



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL**

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACION

AUTOR: Enríquez Andrade, Diana Judith

DIRECTOR: Espinoza León, Mariana Elizabeth, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Mariana Elizabeth Espinoza León

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FÍN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

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

Loja, septiembre 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Enríquez Andrade Diana Judith declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autor: Enríquez Andrade Diana Judith

Cédula 0401454293

DEDICATORIA

A mis padres, porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

A mis hermanos, sobrinos y abuelita.

Gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida. Mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles.

A todos, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

DIANA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios por haberme dado la sabiduría, el entendimiento y la fortaleza para poder llegar al final de mi carrera, a mi padre por no haber dejado que me rindiera en ningún momento e iluminarme para salir adelante.

También me gustaría expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo.

LA AUTORA

Índice

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Declaración y autoría y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
1. Síntesis del material bibliográfico.....	5
1.1 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.	
1.2 Los Procesos de Inserción laboral de los Titulados en España	
1.3 Inserción profesional de los docentes	
1.4 Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura	
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente	
1.6 Principios de las Políticas de inserción laboral para la juventud	
1.7 Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectoria	
1.8 Los antecedentes, situación actual y perspectivas de evaluación y la acreditación	
1.9 Reflexiones acerca del término o competencia en la actividad docente	
1.10 América Latina una perspectiva Político-Pedagógica	
2. Metodología.....	23
2.1. Diseño de la investigación.....	24
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	24
2.3. Preguntas de investigación.....	26
2.4. Contexto.....	26

2.5.	Población y muestra (análisis).....	26
2.6.	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	27
2.7.	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	28
3.	Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	31
3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	32
3.1.1.1	Ubicación geográfica.....	33
3.1.1.2	Edad.....	33
3.1.1.3	Género.....	34
3.1.2.	Características académicas de los titulados.....	35
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizan los estudios de bachillerato.....	36
3.1.2.2	Tipo de educación.....	36
3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	37
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	38
3.1.3.1	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo de titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	38
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el Titulado.....	38
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	38
3.1.3.4	Características del trabajo actual.....	39
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	40
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.....	40
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	41
3.3	Valoración docente de la profesión:	

3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	41
3.4 Satisfacción docente.....	53
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.....	54
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	56
3.5.2 Aspectos de autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	57
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	57
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativa y administrativas del titulado	
3.5.5 Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	59
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en quipo.....	61
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	64
4. Conclusiones y recomendaciones.....	66
4.1 Conclusiones.....	67
4.2 Recomendaciones.....	68
5. Propuesta de intervención.....	69
5.1 Justificación.....	72
5.2 Objetivo.....	73
5.3 Metodología: Matriz del marco lógico.....	74
5.3.1 Análisis de involucrados.....	75
5.3.2 Análisis de problema.....	75
5.3.3 Análisis de objetivos.....	76
5.3.4 Análisis de estrategias.....	76

5.4 Plan de acción.....	77
5.4.1 Matriz del marco lógico.....	77
5.5 Resultados esperados.....	78
5.6 Bibliografía de la propuesta.....	80
6 Bibliografía.....	81
7 Anexos.....	83

RESUMEN

La UTPL, mediante un brillante proyecto, involucra a los egresados de éste Centro Superior de Educación en una investigación para encontrar un diagnóstico sobre la “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”. El mismo que permitirá integrar los saberes, es decir, los conocimientos adquiridos a lo largo del pensum de estudio de la universidad. Empleando la capacidad de investigación, análisis y síntesis.

Este trabajo consiste en comunicarse con siete ex estudiantes de la UTPL de la Provincia de Imbabura que finalizaron la carrera de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de ser posible personalmente, para realizarles una encuesta con algunos puntos como: una encuesta A que se refiere a Las Características Laborales; en la que incluye datos personales del encuestado y situación laboral actual; además está la encuesta B que se trata de un Inventario de Tareas de Trabajo Docente; en las que incluye Aspectos Metodológicos-Didácticos, Autoevaluación de la práctica docente, Aspectos sobre la investigación educativa, Participación en actividades académicas, Normativas y administrativas, intervención profesor, padres de familia y comunidad, Profesor y trabajo en equipo y por último la Formación.

De igual manera se aplica una encuesta dirigida a los empleadores del docente basada textualmente en la encuesta B de los titulados, es decir la misma encuesta pero calificada desde el punto de vista del directivo.

Palabras clave: Investigación, Educación Básica, Trabajo Docente, Características Laborales, Inventario de Tareas.

ABSTRACT

Summary

UTPL by a brilliant project, involving graduates of this Education Centre of research to find a diagnosis on the "Proposal for educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education Technical University of Loja ". The same that will integrate knowledge, ie the knowledge acquired throughout the curriculum of university study. Using the ability to research, analysis and synthesis.

This job is to communicate with seven former students UTPL the Imbabura Province who completed the Bachelor of Science in Education Basic Education mention personally if possible, to conduct a survey with some points like: a survey to which refers to Labor Characteristics, in which includes personal data and respondent's current employment status, the survey is also B is a Work Task Inventory Teacher, in which includes- Educational Methodological Issues, Self Practice teacher education research Aspects Participation in academic, administrative regulations, intervention teacher, parents and community and teamwork Professor and finally Formation.

Similarly a survey applies to employers based teacher B verbatim in the survey of graduates, the same survey but qualified from the point of view of the manager.

Keywords: Research, Basic Education, Teaching Job, Traditional Labor Force inventory.

INTRODUCCIÓN

La finalidad de la enseñanza es preparar al alumnado para una adecuada inserción en la sociedad a través de los contenidos que forman parte de las diferentes materias que componen el currículo escolar. Estos contenidos deben ir destinados a adquirir conocimientos y a desarrollar actitudes y hábitos que garanticen una adecuada inserción.

Es responsabilidad de los legisladores educativos proporcionar un currículo que responda a esas necesidades, distribuyendo las horas escolares entre las diversas materias que lo componen dotándolos de los contenidos más adecuados a la edad y a la finalidad básica de la enseñanza.

En vista de esto se ha hecho una investigación sobre la “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”

Es importante para la Universidad realizar esta investigación para comprobar si sus titulados están capacitados adecuadamente según los lineamientos actuales, frente a las exigencias del desempeño del nuevo rol del docente y de los problemas que presenta la formación actual, el objetivo central a lograr debe ser la construcción y el fortalecimiento de la capacidad de decisión de los docentes en el marco de un nuevo modelo Institucional en el cual ejerzan su rol en interacción con los demás agentes del proceso educativo y asuman la corresponsabilidad de la elaboración y aplicación de los objetivos, prioridades y programas del planeamiento institucional.

Se alcanzaron todos los objetivos planteados y fueron cumplidos, ya que la investigación realizada despejó todas las dudas que se tenía tanto sobre la calidad profesional y personal de cada titulado.

- Se identificó cual es el puesto de trabajo de cada uno de los titulados
- Se indagó si tienen una preparación continua.
- Se conoció si los titulados ejercen la profesión para la que se prepararon de una forma capaz y adecuada de acuerdo al punto de vista de ellos mismos y de sus empleadores.

La metodología que se uso para alcanzar todos estos objetivos fue la realización de una encuesta dirigida tanto a los titulados como directivos, que fue realizada de manera personal en cada establecimiento en el que trabaja cada titulado.

A pesar de que los titulados se encuentran en un nivel bueno respecto a su capacitación profesional tanto desde el punto de vista de ellos mismo como en el de sus directivos, se noto un déficit en lo que respecta al uso de las TIC'S. Por lo que se propone "La importancia del uso de las TIC`S en docentes para mejorar la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje".

Existieron algunos inconvenientes al realizar esta investigación, el primero fue la desactualización de la información de los titulados, fue necesario usar algunos medios para la localización de los titulados. Y una vez localizados en la mayoría de los casos fue muy difícil cuadrar una cita ya que tanto docente como directivo tenían una agenda muy complicada que no les daba mucho espacio para ser visitados. Sin embargo se logró efectuar satisfactoriamente las encuestas tanto a directivos como titulados.

Como investigadora, la experiencia adquirida en la elaboración de la tesis, permitió entender la importancia de llevar a cabo un proceso ordenado que parte de la realización de un diagnóstico. Y su proceso esta detallado a continuación.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Autor: Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M.

Año de edición: Febrero de 2009.

Desde hace varias décadas se afirmaba, por parte de medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil que la universidad estaba en crisis. Su mayor crítica era de que la universidad no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada para los requerimientos de las empresas a las que posiblemente iban a trabajar.

Hoy en día no resulta novedoso escuchar información general sobre el proceso abierto en los sistemas de educación superior europeos y mundiales para propiciar mejoras en su competitividad y en su interacción con los mercados de trabajo inscritos en la denominada sociedad del conocimiento o de la información.

Se sabía de un gran problema de empleo juvenil, que ha afectado a las generaciones de jóvenes que se han ido incorporando al mercado de trabajo durante las últimas tres décadas, la misma que no parecía resolverse con la adquisición de una mayor formación académica, y la inflación de titulados ha tenido como efecto negativo el aumento de la precariedad laboral entre los poseedores de títulos de educación superior.

Razón por la cual se diseñaron numerosas reformas que fueron puestas en práctica desde entonces, y parece que otras nuevas se están poniendo en marcha. El desafío al que se enfrentan dichas reformas no es pequeño ya que deben garantizar la enseñanza universitaria, y sobre todo capacitar a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral.

Sin embargo, en los últimos años los titulados en carreras técnicas empiezan a acceder al mercado laboral a través de becas y posteriores contratos en prácticas, dentro de un modelo de inserción laboral en el que se asume que la precariedad laboral es un período difícil, pero obligatorio en la incorporación al mundo del empleo. De acuerdo con la mayoría de los jóvenes, para ser feliz necesitas un trabajo que sea lo tuyo, que te guste, que disfrutes con lo que estás haciendo, aunque el sueldo sea un poquito más bajo.

Son pocos los nuevos docentes que están dispuestos a trabajar muchas horas pese a que reconozcan que es la norma. Lo ideal sería combinar el trabajo con los múltiples hobbies. A pesar de eso, entienden que el trabajo es una realidad de la que no es posible escapar y tratan de adaptarse a ella para pagar las facturas y vivir lo mejor posible. Algunos no obstante intentan trabajar más para cumplir sus sueños profesionales, debido a que desean aprovechar la formación que han obtenido.

Como se ha señalado con anterioridad, el debate sobre la importancia de las competencias ha sido objeto de una discusión encendida en diversas instancias nacionales y supranacionales. 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.

Cada vez más, entonces, las personas elegirán qué estudiar, cuándo hacerlo, dónde, con quiénes, por qué medios y para cuáles fines personales, comunitarios o sociales. Los estudios, en consecuencia, se combinarán de muchas diferentes maneras con el trabajo, al punto que empezará a desaparecer la tajante, y tensa, brecha que hoy existe entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, la cual solamente se salva ahora cruzando por un puente de incertidumbres y dificultades. Más bien, la incertidumbre, y los riesgos, se extenderán hacia atrás a las opciones educacionales, así como gradualmente han ido cubriendo toda la extensión y los momentos del mundo del trabajo.

1.2 Los Procesos de Inserción laboral de los Titulados en España

Autor: ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación.

Año de edición: Marzo, 2009

A partir de una comparación de la situación de los egresados en diferentes países, en lo que respecta a su inserción laboral, se encontró un primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos difieren unos de otros, de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre resultan del todo comparables.

La búsqueda de un trabajo se convierte en un cambio, en una metamorfosis, ya que se trata de dar un paso más en la vida, enfocado siempre en el futuro del estudiante. Igualmente en el momento de la consecución de un empleo que significa la incorporación a un grupo social de activos, abandonando la condición de dependencia económica del hogar paterno que caracteriza a la mayor parte de los universitarios.

La obtención del título y el abandono de la universidad marcan el comienzo de un período “bisagra” entre la época formativa y la inserción en el mundo laboral. Éste es un momento de crisis, que se vive con un cierto nivel de angustia, que en parte se debe al propio vértigo del cambio, pero sobre todo debido a la decepción con la formación recibida.

La inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizó en la actualidad por la dificultad de conseguir un empleo. Antes, se creía que bastaba tener un título universitario para conseguir automáticamente un trabajo o al menos acercarse mucho a esa posibilidad. Por el contrario, hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee.

Otra dificultad es la competencia, pues antes si existía pero se daba entre las empresas que luchaban por conseguir a los estudiantes. En la actualidad el alto número de estudiantes universitarios hace que esto se convierta en una lucha muy grande por la inserción laboral.

La precariedad del mercado laboral puede considerarse como el factor más difícil en el proceso de inserción laboral ya que ha producido la conversión de puestos de trabajo estables en ocupaciones que no llegan a estar ni dentro ni fuera del mercado laboral y que difícilmente pueden llegarse a caracterizar como trabajos: la utilización de becarios para tareas laborales, los contratos en prácticas en muchas ocasiones sin remunerar así como otros tipos de contratación precaria.

Finalmente se considera una dificultad mas que es la estructura ocupacional de la zona de *residencia*: en la ciudades pequeñas no hay configurado un tejido industrial medianamente extenso que sea capaz de ocupar a muchas personas, algo que no sucede en las ciudades grandes, donde se manifiesta que hay empleos más o menos en todas las áreas.

Existen muchas estrategias de búsqueda de empleo, entre ellas están el INEM y otras agencias tanto privadas o de servicios universitarios, el envío directo del currículum a los empleadores; el

mismo el uso de internet que no solo está presente en el momento de enviar un currículum vitae, sino también en la búsqueda de ofertas de trabajo, la realización de prácticas que da la oportunidad de conocer como es el mundo laboral y por ultimo están los contactos personales, quizá esta sea la estrategia más eficaz a la hora de conseguir trabajo ya que va más allá de los procedimientos formales basados en el envío de currículum, el concurso a ofertas de empleo o la realización de prácticas, se valora el contar con conocidos (familiares, amigos, compañeros) que puedan facilitar el acceso a una fuente de trabajo.

La finalidad de conseguir un empleo en la mayoría de estudiantes es la de ganar dinero, lograr la independencia del hogar paterno, tener estabilidad y una calidad de vida, contar con un ambiente laboral agradable, conseguir un estatus social y principalmente realizarse como persona y como profesional.

1.3 La Inserción Profesional de los Docentes

Autor: Avalos, B.

Año de edición: Enero, 2009

El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden ver de diversos modos. Se podría comparar con un triángulo, ubicando en primera instancia al docente en uno de sus vértices. Como persona, el docente cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en un área más que en otra, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial. En los otros vértices del triángulo se puede ubicar el trabajo y el contexto social y político referido a la enseñanza, a la calidad o no de su preparación inicial y a lo que deben o no deben hacer los docentes.

En su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta. El docente interpreta y reinterpreta estas experiencias como en una suerte de reconfiguración de la identidad profesional que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial. En esto, no difiere de otros profesionales enfrentados a sus primeras experiencias de trabajo, pero las vive en condiciones más

complejas por el entretrejado de relaciones que le demandan la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades y su propio entorno social de amistades.

Existe un gran estudio sobre los profesores en sus primeros años de enseñanza y se creería que ya se ha dicho todo sobre el tema. Sin embargo, esto no es así. Si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente, este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales.

La forma como cada docente enfrenta la enseñanza no es igual de un lugar geográfico a otro, ni dentro de sub-culturas de un mismo país. Tampoco lo es de un momento histórico a otro. La palabra escenario es perfecta para describir el efecto en la vida y trabajo de los profesores de distintas configuraciones producidas por políticas y acciones del sistema educacional, visiones y creencias manifiestas o implícitas sobre profesores, condiciones concretas de trabajo definidas por el sistema educacional, y las experiencias aportadas por la formación docente inicial.

La oportunidad de ingreso y la asignación de responsabilidades son también parte de los escenarios de la macro-política y la oportunidad de ingresar al sistema de los nuevos profesores, y sobre todo las condiciones de trabajo en que lo hacen, y el reconocimiento de especializaciones o capacidades particulares de los docentes.

Además en lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional.

Es decir el docente novel es quien acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta toda clase de experiencias desde su formación hasta la ejecución de su trabajo. En esto, no difiere de otros profesionales enfrentados a sus primeras experiencias de trabajo, pero las vive en condiciones más complejas por el entretrejado de relaciones que le demandan la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades y su propio entorno social de amistades; y por la diversidad posible de las expectativas respecto a su trabajo, tanto personales como de otros.

1.4 Aprendizaje, Gestión escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura

Autor: Ministerio de Educación.

Año de edición: 2012

El Ministerio de Educación afirma que ellos trabajan con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyen a alcanzar ciertas metas o ideales referentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

Todo esto implica que, para que el sistema educativo sea de calidad, debemos tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos, sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática, etc.

Es importante identificar qué tipo de sociedad queremos tener, para establecer qué es una educación de calidad, para lo cual necesitamos primero un sistema educativo de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Por lo tanto, de manera general, este sistema educativo será considerado de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

En nuestro país se manejan estándares de calidad educativa que 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. Cuando los estándares son aplicados a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Se manejan algunas clases de estándares, entre los cuales tenemos: Estándares educativos que establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, Estándares de desempeño profesional que son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano y Estándares de desempeño profesional docente que son los que nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

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

Autor: Vaillant, D.

Año de edición: 12 de Abril de 2009

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del

sistema educativo. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región.

En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar. Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo. 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.

Los docentes no son los únicos pero son muchos. Los Ministerios de educación constituyen por lo general los empleadores más importantes que tiene un país. Y además los maestros y profesores, no componen una categoría profesional homogénea sino bien diversa.

La construcción de la identidad profesional inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente.

La temática de la identidad docente refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción. Guarda relación con la diversidad de sus identidades profesionales y con la percepción del oficio por los docentes mismos y por la sociedad. Pues la idea de que la sociedad subestima a los maestros ha sido tema de muchos libros.

Además los propios docentes parecen estar convencidos de que es así. Muchos son los maestros en Latinoamérica desilusionados quienes afirman que abandonarían la profesión si surgiese otra oportunidad.

Hoy la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos. Quienes ingresan a Universidades o Institutos de Formación tienen en promedio el peor historial educativo que quienes acceden a otros estudios más valorizados socialmente.

En la actualidad el ingreso a la profesión, se produce en muchos países latinoamericanos según el modelo de “nadar o hundirse”. Los docentes principiantes reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional.

1.6 Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud

Autor: León, M.

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, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

La universalidad se refiere a que todos los jóvenes tienen derecho a un empleo digno independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, condición sexual, filiación política, lugar de residencia y condición de salud

La indivisibilidad habla del derecho al empleo que este asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud y sobre todo la igualdad y no discriminación de todos los jóvenes del país que tienen derecho a oportunidades de acceso al empleo y por ende lograr a través de la eficiencia mejores resultados en términos de cobertura de calidad y equidad. La participación que trata de que todos tenemos derecho a participar en un ambiente social y por último la rendición de cuentas de todos los actores del proceso que tienen deberes y obligaciones.

El Ecuador cuenta con una ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece derechos para los jóvenes en el país en términos de educación y empleo.

Existen Modalidades de intervención que se separa en cuatro componentes:

Primer componente; la institución ejecutora financia, regula, supervisa, establece estándares de calidad y contrata los servicios de formación de postgrado. Las universidades ofertan los servicios de formación de posgrado a nivel de diploma, maestría y cursos de especialización. Estas deben demostrar su capacidad para ofrecer los servicios de formación de postgrado en políticas públicas, con especialización en políticas activas de mercado de trabajo y políticas para la juventud.

El segundo componente; implica la contratación de consultores que elaboren participativamente, con la inclusión de jóvenes y organizaciones de jóvenes, propuestas de arreglos institucionales para:

- Definir los roles en cuanto a las políticas de mercado de trabajo para la juventud entre el Ministerio de trabajo y recursos humanos y la unidad de coordinación nacional de gestión y desarrollo de la juventud del Ministerio de bienestar social.
- Crear espacios interinstitucionales
- Revisar y actualizar el marco legal
- Constituir y fortalecer el instituto nacional de juventud
- Institucionalizar mecanismos de veedurías y seguimiento de las políticas dirigidas a la juventud
- Institucionalizar el sistema de indicadores de la juventud.

Tercer componente; comprende el establecimiento de mesa de concertación entre el sector público, sector privado y organizaciones de jóvenes para la construcción participativa de políticas activas de mercado para la juventud

Y finalmente el cuarto componente; consiste en fortalecer y promover las organizaciones de jóvenes, poniendo énfasis especial en las capacidades para formular, ejecutar y evaluar políticas públicas, particularmente de inserción laboral.

1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Autor: Weller, J.

Año de edición: Marzo de 2006

Actualmente los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral. Obviamente la causa de esta tensión no es que las nuevas generaciones sean demasiado educadas o que haya demasiados jóvenes con otros niveles de educación. Más bien el problema se centra en las implicaciones políticas que son relativamente obvias y de ninguna manera novedosas, además se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos.

A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. A esto contribuye el desarrollo de nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo. Sin embargo, 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.

La creciente importancia 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. Aquí también entra la capacitación continua y constante.

Si bien la capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo medio y bajo. Específicamente esquemas de capacitación que combinan cierta formación teórica con primeras experiencias prácticas, como en los programas “Joven”, aplicados en varios países de la región, pueden apoyar, hasta cierto punto, una inserción con potencial para trayectorias ascendentes, al generar experiencias prácticas reconocidas por el mercado.

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. Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes, aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción laboral puede tener resultados satisfactorios sin una dinámica demanda laboral, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal.

Sin embargo, 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. En efecto, algunas están estrechamente relacionadas con conflictos dinámicos que difícilmente pueden ser objeto de intervención de políticas públicas.

Para cualquier otra intervención es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región.

No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos. Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. Difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

1.8 Los antecedentes, situación actual y perspectivas de la evaluación y la acreditación de la Educación Superior en el Ecuador.

Autor: UNESCO / IESALC

Año de edición: Mayo, 2003

Como se puede ver en la realidad universitaria de 1994, la principal problemática de la Universidad es la que habla de la relación entre Universidad y la Sociedad ecuatoriana tanto en la parte externa como interna.

Por otro lado también está el crecimiento estudiantil universitario en los últimos años tanto en universidades estatales como particulares, dato que es bastante numeroso.

Por esta razón fue creado un documento en el que conste que las universidades empleen en su decisión de constituir un sistema de evaluación y acreditación, el mismo que sea pertinente y eficaz para el desarrollo.

Dentro de las políticas ahora existe la evaluación y acreditación de las universidades que actualmente se volvió un sistema más amplio por mandato constitucional. En Ecuador existen alrededor de 339 instituciones de educación superior que de forma obligatoria deben cumplir con la ley de evaluación y acreditación que se ha transformado en una necesidad para mejorar la calidad de la educación superior.

Muchas han sido las entidades de educación superior así como federaciones, que independientemente han propuesto seminarios sobre evaluación, autoevaluación y acreditación. De la misma manera hubo diversas reuniones y entidades preocupadas por las universidades virtuales y de educación a distancia.

Con el fin de la acreditación se desarrollaron procesos de evaluación y autoevaluación que tienen como objetivo la búsqueda de mejorar la calidad de las instituciones y se basa en cambios cualitativos, a través de la investigación, la difusión cultural, la asesoría técnica, etc.

La calidad engloba tres variables: la noción de calidad como algo diferente aquello que es exclusivo, noción de calidad como excelencia o logro de estándares muy altos y finalmente la noción de calidad entendida como logro de estándares mínimos establecidos.

Calidad es considerada como un término genérico que dice todo y nada. La calidad debe ser contextualizada en función a las realidades institucionales y regionales particulares, también existe la calidad como excepción, calidad como perfección o consistencia, calidad como aptitud para el logro de un propósito; calidad como transformación.

En nuestro país la calidad en la educación superior es entendida como perfección y consistencia. Engloba niveles satisfactorios y hasta óptimos de pertinencia, impacto, eficiencia, eficacia, racionalización, flexibilidad, solidaridad y criticidad.

La evaluación en este documento, se plantea como un proceso de reflexión sistemático que posibilita conocer, interpretar, comprender y explicar las distintas situaciones del hacer universitario, y desde esa posición, emitir juicios de valor fundamentados y adoptar decisiones

orientadas a cambiar y mejorar la institución, corrigiendo errores y fortaleciendo aciertos, superando las debilidades y apoyándose en las fortalezas, para estructurar y consolidar un programa de mejoramiento sostenido y continuo.

La evaluación en un proyecto de fomento y aseguramiento de la calidad, es considerada como un proceso complejo que consta de dos fases: la autoevaluación y la evaluación externa; cada una de ellas con diferentes actores e instancias responsables de su planificación y ejecución. Sin embargo, es preciso que se considere a la evaluación institucional y de programas o carreras como un todo, en el que hay dos instituciones interactuando estrechamente: el CONEA y la Institución de Educación Superior en proceso de evaluación y acreditación, ambas con el mismo objetivo primordial, el mejoramiento de la calidad de las instituciones de educación superior, pero con roles y responsabilidades diferentes que para alcanzar un logro exitoso, deben concretar altos niveles de transparencia, confianza y colaboración mutua.

1.9 Reflexiones acerca del término competencias en la actividad docente

Autor: MsC. Martínez, C. S.

Año de edición: ene.-mar. 2004

Los docentes a más de enseñar, explicar y examinar los conocimientos, deben ayudar a los estudiantes a aprender, además el docente debe poseer una cultura del cambio y promover el desarrollo cognitivo y personal a través de las actividades que tienen como eje central al estudiante convirtiéndolos en entes activos y no pasivos.

Es importante recordar que la formación de los docentes en todas las épocas ha constituido un problema importante a partir de la misión asignada a estos profesionales y de las transformaciones que sufren las instituciones docentes en dependencia del contexto socio histórico, de los modos culturales, de los cambios sociales, del desarrollo tecnológico y en la actualidad, es por esto, que la escuela debe preparar al hombre para la vida, desarrollar su capacidad de aprender contenidos nuevos y de resolver problemas y situaciones inéditas con creatividad así como fomentar su poder resolutivo.

Al docente cada vez más se le plantean nuevos retos, con una nueva función: enseñar para aprender; de tal forma, que los estudiantes desarrollan procesos cognoscitivos para ser aplicados a situaciones cambiantes, para lo cual entre otras deben desarrollar habilidades, actitudes y competencias.

Las competencias que no constituyen un concepto actual, ya que desde la etapa medieval era utilizado para señalar la adquisición de habilidades por los aprendices de cualquier oficio en su trabajo con el patrón. Por su importancia y la creciente utilización del término competencias en la esfera laboral y docente hoy en día, es necesario el análisis así como en las diferentes acepciones que se manejan.

Actualmente, en la esfera laboral y específicamente en la educación, los educadores han creado y generado una enorme cantidad de conocimientos y habilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al desarrollo de competencias.

Para algunos, las competencias son tareas y actividades, para otros, las competencias son resultadas, es decir se considera una habilidad para obtener un resultado, la habilidad para producir beneficios. Es por tanto, un concepto que no queda agotado a pesar de la diversidad de autores que lo han investigado por los diversos puntos de vista desde los que ha sido enfocado y analizado.

Las competencias tienen dos finalidades: la una que da la posibilidad de diagnosticar la calidad de la actividad, la eficiencia, cómo ocurre el aprendizaje y las necesidades de este y la segunda certifican el nivel académico, profesional, tecnológico y científico del individuo.

Las competencias son valoradas como un atributo o etiqueta para una colección de conocimientos, habilidades y actitudes, tareas y resultados; generalmente utiliza términos como liderazgo, solución de problemas y toma de decisiones. Asimismo son definidas como la capacidad de actuar en cargos profesionales o en trabajos conforme al nivel requerido en el empleo; como un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo, es decir, la capacidad de un individuo para realizar una actividad con eficiencia.

1.10 América Latina. Una Perspectiva político-pedagógica- español - Formación docente

Autores: Duhalde, M. y Cardelli, J.

Año de edición: 10 de noviembre de 2011

Es importante y necesario tener en cuenta que las políticas de privatización de la educación pública y de reducción de la responsabilidad del Estado como garante del derecho a la educación, le asignan a éste, el rol de organizador y regulador del mercado educativo.

Hay coincidencias en sostener que la problemática de la formación docente se ha encontrado en los últimos años en el ojo de la tormenta, principalmente por el grado de heterogeneidad y segmentación.

Uno de los principales ámbitos donde se ha considerado especialmente la formación del docente en Latinoamérica, ha sido la Oficina Regional de la Educación de la UNESCO, que presento como estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general.

En este ámbito se reflexiona, se debate y se promociona acciones para la transformación educativa, partiendo por considerar, como una condición fundamental y necesaria, a la participación primordial de los docentes, es decir formadores de formadores que constituyen este campo.

Existen algunos aspectos críticos acerca de la formación docente como por ejemplo la falta de integración entre la formación docente inicial y los procesos de capacitación, los sistemas de gobierno de las instituciones, políticas educativas, la organización curricular, una administración rígida, etc.

En Latinoamérica se dan diversas situaciones con relación a las instituciones que están a cargo de la formación docente. Países que dan mucha importancia a la educación docente, otros le dan el mismo valor que a las demás especialidades y otros que no le dan mucha importancia ni

el espacio que deberían ocupar. Sin embargo a pesar de las diferencias hay cosas que no cambian, como el modelo tradicional que hay que superar.

La formación docente no ha estado ajena a políticas educativas que han priorizado la inversión en infraestructura, nuevos edificios, tecnología, material didáctico, etc. Esto antes de mejorar las condiciones de trabajo y profesionales de los educadores.

El proceso de transformación de Latinoamérica ha estado caracterizado por la implementación de recetas y resoluciones técnicas que los especialistas elaboran para ser aplicados en cualquier contexto. Y es precisamente esto lo que se ha convertido en uno de los principales obstáculos en la docencia.

La formación docente en Latinoamérica presenta distintas concepciones acerca del desarrollo curricular y los tipos de conocimientos, que caracterizan a cada momento de la trayectoria histórica de la misma. Estas concepciones urgen, se desarrollan, varían y permanecen con diferentes énfasis en cada uno de los momentos, sin que el advenimiento de alguna de estas concepciones signifique el reemplazo y la desaparición definitiva de las otras.

En América Latina, la formación docente sigue siendo un apéndice de los procesos de reforma iniciados y se la ha considerado como una etapa secundaria en la transformación de los sistemas educativos en general. Todo cambio impulsado en este campo, ha estado orientado más por los requerimientos de las políticas neoliberales que por la verdadera importancia que significa mejorar el subsistema de formación docente, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y los intereses de los sectores populares. Razones por las cuales se debe entender al educador no como un destinatario sino como un sujeto social, cargado de conocimientos y experiencias que harán de toda propuesta de transformación, un proyecto viable.

2 METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la Investigación

El tipo de investigación utilizada en este caso es investigación socioeducativa de tipo descriptivo.

La presente investigación tiene las características de:

- No experimental: Ya que las características estudiadas se observan en su ambiente natural, para luego ser interpretadas con la ayuda del marco teórico, aplicándola en la entrevista con el director y los docentes.
- Transeccional: La investigación sucede en un momento determinado, se realizó durante la aplicación de los cuestionarios.
- Exploratorio: Permite conocer los factores que pueden ayudar al aprendizaje, durante la entrevista al director y docentes.
- Descriptivo: Por la importancia que tiene para determinar las características del clima laboral y el tipo de institución, en el que se está desarrollando el proceso educativo, aplicándola en el análisis de los resultados.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos de investigación a aplicar son el descriptivo, analítico y sintético, que permitieron explicar y analizar el objeto de la investigación.

- El método analítico-sintético,

Se utilizó este método para analizar, desglosar y sintetizar los artículos científicos

- El método inductivo y el deductivo

Dentro del proceso de investigación este método nos permitió estudiar el Problema desde sus generalidades para luego establecer las respectivas conclusiones, recomendaciones y llegar a identificar la propuesta de investigación para el establecimiento objeto de nuestro estudio.

Se los utilizó para conocer de manera general el ambiente docente en el que se manejan los titulados y la calidad y capacidad de profesionales que son.

- El método estadístico

Sirvió para la organización y tabulación de la información que se obtuvo a partir de la aplicación de encuestas y entrevistas.

- El método Hermenéutico,

Ayudó en la recopilación y análisis de las fuentes bibliográficas para la construcción del marco teórico.

Las Técnicas que se utilizaron para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, fueron las siguientes:

- Cualitativa

El desarrollo de la investigación concentra las técnicas de recolección de datos cuantitativos obtenidos como es el caso del uso de encuestas o cuestionario, formulada con preguntas abiertas y cerradas

. Este cuestionario tiene como objetivo obtener datos relevantes con respecto a las categorías de análisis: trabajo docente, formación recibida, condiciones de trabajo y clima organizacional, recursos, trabajo docente y valores

- Cuantitativa

El proceso de recolección de los datos cualitativos obtenidos a través de la realización de entrevistas a los directores del instituto educativo con el fin de determinar asuntos relacionados con las características, condiciones, problemáticas y calidad del trabajo docente en la institución

- Encuesta

Es un instrumento el cual permitió obtener información e importancia del clima escolar percibido por las autoridades y docentes del centro educativo.

- Entrevista

Se la ejecuto durante la conversación con el director de la institución con el fin de dar respuestas a algunas interrogantes referentes al tema de investigación para extraer información que servirá en el desarrollo de la misma.

- La lectura

Fue importante ya que contribuyo en la elaboración del informe para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el clima y el tipo de aula, siendo útil para la comprensión y análisis de los resultados.

Para esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Encuesta dirigida a los titulados que consta de dos partes: la primera de características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL y la segunda de Inventario de tareas de trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.
- Encuesta dirigida para el Directivo sobre el inventario de tareas del trabajo docente.
- Plantilla electrónica para la tabulación de los resultados
- La Guía o manual de trabajo de investigación y elaboración del informe de fin de carrera.

2.3 Preguntas de Investigación

- ¿Qué calidad de educación es la que brinda la UTPL?
- ¿Cómo ayuda una capacitación constante al docente en la labor que ejerce?
- ¿Con que propósito se debe implementar una capacitación constante en las TIC's?
- ¿Dónde se debe llevar a cabo la capacitación?
- ¿Para quienes va dirigida la capacitación en las nuevas tecnologías?

2.4 Contexto

Para proceder a la investigación de la “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” la UTPL nos proporcionó encuestas que han sido profesionalmente estructuradas y dentro de las cuales se formulan incógnitas que el grupo participante, en este caso siete docentes de Educación Básica y siete directivos, ha tenido que despejar cada una de estas una vez que la encuestadora pone en conocimiento y realiza una explicación de cada ítem. La labor de obtener respuestas por parte de cada docente y directivo en su mayoría fue una tarea con un grado de complejidad bastante elevado, pese a ello, ningún punto ha quedado sin su debida contestación, logrando de esta manera el perfecto desenvolvimiento en cuanto a recopilación de datos y extracción de resultados.

La recopilación de datos se realiza fundamentalmente acudiendo a las encuestas y obteniendo de ellas frecuencias, porcentajes y resultados, los mismos que constan en cada una de las tablas elaboradas precisamente para ello.

Seguidamente para profundizar del porqué de los resultados se realiza un análisis de cada tabla tomando en cuenta el porcentaje mayor y la comparación con los resultados obtenidos de los titulados y directivos.

2.5 Población y Muestra

La población es un conjunto de personas que tienen entre sí características comunes, que los distinguen entre sí a nivel individual y a nivel grupal, de los demás grupos humanos; es este conjunto de individuos sobre quienes se desea aplicar un instrumento para analizar las respuestas que proporcionen mediante la aplicación de un instrumento de investigación, previamente elaborado, y otras técnicas que permitan obtener información sobre la realidad de la práctica pedagógica y curricular en la educación básica.

La muestra con la que se trabajó no está sujeta al cálculo mediante fórmulas, debido a que los sectores a investigar son muy amplios desde el punto de vista demográfico; sin embargo, se

preestableció la muestra a aplicar a 7 docentes específicos de educación básica graduados en la UTPL y 7 directivos a cargo de cada docente, considerando que la muestra resultante equitativamente proporcional en lo referente al sexo, no siendo un requerimiento indispensable si consideramos el tipo de establecimiento educativo.

SUJETO	NÚMERO	TECNICA UTILIZADA
Docentes	7	Encuestas de dos tipos 7 hojas
Directivos	7	Encuestas 3 hojas Entrevista de 5 preguntas

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

❖ Humanos

- Equipo planificador
- Investigador
- Directores y docentes.

❖ Institucionales

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Unidad Educativa "Teodoro Gómez de la Torre"
- Unidad Educativa del Milenio Jatun Kuraka Otavalo
- Colegio Particular Mixto "La Dolorosa"
- Escuela de Educación Básica "Rafael Larrea Andrade"
- Colegio Fiscomisional "León Ruales"
- Centro Educativo Leopoldo N Chávez
- Colegio La Inmaculada Concepción

❖ Materiales

- Oficios
- Cuestionarios
- Equipo de oficina
- Guía o manual
- TIC's
- Cámara fotográfica

❖ Económicos

La presente investigación tuvo un costo aproximado de 1.110, valor que corresponde a los pagos por derechos de graduación, copias y anillados, empastados, transporte, refrigerios y extras, que se detallan a continuación.

DETALLE	V. UNITARIO (DOLARES)
Matricula al programa de investigación	420
Derechos de graduación	170
Tasa de verificación de expedientes	220
Copias	50
Anillados	50
Empastados	50
Transporte	50
Refrigerios	50
Material de oficina	50
TOTAL	1110

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para la realización de este trabajo de investigación, se siguió el siguiente proceso:

❖ Localización de los titulados

Con la información recibida por la universidad de cada uno de los titulados se procedió a ubicarles, unos por medio de teléfono convencional o celular, otros con ayuda de familiares o amigos cercanos y otros por medio de las redes sociales.

❖ Acercamiento a las instituciones educativas

Ya con la información actual de cada titulado se procedió a visitarles en las instituciones en las que trabajan actualmente, seguidamente se procedió a solicitar una entrevista con el director del centro educativo, para indicar los propósitos y objetivos que se va a realizar y la importancia que tiene para llevar a cabo la investigación propuesta por la universidad, así mismo para solicitarle la autorización para encuestar al titulado.

Con la autorización del director, se procedió a realizarle tanto la encuesta como entrevista a él mismo y al titulado en el mismo instante o en la fecha que el director creyera conveniente.

❖ Aplicación de los instrumentos

Una vez familiarizados el investigador con los instrumentos a aplicar se acudió en la fecha indicada a la institución. En donde se procedió a encuestar tanto al directivo como titulado. Haciendo unas indicaciones previas para el correcto desarrollo de los cuestionarios, se leyó

pregunta por pregunta, haciendo las aclaraciones pertinentes y al finalizar se constató que todas las preguntas hayan sido correctamente contestadas.

Codificación de los instrumentos:

Antes de proceder a la aplicación de los instrumentos a los directivos y titulados, se procedió a codificar la hoja del cuestionario de la siguiente manera:

Código

10732

10733

10734

10735

10736

10737

10738

Sistematización de los datos

Para la sistematización de los datos se procedió a ordenar los cuestionarios de acuerdo a la codificación aplicada.

Seguidamente se ingresó los datos en la plantilla que el equipo planificador elaboró, la que permite obtener cuadros y gráficos descriptivos, facilitando el análisis y discusión de resultados de la investigación.

Elaboración del informe

Para la construcción del informe se tomó como sustento toda la labor realizada para la consecución de la investigación, la recopilación de la información científica y empírica a través de la bibliografía y experiencias laborales, que permitieron la elaboración del marco teórico con los contenidos científicos que dan soporte a la presente investigación.

Así mismo se procedió a la elaboración del informe completo, en el mismo se hizo constar todo lo realizado en el arduo trabajo, se inició con la metodología utilizada, participantes de la investigación, instrumentos y recursos humanos, materiales, institucionales y económicos, todo esto se encuentra detallado en las páginas anteriores.

A continuación se hizo el análisis e interpretación de los datos obtenidos, para conocer cuáles eran las características del clima y el tipo de aulas que se estaba desarrollando en el centro educativo, en base a la teoría consultada

Seguidamente se realizó la elaboración del primer borrador, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la UTPL, para la revisión en la segunda asesoría con la tutora.

3 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de la información, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, por cuanto la información que arrojará será la que indique las conclusiones a las cuales llega la investigación, por cuanto mostrará la realidad de los titulados con respecto a sus Características Laborales y a el Inventario de Tareas de Trabajo Docente; tanto desde el punto de vista del titulado como del directivo.

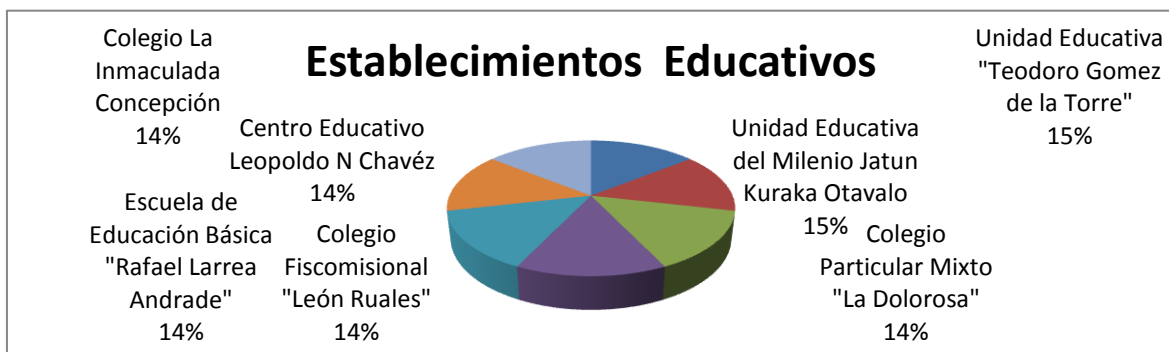
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales

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 educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)

P1

Nombre del Establecimiento	Frecuencia	%
Unidad Educativa "Teodoro Gómez de la Torre"	1	14,29
Unidad Educativa del Milenio Jatun Kuraka Otavalo	1	14,29
Colegio Particular Mixto "La Dolorosa"	1	14,29
Escuela de Educación Básica "Rafael Larrea Andrade"	1	14,29
Colegio Fisco misional "León Ruales"	1	14,29
Centro Educativo Leopoldo N Chávez	1	14,29
Colegio La Inmaculada Concepción	1	14,29
TOTAL	7	100



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

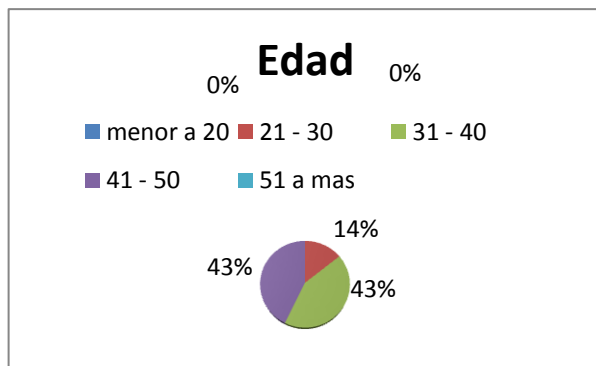
Elaboración: Diana Enríquez

Se observa que cada uno de los encuestados trabaja en una institución diferente, algunas particulares y otras estatales, es decir que los docentes tienen la capacidad de poder trabajar tanto para el sector privado como el público.

3.1.1.2 Edad

P3

Rangos	Frecuencia	%
menor a 20	0	0
21 – 30	1	14,2
31 – 40	3	42,9
41 – 50	3	42,9
51 a mas	0	0
TOTAL	7	100



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

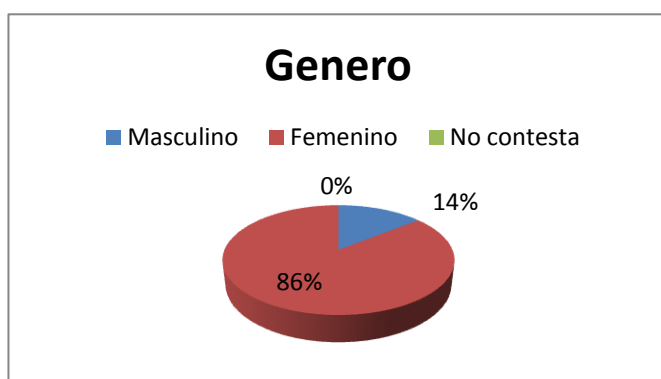
Elaboración: Diana Enríquez

Con relación a la edad de las personas encuestadas, en primer lugar, se ubica con un 43% el grupo de profesores con edades que oscilan entre 31–40 y 41-50 años. Y en segundo lugar se aprecia que las edades comprendidas entre 21 –30 años poseen un 14%. Lo que indica claramente que no hay muchos profesores menores de 30 años.

3.1.1.3 Género

P4

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14,2857143
Femenino	6	85,7142857
No contesta	0	0
TOTAL	7	100



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

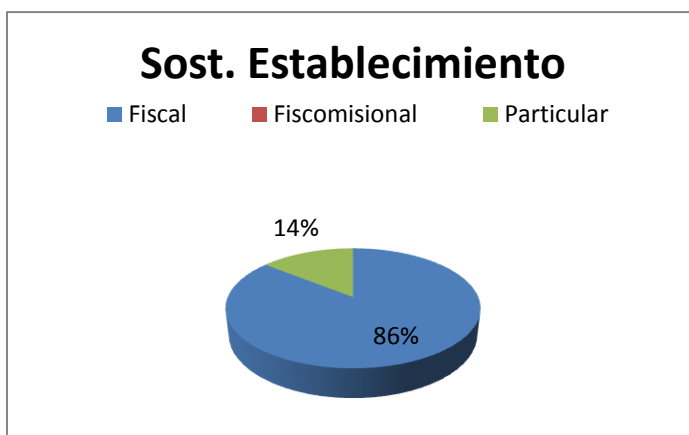
En este cuadro se puede observar que la docencia en Educación Básica es una carrera preferida por las mujeres que en los casos estudiados representan el 86% y los hombres apenas el 14%, lo cual no me parece bueno ya que es una profesión que debe interesarle tanto a hombres como mujeres.

3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

P5.1

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	85,71
Fiscomisional	0	0
Particular	1	14,29
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

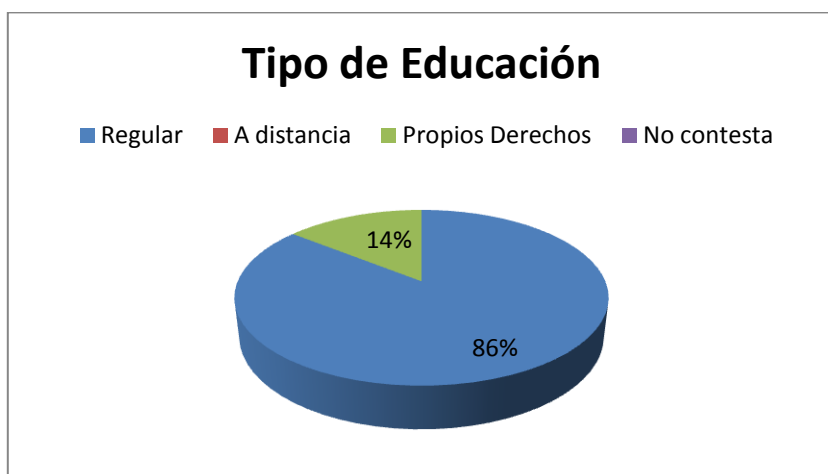
Elaboración: Diana Enríquez

A pesar de que el estudio en instituciones fiscales sea un poco difícil esta tabla indica que el mayor porcentaje de encuestados se graduaron en una institución fiscal equivaliendo al 86% y en instituciones particulares el 14%.

3.1.2.2 Tipo de educación

P5.2

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	85,7
A distancia	0	0
Propios Derechos	1	14,3
No contesta	0	0
Total	7	100



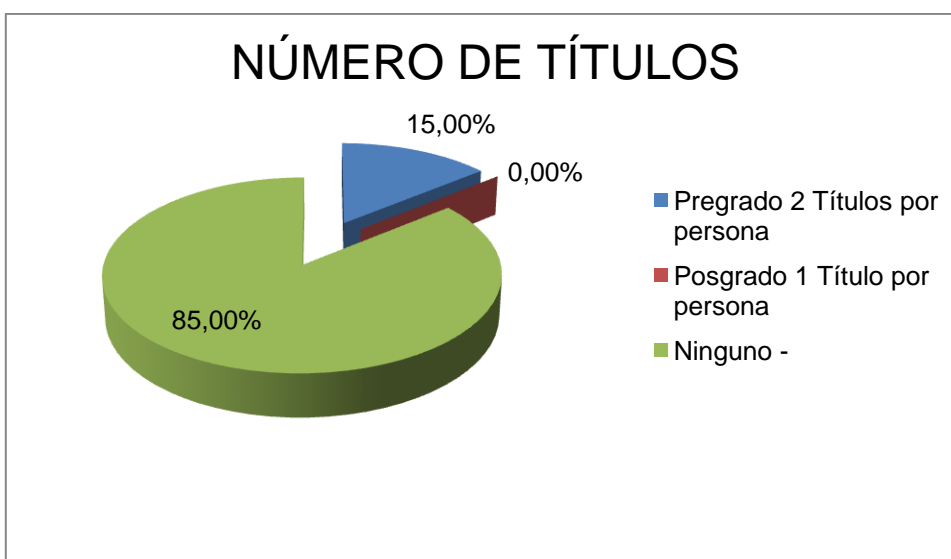
Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

El tipo de educación va acorde al sostenimiento del establecimiento, en vista de que la mayoría estudio en una institución fiscal de la misma manera el mayor porcentaje tubo una educación regular. Lo que indica que todos los docentes tuvieron el tiempo necesario para poder estudiar regularmente.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

TITULOS	CANTIDAD POR PERSONA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pregrado	2 Títulos por persona	1	15,00%
Posgrado	1 Título por persona	0	0,00%
Ninguno	-	6	85,00%
TOTAL		7	100%



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Esta tabla nos muestra claramente que el mayor porcentaje de licenciados se quedaron estancados o conformes con el único título que obtuvieron. Representando el 85%, solo una persona alcanzó más títulos representando el 14 %

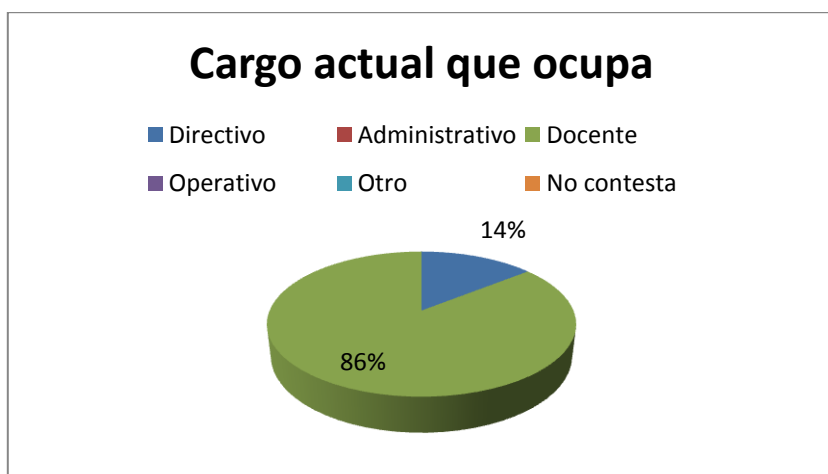
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

3.1.3.2 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

P13

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14,3
Administrativo	0	0
Docente	6	85,7
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

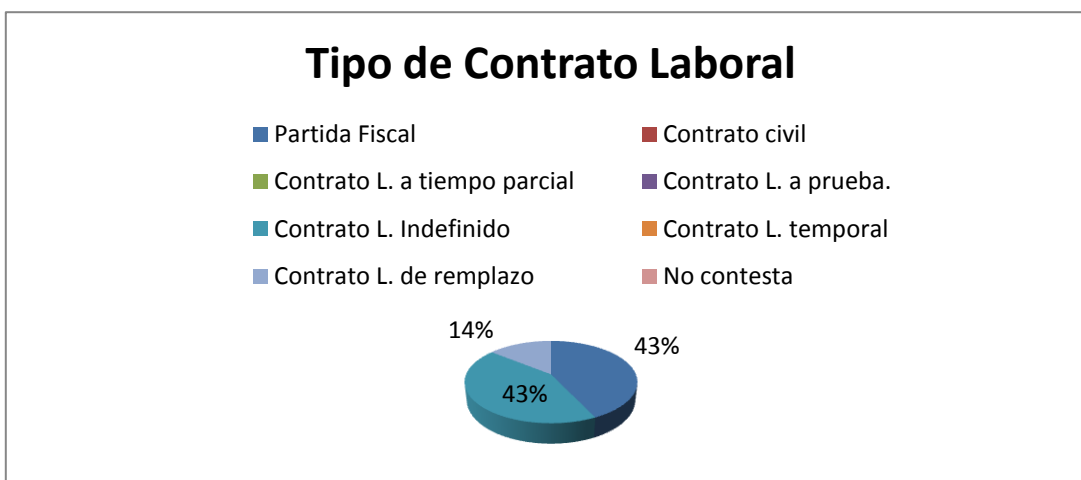
Elaboración: Diana Enríquez

En vista que todos los encuestados estudiaron la docencia actualmente la mayoría ejerce la misma con un 86% y con un 14% quien ejerce cargo directivo.

3.1.3.3 Características del trabajo actual.

P15.1

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	42,9
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	3	42,9
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	1	14,2
No contesta	0	0
Total	7	100



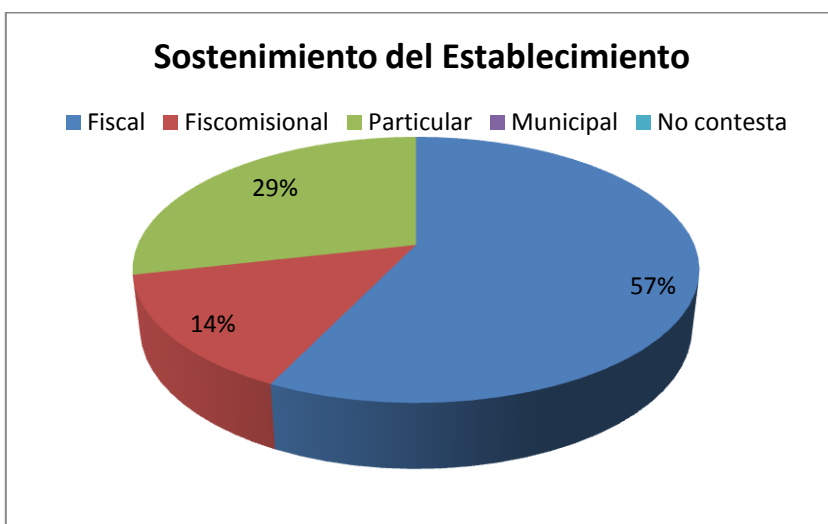
Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Con respecto al tipo de contrato laboral hay un mismo porcentaje del 43% entre los docentes con partida fiscal y los docentes con contrato laboral indefinido y con el 14% el contrato laboral de remplazo. Y esto demuestra que son excelentes docentes ya que consiguieron un cargo en el magisterio.

P15.2

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57
Fiscomisional	1	14
Particular	2	29
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

De la misma manera al ser profesionales que trabajan para el magisterio la mayoría de docentes se encuentran trabajando en instituciones fiscales representando el 57%, con el 29% en instituciones particulares y con el 14% instituciones fisco misionales.

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

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

Todos los docentes encuestados actualmente ejercen la profesión en la que se graduaron, por lo que resulta que su actividad laboral va de acuerdo a lo que estudiaron, razón por la cual los empleadores se sienten muy satisfechos con la capacidad y calidad de maestros que poseen para enseñar en sus aulas.

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

Tanto titulados como empleadores van a la par con las competencias generales y específicas de la educación, innovando, capacitándose, enseñando y aprendiendo día a día nuevos conocimientos convirtiéndoles así en mejores docentes y sobre todo mejores personas, dispuestos a dejar su huella en cada estudiante.

3.3 Valoración docente de la profesión:

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

P18.1

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	15
2	0	0
3	1	14
4	0	0
5	2	29
6	1	14
7	0	0
8	1	14
9	1	14
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

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



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

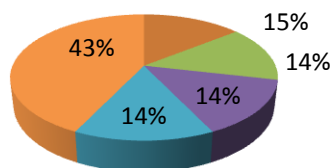
Al elegir las opciones de trabajo que podrían tener los docentes le dejan en un quito lugar a la posibilidad de ser rector, hablando así de un 29% los demás porcentajes varían en posiciones inferiores. Y con un 15 % lo dejan como mayor opción.

P18.2

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

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

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



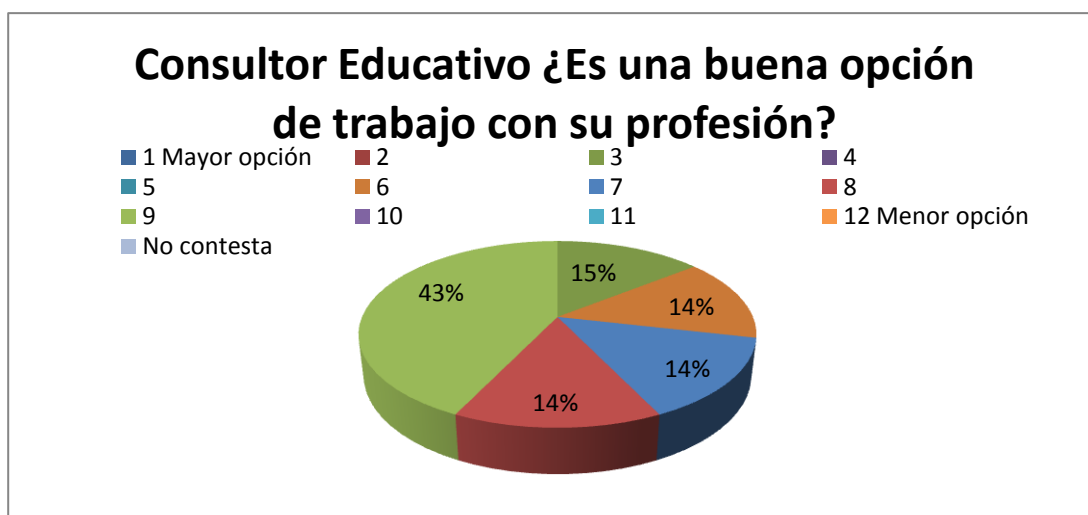
Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

En vista de que todos estudiaron docencia la mayoría deja como última opción a la de ser Gerente de una ONG representando el 43%.

P18.3

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,29
4	0	0
5	0	0
6	1	14,29
7	1	14,29
8	1	14,28
9	3	42,85
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



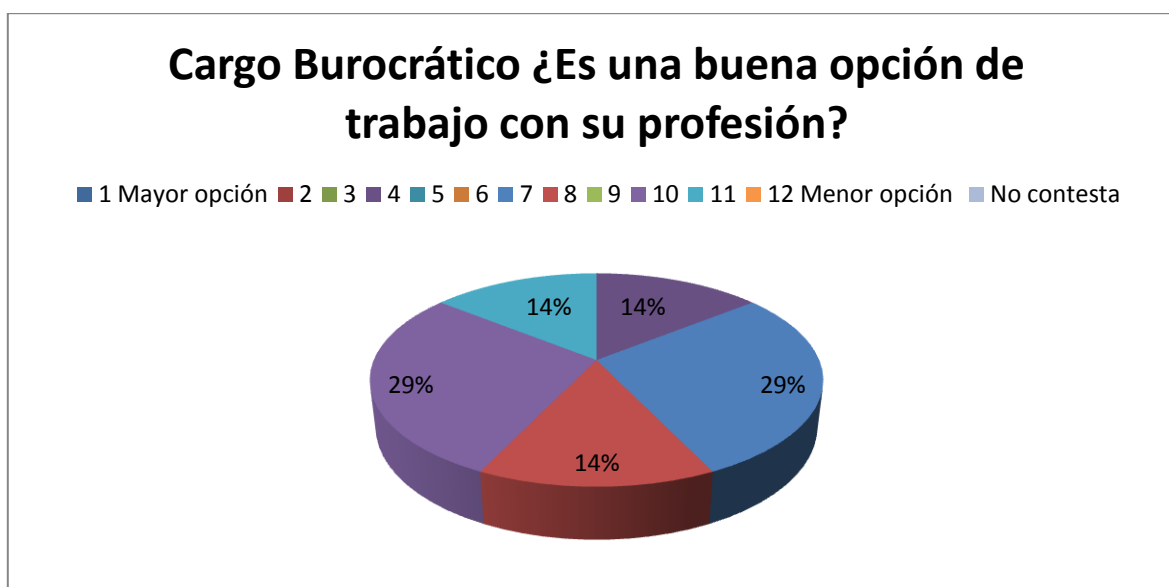
Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Consultor Educativo considerado una posible opción más aceptable ubicándole en su mayoría en el tercer lugar con un porcentaje de 43%.

P18.4

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



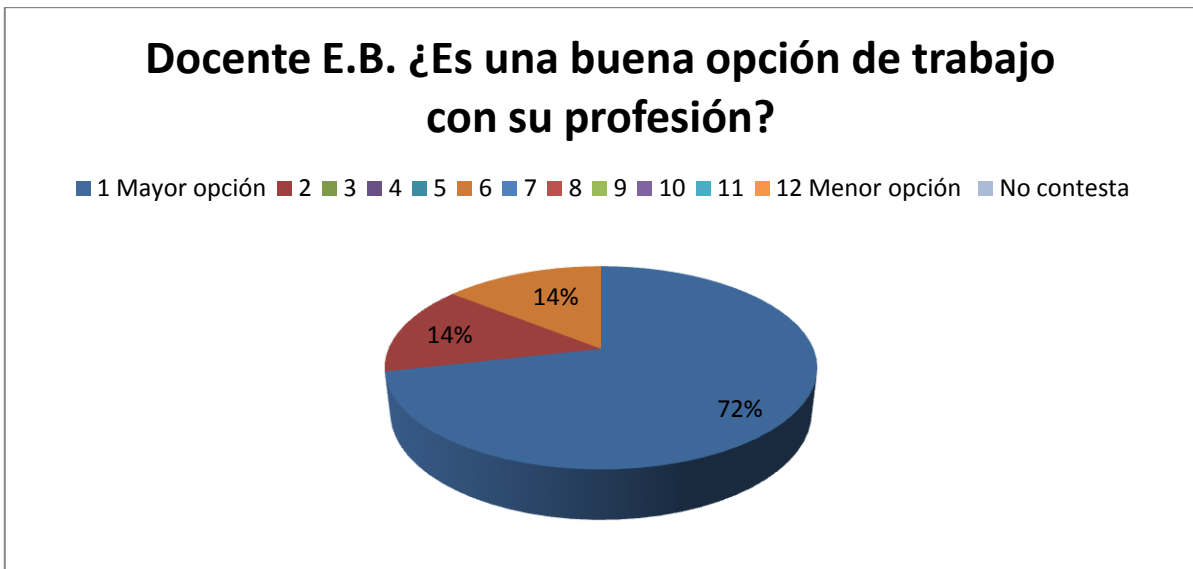
Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

El cargo burocrático esta en los últimos lugares sin embargo hay una igualdad de opinión entre que ocupe el lugar número siete y el número diez con un porcentaje del 29%

P18.6

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	5	71,43
2	1	14,29
3-4-5	0	0
6	1	14,28
7-8-9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



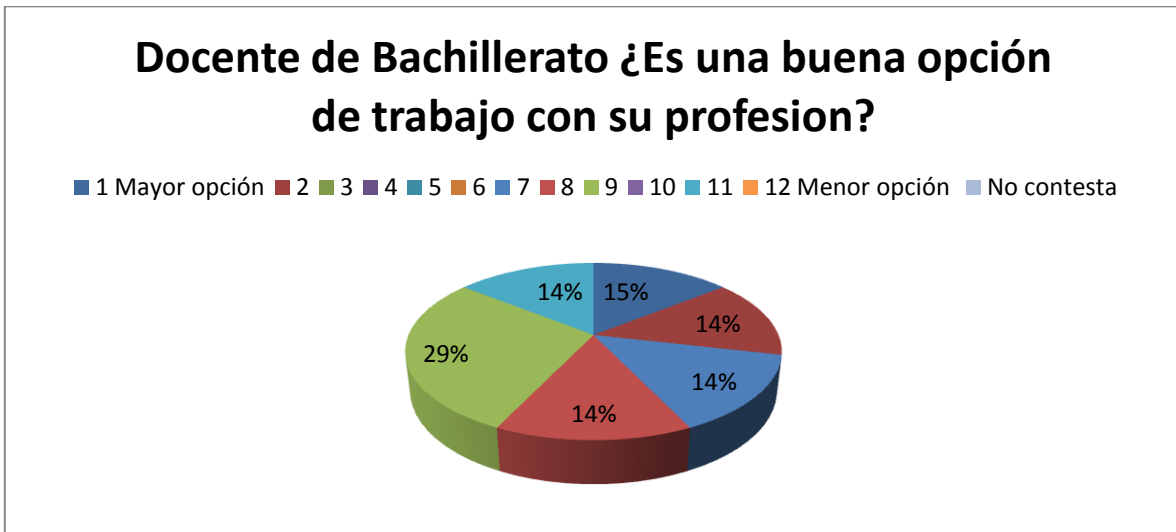
Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Definitivamente la docencia gana el mayor número de porcentaje en los primeros lugares con el 72% en ser la opción que está en primer lugar.

P18.7

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



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

A pesar de a ver terminado su carrera como docentes de Educación Básica existe una discrepancia en que la opción de Docente de Bachillerato sea ubicado entre los primeros y últimos lugares, sin embargo ganó con el 29% la posición número 9.

P18.8

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



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Ser docente universitario compite en los últimos lugares de la tabla tanto en el puesto número 11 como 12 con el 29%.

P18.9

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



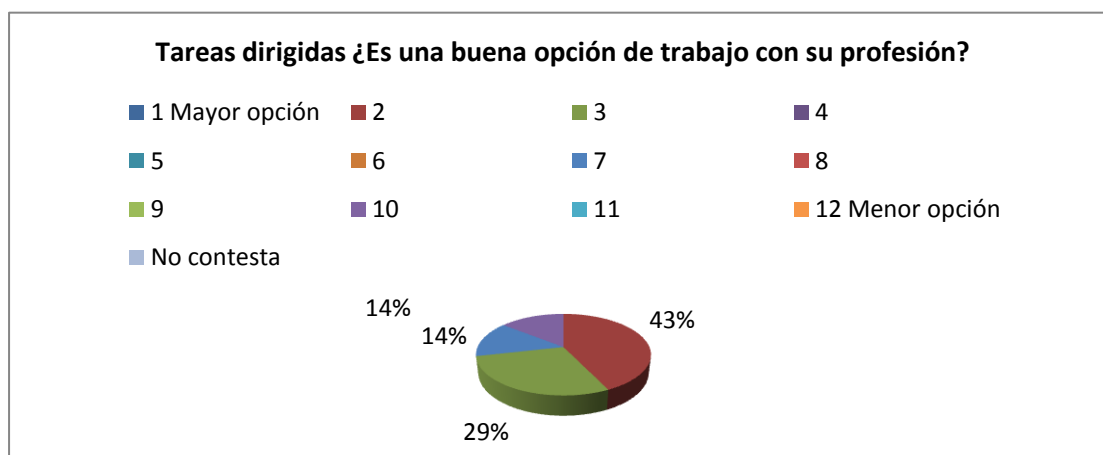
Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

En vista de que un docente debe saber de todo para ser un buen profesional a la opción de Terapeuta pedagógico la mayoría le dejan casi en un lugar intermedio quitó lugar con el 29%

P18.10

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



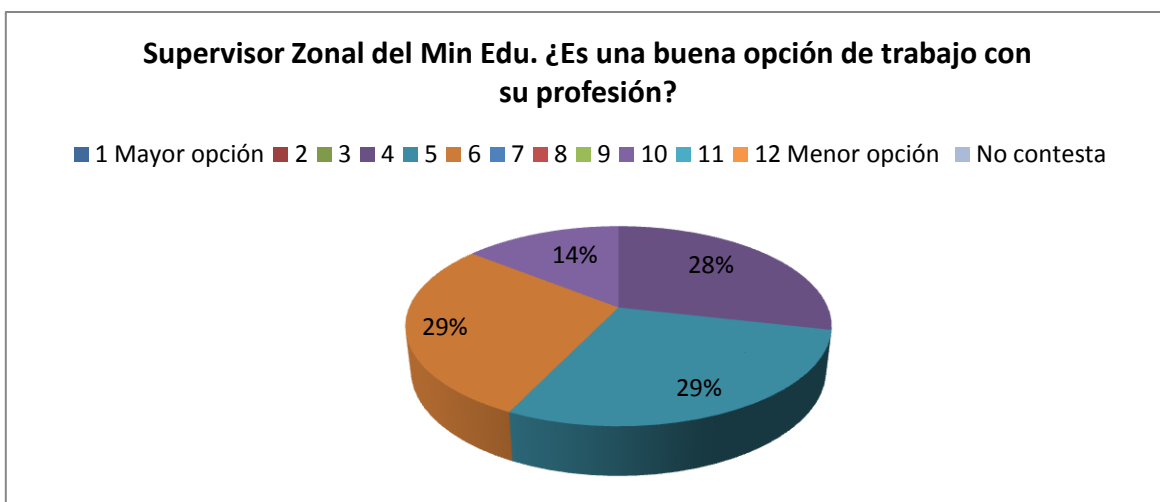
Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Las tareas dirigidas son parte de la educación por lo que los docentes ponen en esta opción entre los primeros lugares dejándola como segunda opción de trabajo con un 43% y como tercera opción con el 29%.

P18.11

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



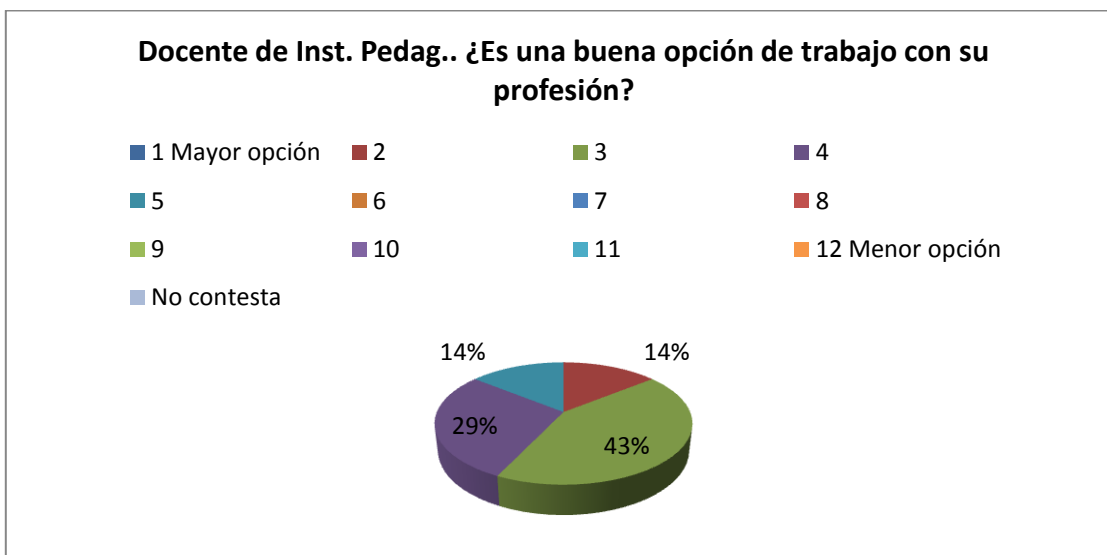
Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación es una opción aceptable para los docentes y se pelea entre el cuarto, quinto y sexto lugar con el 29% cada una.

P18.12

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



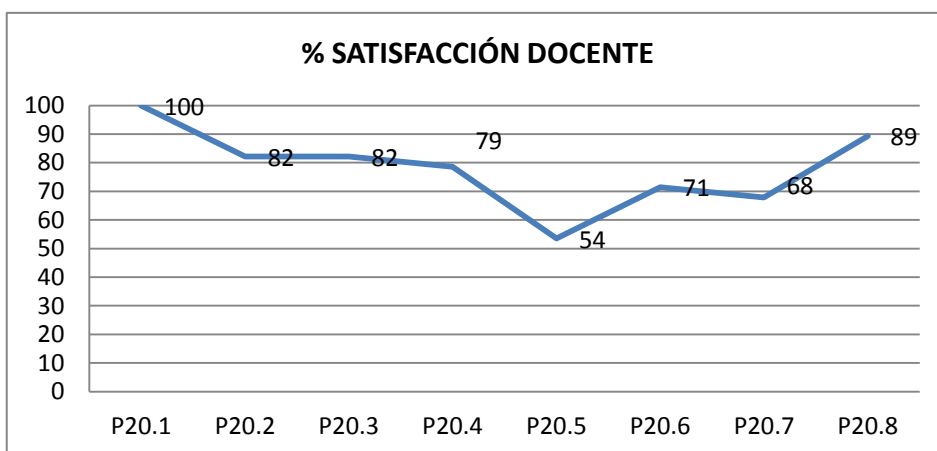
Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Docente de Institución Pedagógica también tiene una buena acogida ubicándolo en tercer lugar con el 43% y un cuarto lugar con el 29%.

Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	3	82
P20.3	3	82
P20.4	3	79
P20.5	2	54
P20.6	3	71
P20.7	3	68
P20.8	4	89



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

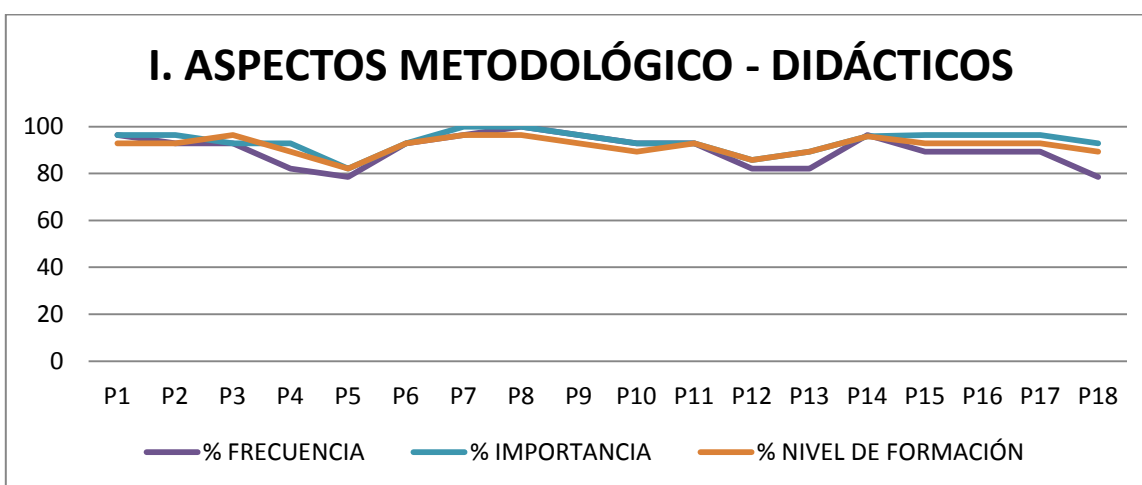
En vista de que existe la satisfacción personal y profesional en el eje cimiento de una carrera la docencia no está fuera de esto, es así que en este cuadro se puede ver que el 100% de los ex estudiantes de la UTPL están totalmente satisfechos con los estudios que realizaron para ser docentes, el 82% están mediana mente satisfechos sobre el progreso social y el prestigio obtenido en el entorno laboral, el 79% esta medianamente satisfecho con la posibilidad de ascensos laborales ya que en la educación es un poco difícil lograrlo, un dato interesante es que la mayoría de docentes esta poco satisfecho con el salario que reciben como docentes , con respecto a la diversidad de actividades y la posibilidad de salidas profesionales la mayoría concuerda en que esta medianamente satisfecho con esto y por ultimo sobre la realización y/o crecimiento personal la mayoría se encuentra muy satisfecho.

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

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

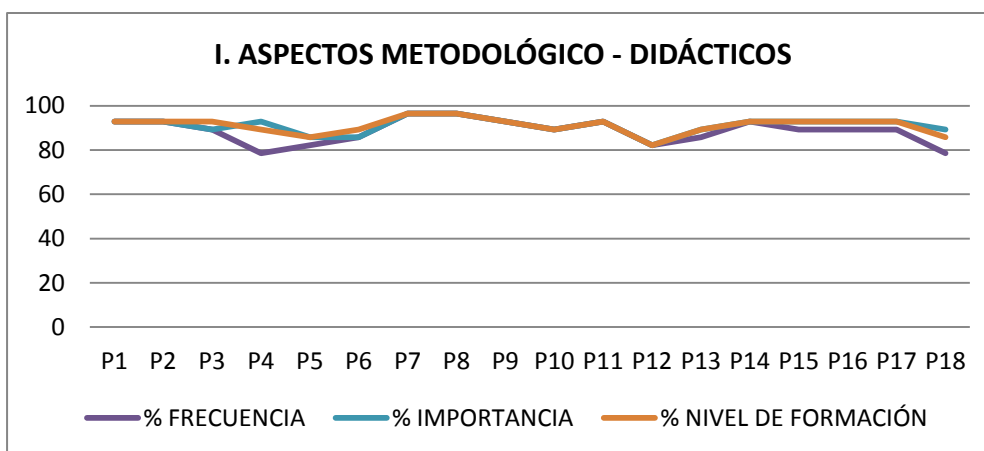
Según el titulado

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	96	4	96	4	93
P2	4	93	4	96	4	93
P3	4	93	4	93	4	96
P4	3	82	4	93	4	89
P5	3	79	3	82	3	82
P6	4	93	4	93	4	93
P7	4	96	4	100	4	96
P8	4	100	4	100	4	96
P9	4	96	4	96	4	93
P10	4	93	4	93	4	89
P11	4	93	4	93	4	93
P12	3	82	3	86	3	86
P13	3	82	4	89	4	89
P14	4	96	4	96	4	96
P15	4	89	4	96	4	93
P16	4	89	4	96	4	93
P17	4	89	4	96	4	93
P18	3	79	4	93	4	89



Según el Directivo

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	93	4	93	4	93
P2	4	93	4	93	4	93
P3	4	89	4	89	4	93
P4	3	79	4	93	4	89
P5	3	82	3	86	3	86
P6	3	86	3	86	4	89
P7	4	96	4	96	4	96
P8	4	96	4	96	4	96
P9	4	93	4	93	4	93
P10	4	89	4	89	4	89
P11	4	93	4	93	4	93
P12	3	82	3	82	3	82
P13	3	86	4	89	4	89
P14	4	93	4	93	4	93
P15	4	89	4	93	4	93
P16	4	89	4	93	4	93
P17	4	89	4	93	4	93
P18	3	79	4	89	3	86



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

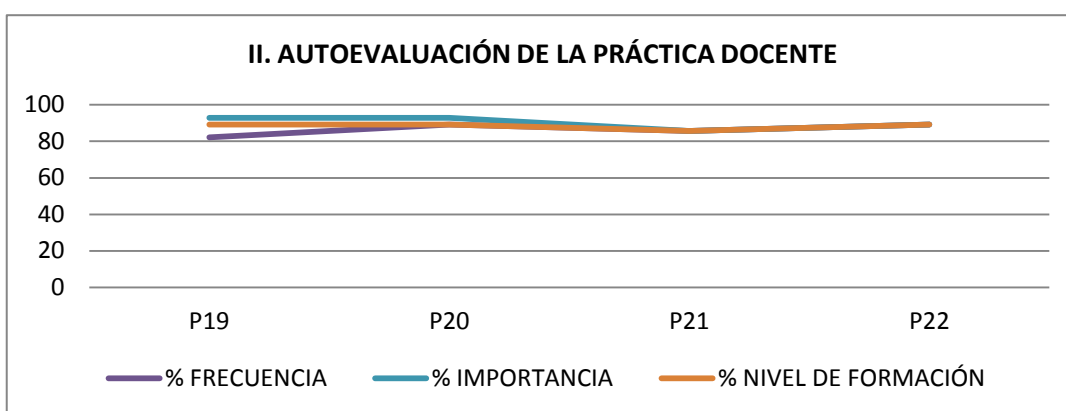
Elaboración: Diana Enríquez

Con respecto al aspecto Metodológico-Didáctico tanto titulados como directivos toman en cuenta los mismos niveles de valoración, variando en pocas diferencias. Solo hay dos variantes que se encuentran en un nivel de bastante en los dos caso las mismas que son con respecto a la organización de espacios de aula y la realización de actividades extracurriculares con los alumnos.

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

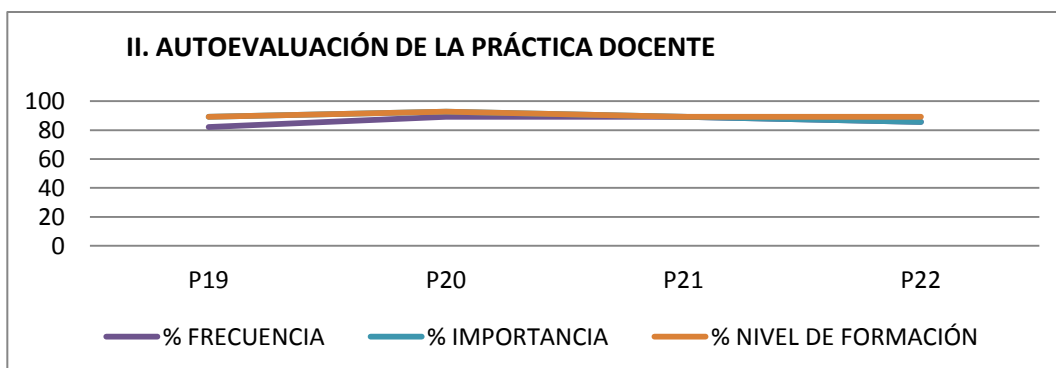
Según el Titulado

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	82	4	93	4	89
P20	4	89	4	93	4	89
P21	3	86	3	86	3	86
P22	4	89	4	89	4	89



Según el Directivo

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	82	4	89	4	89
P20	4	89	4	93	4	93
P21	4	89	4	89	4	89
P22	3	86	3	86	4	89

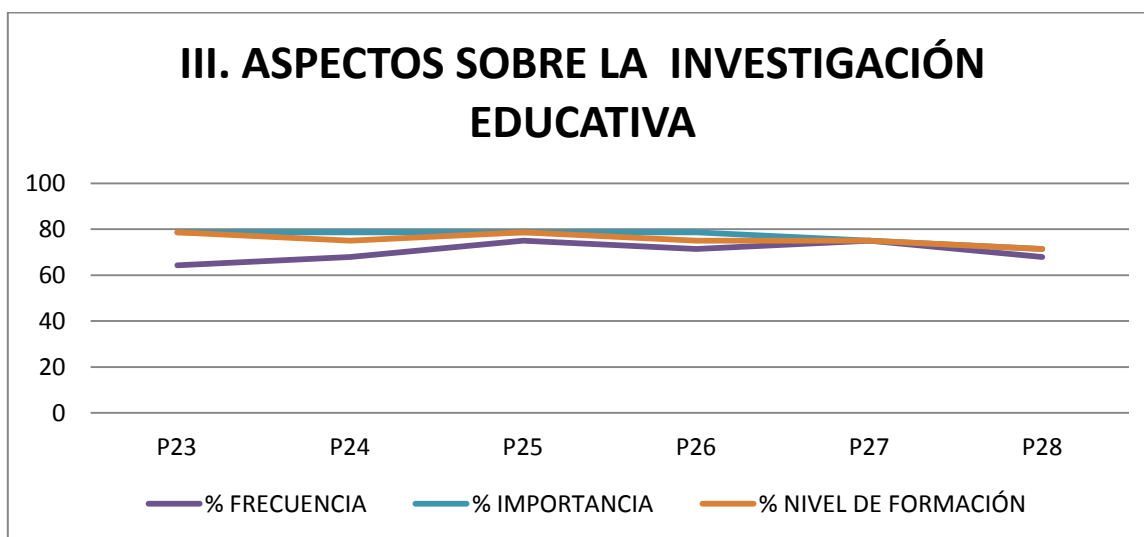


Autoevaluación de la Práctica Docente tiene casi los mismos porcentajes tanto según los titulados como los directivos, es decir no se ve mayor problema porque el porcentaje está entre bastante y mucho alto.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Según el Titulado

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	64	3	79	3	79
P24	3	68	3	79	3	75
P25	3	75	3	79	3	79
P26	3	71	3	79	3	75
P27	3	75	3	75	3	75
P28	3	68	3	71	3	71

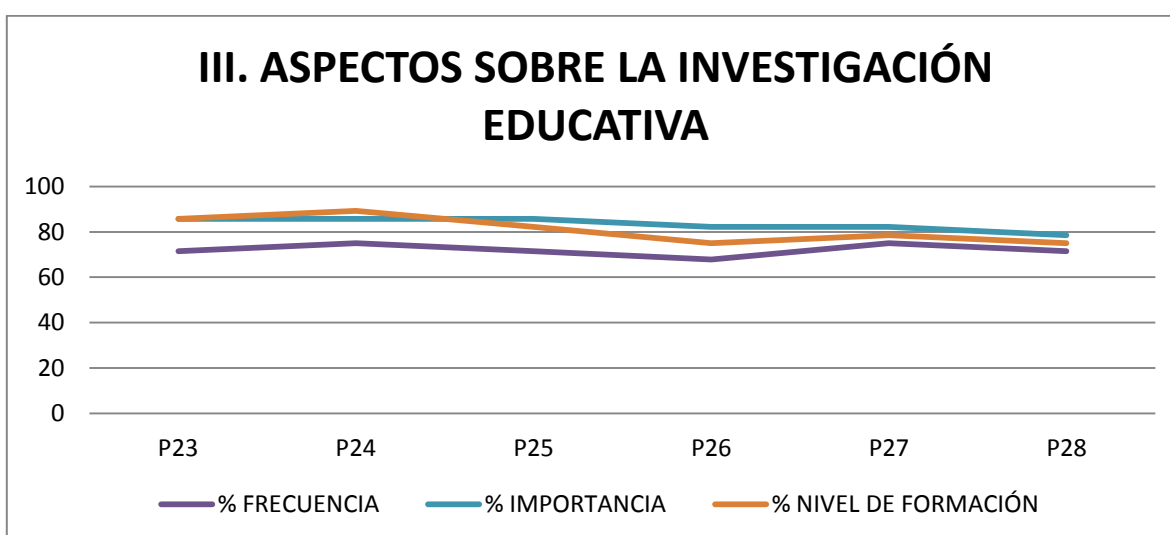


Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Según el Directivo

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	3	86	3	86
P24	3	75	3	86	4	89
P25	3	71	3	86	3	82
P26	3	68	3	82	3	75
P27	3	75	3	82	3	79
P28	3	71	3	79	3	75



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

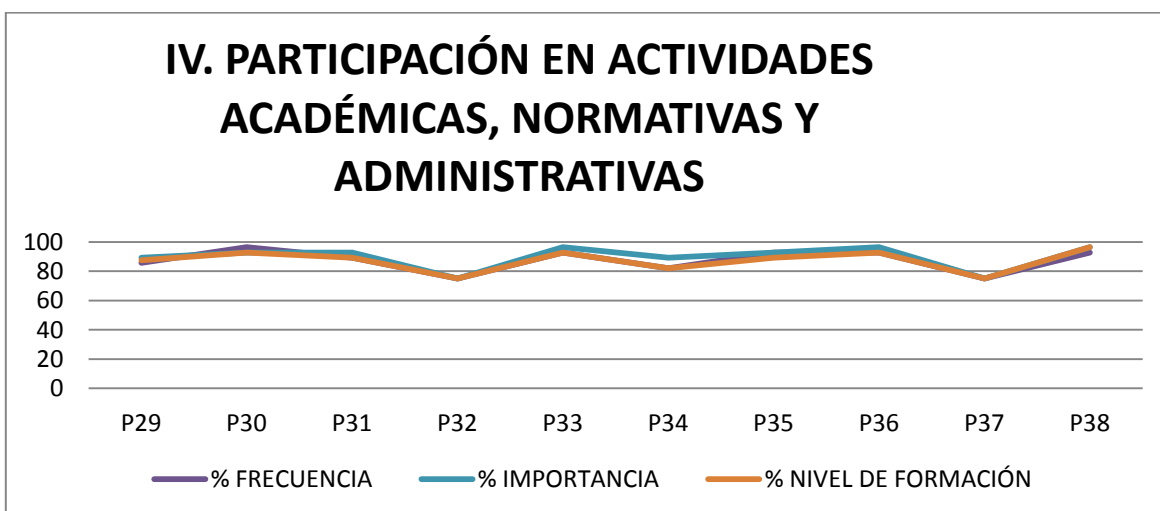
Elaboración: Diana Enríquez

Con respecto a los Aspectos sobre la Investigación Educativa se nota que tanto titulados como directivos piensan lo mismo manteniéndose ambos en los mismos porcentajes con una valoración de bastante.

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

Según el Titulado

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	86	4	89	4	88
P30	4	96	4	93	4	93
P31	4	89	4	93	4	89
P32	3	75	3	75	3	75
P33	4	93	4	96	4	93
P34	3	82	4	89	3	82
P35	4	93	4	93	4	89
P36	4	93	4	96	4	93
P37	3	75	3	75	3	75
P38	4	93	4	96	4	96

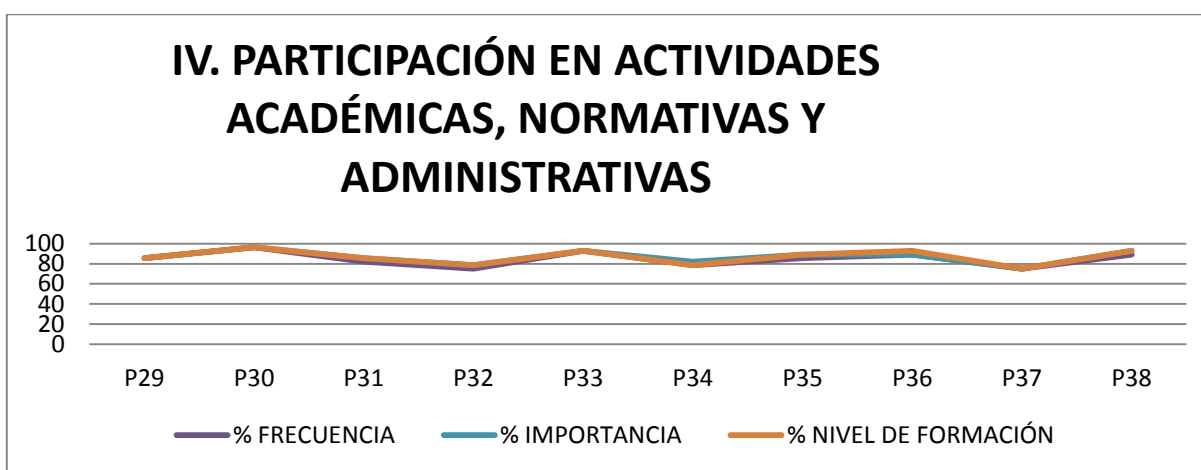


Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Según el Directivo

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	86	3	86	3	86
P30	4	96	4	96	4	96
P31	3	82	3	86	3	86
P32	3	75	3	79	3	79
P33	4	93	4	93	4	93
P34	3	79	3	82	3	79
P35	3	86	4	89	4	89
P36	4	89	4	89	4	93
P37	3	75	3	75	3	75
P38	4	89	4	93	4	93



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

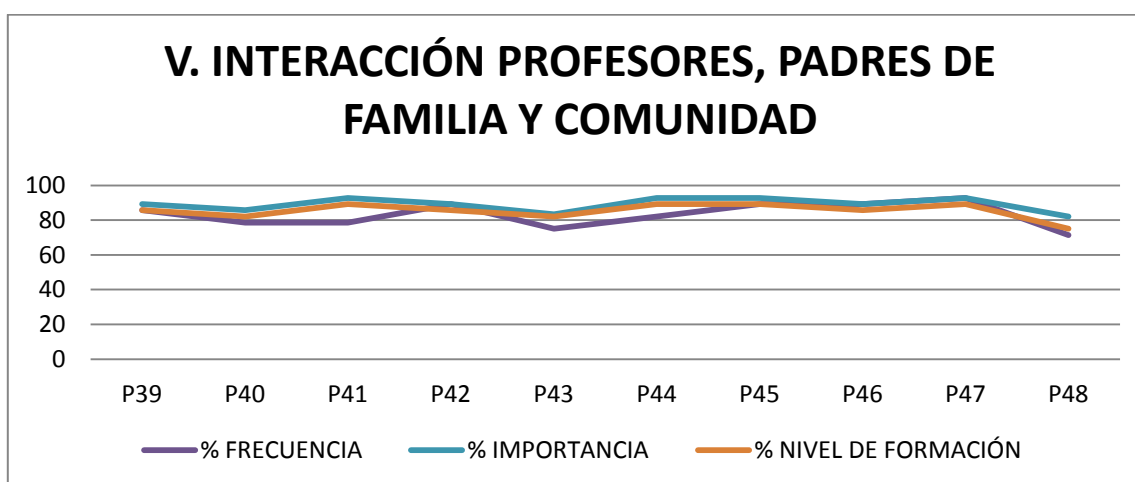
Elaboración: Diana Enríquez

El hecho de trabajar e instituciones en ciudades pequeñas y en un mismo horario permite que los maestros se conozcan entre todos y lo más importante trabajen en equipo colaborándose en todo lo que sea necesario en su trabajo por lo que los porcentajes son similares tanto en los titulados y docentes manejando una valoración entre 3 y 4 en ambos casos.

3.5.5 Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado

Según el Titulado

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	86	4	89	3	86
P40	3	79	3	86	3	82
P41	3	79	4	93	4	89
P42	4	89	4	89	3	86
P43	3	75	3	83	3	82
P44	3	82	4	93	4	89
P45	4	89	4	93	4	89
P46	4	89	4	89	3	86
P47	4	93	4	93	4	89
P48	3	71	3	82	3	75

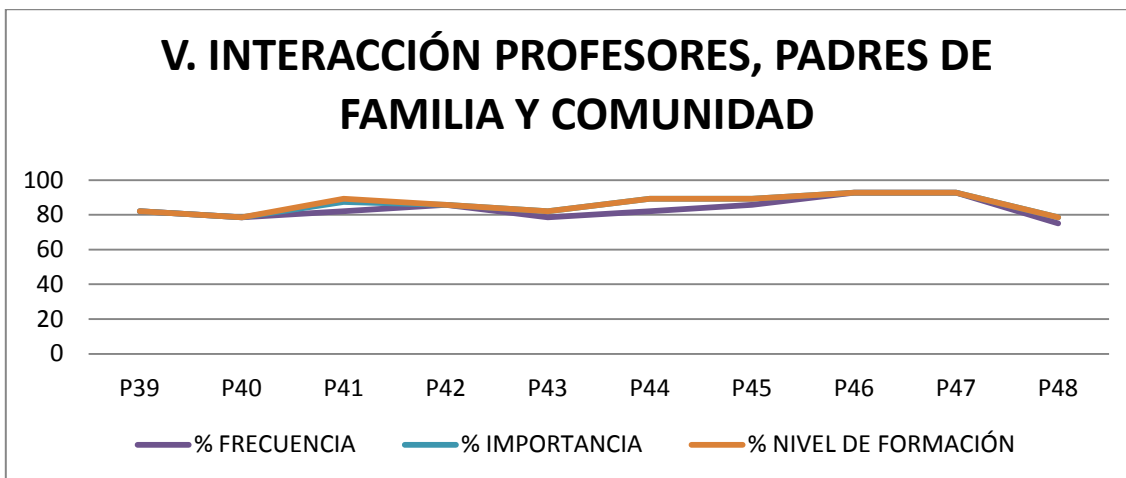


Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Según el Directivo

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	82	3	82	3	82
P40	3	79	3	79	3	79
P41	3	82	4	88	4	89
P42	3	86	3	86	3	86
P43	3	79	3	82	3	82
P44	3	82	4	89	4	89
P45	3	86	4	89	4	89
P46	4	93	4	93	4	93
P47	4	93	4	93	4	93
P48	3	75	3	79	3	79



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

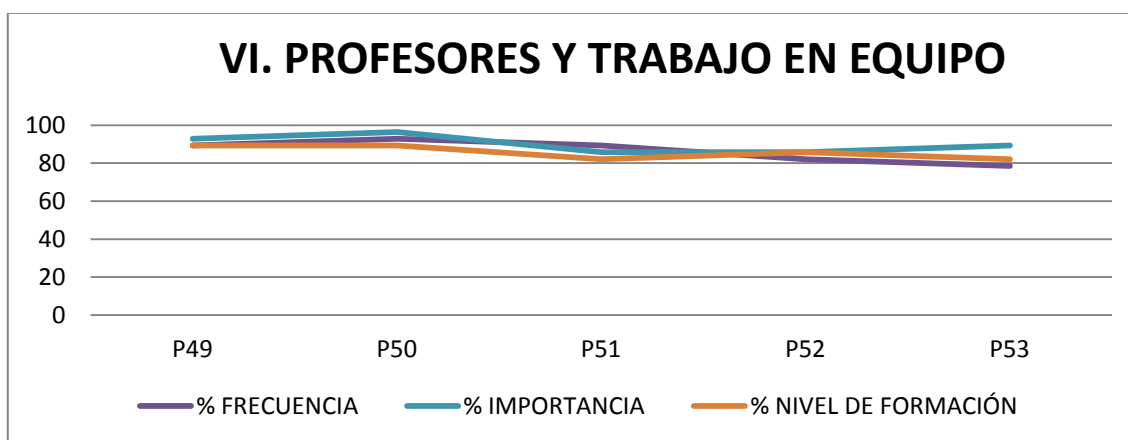
Elaboración: Diana Enríquez

La Interacción profesores, padres de familia y comunidad es fundamental en el momento de ejercer la docencia ya que es un complemento de la educación. Es importante ir trabajando a la par con los compañeros de trabajo, padres y comunidad y en este caso tanto titulados como directivos opinan lo mismo de igual manera los datos no varían mucho entre los dos casos, se mantienen en porcentajes similares con una valoración de bastante y mucho.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Según el Titulado

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	89	4	93	4	89
P50	4	93	4	96	4	89
P51	4	89	3	86	3	82
P52	3	82	3	86	3	86
P53	3	79	4	89	3	82

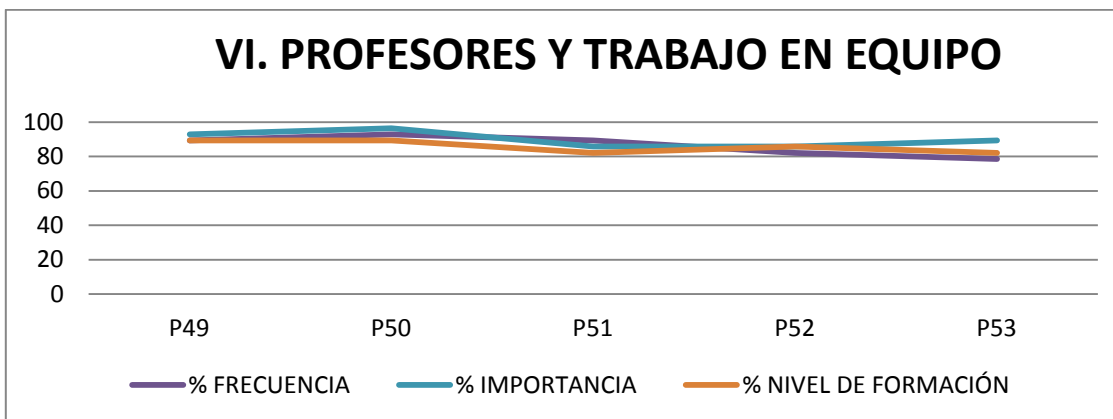


Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Según Directivo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	89	4	89	4	89
P50	4	93	4	96	4	96
P51	4	92	4	93	4	93
P52	3	82	3	86	3	86
P53	3	79	3	82	3	82



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

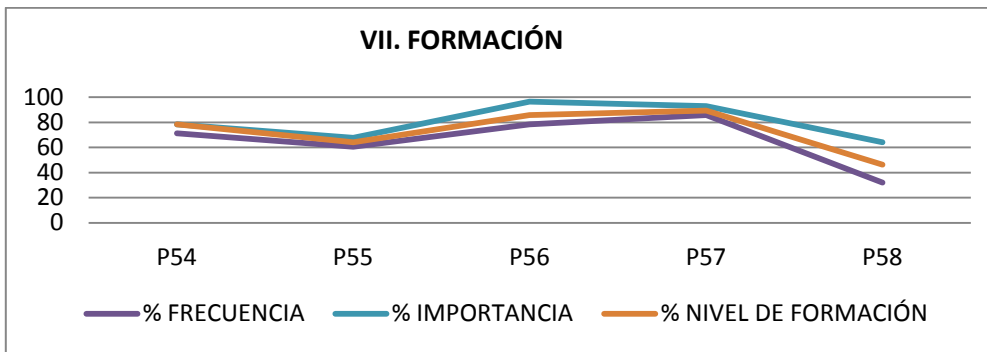
Elaboración: Diana Enríquez

En vista de los delineamientos curriculares actuales es fundamental el trabajo en equipo ya sea para elaborar planificaciones de área o discusiones de temas en común es por esto que Profesores y trabajo en equipo se mantiene en un nivel casi alto variando entre bastante y alto pero en su mayoría alto en los dos casos titulados y directivos.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Según Titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	71	3	79	3	79
P55	2	61	3	68	3	64
P56	3	79	4	96	3	86
P57	3	86	4	93	4	89
P58	1	32	3	64	2	46

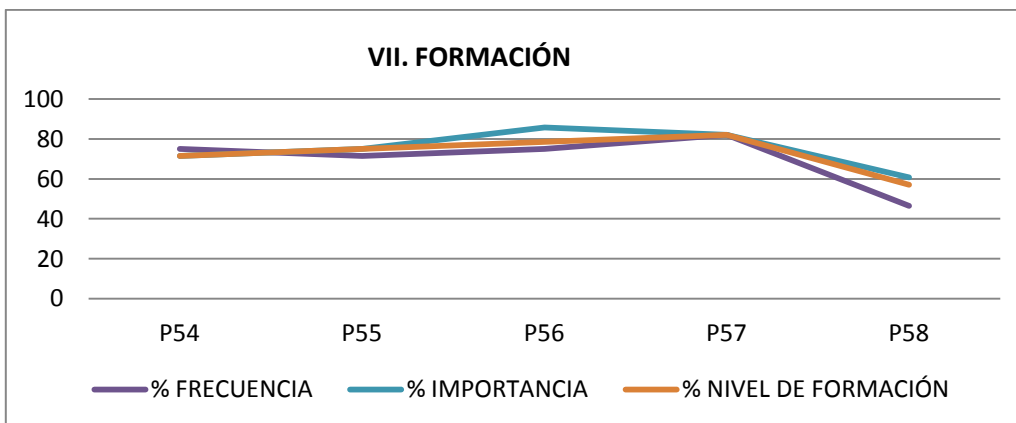


Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Según Directivo

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	3	71	3	71
P55	3	71	3	75	3	75
P56	3	75	3	86	3	79
P57	3	82	3	82	3	82
P58	2	46	2	61	2	57



Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica

Elaboración: Diana Enríquez

Con respecto a la Formación se nota un poco de debilidad en algunos aspectos y tanto titulados como directivos notan esto en ninguno de los casos existe una valoración total de alto la mayoría se basa en el bastante y en el poco, es decir falta más énfasis en la asistencia de cursos sobre todo en los que se dicten por empresas particulares. Y definitivamente el dato más bajo fue obtenido en la asistencia de cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- En los aspectos de investigación educativa, se puede concluir que la mayor parte de docentes aunque tienen formación en estos niveles, no investigan, ni evalúan procesos ni programas en instituciones educativas con fines de mejora.
- En el aprendizaje de una segunda lengua, la mayor parte de docentes no poseen formación en estos aspectos, cuestión que sin duda alguna genera dificultades especialmente de comunicación pues el Ecuador es un país multicultural pluriétnico.
- En cuanto a los aspectos metodológicos desarrollados en el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes se observa un buen nivel de formación de los docentes cuestión muy positiva pues permitirá diversificar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- En la autoevaluación de práctica docente, se evidencia que la mayor parte de estos no conocen y no aplican la tecnología de la información y comunicación TIC'S en el aula.
- Se observa un buen nivel de formación en lo que se refiere al aspecto de participar en círculos de estudios ya que esto potencia el desarrollo profesional y mejora las relaciones personales y sociales.
- Sobre la formación académica y el puesto de trabajo, de los Titulados ejercen la docencia, este aspecto es muy positivo pues la formación recibida en la UTPL ha respondido a las exigencias del mercado laboral.
- En las tareas propias de su labor que promueve el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos; se evidencia en los docentes un buen nivel de formación que sin lugar a duda constituye un mecanismo valioso de formación para la adquisición de conocimientos de los alumnos.

4.2 Recomendaciones

- Es importante que los titulados se introduzcan más en aspectos de investigaciones con respecto a su profesión ya sea a nivel personal o institucional.
- Es conveniente que los titulados se inmiscuyan más en temas relacionados a la actualidad porque un buen docente innova y tiene que ir a la par con la tecnología y sociedad. Es por esto que es necesario inscribirse en cursos donde se imparta manejo de nuevas tecnologías y de segundo idioma ya seas cursos dictados por el estado o por empresas particulares.
- Que las entidades educativas se esfuercen por mantener capacitado al personal docente que labora en sus instalaciones para que puedan ofrecer una mejor calidad educativa.
- Que se explote al máximo la capacidad del docente para que genere estudiantes triunfadores y con el impulso de ser más cada día.
- Asumir con conciencia el rol docente para tener presente la labor que se encuentra en las manos de los profesionales de la educación y puedan transformar la realidad social

5 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Título de la propuesta:

LA IMPORTANCIA DEL USO DE LAS TIC`S EN DOCENTES PARA MEJORAR LA CALIDAD EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

PRESENTACIÓN:

La educación se constituye en la herramienta fundamental para la formación de un ser humano capaz de vivenciar valores como la libertad, la justicia, el amor por la vida, la innovación, la tolerancia, entre otros, dentro de una sociedad en continuo cambio y cada vez más exigente.

En este sentido los medios de enseñanza y recursos del aprendizaje, son adaptados por los docentes para los procesos educativos, desde hace muchos años y más recientemente la tecnología educativa, ha servido de apoyo para aumentar la efectividad del trabajo del profesor, sin llegar a sustituir su función educativa y humana, así como organizar la carga de trabajo de los estudiantes y el tiempo necesario para su formación científica, y para elevar la motivación hacia la enseñanza y el aprendizaje, y garantiza la asimilación de lo esencial. La tecnología educativa entonces, es el resultado de las aplicaciones de diferentes concepciones y teorías educativas para la de un amplio espectro de problemas y situaciones referidos a la enseñanza y al aprendizaje.

Notándose la influencia de la tecnología en nuestras vidas desde cualquier punto de vista: social, cultural, personal, económico y por supuesto también desde una perspectiva educativa.

La educación se ha visto influida por las tecnologías de la información y la comunicación tanto en su sistema formal como en los aspectos no formales e informales. Y al hablar de educación engloba todos sus niveles Inicial, Primaria, Secundaria, Especial y Superior. La propuesta de incorporación de la computadora a la escuela ha despertado grandes expectativas en todos los actores vinculados a la educación. Para Marqués (1999), en la actual era de la información permanente, las Nuevas Tecnologías proporcionan numerosos instrumentos que facilitan una mayor autonomía en los aprendizajes y la personalización de la enseñanza, además de facilitarle también al centro educativo una posibilidad de relación sincrónica y diacrónica con otros, el acceso a la información, dar a sus productos y servicios, entre otros. Constituyen un verdadero recurso educativo, un recurso para el aprendizaje o una verdadera herramienta de trabajo como vía de accesibilidad a situaciones de enseñanza y aprendizaje.

En este momento, el país está viviendo profundas transformaciones en su esencia para la construcción de una sociedad distinta: humanista, con equidad de derecho y de justicia; siendo testigos del beneficio que aporta la tecnología al procesos (enseñanza –aprendizaje) innatos de las instituciones educativas. Observándose cambios significativos, donde los docentes han incursionado en el uso de este recurso como medio de reforzamiento en los aprendizajes de los escolares.

Tal como lo expresa la Carta Magna en su artículo 103, la educación constituye un derecho humano fundamental y debe ser impartida de manera integral, permanente, con calidad, en igualdad de condiciones y oportunidades.

Por lo que el Sistema Educativo ecuatoriano está comprendido por niveles y modalidades. Los niveles se refieren a: la Educación Preescolar, la Educación Básica, la Educación Media Diversificada y Profesional y la Educación Superior. En cuanto a las modalidades del Sistema Educativo se tiene: la Educación Militar, la Educación para la Formación de Ministros de Culto, la Educación para Adultos, la artes, la Educación Extra-escolar y Educación Especial. La aplicación de las Nuevas Tecnologías en el sistema educativo se ha proyectado en gran medida en los niveles de Inicial, Primaria y Superior, Es importante resaltar que la tecnología ocupa actualmente uno de los lugares más importantes dentro de los medios y ayudas técnicas, fundamentalmente para las deficiencias sensoriales cognitiva, auditivas, visuales y motoras, sin descartar su empleo y utilización en la educación y comunicación.

Tomando en cuenta la realidad de la institución, es que radica la importancia de aplicar y desarrollar dentro del ambiente de aprendizaje un Plan de Acción, dirigido al personal docente como medida para potenciar el fortalecimiento del uso de las TIC'S en el ejercicio de su profesión. De este modo, el rol del docente se hará más relevante, en la medida en que éste utilice dichas estrategias para llevar a cabo satisfactoriamente el proceso de enseñanza aprendizaje, al mismo tiempo le permitan actuar e interponerse entre el aprendiz y su entorno como la mejor forma de ayudarlo a organizar su sistema de pensamiento y facilitar así la aplicación de las nuevas capacidades a los problemas que se le presenten.

En correspondencia con las consideraciones anteriores, se pretende dilucidar o dar respuesta a las siguientes interrogantes:

→¿Qué estrategias pedagógicas utiliza el docente en el aula de Básica para el logro adecuado de las TIC'S, en los escolares?

→¿Qué estrategias pedagógicas centradas en el aspecto socio afectivo, cognitivo y meta cognitivo se pueden planificar para potenciar el logro del manejo de las TIC´S, en los escolares?

→¿De qué manera se pueden aplicar estrategias pedagógicas para el logro del manejo de las TIC´S en los escolares?

5.1 Justificación

Hay que destacar que actualmente un gran porcentaje de los centros Educativos tienen un laboratorio de Informática, y algunos con apoyo al servicio de Internet, donde se les permite a los escolares organizar y desarrollar tareas e investigaciones a través de las TIC`S. Lo que ya no es un problema; el principal problema para desarrollar prácticas pedagógicas con tecnologías son de naturaleza pedagógica y curricular.

Los jóvenes merecen la oportunidad de acceder y de disponer de las ventajas de las nuevas tecnologías, también los jóvenes deben y tienen el derecho de disfrutar de las numerosas aplicaciones de las que pueden aprovecharse con el uso de las TIC´S y eliminar de esta forma las barreras de la comunicación existentes en nuestra sociedad.

El laboratorio de Informática permite abordar los recursos multimedia, hipermedia, software Educativos y herramientas de comunicación para buscar, procesar e intercambiar información, elaborar y publicar trabajos, así como para usar sistemas de aprendizaje, por lo que se considera que el aprendizaje no puede ser transmitido sino que debe ser construido por el propio individuo (constructivismo).

En esta investigación se pretende desarrollar un plan de acción pedagógico para ser implementado en el laboratorio de Informática, se busca involucrar contenidos de educación especial adaptados para esta especialidad, además orientaciones metodológicas para el desarrollo de los proyectos de aula (P.A.) que permitan de una manera positiva reforzar en el educando el aprendizaje y a su vez desarrollar habilidades y destrezas tecnológicas.

La temática abordada en la investigación tiene gran importancia en cuanto contribuye al enriquecimiento tecnológico en Educación, así como a la preparación de los titulados de la UTPL, para desarrollar satisfactoriamente su labor en las clases, al brindar un basamento didáctico-metodológico para el éxito del proceso educativo.

Además posibilita desarrollar un sistema de acciones en la práctica pedagógica para vincular el recurso del computador en relación con el contexto socio-cultural.

Lo expresado anteriormente unido al conocimiento que se tiene acerca de las posibilidades de los escolares de lograr una formación integral básica justifican la necesidad de

profundizar en las condiciones didácticas y metodológicas inherentes al trabajo en el uso de las TIC.S., que permiten Potenciar el aprendizaje significativo y contextualizado y apoyan la atención de las diferencias y desarrollo individual del estudiante.

5.2 Objetivos

General

- Capacitar a los titulados de la UTPL en temas relacionados con la actualización en tecnologías y nuevas tecnologías TIC'S por medio de talleres y cursos para aportar al mejoramiento del nivel personal y profesional de los docentes y por ende para mejorar la calidad educativa.

Específicos

- Instruir a los titulados de la UTPL, a través de cursos y/o talleres, en lo relacionado al uso de las TIC´S. para crear sentido de responsabilidad en los docentes frente a la tarea de educar y mantenerse a la par con la tecnología.
- Considerar las TIC'S y sobre todo Internet como una extensa fuente de información, como una base de datos, como una gran biblioteca. Ante tal cúmulo de información es importante saber dónde está la información, cómo buscarla, cómo utilizarla y hacer de ella un conocimiento útil y contextualizado.

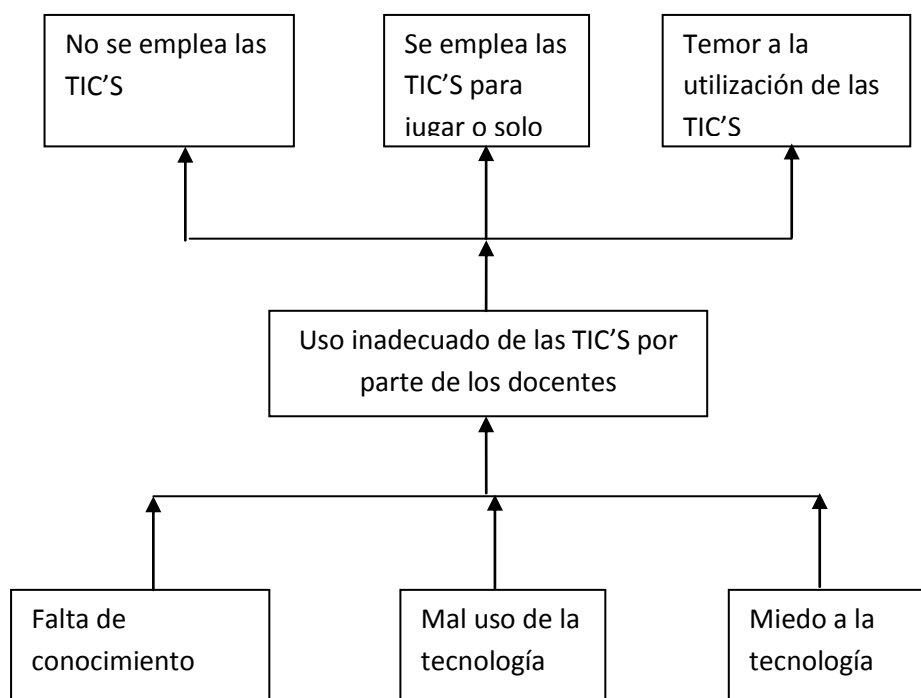
5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

En la planificación y ejecución del presente Proyecto se ha utilizado la Metodología del Marco Lógico, cuyas herramientas nos permiten partir desde la selección del problema, analizar sus causas y efectos para intervenir con soluciones adecuadas, además esta metodología permite una evaluación permanente a fin de identificar oportunamente debilidades para ser corregidas y fortalezas para ser aprovechadas potencialmente.

5.3.1 Análisis de involucrados

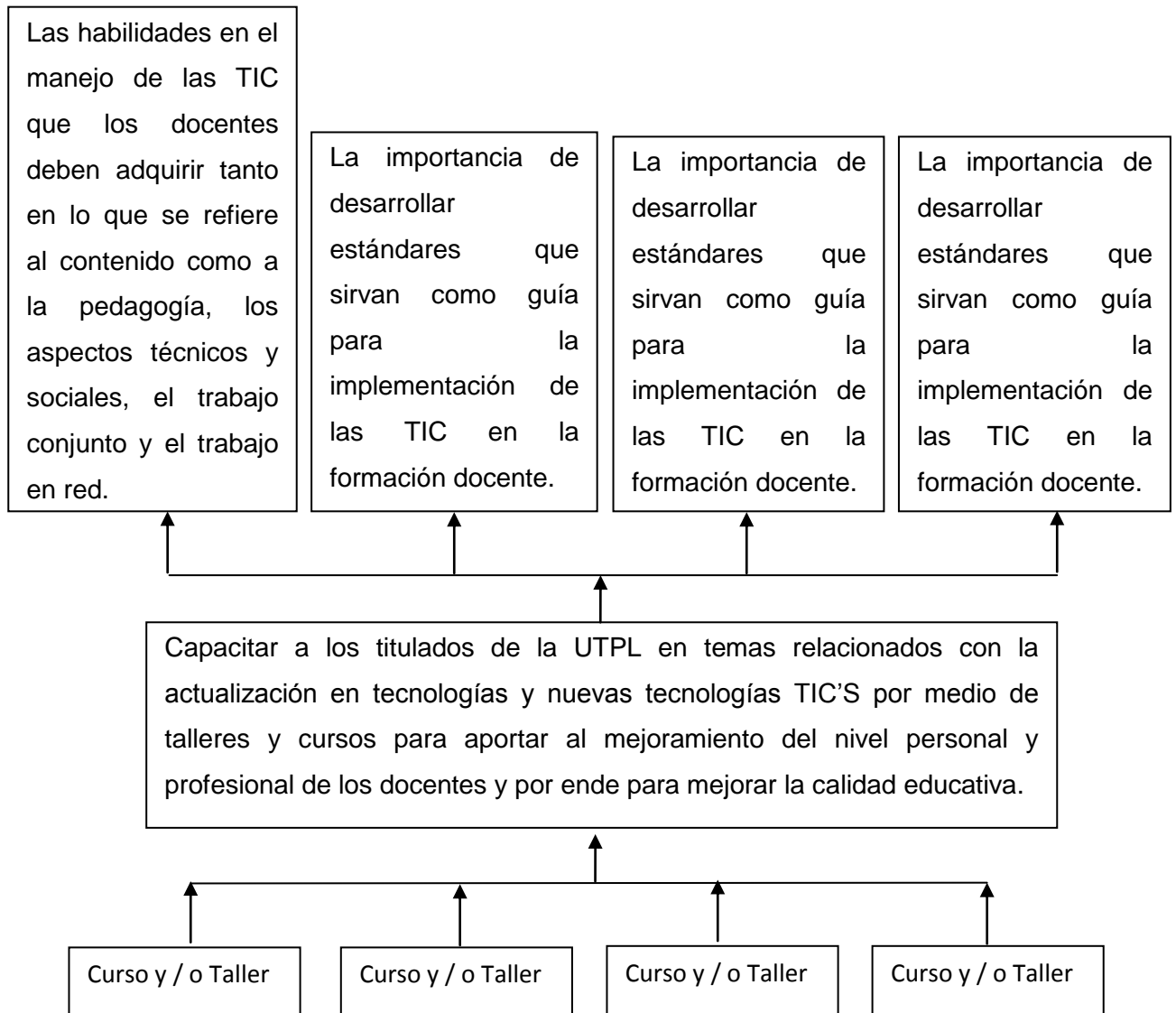
GRUPO Y/O INSTITUCIONES	INTERESES	RECURSOS Y MANDATOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Directivos de las instituciones	Promover una educación de calidad y tecnológicamente Activa	Recurso Humano Capacitado Normas y Reglamentos estandarizados por el M.E.C.	Maestros con problemas en el manejo de las TIC'S	Maestros capacitados En el manejo De las TIC'S	Uso Inadecuado de las TIC'S
Titulados de la UTPL	Educar integralmente a los estudiantes	Recurso Humano Capacitado	Miedo a la tecnología Y a su aplicación.	Capacitación en el buen Uso de las TIC'S	Desconocimiento Del buen manejo De las TIC'S
Encargado de impartir el taller o curso de las TIC'S	Garantizar una enseñanza adecuada, clara y concisa a los docentes para que mejoren su conocimiento de las TIC'S y lo apliquen correctamente en su labor	Profesionales Capacitados. Normas y Políticas.	Miedo a el manejo de las TIC'S por parte de los docentes sobre todos los que mas experiencia tienen educando	Realizar una capacitación Para docentes Por medio de Curso y talleres	Uso inadecuado De las TIC'S
Escolares	Mejorar su enseñanza y manejo de tecnologías	Maestro Encargado	Mal uso de la tecnología	Buen empleo Y mejor conocimiento De las TIC'S	Uso inadecuado De las TIC'S

5.3.2 *Análisis del problema*



5.3.3 *Análisis de objetivos*

Las instituciones de formación docente se enfrentan al desafío de capacitar a la nueva generación de docentes para incorporar en sus clases las nuevas herramientas de aprendizaje. Para muchos programas de capacitación docente, esta titánica tarea supone la adquisición de nuevos recursos y habilidades, y una cuidadosa planificación. Al abordar esta tarea es necesario comprender:



5.3.4 *Análisis de Estrategias*

El hecho de impartir cursos y talleres de un uso adecuado de las TIC'S dirigido a los docentes definitivamente sacara a relucir lo siguiente:

- Alumnos y docentes deben tener suficiente acceso a las tecnologías digitales y a internet en los salones de clase, escuelas e instituciones de capacitación docente.
- Alumnos y docentes deben tener a su disposición contenidos educativos en formato digital que sean significativos, de buena calidad y que tomen en cuenta la diversidad cultural.

- Los docentes deben poseer las habilidades y conocimientos necesarios para ayudar a los alumnos a alcanzar altos niveles académicos mediante el uso de los nuevos recursos y herramientas digitales.

5.4 Plan de acción

5.4.1 Matriz del marco lógico

OBJETIVO	INDICADORES VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN La importancia del contexto, la cultura, la visión y liderazgo, el aprendizaje permanente y los procesos de cambio al momento de planificar la integración de las tecnologías a la capacitación docente	Constante capacitación En lo que se refiere a las Tecnologías. Ir a la par con la tecnología	Charlas Talleres Cursos	Asistan No Asistan Mucho Interés Poco Interés
PROPOSITO Los docentes deben poseer las habilidades y conocimientos necesarios para ayudar a los alumnos a alcanzar altos niveles académicos mediante el uso de los nuevos recursos y herramientas digitales	Los docentes adquieran Un mejor conocimiento Sobre las TIC'S	Encuestas Prácticas Examen de conocimiento En las TIC'S	Mucha colaboración Poca colaboración
COMPONENTES RESULTADOS Contratación de facilitadores, Material didáctico, Equipo, talleres de formación, disponibilidad de tiempo	Currículo de reclutamiento a los facilitadores. Documentos, certificados con la autorización de las aulas virtuales, internet, instituciones y horarios	Archivos que tengan todos los documentos legales para la ejecución de la capacitación	Perdida de los archivos donde se encuentran los documentos legales

ACTIVIDADES PRINCIPALES Concurso de meritos para contratar al facilitador Entrega de instructivos Adecuación a las aulas virtuales en las instituciones donde se vaya a realizar la capacitación Exposición de horarios	Anuncios publicitarios en la prensa local Proformas para la elaboración de los instructivos, calendarios, hojas volantes.	Factura de pago para el anuncio del reclutamiento, factura de pago para la elaboración de los instructivos, hojas volantes, elaboración calendarios.	Mala elección de los facilitadores No entreguen a tiempo los instructivos
---	--	--	--

5.5 Resultados Esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTOS	CRONOGRAMA
Contratación de facilitadores	Concurso de méritos para contratar los facilitadores	Reclutamiento a través de los docentes o conocidos, anuncios en la prensa local, agencias de trabajo e internet.	Curriculum, historiales profesionales, entrevistas, test de habilidades, referencias.	Contratación que se efectuará al facilitador por el lapso de tres meses, tiempo que dura la capacitación con un costo estimado de \$3500.00	Fecha de inicio: 4 de noviembre del 2013 Fecha de finalización: 4 de febrero del 2014
Material didáctico disponible Computadoras	Entrega de los instructivos donde se encuentra la información	Proporcionar un manual en el que se encontrará información necesaria para el desarrollo de la temática.	Mediante fichas de trabajo Y Prácticas	Elaboración del manual y fichas de trabajo por un monto de \$35.00 por docente	Entrega 4 de noviembre
Talleres de formación en instituciones educativas	Tramitar la autorización de las instituciones disponibles para la capacitación	Selección de instituciones acreditadas por el Ministerio de Educación	Ficha para evaluar el sistema	Fichas por un valor de \$6.00 por docente	Días que se dará la capacitación, lunes, miércoles y viernes
Disponibilidad	Exposición de	Horarios	Mediante	Elaboración de	Horario:

de tiempo para la capacitación	horarios disponibles para las capacitaciones	autorizados por el Ministerio de Educación	registro de firmas de asistencia de los docentes	un registro de firmas por un monto de \$5.00 por docente	14h a 16h
--------------------------------	--	--	--	--	-----------

- La escuela cuenta con docentes capaces de dar clases aplicando la tecnología y comunicación.
- Aulas perfectamente acondicionadas para que los docentes impartan sus clases y los estudiantes estén en un ambiente agradable para recibir nuevos conocimientos.
- Planificaciones diarias utilizando las TIC'S donde los estudiantes adquieren aprendizajes significativos.
- Estudiantes adaptados y satisfechos con las nuevas metodologías que aplican sus maestros, mejorando su potencial intelectual en las diferentes áreas.

5.6 Bibliografía de la propuesta

- [http://aportes.educ.ar/matematica/nucleo-teorico/influencia-de-las-tic/software-analisis-de-propuestas-de-ensenanza-con-tic/sobre la formacion docente y e.php?page=3](http://aportes.educ.ar/matematica/nucleo-teorico/influencia-de-las-tic/software-analisis-de-propuestas-de-ensenanza-con-tic/sobre%20la%20formacion%20docente%20y%20e.php?page=3)
- Carrizo, M. (2010) *“MODELOS PEDAGÓGICOS”*, Teorías, Edit. Santillana.
- Cobos, G. (2007), *“LOS MODELOS CURRICULARES”* Ministerio de Educación del Perú, Lima
- CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. (2008) *“PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR”* 2006 – 2015.
- Lafrancesco, V. y Giovanni M. (2004). *“CURRÍCULO Y PLAN DE ESTUDIOS”*, Colombia
- McLaren, P. Pedagogía Crítica. *“CORRIENTES PEDAGÓGICAS”*

6 BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009) www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/pibli_procesoil.pdf
- http://aportes.educ.ar/matematica/nucleo-teorico/influencia-de-las-tic/software-analisis-de-propuestas-de-ensenanza-con-tic/sobre_la_formacion_docente_y_e.php?page=3
- Avalos, B. (Enero, 2009) <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Autores: Duhalde, M. y Cardelli, J. (10 de noviembre de 2011) http://www.ecolechangerdecap.net/IMG/article_PDF/article_a249.pdf
- Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica
- León, M. Políticas y programas de inserción
- Ministerio de Educación. (2012) <http://www.educación.gob.ec/generalidades-pes.html>
- MsC. Martínez, C. S. (ene.-mar. 2004) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412004000100005
- UNESCO / IESALC (Mayo, 2003) <http://memooriasdelfraclear.comuv.com/4foro/jr/jr.pdf>
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009) <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Weller, J. (Marzo de 2006) inserción laboral
- Lafrancesco, V. y Giovanni M. (2004). “*CURRÍCULO Y PLAN DE ESTUDIOS*”, Colombia

ANEXOS

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:

--

2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscobeneficial	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios recursos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

--

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

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL						
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral Indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de reemplazo (por el tiempo que dure el reemplazo)

15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscal regional	particular	municipal

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

--

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- *Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

					1				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

					I				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROC. Y TRABAJO EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	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
	E-	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

¡GRACIAS POR SU CO LA ED RAC IÓN!



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

	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 COMUNICATIVAS	29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30 Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32 Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34 Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
d	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROF. Y TITULAR 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!													

PREGUNTAS DE ENTREVISTAS A DIRECTIVOS

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

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

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

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

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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS/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 () Otros ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

FOTOGRAFIAS

UNIDAD EDUCATIVA TEODORO GOMEZ DE LA TORRE



TITULADO Y DIRECTIVO VICTOR JULIO DUEÑAS

UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO JATUN KURAKA OTAVALO



TITULADA BERONICA FLORES ALMEIDA



DIRECTIVO

COLEGIO PARTICULAR MIXTO “LA DOLOROSA”



TITULADA EMILIA FLORES RAMÍREZ



DIRECTIVO

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “RAFAEL LARREA ANDRADE”



TITULADA FANNY GARCÍA



DIRECTIVO

COLEGIO FISCOMISIONAL "LEÓN RUALES"



TITULADA SOR MARLENE CATALINA MADRID GUARANDA



DIRECTIVO

CENTRO EDUCATIVO "LEOPOLDO N. CHAVEZ"



TITULADA MYRIAM GONZALES



DIRECTIVO

COLEGIO LA INMACULADA CONCEPCIÓN



TITULADA ROSA BENITEZ GUERRA



DIRECTIVO