apoyo para la inserción, hay un limitado programa de inducción laboral, no siempre se disponen de mentores que apoyen a la formación inicial.

1.3. Nuevos retos para la Universidad en el proceso de cambio (Mayor C. M. R., 2009)

Muchos autores, entre ellos Cristina M., sostienen que existe conciencia de la necesidad de un cambio, el descontento es general tanto en alumnos, como en maestros. Sorprende a veces que los maestros principiantes y sin experiencia, sean quienes lideran el cambio. Debería ser una situación similar a la informática, donde las adaptaciones se dan por parte de todos, con mucha facilidad, sin resistencia.

Sin embargo es muy difícil que se llegue a un consenso entre los maestros experimentados y los nuevos. Este es el nuevo cambio cultural que debería proponer la universidad, si existe un mismo ideal al que todos, nuevos y antiguos, tienden, por qué no unificar fuerzas para conseguir estos ideales. Citamos a continuación algunas propuestas posibles:

1.3.1 Liderar los nuevos retos de la universidad.

Las universidades que forman maestros tienen el reto de hacerlo con calidad, los tiempos han cambiado, el número ha variado, las exigencias son otras. La calidad del desempeño dependerá siempre del nivel de actualización con el que cada docente emprenda su tarea, la inexperiencia del joven será siempre palpable, la práctica es lo que va dando solidez.

Un error de las instituciones será no acompañar y dejar totalmente autónomo al maestro principiante, que constata y sufre su falta de preparación, aunque se debe valorar también sus capacidades actualizadas, sus ideas frescas, un estilo profesional a definirse ajeno a rutinas y prácticas tradicionales, la disposición de emprender proyectos innovadores y sus muy debilitadas resistencias al cambio.

Estas situaciones aparentemente negativas, son grandes oportunidades que deben ser aprovechadas por las instituciones y las universidades, buscando la calidad en la docencia que imparten, implementar procesos de innovación del desarrollo de propuestas educativas que surjan de una cultura formativa integradora.

Todas estas nuevas demandas requieren que el alma mater asuma su realidad en crisis y mediante un cambio de actitud programe su mejora a todo nivel. Es lo que de cierta manera ha tratado de lograr el gobierno actual del Ecuador, con la implantación de la reforma universitaria, pues a partir de una exhaustiva evaluación las universidades han tenido que implementar muchas reformas; ahora hay: un mayor compromiso con la docencia, con la formación y su reconocimiento; se potencia un determinado perfil de profesor en la selección y promoción del profesorado, orientado a la innovación (tan poco desarrollada en nuestro medio); una inserción profesional que ayude a una integración cultural personal; una formación motivadora, que manifieste y ayude a asumir con convicción la grandeza de la vocación docente.

1.3.2 ¿Cómo podemos desde el profesorado promover, entonces, el cambio cultural?

En un mundo velozmente cambiante como el nuestro, donde la tecnología se supera en cada instante, los profesores deberían ser “expertos adaptativos” que constantemente están innovando, cambiando y combinando el aprendizaje acorde con la realidad cultural y tecnológica en la que tengan que vivir. Aquellos “expertos rutinarios” que se quedaron con lo que aprendieron, que están cerrados a las modernas tecnologías y las ven con mucho recelo, no podrán sobrevivir si no se alfabetizan y aprenden a implementar estas novedosas y variadas metodologías en el aula.

1.4. Profesores principiantes e iniciación profesional. Estudio exploratorio (Nemiña R, H. M^a García R. y Montero L 2009)

La sociedad actual propone muchos desafíos en todas las áreas, como no puede ser de otra manera el campo de la enseñanza está lleno de nuevos requerimientos que los maestros deben abastecer, lo palpamos diariamente en nuestra realidad ecuatoriana, con la institución, con los estudiantes, padres de familia, con las nuevas exigencias legales, de infraestructura y documentos que los entes del gobierno exigen. Este es el campo al que deben acceder también los nuevos profesionales de la educación.

1.4.1 La entrada en la profesión docente.

Es importante para cada institución, como se ha dicho ya, diseñar y ejecutar un proyecto de inducción de nuevos miembros para que se inserten plenamente en la labor docente, y se abra al aprendizaje de comportamientos adecuados en su rol profesional. Para ello es preciso que sean guiados por profesores mentores que con su experiencia, generosidad y conocimientos guían en la ambientación de sus labores a los maestros nuevos.

El compartir sus inquietudes, necesidades expectativas con personas más experimentadas, sin la preocupación de una nota o una evaluación por parte de otro maestro, hace que se desarrollen correctamente en su desempeño profesional. Entre los aspectos que debe reforzar están:

a) Socialización ocupacional.- Es el proceso de aprendizaje de su cultura, donde el profesor acepta los requerimientos de su nuevo rol y el sistema se refuerza. Mejora e incorpora los conocimientos acumulados, es innovador al probar nuevas experiencias que le permiten mejorar la enseñanza. En ciertos casos puede llevar hasta un ataque frontal a los fundamentos de la organización en un intento de cambiar la misión asociada al rol.

b) Fases del proceso de integración de nuevos profesores.- Las fases por las que pasan los profesores según sus características comunes son: identificación por parte de futuros profesores con los propios alumnos; la propia supervivencia en la tarea docentes preocupados por el control de la clase, la opinión de otros colegas y su propia validez como docente; preocupación por el número excesivo de alumnos, la sobrecarga de actividades, la falta de materiales y tiempo; aparecen las necesidades de los alumnos y la adaptación del contenido a ellas, a pesar de las situaciones sociales y culturales de los mismos.

c) Los ciclos de vida de los profesores.- Más allá de la edad, encontramos las diferentes fases que se dan en el desarrollo de un docente: la fase de entrada y titubeo, seguida por algunos años de estabilización consolidación del repertorio pedagógico, surge un período de diversificación y replanteamiento el cual le lleva al conservadurismo, serenidad y distanciamiento afectivo terminando con una ruptura que desemboca en la jubilación.

d) La teoría de la identidad.- Es decir el proceso personal de construcción de la propia identidad a través de la interrelación entre el contexto y la reordenación de las relaciones sociales a la luz de los nuevos aprendizajes teóricos y vivenciales. Es la revisión de su relato personal, como construcción de la propia biografía.

e) La teoría del aprendizaje situado.- Que refuerza los aspectos empíricos de la práctica docente. El aprendizaje depende de la instrucción recibida y de la cultura en la que se desenvuelve, las prácticas dan mejor resultado cuando tienen relación entre contexto y cultura. Los maestros experimentados son modelos, que proporcionan ocasiones para debatir su práctica y sus sentimientos de pertenencia a la comunidad.

f) Nuestro contexto.- Mientras en España se dice que no existe un programa de formación para el profesorado y no se contempla como un período clave en la capacitación personal, destacando la importancia con la palabra “deben” existir

programas de capacitación y seguimiento de los nuevos docentes, que en la realidad no se dan. En el Ecuador se está implementando todo un sistema de capacitación para los docentes el magisterio fiscal, a partir de la evaluación del sistema, se han establecido necesidades y el estado ofrece continua capacitación, la limitación es que se restringe solo al ámbito fiscal y se olvida de los docentes particulares.

1.5 La incorporación y acogida en la escuela infantil y primaria de Catalunya: percepciones de maestros tutores y directores (Aloquin, A., y Feixas M., 2009)

Es interesante verificar la investigación realizada en Catalunya sobre la incorporación y acogida de nuevos docentes, por las conclusiones que arroja. Sabemos que iniciarse como docente es un momento transitorio en la vida de los maestros, para muchos un reto, un momento de crecimiento profesional, para otros la crisis que pone en duda sus propias cualidades y limitaciones. Destacaremos algunas etapas y experiencias que el estudio puntualiza:

a) Experiencia del primer año.-La mayoría de maestros comienzan su carrera con muchas expectativas e ilusiones, pero al llegar a la realidad sufren contradicciones y dificultades con los estudiantes, la más marcada es la incapacidad para manejar el grupo. Mucho ayuda un adecuado proceso de acogida entre el cuerpo docente, pues suele ser muy satisfactorio si existen planes y programas para ayudar a los nuevos maestros en sus primeras dificultades como docentes. Muchos principiantes se han perdido por no recibir una acogida adecuada a sus expectativas.

b) Etapas en el desarrollo de la orientación docente del principiante.- Los profesores noveles tienen mucho entusiasmo, pero varios problemas de supervivencia hasta adaptarse al entorno y a las nuevas responsabilidades profesionales.

He aquí algunas características de los profesores jóvenes:

- ✓ Son fieles a los juicios de los profesores expertos y las autoridades.
- ✓ Innovan tanto en nuevas ideas y reflexiones con su trabajo en clase.
- ✓ Se preocupan por preparar sus clases e intentan volcar en sus alumnos todo lo innovador que han aprendido, evitando reproducir anteriores modelos inefectivos que han tenido en la antigüedad.

Existen algunas teorías del desarrollo pedagógico de los profesores primerizos entre ellas podemos anotar las siguientes:

1. En un inicio el profesor se preocupa de sí mismo de cómo dominar el grupo, cómo demostrar que sabe y como transmitir sus conocimientos en forma clara.
2. El profesor empieza a preocuparse por el alumno como sujeto receptivo, empieza a preguntarse por los principales errores y por conocer sus problemas o dificultades de aprendizaje.
3. El profesor ayuda al alumno en su proceso de aprendizaje, su objetivo es formar estudiantes autónomos que sepan aprender de manera autónoma.
4. Con el pasar del tiempo el maestro va consolidando su modelo docente y adquiere más experiencia, claro que no siempre conseguirá los aprendizajes significativos que anhela.

c) Justificación de los programas de iniciación a la docencia.

La iniciación a la docencia es una etapa en la que los maestros pasan de estudiantes a maestros, se van adaptando a un nuevo ritmo y proceso de trabajo en una institución educativa concreta.

Algunos maestros manifiestan la falta de acogida, la indiferencia, el distanciamiento, la falta de un programa institucional de acogida o iniciación en la docencia. Otras dificultades son:

- Los profesores nuevos asumen responsabilidades muy fuertes que correspondían a profesores con experiencia.
- No reciben consejos por parte de los profesores experimentados.
- Aprenden por ensayo-error ante la falta de asesoría.
- Repiten las rutinas vividas y observadas, muchas veces erradas, cuando eran alumnos.

Vemos como es muy necesario crear e implementar planes de acogida e inducción que favorezcan el mejor desarrollo de las capacidades de los maestros y su desempeño profesional. Estos programas deben tener un diseño planificado con lineamientos bien definidos que menguarán de alguna manera los problemas del nuevo docente.

1.6. Profesorado principiante e inserción profesional a la docencia (Marcelo C., Mayor C., y Murillo C., 2009)

El ingreso del maestro en las labores de la docencia, como se ha dicho ya, es un tiempo de incertidumbre y luchas. Son muchas las dificultades que atraviesan al no ser acogidos con un adecuado proceso de inducción y al ser tratados como un profesor con experiencia.

Los planes o programas de inducción debían partir de los problemas concretos de los profesores para solucionarlos, facilitarles información teórico práctica, ayudarles a adaptarse a las realidades de los diversos grupos y sobre todo ofrecerles un docente mentor.

Países como Finlandia, Corea del Sur, Canadá, Singapur... se sabe que cuentan con los mejores sistemas de educación, esto se debe al reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes, seleccionan a los mejores y los preparan de la manera más óptima. Con esto verificamos que la calidad de la educación depende de la calidad del maestro.

a) Una oportunidad para las políticas docentes.

La mejora del proceso de enseñanza es una de las claves para que exista un buen aprendizaje, es precisamente lo que están realizando las políticas de muchos países, entre ellos Latinoamérica, para que esto continúe es necesario una organización más sólida y firme. Las continuas reformas educativas implantadas sin evaluar la anterior, más que un beneficio han provocado graves daños, desperdicio de tiempo y recursos, cansancio y hasta fastidio por parte de los encargados de aplicarlas.

b) Algunas conceptualizaciones para comprender la inserción.- para lograr que los docentes principiantes promuevan una la calidad en la educación es necesario formarlos y acompañarlos de manera más eficiente, algunos criterios para hacerlo son:

- **La identidad y la inserción:** La construcción de la identidad laboral se consigue lentamente, es fruto de toda una vida, pero inicia en el mismo momento en que el niño ingresa al sistema educativo y establece una relación afectiva con su maestro, que si es positiva y enriquecedora se convierte en su modelo, su inspiración y la experiencia de su vocación docente. Por eso los mejores maestros siempre deberán ser los de los primeros años.

- **La valoración de la docencia:** depende de los contextos nacionales, los mejores sistemas educativos son los que mejor valoran la carrera docente, los estudiantes más sobresalientes desde muy pequeños tienen como máxima aspiración ser docentes; estos países van seleccionando sus futuros maestros, pues saben que de ellos depende el progreso del país.

Lamentablemente en nuestra realidad el docente ha sido por mucho tiempo infravalorado, por la politización, la deshonestidad, la corrupción, la pésima preparación de las facultades de pedagogía, la pobre remuneración, que han llevado a que no entren en la carrera docente con mística y vocación, sino por necesidad. Solo últimamente con las nuevas reformas y proyectos se está dando un impulso a la valoración de la misión sagrada de los maestros.

- **El proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional:** Según las investigaciones de Bollougt, son cuatro momentos en el proceso de convertirse en maestros: los tres primeros años de trabajo docente, marcan grandemente en los compromisos de entrega en su misión, resulta muy importante la ayuda de los directores y profesores.

De los cuatro a siete años se consolida su desempeño y desarrollo del aula. En la etapa de octavo a quinceavo año aparecen tensiones porque la mayoría ocupan cargos de responsabilidad. La última etapa conforme pasan los años se va perdiendo más la motivación debido al cansancio y a los achaques de la edad, está próxima la jubilación.

1.7. Los comienzos en la docencia: un profesorado con un buen comienzo (Marcelo C. 2008)

Nuestra sociedad sobrevalora el conocimiento que requiere una constante actualización, para estar a la altura de lo que la época actual espera. ¿Qué hacer para que los maestros estén siempre a la altura de este proceso de aprender a enseñar? Algunas nuevas ideas que pueden sustentar esta actualización son:

- a) **El proceso de convertirse en profesor: un continuo de aprendizaje crítico a lo largo de la vida:** se ha dicho que convertirse en profesor es un proceso que dura toda la vida, es necesario que los principiantes tengan ideas críticas, capacidad de discernir y reflexionar, esto es posible si los neo profesores organizan representan y comunican adecuadamente sus contenidos, para que los alumnos puedan comprenderlos más profundamente.
- b) **Llegar a ser un profesor adaptativo:** Los profesores expertos son los que tiene un elevado nivel de conocimiento y destreza, no solo la simple experiencia, conjugan innovación y eficiencia. Para conseguir la conducta experta es necesario conseguir la reflexión sobre la misma, existen dos clases de expertos: rutinario (adquiere competencia que aplica a toda su vida) y adaptativo (capacidad de cambiar sus competencias para ampliarlas).
- c) **Evitar la deserción los profesores principiantes:** los maestros principiantes, además de enseñar y aprender a enseñar, deben conjugarse el currículo con la situación social de los niños. Este “choque cultural” resulta complicado, pero es en este ambiente donde se define la identidad y permanencia del maestro o su deserción. Muchos maestros abandonan la docencia debido a las dificultades que encuentran en estos años y por las siguientes razones:
- Se les da los alumnos con más dificultades
 - Se les acumula actividades extracurriculares
 - Le dan un nivel o especialidad que no les corresponde
 - No recibe apoyo de la administración.
 - Se sienten aislados de sus compañeros.

Es muy elevado el índice de abandono de la docencia por parte de los nuevos maestros. En algunos casos, aunque no terminen dejando el magisterio, las dificultades por lo menos les hacen tambalear. De la misma manera en los últimos años se han incorporado numerosos jóvenes maestros que refuerzan las filas del magisterio, aunque se corre el peligro de que disminuya la demanda de jóvenes para esta carrera. En nuestro país para fortalecer la carrera docente se creará una universidad que formará solo docentes.

1.8. Haciéndose maestro: el primer año de trabajo de las maestra de educación infantil (Fandiño C. G., Castaño E I. 2008)

Fandiño reafirma que la iniciación en la vida docente conlleva angustias hasta que las neo maestras se establezcan profesionalmente. En estudios realizados en la Universidad estatal de Colombia con maestras de educación infantil, que trabajan con niños de 0 a 8 años se ha encontrado los siguientes problemas en la iniciación en la vida docente:

- a) Nivel social:** Hay dificultad de encontrar trabajo para una maestra recién graduada de Educación infantil, pues en el estado Colombiano la educación obligatoria inicia a los 5 años. Solo existen guarderías o centros infantiles, que contratan con salarios mínimos licenciadas, pues son atendidos por madres comunitarias. Las instituciones particulares, ofrecen salarios muy bajos y con largas horas de trabajo. Esto varía en algo en nuestro país donde la educación inicial ya inicia a los 3 años.

- b) Nivel Institucional:** A veces en este nivel las maestras parvularios por falta de trabajo ingresan a trabajar con jóvenes y niños. Las dificultades más comunes se dan en el enfoque pedagógico y la relación con los padres de familia. En lo que respecta a la jornada completa, sólo cuando ya son responsables de los niños todo el día, se dan cuenta la magnitud de la dificultad de la educación, no les queda el tiempo ni para ir al baño.

- c) Enfoques pedagógicos institucionales:** Muchas maestras manifiestan que las instituciones, principalmente privadas, tienen sus propios lineamientos pedagógicos, los cuales tienen que observarse por encima de la creatividad de las maestras, es decir se limitan a hacer innovaciones. Algunas maestras afirman que quieren crear convicciones en los niños más que solo obediencia. El caso de las instituciones estatales es diferente, aunque aparentemente existe más libertad para poner innovación a sus clases, también existe mucho menos control. Esto genera algunos problemas de enfrentamiento con la institución.

d) Los padres de familia: Un argumento muy complejo, pues se presentan los extremos de sobreprotección al descuido total; esto depende de la clase social, la ilusión de algunos padres de familia que piensan que sus hijos son perfectos y no permiten llamadas de atención. “Las maestras han realizado prácticas de clases pero de trato con padres de familia no tienen ni idea de lo que esto significa”.

La relación de los maestros nuevos con los padres de familia son a veces conflictivas pues las consideran empleadas de servicio, esto hace que la mayoría en sus primeros años pasen por conflictos muy profundos.

e) Estrato social: La diferencia entre las personas que trabajan con niños de un estrato social muy elevado es notoria ya que poseen menos niños y algunas tienen auxiliares, al contrario sucede con las maestras que trabajan en sectores pobres, estas deben tratar de atender a las necesidades básicas, debido al gran número de alumnos, por lo que no pueden desarrollar debidamente sus conocimientos como maestras.

f) Nivel didáctico: las maestras que trabajan con niños pequeños no son bien valoradas porque se piensa que para trabajar con ellos no se requiere de tanta preparación, actualmente se sabe que es todo lo contrario. En cuanto a problemas didácticos hay un choque entre los métodos antiguos con los modernos. Las maestras poseen muchos conocimientos teóricos pero necesitan más herramientas didácticas para poder desarrollarse mejor.

1.9. Formación para la inserción profesional de profesorado novel de educación infantil, educación primaria y educación secundaria (Negrillo C., Iranzo P.2008).

Negrillo e Iranzo realizaron un estudio de las prácticas docentes de maestros nuevos de educación infantil, primaria y secundaria en diferentes centros educativos, acompañados por maestros experimentados que realizarían su seguimiento, posteriormente se elaboró un proyecto que se titulaba: “Acogida y acompañamiento del profesorado novel”. Gracias a este se ha demostrado que es indispensable el “mentorazgo” en los centros educativos mediante un seguimiento del trabajo docente, pues se da un intercambio entre los maestros experimentados que aportan su

experiencia y los nuevos, que vuelven a ilusionar y a enamorar de la profesión a los más experimentados.

Los resultados demuestran profesores noveles que se sienten contentos o realizados y otros tristes o frustrados, por las circunstancias que viven diariamente en su trabajo. A los últimos se les ayudó mediante grupos de iguales, donde se encuentran, comparten y se comprenden en su misma realidad, buscando situaciones de ayuda y de aprendizaje de las diferentes experiencias para mejorar su trabajo docente.

De acuerdo a estos resultados se ha podido deducir los requerimientos que debe llenar una administración educativa responsable:

- a) Desarrollo de la identidad profesional del profesor, tomando en cuenta su disposición al cambio.
- b) Adquisición de un conocimiento profesional y cierto equilibrio personal, frente a tensiones y aprendizajes.
- c) El desarrollo profesional docente requiere reflexión y colaboración.
- d) Evitar la imitación crítica de conductas observadas, aislamiento de compañeros etc.
- e) Solucionar los problemas de convivencia de los principiantes: tratamiento de las diferencias individuales, trabajo con el equipo de profesores, comunicación con los padres y los alumnos, metodologías basadas en la práctica y reflexión del profesorado novel.

Los resultados de estos estudios y experimentos han sido de máximo provecho sobre todo para los maestros que son los que han podido insertarse correctamente en sus labores docentes, las evaluaciones han sido muy bien elaboradas antes, durante y después con una gran variedad de preguntas y aspectos que ha permitido que los nuevos maestros mejoren aún más los conocimientos y el desempeño.

1.10. El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo (Alen B., 2008).

En Argentina, donde cada jurisdicción sostiene y rige sus propios sistemas educativos, Alen realizó una investigación para apoyar pedagógicamente a las escuelas y aportar a la investigación educativa de toda la nación. Esto inicio en el 2006 cuando se promulgó una ley, con la que se creó el Instituto de Formación Docente, cuyas funciones eran: planificar y ejecutar políticas de articulación del

sistema de formación docente inicial y continua e impulsar políticas de fortalecimiento de las relaciones entre el sistema de formación docente y los otros niveles del sistema educativo.

El objetivo de dicho programa era dar solución a los diferentes problemas de los maestros principiantes en especial de las escuelas urbanas- marginales, pues la situación económica y social exigía un mayor apoyo hacia estas. Se conoce, además, que en el campo o en las zonas más vulnerables, era los maestros noveles quienes asumían las plazas, o reemplazaban las ausencias. Estos deben aprender mucho más a desarrollar sus capacidades, con un amplio repertorio, puesto que su trabajo lo requería.

a) Acompañamiento a maestros y profesores noveles: De proyecto piloto a política nacional de desarrollo profesional docente.-

Este plan piloto que inicio en el 2005 con el fin de organizar y ayudar a los centros educativos rurales que se encontraban abandonados, y así brindar ayuda a los nuevos maestros en sus dificultades, incrementó además equipos de trabajo y análisis, que compartían logros y dificultades. Todo este trabajo dio pie a que posteriormente se promulgue la ley de Educación Nacional y el Instituto Nacional de Educación Docente, que convertía en una de las políticas nacionales el acompañamiento a jóvenes docentes.

Se ha visto necesario mantener un seguimiento de estos puntos de innovación que eviten desvirtuar o darle un uso equivocado que haga del proyecto un cambio solo de forma y no de fondo. Se recalca que el incremento de tiempo debe redundar en verdaderos procesos de seguimiento a los nuevos maestros, para acompañar a los mismos en su complicada misión educativa.

b) Algunas estrategias de articulación.

Para ejecutar este proyecto se han planteado diversas estrategias de articulación, entre ellas la más importante es la realización de Seminarios Regionales, que son dictados por especialistas, quienes ayudan a los maestros a incrementar su formación teórica, mediante la profundización de algunos temas como: la observación o los seminarios, con sus particularidades en el acompañamiento a maestros y profesores; conferencia de consensos, para la ampliación de los marcos teóricos a partir de los

aportes de la investigación en la formación; talleres de educadores y comunidades de aprendizaje como herramientas de reflexión sobre la práctica de los docentes noveles.

CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

Para llevar a cabo el presente proyecto de investigación, se consideró y aplicó algunos tipos de investigación tales como:

Descriptivo.- Permitió determinar las variables que fueron estudiadas en la población de muestra, para conocer la situación de las personas investigadas.

Mixto: Es decir *cuantitativo* que tiene relación con los datos estadísticos y *cualitativos* que consiste en el análisis de los datos numéricos, mediante el análisis de estos permitió llegar al planteamiento del problema.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación

2.2.1 Métodos: Los métodos que se han usado en la investigación son cuantitativos y cualitativos.

El método cuantitativo se aplicó en el momento de interpretar por medio de números y porcentajes los resultados de las encuestas, y el método cualitativo se utilizó en el momento de interpretar los datos que se obtuvo por medio de la investigación antes mencionada.

2.2.2 Técnicas: Las principales técnicas usadas fueron:

- **La observación directa.-** Por medio de la cual se pudo conocer el grupo de tituladas y los lugares donde cumplen la misión como docentes, al mismo tiempo a sus respectivos empleadores, para esto se usó el listado de codificación con que venía cada encuesta, así se hizo más factible la recolección de la información.
- **Entrevista:** Esta técnica se puso en práctica en el momento que se realizó la aplicación de la encuesta ya que implicaba obtener una información extra con las personas que necesariamente eran involucradas en el tema de investigación, las cuales fueron las tituladas y los empleadores.
- **Encuesta:** Esta técnica se aplicó utilizando el listado de preguntas pre – establecidas por la misma Universidad, a las personas también ya establecidas por la misma, con la finalidad de conseguir la información necesaria para poder realizar el trabajo de investigación.

2.2.3 Instrumentos:

Los instrumentos que se utilizaron fueron:

- Ficha inicial de contacto (Ver anexo 3) Este instrumento se utilizó para registrar los datos de los titulados con la mayor información posible, para que el acercamiento para la investigación sea más eficiente, rápido y organizado.
- Encuesta a docentes para obtener la información específica sobre el titulado. (Ver anexo 4 A) Esta primera parte de la encuesta estaba compuesta por 20 preguntas que trataba de recabar información sobre tantos aspectos de tipo personal y laboral como son: Algunos datos personales y otros como número de establecimientos en los que trabaja, el cargo que ocupa, que tipo de contrato laboral posee, el tiempo de trabajo, la asignatura que imparte, la opciones de trabajo que puede tener con su título, el nivel de satisfacción laboral. Esta información ha sido importantísima para conocer a los casos de estudio del trabajo.
- Un inventario de tareas del Trabajo docente (Ver anexo 4 B) En esta segunda parte de la encuesta estaba compuesta por 58 preguntas que abarcaban aspectos del trabajo docente como son: Aspectos metodológicos didácticos, práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas, y administrativas, intervención padres de familia y comunidad, trabajo en equipo y formación. Estos aspectos han sido importantísimos porque en base a ellos hemos realizado el estudio, para poder conocer el nivel de desempeño de los titulados.
- Una entrevista dirigida a empleadores.(Ver anexo 5) Esta encuesta contiene las mismas preguntas realizadas a los docentes pero enfocada y apreciada por los empleadores o jefes de trabajo, de esta manera la información ha sido mucho más amplia y real ya que la forma en que se valora es más real.

2.3. Preguntas de investigación

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

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

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

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

2.4 Contexto

El contexto físico en que se realizó la investigación, son 7 casos entre las provincias de Cañar y Azuay, (un caso), esparcidos en los diferentes cantones como Azogues dos casos, Cantón Deleg dos casos, Biblian (Cuenca) un caso, El Tambo un caso, y el cantón la Troncal un caso, para la aplicación de los instrumentos que la universidad nos proporcionó por medio del entorno virtual. La mayoría de los casos estaban comprendidos entre la zona urbana y otros en zona campesina, del cantón Deleg.

2.5 Población y muestra (análisis)

El total de población a investigar a nivel nacional fue 1849 de los titulados en ciencias de la educación mención Educación Básica de la modalidad Abierta ya distancia desde el año 2007 al 2012 en todo el país. Las personas a investigar fueron designadas por el equipo de planificación de la UTPL, un total de 7 titulados como muestra estos fueron de la provincia del Cañar.

La nómina de los titulados a investigar fue publicada en el EVA, con sus respectivos códigos de acuerdo a las provincias a las que tenemos que encuestar. Como un aporte muy válido para localizar a los encuestados fue proporcionado por parte de la Universidad la nómina de las personas a encuestar, con su respectivo número de cédula, número telefónico, año de graduación e institución donde trabajan. Los años de graduación de las tituladas corresponden a 2007 – 2012 respectivamente.

CÓDIGOS	Lugar	Institución en que trabaja	Año de graduación
0302	Azogues	E. Manuel Muñoz Cordero	2010
0303	Deleg	UE Amalia Uriguen	2010
0304	Hornapala (Deleg)	E. Alejandro Humboldt	2010
0301	Azogues	UE Franciscana San Diego de Alcalá	2010
0306	La Troncal	E. Luz de América	2007
0305	El Tambo	Colegio Nacional El Tambo	2008
0307	Cuenca	E. Daniel Muñoz Serrano	2010

2.6 Recursos humanos, institucionales, materiales y económicos

2.6.1 Recursos Humanos: En el desarrollo de la presente investigación participó el siguiente recurso humano: Las autoridades, personal administrativo, docente y de servicio de las diferentes Instituciones Educativas de la provincia del Cañar, de las siete tituladas con sus respectivos directivos, el director de Tesis y la investigadora. Estas personas han sido indispensables para llevar a cabo el presente trabajo ya que son elementos muy comprometidos en su trabajo y me han brindado su cálida ayuda incondicional para adquirir las metas planteadas.

2.6.2 Institucionales: Participaron la Universidad Técnica Particular de Loja como gestora del proyecto investigativo. Las siete Instituciones de la provincia de Cañar donde laboran los titulados y los respectivos Directivos que fueron investigados.

2.6.3 Materiales: Se utilizaron los cuestionarios diseñados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, revistas, libros computadora

para la sistematización de la información, cámara fotográfica para las evidencias de la información obtenida y material de escritorio.

2.6.4 Económicos: Este trabajo de investigación fue financiado por la Comunidad Pastoral de Hermanas Doroteas de la ciudad de Riobamba.

CUADRO DE RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
Uso de computadora	100 H	0.60	\$60
Uso de internet	50H	0.60	\$30
Fotocopias		0.3	\$10.80
Alquiles de auto	2	20	\$40
Chofer	2	15	\$30
Combustible			\$25
Llamadas telefónicas	varias		\$15
encomiendas	1	2	\$2
Fotografías	10	2	\$20
Alimentación	10	\$2	\$20
Impresión primer borrador			\$15
Impresiones copias negro			\$10
Anillado encuestas y otros	3	\$1	\$3.00
Impresiones portada CD	1	3	\$3
Impresión de tesis			\$32
Empastado			\$21
Derecho de grado			\$220
Varios			\$10
TOTAL			567

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Para realizar esta investigación se recibió la nómina de las personas a las cuales se debía aplicar la encuesta, con algunos datos para poder contactarlas, como son número de cédula, nombres completos direcciones, números telefónicos, instituciones en las que trabajan, etc. para poder acercarnos. Se procedió primero a imprimir las fichas de contacto, las encuestas, tanto para los Titulados como para los Directivos.

Con los datos proporcionados por la Universidad se contactó vía telefónica para saber si aún se encontraban laborando en tales lugares e instituciones, en los casos que se logró el contacto, se señaló y de aquellos que no se tenía noticia, continuó la búsqueda por internet y mediante la guía telefónica, y el correo electrónico sin obtener resultados. Se contactó a casi todas las personas nominadas por vía telefónica, con ellas se acordó el día y la hora de la visita.

Para contactar a los empleadores fue necesario buscar a las tituladas en las instituciones, puesto que aún estaban en período de trabajo, ya no clases normales pero sí en tiempo de recuperación, de este modo los instrumentos fueron aplicados a las dos personas al mismo tiempo, salvo el caso de una titulada que por trabajar por contrato, al caducarse su contrato estaba ya de vacaciones y por lo tanto no se encontró al empleador, además se radicó en la ciudad de Cuenca, el instrumento lo respondió por vía email y por tal motivo no se pudo aplicar el instrumento al empleador.

Para la organización de la información se procedió a introducir los datos de las encuestas en unas plantillas realizadas en Excel que lo debíamos enviar a la universidad; de la misma manera se auto realizaban los cuadros y las figuras, quedando como tarea el análisis y la interpretación de los mismos los cuales encontramos más adelante.

CAPÍTULO 3 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica

En la ubicación geográfica se ha tomado en cuenta siete tituladas en educación básica de la UTPL de los años 2008 – 2010 todas corresponden a la provincia de Cañar, en sus diferentes cantones como son:

Cantón Azogues Escuela “Manuel Muñoz Cordero”, y Unidad Educativa Franciscana “San Diego de Alcalá”, Cantón Deleg Unidad Educativa “Amalia Uriguen”, Recinto Hornapala (Deleg) Escuela “Alejandro Humboldt”, Cantón el Tambo Colegio Nacional “El Tambo” Cantón La Troncal Escuela “Luz de América” Cuenca Escuela “Daniel Muñoz Serrano.

La nomina de las tituladas con los respectivos datos nos fueron proporcionadas por la misma Universidad, para proceder a encuestarlas primero debíamos contactarlas vía telefónica y posteriormente personalmente.

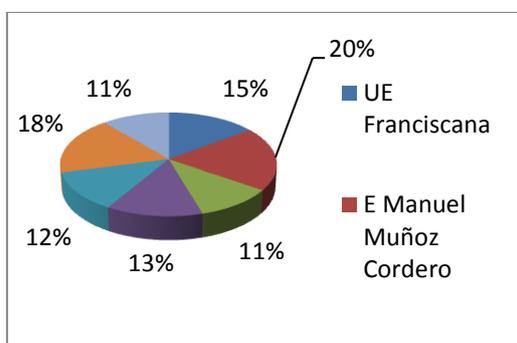
3.1.1.2 Edad

Tabla 1
Edad

EDAD	
UE Franciscana	37
E Manuel Muñoz Cordero	50
UE Amalia Uriguen	27
E. Alejandro Humboldt	33
C. El Tambo	31
Luz de América	45
Daniel Muñoz Serrano	28

Fuente: Encuesta para titulados de Ciencias de la educación, mención educación básica
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 1



Edad

Fuente: Encuesta para titulados de Ciencias de la educación, mención educación básica
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Como podemos ver en la tabla y figura 1 la edad de los docentes encuestados oscila entre los 28 y 50 años, con un promedio de edad de 36 años aproximadamente. Se observa que esta amplia diferencia de edad los ubica en la población adulta, no son jóvenes inexpertas. Es obvio que ésta situación responde a las características de la UTPL.

Como afirma García Ruso, más allá de las diferencias de edad, este grupo se ubica en su mayoría entre las fases de consolidación y la de diversificación, son personas que ya tienen definida, en la mayoría de los casos su identidad, que se ha moldeado en la interrelación de los diferentes contextos en que se desenvuelven.(García Ruso, y Lourdes M.M. 2008).

3.1.1.3 Sexo

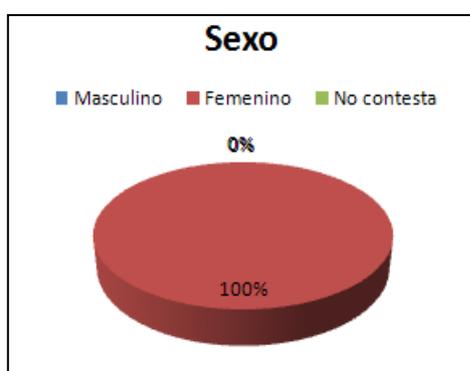
Tabla 2

Sexo

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

Fuente: Encuesta para titulados de Ciencias de la educación, mención educación básica
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura



Sexo

Fuente: Encuesta para titulados de Ciencias de la educación, mención educación básica
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En la tabla y figura 2 podemos observar que el 100% de las personas investigadas pertenecen al sexo femenino; esto nos hace intuir, sin datos verificables, que son las mujeres las que eligen con mayor frecuencia seguir una titulación en ciencias de la educación y que son además las que se desarrollan en su profesión, estos datos son los que nos demuestra el gráfico.

Aunque los textos analizados no especifican sexo cuando se refieren a los docentes, vemos que también muchas de las características que presentan son propias del sexo femenino. Este grupo para Marcelo (Marcelo C. 2009) tendría un cierto nivel de experto adaptativo en las cualidades propias de la mujer, pues han desarrollado con eficiencia la capacidad de potenciar sus competencias para ampliarlas, muchas de ellas madres, adultas han emprendido el proceso de autoformación que el estado exige.

3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

Tabla 3
Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 3



Sostenimiento del Establecimiento

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En la tabla y figura 3 vemos que el 100% de las docentes encuestadas han estudiado su bachillerato en establecimientos fiscales, lo que nos da entender el estrato económico medio o bajo del que provienen dichas tituladas y los esfuerzos que sin duda deben haber realizado para conseguir su licenciatura en una Institución particular como lo es la UTPL.

De esto podemos deducir que han experimentado algunas falencias que suele tener la escuela fiscal, citando a (Fandiño 2008) entre ellos, el gran número de alumnos que limita el desarrollo debido a sus conocimientos como maestras. Por ello y por las facilidades de estudio que brinda, han buscado una preparación reconocidamente más efectiva, según este autor, es en la adultez, donde todo depende de ellas, han tratado de estar mejor preparadas, a pesar de que su servicio lo ejercen en instituciones fiscales.

3.1.2.2. Tipo de educación

Tabla 4

Tipo de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 4



Tipo de Educación.

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Vemos en la tabla y figura 4 que el 100% de las tituladas han recibido una educación regular en cuanto a los estudios de bachillerato, relacionando con el tipo de educación superior que han optado, es decir la modalidad a distancia de la UTPL, se aprecia que el contraste que se da. Esto puede ser porque en muchos casos las mismas estudiantes se solventan sus propios estudios.

(Avalos B. 2009), afirma que un profesor novel depende de las circunstancias y experiencias personales que experimenta, en los diversos contextos escolares en los que se ha desarrollado. En los casos de estudio se aprecia que las maestras pertenecen a una clase media o baja, que con mucho esfuerzo buscan la consecución de sus metas y optan a pesar de haber hecho experiencia de estudio regular, preparar su carrera profesional a distancia, que de hecho es más sacrificado que lo presencial, pues implica normalmente personas que trabajan y se autofinancian.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

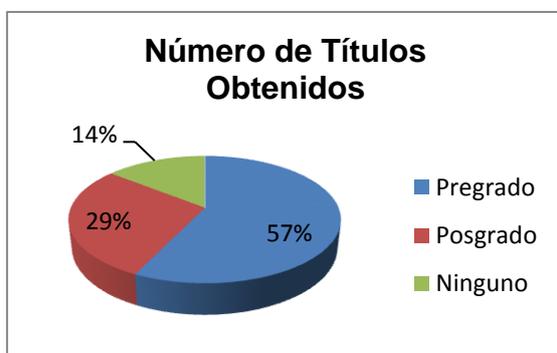
Tabla 5

Nivel de Estudios alcanzados

Títulos obtenidos	Frecuencia	Porcentaje
Pregrado	4	57,14%
Posgrado	2	28,57%
Ninguno	1	14,29%
Total	7	100,00%

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 5



Número de Títulos Obtenidos.

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Según la tabla y figura 5 es evidente que el 57% de tituladas posee un título de pregrado, el 29% tiene un título de posgrado y el 14% no tiene ningún otro título. Al parecer la falta de motivación y de medios económicos hace que se estancan en sus estudios, puede ser también la situación económica que no permite que su formación continúe.

Tomando en cuenta la opinión de (Eirín R. 2008) acerca de que el contexto y cultura son importantes en la enseñanza y el aprendizaje, se puede apreciar que el entorno cultural de las tituladas las limita a no avanzar en sus estudios superiores, los cuales son absolutamente necesarios porque la sociedad requiere excelentes profesionales en la educación, detectando un gran desfase en la formación continua que deben alcanzar como docentes.

3.1.3 Características laborales del Titulado en ciencias de la Educación

3.1.3.1. Grado de la relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la Educación mención educación básica.

Tabla 6
Situación laboral actual

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	6	85,71
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	1	14,28
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 6

Situación Laboral Actual



Situación Laboral Actual.

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En cuanto a la tabla y figura 6 podemos afirmar que el 86% de las tituladas se encuentran laborando en el campo en el que se prepararon con sus estudios y apenas el 14% de las mismas no lo realizan, estos datos resultan alentadores, puesto que las maestras están desempeñándose en su profesión.

Marcelo C. 2009. Al hablar de la deserción de los profesores principiantes manifiesta que se da por un “choque cultural” puesto que en los cambios de los primeros años como docente se requiere conjugar muchos factores como son currículo y situación social de los niños, la situación personal del nuevo docente. Tantas dificultades llevan, según el autor, a la deserción de su carrera, sin embargo en los casos de estudio se logra apreciar que no hubo tales situaciones y que su desempeño como docente es efectivo.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla 7

Establecimientos en los que trabaja el titulado

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

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura7

Establecimientos que Trabaja



Establecimientos que trabaja

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En cuanto a la tabla y figura 7 manifiesta que el 100% de las encuestadas se encuentra trabajando en un solo plantel y con puestos directamente relacionados con los estudios universitarios realizados, es decir como maestras de educación básica, tiene a su cargo un grado de escuela. Con respecto a lo que nos dice Alonso, brindar una formación de acuerdo a las realidades concretas de trabajo, a diferencia de nuestras encuestadas, ellas han encontrado disponible en las plazas de trabajo, una oportunidad que les ha permitido desarrollarse en el ámbito de educación en un solo trabajo.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla 8

Cargo actual que ocupa

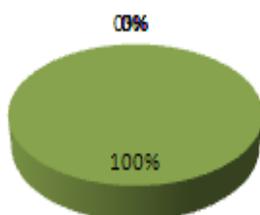
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 8

Cargo actual que ocupa

■ Directivo ■ Administrativo ■ Docente
■ Operativo ■ Otro ■ No contesta



Cargo Actual que ocupa

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

La tabla y figura 8 nos deja ver que el 100% de las personas investigadas se encuentran trabajando en la docencia, lo cual está íntimamente relacionado con la formación que han recibido, resaltando así el desarrollo de las personas tituladas dentro de su ámbito de estudio. Al respecto (Avalos B. 2009) comenta que el capital pedagógico, en algunos casos, al no encontrar trabajo en su campo se dedican a realizar trabajos ajenos a su especialidad, esto no se da en la presente investigación pues ellas están trabajando todas como maestras.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla 9

Tipo de contrato laboral que posee

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	28,571
Contrato civil	1	14,285
Contrato L. a tiempo parcial	1	14,285
Contrato L. a prueba.	1	14,285
Contrato L. Indefinido	1	14,285
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	14,285
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 9



Tipo de contrato Laboral

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En lo que respecta al tipo de contrato laboral podemos apreciar en la tabla y figura 9 que solo un 29% de investigadas poseen partida fiscal. El 14% posee contrato temporal. El 14% trabaja por contrato laboral indefinido. El 14 % trabaja por contrato laboral a tiempo parcial, el otro 14% trabaja con un contrato a prueba, el 14% trabaja con contrato civil de prestación de servicios, y por último el 14 % no contesta. Al respecto Castaño argumenta sobre la dificultad de encontrar trabajo estable que sufre un profesor novel, pues al trabajar por contrato definido como es el caso de nuestras encuestadas, están inseguras y corren el riesgo de perder el empleo,

tomando en cuenta que también el tema salarial cambia de acuerdo al tema de partida o de contrato.

3.1.3.5 Características del trabajo actual

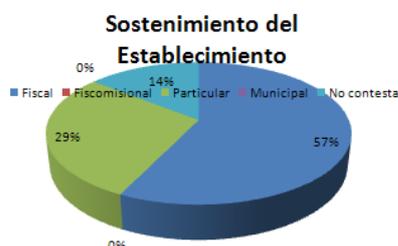
Tabla 10

Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,142
Fiscomisional	0	0
Particular	2	28,571
Municipal	0	0
No contesta	1	14,285
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura10



Sostenimiento del Establecimiento

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En la tabla y figura10 se puede apreciar que el 57% de los establecimientos en los que trabajan las tituladas son fiscales, le sigue el 29% que corresponde a instituciones particulares y el 14% que no responde a la pregunta. Estos datos nos hacen ver que la mitad de encuestadas trabajan en una institución fiscal; en la actualidad existe grandes anhelos de parte de muchos maestros por conseguir una partida fiscal, por la estabilidad del trabajo y por la remuneración mayor que el estado ofrece. Esto nos dice (Fandiño 2008) sobre la dificultad para encontrar trabajo para las maestras recién graduadas también coincide al manifestar que la remuneración de las instituciones particulares casi siempre es menor en relación con la escuela fiscal.

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

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

Tabla 11

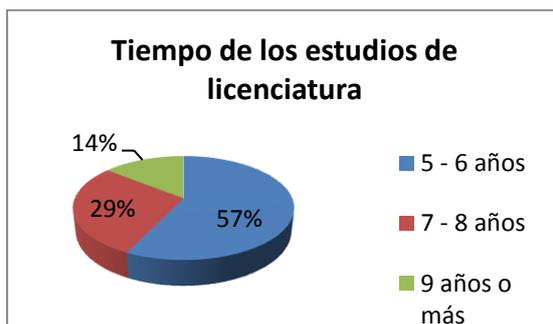
Relación entre la formación con la actividad laboral

Tiempo de los estudios de licenciatura	f	%
5 - 6 años	4	57.14
7 - 8 años	2	28.57
9 años o más	1	0.00
TOTAL	7	100.00

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 11



Tiempo de los estudios de Licenciatura.

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Se puede observar en la presente tabla y figura que el 57% terminó sus estudios en un tiempo de 5 a 6 años, el 29% lo hizo en un tiempo de 7 a 8 años, y el 14% 9 años a más. Lo cual nos permite interpretar que pueden ser por diferentes factores como: la situación económica limitada, las ocupaciones que no hay tiempo suficiente para dedicarse a estudiar, otro factor sobre este específico grupo encuestado es que los estudios los iban realizando, conforme a sus necesidades, aunque ya se desempeñaban como maestras, no tenían el título. Esto muestra que es importante conseguir su identidad docente, que ésta se va forjando poco a poco. Mayor manifiesta que esta se consigue lentamente, es fruto de toda una vida y es la conjugación de varios factores, entre los que están los citados.

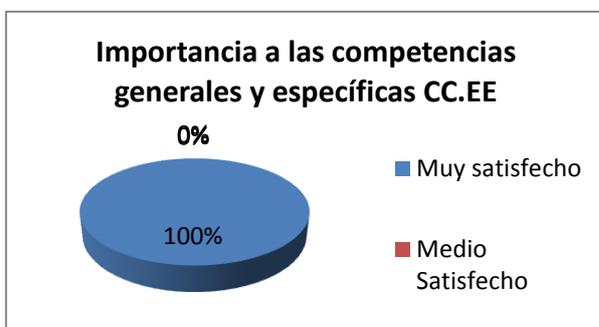
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de las ciencias de la educación.

Tabla 12
Importancia a las competencias generales y específicas

Importancia a las competencias generales y específicas de CC.EE.	F	%
Muy satisfecho	7	100.00
Medio Satisfecho	0	0.00
Poco satisfecho	0	0.00
Nada satisfecho	0	0.00
TOTAL	7	100.00

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 12



Importancia a las competencias generales y específicas CC. EE

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Vemos en la tabla y figura 12 que el 100% de las tituladas se encuentran muy satisfechas en lo que se refiere a las competencias generales y específicas de su carrera docente, lo que quiere decir que han sabido optar bien por la carrera y la vocación que se necesita para ejercer esta profesión muy delicada, esto les deja mucho gozo y satisfacción.

Citando a (Eirín R. 2009) el maestro aprende de los requerimientos de su nuevo rol, que le permite innovarse y mejorar, probar nuevas experiencias. Hay que recalcar que muchas de ellas ya eran maestras antes de empezar a estudiar, el motivo de sus estudios fue formalizar una carrera por la que en la práctica ya habían optado.

Estas maestras al encontrarse satisfechas e su labor dan a entender que el proceso de adaptación a la docencia ha dejado buenas experiencias por lo que se muestran satisfechas en su totalidad.

3.3. Valoración docente de la profesión:

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

Tabla 13

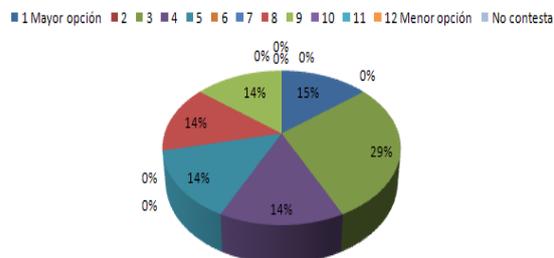
Cargo de Director o Rector

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	14,285
2	0	0
3	2	28,571
4	1	14,285
5	1	14,285
6	0	0
7	0	0
8	1	14,285
9	1	14,285
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 13

Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesion?



Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

La tabla y figura 13 nos hace apreciar que el 29% de los encuestados manifiesta que si vería como una buena opción en su vida desempeñar el cargo de director o rector con el título profesional docente que poseen. En cambio en un 14% común de los encuestados indica que no sería una buena opción quizá porque en la actualidad, para ese tipo de cargos se requieren títulos de cuarto nivel, deduzco que es por este motivo el 29% expresa poder adquirir este cargo. Desde el punto de vista de (Mayor R.2009) las situaciones negativas son oportunidades que se las deben aprovechar para crecer.

Tabla 14
Gerente de ONG

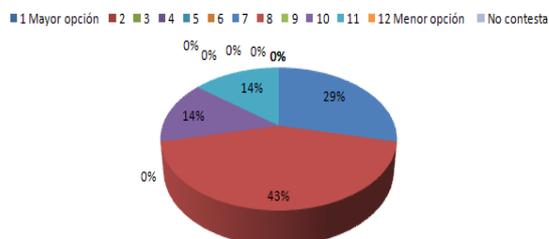
P18.2

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	2	28,57
8	3	42,85
9	0	0
10	1	14,285
11	1	14,285
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 14

Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

El 43% manifiesta que hay poca posibilidad para ser gerentes de ONG y el 29% seguido por un 14 % que expresa la posibilidad de serlo. Hay que recalcar que el porcentaje más bajo es la menor posibilidad, (Alonso L. y Fernández R. 2009) enfocan la educación como una empresa para la cual se necesita un espíritu comercial para enfocarlo de esta manera y valora más la formación que se le dará en el seno de la misma. Permite deducir que para nuestras tituladas es muy lejana la mirada comercial sobre la educación, este concepto no es muy apropiado en nuestra cultura, tal vez en otros países y realidades si se dé.

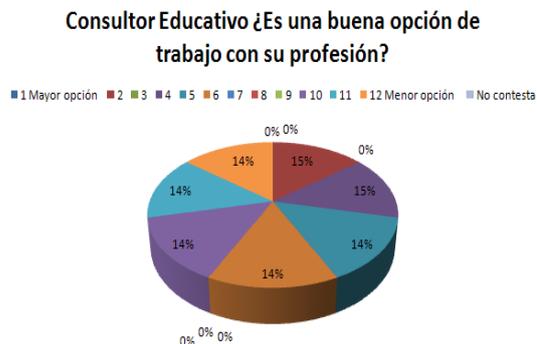
Tabla 15

Consultor educativo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,285
3	0	0
4	1	14,285
5	1	14,285
6	1	14,285
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14,285
11	1	14,285
12 Menor opción	1	14,285
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura15



Consultor educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

El 14 y 15 % de la muestra manifiesta que sí ven la posibilidad de desempeñarse en esta profesión de acuerdo al título adquirido. Consultor educativo es un cargo que tiene mucha relación con la docencia, quizá por ello las encuestadas se consideran en la capacidad de desempeñarse como tales. Al respecto (Negrillo C.2008) sostiene que los maestros noveles son los que deben aprender mucho más, puesto que asumen diferentes plazas y replazan ausencias, es por esto que los nuevos maestros necesitan estar disponibles para aprender de todo, asumo que es por este motivo que las encuestadas aprueban esta posibilidad.

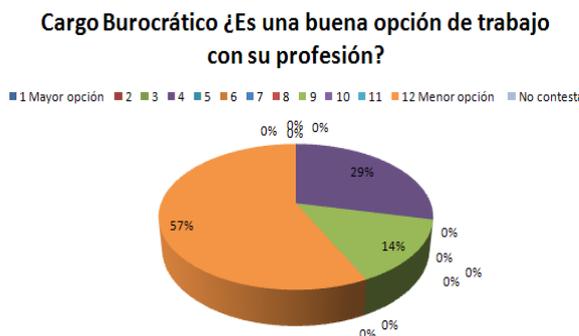
Tabla 16

Cargo Burocrático

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	28,571
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14,285
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	4	57,142
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 16



Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

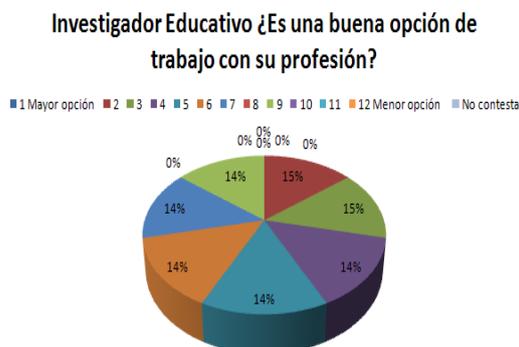
El 57% manifiestan la menor opción para desenvolverse en un cargo burocrático, seguidos por el 29% y el 14% consideran que sí es posible, se puede interpretar que hay poca posibilidad para ello debido a que las maestras, como se ha notado en las respuestas, están realizadas como docentes y por ello no aprecian tanto esta posibilidad. Según (Negrillo C.2009) el maestro novel debe tener un equilibrio ante tensiones y aprendizajes, es decir debe estar disponible para aprender cosas nuevas. En la organización que tiene una institución educativa aunque se requiere de cargos burocráticos, sin embargo es poca probable que las tituladas en educación se desempeñen en ello.

Tabla 1
Investigador Educativo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,285
3	1	14,285
4	1	14,285
5	1	14,285
6	1	14,285
7	1	14,285
8	0	0
9	1	14,285
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 17



Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En este cuadro y figura 17 hay una similitud de porcentaje cada titulada manifiesta poca posibilidad, entre 14%, de desenvolverse como investigador educativo, porque hay afinidad con la profesión que tienen pero no por esto pueden ejercer un cargo en este ámbito. Al respecto nos habla (Mayor C. 2009) de que la universidad necesita un cambio, porque existe mucho descontento, las maestras parecen no sentirse en la capacidad de desarrollarse en estos cargos, quizá porque necesitan más preparación o un cambio en el pensum de las instituciones, para que las oportunidades de trabajo sean más amplias y sus conocimientos sean más profundos.

Tabla 18

Docente de Educación Básica

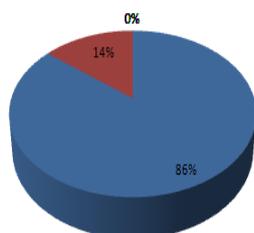
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	85,714
2	1	14,285
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 18

Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta



Docente E. B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

El gráfico muestra que el 86%, elige como mayor opción el desenvolverse como docente de educación básica, apenas un 14% elige como la segunda mayor opción. Esto evidencia que la carrera que han elegido es acorde con la vocación de docente. Es necesario recalcar como ha dicho (Fandiño 2008). en sus estudios fortalecer el “mentorazgo” en los centros educativos con todo un proceso de seguimiento, que tienden a reforzar y afianzar a los maestros noveles, a entusiasmarlos, en el caso del presente estudio, las maestras no tuvieron este proceso pero han logrado salir adelante con su título.

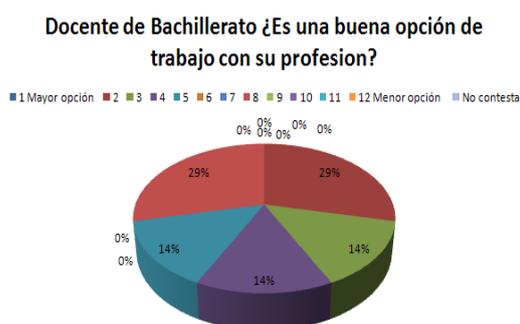
Tabla 19

Docente de Bachillerato

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28,571
3	1	14,285
4	1	14,285
5	1	14,285
6	0	0
7	0	0
8	2	28,571
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 19



Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Tomando en cuenta el cuadro y figura 19 se ve una gran diversidad de respuestas un 29% lo ve como segunda mayor opción un 29% lo ve como opción, el resto de respuestas disminuyen ente la 3° y la 5° mayor opción. Se puede apreciar que no aprueban la docencia en el bachillerato, seguramente por las leyes y cambios rotundos que se están dando en la educación y la dificultad para el ingreso a las universidades. Para (Alonso L.2009) el desafío es la universidad, las carreras las enseñanzas, las metodologías, etc. no van acordes con las demandas. Como ya dijimos los cambios que se están dando en el campo de la educación ayuda al progreso por lo tanto es más exigente.

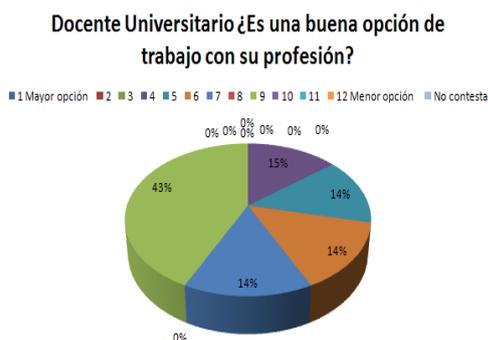
Tabla 20

Docente Universitario

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	1	14,2857143
6	1	14,2857143
7	1	14,2857143
8	0	0
9	3	42,8571429
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 20



Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

El porcentaje de 43%, ven con muy pocas posibilidades el desempeñarse como docente Universitario, seguido por el 15% y el 14% que por ser el menor porcentaje afirma poder desempeñarse como docente universitario. Según los estudios de (Avalos B. 2009) la educación se encuentra en una continua reforma, esto es verdad, también en nuestro país se están cambiando muchas leyes relacionadas con la educación. Actualmente se exige que para ser maestro de Universidad debe tener estudios de cuarto nivel, por lo tanto las maestras de los casos en estudio, la mayoría manifiesta no poder ejercer un cargo así, lo cual es coherente con las exigencias cada vez mayores de la reforma universitaria que está vigente en nuestro país.

Tabla 21

Terapia Psicopedagógica

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,285
6	3	42,857
7	0	0
8	0	0
9	1	14,285
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	2	28,571
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 21



Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Observando el presente cuadro y figura vemos que el 43% (6° menor posibilidad) expresa que no es posible que un docente en educación básica pueda trabajar en terapias psicopedagógicas, seguido por el 29%, finalmente el 14% manifiesta que dicha opción si es posible. Según los estudios de (Fandiño 2008) el nivel didáctico en las maestras es importante, no se puede realizar terapias psicopedagógicas si no está preparada para esto. Reitero que actualmente es necesario un título afín para acceder a un trabajo, al ser consciente de ello las encuestadas son coherentes en su respuesta.

Tabla 22

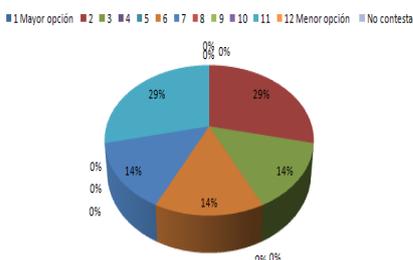
Tareas dirigidas

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28,571
3	1	14,285
4	0	0
5	0	0
6	1	14,285
7	1	14,285
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	2	28,571
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 22

Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Tareas Dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En esta tabla y figura encontramos que entre un 29% y 14% (3° mejor opción) están de acuerdo en la posibilidad de trabajar en tareas dirigidas, mientras que otro grupo de un 14% afirma lo contrario. Es muy lógico que las maestras se sientan en la posibilidad de realizar este tipo de trabajo, ya que son profesoras y el título que tienen es justamente para enseñar. Según los estudios de Alonso L al existir tantos titulados y pocos campos de trabajo los maestros trabajan en aquello que no necesita tanta preparación, pero las maestras de este estudio consideran trabajar en este empleo, por lo tanto es una de las posibilidades que más se relaciona con su profesión.

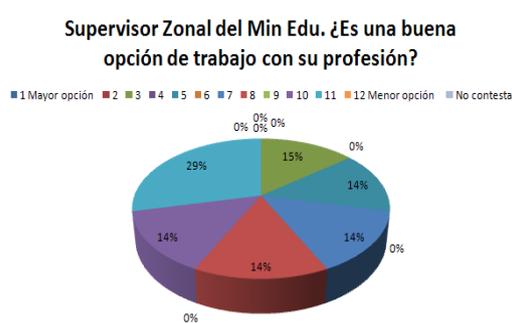
Tabla 23

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,285
4	0	0
5	1	14,285
6	0	0
7	1	14,285
8	1	14,285
9	0	0
10	1	14,285
11	2	28,571
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 23



Supervisor Zonal ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En este aspecto se percibe, que solo el 29% niega la posibilidad de ser supervisores, determina la opinión del grupo. Los demás porcentajes están distribuidos en la tabla de forma más o menos similar, entre 15 y el 14%, lo cual hace pensar que esta opción profesional es poco probable entre las docentes. Ahora las exigencias de gobierno para este tipo de cargos requieren títulos de un nivel más elevado. Además (Avalos B. 2009) al hablar de las políticas de mercado que por medio de la evaluación trata de establecer escalas de competitividad, de esta manera el aspirar al cargo de supervisor puede ser de mucha ayuda para tomar ciertas estrategias y adquirir un cargo como el mencionado.

Tabla 24

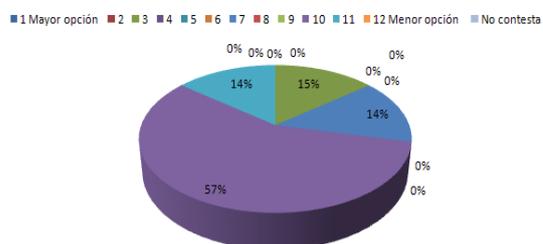
Docente de institutos pedagógicos

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,285
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14,285
8	0	0
9	0	0
10	4	57,142
11	1	14,285
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 24

Docente de Inst. Pedag. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Docente de Instituto Pedagógico ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En su minoría con el 57% los titulados en educación básica expresan las posibilidades de poder desempeñarse como docentes de Institutos pedagógicos, el 14% y el 15% expresan alguna posibilidad de serlo. Esta situación es muy similar a la opción de profesores universitarios y no es muy acertada puesto que las maestras necesitan un título superior. Según (Alen B. 2008) con un proyecto de articulación para los maestros noveles, que consiste en la formación por muchos medios: Seminarios de planificación profundización etc. tomando en cuenta las exigencias del medio si podrían ser docentes de Institutos pedagógicos, aunque requieren más preparación.

3.4. Satisfacción docente

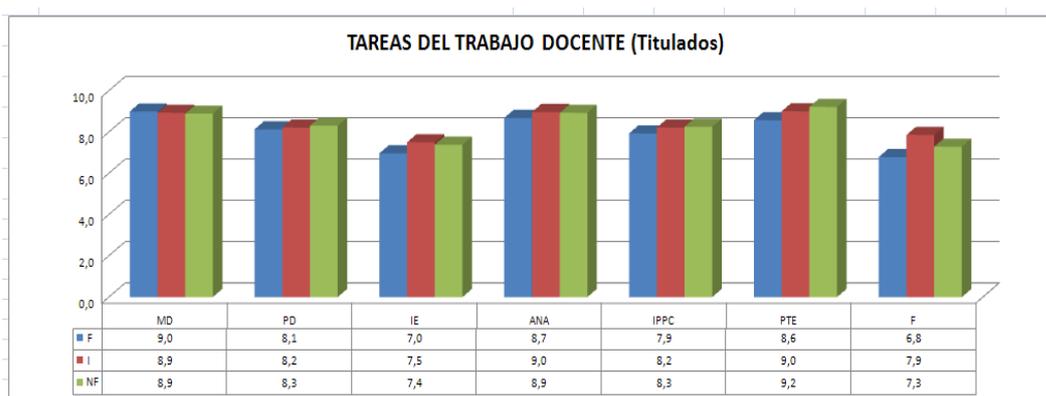
Tabla 25

Tareas del trabajo docente

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)								
ASPECTOS		F		I		NF		P.M
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	65	9,0	64	8,9	64	8,9	72
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	13	8,1	13	8,2	13	8,3	16
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	17	7,0	18	7,5	18	7,4	24
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	35	8,7	36	9,0	36	8,9	40
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	32	7,9	33	8,2	33	8,3	40
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	17	8,6	18	9,0	18	9,2	20
7. FORMACIÓN	F	14	6,8	16	7,9	15	7,3	20

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 25



Tareas del Trabajo Docente.

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

MD: Aspectos Metodológicos Didácticos.- En lo que respecta a las tareas y al trabajo docente de los titulados, con relación a los aspectos metodológicos didáctico expresan similitud en el porcentaje ya que solamente se diferencia con un punto, es un puntaje bastante alto lo que nos hace deducir que se encuentran muy reforzados estos aspectos, tanto el color azul que hace referencia a la frecuencia, el rojo se refiere a la importancia y el verde al nivel de formación.

PD: Práctica Docente.- En la autoevaluación de la práctica docente encontramos las barras casi iguales un poco más baja está la frecuencia (azul) le sigue el color rojo con la importancia le sigue el nivel de formación (verde) la diferencia entre estos aspectos

es en una pequeñísima cantidad, este aspecto se encuentra muy fortalecido por las docentes que ya han adquirido cada vez mejor experiencia y desenvolvimiento escolar.

IE: Investigación Educativa.- En el aspecto de investigación educativa representa los niveles más bajos, que corresponde a la frecuencia que van desde el 7, 7.5, 7.4 encontrando el nivel más elevado que corresponde a la importancia, lo cual indica que los docentes lo consideran importante pero tienen un bajo nivel de investigación y que por lo tanto necesita reforzarlo.

ANA: Actividades académicas normativas y administrativas.-En las actividades académicas normativas se logra ver el mayor porcentaje, con respecto a las otras barras los cuales oscilan entre el 8.7, el 9 y el 8.9 lo cual hace percibir que este aspecto si se ha logrado desarrollar debidamente por las docentes, pero no por eso no es necesario reforzarlo.

IPPC: Integración Padres de Familia y Comunidad.-En lo que respecta a la integración entre profesores, padres de Familia y comunidad este aspecto tiene un puntaje de 7.9, la frecuencia 8.2 la importancia y 8.3 el nivel de formación, lo cual indica que el trabajo con profesores, padres de familia y comunidad es un poco escaso, se ve la necesidad de que las maestras fomenten el trabajo conjunto para que se vea más involucrada la comunidad.

PTE: Profesores y Trabajo en equipo.- Como podemos observar el trabajo en equipo de los profesores obtiene un buen puntaje entre 8, 9.0 y 9.2 con lo que nos hace pensar que las instituciones están bien organizadas para trabajar de esta manera, pero es necesario que se lo refuerce ya que en la actualidad está muy de “moda” el trabajo en equipo para lograr una mejor identidad institucional.

F: Formación.-Lo que tiene que ver con la formación de los maestros el gráfico nos ayuda a interpretar que es necesario reforzar. Puesto que solo llega a un 6.8%, la barra azul, 7.9 la importancia la barra roja y 7.3 la barra verde que corresponde al nivel de formación, se puede especular que sea por la situación económica sea la base de esta situación, o porque las maestras no sienten la necesidad de actualizarse.

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 formadores y de los titulados.

3.5.1 Aspectos metodológico- didácticos que desarrolla el titulado

Tabla 26

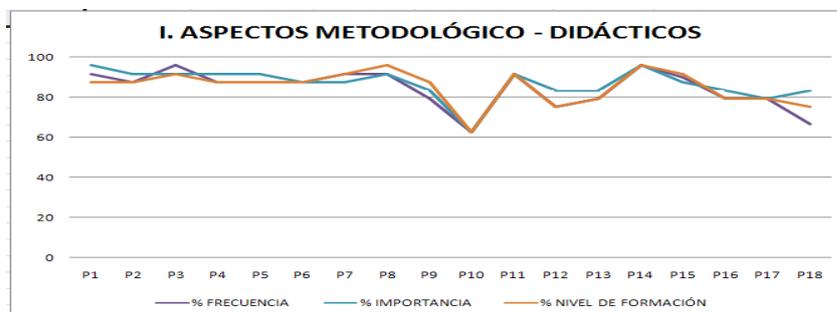
Aspectos metodológicos didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	92	4	96	4	88
P2	4	88	4	92	4	88
P3	4	96	4	92	4	92
P4	4	88	4	92	4	88
P5	4	88	4	92	4	88
P6	4	88	4	88	4	88
P7	4	92	4	88	4	92
P8	4	92	4	92	4	96
P9	3	79	3	83	4	88
P10	3	63	3	63	3	63
P11	4	92	4	92	4	92
P12	3	75	3	83	3	75
P13	3	79	3	83	3	79
P14	4	96	4	96	4	96
P15	4	90	4	88	4	92
P16	3	79	3	83	3	79
P17	3	79	3	79	3	79
P18	3	67	3	83	3	75

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 26



Aspectos Metodológicos – Didácticos.

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En el bloque de aspectos metodológicos didácticos encontramos una figura muy común en cuanto a su forma, los aspectos concuerdan entre ellos, con un común declive en la pregunta 10 la cual habla sobre la aplicación de la psicología de la educación en el aula, aspecto que parece estar más débil en los titulados encuestados puede tratarse porque los docentes no le ven muy necesario o porque en los planteles existan personas encargadas de realizar esos trabajos.

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

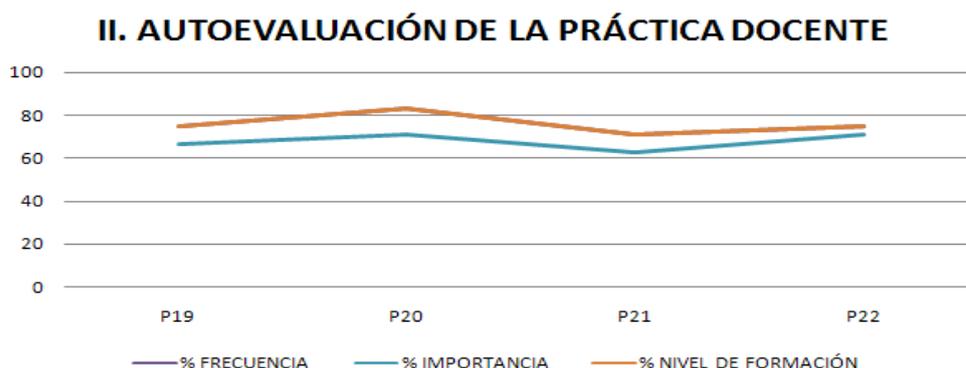
Tabla 27

Autoevaluación de la práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pr o.	% FRECUENCIA	Pr o.	% IMPORTANCIA	Pr o.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	3	67	3	75
P20	3	83	3	71	3	83
P21	3	71	3	63	3	71
P22	3	75	3	71	3	75

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 27



Autoevaluación de la Práctica Docente

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Vemos en la figura 27 que parte con un 75% que se refiere al autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, va en aumento hasta un 80% en la evaluación de competencias, disminuye nuevamente en cuanto al análisis de aspectos significativos, nuevamente asciende en cuanto a los informes de la práctica educativa. Con estos datos se puede apreciar que el mayor porcentaje tiene que ver con las evaluaciones a los alumnos, al parecer es lo que más se realiza en el campo educativo, pero está más débil la retroalimentación, es un aspecto por mejorar.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla 28

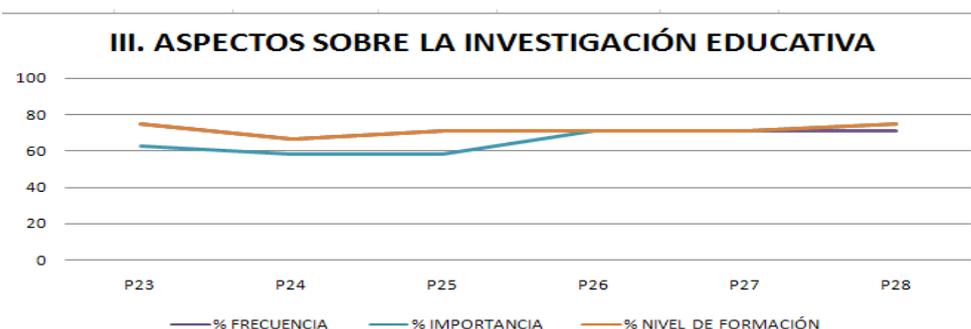
Aspectos sobre la investigación educativa

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

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 28



Aspectos sobre la investigación educativa.

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente

Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En cuanto a la investigación educativa podemos ver que existe un cierto paralelismo pero en un 71% a un 75%, con casi el mismo porcentaje encontramos los diferentes programas, acciones y proyectos educativos. Al parecer la pregunta que tiene un menor porcentaje es la 25 quizá porque no existe mucha relación entre compañeros para poder ayudarse o compartir las dificultades que encuentran. Esto quiere decir que es un aspecto que hay que reforzar con los docentes.

3.5.4 Participación en actividades académicas normativas y administrativas del titulado.

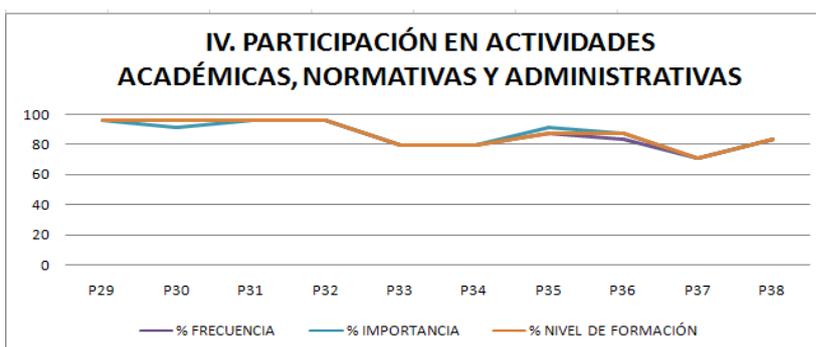
Tabla 29

Participación en actividades académicas

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

Fuente: Encuesta para titulados de la escuela de Ciencias de la educación
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 29



Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

En lo que respecta al gráfico 29 podemos observar que en un 96% se ejecuta acciones relacionadas con los padres de familia, reuniones y juntas de profesores. Pero declina la figura cuando se trata de conocer la ley bilingüe y conocer la realidad local, aunque nuevamente vuelve a subir en los aspectos relacionados con el centro educativo, en especial el código de convivencia con un 80%. Las maestras necesitan más actualización en lo que se refiere a la ley orgánica de interculturalidad bilingüe y conocer y aplicar el código de convivencia institucional, este aspecto parece que en algunas instituciones aún no lo establecen, puede ser esta la causa de dicho desfase.

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

Tabla 30

Interacción profesor – padres de familia comunidad

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

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 30



Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Apreciamos en el siguiente gráfico que de un 79% a un 88% realizan actividades que tienen que ver con la comunidad, padres de familia y fuera de la institución. El porcentaje va en aumento en cuanto a las actividades sociales y deportivas y de atención a representantes llega a un 96%. Pero nuevamente baja cuando se trata de apoyo concreto a los padres de familia en cuanto a tutorías. El punto que está más débil es el punto de las tutorías, quizá es porque de parte de las mismas instituciones necesita tener más iniciativas, pues cuando está establecido por la institución para los maestros es mucho más práctico ponerlo en ejecución.

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

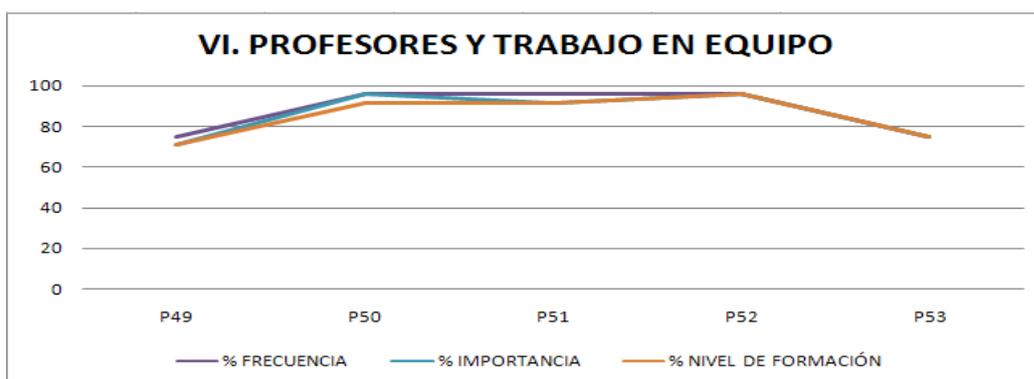
Tabla 31

Profesores y trabajo en equipo.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	75	3	71	3	71
P50	4	96	4	96	4	92
P51	4	96	4	92	4	92
P52	4	96	4	96	4	96
P53	3	75	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 31



Profesores y trabajo en equipo

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

El gráfico parte con 75% de los maestros que manifiesta realizar reuniones de planificación con otros docentes, el nivel va subiendo hasta alcanzar de un 92 a un 96% que manifiestan realizar diversas actividades estudiantiles, sesiones de trabajo y proyectos curriculares en equipo, el porcentaje nuevamente baja moderadamente en cuanto a la pregunta 53 lo que se refiere a participar en círculos de estudio, se aprecia que este es el punto más bajo con respecto a los demás puntos, sin embargo no se encuentra menos de 60 lo que quiere decir que existe deficiencia aunque mínima cantidad.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

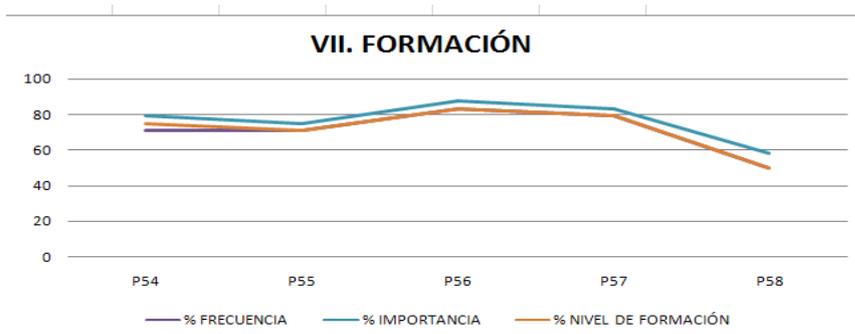
Tabla 32

Formación

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	71	3	79	3	75
P55	3	71	3	75	3	71
P56	3	83	4	88	3	83
P57	3	79	3	83	3	79
P58	2	50	2	58	2	50

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

Figura 32



Formación.

Fuente: Encuesta a directivos inventario de tareas del trabajo docente
 Autor: Doris Amanda Guerrero Aldaz

El gráfico nos indica que el 75% de los maestros se preparan con cursos que prevé el ministerio, luego el porcentaje sube posteriormente cuando se trata de cursos de empresas privadas y de actualización de las TICS. Pero solo en un 50% reciben cursos o se preparan en otra lengua. Dando a entender la falencia en este aspecto, y la necesidad que hay que se incremente dentro de la formación universitaria la formación en otra u otras lenguas para poder responder a la altura de lo que la educación actual requiere.

CONCLUSIONES

El análisis de los resultados del presente trabajo investigativo permitió sacar las siguientes conclusiones:

- ❖ Todas las personas tituladas a las que se aplicó la encuesta pertenecen al sexo femenino, de las cuales también en su totalidad trabajan en el campo de la docencia es decir se encuentran desempeñándose en la labor educativa tanto en la zona rural como en la urbana.
- ❖ Desde el punto de vista de la realización de las tituladas, todas se encuentran ejecutando tareas propias de su labor docente, pero se constata puntos débiles tales como: El aprendizaje en una segunda lengua, este aspecto se encuentra un poco carente, al igual que la aplicación de la psicología en las aulas, de igual manera se encuentra falencias en los que respecta a la investigación educativa y a la formación.
- ❖ En cuanto a la importancia de las labores propias de la docencia, las investigadas demuestran empeño y dedicación. Los empleadores manifiestan dar mucha importancia a las labores que como docentes deben desarrollar en el adelanto de sus trabajos.
- ❖ Todas las tituladas poseen título de pregrado y en menor porcentaje título de postgrado lo cual indica que hay que reforzar este aspecto.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable que se busque la forma de incentivar a personas del sexo masculino para que formen parte en el estudio de esta carrera, puesto que tanto hombres como mujeres tenemos las mismas posibilidades de desenvolverse en esta noble labor.
- Es algo muy necesario que las maestras continúen su formación por medio del sistema de estudios que la misma universidad ofrece, o de otras maneras como cada una puede actualizarse.
- De igual manera los empleadores deben colaborar en la formación de las maestras mediante cursos, del mismo ministerio en el caso de los fiscales u otros medios en el caso de los particulares, puesto que la actualización en la educación es indispensable
- Es necesario que las docentes hagan los esfuerzos necesarios para que su nivel de estudio sea más elevado ya que en la actualidad no se puede quedar en el estancamiento, se necesita estudiar y prepararse más.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIO HUMANÍSTICA

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

ACTUALIZACIÓN PEDAGÓGICA DE DOCENTES EGRESADOS DE LA UTPL

SOR DORIS AMANDA GUERRERO

Riobamba, Sptiembre, 2014

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA A SER ESTUDIADO

LLUVIA DE IDEAS: PROBLEMAS DE EGRESADOS DE LA UTPL

Elaborar un programa de refuerzo y actualización para docentes egresados, que potencie el aprendizaje colaborativo.

Realizar cursos virtuales y talleres de refuerzo para una actualización docentes en las nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electronicos y sus aplicaciones en el aula de clases.

Elaborar guías de actualización a docentes a distancia para que puedan actualizarse en temas de psicología y psicopedagogía

Diseñar talleres para intercambiar experiencias innovadoras entre docentes egresados.

Desarrollar talleres y cursos para entender y aplicar el trabajo en equipo

Promover concursos a nivel de egresados universitarios que fomenten el la investigación científica

JERARQUIZACIÓN DE PROBLEMAS

Realizar de cursos virtuales y talleres de refuerzo para una actualización docentes en las diversas innovaciones tecnológicas, pedagógicas y científicas que potencien a sus estudiantes en el proceso de de enseñanza aprendizaje en el aula de clases.

1

Desarrollar talleres y cursos para entender una actualización docente en las nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electronicos y sus aplicaciones en el aula de clases.

2

Elaborar un programa de refuerzo y actualización para docentes egresados, que potencie el aprendizaje colaborativo y el el trabajo en equipo.

3

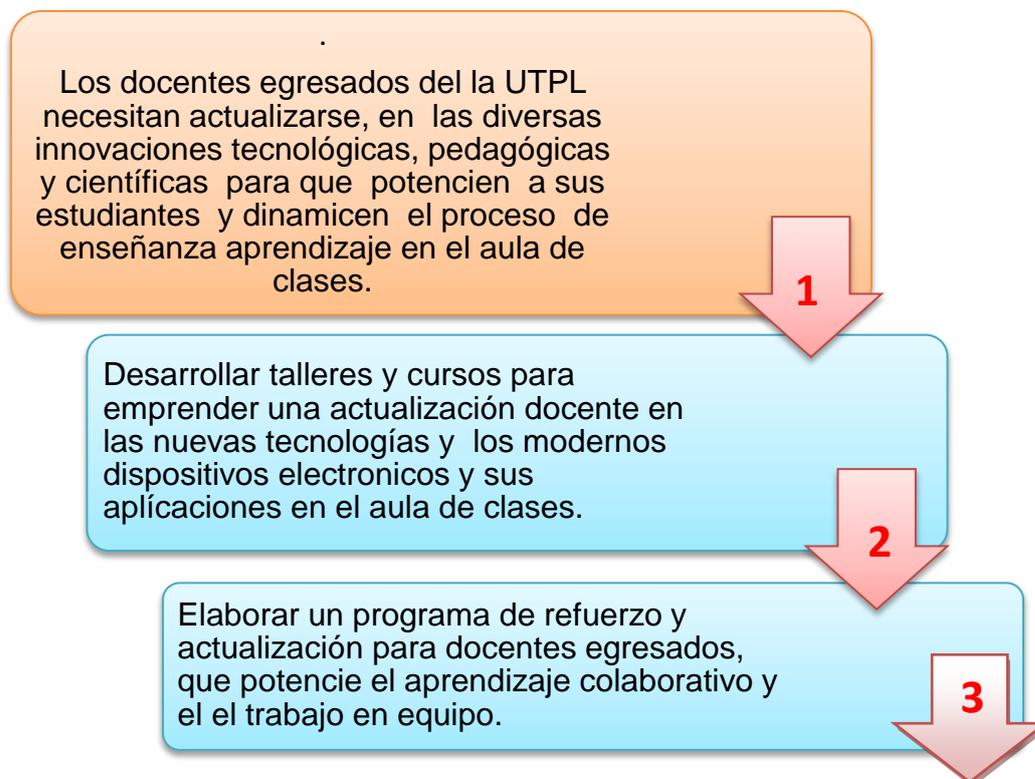
Diseñar talleres para intercambiar experiencias innovadoras entre docentes egresados.

4

Promover concursos a nivel de egresados universitarios que fomenten la investigación científica

5

SELECCIÓN DEL PROBLEMA PRINCIPAL



JUSTIFICACIÓN DE LA SELECCIÓN DEL PROBLEMA:

Se seleccionó el problema de ***“Los docentes egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja necesitan actualizarse, en las diversas innovaciones tecnológicas, pedagógicas y científicas para que potencien a sus estudiantes y dinamicen el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clases.”***

Es una necesidad urgente a nivel del establecimiento, por los requerimientos que en todo el país está ejerciendo el Ministerio de Educación; por tanto es un proyecto a implementarse en la institución de forma inmediata.

Se ha constatado que aunque en la institución se realizan muchos de los procesos requeridos, algunos de ellos carecen de las evidencias solicitadas en los documentos y registros necesarios. Por ello es necesario normar los procesos y actividades que se realizan de forma que su realización se pueda constatar tangiblemente. Se observa que además, algunos de los problemas planteados están incluidos dentro del proceso general de gestión de Vicerrectorado.

La elaboración de este proyecto servirá, además, como un mapa de ruta claro para la persona que asuma este encargo, que requiere alternabilidad. Sin embargo para que pueda existir la debida continuidad, es necesario que la persona que lo asuma conozca con cierta precisión cuales han sido las tareas planteadas, la forma en que se ha realizado o que está pendiente de hacerse aún.

Por los resultados que arroja la investigación se puede notar que la mayoría de docentes que ejercen su labor, son personas con la mística y el amor que requiere su misión, Estas maestras están muy motivadas en esta tarea, lo que más requiere este grupo, (que en su mayoría trabaja para el fisco) es que se valore su tarea docente, se establezcan relaciones laborales justas gozando de la dotación de partidas fiscales. Esto lamentablemente para nosotros es imposible dar solución.

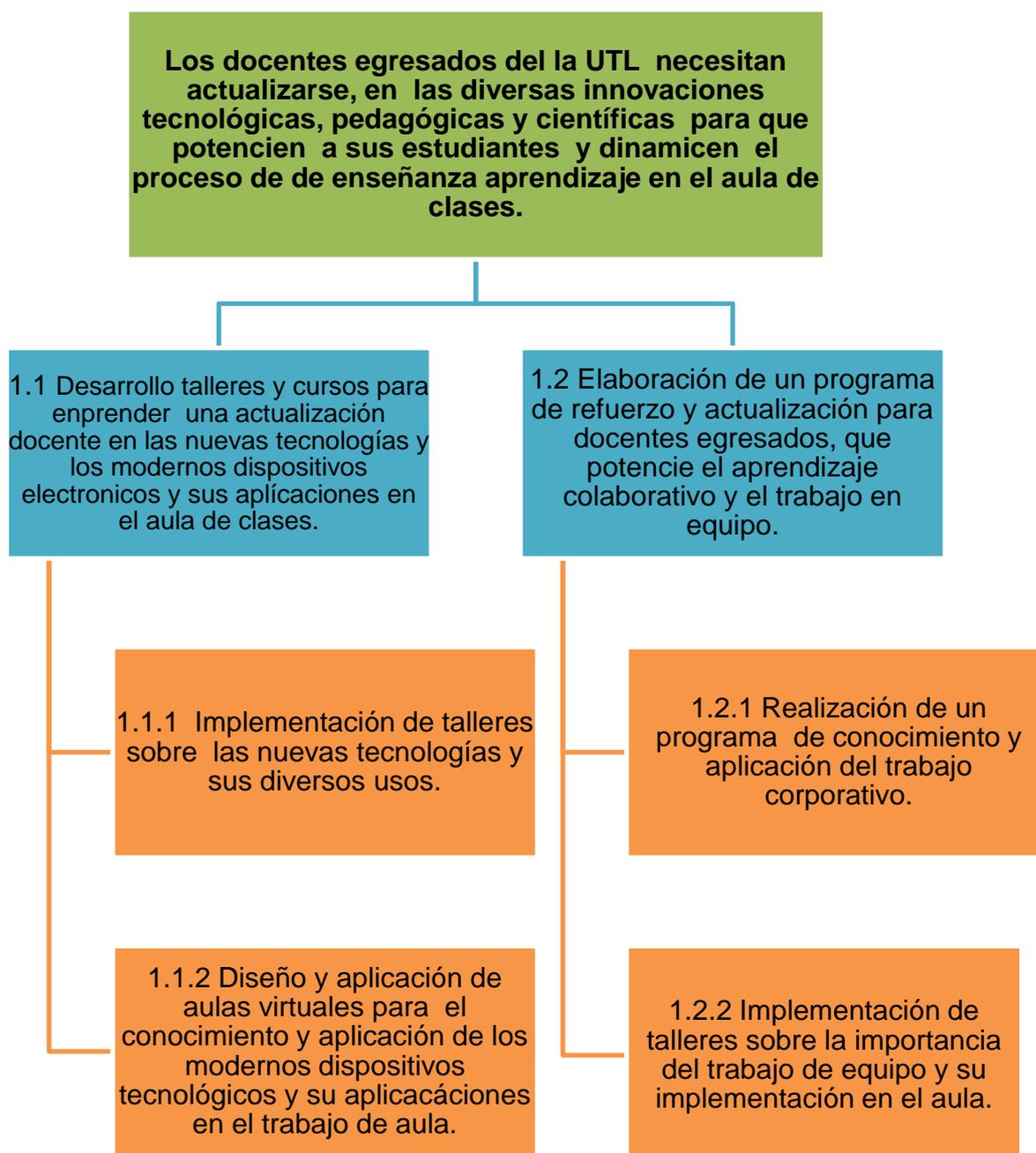
Lo que sí está en nuestras manos es potenciar su profesión en estas maestras, dándoles una capacitación acorde a las necesidades actuales, pues en la situación de las maestras de educación básica de los casos estudiados, vemos que existe poca participación para trabajar con profesores, padres de familia y comunidad, que las maestras fomenten el trabajo conjunto para que se vea más involucrada la comunidad.

El nivel de investigación educativa se muestra bajo, al mismo tiempo también existe poca aplicación de la psicología en las aulas y de las Tics, como también un bajo porcentaje hacia una preparación en estudios superiores. Es por ello necesario generar un programa de formación que ayude a mejorar y superar estas falencias en las maestras.

La generación de espacios que logren motivar a los docentes para ser parte activa del proceso de aprendizaje requiere, además de una reflexión profunda sobre las prácticas educativas, aventurarse a innovar en metodologías y estrategias que procuren aprendizajes significativos y contextualizados para los estudiantes.

Partiendo de esta premisa y como una de las posibles estrategias para motivar a estudiantes y maestros hacia el uso reflexivo y creativo de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC), el Programa de Uso de Nuevas Tecnologías del Ministerio de Educación Nacional propone la integración del aprendizaje colaborativo y el trabajo por proyectos, en la estrategia denominada Proyectos Colaborativos (PC).

**ANALISIS DEL PROBLEMA USANDO LA
METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO**



MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

NOMBRE DEL PROYECTO: ACTUALIZACIÓN PEDAGÓGICA DE DOCENTES EGRESADOS DE LA UTPL

FECHA DE INICIO: 15 de abril 2014

FECHA DE TERMINACIÓN: 15 de julio 2017

ELEMENTOS DEL PROYECTO	DESCRIPCION	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES				FUENTES DE VERIFICACION
		CANTIDAD	CUALIDAD	TIEMPO	INDICADOR FINAL	
OBJETIVO GENERAL DE DESARROLLO	<i>Aportar un modelo de actualización docente que procura la mejora continua y la formación permanente de los docentes egresados de la UTPL, acorde a las nuevas demandas de la sociedad actual</i>	El 95% del modelo de actualización docentes	Procura la mejora continua y la formación permanente de los docentes egresados de la UTPL.	En el periodo 2014-2017.	El 95% de del modelo de actualización docentes, procura la mejora continua y la formación permanente de los docentes egresados de la UTPL, en el periodo 2014-2017.	Proyectos, planes, programas de mejora continua y la formación permanente de los docentes.
OBJETIVO ESPECIFICO O DEL PROYECTO	Diseñar un proceso de actualización docente en las diversas innovaciones tecnológicas, pedagógicas y científicas para que los docentes egresados de la UTPL potencien el talento de sus estudiantes y dinamicen el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clases.	El 90% de los procesos de actualización docente para docentes egresados de la UTPL en las diversas innovaciones tecnológicas, pedagógicas y científicas	Potencien el talento de sus estudiantes y dinamicen el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clases.	en el período 2014-2017	El 90% de los procesos de actualización docente en las diversas innovaciones tecnológicas, pedagógicas y científicas, potencian el talento de sus estudiantes y dinamicen el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clases, en el período 2014-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos y programas de actualización docentes. • Procesos de enseñanza aprendizaje dinamizados.

RESULTADOS O PRODUCTOS ESPERABLES	1.1 Desarrollo talleres y cursos para emprender una actualización docente en las nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electrónicos y sus aplicaciones en el aula de clases.	Más del 80% de los talleres y cursos sobre actualización docente en las nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electrónicos y sus aplicaciones	Se aplican en el aula de clases.	desde el año 2014	Más del 80% de los talleres y cursos sobre actualización docente en las nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electrónicos y sus aplicaciones, se aplican en el aula de clases, desde el año 2014	Documentos de planificación de talleres y cursos sobre actualización docente en las nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electrónicos y sus aplicaciones
	1.2 Elaboración de un programa de refuerzo y actualización para docentes egresados de la UTPL, que potencie el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo.	90% de los programas de de refuerzo y actualización para docentes egresados de la UTPL	Potencian el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo.	desde el año 2014	Desde el año lectivo 2011-2012 un 90% de los programas de de refuerzo y actualización para docentes egresados de la UTPL, potencian el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo	AFC de la Educación Básica PCI de la Institución Programas de de refuerzo y actualización para docentes egresados de la UTPL
ACTIVIDADES 1.1	1.1.1 Implementación de talleres sobre las nuevas tecnologías y sus diversos usos.	80% de los talleres sobre nuevas tecnologías	Han sido gestionados y promovidos eficientemente.	En el período 2014-2017	En el período 2014-2017, 80% de los talleres sobre nuevas tecnologías, han sido gestionados y promovidos eficientemente.	Talleres sobre nuevas tecnologías, han sido gestionados y promovidos eficientemente...
	1.1.2 Diseño y aplicación de aulas virtuales para el conocimiento y aplicación de los modernos	70% de las aulas virtuales para el conocimiento y aplicación de los	Se ha vinculado activamente en el trabajo	En el periodo 2014 - 2017	En el periodo 2014 – 2017, 70% de las aulas virtuales para el conocimiento y aplicación	Proyecto de aulas virtuales para el conocimiento y aplicación de los

	dispositivos tecnológicos y su aplicación en el trabajo de aula.	modernos dispositivos tecnológicos	en el aula.		de los modernos dispositivos, se ha vinculado activamente en el trabajo en el aula.	modernos dispositivos tecnológicos
ACTIVIDADES 1.2	1.2.1 Realización de un programa de conocimiento y aplicación del trabajo corporativo.	80% del programa de conocimiento y aplicación del trabajo corporativo.	Han sido gestionados y promovidos.	En el período 2014-2017	En el período 2014-2017, 80% del programa de conocimiento y aplicación del trabajo corporativo han sido gestionados y promovidos eficientemente.	Programa de conocimiento y aplicación del trabajo corporativo.
	1.2.2 Implementación de talleres sobre la importancia del trabajo de equipo y su implementación en el aula.	70% de los talleres sobre la importancia del trabajo de equipo	Se han implementado en el trabajo en el aula.	En el periodo 2014 - 2017	En el periodo 2014 – 2017, 70% de los talleres sobre la importancia del trabajo de equipo, se ha implementado en el trabajo en el aula.	Talleres sobre el trabajo de equipo

1.- MATRIZ DEL PRESUPUESTO

RESULTADOS	DESCRIPCION	MONTO \$
1.1 Desarrollo talleres y cursos para emprender una actualización docente en las nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electrónicos y sus aplicaciones en el aula de clases.	1.1.1 Implementación de talleres sobre las nuevas tecnologías y sus diversos usos.	1.000,00
	1.1.2 Diseño y aplicación de aulas virtuales para el conocimiento y aplicación de los modernos dispositivos tecnológicos y su aplicación en el trabajo de aula.	1.000,00
1.2 Elaboración de un programa de refuerzo y actualización para docentes egresados de la UTPL, que potencie el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo.	1.2.1 Realización de un programa de conocimiento y aplicación del trabajo corporativo.	1.000,00
	1.2.2 Implementación de talleres sobre la importancia del trabajo de equipo y su implementación en el aula.	1.000,00
	TOTAL	\$ 4.000,00

Conclusión Matriz 1: Como se puede apreciar el costo es financiable de acuerdo al presupuesto de la Institución.

2.- MATRIZ DELCRONOGRAMA (TIEMPO EN TRIMESTRES)

RESULTADOS	DESCRIPCION	2014 - 2015				2015 - 2016				2016 - 2017			
		08 - 09	10 - 12	01- 03	04- 07	08- 09	10- 12	01- 03	04- 07	08- 09	10- 12	01- 03	04- 07
1.1 Desarrollo talleres y cursos para emprender una actualización docente en las nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electrónicos y sus aplicaciones en el aula de clases.	1.1.1 Implementación de talleres sobre las nuevas tecnologías y sus diversos usos.	X											
	1.1.2 Diseño y aplicación de aulas virtuales para el conocimiento y aplicación de los modernos dispositivos tecnológicos y su aplicación en el trabajo de aula.		X	X									
1.2 Elaboración de un programa de refuerzo y actualización para docentes egresados de la UTPL, que potencie el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo.	1.2.1 Realización de un programa de conocimiento y aplicación del trabajo corporativo.					X	X						
	1.2.2 Implementación de talleres sobre la importancia del trabajo de equipo y su implementación en el aula.								X	X	X	X	

Conclusión Matriz 2: Los tiempos están programados de forma bimensual, para poder hacer el seguimiento y verificación del cumplimiento de las actividades, que no son tan cortas y breves e implican para su implementación, en general, más de un mes.

3.- MATRIZ DEL RESPONSABLE

RESULTADOS	DESCRIPCION	RESPONSABLES (NOMBRE CARGO)
1.1 Desarrollo talleres y cursos para emprender una actualización docente en las nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electrónicos y sus aplicaciones en el aula de clases.	1.1.1 Implementación de talleres sobre las nuevas tecnologías y sus diversos usos.	Estudiante Investigador. Coordinación Pedagógica UTPL
	1.1.2 Diseño y aplicación de aulas virtuales para el conocimiento y aplicación de los modernos dispositivos tecnológicos y su aplicación en el trabajo de aula.	Estudiante Investigador. Coordinación Pedagógica UTPL Autoridades institucionales Profesores egresados
1.2 Elaboración de un programa de refuerzo y actualización para docentes egresados de la UTPL, que potencie el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo.	1.2.1 Realización de un programa de conocimiento y aplicación del trabajo corporativo.	Estudiante Investigador. Coordinación Pedagógica UTPL
	1.2.2 Implementación de talleres sobre la importancia del trabajo de equipo y su implementación en el aula.	Estudiante Investigador. Coordinación Pedagógica UTPL Autoridades institucionales Profesores egresados

Conclusión Matriz 3: Los responsables han sido asignados de acuerdo a las responsabilidades actuales: estudiante investigador, Coordinación Pedagógica UTPL, Autoridades institucionales, profesores egresados

4.- EVALUACIÓN DE HIPÓTESIS (FACTORES)

OBJETIVO DEL PROYECTO:

Diseñar un proceso de actualización docente en las diversas innovaciones tecnológicas, pedagógicas y científicas para que los docentes egresados de la UTPL potencien el talento de sus estudiantes y dinamicen el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clases.

Listado de factores externos:

1. La capacitación oficial está restringida a los colegios fiscales.
2. Capacitaciones por parte de entes privados onerosas, incompletas, que no responden a las necesidades de las Instituciones.
3. Publicación constante de acuerdos “parches” sobre normativas para regir el sistema de educación del país, que no terminan de definir con claridad la organización actual del sistema.
4. Currículo estatal rígido que debe aplicarse en la sección básica y bachillerato.
5. La rectoría estatal asumida por el Ministerio de Educación, restan autonomía al manejo de cada Institución por medio de programas de capacitación y proyectos de innovación curricular institucionales que habían sido aprobados legalmente.
6. Proyectos Educativos y proyectos de innovación curricular institucionales aprobados legalmente, perdieron vigencia con las nuevas reformas.
7. Supresión de convenios de capacitación con organismos no gubernamentales nacionales.
8. Las buenas intenciones de cambio del sistema se ven limitadas por la continuación del mismo personal burocrático arcaico y tradicional de los entes de control estatal.

Identificación de factores más importantes:

1. La rectoría estatal asumida por el Ministerio de Educación, restan autonomía al manejo de cada Institución por medio de programas de capacitación y proyectos de innovación curricular institucionales que habían sido aprobados legalmente.
2. La capacitación oficial está restringida a los colegios fiscales.
3. Capacitaciones por parte de entes privados onerosas, incompletas, que no responden a las necesidades de las Instituciones.

Redacción:

Hipótesis 1:

La rectoría estatal asumida por el Ministerio de Educación, permite la autonomía en el manejo curricular de cada Institución, por medio de programas de capacitación y proyectos de innovación curricular aprobados legalmente.

Variable dependiente	Variable independiente
Autonomía en el manejo curricular de cada Institución	la rectoría estatal asumida por el Ministerio de Educación.

Hipótesis 2:

1. La capacitación oficial se abre a todas las instituciones sin discriminación.

Variable dependiente	Variable independiente
Apertura a todas las instituciones sin discriminación	capacitación oficial

Hipótesis 3:

1. Capacitaciones sobre temas pedagógicos psicológicos y tecnológicas impartidas por entes privados, eficientes y económicas responden a las necesidades de las Instituciones.

Variable dependiente	Variable independiente
Capacitaciones sobre temas pedagógicos psicológicos y tecnológicas impartidas por entes privados	Eficientes y económicas responden a las necesidades de las Instituciones.

Conclusión matrices 4: Como se evidencia, las hipótesis de los factores externos son totalmente utópicas, pues en la mayoría de los casos dependen de los entes gubernamentales, que llevan una línea bastante rígida, con muy pocas posibilidades alcanzar la flexibilidad con que están planteadas.

5.- EVALUACIÓN DE VIABILIDAD POLÍTICA (ACTORES)

Listado de ACTORES externos:

1. Asesores escolares del circuito
2. Dependencias de la Dirección Distrital y zonal
3. Empresas comerciales del entorno social
4. Instituciones educativas
5. Instituciones Universitarias capacitadoras
6. Organismos seccionales locales
7. Policía comunitaria
8. Cooperativas de Transporte escolar del sector
9. Organismos eclesiales: parroquia, diócesis
10. Medios de comunicación
11. Ministerio de relaciones laborales
12. Servicio de Rentas Internas
13. Organizaciones barriales
14. Medios de comunicación

Identificación de los más importantes:

1. Asesores escolares del circuito
2. Dependencias de la Dirección Distrital y zonal
3. Instituciones Universitarias capacitadoras
4. Instituciones educativas
5. Empresas comerciales del entorno social
6. Organismos eclesiales: parroquia, diócesis, CONFEDEC
7. Cooperativas de Transporte escolar del sector

Matriz de análisis de la viabilidad política

ACTORES	INTERÉS	PESO	CON-TROL	INTERPRE-TACIÓN	RECOMEN-DACIONES
1. Asesores escolares del circuito	-	3	3	<ul style="list-style-type: none"> • Rechazo • Alta influencia • Alto control 	Crear lazos para promover una relación más positiva.
2. Dependencias de la Dirección Distrital y zonal	-	2	3	<ul style="list-style-type: none"> • Rechazo • Mediana influencia • Alto control 	Potenciar el interés de los entes estatales, para mejorar asesorías.
3. Instituciones Universitarias capacitadoras	+	2	1	Apoyo Mediana influencia Bajo control	Promover nexos para mejorar la relación de intercambio y servicio
4. Instituciones educativas	+	2	1	Apoyo Mediana influencia Bajo control	Promover las alianzas para fortalecerlos como sector educativo.
5. Empresas comerciales del entorno social	-	2	1	Rechazo Mediana influencia Bajo control	Crear lazos para promover una relación más constructiva
6. Organismos eclesiales: parroquia, diócesis, CONFEDC	0	1	1	Indiferencia Poca influencia Ningún control	Demandar una mayor coordinación y apoyo desde los organismos. eclesiales
7. Cooperativas de Transporte escolar del sector	+	2	3	Apoyo Mediana Influencia Alto control	Negociación para llegar acuerdos de ayuda mutua.

Conclusión Matriz 5: Es visible la necesidad de crear lazos con todos los actores externos planteados. Claro que en muchos de ellos, no se va a encontrar la suficiente apertura para hacerlo, es el caso de los entes estatales. Se espera que los organismos que coordinan la educación confesional puedan tener alguna influencia a nivel de país.

6.- EVALUACIÓN DE HIPÓTESIS PRELIMINARES (PRUEBA DE HIPÓTESIS)

ELEMENTOS PROYECTO	DESCRIPCION	HIPÓTESIS
OBJETIVO GENERAL O DE DESARROLLO	<i>Aportar un modelo de actualización docente que procura la mejora continua y la formación permanente de los docentes egresados de la UTPL, acorde a las nuevas demandas de la sociedad actual.</i>	El <i>modelo de actualización docente</i> procura <i>la mejora continua y la formación permanente de los docentes egresados de la UTPL.</i>
OBJETIVO ESPECIFICO O DEL PROYECTO	Diseñar un proceso de actualización docente en las diversas innovaciones tecnológicas, pedagógicas y científicas para que los docentes egresados de la UTPL potencien el talento de sus estudiantes y dinamicen el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clases.	Los <i>procesos de actualización docente en las diversas innovaciones tecnológicas, pedagógicas y científicas para que los docentes egresados de la UTPL</i> potencian <i>el talento de sus estudiantes y dinamicen el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clases.</i>
RESULTADOS O PRODUCTOS ESPERABLES	1.1 Desarrollo talleres y cursos para emprender una actualización docente en las nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electrónicos y sus aplicaciones en el aula de clases.	Los talleres y cursos sobre nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electrónicos promueven <i>una actualización docente y su aplicación en el aula</i>
	1.2 Elaboración de un programa de refuerzo y actualización para docentes egresados de la UTPL, que potencie el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo.	El programa de refuerzo y actualización para docentes egresados de la UTPL potencia <i>el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo.</i>

7.- MATRIZ DE FACTIBILIDAD DE FINANCIAMIENTO:

FUENTES DE FINANCIAMIENTO	MEDIOS DE ACCESO	REQUISITOS			EVALUACIÓN
		LEGALES	TECNICOS	FINANCIEROS	
FACTIBILIDAD	3	3	3	3	
ANSARA FAMILY FUND	Diane Elenbaas Ansara Family Fund E-mail: ansarafamilyfund@tbf.org	Apoya programas internacionales en tres áreas: servicio directo a/con organizaciones de base, empoderamiento comunitario, y cambio estructural/sistémico.	Enviar una carta de presentación/averiguación	De \$1000 a \$250.000 USD	3
FACTIBILIDAD	3	3	3	3	
ORGANIZACIÓN JUVENTUD ECUATORIANA	Silvia Echeverría Director de comunicaciones	Ser un ciudadano ecuatoriano o de ascendencia ecuatoriana. Estar inscrito o aceptado para estudiar en el semestre de otoño de 2012 en una universidad acreditada en el NY área tri-estatal.	Debe proveer prueba de haber completado un mínimo de 15 horas de servicio comunitario en el año 2012. Escribir un ensayo argumentativo sobre un tema anunciado en la .	Becas y ayudas a jóvenes ecuatorianos que están persiguiendo un título universitario en los Estados Unidos	3
FACTIBILIDAD	3	3	3	3	
NEW ENGLAND BIOLABS FOUNDATION	E-mail: fosters@nebf.org (Susan Foster) Sitio web: www.nebf.org (en inglés).	Apoya a organizaciones de base comunitaria que trabajan por el medio ambiente, el cambio social, la educación básica, el arte y la ciencia: agricultura orgánica sostenible, - educación ambiental para docentes y estudiantes	Enviar una carta preliminar de presentación/describiendo el proyecto para el cual se solicita fondos. fosters@nebf.org	De \$500 a \$10.000 USD (promedio: \$7.000)	3
FACTIBILIDAD	3	3	3	3	

Conclusión Matriz 7: para esta investigación se acudió a información encontrada en varias páginas web. Como se observa existen grandes posibilidades de apoyo económico e incluir la posibilidad de establecer convenios con Instituciones que ofrecen becas de estudios para estudiantes ecuatorianos en el extranjero.

8.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

SITUACION PROBLEMÁTICA	COSTOS - INVERSIÓN	BENEFICIOS
<p><i>Aportar un modelo de actualización docente que procura la mejora continua y la formación permanente de los docentes egresados de la UTPL, acorde a las nuevas demandas de la sociedad actual</i></p>	<p>\$ 8.000,00</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El modelo de actualización docente procura la mejora continua y la formación permanente de los docentes egresados de la UTPL. ✓ Los procesos de actualización docente en las diversas innovaciones tecnológicas, pedagógicas y científicas para que los docentes egresados de la UTPL potencian el talento de sus estudiantes y dinamicen el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clases. ✓ Los talleres y cursos sobre nuevas tecnologías y los modernos dispositivos electrónicos promueven una actualización docente y su aplicación en el aula ✓ El programa de refuerzo y actualización para docentes egresados de la UTPL potencia el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo.

Conclusión Matriz 8: En directa relación con el presupuesto, se puede apreciar que el costo no es un monto desmesurado para todos los beneficios que implicará.

BIBLIOGRAFÍA

Libros.

Guajala, M (2010) *Realidad Nacional y Ambiental Guía Didáctica*. Loja

Lepeley, M (2003) *Gestión y Calidad en Educación*. México

Sánchez, V (2013) *Trabajo de fin de Titulación*. Loja Ediloja

Revistas

Allen B. (2009). *El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo*. Profesorado 13 (1) 86

Avalos B. (2009). *Inserción profesional de los docentes*. Profesorado N 13(1) 44- 57

Burch, P. (2007). *Educational policy and practice from the perspective of institutional theory: crafting a wider lens*. Educational Researcher 36(2), 84-95.

Castells, M. (1997). *The Power of Identity*. Oxford: Blackwell [ed. cast.: *El poder de la identidad*. Madrid: Alianza Ed., 1997].

Flores, M. A. y C. Day (2006). *Contexts which shape and reshape new teachers identities: a multiperspective study*. Teaching and Teacher Education 22 (2), 219-232.

Marcelo C. Mayor C. Murillo P. (2009). *Monográfico Profesorado principiante e inserción profesional a la docencia*, Revista de currículum y formación del profesorado N 13 (1) 3- 5

Negrillo C. Iranzo P. (2009). *Formación para la inserción profesional de profesorado novel de educación, infantil, educación. Primaria y educación secundaria*. Profesorado 13(1) 160-162

Negrillo C. Iranzo P. (2009). *Formación para la inserción profesional de profesorado novel de educación, infantil, educación. Primaria y educación secundaria*. Profesorado 13(1) 176

Nemiña R García H. M^a Montero L (2009). *Profesores principiantes e iniciación profesional estudio exploratorio*. Revista del currículum y formación del profesorado. 13 (1) 102 – 108

Olguín A. Feixas M. (2009). *La incorporación y acogida en la escuela infantil y primaria en Catalunya: percepciones de maestros, tutores y directores*. *Revista de Currículum y formación del profesorado*. 13 (1) 142 – 149

Ruiz C. (2009). *Nuevos retos para la universidad en el proceso de cambio*. *Revista del currículum y formación del profesorado*, 13 (1) 62 – 75

ANEXOS

Anexo 1. Solicitud.



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

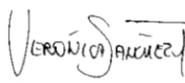
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;




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

Anexo 2 Ficha de entrevista a directivos

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

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Anexo 3 Ficha de Contacto

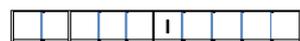
OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	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. INTERVENCIÓN PROFESIONAL CON 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

		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	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 5. Fotografías de los encuestados







