



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTORA: Martínez Alarcón, Karen Vanessa.

DIRECTOR: Guamán Jaime, Germán, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Mgs.

Jaime Germán Guamán

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo titulación: **“Propuesta de intervención educativa a partir de estudio de casos en la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”** realizado por: **Martínez Alarcón Karen Vanessa**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Diciembre de 2015

f).....

Mgs. Jaime German Guamán

Docente de la Titulación.

DECLARACION DE AUTORIA Y SESIÓN DE DERECHOS

Yo, Karen Vanessa Martínez Alarcón declaro ser autor (a) del presente trabajo de titulación **Propuesta de intervención educativa a partir de estudio de casos en la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja**, de la Titulación de **Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica** siendo **Mgtr. Jaime German Guamán** 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. 88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

F.....

Karen Vanessa Martínez Alarcón

Cédula 0923017842

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a Dios por ser la luz que ilumina mi camino, a mis padres por ser un ejemplo a seguir y sobre todo a mis tres pequeños hijos Arelis Noemí y Arodis Jasmany Villamar Martínez y a mi pequeña hija Adamaris Angélica que son mi razón de ser para seguir trabajando y cumplir con una meta más en mi vida.

Karen Martínez

AGRADECIMIENTO.

Quiero agradecerle a Dios por sobre todas las cosas, a mis Padres amados, mis Hermanos, mi tía Holanda y mi abuelita Hilda ya que son un pilar muy fundamental y que gracias a ellos estoy logrando un objetivo muy importante en mi carrera profesional.

Karen Martínez

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada		
Certificación		i
Declaración de Autoría y Cesión de derechos		ii
Dedicatoria		iii
Agradecimiento		iv
Índice		v
Resumen Ejecutivo		1
Abstract	2	
Introducción		3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos Científicos)		6
2. Metodología	26	
2.1 Diseño de la Investigación		27
2.2 Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación.		28
2.3 Preguntas de Investigación		28
2.4 Contexto		29
2.5 Población y muestra (Análisis)		30
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.		30
2.7 Recomendaciones para la aplicación de los instrumentos		31
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados		33
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales		34
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.		
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento)		34

	Educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	
3.1.1.2.	Edad	35
3.1.1.3.	Género	36
3.1.2.	Características académicas de los titulados.	37
3.1.2.1.	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios.	
3.1.2.2.	Tiempo de educación	38
3.1.2.3.	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de Licenciatura.	39
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	39
3.1.3.1.	Grado de relación entre la formación universitaria y el trabajo titulado en Ciencias de la Educación Mención, Educación Básica.	
3.1.3.2.	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	41
3.1.3.4.	Características del trabajo actual	42
3.2.	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.	44
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleado.	
3.2.2.	Grado de importancia y relación que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	
3.3	Valoración docente de la profesión.	45
3.3.1.	Opciones trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.	46
3.4	Satisfacción docente	57
3.5	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	58

3.5.1.	Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado	59
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrollada el titulado.	60
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	
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	
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado.	66
4.	Conclusiones y recomendaciones	67
4.1.	Conclusiones	
4.2.	Recomendaciones	
5.	Propuesta de intervención	70
5.1.	Justificación	71
5.2.	Objetivos	72
5.3.	Metodología: Matriz del marco lógico	72
5.3.1.	Análisis de involucrados	73
5.3.2.	Análisis del problema	74
5.3.3.	Análisis de objetivos	75
5.3.4.	Análisis de estrategias	76
5.4.	Plan de acción (etapa de planificación)	77
5.4.1.	Matriz del marco lógico	78
5.5.	Resultados esperados	79
5.6.	Bibliografía de la propuesta	80
5.7.	Anexos de la propuesta (opcional)	81
6.	Bibliografía	83
7.	Anexos	84

Anexos 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

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

Anexos 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)

Anexos 4: Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación busca presentar una **Propuesta de Intervención Educativa a Partir de Estudios de Casos en la Licenciatura en Ciencias de la Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja**, para ello se encuestó a 7 titulados en varias instituciones de la provincia Guayas, a los cuales se les aplicó una encuesta, cuyos resultados conllevan a realizar mejoras en la actividad laboral e interacción en los alumnos, padres de familia y personal docente. Esta investigación como recurso y estrategia permite identificar estas necesidades y efectuar diagnósticos precisos para la toma de decisiones en el ámbito educativo, de esta manera conviene que sea contextualizada, consensuada, participada y protagonizada por los propios agentes educativos.

El proceso investigativo permitió concienciarse y priorizar necesidades reales en un marco contextual concreto o implicarse responsablemente en la toma de decisiones y en la búsqueda de soluciones, recursos y cambios eficaces para así mejorar nuestras actuaciones educativas, Para de esta manera convertir a los individuos en profesionales útiles a la patria y a la sociedad.

Palabras claves: formación socio-humanística, Inserción profesional de los docentes

ABSTRACT

This research aims to present a proposal for EDUCATIONAL INTERVENTION FROM CASE STUDIES IN THE DEGREE IN SCIENCE OF BASIC EDUCATION OF PARTICULAR Technical University of Loja, for it was surveyed to 7 degrees in various institutions in the province Guayas, the who were applied a survey, the results lead to improvements in labor activity and interaction among students, parents and teachers. This research as a resource and strategy identifies these needs and make accurate diagnoses for decision-making in education, so I ought to be contextualized, consensual, owned and led by the educators themselves. The investigative process allowed become aware and prioritize real needs in a particular contextual framework or engage responsibly in making decisions and finding solutions, resources and effective changes to improve our educational activities. To thereby make useful professional individuals in the country and society.

Keywords: socio-humanistic education, occupational integration of teachers

INTRODUCCIÓN

Las universidades desempeñan un papel importante en el desarrollo de la sociedad mediante la formación profesional que brindan a sus estudiantes, dándose una relación directa entre formación académica y de trabajo. Los estudiantes que se titulan en centros de educación superior son los que pasan a formar parte del mercado laboral a través de la inserción en los puestos de trabajo.

La Universidad Técnica Particular de Loja en su modalidad abierta y a distancia se dedica a formar profesionales de calidad en sus diferentes especialidades. También brinda cursos cortos y avanzados para personas que tienen deseos de prosperar y prepararse con entusiasmo y dedicación, dado que este sistema de estudio es una opción que tiene los jóvenes y adultos que aspiran completar sus estudios académicos superiores.

Luego del período de formación nos enfrentamos a una realidad en la cual los avances tecnológicos, globalización, diversidad, comunicación y cambios en el ámbito del conocimiento hacen imprescindible la aplicación de conocimientos adquiridos durante la época de estudios, por esta razón surge la necesidad de realizar un seguimiento a los titulados para consolidar el tipo de profesionalización que como universidad se está contribuyendo al país. Debido al empeño de la Universidad en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas, organizaciones acreditadoras requieren un seguimiento a sus egresados en relación a su inserción en el mundo laboral, las posibilidades y limitaciones que encuentran, como también permite conocer las perspectivas de empleadores frente a las prácticas profesionales del personal, esto nos permite comprender las transformaciones del entorno y a la vez propicia el autoconocimiento de titulados y empleadores ya que el prestigio de una institución depende mucho de los resultados de este seguimiento en caso de no obtener resultados favorables exigen la toma inmediata de decisiones con una actualización de planes y programas de estudio.

Por medio de la investigación de campo se aplicaron las entrevistas y el análisis de la matriz de documentos a los docentes titulados. Cabe recalcar la colaboración destacada de los 7 titulados y sus empleadores de las diferentes instituciones educativas por la excelente predisposición para donar sus tiempos destinados al desarrollo de las entrevistas. Según los resultados obtenidos reflejan el enorme interés puesto de manifiesto por los alumnos y los maestros en la necesidad de formación en

torno a las Nuevas Tecnologías en su aplicación educativa desde una explotación adecuada de los medios más actuales al servicio de la educación. Así Las Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación como las TIC en los planes de formación inicial del profesorado nos servirán para comprender la enorme importancia que tiene la formación de actitudes positivas hacia el uso de los recursos didácticos de alta tecnología por parte de los alumnos. Sin esta "mentalización", "concienciación", "sensibilización", inicial, difícilmente podrá emerger en nuestros alumnos la necesaria predisposición que abone el terreno a la capacitación en el dominio de los recursos y su adecuada aplicación en procesos educativos.

Es así que el objetivo principal de la presente investigación es:

Realizar una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, para de esta manera lograr:

Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, Establecer relaciones entre la formación académica entre la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. Conocer la frecuencia, 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, Y Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

El presente tema es de gran importancia para los docentes que se encuentran en el ejercicio de la labor educativa, producto de la cual dependen las futuras generaciones del Ecuador.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

ARTÍCULO # 1

El debate sobre las competencias.

Una investigación cualitativa en torno a la educación y el mercado de trabajo en España.

Alonso, L. E.,
Fernandez Rodríguez
C. J. y Nyssen, J. M.
((Febrero de 2009)).

Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Se plantea conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y más recientemente, competencias, conceptos.

Las competencias permiten, fundamentalmente que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que permite desarrollar una actividad o profesión, las cuales actualmente engloban aspectos como los citados a continuación: Iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, Presencia. Otros valores que aparecen son el espíritu de sacrificio, la disciplina y la aceptación de la autoridad. El objetivo no es otro que el de evidencias conclusiones de interés para el desarrollo de una reforma del sistema universitario más consciente del complejo marco en que se incorpora. Fundamentalmente sobre lo que se basa el proyecto de investigación es el análisis de una cuestión como las competencias y/o cualificaciones que verdaderamente se demandan en el mercado de trabajo para los titulados superiores, esto es, para los universitarios recién egresados (diplomados, licenciados, doctores o master) de sus ciclos formativos. El llamamiento, por parte de la comunidad internacional, a los diferentes miembros de los países para que la Universidad juegue un papel de especial protagonismo en la esfera de desarrollo social económico en el orden mundial, no es un asunto nuevo, tal y como se pone de manifiesto en la Declaración sobre Educación Superior que a las puertas del siglo XXI.

El mercado laboral valora, según las teorías del capital humano, el nivel de formación del trabajador en cuanto que éste le proporciona unos conocimientos técnicos que permiten su mayor empleabilidad, al ser capaz de afrontar trabajos más complejos y creativos tomando en cuenta que las posibilidades profesionales dependen mucho del

contexto geográfico (con pocas oportunidades en provincias) y de diversas circunstancias personales, esta dificultad parece establecer un proyecto o una carrera profesional. Se observa en muchos casos una importante falta de vocación y apatía que se combina fatalmente con la angustia por encontrar un trabajo, que además impulsa a la sobre cualificación.

Los titulados Universitarios achacan parte de las dificultades del mercado de trabajo a la configuración de los planes de estudio, que son acusados de estar antiguos, contar con demasiada teoría y proporcionar una formación real en sólo tres o cuatro asignaturas. Hay una queja generalizada de la falta de asignaturas prácticas. Varias iniciativas a nivel europeo han hecho énfasis en la necesidad de adecuar los conocimientos aprendidos en el sistema educativo a las necesidades de un sistema productivo como el actual basado en la información y el conocimiento. Así, el programa PISA hace referencia a “los perfiles académicos y profesionales que exige la sociedad”. También se observa el proyecto Tuning, que busca “afinar” las estructuras educativas de Europa abriendo un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración europea para el desarrollo de la calidad, efectividad y transferencia.

En términos generales, el punto de partida común entre las perspectivas que se vienen analizando, la analítica y la cotidiana, es el de un mercado laboral corriente en complejidad, donde el empleo de calidad es vista como un recurso escaso. Por lo que sin duda más se valora en general, son las actitudes y la predisposición al trabajo, en forma de competencias de personalidad; aspectos difícilmente mensurables desde una esfera que no sea la meramente subjetiva. Estas actitudes engloban aspectos como los citados a continuación: Iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, tener presencia, otros de los valores que aparecen son el espíritu de sacrificio, la disciplina y la aceptación de la autoridad.

Para concluir que egresando, las empresas demandan títulos universitarios concretos (económicas, administración de empresas, ingenierías) sin preocuparse de algo más que el propio título. Critican el exceso de “titulitis” del mercado laboral español.

Se tiende a considerar que la formación universitaria puede generar un exceso de expectativas laborales para los primeros períodos de inserción productiva en las empresas.

ARTÍCULO # 2

Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación.
(Marzo (2009)).[.sosil.pdf](#)

www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_proces

La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existentes para las mismas señales de formación. A nivel internacional, los proyectos más relevantes realizados con el fin de analizar la inserción laboral de los titulados universitarios son los denominados CHEERS y REFLEX.

El proyecto CHEERS promovido por la Unión Europea analizaba la situación de los titulados en el curso 1994-1995, cuatro años después de su graduación, abarcando una docena de países, integrados por España y otros diez europeos, a los que se unió Japón. Los objetivos del proyecto REFLEX se centran en describir la situación ante el empleo de los titulados universitarios en Europa, y analizar el papel que juegan las competencias de los titulados en las diferentes fases de su carrera profesional. La finalización de los estudios universitarios resalta tres características generales: 1.-La carga psicológica que conlleva. 2.- La situación de desventaja de los titulados actuales y la 3.- La transición de la Universidad al mundo del trabajo se vive y experimenta de maneras diversas. Hay determinados factores que aparecen en los discursos grupales como factores que sitúan en una mejor posición para afrontar la búsqueda de empleo, edad, prácticas, idiomas y estancias en el extranjero. Existen aspectos negativos.- Excesivamente teórica, generalista, irrelevancias de una parte sustancial de la formación recibida, carencias en enseñanzas de idiomas, incompetencias de parte del profesorado, aspectos ambivalentes. Y aspectos Positivos.- como la Potenciación de la capacidad de aprendizaje, Apertura, Conocimiento, Innovación Metodológica, y cooperación, dentro de la inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizaría en la actualidad por la dificultad sentida para lograr un empleo.

Las ventajas de las empresas privadas, como vía para la inserción laboral, son destacadas especialmente por contraste con el empleo público, un primer enfoque, se hace desde una óptica negativa, entendiendo que éste es un itinerario alternativo al

que recurrir cuando por diversas razones no se logra el acceso a la empresa privada. Los cambios sociales y económicos registrados a lo largo de las últimas décadas han hecho que se modifiquen las concepciones tradicionales sobre el ámbito de lo laboral.

Uno de los rasgos más característicos de estos cambios es la flexibilidad tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad en su conjunto. Como consecuencia de todo ello, aparecen nuevas éticas del trabajo y nuevas de conjugar la vida laboral con la vida privada.

La importancia del trabajo para la identidad personal se traduce en una aspiración hacia el logro de un empleo que exija la implicación activa, la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas, y que, en definitiva, permita poner en juego las capacidades intelectuales. En las sociedades tradicionales, el trabajo de las mujeres es hacer y sostener el vínculo familiar; Linaje el lugar femenino se encuentra en los domésticos. Lo doméstico como espacio propio a la par que cerrado de las competencias. En cuanto a las Sociedades actuales, las mujeres son para ellas mismas; individualismo las mujeres pasan a ocupar el espacio de trabajo. El trabajo se

El significado de Europa en los discursos grupales es el de progreso y futuro. Europa es imaginariamente el lugar donde las cosas suceden como deberían ser caracterizadas los procesos de inserción laboral por ser menos difíciles y complejos, y hace central e irrenunciable como condición de esa independencia buscada. por el reconocimiento de las capacidades de las personas. En consecuencia, al expresar las diferencias con Europa en lo que respecta a los modos de inserción laboral, los grupos están expresando lo que valoran negativamente en el contexto español. En este apartado se presentarán las principales cuestiones en las que se han señalado diferencias. Los temas abordados vienen a coincidir con los que se han ido desarrollando a lo largo del informe.

En relación a los mismos, las principales diferencias apuntadas señalan: la falta de carácter y las carencias actitudinales de los titulados españoles frente a la personalidad decidida de los europeos, el retraso en el acceso al mundo laboral, característico de España, frente a la incorporación temprana que se da en Europa.

Una vez analizada la situación actual, los titulados hacen frente a los procesos de inserción laboral.

ARTÍCULO # 3

Estandares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestion Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

**Recuperado el 3 de marzo de 2013,
Ministerio de Educacion. ((2012)).**

<http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

El Ministerio de Educación trabaja con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos. Los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior. Tradicionalmente, los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado central. Queremos modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

EL Ministerio, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa. Estos criterios y niveles de cumplimiento – que llamamos estándares – servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse a sus desempeños. Éstos aspiran a tener las siguientes características: Ser

objetivos básicos comunes por lograr, estar referidos a logros o desempeños observables y medibles, ser fáciles de comprender y utilizar, estar inspirados en ideales educativos, estar basados en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana, presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. A partir de la implementación de los estándares, con descripciones de lo que queremos lograr y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

El Ministerio de Educación ha diseñado los estándares de Aprendizaje, de desempeño profesional, de gestión escolar, y de infraestructura con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Dentro de esto se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos.

Los Estándares de Desempeño Profesional, son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. El propósito, es fomentar en el aula una enseñanza que permite que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional y por el Bachillerato. Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar. Son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación.

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

ARTICULO # 4

La inserción profesional de los docentes.

Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado.
Revista de curriculum y formacion del profesorado.
Avalos, B. ((Enero, 2009))

<http://www.urg.es/-recfpro/rev131ART3.pdf>

El docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. En su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta. Si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente novel, este trabajo sufre constantes modificaciones de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales.

El estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta, aun cuando ella fue reconocida anteriormente en estudios clásicos sobre la profesión. En su carácter de etapa docente marcada por problemas o preocupaciones producidas por la variedad de situaciones no previstas en la formación inicial, los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción.

En un artículo escrito algún tiempo después de su estudio sobre la socialización docente en Gran Bretaña, hacía notar el enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la irrupción de modelos de mercado. Los profesores de la educación pública dejaron de ser empleados del Estado para pasar a depender de autoridades municipales lo que significó de alguna manera un golpe a su identidad como servidores públicos. Estadísticamente se ha demostrado que las escuelas privadas que reciben subsidio estatal no son necesariamente mejores que las municipales (o públicas) que atienden a grupos socio-económicos bajos, en el imaginario social, producto de los titulares de periódicos, las municipales son de menor calidad. La llegada de un nuevo profesor o profesora a una escuela pública municipal, privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como

actores principales en la educación de los niños y jóvenes. Los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos constituyen otro ejemplo de desvalorización de la docencia, aun cuando existan razones para hacer críticas. Las condiciones del trabajo del sistema educacional (nacional o regional) en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus discapacidades docentes, según lo ilustran dos investigaciones realizadas en Estados Unidos. La orientación de uno de los distritos es descrita así por una de las profesoras noveles: “Es que todo sale en los diarios y son cosas que buscan los padres ‘como le va a la escuela de mis hijos’ ‘cómo les va en las pruebas estandarizadas...”.

El estudio de Johnson, KARDOS et al. (2004) examinó por otra parte la inserción de nuevos profesores en escuelas con población socio-económica vulnerable versus la ocurrida en escuelas con alumnos de mejor nivel. Tampoco es infrecuente entregarle al profesor novel el curso más difícil de enseñar que suele ser el primer grado como lo observó Talavera (1994) en un estudio de las aulas mejicanas. Las oportunidades de inducción ofrecida en distintos sistemas educacionales están bien documentadas (MOSKOWITS and Stephens 1996; BRITTON, PAINE et al. 2003; HOWE 2006; Marcelo 2006), pero lo que quizá está insuficientemente investigado son los beneficios que tiene sobre el desempeño docente. La revisión de TOTTERDELL sobre efectos de la inducción en profesores recién calificados, identificó un número reducido de estudios que ofrecieron evidencia acerca del efecto en su desempeño, principalmente respecto al manejo o gestión en el aula de la inducción en USA y Gran Bretaña.

Larraín, (2005) partiendo del sentido que le otorga Manuel CASTELLS a la identidad de los actores sociales, señala que la identidad no se refiere a un alma o esencia con la que se nace, “sino al proceso de construcción en la que individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas y grupos”.

Pues se refiere a que el proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política (como por ejemplo, el efecto de la evaluación docente establecida en el sistema chileno), los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan.

ARTICULO # 5**Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda Pendiente:
Profesorado.**

Vaillant, D. ((12 de Abril de 2009)).
Revista de curriculum y formación del profesorado.
Recuperado el 26 de Mayo de 2011,

<http://www.urg.es/-Recfpro/>

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. El concepto de profesión es el resultado de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan. Por tanto, no existe “una” definición, sino que profesión, es un concepto socialmente construido, que varía en el marco de las relaciones con las condiciones sociales e históricas de su empleo y que se halla muy vinculado a la noción de valoración de la docencia. Es difícil el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. En general, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante. Además, la opinión pública estima que este reconocimiento debería recompensarse con un nivel salarial acorde al trabajo que se desempeña. Bulloug distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el período previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza, luego de años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela. Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación

teórica y otra de prácticas de enseñanza que suele ser sobre-estimada. La última fase corresponde a los primeros años de docencia.

Según Day y sus colegas (2007), las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera. Los futuros docentes traen consigo una serie de creencias e imágenes que influyen en la forma como se enfrentan a la compleja tarea en el aula. Ellos han realizado variados aprendizajes “informales” en su prolongada estadía en escuelas y centros de educación media. Lortie (1975) denominó “aprendizaje por observación” esos saberes que se adquiere durante la vida escolar. Los docentes desarrollan patrones mentales y creencias sobre la enseñanza a partir de ese tan prolongado periodo de observación que experimentan como estudiantes. Los estándares de admisión a las instituciones de formación de docentes, tienden a ser más bajos que en el conjunto de carreras de educación superior. La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica.

La inserción a la docencia es un período de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. Es así que Vonk, define la inserción como “la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo.

La inserción se puede entender mejor como una parte de un continuo en el proceso de desarrollo profesional de los profesores). Se propone dar apoyo emocional durante la primera fase del docente principiante. Otros programas, como en Japón o SHANGAI (China) buscan fortalecer la gestión de contenidos que debe hacer el docente, mediante observaciones en clase y retroalimentación, para esto se busca apoyar al maestro para desarrollar competencias básicas para su trabajo docente, tales como planificar su curso, elaborar planes de clase, evaluar el trabajo de sus alumnos, redactar informes escritos para los padres de familia.

ARTÍCULO # 6

Insercion Laboral de Jóvenes, Demanda Laborar y Trayectorias

Jurgen Weller. ((200&))

www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. El criterio de selección de los casos fue la existencia de proyectos de la cooperación bilateral de la GTZ que desarrollan actividades con y para jóvenes. Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral. La políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de los jóvenes. Muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes. Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. El incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical todos estos factores juegan un papel importante al respecto.

El incumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo generalmente requiere un plazo largo, sobre todo para alcanzar altos niveles de estudios. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo típicamente está positivamente correlacionada con el nivel educativo de la persona. Facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes de desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayudan a satisfacer estas expectativas. De todas maneras, se trata de una tensión que no puede ser disuelta completamente y probablemente tampoco sería sensato tratarlo. Las variables de selección del personal joven, Actitud, disposición para el trabajo, Presentación Personal y Experiencia específica, otras características evaluadas de los candidatos – con mediana importancia – en el estudio de EL Salvador, fueron el origen público o privado del centro de estudio y también el conocimiento del idioma inglés. Por otro lado, en Ecuador se agrega otro elemento importante en la contratación: la consideración del entorno social y familiar en el que se desenvuelven los jóvenes.

Facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes de desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayudan a satisfacer estas expectativas.

De todas maneras, se trata de una tensión que no puede ser disuelta completamente y probablemente tampoco sería sensato tratarlo. La creciente de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas. Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático, al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral – y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos. El mercado exige – entre otros – experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente. Por un lado, existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Las necesidades y preferencias de una estabilidad de empleo e ingresos – sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia – están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad.

Los jóvenes de la actualidad han hechos sus primeras experiencias laboral en esta “nueva normalidad” (CIDE, 2004) laboral, y para algunos representa un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía y creatividad. Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. No todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento. Aún más, para algunas tensiones no pueden imaginarse “soluciones” que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados.

ARTÍCULO # 7

Políticas, Programas y Proyectos de Inserción Laboral para la Juventud del Ecuador.

Mauricio León. (s.f.).

www.corten.org/.../consideraciones-acerca-de-e-a-en-a-l.html?...politicas...

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, participación y rendición de cuentas. Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Las políticas promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos. Todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos. La participación social es clave para lograr el cambio institucional que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas. Todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente. En particular, el Estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Conviene asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.

En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacan los siguientes aspectos, la visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud que se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador. En La Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, recoge varios compromisos en

términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana. Finalmente, el Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece los siguientes derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo, plantea tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional. En el programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal tenemos un aspecto que limita las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes es su insuficiente nivel educativo e inadecuación de éste a las exigencias del mercado laboral. El programa de capacitación laboral es uno de los aspectos más sobresalientes encontrados en el diagnóstico realizado por FLACSO sobre la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral se refiere a que éstos tienen dificultades de acceder a un empleo, debido fundamentalmente a que carecen de las calificaciones que demanda el mercado y de experiencias laborales. El programa de apoyo a los microempresarios juveniles (microcrédito y desarrollo empresarial) es uno de los principales problemas que afrontan los y las jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta propia es su baja productividad, que se deriva de la deficiente organización de la producción y de la débil dotación de recursos productivos y capital, en particular capital de trabajo, explicada en buena parte por su falta de acceso al crédito. En el programa de empleo emergente, después de cinco años de dolarización, la economía ecuatoriana no ha logrado reestablecer los niveles de desocupación previos a la crisis de finales de la década de 1990. En particular, los y las jóvenes son especialmente afectados por el desempleo. En efecto, la tasa de desempleo de los y las jóvenes entre 18 y 29 años, a finales de 2004, fue de 16%, que representa 1.5 veces el promedio nacional urbano (10.5%) El programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, los diagnósticos de FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral muestran que existen prácticas discriminatorias activas y pasivas que crean barreras de entrada al mercado de trabajo a jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes y de minorías sexuales. El programa de Fortalecimiento Institucional, un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de políticas de empleo, en general, y de políticas dirigidas a la juventud, en particular.

ARTICULO # 8

Sistema Modular de Enseñanza.

Padilla Arias. ((2012)).

red-u.net/reduindex.REDU/articleview/440/pdf

Después de múltiples estudios y análisis, el proyecto fue revisado por la Cámara de Diputados, quien emitió un dictamen sobre el Proyecto de Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana, en virtud de que se planteaba la urgencia de atender las necesidades del país en el marco de una concepción más avanzada. Ahora bien, el desarrollo del modelo fue llevado a efecto por la comunidad universitaria, sobre todo, a través de sus Órganos Colegiados, los cuales favorecieron la concreción de dicho proyecto

El proyecto Xochimilco de educación superior universitaria surgió como un programa educativo que pretendía ser innovador. Este proyecto plantea: “La relación ciencia educación en la UAM-X parte de reconocer que el conocimiento no es simple aprehensión de algo que está directamente dado en la experiencia; tampoco es un simple reflejo de la realidad en nuestra mente. Conocer no es un acto pasivo de recepción de estímulos ante los cuales el sujeto reacciona. En esta concepción el conocimiento es el resultado de una relación dialéctica entre el sujeto y el objeto que se intenta conocer. El conocimiento no es, entonces, un estado, sino que constituye un proceso de interrelación y de mutua transformación....Hay que reconocer, entonces, que la relación entre objeto y sujeto no es directa, está medida por la historia social determinante del sujeto, así como por la connotación socio-histórica del objeto” en consecuencia “los objetos de transformación, son concebidos como la relación entre el saber, las prácticas sociales y el objeto de esas prácticas en la realidad concreta” (Bojalil, et al; 1981).“La interacción de los procesos docentes de trabajo modular (docencia, investigación modular, servicio y extensión), descansa en el postulado de una educación problematizadora, la que conduce a que la fase de acción y de reflexión se alternen en forma tal, que el aprendizaje de categorías teóricas sea matizado y orientado con la necesidad de explicar una realidad histórica determinada. En consecuencia, se espera que con base en el nuevo conocimiento producido se consoliden, reinterpreten y propongan nuevas prácticas profesionales”.

A partir de los ochenta el proyecto entra en una etapa de crecimiento y desarrollo sostenido, aunque no cuenta con las mejores condiciones por lo que hace a la esfera política nacional. Sin embargo, a pasar de estas tendencias negativas, el proyecto

tiende a imprimir su sello en las otras tareas sustantivas, todas ellas adoptan de alguna manera la misma filosofía modular¹⁶, aunque se mantenga la autonomía relativa de cada uno de esos espacios académicos.

En la actualidad buena parte de la producción editorial se encuentra a disposición del público en general, no solo nacional sino internacional, lo que facilita el contacto con otros intelectuales y académicos de distintas universidades en el planeta. Los mismos alumnos han aprovechado estos mecanismos para comunicarse con fines académicos y políticos, como la Red de estudiantes de Sociología, a la que pertenecen nuestros estudiantes. Ellos han creado ya una Red a nivel de Latinoamérica. La investigación modular constituye una forma de enseñanza activa, en la cual los estudiantes aplican los conocimientos, técnicas y métodos que están aprendiendo, al estudio de determinado problema, y de ello extraen motivación y orientación para profundizar sus conocimientos y elaborar conclusiones. Aunque constituye fundamentalmente un proceso didáctico, centrado en la “transmisión del conocimiento”, frecuentemente adquirido con vistas a su aplicación teórico profesional. El carácter crítico y polémico de la ciencia se presenta durante este proceso como un atributo más del conocimiento, pero limitado a cierta frontera que no constituye motivo de aprendizaje sino hasta que no ha dejado de serlo, para integrarse al conocimiento universalmente aceptado. Los contenidos de proceso de investigación se van dividiendo por etapas que durante el curso de diversas unidades habrán de cumplir o cubrir el plan total de la investigación. Ahora bien, para iniciar el plan de investigación se habrá de definir si lo hará una sola persona, una diada o un grupo de tres o más alumnos, para enseguida iniciar un plan de trabajo el cual arranca desde la primera unidad con la definición del problema; segundo, la formulación de la o las hipótesis; tercero, determinación de la metodología; cuarto, análisis e interpretación de datos y quinto, elaboración del protocolo de investigación, trabajo que se desarrolla paralelamente a la formulación del marco teórico.

Los avances en la investigación de los alumnos son revisados por todos los miembros del grupo modular a fin de que enriquezcan la experiencia, con los puntos de vista de otros miembros del grupo y sus experiencias diversas, en virtud de las diversas ópticas con que se está analizando el objeto de estudio. La revisión de los reportes, su exposición pública y su análisis final, enriquecen enormemente, el accionar crítico de maestros y alumnos.

ARTICULO # 9

Formacion Universitario y TIC: nuevos usos y nuevos roles.

Carles Sigalés. (2004)

[Obtenido de www.redalyc.org/articulo.oa?id=78011256004](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78011256004)

Desde que a mediados de los años noventa, coincidiendo con la eclosión de Internet, se produjo un incremento generalizado del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, las instituciones educativas, y particularmente las universidades, han mostrado un progresivo interés en la incorporación de estas tecnologías a su actividad docente. Algunos de los factores que parecen haber contribuido a esta tendencia los señalaba Bates (1993) hace ya una década: la accesibilidad que proporcionan las TIC, su potencial pedagógico, la facilidad de manejo por parte de profesores y estudiantes, y la creciente presión social para la incorporación de dichas tecnologías. La experiencia acumulada y el seguimiento de algunas prácticas exitosas en el uso educativo de las TIC nos indican algunos de los factores clave que pueden estar implicados en una integración adecuada de estas tecnologías en la formación universitaria. Estos factores, desde nuestro punto de vista, están relacionados, principalmente, con la supeditación de la tecnología a una estrategia de formación definida, que responda a la misión y a los valores de la propia universidad y a sus objetivos docentes.

La incorporación de las TIC a la oferta de formación debería considerar si se trata de estudiantes jóvenes, que siguen sus primeros estudios de grado en la universidad y tienen disponibilidad para asistir regularmente a clase, o bien si estamos ante otros perfiles distintos. Por regla general, los estudiantes jóvenes que pueden acceder a la universidad con una cierta facilidad, es decir, sin grandes impedimentos para adaptarse a los horarios regulares de la formación presencial y con posibilidad de residir a una distancia razonable del campus universitario al que asisten, no se sienten especialmente motivados para abandonar un sistema básicamente presencial. En estos casos, las TIC pueden desempeñar, fundamentalmente, un papel de apoyo a la docencia, introduciendo una mayor flexibilidad en cuanto a tiempos, espacios y ritmos de trabajo, así como una mayor interacción entre profesores y estudiantes, pero manteniendo las referencias propias de la formación presencial. Las posibilidades que permiten la digitalización y la consiguiente combinación de lenguajes y recursos comunicativos. Las TIC y especialmente Internet ponen al alcance de los estudiantes

el acceso inmediato a bases de datos, bibliotecas digitales y materiales multimedia e hipertexto que pueden estar integrados a los elementos de planificación del estudio y a las actividades de aprendizaje y de evaluación previstas a lo largo de las distintas unidades o módulos de formación.

Las TIC pueden contribuir a la mejora substancial de las representaciones del conocimiento, bien sea para aproximarse mejor a algunas parcelas de la realidad y para simular cómo se resuelven problemas en ella, o bien para ayudar a la comprensión de sistemas conceptuales complejos. En los casos en que las TIC se integran a procesos formativos en los que se mantienen de manera significativa las actividades presenciales, estas tecnologías pueden permitir una mayor flexibilización, pero fundamentalmente deberían contribuir a una mejora de la calidad de la docencia.

El entorno virtual de aprendizaje debería estar sustentado en una plataforma tecnológica accesible, diseñada teniendo en cuenta criterios de usabilidad y de flexibilidad. En función de la frecuencia e intensidad de las actividades presenciales y de la situación y necesidades de los estudiantes, el entorno virtual tendría que facilitar, además, el acceso a los servicios complementarios de tipo académico, administrativo y social que permitieran al estudiante el desarrollo de las distintas facetas de la actividad universitaria sin necesidad de su presencia física en el campus.

Para un mejor análisis, podríamos distinguir entre, por un lado, los que desarrollan tareas de ayuda diferida, antes de la puesta en marcha del proceso formativo, elaborando o seleccionando actividades, escenarios, relaciones y materiales en los que los estudiantes puedan trabajar y participar, y, por otro lado, los que se llevan a cabo durante el proceso para intervenir e interactuar con los estudiantes de manera frecuente a lo largo de la actividad formativa, anticipando la resolución de posibles confusiones, aclarando dudas, proponiendo debates, evaluando, asegurando una construcción adecuada en los momentos clave y propiciando oportunidades para la adquisición de competencias meta cognitivas.

Para garantizar la calidad y la sostenibilidad de todo el proceso, la constitución de equipos de trabajo que de manera interdisciplinaria lleven a cabo el conjunto de las tareas y hagan posible un sistema de apoyo y ayuda continuada a los estudiantes y a los propios profesores.

ARTICULO # 10

Educacion en valores.

ISSN 1988 - 6047. (2009).

La educación en valores tiene como objetivo el alcance de una personalidad desarrollada o en desarrollo al caracterizar a un individuo concreto donde el sistema de procesos y funciones que la forman se encuentran estructurados de manera armónica, en un proyecto de vida realista, donde predomina la autodirección consciente de los esfuerzos del individuo para lograr el desarrollo de sus potencialidades en forma creadora, así como su participación en la actualidad social de acuerdo con valores de contenido progresista.

La educación en valores tiene como objetivo el alcance de una personalidad desarrollada o en desarrollo al caracterizar a un individuo concreto donde el sistema de procesos y funciones que la forman se encuentran estructurados de manera armónica, en un proyecto de vida realista, donde predomina la autodirección consciente de los esfuerzos del individuo para lograr el desarrollo de sus potencialidades en forma creadora, así como su participación en la actualidad social de acuerdo con valores de contenido progresista.

El conocimiento posee un contenido valorativo y el valor un significado en la realidad, el que debe saberse interpretar y comprender adecuadamente a través de la cultura y por lo tanto del conocimiento científico y cotidiano, en ese sentido el valor también es conocimiento, pero es algo más, es sentimiento y afectividad en el individuo.

Los seres humanos establecen relaciones con el medio natural y social en que ellos se desenvuelven, a través de su actividad se ponen en contacto con objetos materiales e ideales. En este proceso de la actividad humana, en permanente comunicación social, surgen en el ser humano necesidades materiales y espirituales, que al concretarse en objetos materiales y espirituales que la satisfacen, se convierten en valores.

Cada ser humano interioriza aquello que satisface sus necesidades personales y, sobre esta base posee intereses, forma convicciones, precisa sus aspiraciones futuras y llega a analizar las posibilidades que tiene de alcanzarlas: así se manifiestan los valores, dirigen y orientan las acciones humanas de forma consciente y a la vez como proceso individual, permite diferenciar a unos hombres de otros como entes únicos e irrepetibles, los valores se forman en el proceso de socialización bajo la influencia de diversos factores, no son inmutables ni absolutos, su contenido puede modificarse por circunstancias cambiantes y pueden expresarse de manera diferente en condiciones concretas también diferentes. Los valores son razones y afectos de la propia vida humana la que no se aísla de la relación de lo material y lo espiritual y, entre lo social y

lo individual. Integral los valores al aprendizaje de manera intencionada y consciente significan no sólo pensar en el contenido como conocimientos y habilidades, sino en la relación que ellos poseen con los valores. El conocimiento posee un contenido valorativo y el valor un significado en la realidad, el que debe saberse interpretar y comprender adecuadamente a través de la cultura y por lo tanto del conocimiento científico y cotidiano, en ese sentido el valor también es conocimiento, pero es algo más, es sentimiento y afectividad en el individuo.

Así el aprendizaje de un conocimiento matemático, de lengua o de conocimiento del medio debe ser tratado en todas sus dimensiones: histórica, política, moral, etc., es decir subrayando la intencionalidad hacia la sociedad, donde se exprese la relación ciencia, tecnología, sociedad, y estén presentes los análisis cualitativos, los enfoques de procesos y la motivación. Del mismo modo que es posible tratar un valor desde el contenido, también lo es desde el saber hacer de éste (la habilidad y la capacidad). Hay que tener en cuenta que los valores no se enseñan y aprenden de igual modo que los conocimientos y las habilidades; además, la educación en valores posee un carácter intencional, consciente y de voluntad, no sólo por parte del educador, sino también del educando, quien debe asumir dicha influencia a partir de su cultura, y estar dispuesto al cambio. De ahí la importancia y la necesidad de conocer no solo el modelo ideal de educación, sino las características del estudiante en cuanto a sus intereses, motivaciones, conocimientos, y actitudes, las que no están aisladas de las influencias del entorno ambiental. La formación socio-humanista tiene su propia significación y lógica y de lo que se trata es de incorporarla como parte del sistema educativo, no separarla de la realidad a que se enfrenta el estudiante como aprendizaje, y en este sentido, el profesor debe prepararse y dirigirse el proceso en esa dirección, intención que no depende de la casualidad ni de los criterios particulares de este, sino de todo el proceso de formación y de la necesidad que lleva implícita como exigencia de la sociedad, existen determinadas incidencias por parte de la educación en valores, entre ellas desarrolla: la capacidad valorativa en el individuo y permite reflejar adecuadamente el sistema objetivo; también la capacidad transformadora y participativa con significación positiva hacia la sociedad; además de la espiritualidad y la personalidad hacia la integralidad y el perfeccionamiento humano; así como transforma lo oficialmente instituido a través de las normas morales, los sistemas educativos, el derecho, la política y la ideología.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La metodología para el presente trabajo de investigación sobre la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación, es de tipo descriptivo, cualitativo y cuantitativo; es descriptiva porque se describen los datos, se dan a conocer diversas situaciones predominantes a través de la descripción de las actividades de los titulados; es cualitativa ya que investiga por qué y el cómo se toma una decisión, se la empleó para explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan sus correspondientes protagonistas que en este caso serían los titulados y cuantitativa porque se emplea el pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente.

2.2 Método, técnicas e instrumentos de investigación:

2.2.1 Método:

Es un modo ordenado y sistemático de proceder para llegar a un resultado o fin determinado. Es por eso que en el desarrollo de la investigación se ha utilizado los siguientes métodos:

El método estadístico que permite, recopilar, elaborar, interpretar los datos el mismo que se utilizó al interpretar las encuestas realizadas a los titulados. El método inductivo ya que permite obtener conclusiones de las muestras o la probabilidad de los argumentos en forma general, utilizándolo al realizar el análisis de los gráficos donde se visualizó en forma particular cada uno de los problemas de acuerdo a la tabulación de las encuestas realizadas para llegar a encontrar el problema general, el método analítico porque nos permite conocer más el objeto que se estudia para comprender su esencia. Y el método deductivo porque permite llegar a una conclusión.

2.2.2 Técnicas:

Las técnicas son procedimientos o recursos fundamentales de recolección de información, de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento.

Dentro de las que se utilizó son:

- ✓ Encuesta a los titulados y Empleadores
- ✓ Entrevistas
- ✓ Observación directa a titulados y Empleadores.

La encuesta; ésta técnica se utilizó para obtener los datos y establecer el dialogo con los Docentes y los Directivos.

Estas técnicas permiten la recolección de datos de una forma precisa, con la utilización de preguntas cerradas y de opción múltiple aplicada a cada titulado y sus respectivos empleadores las mismas son acordes a la realidad educativa de los investigados

2.2.3 Instrumentos de Investigación:

Es importante destacar que los instrumentos de investigación sirven para medir las variables que se emplean para analizar nuestro objeto de estudio u observar el comportamiento de nuestras variables.

Estas son algunos de los instrumentos de investigación:

- ✓ La ficha inicial de contactos
- ✓ Un inventario de tareas de trabajo docente que debe ser aplicado tanto a empleadores como a titulados.
- ✓ Cuestionario de investigación.

2.3 Preguntas de investigación:

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

De acuerdo a la investigación realizada a los Directivos, se procede tomando en cuenta que al momento de contratar a los docentes se rigen por su título académico, la experiencia como Docente, la disponibilidad de tiempo y la predisposición para trabajar en las aulas.

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

Para mejorar la formación de los Docentes se debe considerar un trabajo por vocación, un manejo importante de las TIC, capacitación Docente y un manejo de recursos didácticos para mejorar la educación en las aulas ya que el Docente debe estar actualizado.

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

El Docente requiere de muchas competencias en su trayectoria en las aulas educativas fomentando la lectura crítica e interpretativa el manejo científico de las asignaturas, la capacidad de expresión para implementar el grado de captación y asimilación de hechos y sucesos para tener un trabajo olístico en los estudiantes.

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

Los Docentes creen que es útil, porque de esta manera los profesionales pueden participar en proyectos de investigación, diseñar programas y acciones adaptadas a los contextos analizados pero de acuerdo al criterio de otros Docentes creen que es pobre frente a los nuevos retos ya que hay Universidades que incluso han desaparecido la didáctica y pedagogía de sus pensum.

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

El Docente debe utilizar metodologías como el método olístico, científico, inductivo y deductivo, experimental y eurístico para que le permitan construir el conocimiento con el grupo buscando el momento adecuado y la forma de transmisión de un proceso interactivo

2.4 Contexto:

Las encuestas fueron realizadas en las instituciones ubicadas en zonas urbanas y rurales de la provincia del Guayas. Con la colaboración de los empleadores y titulados.

Las observaciones llevadas a cabo en el trabajo de campo permitieron identificar que en las instituciones visitadas se pudo constatar que los docentes desarrollan sus experiencias de conocimientos en las aulas con los implementos que brinda el MEC.

2.5 Población y Muestra:

Población:

La población de esta investigación está compuesta por:

7 investigados y empleadores

Muestra

La muestra es una representación significativa de las características de la población.

7 investigados y empleadores

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1 humanos:

Se consideró con el excelente apoyo de siete Titulados de la Escuela CCEE. M.E.B y sus respectivos empleadores

2.6.2 Institucionales:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Escuela Fiscal “Demetrio Aguilera Malta”
- Escuela Fiscal “Carlos Moreno Arias”
- Escuela Particular “Abdón Calderón”
- Escuela Fiscal “Destacamento De Paquisha”
- San Francisco de Asís

2.6.3 Materiales:

- Textos
- Computador
- Cámara
- Encuestas
- Guía del programa de investigación
- Papel bond
- Flash

- Esferográfico
- Lápiz
- Borrador
- Libreta de apuntes

2.6.4 Económico:

Para esta investigación se empleó los siguientes recursos:

Presupuesto del proyecto investigativo				
N°	Rubros	Cantidad	Costo unitario	Costo total
1	Impresiones	200	\$0.02	\$ 200,00
2	copias	550	\$7.00	\$ 11,00
3	Consultas en el internet		\$3.20	\$ 30,00
4	Alquiler de computadora		\$ 30	\$ 30,00
5	Anillados		\$ 6	\$ 7,50
6	Transporte			\$ 50,00
	Subtotal			\$ 328,50
	Imprevistos			\$ 40,00
			Total	\$ 686,00

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para comenzar este trabajo se tuvo primeramente una semana de asesoría presencial en la ciudad de Loja de cómo emplear la tesis bajo el asesoramiento de los autoridades establecidas, quienes amablemente orientaron hacia el conocimiento al tema para llevar a cabo este proyecto investigativo.

Teniendo conocimiento del listado que proporcionó la UTPL para encuestar a los titulados, se procedió a realizar el contacto con los mismos por medio de la página web, utilizando la comunicación vía telefónica y el último recurso fue la ubicación de uno de ellos en la Dirección Provincial de Educación ya que se encuentra laborando en la Provincia de Zamora. Una vez concretada la cita se procedió a realizar las encuestas según la hora, fecha y lugares de trabajos, locales, o domicilios, en las que residen en la actualidad y así viajar desde la Provincia del Guayas: Guayaquil a Bucay, Milagro, Tarifa y Pedro Carbo.

Una vez preparado el material, con el cronograma propuesto se procedió a la investigación con unas pequeñas explicaciones acerca de los instrumentos a llenarse. (Las fichas de contactos para titulados y empleadores, las encuestas).

Dirigiéndose con una actitud educada y amable para que puedan llenar de manera honesta las encuestas, desde entonces se trabajó en conjunto con seguridad y firmeza de los titulados, de igual manera se les aplicó las encuestas a los empleadores de los planteles educativos asignados con los titulados de esta manera logrando con éxito los resultados se procede a realizar el informe.

Luego tuvimos una segunda asesoría con nuestro director de tesis en las aulas del centro regional Guayaquil, que muy cordialmente indico ciertas correcciones

2.7.1 aspectos positivos: los titulados demostraron buena acogida a la investigación.

- ❖ Tienen mucho interés por seguir profesionalizándose.
- ❖ Sienten preponderancia de pertenecer a la UTPL.
- ❖ Los empleadores tienen mucho interés por mejorar y aplicar un buen currículo.

2.7.2 aspectos negativos: Una de las principales dificultades que se presentó con ciertos titulados fue la comunicación, porque no se conocía todos los datos informativos, y por ello se recurrió a terceros para obtener la información. (Dirección de Educación, Registro Civil...).

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales académicos y laborales

3.1.1 Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de la modalidad abierta.

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

Tabla 1: Ubicación Geográfica

Opciones	Frecuencia	%
Bucay	1	14,29
Milagro	1	14,29
Tarifa	1	14,29
Guayaquil	3	42,86
Pedro Carbo	1	14,29
Total	7	100

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

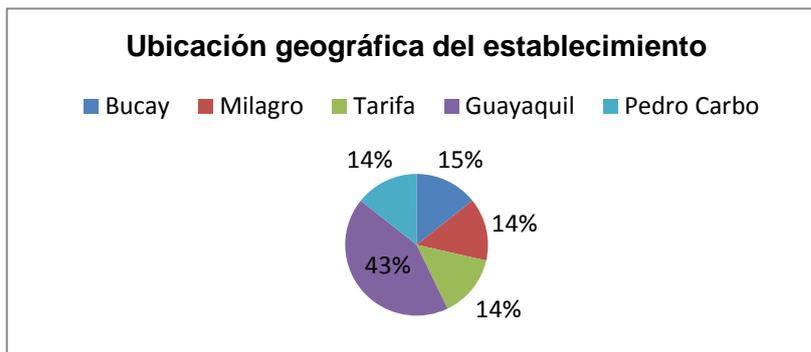


Figura # 1: Ubicación Geográfica.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

La ubicación geográfica de los planteles educativos depende mucho del lugar de residencia de los titulados por ende un 43% de encuestados se encuentran laborando en Guayaquil, mientras que el 14.29% se encuentran laborando en Bucay, Milagro, Tarifa y Pedro Carbo, existiendo una gran ventaja en cuanto a la ubicación del lugar de trabajo con el domicilio de los profesionales investigados.

3.1.1.2 Titulados por edad

Tabla 2: Edad

Titulados por edad		
Años de los titulados	frecuencia	%
menor a 20	0	0
21 a 30	1	14,29
31 a 40	2	28,57
41 a 50	3	42,86
51 y más	1	14,29
Total	7	100

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

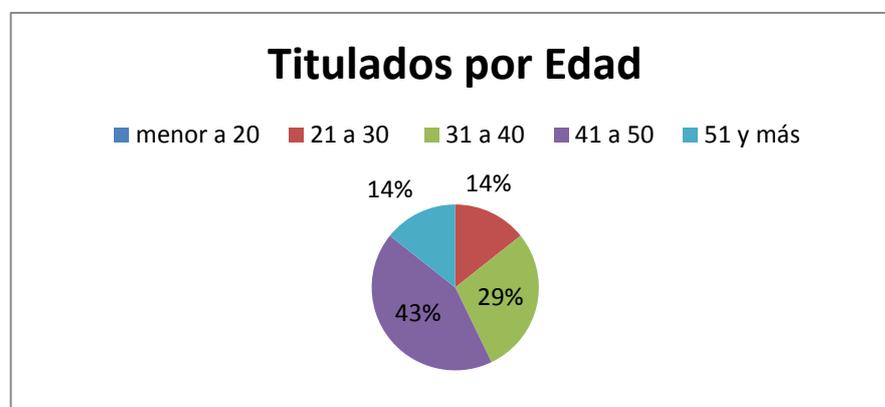


Figura # 2: Edad

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

En los planteles educativos los docentes del país son relativamente jóvenes y la edad promedio de los docentes es de 37 años. No se evidencian diferencias significativas entre varones y mujeres, respecto a su distribución por edades. Así como la estructura por sexo, también la estructura de edades de los docentes que imparten enseñanza en los distintos niveles educativos es disímil. Ya que un 14% tiene una edad entre los 51 y más, el 14% está entre el 21 y 30 años, el 29% está entre 31 y 40 años, y el 43% está entre 41 y 50 años de edad. Esto indica que existe un porcentaje mayoritario de los docentes titulados con suficiente capacidad, desempeño y eficiencia para brindar un mejor sistema educativo en su lugar de trabajo.

3.1.1.3 Género

Tabla 3: Género

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	28,57
Femenino	5	71,43
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

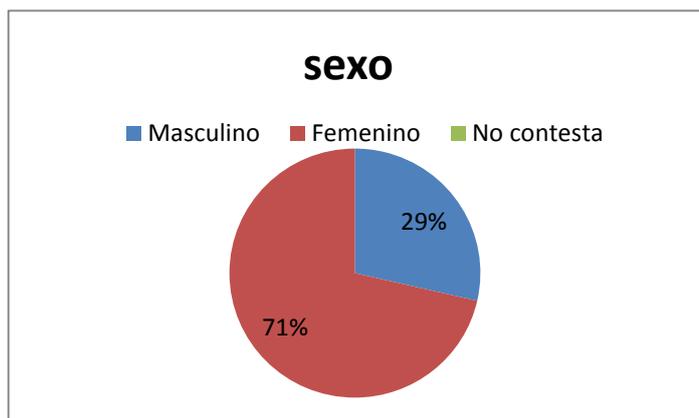


Figura # 3: Sexo

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

La docencia, en la mayoría de los países del mundo, es una actividad predominantemente femenina. Ya que por cada varón docente existen cuatro mujeres. Esta realidad que se verifica en el sistema de educación formal (SEF) como totalidad, tiene diferentes magnitudes en los distintos niveles de enseñanza. En los niveles inicial y primario la docencia es ejercida casi exclusivamente por mujeres. En los niveles medio y superior no universitario, si bien la mayoría del personal docente es también de sexo femenino, existe una mayor presencia relativa de docentes varones. El 71% de los encuestados son de sexo femenino, y el 29% son de sexo masculinos. Por lo tanto se indica que la mayoría son de sexo femenino, ya que no es un trabajo tan forzado y pueden dedicar el tiempo restante a su familia más que todo a sus hijos.

3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron sus estudios de bachillerato

Tabla 4: sostenimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	42,86
Fiscomisional	0	0
Particular	4	57,14
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

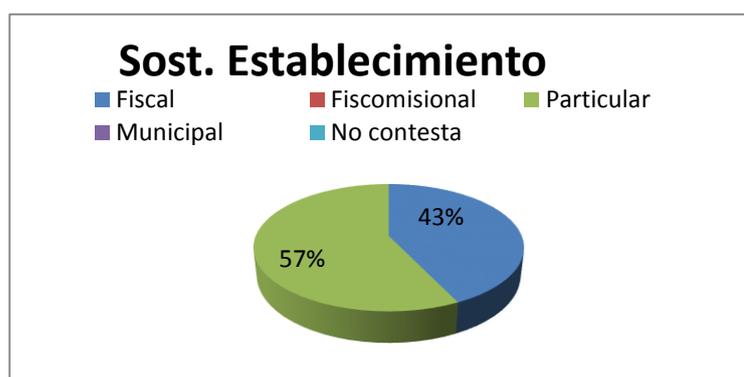


Figura # 4: Sostenimiento del Establecimiento

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

El 57% de los encuestados han realizado sus estudios de bachillerato en un sostenimiento del establecimiento particular, y un 43% en sostenimiento del establecimiento fiscal. Como se podrá mencionar según los resultados establecidos, la mayoría de los encuestados realizaron sus estudios en establecimientos particulares. Las instituciones educativas estatales son departamentales, distritales o municipales, entidades que en virtud de la competencia asignada por dicha ley.

3.1.2.2 Tipo de educación

Tabla 5: Tipo de Educación

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

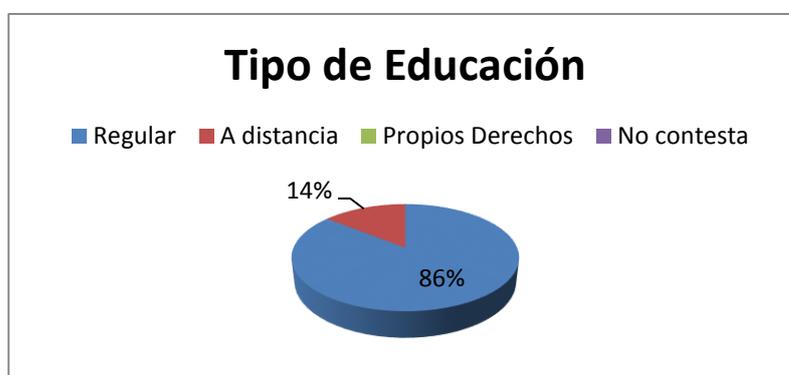


Figura # 5: Tipo de Educación

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

En el gráfico muestra que los Docentes realizaron su educación en un tipo regular. Cabe indicar que los resultados establecidos de que el 86% de los encuestados han realizado el tipo de educación regular y el 14% realizó el tipo de educación a distancia. Está compuesta por la enseñanza básica y media diurna que se imparte a niños y jóvenes entre 6 y 18 años. La educación regular es el término comúnmente utilizado para describir la experiencia educativa de los niños de desarrollo típico. El contenido de este plan de estudios está definido por las Normas del Estado, que son establecidos por el departamento de estado de la educación.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Tabla 6: Nivel de estudio

Opciones	frecuencia	%
Pregrado	4	28,57
posgrado	5	35,71
ninguno	4	28,57
no contesta	1	7,14
Total	14	100

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

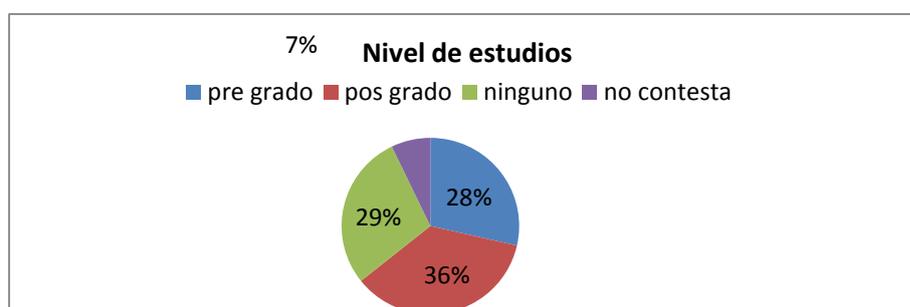


Figura # 6: Nivel de Estudios

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

En este nivel se presenta y analiza información referida al perfil del Docente educativo. El 36% de los docentes han alcanzado un posgrado luego de los estudios de la licenciatura, el 28% han alcanzado un pregrado, 29% no ha realizado ningún estudio después de la licenciatura y 7% no respondió. En cuanto a lo indicado según los porcentajes arrojados, confirma que los docentes tienen entusiasmo por seguir preparándose a nivel académico y poder realizar una mejor enseñanza aprendizaje. Se trata de un nivel educativo que forma parte del tipo superior, o de segundo y tercer ciclo en la nomenclatura legislativa española. Tiene como antecedente obligatorio la titulación de pregrado.

3.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de la educación

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

Muchos de los titulados tienen en su mayoría desde los 7 a 22 años en su larga labor docente. Con mucho empeño y satisfacción dejando todos sus conocimientos en las

aulas, ya que consiste en la presentación sistemática de ideas, hechos y técnicas a los estudiantes. Por otro lado hay docentes que realizan trabajo aparte de la docencia ya es que es un ingreso económico más en su hogar. Por disposición del Ministerio de Educación, los docentes llegan a cierto tiempo de trabajo y edad en su desempeño laboral como docentes. Ya que en la educación se busca fomentar el proceso de estructuración del pensamiento y de las formas de expresión. Ayuda en el proceso madurativo sensorio-motor y estimula la integración y la convivencia grupal.

3.1.3.2 Numero de establecimiento en los que trabaja el titulado.

Tabla 7: Número de establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	71,43
Dos	1	14,29
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	14,29
Total	7	100

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

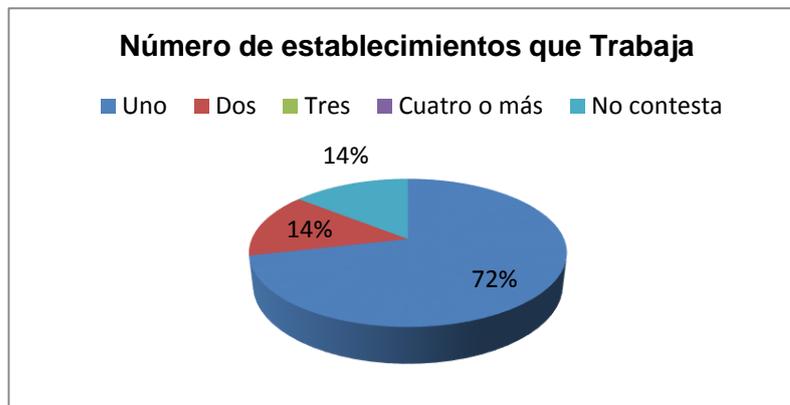


Figura # 7: Número de establecimientos que trabaja

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

La gran mayoría de los docentes desempeña sus actividades en un sólo establecimiento educativo. La información da cuenta del número de establecimientos en que trabajan los docentes del nivel, ya sea en ese mismo nivel o en otro (en el caso de aquéllos que trabajan simultáneamente en varios niveles). De acuerdo a los resultados arrojados indica que el 72% de los docentes trabaja en un solo establecimiento, un 14% trabaja en dos establecimientos y el otro 14% no responde.

Como podemos ver la mayoría de los docentes trabaja en un solo establecimiento ya que cumplen con su jornada de trabajo, de acuerdo a lo establecido a la ley de educación, ya que se preparan por vocación ya que cada día nuestra localidad necesita de buenos profesionales ya que los docentes de la UTPL son reconocidos y muy bien acogidos.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla 8: Cargo Actual

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón



Figura # 8: Cargo actual que ocupa

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

El Docente comprende todas las actividades que se desarrollan en contacto directo con los alumnos y que involucran la responsabilidad última del docente hacia el grupo del que se trate. En esta categoría se incluyen los maestros y los profesores a cargo de grupos de alumnos. El 86% indica que en cargo actual que ocupan es de Docentes, un 14% no responde. Esto indica que de acuerdo a lo encuestados la mayoría ocupa un cargo como docentes en el ámbito laboral, pero nos demuestra que también se

puede desempeñar otra función laboral ya que los docentes de la UTPL están capacitados para hacerlo. Un docente es aquel que enseña o que es relativo a la enseñanza.

3.1.3.4 Característica del trabajo actual

Tabla 9: Trabajo Actual

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	85,71
Contrato civil	1	14,29
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón



Figura # 9: Tipo de Control Laboral.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

Los docentes son contratados según el cargo de desempeño laboral que realice frente a sus alumnos, ya que ellos están concentrados en una partida fiscal, en cuanto al contrato civil se caracteriza por tener relativamente un porcentaje bajo. El 85% de los docentes trabajan con partida fiscal, un 14% tiene un contrato civil. Por lo tanto se dice que los docentes según el porcentaje dado, trabajan con partida fiscal, ya que por

medio de un concurso de méritos establecido por el Gobierno, ingresan al magisterio. El docente tiene la oportunidad histórica de no solo desarrollar competencias para el mundo profesional y laboral, sino para su desarrollo personal y ciudadano; lograr capacidades para la autonomía, la autorrealización y la capacidad de comprensión y acción ante los problemas sociales.

3.13.5 Sostenimiento del establecimiento

Tabla 10: Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71,43
Fiscomisional	1	14,29
Particular	1	14,29
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

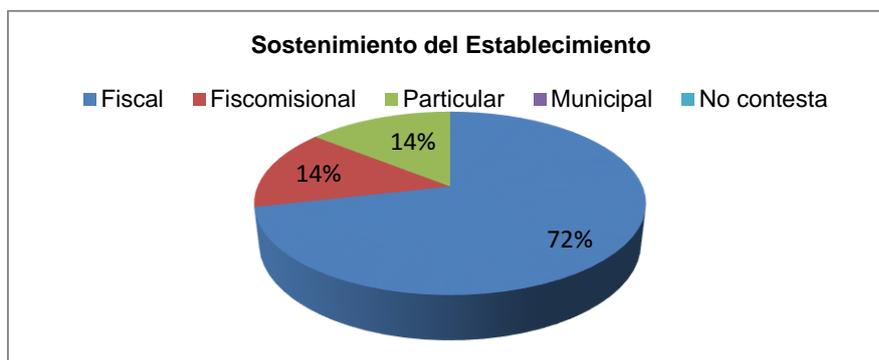


Figura # 10: Sostenimiento del Establecimiento

Encuesta: directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

Los docentes desarrollan sus actividades con exclusividad en el sostenimiento del establecimiento fiscal, mientras que trabajan exclusivamente en el sostenimiento fiscomisional y particular el 14% de los mismos. El 72% de los docentes trabajan en un establecimiento Fiscal, un 14% en un establecimiento particular y un 14% en un fiscomisional. Dado a los resultados arrojados, la mayoría de los docentes trabajan en un establecimiento Fiscal ya que son administrados por entidades no gubernamentales y están financiados por el Estado total o parcialmente.

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

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

Los docentes titulados imparten sus conocimientos según el año de educación básica al que sean designados en la institución por el empleador, gracias a que su nivel de formación es apto para su enseñanza aprendizaje en las aulas. Dado que estos conocimientos son obtenidos en la UTPL gracias a la dedicación y aplicación que mantuvieron durante su periodo académico.

Los empleadores se sienten satisfechos por el arduo trabajo que desempeñan los titulados en las aulas ya que aplican las didácticas específicas, dominan el contenido, elaboran los materiales pedagógicos, y promueven el trabajo creativo, crítico reflexivo, en los alumnos, creando un clima favorable de enseñanza aprendizaje.

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

Los docentes titulados prepara técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias de los estudiantes, aplicando estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia de los estudiantes, conociendo y aplicando las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las aulas sabiendo que son de gran importancia en la educación y así fomentar una enseñanza de calidad.

3.3 Valoración docente de la profesión

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

Tabla 11: Rector como opción de trabajo

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

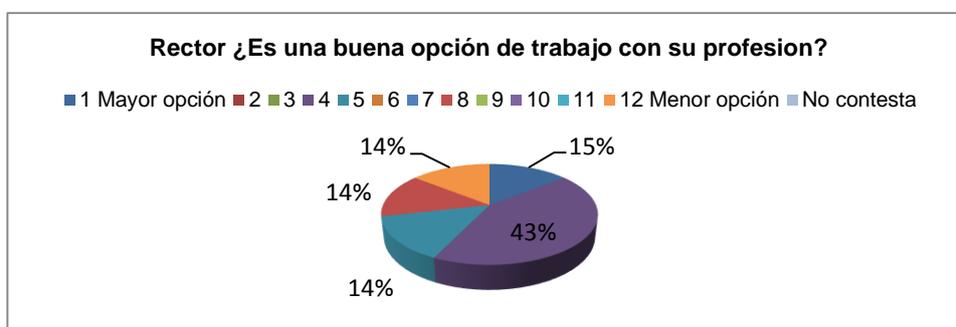


Figura # 11: Rector como opción de trabajo

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

El cargo como Rector en las unidades educativas comprende todas las actividades relacionada con la gestión institucional, sea en tareas de dirección o coordinación académica. Según los datos obtenidos un 14% y 43% indican que la opción de trabajo como Rector es muy alta y un 14% y 15% indican que es una menor opción de trabajo. Los docentes cubren tareas de apoyo a la enseñanza con exclusividad, proporción que

aumenta casi un punto si se incluyen los que, simultáneamente, desempeñan alguna de las otras funciones.

Tabla 12: Gerente de ONG

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTP 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

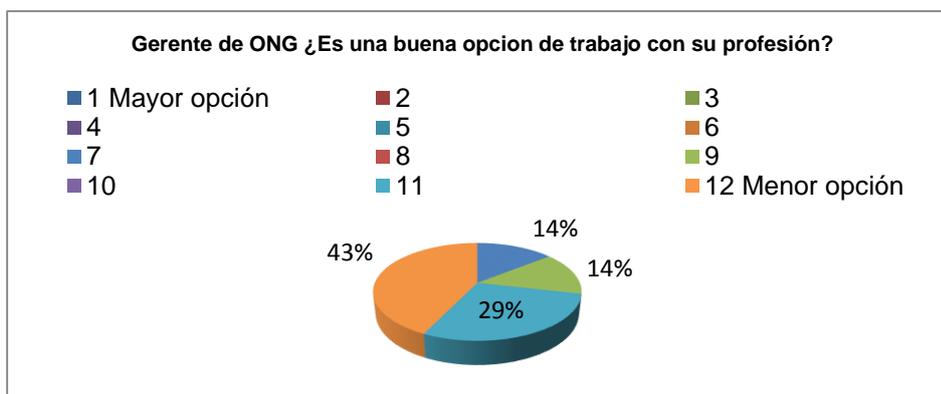


Figura # 13: Gerente de ONG.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTP 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

Dentro del esquema educativo, el docente juega un papel importante, al ser el agente transformador de esta sociedad, por una sociedad más justa, más humana, más creativa; de allí que se requiera que sea: guía, orientador, facilitador, investigador, motivador, participativo y creador de oportunidades que contribuyan al proceso de enseñanza aprendizaje, fomentando la utilización de técnicas y estrategias metodológicas. Pero según lo indicado en el gráfico el 43% y 28% de los docentes dan a conocer que es una menor opción de trabajo.

Tabla 13: Consultor educativo

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

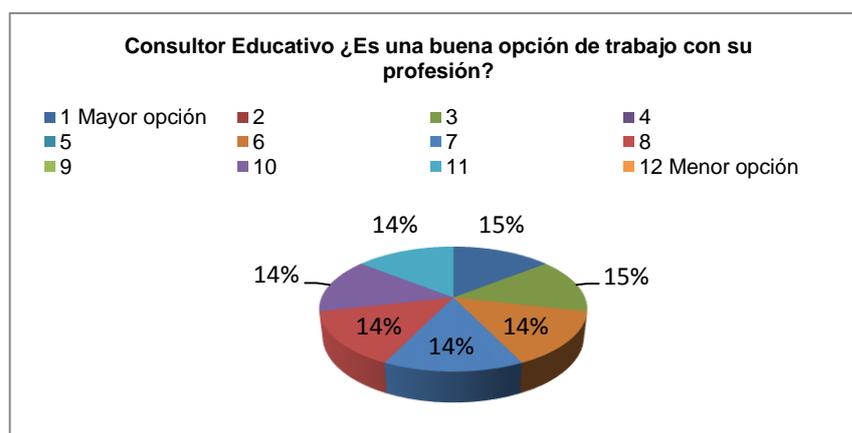


Figura # 13: Consultor Educativo

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

La misión del consultor es concreta, entonces, a hacer arrancar e impulsar el proceso de integración, ayudar al grupo a revisar sus avances y dificultades periódicamente; sobre todo, a brindar apoyo al líder hasta que sea capaz de mantener el esfuerzo de integración con sus propios recursos. El gráfico indica que un 14% y 15% de los resultados obtenidos son homogéneos ya que los docentes tienen una opinión unánime de ser un consultor académico.

Tabla14: Cargo burocrático

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

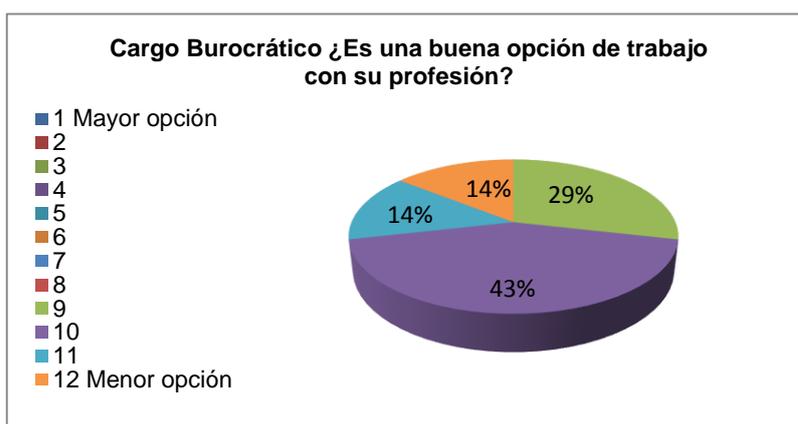


Figura #14: Cargo Burocrático.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

El cargo burocrático en la docencia es una forma de organización humana que se basa en la racionalidad, en la adecuación de los medios a los objetivos pretendidos, con el fin de garantizar la máxima eficiencia en la búsqueda de esos objetivos. Entre 43% y 29% de los encuestados indican que la opción de trabajo como burocrático es una menor opción. Ya que todos se desempeñan en otras funciones. La burocracia es una forma de organización humana que se basa en la racionalidad, en la adecuación de los medios a los objetivos pretendidos, con el fin de garantizar la máxima eficiencia en la búsqueda de esos objetivos.

Tabla 16: Investigador Educativo

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

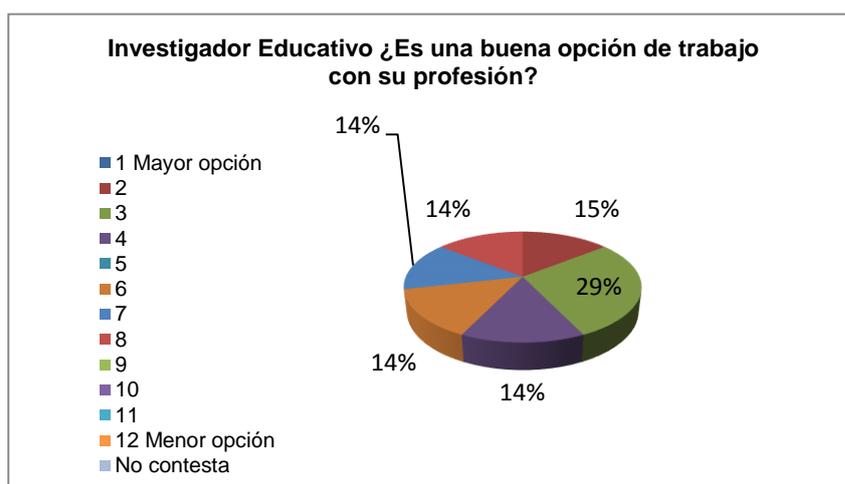


Figura #15: Investigador Educativo.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

La investigación científica educativa nos permite identificar y diagnosticar necesidades educativas, sociales, institucionales y personales, y se considera necesaria para promover cambios eficaces en las prácticas educativas, y que den respuesta a la sociedad contemporánea. El 29% de los encuestados indican que como investigador educativo es una buena opción de trabajo con su profesión y entre un 14% y 15% tienen una opinión diferente ya que las funciones del docente como investigador educativo es diseñar y desarrollar proyectos de investigación en los niveles de educación básica,

que ayuden a mejorar la calidad del servicio educativo, establecer líneas de investigación que permitan conocer, comprender e interpretar la realidad educativa.

Tabla 16: Docente

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	3	42,86
2	3	42,86
3	1	14,29
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 directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

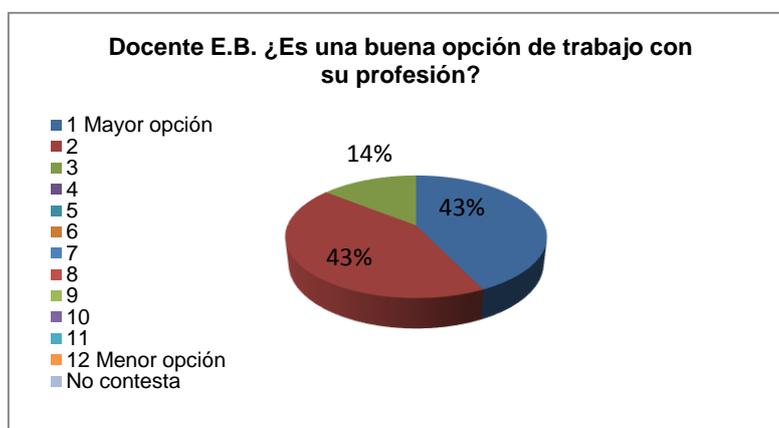


Figura # 16: Docente E.B.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

Los docentes del nivel primario, al igual que en los otros niveles del sistema de educación formal, desempeñan diferentes actividades en los establecimientos educativos en los que trabajan. El 42% y 43% indican que con su profesión el cargo como docente de educación general básica es una buena opción de trabajo. Todos tienen en su mayoría una misma opinión de acuerdo a este cargo. El docente, en

definitiva, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible al alumno.

Tabla 17: Docente de bachillerato

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	14,29
2	3	42,86
3	0	0
4	1	14,29
5	1	14,29
6	1	14,29
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 directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

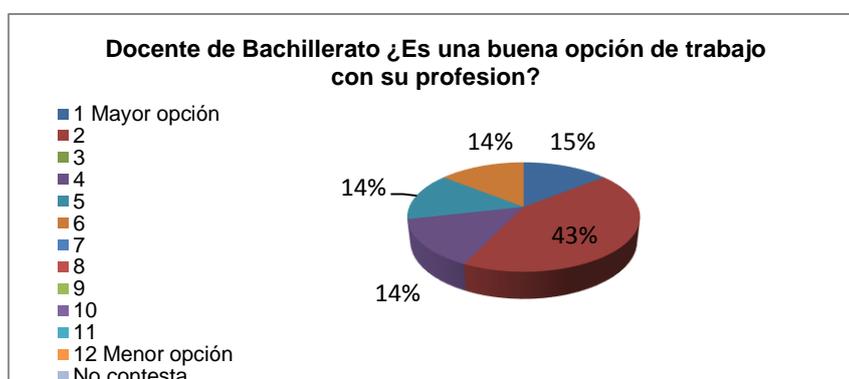


Figura # 17: Docente de bachillerato.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico la planificación la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimiento educativos. El 42% de los encuestados indican que el ser docente de bachillerato en una buena opción de trabajo.

Tabla 18: Docente Universitario

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

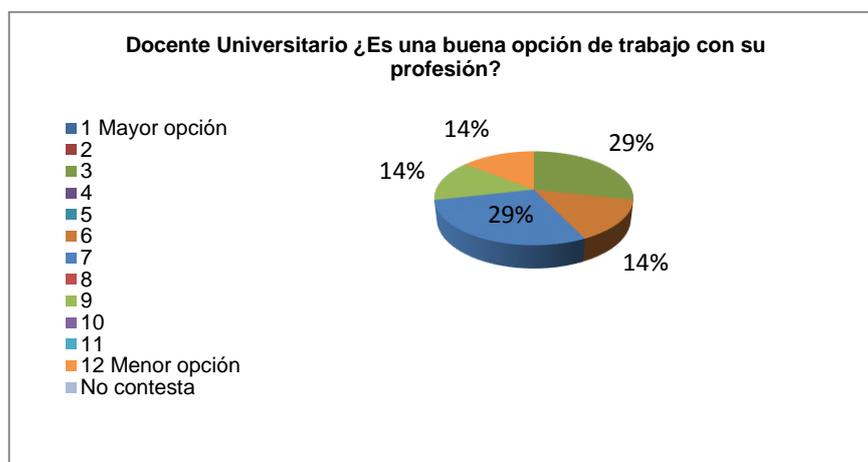


Figura #18: Docente Universitario

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

El trabajo del Docente universitario es informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación. Es Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento (alumnos, contexto).De acuerdo al resultado el 29% de los encuestados indica que el ser

Docente Universitario es una buena opción de trabajo, otro 29% y el 14% están en las posibilidades que es una menor opción de trabajo.

Los profesores enseñan tanto por lo que saben cómo por lo que son. Ya que la docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus alumnos y los contenidos.

Tabla 19: Terapia Psicopedagógica

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

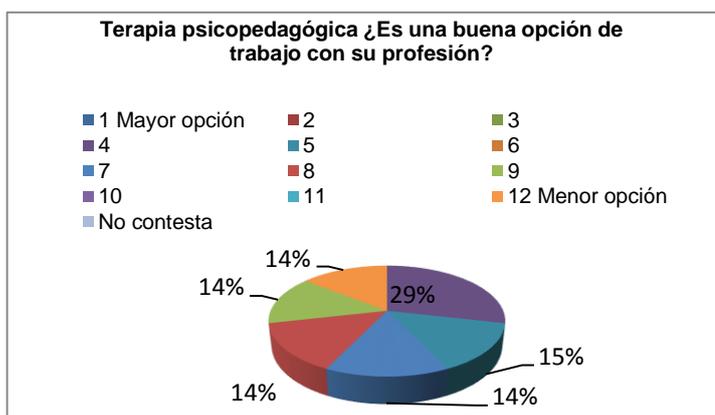


Figura #19: Terapia Psicopedagógica.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

La intervención psicopedagógica representa un conjunto de prácticas institucionalizadas de intervención en el campo de aprendizaje sea como prevención y tratamiento de trastorno, sea como modificación del proceso aprendizaje escolar.

La intervención psicopedagógica procura de comprender los procesos de enseñanza aprendizaje en contexto escolares y extraescolares e intervenir eficazmente en su mejora permitiendo al estudiante abordar las situaciones de aprendizaje de un modo más eficaz. Un 29% de los docentes indican que terapia psicopedagógica es una buena opción de trabajo, pero un 14% y 15% indican que es una menor opción de trabajo en su profesión.

Tabla 20: Tareas dirigidas

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

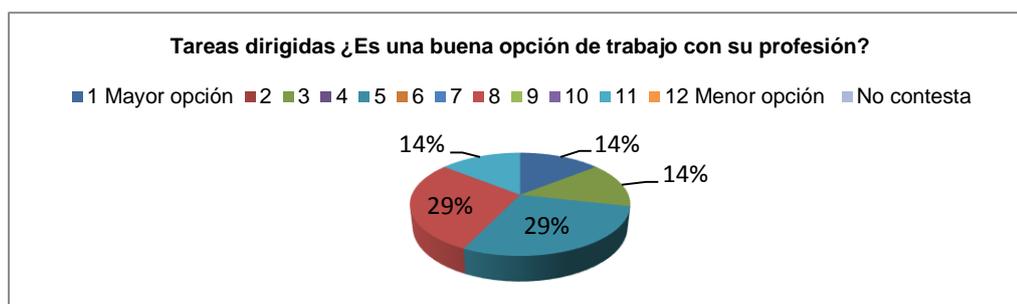


Figura #20: Tareas Dirigidas

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alar

El papel del docente de tareas dirigidas, está vinculado al desarrollo continuo, y sistemático del alumno. Es una herramienta de aprendizaje, que genera resultados específicos más relevantes en cada alumno, que está en ese proceso la enseñanza individualizada, todo alumno que ha sido expuesto en tareas dirigidas, experimenta un avance progresivo. El maestro, puede lograr conocer las limitaciones y características

del grupo, pero no logra a conocer a plenitud a cada alumno su fortaleza, destrezas, sus limitaciones, sus habilidades, sus dudas, etc.

El principal objetivo de un docente de tareas dirigidas es la calidad que se mide en la cantidad de alumnos que comprenden, avanzan y aprueban. Entre el 29% y 14% de los docentes indican que como Tareas dirigidas es una buena opción de trabajo, pero un 29% y un 14% de los titulados indican que no es una posibilidad de trabajo buena en su profesión.

Tabla 21: Superior Zonal

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

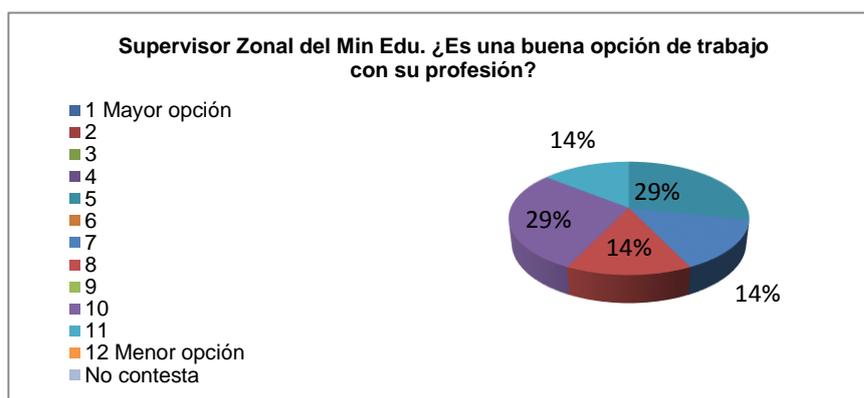


Figura #21: Supervisor Zonal del Min. Edu.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

La normativa establece que el Supervisor escolar debe ser un medio de comunicación entre las autoridades educativas y las escuelas pero es necesario señalar que en la

realidad casi siempre el supervisor funge solo como vía de información del centro a la periferia. Los resultados nos reflejan que un 29% de los encuestados indica que es una buena opción de trabajo la Supervisión Zonal del Mini Educación. Entre un 29% y un 14% indican que no es una buena opción de trabajo con su profesión.

Tabla 23: Docente de Instituto Pedagógicos

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

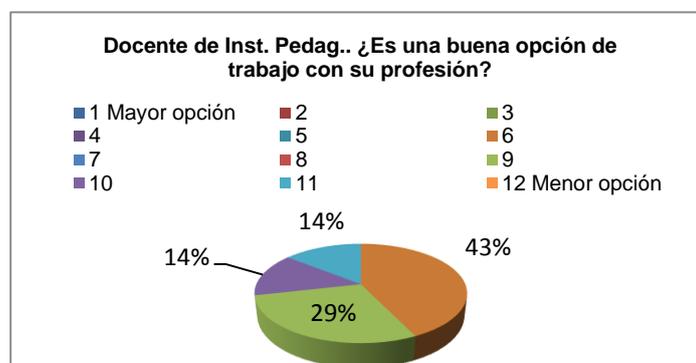


Figura #21: Docente de Inst. Pedag.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

La función de los docentes pedagógicos son aquellos de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación, educacional y vocacional, supervisión pedagógica, “planificación curricular, evaluación del aprendizaje”, investigación pedagógica, coordinación de procesos de “perfeccionamiento docente otras análogas

que por decreto” reconozca el ministerio de educación, previo informe de los “organismos competente”. Un 43 % de los titulados indican que como Docente de Institutos Pedagógicos. Es una buena opción de trabajo en su profesión, entre un 29% y 14% indican que no es una buena opción de trabajo.

3.4 Satisfacción docente

Tabla 22: Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	4	89
P20.3	4	96
P20.4	3	82
P20.5	3	64
P20.6	3	86
P20.7	3	71
P20.8	3	82

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

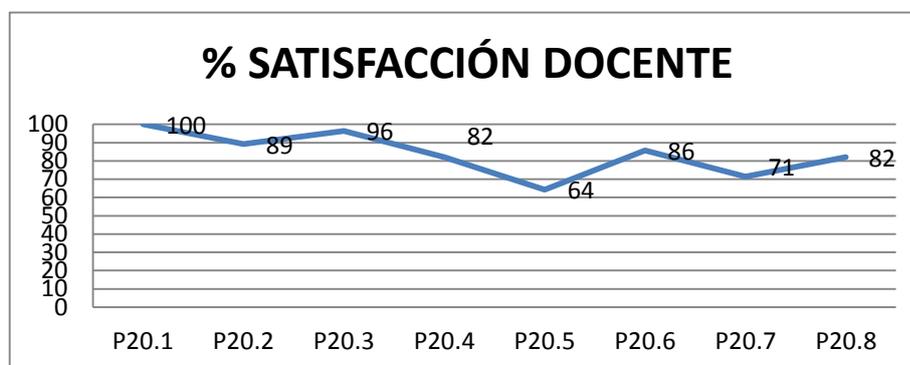


Figura #22: Satisfacción Docente

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

La satisfacción docente es el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales para saber cómo el docente alcanza la satisfacción es necesario que sepa sus objetivos.

El docente para lograr su satisfacción laboral debe amar, enseñar y amar la materia que imparte, crear un clima no solo de educador a educando sino también un clima de confianza entre alumno y profesor. Los docentes están entre el 64% al 100%

satisfechos en cuanto a su labor docente, ya que cumplen a cabalidad con su tarea como profesionales

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

Figura # 23

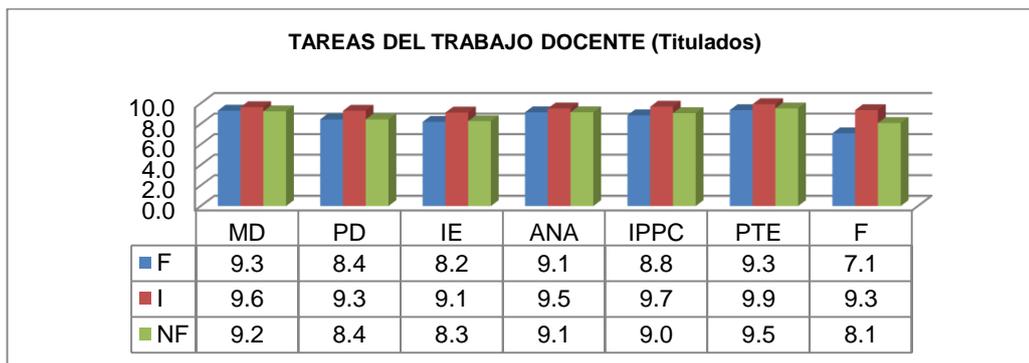


Gráfico 25: Tareas del Trabajo Docente (titulados)

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

Figura # 24

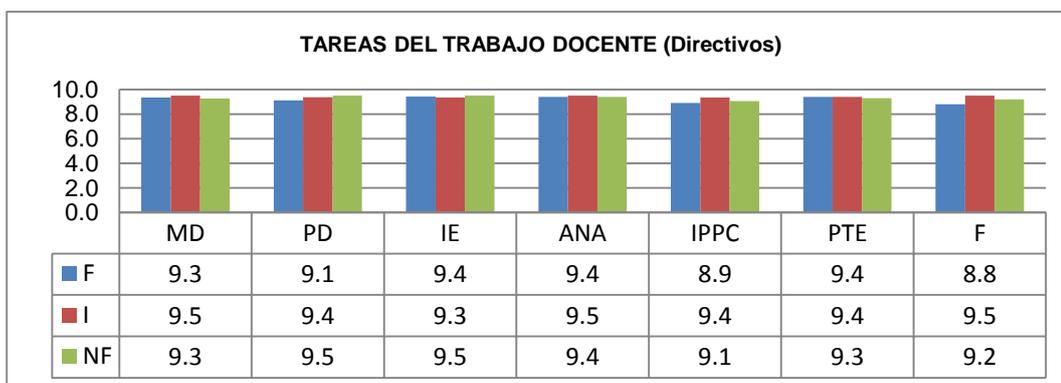


Gráfico 26: Tareas del Trabajo Docente (Directivos)

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

El personal docente es todo aquel funcionario y empleado con funciones de enseñanza o de apoyo a la enseñanza, de dirección o supervisión de la educación. La función esencial del docente es ayudar a los estudiantes a desarrollar sus capacidades intelectuales, orales y sociales dentro del marco de sus aspiraciones y posibilidades. Los docentes tienen como deber asistir al trabajo con regularidad y puntualidad y

cumplir la jornada de trabajo establecida. Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadano. Los titulados y directivos indican que las tareas de trabajo docente están con una frecuencia e importancia y un nivel de formación entre un porcentaje de 7,1 en un 8,8 y en 9,3 del nivel para la labor docente. Dando a conocer que deberíamos ser mejores y subir el nivel en que nos encontramos, seguir con una preparación académica y superar los altos y bajos de la profesión asumiendo responsabilidades como se lo hace siempre.

3.5.1 Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado

Tabla 23: Titulados

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011
Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

Figura # 25: Aspectos Metodológicos - Didácticos

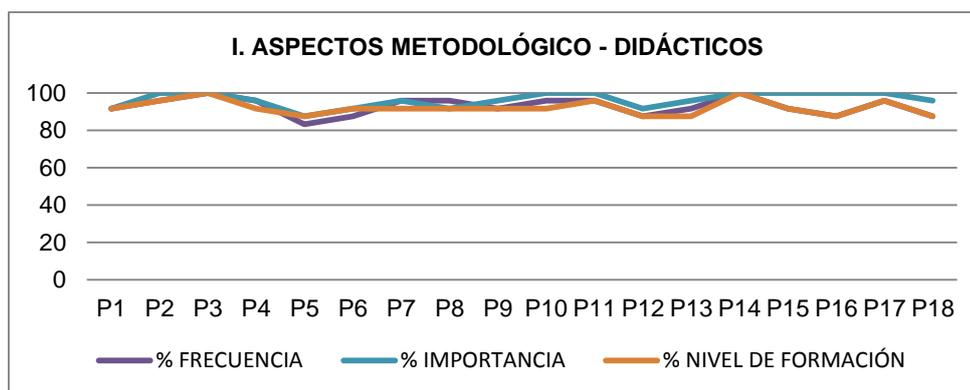


Figura # 25: Aspectos Metodológicos – Didácticos.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

El profesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes e ideales. Esta función consiste en orientar la enseñanza de modo tal que favorezca la reflexión, la creatividad y la disposición para la investigación. Los docentes indican que en cuanto a la frecuencia importancia y nivel de formación de los aspectos metodológicos están entre un 88% al 100%. Ya que es un recurso importante en la enseñanza aprendizaje de los alumnos.

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

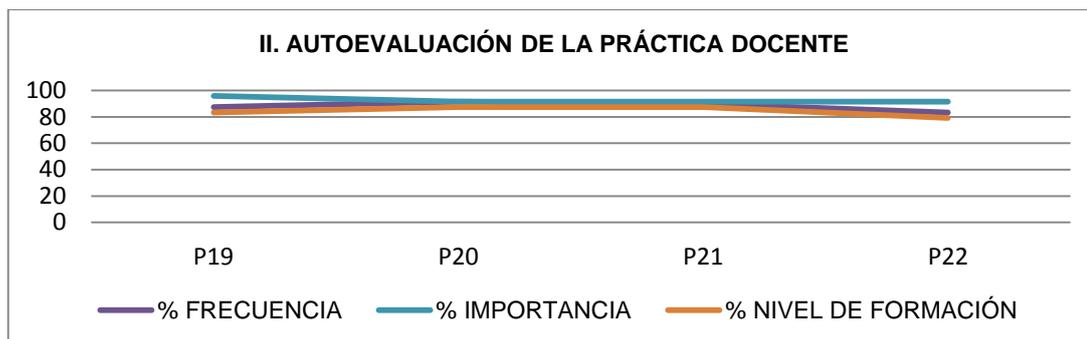
Tabla 24: De los Titulados

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P19	4	88	4	96	3	83
P20	4	92	4	92	4	88
P21	4	90	4	92	4	88
P22	3	83	4	92	3	79

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

Figura # 26



Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

En la medida que se proponga un sistema que presenta metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados al tratar de alcanzarlas. Mejora su conocimiento y capacidades, en relación a sí mismo a sus roles, y contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera. La autoevaluación de la práctica docente se establece que está entre un 79% al 96% de su frecuencia e importancia y nivel de formación, esto indica que se debe superar y tener un mejor nivel para la enseñanza aprendizaje de los alumnos.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

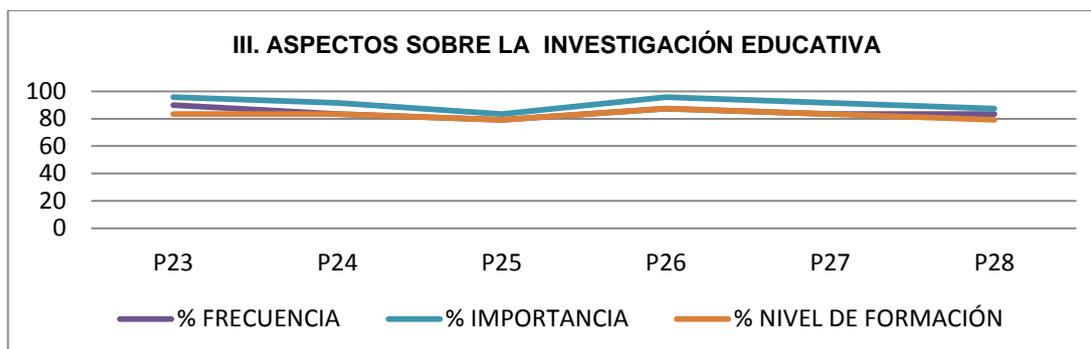
Tabla 25: De los Titulados

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	4	90	4	96	3	83
P24	3	83	4	92	3	83
P25	3	79	3	83	3	79
P26	4	88	4	96	4	88
P27	3	83	4	92	3	83
P28	3	83	4	88	3	79

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

Figura # 27



Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

El rol de investigador implica la búsqueda de información a todo nivel: docentes, alumnos, padres y representantes en actividades de revisión de materiales y discusión de su pertinencia en los proyectos planteados. Los resultados arrojados indican que un 79% del nivel de frecuencia, un 96% de importancia y un 90% de su frecuencia, los docentes realizan una investigación educativa para mejorar su creatividad en el aula.

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

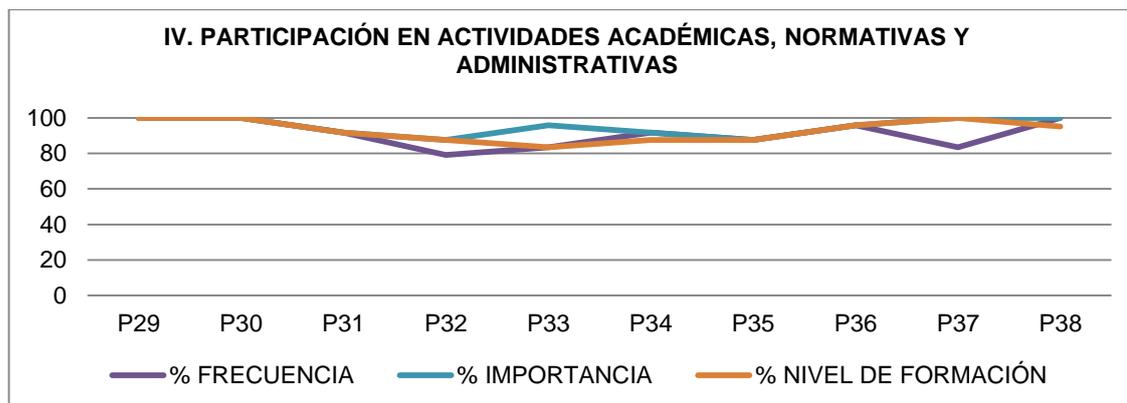
Tabla 26: De los Titulados

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	92	4	92	4	92
P32	3	79	4	88	4	88
P33	3	83	4	96	3	83
P34	4	92	4	92	4	88
P35	4	88	4	88	4	88
P36	4	96	4	96	4	96
P37	3	83	4	100	4	100
P38	4	100	4	100	4	95

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

Figura # 28



Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

Las normas y criterios académicos, son las reglas por las que se rigen desde el punto de vista académico y administrativo, son de estricto cumplimiento por todos los alumnos y no admiten excepciones. Los docentes en su participación en actividades académicas, normativas y administrativas, están en una frecuencia entre un 79% y 100%, en su importancia está en un 88% a 100% y su nivel de formación está en un 88% a 100%.

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

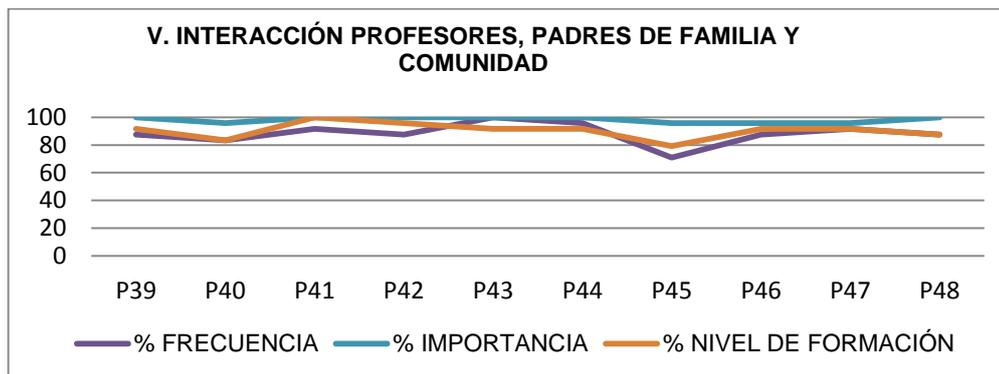
Tabla 27: De los Titulados

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

Figura # 29



Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón.

Consiste en establecer compromisos para superar juntos, maestros y padres de familia, las dificultades que los estudiantes tienen para practicar con éxito las actividades de aprendizaje. Esto se realiza mediante los comités de aula, los cuales permiten fortalecer la participación de los padres en el proceso educativos. La coordinación significa, asimismo, convocar a los padres para que participen en las etapas de planeamiento escolar, presentando sus demandas, alcanzando sus inquietudes sobre el perfil de los educandos, proponiendo formas y modalidades de asistencia al niño y al adolescente en sus acciones de aprendizaje en el hogar y fuera de la escuela. En cuanto a la interacción de profesor-padres de familia y comunidad, en su frecuencia está entre el 71% a 100%, en su importancia un 96% a 100% y su nivel de formación se encuentra en un 72% a un 90% ya que esto se debe realizar en un buen ambiente de trabajo.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Tabla #28: De los Titulados

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

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

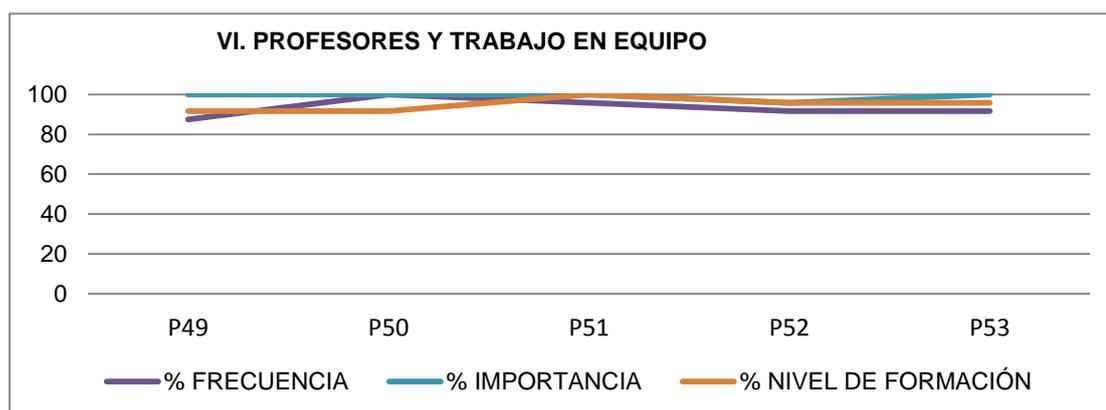


Figura #30 Profesores y Trabajo en Equipo

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

El docente como mediador tiene que estar en capacidad de proporcionar elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales a los alumnos desde su posición de enseñar a pensar y aprender a aprender, a fin de apoyar en la construcción del conocimiento y en la realización de actividades que favorezcan el desarrollo del perfil de competencias esperado, todo esto, en función de las demandas que surgen de las múltiples y cambiantes situaciones del entorno, de esta forma participa en la configuración de procesos curriculares, dentro de metodologías integradoras y específicas estrategias de aprendizaje. La frecuencia indica entre el 88% a 96%, la

importancia está en 100%, Y nivel de formación está en un 96% que indica que los docentes deben realizar actividades que impliquen trabajo en equipo.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla 29: De los Titulados

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	79	4	100	4	92
P55	3	67	4	88	3	83
P56	3	67	4	88	3	75
P57	4	88	4	96	4	96
P58	2	54	4	96	2	58

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

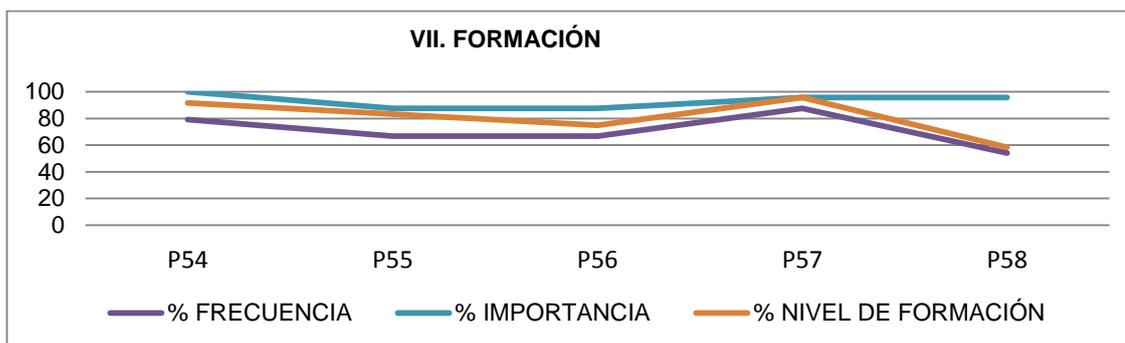


Figura #31 Formación.

Fuente: Encuesta directa para titulados de EGB de la UTPL 2007-2011

Elaboración: Karen Vanessa Martínez Alarcón

La frecuencia está en un 54% a 88%, la importancia en un 88% a 96% y su nivel de formación está en un 75% a 96%. Esto indica los docentes deben realizar más actividades de formación para un mejor desarrollo.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- ❖ Los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja dan muestra a la preparación académica sin embargo necesitan preparación constante del uso de las TIC, en el ámbito educativo.
- ❖ Realizado el trabajo de las encuestas se constató que tanto los docentes titulados y empleadores constan con una partida fiscal o nombramientos otorgados por el Ministerio de Educación.
- ❖ La formación académica recibida en la UTPL, mantiene una excelente relación con las funciones laborales ejercidas en las diferentes instituciones educativas en la provincia del Guayas y sus diferentes cantones como; Guayaquil, Bucay, Pedro Carbo, Milagro y Tarifa. Pero sin embargo el docente titulado debe tener la capacidad de preparar el espacio, los recursos, las actividades, distribuyendo el tiempo, creando un ambiente afectuoso donde estén los estímulos necesario para sus aprendizajes.
- ❖ En relación a la frecuencia, importancia, y nivel de formación existe una gran labor del docente titulado como empleadores, ya que su función en las aulas es mediar con el aprendizaje del alumno.

RECOMENDACIONES

- ❖ Que los docentes titulados se preparen de manera constante en el manejo y uso de las TIC, mediante el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ❖ Es fundamental seguir preparándose académicamente y lograr un nuevo título, ya que por medio de este se puede obtener una estabilidad tanto económica como laboral, gracias a los concursos de méritos y oposición que brinda el Ministerio de Educación.
- ❖ El nivel educativo ofrecido en la UTPL, debe ser aplicada en los diferentes contextos, pero sobre todo como docentes debemos ampliar y valorar una cultura de autoeducación constante que nos permita competir con las exigencias del entorno socio educativo actual.
- ❖ El docente reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto fomenta el logro de los aprendizajes significativos.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: (TEMA)

“PROYECTO DE MEJORAMIENTO DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE MEDIANTE EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE APLICACIÓN DE LA COMUNICACIÓN (TIC) EN EL ÁREA DE MATEMÁTICA DE CUARTO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA ESCUELA JORGE MANTILLA ORTEGA EN EL AÑO LECTIVO 2014 - 2015”.

5.1 Justificación:

La educación en nuestro país se encuentra enfrentando y desafiando este reto que significan las TIC, de forma que lejos de ser un problema sea una gran posibilidad más para la misma.

El uso de las tic, constituyen parte metodológica del plan de estudio y además todos los profesores se preparan en función de utilizarlas en su práctica docente, ya que en todos los niveles se requiere contar con recursos tecnológicos en las escuelas, con materiales diseñados para su utilización curricular y extracurricular, y además de asistirlos como herramienta de trabajo de su labor científico-pedagógica.

La presente investigación tiene como finalidad constituir una fuente de recursos educativos para la docencia, logrando mayor interés y motivación en ellos, facilitando el tratamiento a la diversidad, evaluación y acompañamiento en los estudiantes; así como medio de investigación y actualización profesional de la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica para mejorar su formación académica en el contexto laboral.

5.2 Objetivos

Objetivo General:

Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje mediante el uso de las TIC en el área de matemáticas en los estudiantes del 4° Año de Educación General Básica.

Objetivos específicos:

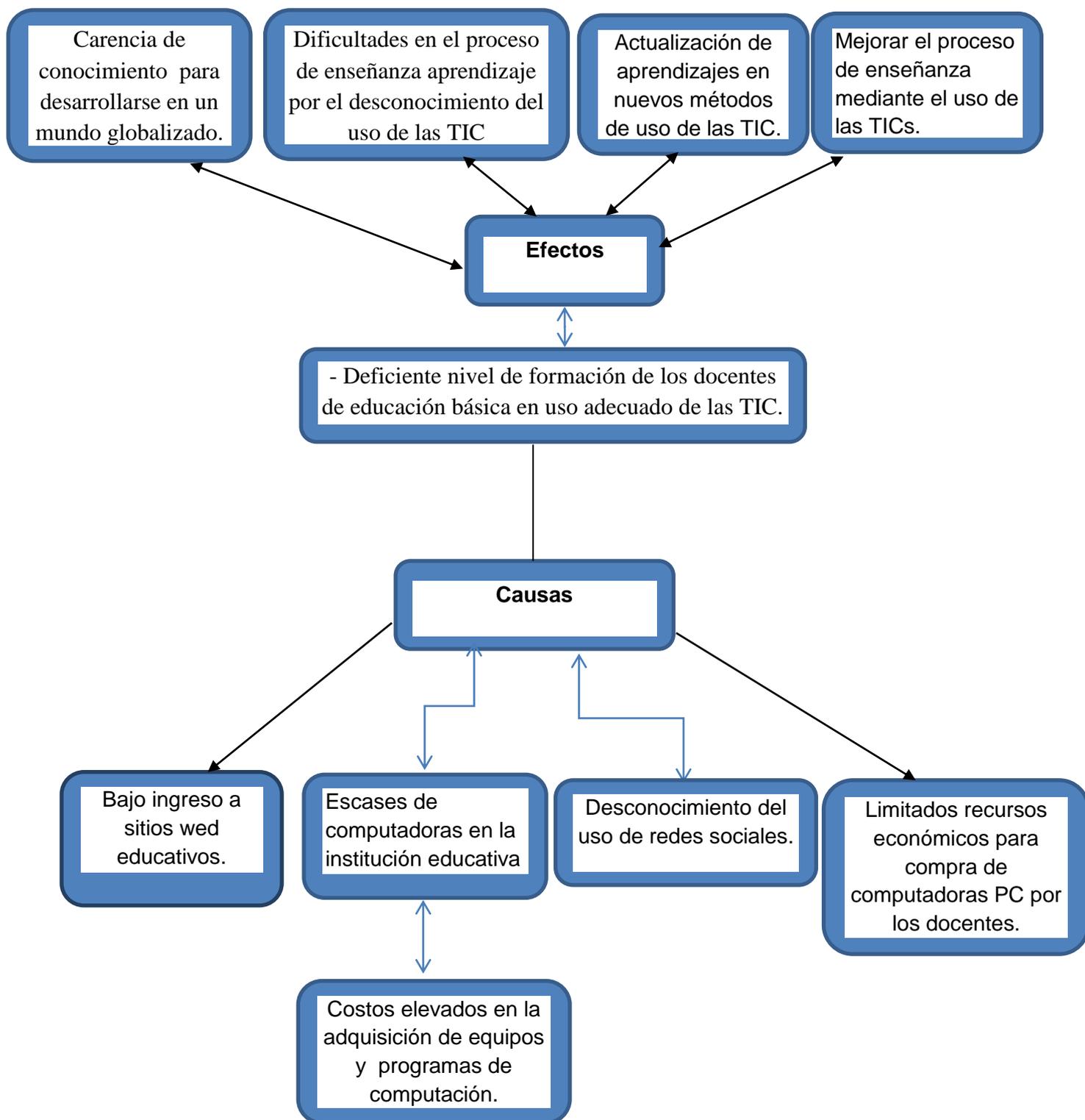
- Estructura del proyecto de capacitación del uso de las TIC en el área de matemática en los estudiantes del 4° año de educación general básica.
- Desarrollar el proyecto de capacitación durante los meses de mayo – agosto del 2015.
- Aplicar las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes considerando la interdisciplinariedad y personalización en las diferentes áreas del conocimiento.
- Desarrollar actitudes motivacionales en los docentes mediante la utilización de las TIC, para mejorar su ejercicio docente.

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

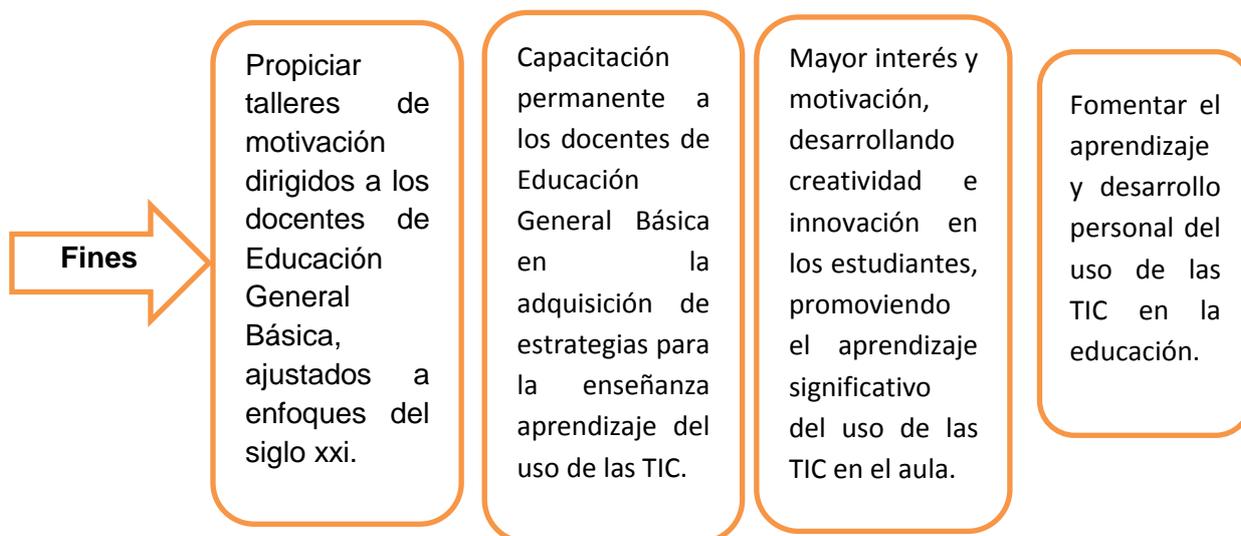
5.3.1 Análisis de los involucrados

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Profesores ➤ Estudiantes ➤ Directivos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Deficiente nivel de formación de los docentes en el uso de las TIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistencia a cursos de formación y actualización permanente didácticos por el Ministerio de Educación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Distancia geográfica por seguir la capacitación ➤ Falta de recursos económicos. ➤ Falta de tiempo.

5.3.2 Análisis del problema



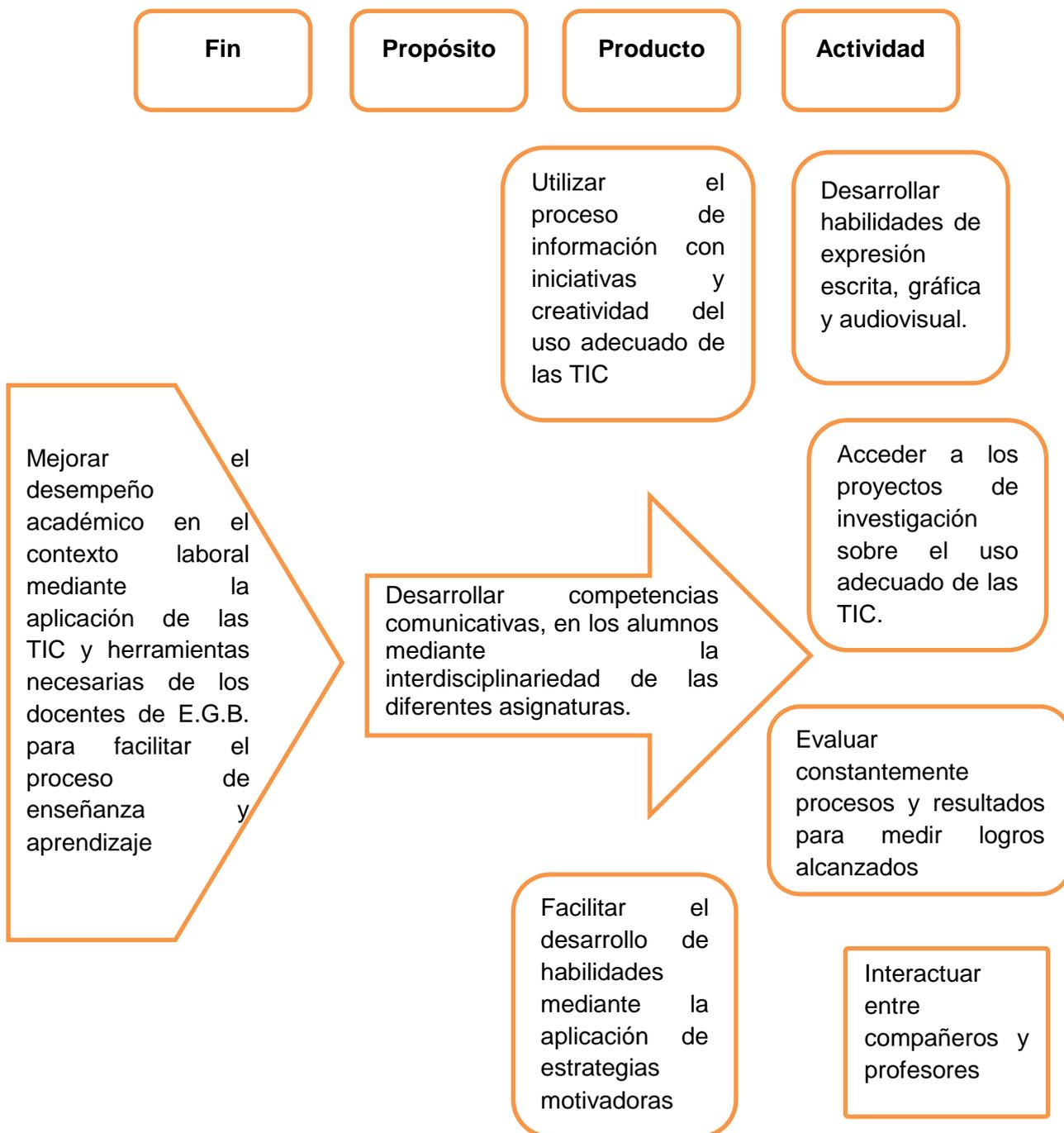
5.3.3 Análisis de Objetivos



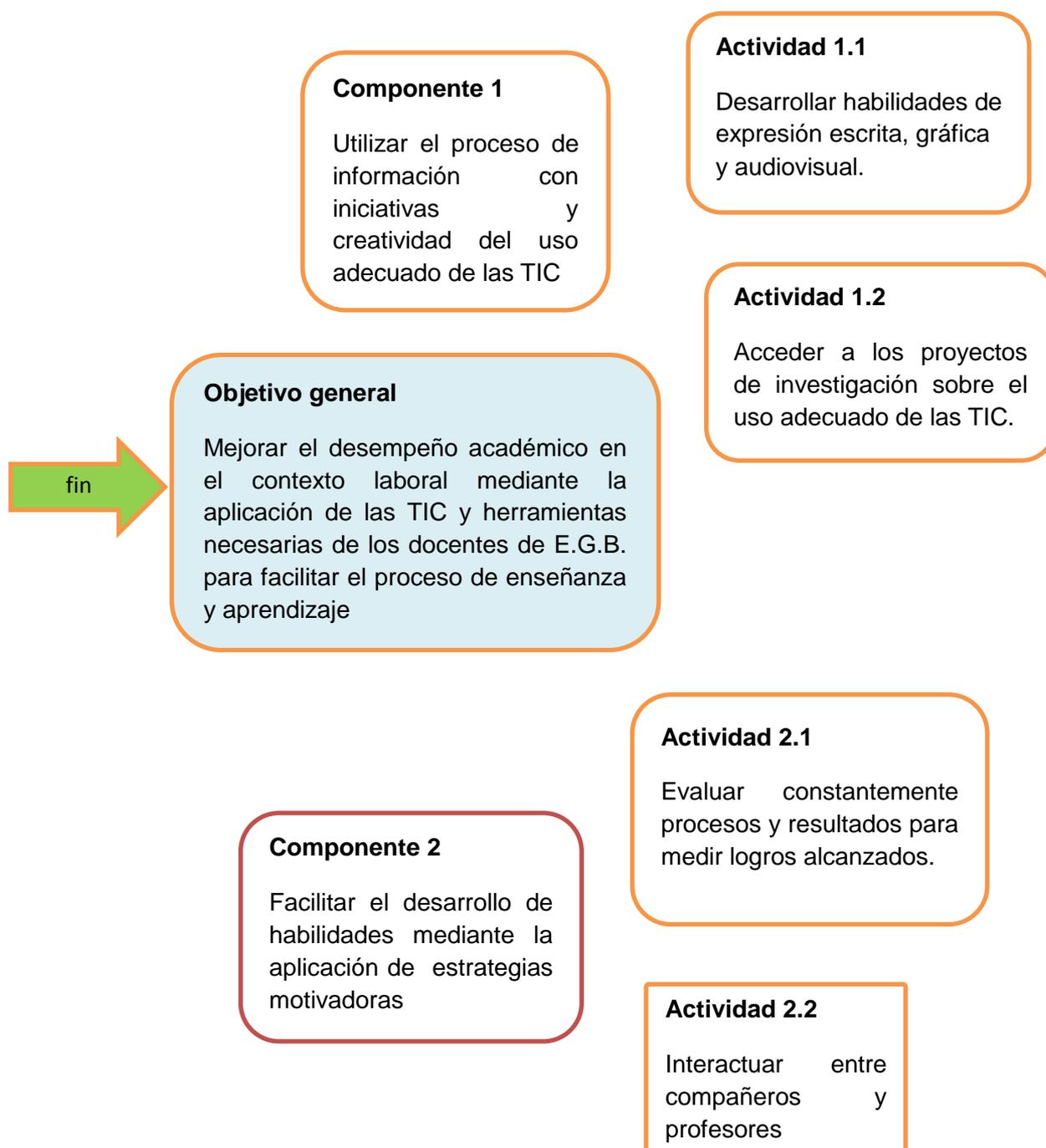
Objetivo esperado: Los docentes de la escuela Jorge Mantilla Ortega de E.G.B., han mejorado su proceso de enseñanza aprendizaje a través del empleo de las TIC.



5.3.4 Análisis de las estrategias



5.3.5 Estructura Analítica del Proyecto (EAP)



5.5 Plan de acción (etapa de planificación)

5.5.1 Matriz del marco lógico

Resumen narrativo	Indicador verificable objetivamente (ivo)	Medios o fuentes de verificación	Supuestos
Los docentes de la escuela Jorge Mantilla Ortega de E.G.B., han mejorado su nivel de formación mediante las capacitaciones para optimizar la práctica académica del uso de las TIC. Acorde al contexto en el cual se desenvuelven	Cambio de actitud e interés hacia el mejoramiento profesional en el uso adecuado de las TIC.	Encuestas de seguimiento	Negación al cambio
Propósito(Objetivo general; situación final). Los docentes de la escuela Jorge Mantilla Ortega de E.G.B., han mejorado su nivel de formación mediante las capacitaciones para optimizar la práctica académica del uso de las TIC. Acorde al contexto en el cual se desenvuelven	Mayor interés y motivación de los estudiantes del uso de las TIC en el aula	Nivel educativo acorde al contexto sociocultural	Carencia de guías o problemas de actualización de contenidos
Componentes resultados Utilizar el proceso de información con iniciativas y creatividad	Optimización del desempeño laboral, con mayores oportunidades para resolver situaciones	Desempeño laboral eficiente	Limitadas ofertas de capacitación para los docentes de EGB, por parte del ministerio de

del uso adecuado de las TIC	de la vida cotidiana.		Educación y Cultura.
<p>Actividades principales.</p> <p>Acceder a los proyectos de investigación sobre el uso adecuado de las TIC.</p> <p>Evaluar constantemente procesos y resultados para medir logros alcanzados.</p> <p>Interactuar entre compañeros y profesores</p>	<p>Capacitación permanente en el conocimiento del uso de las TIC. y el desarrollo de estrategias metodológicas para el desarrollo de la enseñanza y aprendiz.</p> <p>Clases motivadoras, donde los niños desarrollan sus capacidades cognitivas y afectivas ajes.</p> <p>Verificar logros y tomar alternativas para mejorar, mediante la aplicación de fichas se seguimiento a los estudiantes.</p>	Mejor rendimiento académico	<p>Instituciones Con carencia de recursos tecnológicos</p> <p>Acceso limitado a la tics. Por ubicación geográfica de algunos docentes</p>

5.5 Resultados esperados

Teniendo en cuenta todas las aportaciones anteriormente señaladas que han reportado en sentido general las TIC en la educación, mencionaremos los resultados considerados.

- Los docentes de la escuela “Jorge Mantilla Ortega”, conocen del uso de las TIC.
- Mayor interés y motivación de los estudiantes mediante la utilización de las TICs, para el desarrollo de sus propias iniciativas y así poder generar nuevos conocimientos.
- Alto grado de interdisciplinariedad y personalización de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Mejorar de las competencias de expresión y creatividad, al facilitar el desarrollo de habilidades de expresión escrita, gráfica y audiovisual.
- Docentes constituyen una fuente de recursos para la orientación hacia los estudiantes facilitando su evaluación y control; así como medio de investigación y actualización profesional.
- Despertar en alumnos el interés de la aplicación del uso de las TIC, desde sus primeros años de vida.
- Mejorar el desempeño académico en el contexto laboral en el cual se desenvuelven los docentes de la UTPL, mención E.G.B. elevando el nivel de formación en las diferentes áreas del conocimiento.
- Mayores oportunidades para resolver situaciones de la vida cotidiana, tanto de docentes como de estudiantes.

5.6 Bibliografía de la propuesta

- ❖ Bartolomé, A.R. (1999): Nuevas Tecnologías en el Aula. Guía de supervivencia.
- ❖ Cabero Alemara, J. (coord.) (2007): Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación. Madrid, Mc Graw Hill.
- ❖ Marín Ibáñez, R.(1976) Valores, Objetivos y actitudes en la educación. Valladolid. Miñon.
- ❖ Padilla, A. (1996). La formación de profesores universitarios en México: 1970-1985. Una proyección hacia el año 2000. México; DRS. UAM-X.
- ❖ Padilla, A. (2001). La formación del maestro modular; en Bojalil, L. F. Bravo, S. et al. El sistema modular: 25 años de experiencia educativa en la UAM-X, México, TID UAM-X.
- ❖ www.unesco.org/new/unesco/themes/icts/

ANEXO DE LA PROPUESTA

Anexo 1: FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores

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

Bibliografía

- www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- <http://www.ugr.es/recfpro/rev131ART3.pdf>
- <http://www.educación.gob.ec/generalidades-pes.html>
- <http://www.ugr.es/recfpro/>
- http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/EducacioSuperiorTreball_cat_05042006_94823.pdf

ANEXOS

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

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3

	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> <td style="width: 15px; height: 15px; text-align: center;">D</td> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> </tr> </table> <p style="text-align: center; margin-top: 5px;">CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO</p>					D						
				D								
	<p>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA</p> <p>Modalidad Abierta y a Distancia</p> <p>ENCUESTA A DIRECTIVOS</p> <p>INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE</p>											
<p>Señor(a) Encuestado(a):</p> <p>La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Desde esta perspectiva usted como directivo del establecimiento conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL en su institución, por lo que le solicitamos que responda desde el conocimiento de esta realidad.</p> <p>La información que se obtenga será de gran ayuda para:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación. * Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente. <p>Por favor, tome en cuenta que el cuestionario está dividido en función de la <i>frecuencia</i>, <i>importancia</i> y <i>nivel de formación</i> para cada tarea, así:</p>												
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.</p> <p>IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.</p> <p>NIVEL DE FORMACION que posee el docente para realizar la tarea.</p> </div>		<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <th colspan="2">VALORACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>MUCHO O ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>BASTANTE</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>POCO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>NADA</td> </tr> </table>	VALORACIÓN		4	MUCHO O ALTO	3	BASTANTE	2	POCO	1	NADA
VALORACIÓN												
4	MUCHO O ALTO											
3	BASTANTE											
2	POCO											
1	NADA											
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder. ➤ Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante. ➤ El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos. 												
INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE												
ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE FORMACIÓN								
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	3 Planificar actividades de aula	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	4 Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	5 Organizar espacios de aula	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	7 Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	10 Aplicar la psicología de la educación en el aula	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	12 Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								
	13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4								

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

Anexo 4: Evidencias fotográficas

Escuela Fiscal Demetrio Aguilera Malta



La visita fue muy amena gracias a la colaboración de las Lcdas.

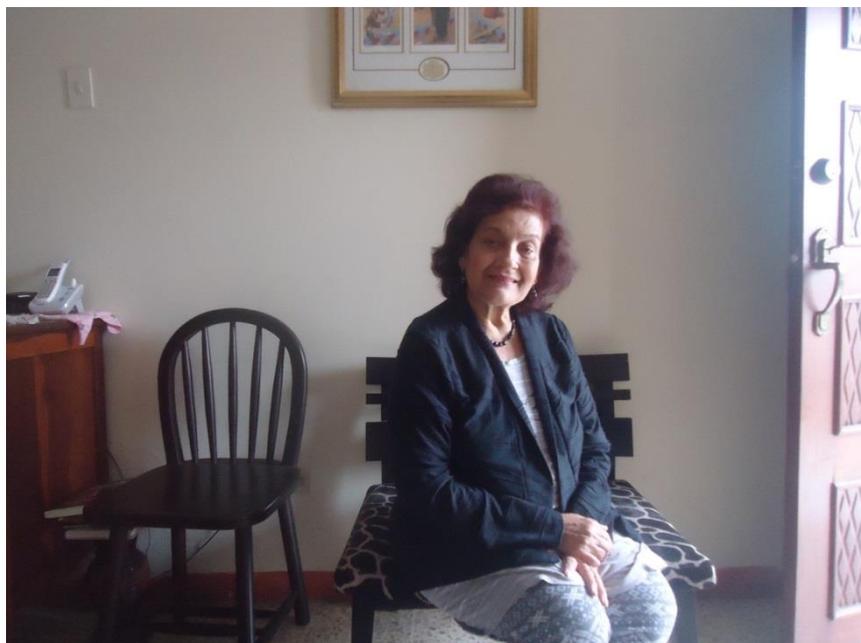
Visitando el domicilio de la Lcda. Anunciata de los Ángeles Salvatierra, primer intento de visita.



Visitando el local de la Lcda. Anunciata de los Ángeles Salvatierra en el centro Artesanal de Guayaquil. Fue el segundo intento de visita.



Después de haber hecho los dos primeros intentos, logre hacer la encuesta en su domicilio al tercer día de visita.





Visita a realizar la encuesta en la Unidad Educativa República de Francia



