



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”

Trabajo de fin de titulación

Autora: Intriago García, María Georgina

Directora: Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza, Dra.

Centro Universitario: Santo Domingo de los Tsachilas

2013

CERTIFICACIÓN

Dra. Esperanza Herrera

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación, 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 Intriago García, María Georgina; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines legales pertinentes.

Loja octubre, de 2013

f.....

Dra. Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza.

DIRECTORA DE TESIS

C.I. 1100663267

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Intriago García María Georgina 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 de Art. 67 de Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente 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”.

Loja, Octubre 2013

AUTORA.

f-----

Intriago García, María Georgina

C.I. 1305678144

DEDICATORIA

A mis padres, que fueron pilares fundamentales en mi vida sin ellos jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora soy.

A mi querida familia, que siempre me animaron, motivaron y apoyaron para que pudiera culminar mi carrera.

Intriago García, María Georgina

AGRADECIMIENTO

Primero agradezco a Dios, una expresión de gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja, representada por sus autoridades, catedráticos y personal administrativo, quienes en su conjunto han hecho posible la culminación de nuestra carrera, en especial a la Mgs. Bertha Villalta Córdova.

MARÍA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1	
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	6
1.1. EL DEBATE SOBRE LAS COMPETENCIAS.....	7
1.2. POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA JUVENTUD.....	9
1.3. LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	11
1.4. LA DESVALORIZACIÓN PÚBLICA DE LA DOCENCIA Y DE LA FORMACIÓN.....	14
1.5. LA OPORTUNIDAD DE INGRESO Y LA ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES.....	15
1.6. HISTORIA DE LA POLÍTICA EDUCATIVA ALEMANA.....	17
1.7. LA ILUSIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.....	19
1.8. DESARROLLO DE LA COMPETENCIA SOCIAL Y EMOCIONAL DEL PROFESORADO: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA PSICOLOGÍA HUMANISTA.....	21
1.9. CARACTERIZACIÓN DE LA DOCENCIA EN CONTEXTOS ESCOLARES MULTICULTURALES SÍNTESIS.....	23
1.10. LA IMPORTANCIA DE LAS ESTRATEGIAS DOCENTES PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AULA.....	25
CAPÍTULO 2	
2. METODOLOGÍA	28
2.1. Diseño de la investigación.....	29
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	30
2.2.1. Métodos.....	30
2.2.2. Técnicas.....	30
2.2.3. Instrumentos.....	31
2.3. Preguntas de investigación.....	31
2.4. Contexto.....	32
2.5. Población y muestra.....	32

2.6. Recursos.....	33
2.6.1. Humanos.....	33
2.6.2. Institucionales.....	34
2.6.3. Materiales.....	35
2.6.4. Económicos.....	35
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	35
CAPÍTULO 3	
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	37
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	38
3.1.1. Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de Modalidad Abierta.....	38
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad.....	38
3.1.1.2. Edad. (Análisis de la pregunta 3).....	39
3.1.1.3. Sexo. (Análisis p 4).....	39
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	40
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de Bachillerato. (Análisis p5.1).....	40
3.1.2.2. Tipo de educación.	40
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	41
3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación	41
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	41
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado ...	42
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	43
3.1.3.4. Características del trabajo actual.....	43
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	44
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la Actividad Laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	44
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	46

3.3. Valoración docente de la profesión	47
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	47
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	55
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado ...	55
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	60
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	62
3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	67
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	69
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado	71
CAPÍTULO 4	
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
4.1. CONCLUSIONES.....	76
4.2. RECOMENDACIONES.....	78
5. PROPUESTA.....	79
5.1. Justificación	80
5.2. Objetivos	80
5.3. Metodología: Matriz del marco lógico.....	81
5.3.1. Análisis de involucrados	81
5.3.2. Análisis de problema	82
5.3.3. Análisis de objetivos.....	83
5.3.4. Análisis de estrategias.....	84
5.4. Plan de acción	85
5.4.1. Matriz del marco lógico.....	85
5.5. Resultados esperados	86
5.6. Bibliografía de la propuesta	86
BIBLIOGRAFÍA.....	87

ANEXOS.....	93
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados y empleadores.....	93
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	95
Anexo 3: Evidencias fotográficas	102

RESUMEN

El presente trabajo investigativo contiene un informe sobre *el 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 objetivo fue elaborar una *propuesta de intervención educativa*; la característica de la investigación es descriptiva; se utilizó la encuesta como instrumento para la obtención de datos; fue aplicado a 7 titulados y 7 directivos.

El trabajo tiene interés, actualidad y relevancia, colaboraron: directivos y titulados, La conclusión a la que se llegó es que los titulados de la UTPL en su mayoría se encuentran laborando en un puesto relacionado con los estudios a excepción de uno que tiene su trabajo propio; el trabajo que desempeñan guarda relación con los estudios en los aspectos Metodológico-Didácticos; autoevaluación de la práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas normativas y administrativas; hay debilidad en cuanto a la interacción profesores, padres de familia y comunidad, por lo cual se plantea la propuesta de “Talleres de capacitación docente sobre liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad”.

PALABRAS CLAVES: Propuesta; intervención; educativa; estudio de casos; Licenciatura; Ciencias de la Educación.

ABSTRACT

This paper is a report on the case study in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja. The objective was to develop an educational intervention proposal, the feature of the research is descriptive, we used the survey as a tool for data extraction was applied to 7 graduates and 7 directors.

The work is of interest, timeliness and relevance, collaborated: managers and graduates, the conclusion reached is that graduates of UTPL most are working in a position related to the studies except one that has a job own, the work they do is related to studies Methodological aspects-Didactic, self-assessment of teaching practice, educational research, participation in academic and administrative regulations, there is weakness in terms of interaction teachers, parents and community thus arises the proposed "teacher training workshops to strengthen community leadership teacher interaction, parents and community."

KEYWORDS: Proposal; intervention; education; Studies; Bachelor; Educational Sciences.

INTRODUCCIÓN

La 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 un tema que gracias a la colaboración de los estudiantes de la UTPL se lo realiza en diferentes países donde tiene presencia la universidad. En el Ecuador la investigación se realiza como autoevaluación y seguimiento institucional aspectos que le ubican a la Universidad Técnica particular de Loja en Categoría “A”, el trabajo investigativo tiene el propósito de dar a conocer la realidad del ejercicio de la profesión en los aspectos Metodológico-Didáctico, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo y formación.

Sobre el tema no existen investigaciones realizadas por la UTPL bajo el mismo título.

La importancia de investigar este tema radica precisamente en la preocupación de la UTPL por ser la pionera en realizar un seguimiento de sus ex alumnos para conocer sobre los requerimientos de la formación continua al establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados.

La utilidad científica de la investigación se da por el aporte de la experiencia en el conocimiento sobre la frecuencia con la que los titulados de la UTPL ejercen su profesión.

La utilidad educativa y social se basa en que se pueda difundir los hallazgos sobre el desempeño profesional de los titulados en Educación Básica.

Los beneficiarios de los resultados de la investigación serán los titulados, la investigadora y la UTPL.

El inconveniente más grande que se presentó fue la dificultad de poder localizar a los titulados asignados a la investigadora, así también el no encontrar a los directivos en sus respectivas instituciones, aspectos que en determinado momento llevaron a la desesperación más aún cuando los titulados a quienes se debía encuestar trabajan en

otras provincias distantes de donde reside la investigadora, sin embargo el sacrificio valió la pena por los resultados obtenidos.

En la investigación se contó con la predisposición y colaboración de mi familia, los compañeros profesores y directivos.

Se debe destacar que la investigación fue factible llevar adelante por haber contado con los conocimientos teóricos – científicos adquiridos como universitaria, pero no hubiera sido posible llegar a feliz término sin la participación activa de los directivos, profesores que colaboraron respondiendo las preguntas de la encuesta.

Los objetivos que guiaron la investigación fueron:

Objetivo general

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

Dicho objetivo se cumplió al término de la investigación y luego de conocer la realidad sobre el ejercicio de la docencia de los titulados.

Objetivos específicos

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

Objetivo alcanzado al conocer que *6 de 7 investigadores titulados de la UTPL*, se encuentran laborando en un puesto relacionado con los estudios y la mayoría ejerce la profesión de 10 a 24 años.

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

Objetivo logrado cuando se conoce que se requieren de manera urgente intervención educativa en las líneas de investigación educativa, gerencia, psicopedagogía y tareas dirigidas

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

Objetivo verificado considerando que la investigación demuestra que la formación universitaria guarda relación la formación universitaria recibida en el grado de licenciatura de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica. en lo referente a los aspectos Metodológico-Didácticos, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo y formación.

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

Objetivo Logrado al conocer que la autoevaluación, investigación educativa y trabajo en equipo, son actividades que los titulados de la UTPL realizan con menor frecuencia.

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

Objetivo logrado al conocer la interacción profesor, padres de familia y comunidad es algo que los titulados no están realizando con mucha frecuencia.

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

Dicho objetivo se logró al momento de tener información que los titulados de la UTPL la mayoría tiene cargo fiscal.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. EL DEBATE SOBRE LAS COMPETENCIAS.

Las competencias son el “Conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución una determinada tarea o puesto de trabajo. (Arrieta, R., et al, 2006)

Así también “las competencias profesionales juegan un papel crucial en el mundo laboral, porque son la llave necesaria para abrir el cada día más difícil acceso al mercado del trabajo y el complemento necesario para mejorar un currículum académico, que desde el punto de vista de los procesos de selección, se ve cada vez más vacío sin ellas” (Freire Seoane, 2011)

Al ser las competencias actuaciones para interpretar, argumentar, identificar y resolver problemas con eficacia integrando el saber ser, saber hacer y saber conocer lo que hará posible realizar actividades de manera eficaz. Las universidades se encuentran en la obligación de desarrollar este conjunto dinámico y articulado de conocimientos en los estudiantes para que ellos estén luego en la capacidad de formar parte activa en el desempeño laboral.

El adelanto tecnológico y sistémico en el nivel educativo es muy alto, los futuros docentes requieren estar formados adecuadamente para participar en esta sociedad cada vez más compleja y resolver problemas, la educación debe contribuir a desarrollar competencias amplias para la manera de convivir en un grupo diverso.

La reforma a la ley de educación superior es urgente, y debe garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos de manera que les permita una adecuada inserción en el mundo laboral. No es posible estar de acuerdo con el modelo actual, ya que hay muchas críticas sobre las universidades en los últimos años, desigualdad, falta de cobertura, baja calidad, pocos recursos y discriminación son puntos que pesan a la hora de evaluar y que se deben corregir. Las enseñanzas superiores parecen no responder adecuadamente a las necesidades de la competencia mercantil.

Desde los gobiernos occidentales su objetivo es fomentar la competitividad de sus países ante el fenómeno de la globalización económica ya que han facilitado el libre

mercado, interviniendo en él con el fin de garantizar que su fuerza laboral siga siendo competitiva con iniciativas como: el aprendizaje a lo largo de la vida, preparando de manera adecuada a los trabajadores ante las exigencias de la economía mundial. Para esto se deben definir las capacidades que deben adquirir los futuros profesionales, según Barnett (2001) citado en (Alonso, L. et al, 2009) Alonso “la competencia” había sido considerada a nivel académico como el dominio de una disciplina por el estudiante pero actualmente se define como: capacidad de ejecutar una acción concreta.

Aunque por el acelerado cambio o avance de la sociedad las competencias de hoy no son las mismas que necesitará el ser humano en el futuro, es por eso la iniciativa de la formación a lo largo de la vida.

La razón de ser de las universidades en toda la historia se relaciona con el saber, esta se desarrolla mediante funciones que tienen que ver con la generación del conocimiento. Hace años atrás la universidad era una institución reconocida y respetada, su quehacer era valorado, sin embargo en los últimos años se cuestiona la eficiencia, la calidad y la equidad de la labor universitaria.

La competitividad ha generado que los profesionales mejor preparados sean los que aprovechen las mejores oportunidades. Hoy la educación superior debe preparar a futuros profesionales que enfrenten a un mundo que experimenta grandes cambios en el ámbito laboral, más aún quienes están al servicio de los demás tienen que desarrollar destrezas interpersonales.

Es necesario orientar la formación profesional en relación con una serie de competencias que ayuden al ser humano a desenvolverse al finalizar sus estudios universitarios. Pagani (2003) citado por (Arrieta, R., et al, 2006) de modo que las universidades puedan garantizar la calidad educativa a través del desempeño de los egresados. La cualificación alcanzada por el graduado y las oportunidades de formación posterior a los cuales los seres tenemos acceso, es lo que garantiza la enseñanza universitaria. A pesar de este profundo debate producido entre educación superior y mundo del trabajo aún no se cuenta con un bloque de conocimientos sobre dicha relación, según las investigaciones realizadas la mayoría de estudios de seguimiento de egresados se han producido en países con un alto nivel de desarrollo

económico y social; mientras que en los países menos desarrollados se han reportado muy pocas experiencias investigativas.

1.2. POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA JUVENTUD.

La consecución de empleo es muy difícil para los nuevos egresados, es importante que se detecte si las dificultades presentes se asocian a la formación recibida en las universidades o a la inexperiencia laboral, además aún prima la inequidad en cuanto a tomar en cuenta a seres pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales quienes sufren discriminación en el mercado del trabajo. La diferencia de sueldos entre la mano de obra calificada y no calificada además de afectar a la juventud no ha merecido una respuesta efectiva de las instituciones públicas.

Las políticas de inserción laboral buscan garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y el fortalecimiento institucional de entidades que tienen relación con la juventud.

Hay principios de la política de inserción laboral que se enmarcan en un enfoque de derechos y son: Universalidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

. **Universalidad.**- Todos tenemos derecho a un empleo digno sin tomar en cuenta la condición social, política, religiosa, de salud de las personas.

. **Indivisibilidad.**- El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos ya que con éste se puede tener acceso a la educación, alimentación, salud etc.

. **Eficiencia.**- Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante el uso óptimo de los recursos.

. **Participación.**- Todos tenemos derecho a participar, exigir y ejercer el ejercicio de nuestros derechos especialmente los más pobres, tienen derecho a participar en las decisiones que afectan sus vidas.

. **Rendición de cuentas.** De la misma forma que tenemos derechos tenemos la obligación de responder por las funciones a nosotros encomendadas de forma transparente.

Diagnóstico del desempleo

Los jóvenes son los más afectados por el problema del desempleo, la tasa de desocupación de los jóvenes de 18 a 29 años ascendía al 23,6% hasta hace 10 años, ellos son los que sufren una mayor incertidumbre económica y social que los hace más vulnerables al desempleo, la probabilidad de los jóvenes de estar desempleados es 3 veces mayor a la de un adulto, peor aún las mujeres y quienes no han tenido acceso a la educación media y superior.

Algunos de los argumentos más frecuentes sostiene que los jóvenes pueden tener aspiraciones respecto de su inserción laboral que son incongruentes con la realidad del mercado de trabajo, en consecuencia tienen un periodo de búsqueda más largo y tasas de desempleo más altas que los adultos hasta encontrar trabajos acorde a sus intereses, además duran poco en sus primeros trabajos debido a la inadecuada información que tienen sobre el mercado de trabajo y las empresas, los jóvenes son los primeros en ser despedidos por las empresas debido a que no se quieren desprender del personal con mayor experiencia y les cuesta más el pago de liquidación por el mayor tiempo de trabajo.

Derechos económicos sociales.

Los países pobres reconocen el derecho a trabajar libremente, garantizan la formación técnico profesional encaminada a conseguir un desarrollo económico social y cultural constante y la ocupación plena y productiva.

Garantizan la no discriminación por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión opinión política o de otra índole, origen nacional o social etc. Los países deben tratar

de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes en particular en materia de educación académica y no académica, oportunidades de empleo, vivienda y salud con el fin de garantizar su integración a la sociedad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce a los derechos naturales y legales, definiendo los derechos humanos como inalienables, por naturaleza, al mismo tiempo que la emisión de protección legal. Los signatarios de la declaración se unen al *reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana es el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo*. La misma constitución del Ecuador garantiza el buen vivir adoptando medidas para el efectivo goce de los derechos humanos, en la ley de la juventud también indica que los estados deben fomentar la educación en valores, la comprensión mutua, la paz, mejorar la educación etc. (Willer, J., 2006)

1.3. LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

Los docentes recién graduados al momento de ingresar a un empleo se encuentran con dificultades, por los que argumentan que lo que deben hacer en la práctica no es nada de lo que aprendieron en las universidades. Hay referentes profesionales que indican que la labor se justifica en la calidad de maestros que tuvieron, a los alumnos a los que enseñan, la tarea de enseñanza y el contexto social y educativo del centro. Kelchtemans y Ballet (2002) destacaron el rol que juegan los nuevos docentes al entrar a la vida laboral en las aulas. Lacey (1977) lo destaca al observar las distintas estrategias con que los jóvenes manejan las demandas de la organización escolar: estrategias de aceptación de rechazo y de ajuste estratégico. (Avalos, 2009)

Enfrentarse a la cultura escolar del establecimiento donde al profesor le toca insertarse es uno de los primeros desafíos. No solo tendrán un grupo de alumnos con distintas costumbres que atender sino que además deben conocer a sus compañeros de trabajo, los procedimientos administrativos, las costumbres con que se manejarán diariamente entre otras.

Indican que al inicio se enfrentan con una realidad chocante, poco acogedora que les hace cuestionarse su rol en la institución, sus capacidades, su autoridad frente al

grupo además de decir que por que recién empiezan su labor docente creen que lo pueden resolver todo con el diálogo, los docentes adultos están cansados y no dejan de repetir que los chicos son tremendos y que hay que tener carácter fuerte si quieres que te respeten. En vez de motivar desmotivan, no quieren dar un minuto más de su trabajo que porque eso no se les paga. La persona que escoge la carrera docente debe saber que ha elegido una carrera donde tiene que enseñar con la vida. No podemos darnos el gusto de predicar y no practicar, entonces como exijo?. Pero lástima es el pensamiento de los antiguos que creen que al grito o con la mala cara puedo ganar más que si tuvieras un dialogo de confianza, ameno con los chicos, claro fundamentado en el respeto y la responsabilidad.

Bueno en todo caso se encuentra de todo, hay quienes si gozan de la guía en cuanto a procedimientos de la institución, pero lo adoptan estratégicamente, quiere decir que públicamente están de acuerdo con lo que se dice pero en el aula hacen otra cosa. Otro de los factores que inciden en el desempeño docente son los problemas producidos por la variedad de situaciones no previstas en la formación inicial. Sus estudios se han centrado en las vivencias personales antes que en sus contextos de inserción. No es lo mismo trabajar como docente en cualquier contexto, cada uno tiene sus particularidades a los que el docente se debe adaptar y usar su creatividad para emplear estrategias adecuadas según la necesidad.

En nuestro país, Hay que destacar que El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven. La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral, por lo cual existen políticas de inserción laboral basadas en varios principios, pero se consideran de importancia los siguientes:

Universalidad

Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Las políticas promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Las políticas conciben a la universalidad como

un principio de política y a la focalización de las intervenciones como un instrumento de política que puede contribuir a universalizar el derecho al empleo.

Indivisibilidad

El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud. Esto implica que las políticas tendrán un enfoque integrado e integral de la política de empleo, concibiéndola como multidimensional y multicausal. Igualdad y no discriminación Todos los y las jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los y las jóvenes vulnerables y socialmente excluidos y en la eliminación de las disparidades sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral. Ningún joven será discriminado o excluido del derecho al empleo. Por lo tanto, los principios gemelos de igualdad y no discriminación son ejes transversales de las políticas.

Eficiencia.

Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

Participación.

Todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos. En particular, los jóvenes pobres y pertenecientes a poblaciones socialmente en desventaja tienen el derecho a participar activa y documentadamente en las decisiones que afectan sus vidas; son actores y socios claves del desarrollo y no sólo beneficiarios pasivos. La participación social es clave para lograr el cambio institucional que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas. (León, 2004)

1.4. LA DESVALORIZACIÓN PÚBLICA DE LA DOCENCIA Y DE LA FORMACIÓN.

Los docentes están viviendo en un ambiente ingrato, desagradable, estudiantes que agreden a los docentes y viceversa, PFFF que agreden a los docentes, en este clima no es sencillo enamorarse del trabajo si hay un clima de ingratitud y falta de respeto. Muy pocos pueden trabajar en ambientes antidemocráticos, la institución educativa está inserta en la comunidad que ya de por sí desvaloriza un montón de cosas sobre todo lo que tiene que ver con la gente que está al servicio de los demás, estamos en un clima de violencia del que la escuela o colegio no son ajenos, hoy el trabajo del docente está ligado a lo que sucede en la familia y en la sociedad. En relación a la desvalorización del rol creo que es algo cultural, ya dijimos antes el docente ocupaba un lugar importante y los cambios en la sociedad han llevado a que la escuela no sea lo que era hace 50 años. También nosotros tenemos que acoplarnos a los nuevos tiempos y trabajar comprometidos con la realidad social que tenemos que vivir, el docente es hoy el pobre que lucha por el salario que es desvalorizado o el que trabaja día a día comprometido con la profesión, demostrando en el aula o desde la gestión directiva que la profesión docente vale la pena, que es un desafío que encontramos día a día con los chicos y chicas en las aulas, el hecho educativo vale por lo que sucede en las aulas todos los días, entonces cuando el amor por lo que hacemos es verdadero, uno trabaja sin pensar que lo están invalidando o desvalorizando, los docentes debemos valorar las actividades, relaciones que vivimos dentro y fuera de las aulas con nuestros estudiantes, para eso debemos estar preparados día a día. (Avalos, 2009)

Por otro lado hay profesionales que optan por crear su propia microempresa, para lo que también hay programas de apoyo y así potenciar su baja productividad que se deriva de la deficiente organización de la producción y de la débil dotación de recursos productivos y capital de trabajo, explicada en buena parte por su falta de acceso al crédito. Los bancos no se fían de la garantía que pueda tener un negocio al que le ven como poco productivo, ellos no arriesgan su capital en algo que creen no surgirá por distintas razones, una es la informalidad en la que se desenvuelven, el no contar en los registros de contribuyentes o en los sistemas de seguridad social, la carencia de registros contables, la caracterización como un mercado de alto riesgo y la alta relación entre los costos administrativos involucrados para conceder el crédito, o sea

se deben reunir una serie de requisitos que en muchos de los casos no se logran completar. A esto se agrega la poca experiencia laboral de las y los jóvenes.

La desvalorización de la docencia es un tema muy conocido, algunos dan buenas referencias sobre el quehacer educativo, pero otros se entran en un ciclo de presiones junto con la atribución de culpa a los profesores.

1.5. LA OPORTUNIDAD DE INGRESO Y LA ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES.

La falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos docentes, lo que resultaría en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema nacional. Esto implicaría también que los docentes que encuentren trabajo sean por un tiempo limitado Rodríguez (2002). En Chile, las oportunidades de contrato en el sistema público municipal son muy limitadas, y por tanto, la mayor parte de jóvenes profesores debe insertarse en las escuelas privadas con subvención que tienden también a ofrecer contratos de corta duración y promover la rotación. Por otro lado, los profesores noveles estudiados en Chile que fueron preparados como especialistas para la educación media Avalos, Carlson et al. (2005) tuvieron dificultades para encontrar trabajo en un solo establecimiento y debieron emplearse en dos y hasta tres para completar un salario satisfactorio. En esta situación, la capacidad docente adquirida durante la formación inicial se va debilitando. (Avalos, 2009)

Para los docentes en nuestro país si ha significado una gran carga el trabajo docente debido al mal pago recibido por esta labor, los docentes han tenido que laborar en dos y hasta tres instituciones para obtener un sueldo aceptable, esto para los que tienen un poquito más de experiencia, los nuevos por su poca experiencia no son frecuentemente contratados y si lo son les suelen dar los cursos más conflictivos además de que se sienten afectados por las condiciones de trabajo que exige el sistema educacional y el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes, según lo indican dos investigaciones realizadas en Estados Unidos.

El acompañamiento de los nuevos docentes.

Antiguamente los docentes se defendían como podían en las aulas y creo que aún es lo mismo en las instituciones fiscales, no sucede así en las particulares y fisco misionales donde sí se produce un acompañamiento no solo a los nuevos docentes sino a los antiguos, para mejorar la calidad de la educación en base al compartimiento de experiencias e innovaciones curriculares. Esto implica aportar recursos que en muchos de los casos no los hay, pero al tratarse de instituciones de beneficio social cuyo ideario sea luchar por los más pobres y vulnerables de la sociedad las organizaciones consiguen recursos mediante proyectos con la finalidad de llevar una constante revisión de las actividades de los centros y mejorarlo cada vez y así alcanzar una educación de calidad y calidez. (Alen, 2009)

Dentro de las nuevas tendencias y conceptualizaciones de la formación docente como proceso de larga duración. Se describen los principales cambios y desafíos que actualmente enfrenta la profesión docente, para detenerse en las características y problemas que específicamente atraviesan los maestros y profesores durante sus primeras experiencias de trabajo. Para realizar este recorrido se lleva a cabo una revisión y sistematización de las contribuciones realizadas en la bibliografía especializada y de las principales investigaciones que han contribuido a conformar este nuevo campo de saberes, prácticas, experiencias y políticas referido a los primeros pasos en la docencia. Los planteos teóricos de las últimas décadas conciben la formación docente como un proceso complejo y de larga duración, que se despliega en diferentes fases de la trayectoria de los sujetos (Davini, 2002; Bullough, 2000; Marcelo García, 1999). En este marco, el pasaje por la institución formadora constituye uno de los momentos de este proceso, etapa crucial pero a la vez de alcances limitados que debe situarse, por lo tanto, en la perspectiva del desarrollo profesional, sentando las bases de la formación permanente y proporcionando la primera identidad profesional. (Alen, 2009)

Se acompaña a los docentes por medio de talleres de capacitación y formación profesional con temas asociados a su labor diaria en las aulas se espera que modifiquen y reestructuren sus concepciones, modos de actuar y de valorar su práctica. La posibilidad de aprovechar esas oportunidades para concretar cambios dependerá de la interacción de múltiples elementos, entre ellos: la identidad y primera

experiencia formativa de los docentes, las nuevas situaciones y pautas que existen en los lugares de trabajo, las condiciones institucionales que se generen para reflexionar sobre las prácticas y conectarlas con la función social de la escuela y con su objeto de enseñanza, las características que asumen los dispositivos de perfeccionamiento.

1.6. HISTORIA DE LA POLÍTICA EDUCATIVA ALEMANA.

Mientras que la estructura del sistema educativo no ha sufrido ningún cambio sustancial en los últimos 20 o 30 años (con excepción, claro está, de la R cuyo sistema educativo fue reestructurado por completo de acuerdo con el modelo de Alemania occidental), no obstante sí se detectan cambios en la organización y gestión del sistema. Sin duda, los años setenta destacan como la década más proclive a la reforma, durante la cual creció por una parte el número de escuelas integrales (en los estados federados con un gobierno socialdemócrata y, por tanto, de orientación igualitaria), y, por otra parte, los planes de estudio y los programas marco fueron sometidos a una revisión crítica. (Leschinsky, 2009)

En las décadas siguientes, el entusiasmo reformista perdió gran parte de su ímpetu, entre otras cosas, porque muchas reformas impuestas desde arriba resultaron poco viables en la práctica y, por tanto, contraproducentes. En general, puede observarse una evolución de proyectos de reforma centralizados a enfoques más descentralizados. En el debate educativo de las últimas décadas se distinguen básicamente tres bloques de reformas:

Reforma de la escuela desde su interior: la reforma de la escuela no se considera entonces una cuestión política, sino que se debe abordar a escala local. Este enfoque se relaciona con frecuencia con la llamada «humanización» de las escuelas y con un pragmatismo crítico.

Defensa de un sistema escolar de dos elementos, con tan sólo dos niveles de rendimiento diferentes, que refleja mejor las preferencias actuales de los alumnos.
Exigencia de una mayor libertad de elección y diversidad en las escuelas (alternativas) y de más autonomía para cada escuela.

Aunque los proyectos de reformas de aquellos tiempos han tenido consecuencias en el proceso de desarrollo del sistema educativo alemán, en el actual debate se constatan vínculos como la renovada discusión acerca del principio federal en la educación ya que tenía la expectativa de una mayor intervención por parte del gobierno central. (Leschinsky, 2009)

El valor informativo de los estudios internacionales comparados de rendimiento escolar.

Los objetivos de las evaluaciones de rendimiento son: operacionalizar las metas educativas y las competencias de los alumnos. Ofrecer modelos que expliquen los resultados del sistema escolar y brindar una descripción de la eficacia de los sistemas e instituciones educativas. En los análisis comparados se hace uso de un conjunto de indicadores que definen el perfil de los resultados a nivel nacional, sin embargo la interpretación y explicación de las diferencias en el plano internacional adolece todavía de problemas teóricos y metodológicos, sucede porque la investigación empírica recién comienza a entender la repercusión que tiene el entorno en los resultados escolares.

Desde hace unos 20 años han vuelto a realizarse en Alemania estudios de rendimiento escolar, la comparación internacional ha generado una renovación del interés y una profundización en la toma de conciencia de los problemas cf. SUTER 2000). El National Center for Education Statistics (NCES) lleva adelante desde hace unos 10 años una estrategia de internalización de los estudios comparados de rendimiento, para obtener informaciones acerca de la posición de países como EEUU en la competencia internacional y de generar propuestas que mejoren la calidad educativa. (Klieme, 2009)

La lógica de la comparación internacional no ha alcanzado el grado de desarrollo, las comparaciones pueden tener un doble sentido, en el ámbito educativo se lo debe hacer justamente para aprender guiándonos con modelos que dan buenos resultados en la mejora de la calidad educativa, en nuestro país se ha ido copiando modelos de países más desarrollados claro está siempre y cuando se los contextualice a la realidad escolar que vive cada institución, lo importante es buscar la mejora para todos, tanto para los docentes como para los estudiantes y familia.

1.7. LA ILUSIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.

Eso es un derecho que tenemos todos los ecuatorianos, la igualdad de oportunidades sin distinción de raza, color, religión, género, minorías sexuales. Somos humanos hijos de un mismo Dios y él nos ama a todos de la misma manera, sabemos que Dios da luz y calor para justos y pecadores por lo tanto somos iguales y merecemos gozar de los mismos derechos. Por lo tanto esto ya no debe ser una simple ilusión sino un deber cumplido por las autoridades, docentes PPF, comunidad etc.

Los resultados de PISA en cuanto a las diferencias de clases en lo relativo a la igualdad de oportunidades en la educación se desarrollarán investigaciones para comprobar hasta qué punto se practican la inequidad, los cambios de las estructuras mentales con relación a que todos somos iguales y los más pobres no por el hecho de ser pobres merecen una educación pobre, al contrario ellos son quienes mejor deben ser atendidos puesto que la vida los ha golpeado privándoles de otras oportunidades como una buena alimentación, salud, etc.

Importancia del manejo de estrategias de aprendizaje para el uso educativo de las nuevas tecnologías de información y comunicación en educación.

La realidad actual enfrenta a los educadores al reto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Por lo tanto, para facilitar su aplicación se hace necesario ejecutar procesos de formación y reflexión acerca de su uso, que permitan al docente tener elementos teóricos y metodológicos para plantear estrategias de uso en el entorno de aprendizaje.

La aplicación de las nuevas tecnologías obliga el uso de nueva metodología y una forma distinta de concebir la enseñanza-aprendizaje, el alumno toma un rol protagónico en el proceso desde su realidad y su entorno.

Para los docentes la tecnología, como un recurso más de la enseñanza, presenta muchas posibilidades que permite promover la participación activa y creadora del estudiante.

La formación del docente debe ser planificada considerando la realidad actual, que le permita la adquisición de habilidades y conocimientos para el desarrollo de actividades pedagógicas creativas e innovadoras.

El dominio de la formación docente no resulta fácil debido a la diferencia entre el docente que aún no ha superado el alfabetismo tecnológico, frente a la desventaja con las habilidades tecnológicas del estudiante.

De allí que es muy importante capacitar al maestro para un cambio de paradigma en la metodología y didáctica del proceso educativo. De esta manera la reflexión y el análisis del uso de las tecnologías inducen a evaluar las muchas propuestas tecnológicas que les permitan valorar la aplicabilidad de las mismas en su entorno.

La formación debe garantizar el aprovechamiento pedagógico de las tecnologías; y la metodología debe orientarse a:

Proporcionar a los maestros una alfabetización tecnológica que les permita adquirir habilidades para apropiarse de la tecnología.

La mayoría de software son fáciles de aplicar; pero es necesario tener en cuenta que con la tecnología se tiene acceso a la información pero no al conocimiento. Se debe considerar las potencialidades y limitaciones del medio y la aplicación educativa y comunicativa de las mismas.

Vincular aquellos materiales a los programas curriculares contextualizados a las condiciones y posibilidades, como elemento que posibilita el aprendizaje y como un medio para lograr la interacción. Renovando los ambientes de aprendizaje y convirtiéndolos en comunidades de aprendizajes donde se construyen de manera colectiva el conocimiento.

Como característica principal el docente debe ser mediador de los aprendizajes, orientar y promover la interacción.

La capacitación debe ser en un ambiente de aprendizaje colaborativo y debe quedar claro para ellos que las tecnologías informan pero no transforma, son las estrategias que utilice las que lograrán el cambio ya que deben ser aplicadas de acuerdo al contexto.

En Conclusión, la computadora es un recurso y depende de las estrategias para que tenga valor pedagógico.

Se debe integrar las tecnologías al currículo y programas establecidos y de acuerdo al contexto y buscar la metodología adecuada para garantizar la calidad de los aprendizajes.

La formación debe ser realizada en comunidades de aprendizaje. Para que luego sea aplicado de la misma manera en el aula. (Meza Meza, 2013)

1.8. DESARROLLO DE LA COMPETENCIA SOCIAL Y EMOCIONAL DEL PROFESORADO: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA PSICOLOGÍA HUMANISTA

La sociedad del conocimiento requiere más que nunca de tomar conciencia de la importancia de la relación interpersonal dentro del aula, donde las cualidades de los actores juegan un rol preponderante.

En la mayoría de las formaciones docente se centraliza las acciones en lo que el docente debe realizar frente a sus alumnos, dejando de lado la parte emocional, social y afectiva de ellos mismos, como seres humanos. Y, que forman parte importante de la personalidad del individuo, ya que han sido adquiridas en su entorno familiar y social durante su desarrollo.

Son estas vivencias las que ponen en juego en su práctica educativa, por lo que se hace necesaria la formación docente en el campo de las inteligencias intrapersonal e interpersonal. Las mismas que deben estar basadas en experiencias en el ámbito social y emocional dentro del aula.

Otro aspecto formativo notable es el cognitivo-conductual en la que se busca la adquisición de habilidades sociales, considerando el contexto social y cultural en el que se van a poner en práctica.

La Psicología humanista ha sido un aporte importante en estas formaciones, pone énfasis en el desarrollo de las fortalezas del individuo y de los grupos.

Los cuatro pilares fundamentales que sustentan la propuesta son:

- . Respeto hacia la profesionalidad de los participantes.
- . Da importancia al aspecto relacional del proceso educativo.
- . Reflexión crítica de la experiencia personal y grupal.
- . Integración de los aspectos teóricos, prácticos y actitudinales.

Se enfatiza en el desarrollo de las siguientes actitudes:

Capacidad para interpretar su mundo cognitivo-emocional y hacerse responsable de su propia experiencia. Empatía y aceptación del otro.

Potenciar el desarrollo de la autonomía del docente, de tal manera que sean capaces de buscar sus propias soluciones a los problemas en su práctica educativa, sin esperar recetas.

Asumir con responsabilidad ideas, pensamientos y acciones. La misma que está relacionada con el autoconocimiento y aceptación de sí mismo como individuo.

Capacidad para construir su propia identidad profesional a partir de sus experiencias y vivencias. Aceptando sus limitaciones e identificando sus propias necesidades.

El reconocimiento como individuo pero también como parte de un conglomerado social, desarrollando relaciones interpersonales más satisfactorias. Y, adquiriendo habilidades de cooperación y pertenencia a un grupo.

El éxito de la formación depende la motivación del participante. Si el participante espera recibir recetas para la solución de sus problemas en el campo educativo; su parte de autonomía y responsabilidad no estarán sujetos a transformación y desarrollo. Finalmente estas actividades de formación deberían ser acompañadas con acciones de supervisión de la labor docente. (Palomero Fernández, 2009)

A lo dicho hay que añadir que: “Las competencias sociales y emocionales del profesorado tienen una notable influencia sobre el modo en que se ejerce la docencia y las relaciones que se establecen en el aula. Formar docentes en cuestiones de tipo personal es una necesidad urgente hoy en día. Desde finales del siglo pasado se viene produciendo una enriquecedora eclosión de investigaciones, cursos y publicaciones

relacionadas con la inteligencia social y emocional de los docentes. Desde el punto de vista de la formación, el presente artículo revisa algunas limitaciones de determinadas propuestas emergentes. Seguidamente se propone una alternativa inspirada en los principios de la psicología humanista que favorece el desarrollo de cinco actitudes directamente relacionadas con la competencia social y emocional del docente: disposición fenomenológica, autonomía, responsabilidad, independencia de criterio y disposición cooperadora. Finalmente se revisan algunos de los límites y sombras del modelo propuesto, señalando la importancia de investigar la eficacia y relevancia de propuestas formativas como ésta con el fin de aumentar su impacto social". (Palomero Fernández, 2009)

Más la verdadera competencia está dada por el grado de responsabilidad que cada profesional asuma en su trabajo diario.

1.9. CARACTERIZACIÓN DE LA DOCENCIA EN CONTEXTOS ESCOLARES MULTICULTURALES SÍNTESIS

El docente actual se enfrenta a una educación con una multiplicidad de tendencias culturales, lo cual implica un cambio de paradigma en la práctica educativa. Hoy más que nunca demanda del docente capacidades para conocer las variadas culturas y promover una educación pluricultural.

Se requiere con urgencia un enfoque pedagógico que promueva una educación intercultural. Y dejar de lado la educación igualitaria y monótona del pasado. La misma que tendría dos objetivos: desarrollar en los estudiantes capacidades biculturales y favorecer la igualdad de oportunidades a las minorías.

Son muchas las situaciones que han generado la multiculturalidad en las aulas, estudiantes con características y necesidades muy diferentes. Por esta razón el currículo debe responder a estas diferencias individuales.

En muchas ocasiones no se toma en consideración la educación para la igualdad desde las diferencias culturales y ocasionan la exclusión y por ende la deserción escolar.

Se debe educar en la valoración de la diversidad cultural y la aceptación y respeto a los demás, conduciendo a la obtención de una convivencia pacífica y fraterna.

El enfoque del pluralismo cultural rechaza la aculturación y el sometimiento de las minorías en la interacción con las mayorías. Lo cual les permite conservar su identidad y sus costumbres.

El enfoque de equidad en Colombia tiene como objetivo primordial evitar la exclusión, fomentar y equiparar la igualdad de oportunidades, especialmente a los sectores más empobrecidos y necesitados. Para lo cual propone una escuela inclusiva, que proponga soluciones para las necesidades de cada uno de sus estudiantes. La escuela inclusiva es un espacio de justicia y equidad.

La escuela inclusiva tiene origen en Estados Unidos, las cuales han promovido una educación sin distinción, es decir con igualdad de condiciones, lo cual está garantizado en los derechos humanos universales y en el marco legal, con el apoyo de organismos como: ONU- UNICEF- UNESCO.

Sin embargo una de las conclusiones de las escuelas inclusivas es que los docentes no han sido preparados con herramientas metodológicas para atender la diversidad cultural de sus estudiantes.

Existen muchas formulaciones que han buscado explicar el concepto de inclusión generando diversas posturas que buscan transformar de manera significativa en los diferentes procesos educativos y sociales.

El enfoque de derecho tiene además su aporte y se lo da en tres dimensiones: derecho al acceso a la educación, obligación de aceptabilidad y obligación a la adaptabilidad.

De acuerdo a lo observado en tres instituciones educativas se encontró que mucho docentes no están contentos con este fenómeno, se inclinan por considerar que muchos problemas institucionales de comportamiento se originan en esta diversidad. Muchos la consideran como una leve respuesta del Estado mientras los padres se acostumbran al paternalismo.

A más de la falta de formación docente se debe resaltar la insensibilidad del docente frente a esta realidad.

En conclusión esta atención no debe ser sólo en el caso de niños con necesidades educativas especiales; sino una verdadera transformación del sistema educativo. (Torres Vega, 2012)

1.10. LA IMPORTANCIA DE LAS ESTRATEGIAS DOCENTES PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AULA

El presente artículo pretende destacar la importancia de las estrategias para la resolución de conflictos en el aula.

Primero es importante resaltar que una estrategia es una intervención planificada que conlleva al logro de un objetivo.

El autor considera ocho principios que rigen la intervención didáctica, que son: comunicación, actividad, individualización, socialización, globalización, creatividad, intuición y apertura.

Para tratar el tema de las estrategias es importante destacar que hay estrategias de enseñanza y estrategias de aprendizaje. La estrategia de enseñanza (Rajadell 1992) tiene tres dimensiones: saber, saber hacer y ser.

Las estrategias didácticas que desarrollan la adquisición de valores se agrupan en el ser del individuo como persona y como ser social. Actitudes, valores y normas son contenidos que la educación debe favorecer para un proceso de cambio formativo.

Este proceso debe atender a las diferencias individuales y las necesidades educativas del estudiante como individuo. Respetando los estilos de aprendizaje de los estudiantes y adecuando la metodología y los recursos a las necesidades.

Se puede diferenciar cuatro estilos de aprendizajes: activo, reflexivo, teórico y pragmático. El docente debe ser creativo, la creatividad, innovación y motivación permiten llevar a un cambio de actitud a los estudiantes e impulsa el desarrollo de las potencialidades del mismo.

Aunque se destaca la importancia del individuo como ser único no hay que olvidar que pertenece a un conglomerado social, de allí la necesidad de socializar la educación. Estrategias para ello pueden ser: la simulación social, el trabajo en equipo y el aprendizaje cooperativo.

Existen muchas estrategias que ayudan a potenciar la democratización y la interacción en el aula, tales como: grupos heterogéneos de discusiones y debates; equipos heterogéneos de aprendizaje cooperativo; compartir experiencias de resolución de conflictos y experiencias de democracias participativa.

Estas son algunas estrategias de intervención que ayudan a la resolución de conflictos; aunque, es necesario la interrelación más cercana del profesor al alumno. (Rev.Elect.Interuniv.Form.Profr., 5(3) (2002) (ISSN 1575-0965), 2004)

Relación escuela-familia.

El trabajo del docente para la solución de conflictos comienza estableciendo una buena relación escuela-familia.

Así, En la relación Escuela – Familia, los padres pueden proporcionar información relevante sobre sus hijos, que sirva para dar contenido y sentido al trabajo que con ellos se desarrolla en el Centro. Del mismo modo, los profesores pueden colaborar con los padres en la búsqueda de respuestas a las necesidades que presentan los hijos en su desarrollo. Entendida desde este punto de vista, la participación de los padres en la escuela, constituye un aspecto básico e ineludible de su función educativa.

Diremos entonces que los elementos clave en dicha relación es la comunicación e intercambio de ideas e inquietudes entre docentes y padres de familia, ya que todo problema sea de la índole que sea sólo se resuelve mediante el dialogo.

En la relación Escuela – Familia, los padres pueden proporcionar información relevante sobre sus hijos, que sirva para dar contenido y sentido al trabajo que con ellos se desarrolla en el Centro. Del mismo modo, los profesores pueden colaborar con los padres en la búsqueda de respuestas a las necesidades que presentan los hijos en su desarrollo. Entendida desde este punto de vista, la participación de los padres en la escuela, constituye un aspecto básico e ineludible de su función educativa. (Jordi, 2007)

Diremos entonces que los elementos clave en dicha relación es la comunicación e intercambio de ideas e inquietudes entre docentes y padres de familia, ya que todo problema sea de la índole que sea sólo se resuelve mediante el dialogo.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El estudio responde a las siguientes características:

Descriptivo: porque permite conocer las características del titulado en Educación Básica, (Puesto de trabajo, educación continua, relación entre la formación académica y la actividad laboral) así como frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente, la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Modalidad cualitativa.- porque permite conocer la realidad laboral del titulado y describir las características socio-demográficas y laborales en los docentes.

Modalidad cuantitativa.- porque desde el momento en que se aplican encuestas para obtener el criterio de los titulados y directivos para llegar al análisis y posterior conclusión, se debió recurrir a la estadística.

El trabajo de investigación se sustenta en el paradigma perteneciente al **diseño mixto** porque en el proceso se recolectó, analizó y vinculó los datos cuantitativos y cualitativos sobre el estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica.

El enfoque metodológico se complementó con el análisis descriptivo de los hallazgos sobre la realidad laboral de los titulados en Educación Básica.

Una vez aplicadas las encuestas y entrevistas, se procedió al análisis y descripción de resultados tanto en forma porcentual como a través de la comparación entre el marco teórico y la realidad que se obtiene de los resultados de la investigación, cuyo objetivo principal fue realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos

Los métodos de investigación aplicados son el descriptivo, analítico y sintético, que permitieron explicar y analizar el objetivo de investigación.

El método analítico-sintético facilitó la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad.

El método inductivo y el deductivo utilizado permitieron configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos alcanzados en el proceso de investigación.

El método estadístico hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

2.2.2. Técnicas

La investigación sobre la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica fue realizada a titulados desde el año 2007 al 2012. Se utilizó la técnica de la encuesta, dirigida a titulados y directivos, así también se utilizó la entrevista para estos últimos.

En el marco teórico se utilizó la lectura comprensiva para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre características generales del docente, nivel ocupacional, valoración de la profesión y satisfacción docente.

2.2.3. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron:

Cuestionario de encuesta a titulados.

Cuestionario de encuesta a directivos.

Cuestionario de preguntas de entrevista a directivos.

Ficha de contacto para titulados y empleadores.

Estas preguntas han sido tomadas del cuestionario elaborado por el equipo de planificación de la UTP.

2.3. Preguntas de investigación

En la investigación teórica y de campo nos guiamos por las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las características generales y personales del docente?.
- ¿Cuáles son las características laborales y nivel ocupacional actual del docente?.
- ¿Cuál es la valoración del docente con respecto a su profesión?.
- ¿Cuál es la satisfacción docente?.
- ¿Cuáles son los aspectos metodológicos didácticos?.
- ¿Cómo se autoevalúa la práctica docente?.
- ¿Qué aspectos se consideran sobre la investigación educativa?
- ¿Cuál es el grado de participación en las actividades académicas, normativas y administrativas?.
- ¿Cuál es la interacción profesores, padres de familia y comunidad?.
- ¿Cómo se observa a los profesores y el trabajo en equipo?.
- ¿Cuál es la aspiración de formación de los docentes?.

2.4. Contexto

La Universidad Técnica Particular de Loja, es una institución de carácter particular con la Modalidad Abierta y a Distancia brindando educación en el contexto nacional y contribuye al desarrollo científico, social, económico y cultural, la misma que es aportada por los titulados de la UTPL.

La investigación sobre la “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” se desarrolló en el caso particular de la investigadora en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, ciudad cosmopolita considerada puerto terrestre que une la sierra con la costa, es paso obligado de los viajeros desde Quito con destino a las diferentes ciudades del litoral. Los titulados investigados trabajan en distintas provincias del país específicamente en las escuelas: Escuela Narcisca Cerda Maldonado, Escuela Fiscal Riobamba, Escuela Flavio Humberto Jiménez, Escuela Fiscal Ramón Barba Naranjo, Unidad Educativa San Francisco de Asís, Unidad Educativa particular Epopeya y, un titulado que no ejerce la docencia trabaja por cuenta propia de chofer.

Los Titulados y Directivos encuestados laboran en dichos establecimientos educativos prestando su contingente en beneficio de la educación de la niñez en cada uno de los contextos locales contribuyendo a la cultura de los habitantes de cada sector y por ende del país entero, pues la educación es el pilar fundamental del progreso de los pueblos y sólo un pueblo educado puede salir adelante y ser competitivo a nivel mundial.

En los establecimientos en los que trabajan los titulados y directivos investigados prima el respeto y la práctica de valores haciendo hincapié en el buen vivir.

2.5. Población y muestra

La población y la muestra a la que se investigó fueron sugeridas por el equipo de planificación de la UTPL., y se procedió a aplicar las encuestas a los siguientes sujetos:

Titulados.

1. Madrid Caicedo, Wilson Fabián. (No aplica establecimiento; trabaja por cuenta propia en **Latacunga**)
2. Corella Erazo, Gloria Margoth. (Unidad Educativa “San Francisco de Asís; Guayaquil”)
3. Cuenca Celi, Jenny Cecilia. (Unidad Educativa particular “Epopéya”: “Saquisilí”)
4. Lovato Chasiluisa, Sandra Rebeca. (Escuela Fiscal “Riobamba”; Quito)
5. Minguano Timpaquiza, María Claudina. (Escuela “Narcisa Cerda Maldonado”: Salcedo)
6. Montes Jimenez Sandra Elizabeth. (Escuela Fiscal Ramón Barba Naranjo; La Maná)
7. Ramón Arias, Nestor Rafael. (Escuela “Flavio Humberto Jiménez”; Saquisilí)



2.6. Recursos

Los recursos utilizados en la presente investigación corresponden a la siguiente descripción:

2.6.1. Humanos

Los recursos humanos que intervinieron en la investigación fueron: en primer lugar el equipo planificador de la UTPL, titulados y directivos investigados y una investigadora.

Titulados en la mención Educación Básica = 7

Directivos donde trabajan los titulados = 2

Personas vinculadas con el Centro Universitario Santo Domingo

Equipo planificador de la UTPL.

Directora de Tesis.

Alumna - investigadora – UTPL:

María Intriago

2.6.2. Institucionales

Las instituciones colaboradoras para realizar el presente trabajo investigativo, se detallan a continuación:

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Centro Universitario de Santo Domingo.
- Instituciones educativas donde se aplicó las encuestas.

2.6.3. Materiales

Los recursos materiales utilizados en la investigación son como se describe a continuación:

Hojas de papel bond tamaño A4, cartucho de impresora, CDs en blanco y copias del cuestionario de encuestas.

Además se utilizó medios tecnológicos tales como: un computador, la internet, teléfono convencional y celular, correo electrónico, la finalidad del uso de estos recursos fue; **Caracterizar** el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL **Indagar** los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, **Establecer** relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores, **Conocer** la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, **Conocer** la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, **Conocer** el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores y **Realizar** una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la

Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Otros materiales utilizados en la investigación fueron:

Guía didáctica.

Cuestionarios de encuesta e inventario a docentes.

Inventario de tareas docentes a empleadores.

Textos y documentos referentes al tema de investigación.

Cámara fotográfica.

Internet móvil.

2.6.4. Económicos

Los recursos económicos utilizados en la presente investigación corresponden a valores de transporte y alimentación para aplicar las encuestas, también la impresión y empastado de los ejemplares de la tesis y traslado a la ciudad de Loja para la sustentación del trabajo escrito.

Se detalla en la siguiente tabla los costos aproximados del trabajo de investigación.

RUBROS	Descripción	V/u	VALOR TOTAL
Hotel	3 días	50	\$150
Alimentación	3 días	30	\$90
Trasporte	Viajes de asesoría y sustentación de la tesis		\$180
Consulta experto	4 horas	20	\$80
Trascripción y empastada de tesis	3 ejemplares	50	\$150
Material de escritorio			\$100
Imprevistos			\$50
Total			\$800

Los gastos que demandó todo el trabajo es autofinanciado por la investigadora.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para el trabajo de campo se han considerado momentos, específicos:

- 1) Localización de los titulados en Educación Básica.
2. Aplicación de la ficha de contacto mediante vía telefónica o personal.
3. Entrevista con directivos y titulados para solicitar la colaboración mediante un oficio donde indica el objetivo y el trabajo a realizar.
- 4) Aplicación del cuestionario de encuesta a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.
- 5) Aplicación del cuestionario de encuesta a Directivos de los establecimientos donde trabajan los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Para proceder a la aplicación del cuestionario sobre las características laborales del profesional de Educación Básica y el inventario de tareas del trabajo docente, se ubicó a los titulados y directivos, en la entrevista se dio a conocer a los directivos y docentes sobre la presente investigación, quienes dieron la apertura para el estudio investigativo y colaboraron con la aplicación de las encuestas, posteriormente se realizó una entrevista con el director de cada escuela. ***Para la aplicación de los cuestionarios, se tomó de dos a tres horas aproximadamente.***

Se utilizaron los cuestionarios proporcionados por el equipo de planificación de la UTPL, según como se detalla a continuación

- Cuestionario dirigido a titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, tomado del EVA redactado por el equipo de planificación de la UTPL
- Cuestionario dirigido a directivos donde laboran los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, tomado del EVA redactado por el equipo de planificación de la UTPL.
- Cuestionario de preguntas de entrevista a directivos donde trabajan los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, tomado del texto guía redactado por el equipo de planificación de la UTPL

Finalmente se tabuló la información obtenida ingresando en programa facilitado por el equipo de planificación de la UTPL para su análisis e interpretación.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

3.1.1. Características individuales de los titulados 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.

(Análisis p1)

Códigos		Titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica investigados	Establecimiento educativo donde trabajan
CP	CT		
6	0.1	Madrid Caicedo, Wilson Fabián	Trabajo propio
10	0.2	Corella Erazo, Gloria Margoth	Unidad Educativa San Francisco de Asis
6	0.3	Cuenca Celi, Jenny Cecilia	Escuela Nuestra Señora de Ponpeya
6	0.4	Lovato Chasiluisa, Sandra Rebeca	Escuela de Educación Básica Narcisa Cerda Maldonado
6	0.5	Mininguano Timpaquiza, María Claudina	Escuela Fiscal Ramón Barba Naranjo
19	0.6	Montes Jimenez, Sandra Elizabeth	Escuela Fiscal Riobamba
6	0.7	Ramón Arias, Nestor Rafael	Escuela Flavio Humberto Jiménez

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE mención Educación Básica.
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

“Titulado son las personas que finalizaron satisfactoriamente los títulos de estudio, su investigación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciados en Ciencias de la Educación en alguna de sus menciones” (Andrade, 2007)

Según los resultados de la investigación los encuestados el 100% acreditan el título de Licenciados en Educación Básica, lo que les habilita ejercer la docencia en los diferentes establecimientos educativos del país.

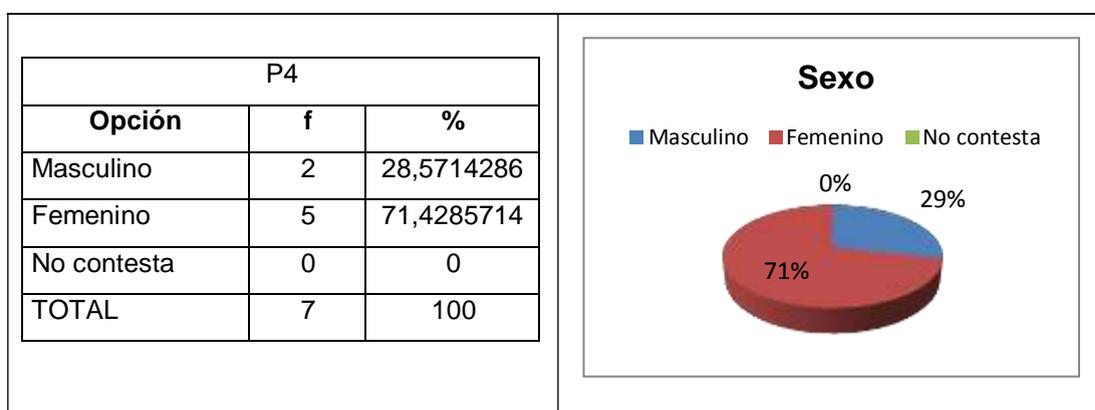
3.1.1.2. Edad. (Análisis de la pregunta 3)

Edad de los titulados		
Años cumplidos	F	%
a. 21 a 30	2	28,57
b. 31 a 40	1	14,29
c. 41 a 50	3	42,86
d. 51 y más	1	14,29
Total	7	100,00

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE mención Educación Básica.
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

“La edad está referida al tiempo de existencia de alguna persona, o cualquier otro ser animado o inanimado, desde su creación o nacimiento, hasta la actualidad”. (Diccionario de la Lengua Española, 2013) de acuerdo a la investigación, los titulados encuestados el 42,86% tienen una edad comprendida entre 41 a 50 años, en tanto que el 28,57% su edad cronológica se ubica entre 21 a 30 años, en tanto que el 14,29% se ubica en una edad entre 31 a 40 y con el mismo porcentaje más de 50. Lo que significa que la mayoría de investigados son jóvenes por lo cual pueden aportar mucho en el campo de la docencia y en beneficio de la niñez y juventud

3.1.1.3. Sexo. (Análisis p 4)



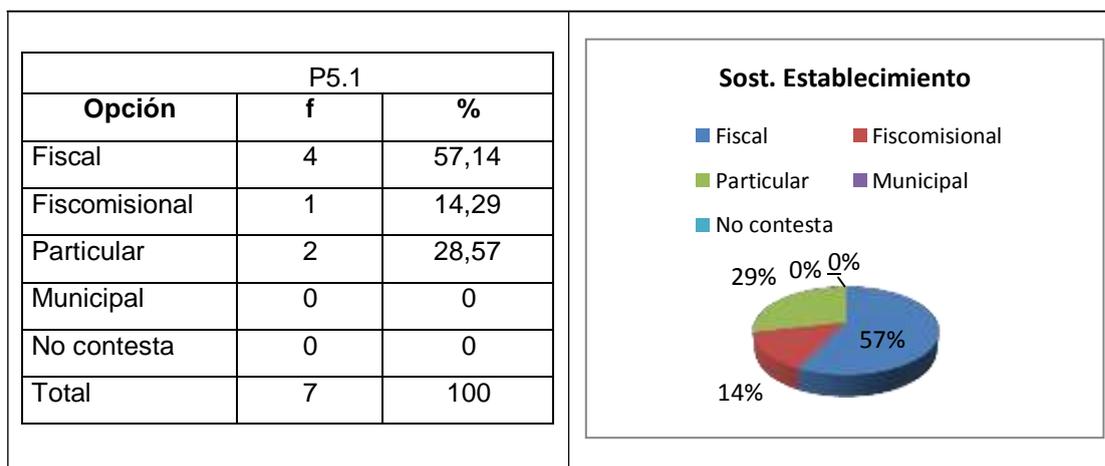
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE mención Educación Básica.
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

“Sexo, en su definición estricta es una variable biológica y genética que divide a los seres humanos en dos posibilidades solamente: mujer u hombre” (Girondella Mora, 2012). En la investigación realizada, la mayoría de los titulados el 71% pertenecen al sexo femenino y el 29% son del sexo masculino. Así podemos darnos cuenta que en

el campo de la docencia se encuentran trabajando tanto mujeres como hombres en igualdad de derechos.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

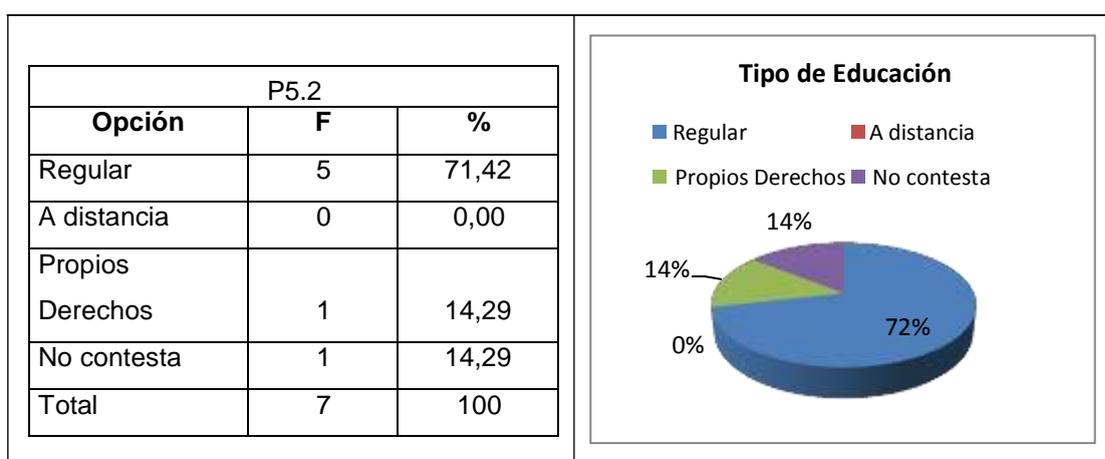
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de Bachillerato. (Análisis p5.1)



Fuente: Encuesta a titulados en CCEE mención Educación Básica.
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

Los investigados que obtuvieron su título de licenciados en Ciencias de la Educación en la UTPL obtuvieron su título de bachiller el 57% en colegios fiscales, el 29% lo hizo en colegio particular, en tanto que en colegio Fiscomisional siendo establecimientos que funcionan con fondos del estado y la iglesia terminó la educación media el 14%. Esto significa que los establecimientos fiscales atienden al mayor número de educandos siendo reforzados por las instituciones educativas particulares.

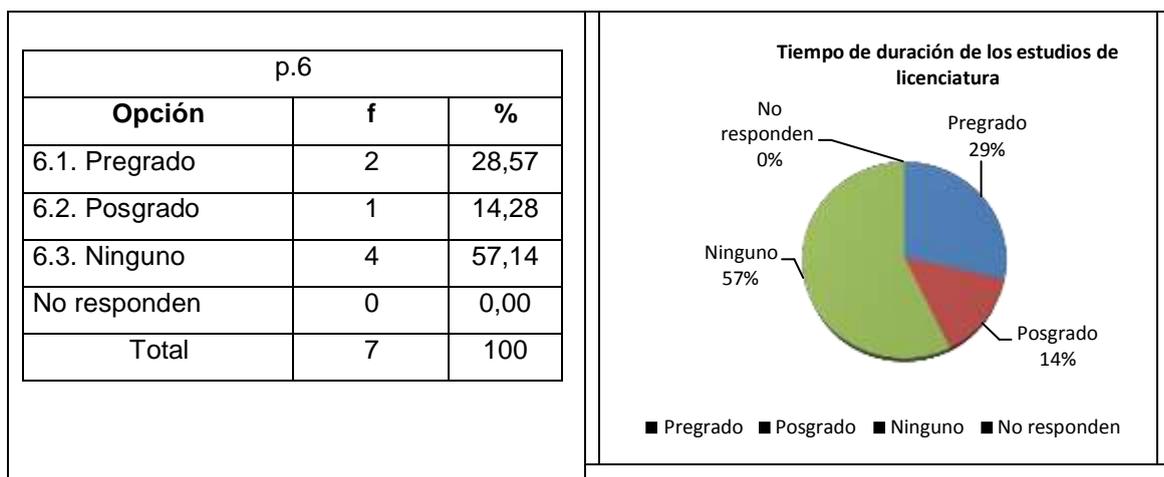
3.1.2.2. Tipo de educación. (análisis p5.2)



Fuente: Encuesta a titulados en CCEE mención Educación Básica.
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

Según las respuestas del 71,42% de los titulados encuestados ellos estudiaron bajo un sistema de estudio regular, lo que significa que permanecieron en las aulas durante toda la jornada de estudios acrecentando su conocimiento científico.

3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura. (análisis p6)



Fuente: Encuesta a titulados en CCEE mención Educación Básica.
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

Los titulados investigados, el 28,57% se ha preparado a nivel de pregrado, el 14,28% en posgrado. Más de acuerdo a los resultados de las encuestas la mayoría no siguió estudiando. Las razones pueden ser varias como por ejemplo el factor económico que en la mayoría de los casos trunca los deseos de superación.

3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación.

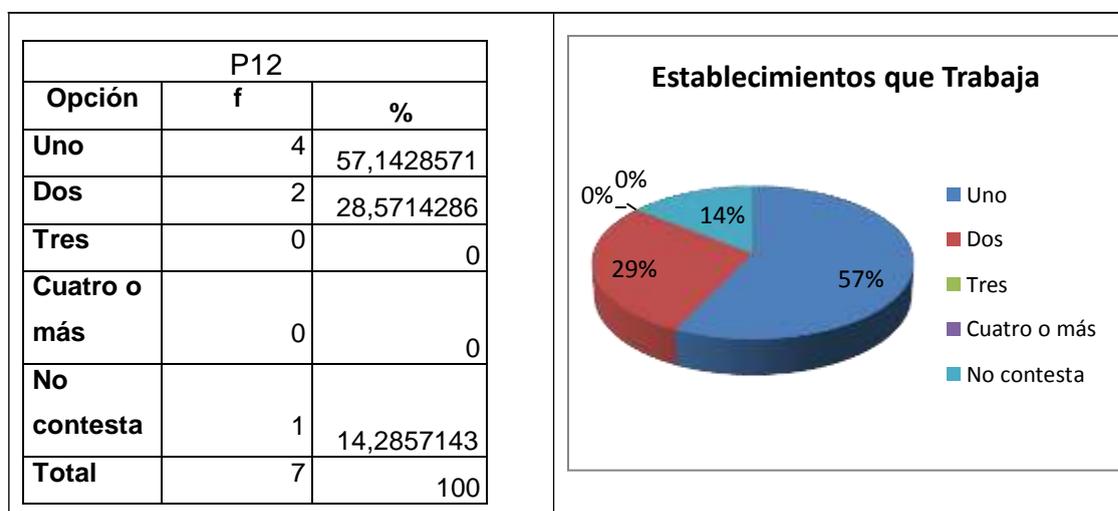
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. (Análisis p 7,8, 9 y 10)

La formación universitaria es una exigencia para el ejercicio del oficio de docente, en la práctica pedagógica de los titulados investigados 6 de 7 encuestados que corresponde al 86% se encuentran laborando en un puesto relacionado con los estudios del título de licenciados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica. 1 de ellos no ejerce la docencia y trabaja como transportista. Los titulados que se desempeñan como profesores 2 vienen ejerciendo la profesión entre 24 -26 años, 2 imparten enseñanza de 8 a 13 años, en tanto el 1 lo hace en un período menor 4 años.

Hay que señalar que ninguno de los que trabajan como docentes realizan otra actividad que representa ingresos económicos para su hogar.

De acuerdo a lo expuesto se entiende que la relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica va de la mano, pues todos ejercen su profesión aunque uno de ellos no lo haga.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado. (Análisis p12)

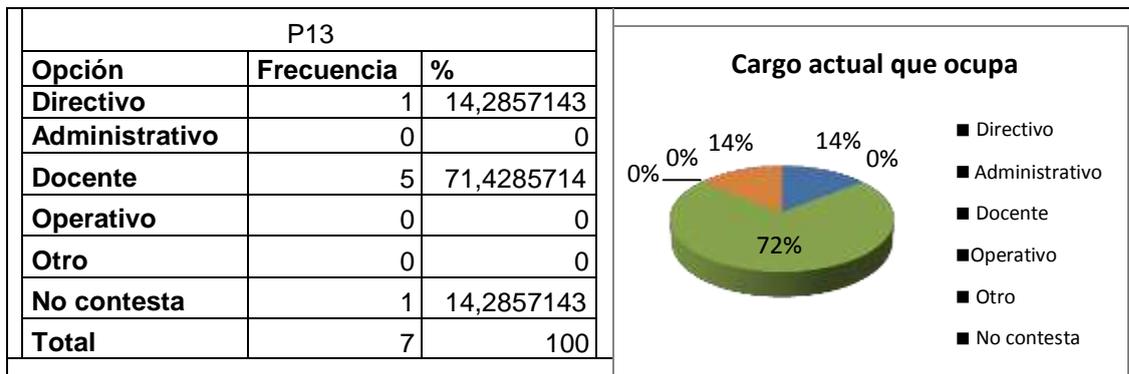


Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: María Georgina Intriago García

Las prácticas profesionales están ligadas a la profesionalización docente y al trabajo docente y como dice Tenti (2006) "existe siempre una distancia entre la imagen ideal que los docentes se hacen de su vocación y de su función, y la realidad de su práctica". De allí que los titulados investigados por el mismo hecho de ser profesores con espíritu de vocación y bajo los nuevos parámetros de modalidad de trabajo, la eficiencia de ser educador no les permite laborar más que en una sola institución educativa 57% de respuestas, el 29% que corresponde a dos profesores trabajan en dos instituciones pero el segundo trabajo lo desempeñan en horarios fuera de la ocho horas o los fines de semana. Lo cual nos da un marco de referencia que en los actuales momentos el docente sólo puede desempeñar su trabajo en un establecimiento educativo.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral. (p13)



Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: María Georgina Intriago García

Al realizar la investigación los titulados encuestados el 71,42% tienen el cargo de docentes y el 14,28% desempeñan su labor como directivos. En cualquiera de los casos el estatus de los titulados va de acuerdo a su formación académica, demostrando de esta manera que un licenciado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica se encuentra preparado para asumir su rol en el campo pedagógico o administrativo.

3.1.3.4. Características del trabajo actual. (p15.1/15.2)

P15.1 Tipo de contrato laboral	f	%	P15.2		
			Sostenimiento del establecimiento	f	%
Partida fiscal	5	71,42	Fiscal	5	71,42
No responde	1	14,29	Fiscomisional	1	14,29
No aplica	1	14,29	No aplica	1	14,29
TOTAL	7	100		7	100

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE mención Educación Básica.

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

Los investigados al ser preguntados sobre el tipo de contrato laboral y el sostenimiento del establecimiento donde laboran, respondieron que con partida fiscal 5 que corresponde al 71,42% de investigados, 1 que equivale al 14,29% en cambio no responde, y el último no aplica por no ejercer la docencia. Así en cada cuestión preguntada sólo se reafirma que los titulados en Educación Básica tienen trabajo y en el caso particular de los encuestados la mayoría ha ganado un concurso de méritos que les permite trabajar con partida fiscal.

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

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

CRITERIO

FRECUENCIA													
TITULADOS							EMPLEADORES (DIRECTIVOS)						
MD	PD	IE	ANA	IPPC	PTE	F	MD	PD	IE	ANA	IPPC	PTE	F
65	15	21	36	39	20	15	60	12	18	35	33	15	12
70	15	19	36	25	20	12	67	14	23	40	37	20	18
48	9	8	35	35	14	11	44	9	8	34	35	14	11
65	14	21	36	35	17	17	69	14	20	37	36	20	20
59	12	19	35	34	12	10	57	9	15	33	35	14	13
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
69	15	21	39	38	19	19	69	14	22	39	38	19	19
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
62,67	13,33	18,17	36,17	34,33	17	14	61	12	17,67	36,33	35,67	17	15,5
Fuente: Encuesta a titulados Elaborado por: Intriago García, María Georgina							Fuente: Encuesta a Directivos Elaborado por: Intriago García, María Georgina						

De acuerdo a los resultados de la investigación y recogiendo el criterio de los titulados y empleadores encontramos que la Actividad Laboral guarda relación con la formación universitaria; en cuanto a los aspectos Metodológico-Didácticos un promedio de 62,67 según los docentes, 61 desde el punto vista de los empleadores.

Respecto a la práctica docente los titulados en un promedio de 13,33 consideran que existe relación entre su formación universitaria y la actividad laboral, en tanto que para los empleadores el promedio es de 12.

La investigación educativa guarda relación con formación universitaria y la actividad laboral en promedio del 18,17 según los titulados, mientras los empleadores consideran que dicha relación es de 17,67 promedio.

La participación en actividades Académicas Normativas y administrativas de da en un promedio de 36,17 puntos según la opinión de los titulados y de 36,33 de acuerdo a los empleadores.

La interacción profesor, padres de familia y comunidad alcanza un promedio de 34,33 puntos según la encuesta a titulados y de 35,67 de acuerdo a los empleadores.

Lo relacionado al profesor y trabajo en equipo guarda relación con formación universitaria y la actividad laboral en promedio de 17 según las respuestas de los titulados y de 17 de los empleadores.

La formación universitaria y la actividad laboral guardan relación con la formación en promedio de 14 según los titulados y de 15,5 de acuerdo a los empleadores.

De acuerdo a los resultados estadísticos encontramos que es débil la relación entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados.

Lo expuesto concuerda con lo que expresa ANECA (2009) en su estudio sobre los proeso de inserción laboral de los titulados universitarios en España: "La formación académica permite al titulado la adquisición y valoración de competencias profesionales que le facilitan la actividad laboral". (ANECA, 2009)

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.

CRITERIO

IMPORTANCIA													
TITULADOS							EMPLEADORES (DIRECTIVOS)						
MD	PD	IE	ANA	PPC	PTE	F	MD	PD	IE	ANA	PPC	PTE	F
70	15	22	40	40	20	20	65	13	22	37	35	18	19
71	16	24	40	39	20	20	69	14	23	40	37	20	18
72	16	24	40	40	20	20	68	16	24	40	40	20	20
62	14	21	33	32	17	17	72	16	22	39	37	20	20
60	11	16	29	32	15	15	59	12	15	32	36	16	20
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
71	16	21	39	38	19	19	70	15	21	39	38	19	19
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
67,67	14,67	21,33	36,83	36,83	18,50	18,50	67,17	14,33	21,17	37,83	37,17	18,83	19,33
Fuente: Encuesta a titulados							Fuente: Encuesta a Directivos						
Elaborado por: Intriago García, María Georgina							Elaborado por: Intriago García, María Georgina						

El grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación, según los resultados de las encuestas en cuanto a los aspectos Metodológico-Didácticos un promedio de 67,67 según los docentes, 67,17 desde el punto vista de los empleadores.

Respecto a la práctica docente los titulados en un promedio de 14,67 consideran que existe relación entre su formación universitaria y la actividad laboral, en tanto que para los empleadores el promedio es de 14,33.

La investigación educativa guarda relación con formación universitaria y la actividad laboral en promedio del 21,33 según los titulados, mientras los empleadores consideran que dicha relación es de 21,17 promedio.

La participación en actividades Académicas Normativas y administrativas de da en un promedio de 36,83 puntos según la opinión de los titulados y de 37,83 de acuerdo a los empleadores.

La interacción profesor, padres de familia y comunidad alcanza un promedio de 36,83 puntos según la encuesta a titulados y de 37,17 de acuerdo a los empleadores.

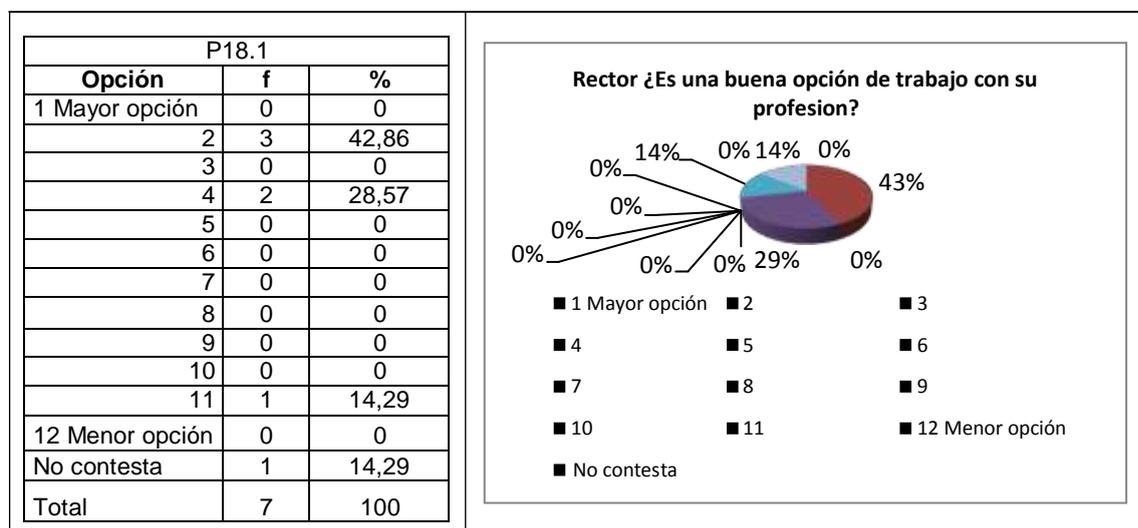
Lo relacionado al profesor y trabajo en equipo guarda relación con formación universitaria y la actividad laboral en promedio de 18,50 según las respuestas de los titulados y de 18,33 de los empleadores.

La formación universitaria y la actividad laboral guardan relación con la formación en promedio de 18,50 según los titulados y de 19,33 de acuerdo a los empleadores.

De acuerdo a los resultados estadísticos encontramos que existe debilidad en cuanto al grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación, especialmente en lo relacionado a la interacción profesor, padres de familia y comunidad, lo que significa que hace falta liderazgo comunitario, pues la acción del docente no es solamente académica sino también debe promover acciones de relación con la comunidad.

3.3. Valoración docente de la profesión.

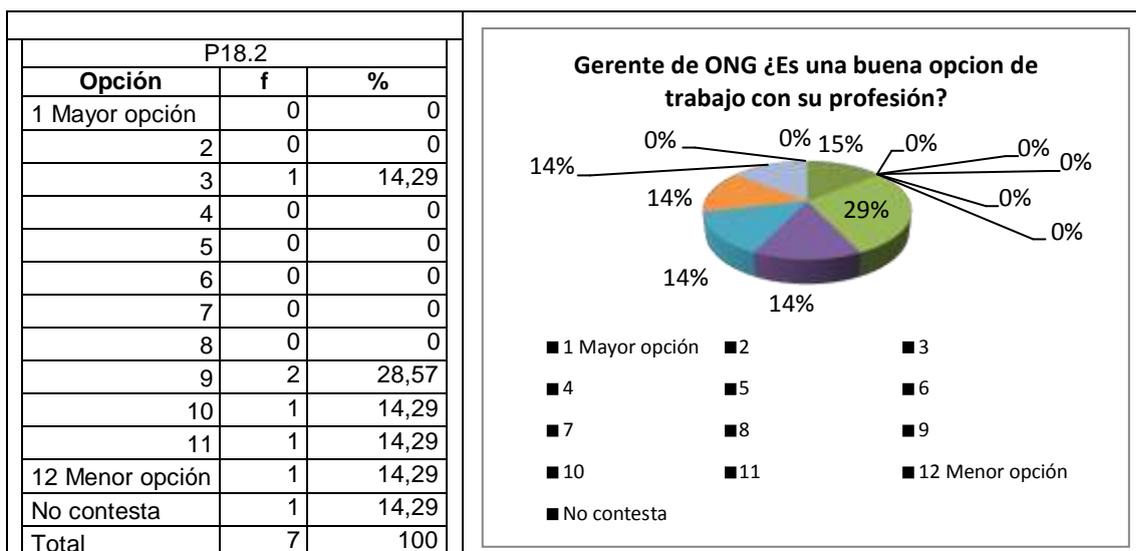
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado. (Análisis p18)



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

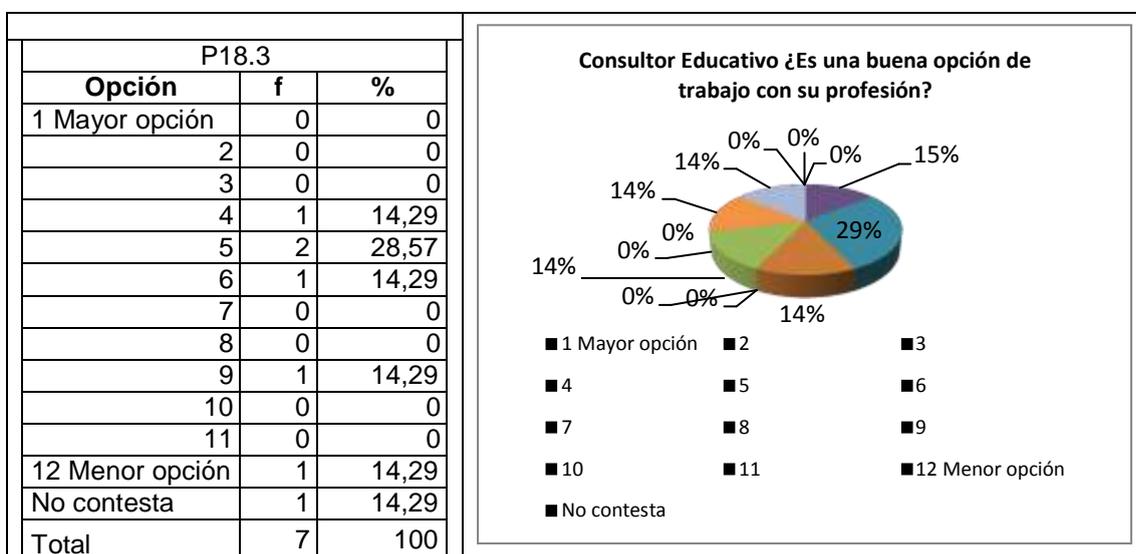
La mayoría de los titulados en Ciencias de la Educación, es decir un 60% manifiestan que llegar a ser Rector de un establecimiento es una buena opción de trabajo de acuerdo a su título de licenciados en Ciencias de la Educación.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

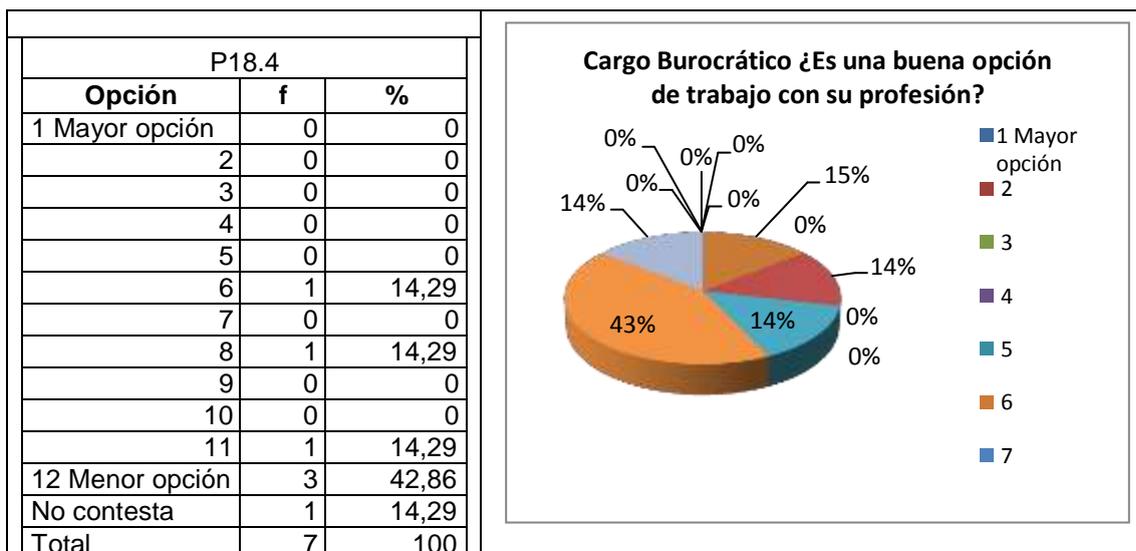
De acuerdo al título de licenciados en Ciencias de la Educación según la opinión de los titulados investigados les brinda la oportunidad de aspirar a un cargo de Gerente de una ONG con un porcentaje del 14%, esto significa que son muy pocas las posibilidades de acceder a un cargo de este tipo pues se necesita otro perfil profesional como por ejemplo Administración de empresas o afines, pues los encuestados están preparados para la docencia campo en el cual se desempeñan con facilidad.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

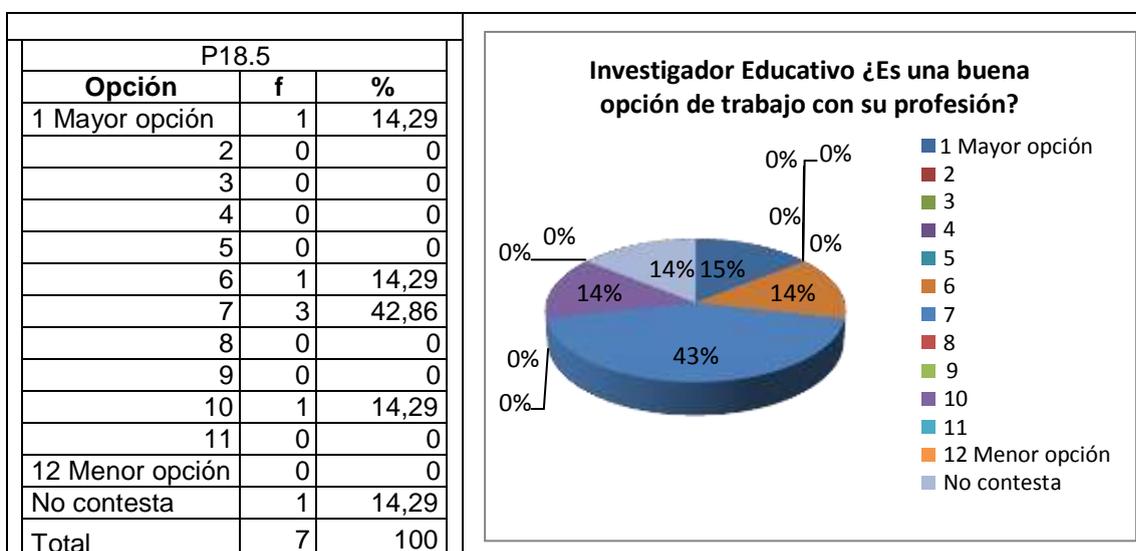
En un promedio del 14% de encuestados consideran que con su título profesional docente tienen una mediana opción de llegar a ocupar un cargo de Consultor Educativo. Se considera entonces que es necesario fortalecer la capacitación docente.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

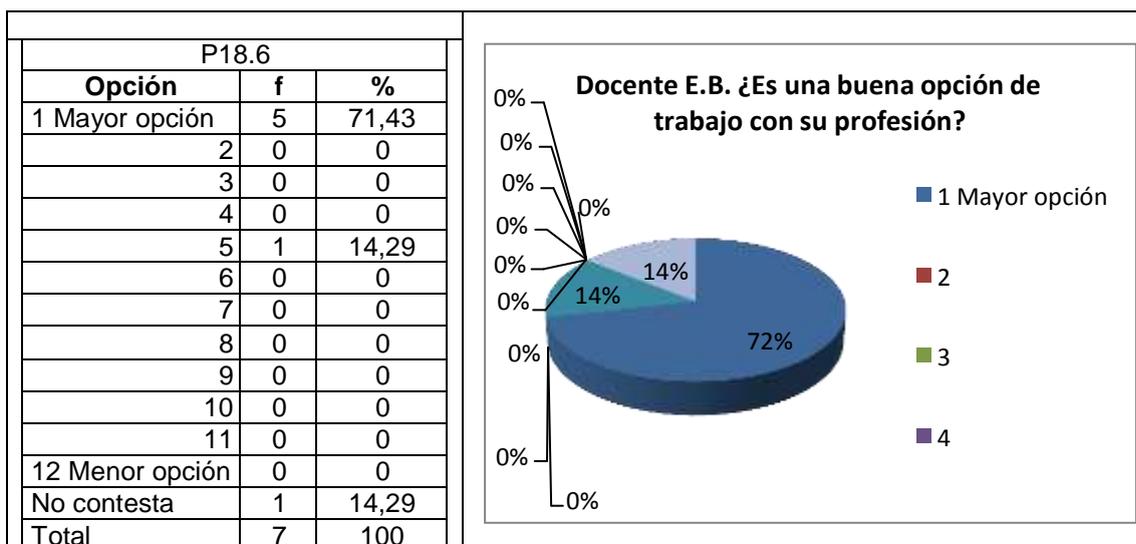
Según los encuestados los cargos burocráticos no son una buena opción para acceder con el título de licenciado en Ciencias de la Educación porcentaje del 100%. Lo que quiere decir que el maestro se prepara para ser guía del aprendizaje del estudiante y su trabajo está en el aula más no en otro lugar.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

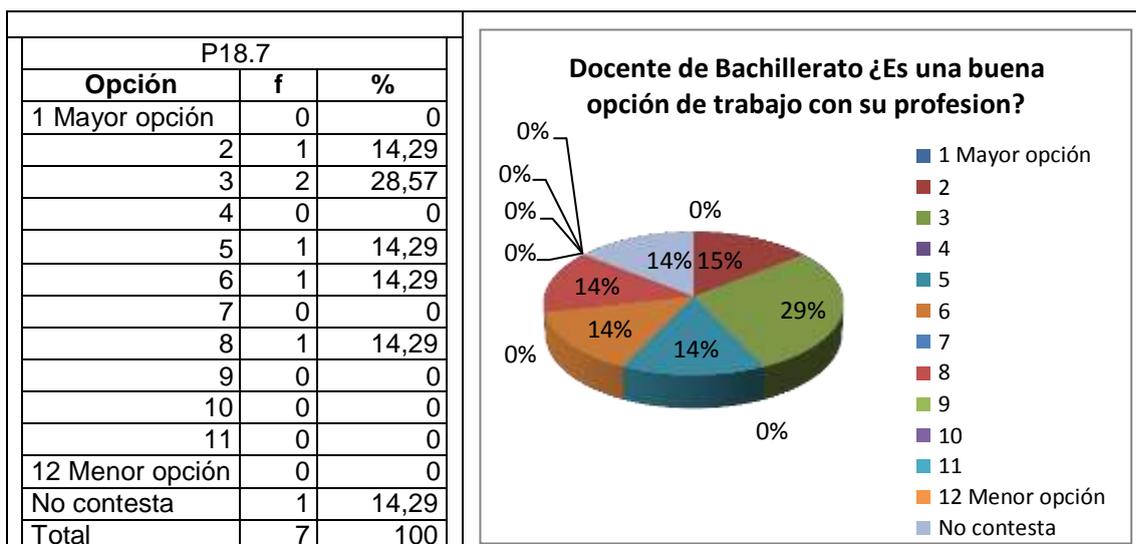
La investigación educativa es parte de la formación de los docentes de la mención Educación Básica de allí que en la investigación efectuada a los el 100% consideran que no pueden tener una opción de trabajo en esta línea.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

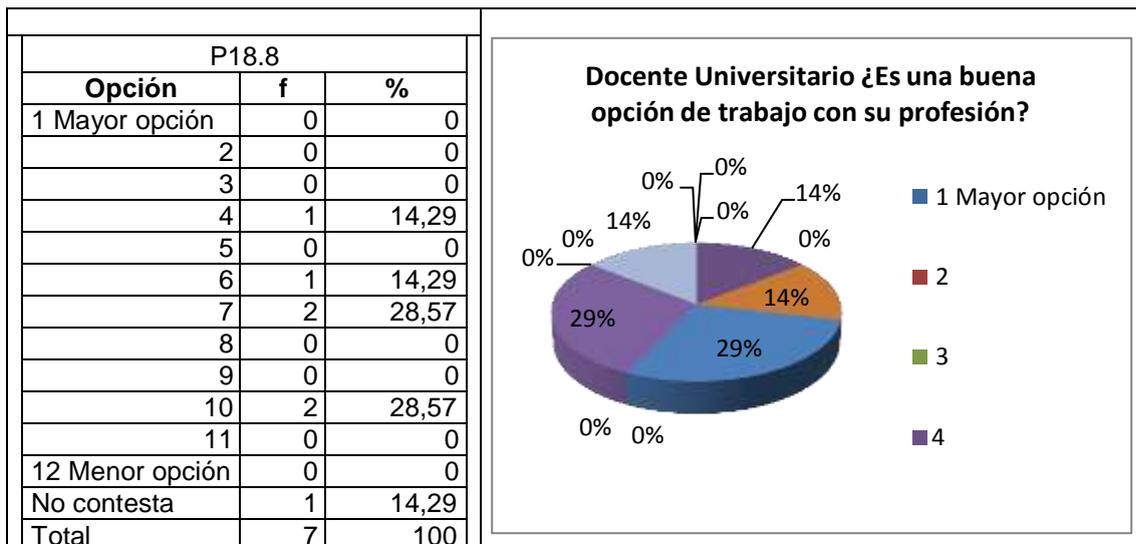
Con el título profesional docente, es obvio que si la mención es en Educación Básica el mayor porcentaje de investigados 85,72% aspiran a un trabajo en su nivel.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

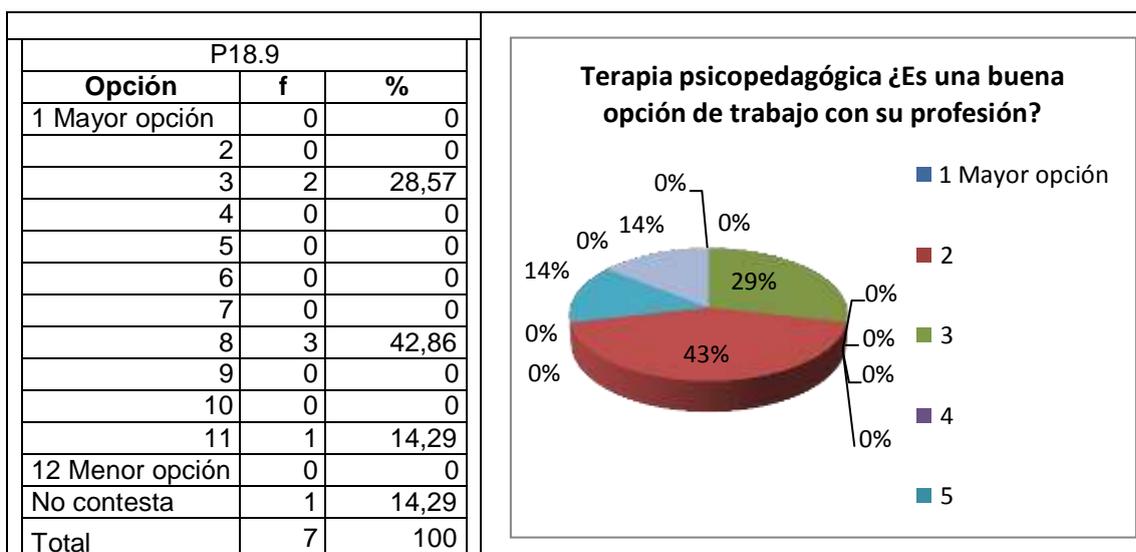
Ser docente de bachillerato no es una opción para los titulados investigados de allí que el 42,86% lo consideran en un nivel 2 y 3, lo cual significa que la mención de su licenciatura en Educación Básica les limita el campo de acción a ese nivel.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

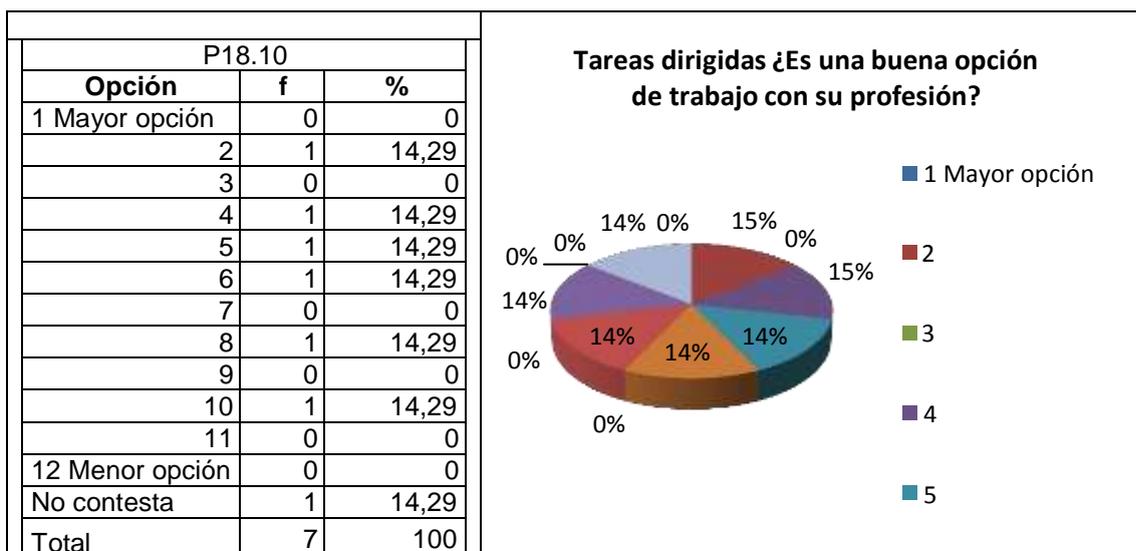
De acuerdo a la mayoría de los titulados encuestados ser docente universitario no es una buena opción de trabajo pues su aspiración no es llegar a ese nivel de llegar a ser catedrático.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

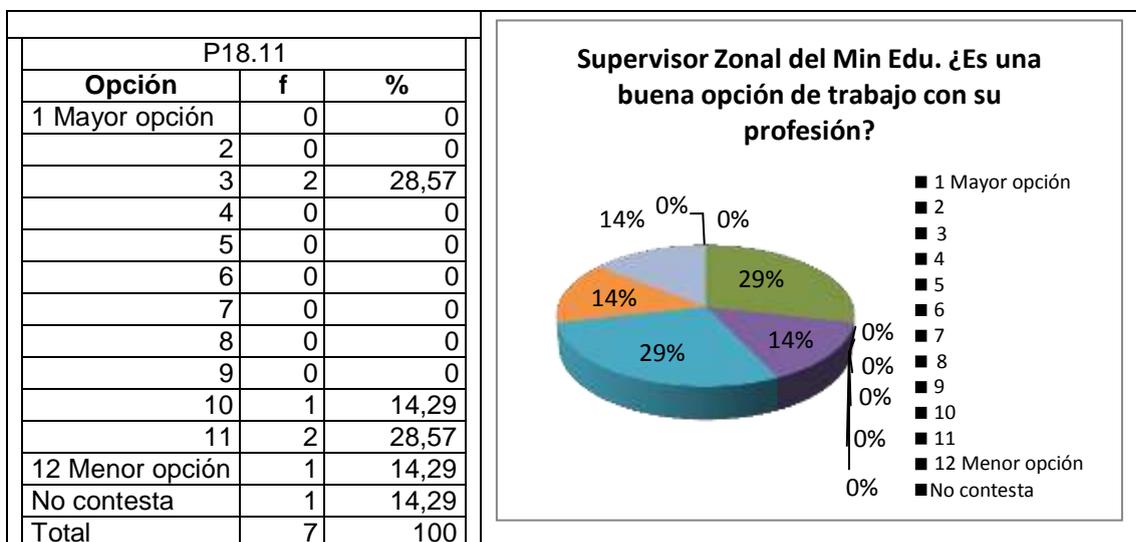
La terapia psicopedagógica es un área que necesita conocimientos psico terapéuticos y los titulados investigados conscientes de ello el 100% no lo consideran como una opción de trabajo por ello dan una calificación de 7 a 12.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

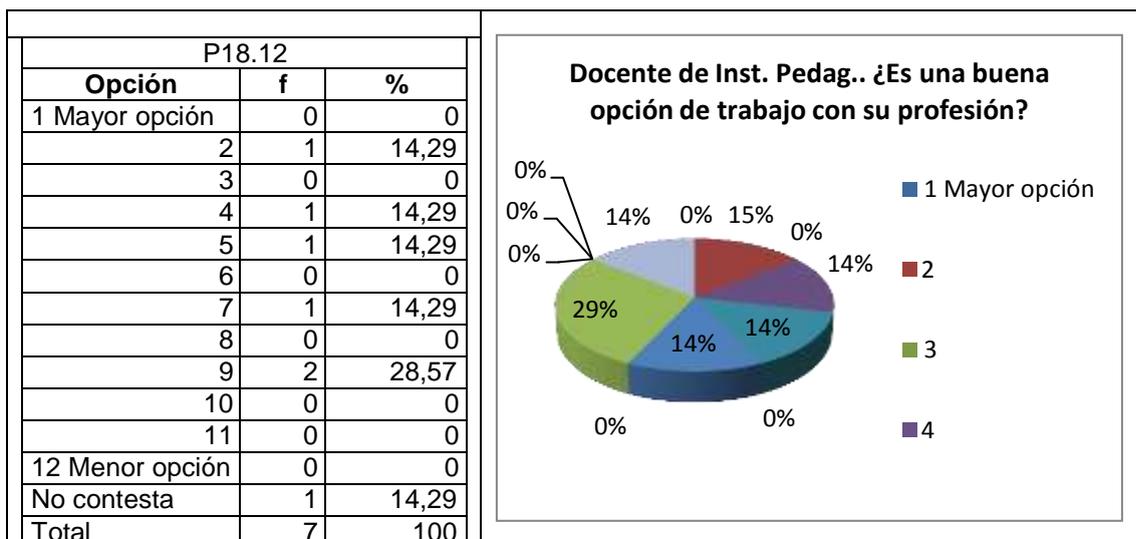
Las tareas dirigidas es una obligación de los docentes realizar dicha actividad con los estudiantes que presenten problemas de aprendizaje pues el nuevo sistema de enseñanza así lo dispone, de allí que sólo 1 de 7 equivalente al 14,29% lo consideran como una opción de trabajo.



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

La mayoría de encuestados 71,43% no consideran una buena opción de trabajo ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación posiblemente porque para ese cargo ya se toma en cuenta títulos de cuarto nivel.



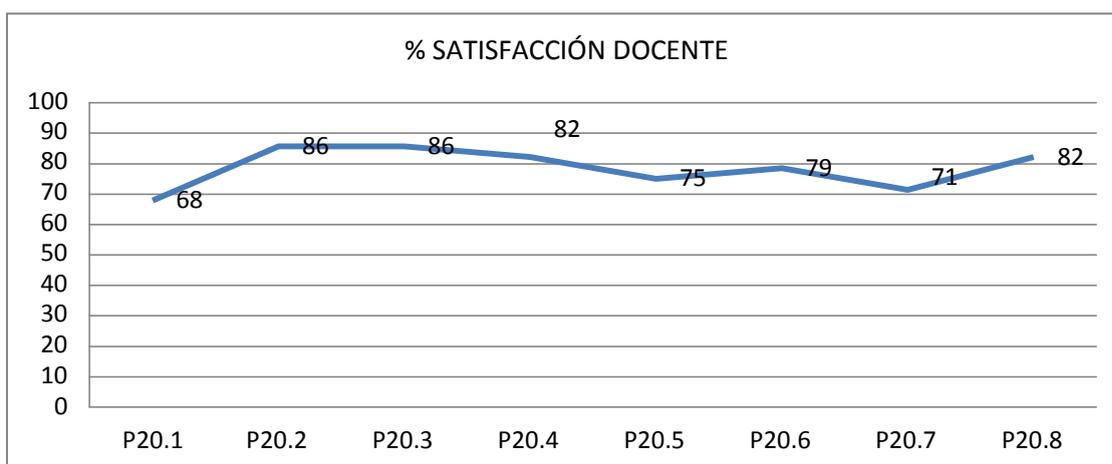
Fuente: Encuesta a Titulados

Elaborado por: Intriago García, María Georgina

Los titulados investigados aspiran a ser docentes de Institutos pedagógicos en un porcentaje del 28,58%, lo que significa que de acuerdo a una autoevaluación consideran estar preparados para desempeñar su labor docente en este nivel.

3.4. Satisfacción docente. Barreno p20 (análisis p20).

Síntesis de los resultados de la satisfacción docente		
#pregunta	Pro.	%
P20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia	3	68
P20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	3	86
P20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral	3	86
P20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución	3	82
P20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas	3	75
P20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3	79
P20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	3	71
P20.8 La realización y/o crecimiento personal	3	82



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

Los resultados de la investigación nos permiten conocer que el 68% de los encuestados se encuentran satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia. Lo que significa que son docentes de vocación y eligieron su carrera en base a la meditación y análisis sobre el futuro personal y profesional.

El progreso social gracias al ejercicio de la docencia, es un aspecto que el 86% de los titulados se encuentran satisfechos, con esto se confirma que el estudio es la base del progreso individual y colectivo de los seres humanos.

El prestigio obtenido en el entorno laboral, es otro aspecto que el 86% de los titulados valoran como satisfacción docente al haber elegido la carrera de Ciencias de la Educación y amparados con el título de Licenciados en Educación Básica.

El 82% de titulados investigados se sienten satisfechos por cuanto el título obtenido les brinda la posibilidad de ascensos laborales en la institución, lo que significa que el obtener un título universitario les permite desempeñar una profesión digna y llevar el sustento económico a los hogares. El 75% de encuestados no están satisfechos es en lo relacionado con el salario docente acorde con las funciones realizadas. Es decir el profesor hoy en día trabaja 8 horas diarias en el establecimiento y otras adicionales en su casa, lo que no ocurre con otras profesiones en donde el trabajador después de sus horas laborales descansa.

Los titulados encuestados también dieron su opinión respecto a la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, en donde el nivel de satisfacción lo sienten el 79% de los encuestados. En este sentido aunque las diferentes actividades y situaciones sean interesantes como se dijo en la pregunta anterior sólo en la profesión de docente a más del trabajo en el aula y fuera de ella también se tiene que seguir trabajando en la casa.

El título de Licenciado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica a decir de los titulados encuestados les brinda satisfacción en cuanto a la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, pero según el criterio del 71% de encuestados. Es decir con el título de docente en este campo como que no hay muchas probabilidades de otros empleos.

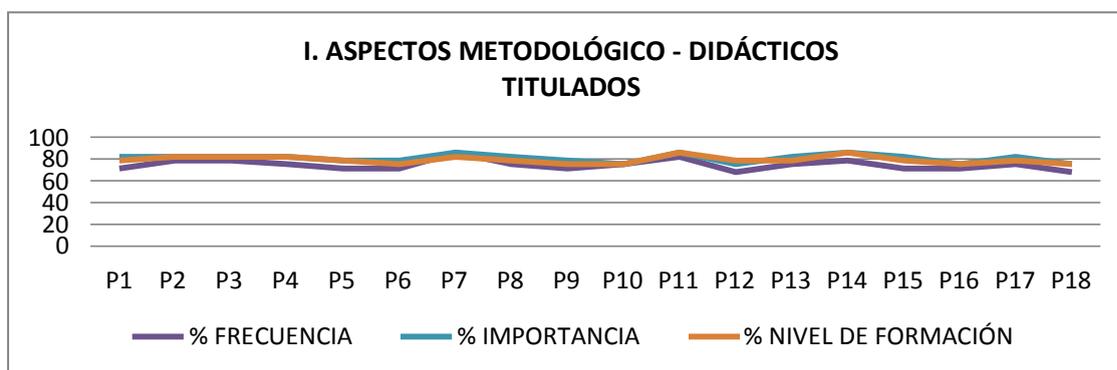
En cuanto a la realización y/o crecimiento personal, los titulados investigados en un 82% se encuentran satisfechos. Esto nos da a entender que en forma general existe satisfacción de quienes ostentan el título de licenciados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica por cuanto han logrado progreso social, prestigio y ascenso en el entorno laboral y un salario digno que cubre las necesidades básicas.

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.

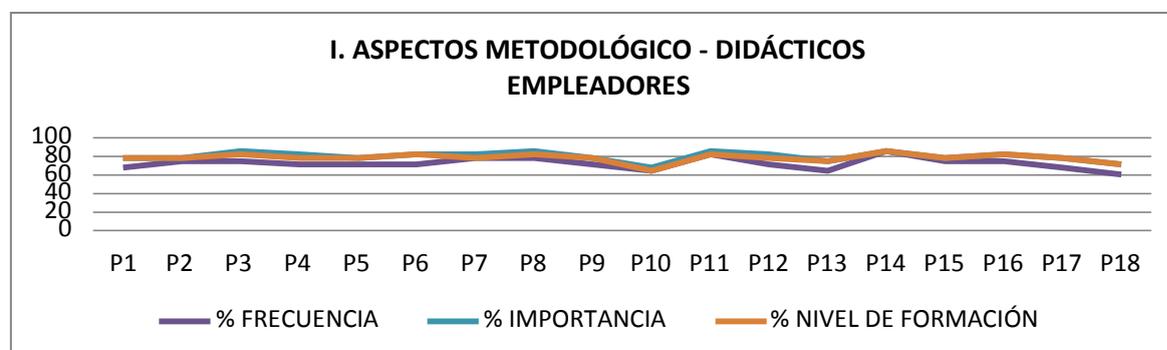
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado. (Análisis p1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18)

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS												
# Pre	TITULADOS						EMPLEADORES (Directivos)					
	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF
P1	3	71	3	82	3	79	3	68	3	79	3	79
P2	3	79	3	82	3	82	3	75	3	79	3	79
P3	3	79	3	82	3	82	3	75	3	86	3	82
P4	3	75	3	82	3	82	3	71	3	82	3	79
P5	3	71	3	79	3	79	3	71	3	79	3	79
P6	3	71	3	79	3	75	3	71	3	82	3	82
P7	3	86	3	86	3	82	3	79	3	82	3	79
P8	3	75	3	82	3	79	3	79	3	86	3	82
P9	3	71	3	79	3	75	3	71	3	79	3	79

P10	3	75	3	75	3	75	3	64	3	68	3	64
P11	3	82	3	86	3	86	3	82	3	86	3	82
P12	3	68	3	75	3	79	3	71	3	82	3	79
P13	3	75	3	82	3	79	3	64	3	75	3	75
P14	3	79	3	86	3	86	3	86	3	86	3	86
P15	3	71	3	82	3	79	3	75	3	79	3	79
P16	3	71	3	75	3	75	3	75	3	82	3	82
P17	3	75	3	82	3	79	3	68	3	79	3	79
P18	3	68	3	75	3	75	2	61	3	71	3	71
Fuente: Encuesta a los titulados							Fuente: Encuesta a Empleadores					



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Intriago García, María Georgina



Fuente: Encuesta a Empleadores
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

P1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos, en esta tarea los titulados asignan el máximo valor de 3 en donde el promedio en cuanto a la frecuencia es de 71%, la importancia 82% nivel de formación 79%. Los empleadores asignan un valor de 3 que equivale a bastante con una frecuencia del 68% para la importancia y 79% nivel de formación del titulado encuestado. Lo que significa que los titulados y empleadores valoran bastante la

ejecución de una tarea puesto que le dan la importancia que se merece cada actividad en el ámbito de su profesión de acuerdo a su nivel de formación.

P2. “Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes” es una tarea que la realizan los titulados encuestados asignando un valor de 3 en donde el porcentaje para la frecuencia es de 79%, importancia 82% y el nivel de formación es del 82%. Los empleadores por su parte asignan un valor de 3 en donde la frecuencia equivale al 75%, la importancia y nivel de formación 79%. Por lo visto, se entiende que el docente de Educación Básica se encuentra preparado en cuanto a estrategias de enseñanza para desarrollar competencias en los estudiantes, lo que concuerda con el siguiente criterio: “las estrategias metodológicas son instrumentos que permiten al docente incentivar a los estudiantes a ejecutar diversas actividades en los espacios de aprendizaje con la finalidad de desarrollarse integralmente” (Flores, 2007)

P3. *Planificar actividades de aula*, es una tarea permanente de los titulados encuestados en donde la frecuencia es del 79%, importancia 82% y con el mismo porcentaje nivel de formación. Los empleadores por su parte manifiestan que la frecuencia con que planifican es del 75%, la importancia 86% y el nivel de formación que tienen los titulados para realizar dicha actividad el 82%. Por lo visto, los titulados y empleadores consideran que la planificación de actividades en el aula es parte primordial en la actividad docente, pues la planificación es: “la primera etapa obligatoria del docente para no caer en la rutina y la improvisación” (Mattos, 1974)

P4. Tanto los titulados como los empleadores valoran con 3 o sea bastante a lo que tiene que ver a la *ejecución de actividades de aula novedosas y creativas*, la diferencia está en que los licenciados de Educación Básica lo hacen en un promedio del 75% para la frecuencia, 82% importancia y nivel de formación, mientras que los empleadores o directivos valoran a dicha actividad 71% en la frecuencia, 82% en la importancia y 79% en el nivel de formación. Lo que significa que: “los docentes deben poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación académica y los derivados de su experiencia” (Ortega, 2012)

P5. *Organizar espacios de aula*, es un aspecto que los profesores y directivos encuestados asignan un valor de 3, sin embargo los titulados lo hacen 71% en la

frecuencia, 79% importancia y 79% nivel de formación. Los empleadores por su lado valoran 71% la frecuencia, 79% la importancia y 79% el nivel de formación. Lo que significa que los titulados y empleadores le dan bastante importancia a la organización de espacios en el aula, pues el docente debe: “propiciar un ambiente cálido y creativo que estimule el aprendizaje de los estudiantes”. (Ortega, 2012)

P6. *Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura*, los titulados encuestados asignan un valor de 3 (*bastante*) con más del 80% de frecuencia e importancia, los directivos más del 70% valoran 3. Por lo expuesto, la elaboración de los recursos didácticos tiene mucha importancia en el quehacer pedagógico.

P7. *Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje*, es un aspecto que para los titulados encuestados tiene alto valor 80%, en tanto que los directivos más del 80% valoran con bastante. Lo que quiere decir que en la enseñanza del siglo XXI para que exista un aprendizaje significativo debe existir un clima favorable de enseñanza.

P8. *Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada*, todo docente que acredite un título de licenciado en Ciencias de la Educación debe estar preparado científicamente para ejercer su profesión y a criterio de los titulados investigados dichos aspectos tienen bastante valor más del 70% de respuestas, criterio que es compartido por los empleadores en porcentaje similar. Lo cual significa que las estrategias de enseñanza tienen mucho valor en la formación de la juventud.

P9. *Aplicar las didácticas específicas de la asignatura*, sobre el particular tanto los consideran que en la enseñanza-aprendizaje se debe aplicar didácticas específicas en cada área del saber científico de allí que los titulados más del 70% y empleadores más del 60% valoran con 3 (*bastante*).

P10. *Aplicar la psicología de la educación en el aula*, la psicología es una ciencia que estudia la conducta del ser humano y siendo así un licenciado en Ciencias de la Educación debe conocer como enrumbar a sus estudiantes aspecto que los investigados le dan un valor de 3 (*bastante*) 75% de los titulados y más del 60% empleadores tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación de los profesores

para realizar dicha tarea. Es decir en el campo educativo la psicología permite que el maestro emplee métodos de motivación para que el estudiante sea quien construya su conocimiento.

11. *Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos*, sobre dicho aspecto los encuestados valoran de bastante más del 80% de titulados y empleadores. Pues es tarea del docente llevar al estudiante a la reflexión y participación en el trabajo individual y grupal.

12. *Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos*, la nueva Reforma Curricular exige al profesor conducir al estudiante en su aprendizaje y si el caso lo amerita nivelar a los educandos con deficiencias en el mismo haciendo uso de actividades extracurriculares, razón por la cual los encuestados valoran con 3 más del 70% de titulados y empleadores.

13. *Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias*, la evaluación permite al estudiante conocer cuánto aprendieron sus estudiantes y es por ello que al investigar dicho aspecto tiene un valor de 3 (*bastante*) de acuerdo al criterio de los titulados y empleadores con porcentaje mayor al 70%.

14. *Revisar las tareas estudiantiles*, es algo que según los resultados de la investigación tiene una valoración de 3 (*bastante*) calificada por más del 80% de titulados y directivos. Lo que significa que tarea enviada debe tener su respectiva nota porque es parte de la evaluación de proceso.

P15. *Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan*, son aquellas que van dirigidas a estudiantes que tienen dificultades de aprendizaje, es por ello que según el criterio de los investigados merece una calificación de 3 (*bastante*) por más del 70% de titulados y directivos.

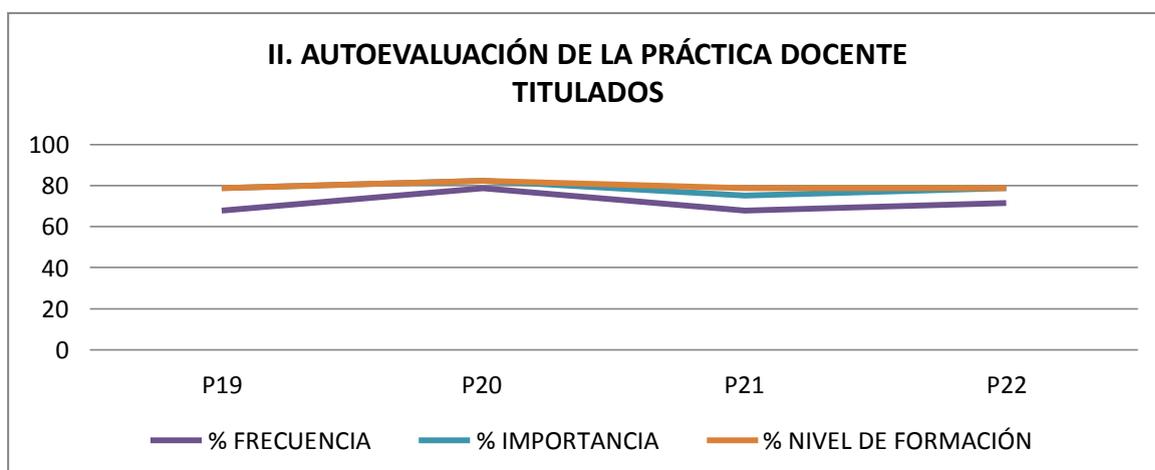
16. *Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes*, es una acción permanente de la labor docente en todos los niveles de Educación Básica, por lo cual titulados y directivos dan una calificación de 3 (*bastante*) con porcentaje mayor al 70%, por cuanto el profesor debe estar pendiente en todo lo relacionado con el aprendizaje de los educandos.

17. *Atender a las necesidades individuales de los estudiantes*, es deber ineludible del docente atender a las necesidades individuales de los discentes por tal motivo sabedores de dicha obligación asignan una calificación de tres más del 70% de los titulados y empleadores.

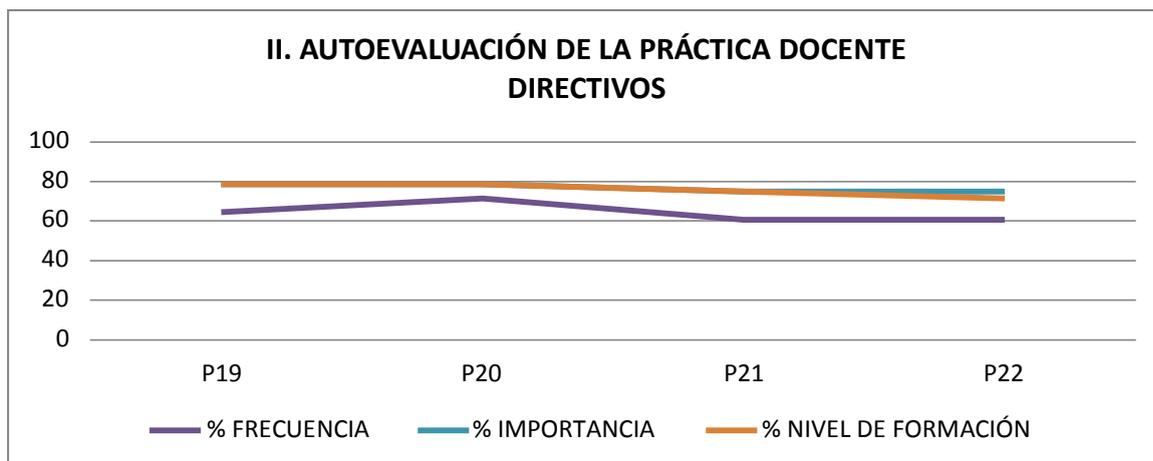
18. *Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula*, aspecto considerado con una calificación de 3 (*bastante*) y con porcentaje superior al 60% tanto por los titulados como por los directivos. Lo cual nos permite comprender que la educación y el aprendizaje-enseñanza moderna, debe hacer uso de las TIC's como recurso didáctico que favorece el rol del docente como mediador y del educando como responsable de su deber que responde a su profesión de estudiante.

3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado. (Análisis p19,20,21,22)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE												
# Pre	TITULADOS						EMPLEADORES (Directivos)					
	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF
P19	3	68	3	79	3	79	3	64	3	79	3	79
P20	3	79	3	82	3	82	3	71	3	79	3	79
P21	3	68	3	75	3	79	2	61	3	75	3	75
P22	3	71	3	79	3	79	2	61	3	75	3	71
Fuente: Encuesta a los titulados							Fuente: Encuesta a Empleadores					



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Intriago García, María Georgina



Fuente: Encuesta a Empleadores
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

19. *Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia*, al respecto, los docentes al ser sometidos a la evaluación tanto interna como externa valoraron sus conocimientos científicos, por lo cual en la encuesta más del 70% de titulados y directivos califican con 3 (*bastante*) pues es necesario realizar un autoanálisis del conocimiento que poseen sobre la materia que se les ha encargado el proceso de aprendizaje-enseñanza.

20. *Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos*, al respecto los titulados valoran con 3 a la ejecución de dicha tarea más del 70%, en tanto que los empleadores califican con 3 y con porcentaje sobre el 70% en los dos grupos. Es decir los estudiantes deben ser evaluados de manera permanente con la finalidad de que el profesional en formación adquiera competencias específicas y generales para el ejercicio de su carrera.

21. *Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales*, sobre el particular los titulados y directivos más del 60% valoran con 3 (*bastante*), lo que significa que las diversas situaciones educativas justifican el desarrollo de los procesos de formación tanto en contextos formales e informales.

22. *Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa*, aspecto que recibe una valoración de 3 por más del 70% de titulados y directivos encuestados por cuanto el ejercicio de la práctica docente hace que el licenciado en Ciencias de la educación aplicando la ética profesional, lo que concuerda con lo manifestado por el

Portal del Tutor (2013) “La retroalimentación consiste en la información que se proporciona a otra persona sobre su desempeño con intención de permitirle reforzar sus fortalezas y superar sus deficiencias”.

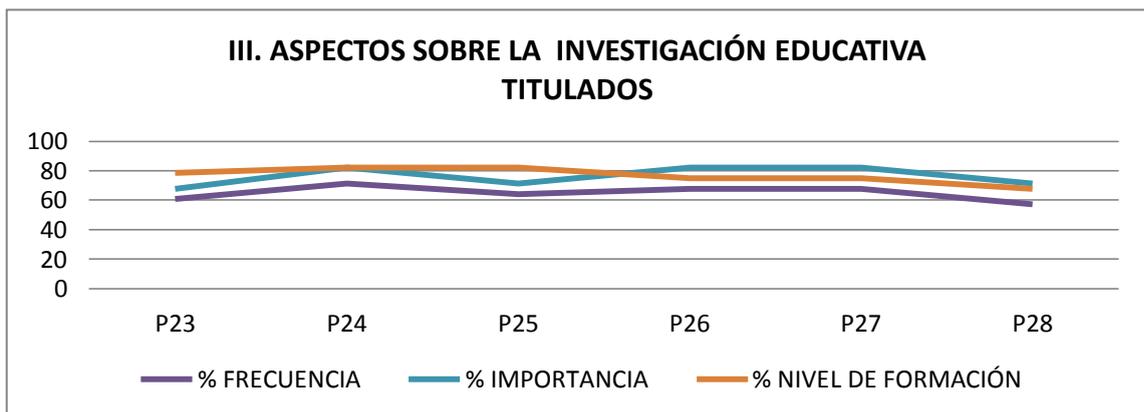
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

(Análisis p23,24,25,26,27,28)

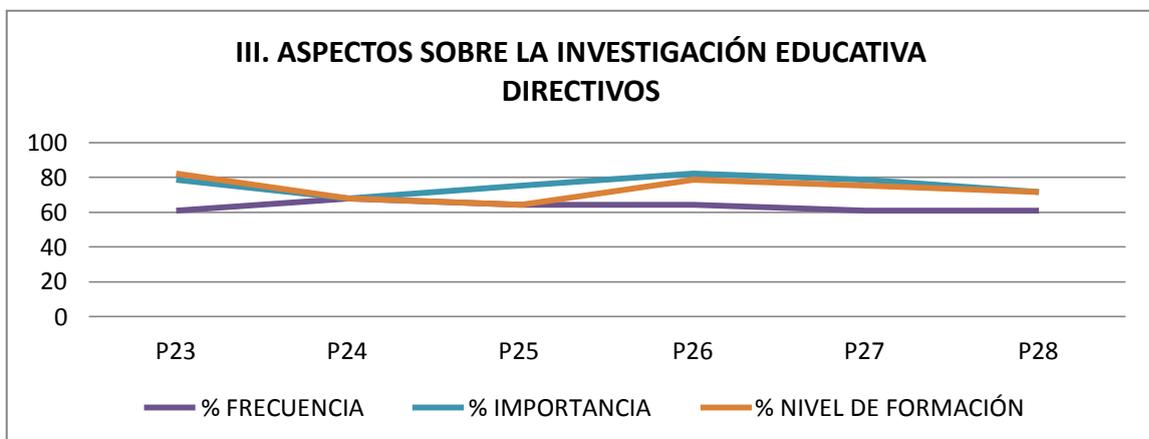
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA												
# Pre	TITULADOS						EMPLEADORES (Directivos)					
	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF
P23	2	61	3	68	3	79	2	61	3	79	3	82
P24	3	71	3	82	3	82	3	68	3	68	3	68
P25	3	64	3	71	3	82	3	64	3	75	3	64
P26	3	68	3	82	3	75	3	64	3	82	3	79
P27	3	68	3	82	3	75	2	61	3	79	3	75
P28	2	57	3	71	3	68	2	61	3	71	3	71

Fuente: Encuesta a los titulados

Fuente: Encuesta a Empleadores



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Intriago García, María Georgina



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

23. *Conducir investigaciones relacionadas a su labor*, los procesos de investigación que realizan los estudiantes dirige el docente en Educación Básica, dicha tarea es permanente en los llamados talleres y es por ello que los investigados dan una calificación de 2 (*poco*) a la frecuencias de dicha tarea en un porcentaje de más del 60% de titulados y directivos, en tanto que a la importancia y nivel de formación más del 60% asignan un valor de 3 (*bastante*).

24. *Participar en proyectos de investigación e innovación educativa*, los titulados valoran de 3 a dicha actividad y directivos encuestados con 3. Lo que significa que los docentes saben que la investigación es el camino a la superación, pues conociendo las fortalezas y debilidades pueden proponerse alternativas de cambio en la gestión educativa.

25. *Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora*, más del 70% de docentes dan un valor de 3 a la evaluación de los procesos educativos, en tanto que los empleadores el mismo aspecto lo valoran con 3 más del 60%. Sin duda alguna la formación de los profesionales en Educación Básica les permite ejecutar dicha tarea en las diversas actividades de aprendizaje-enseñanza.

26. *Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados*, en este aspecto más del 70% de titulados y directivos califican con un valor de 3 (*bastante*). Puede entenderse que la educación en los actuales tiempos exige al docente trabajar con proyectos que sean elaborados de acuerdo a las necesidades de aprendizaje-enseñanza de los estudiantes.

27. *Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos*, es un aspecto en que todas las instituciones educativas están inmersas, pues la evaluación permite conocer las oportunidades y amenazas a fin de implementar acciones como la capacitación docente. De allí que los encuestados más del 60% de titulados y directivos califican a esta actividad con 3 (*bastante*).

28. *Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención*, es otro punto al que los encuestados calificaron con 3 (*bastante*) más del 60% de titulados y empleadores a la importancia y nivel de formación y con 2

(poco) a la frecuencia con que se ejecuta dicha tarea. Lo que nos permite comprender que la realidad educativa necesita ser intervenida con programas de capacitación permanente por parte de las Universidades en distintas áreas pero de manera específica en aspectos metodológico-didácticos.

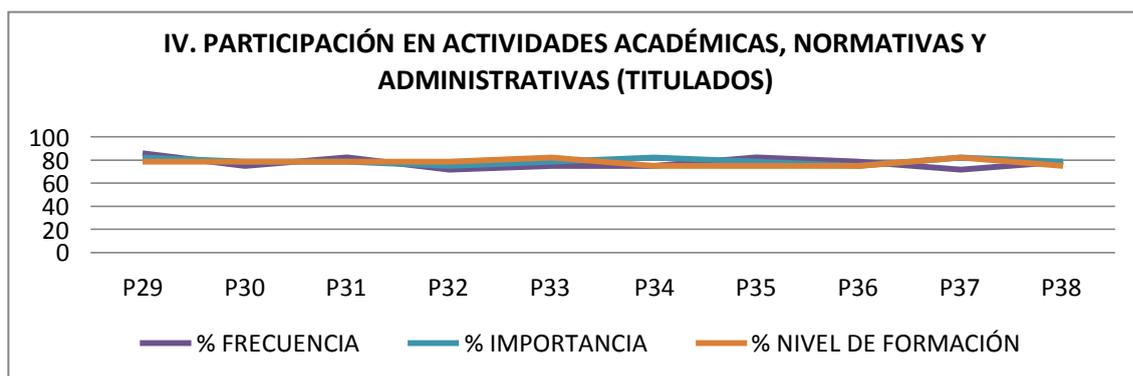
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

(Análisis de las p29,30,31,32,33,34,35,36,37,38)

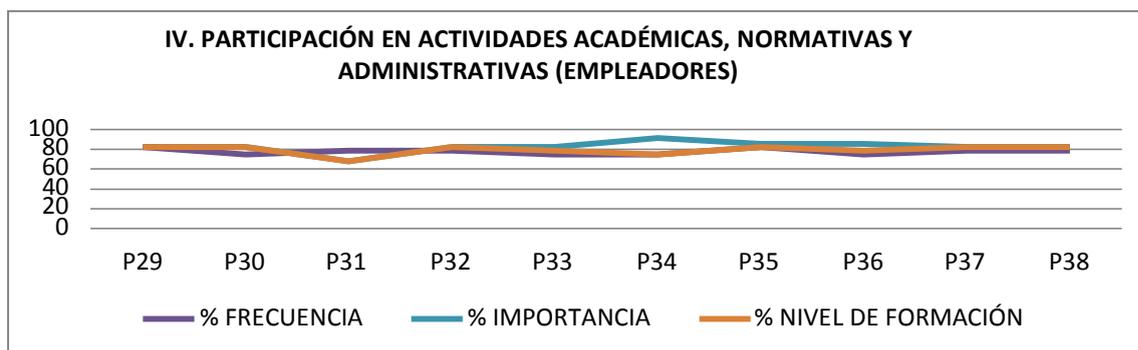
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS												
# Pre	TITULADOS						EMPLEADORES (Directivos)					
	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF
P29	3	86	3	82	3	79	3	82	3	82	3	82
P30	3	75	3	79	3	79	3	75	3	82	3	82
P31	3	82	3	79	3	79	3	79	3	68	3	68
P32	3	71	3	75	3	79	3	79	3	82	3	82
P33	3	75	3	79	3	82	3	75	3	82	3	79
P34	3	75	3	82	3	75	3	75	4	92	3	75
P35	3	82	3	79	3	75	3	82	3	86	3	82
P36	3	79	3	75	3	75	3	75	3	86	3	79
P37	3	71	3	82	3	82	3	79	3	82	3	82
P38	3	79	3	79	3	75	3	79	3	82	3	82

Fuente: Encuesta a los titulados

Fuente: Encuesta a Empleadores



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Intriago García, María Georgina



Fuente: Encuesta a directivos
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

P29. *Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular*, la inclusión de los padres de familia en la educación de los hijos es algo que los investigados califican con 3 (*bastante*) porcentaje mayor al 80% de titulados y directivos.

P30. *Participar en Juntas de Profesores*, siendo una actividad que se la realiza de manera regular, es lógico que reciba una valoración de 3 más del 80% de los titulados y directivos. Dicha valoración se entiende por cuanto una de las funciones de la Junta de Profesores es velar por el bienestar social.

P31. *Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones*, respecto al tema, la valoración que dan los titulados más del 80% bastante (3) y los directivos más del 60% (3). De lo cual se desprende que los docentes si realizan dicha actividad lo cual es bueno porque se busca la inserción de la comunidad educativa en el proceso de aprendizaje-enseñanza de los estudiantes.

P32. *Ejercer funciones administrativas*, las funciones administrativas son parte del desempeño profesional docente y de un licenciado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, pero los titulados y empleadores encuestados en este aspecto le dan bastante valor (3) más del 70%. De lo expuesto se puede deducir que los profesores encuestados más de la mitad no tiene aspiraciones de ejercer funciones administrativas, lo que significa que hay una debilidad en cuanto a la formación de los profesionales en este campo.

P33. *Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe*, es parte del proceso de autoformación docente porque, pero también obligación de las Universidades de formar profesionales conocedores de este campo socio cultural económico, al respecto los encuestados asignan un valor de (3) más del 70% de titulados y empleadores.

P34. *Estudiar la realidad local y nacional*, todo docente como guía y formador de futuros ciudadanos debe enseñar a amar primero lo nuestro y, es por ello que los titulados y directivos más del 70% consideran que dicho aspecto tiene bastante valor en su actividad profesional.

P35. *Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo*, al respecto los investigados asignan un valor de (3) opinión de más del 70% de los titulados y más del 80% de los empleadores. La razón es que un Centro Educativo para su buen funcionamiento necesita de la colaboración de todos sus miembros.

P36. *Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales*, aspecto que los empleadores más del 70% de titulados y empleadores le *dan* un valor de 3/4. Pues las metas y objetivos institucionales sólo se logran cuando hay un compromiso de todos quienes son parte de la tarea de educar a las nuevas generaciones.

P37. *Elaborar reglamentos internos de las comisiones*, para que una empresa como lo es la encargada de conducir el proceso de aprendizaje-enseñanza en este caso las instituciones educativas tengan un horizonte claro al cual dirigirse necesitan de un reglamento de funciones a nivel interno. Es por ello que los encuestados opinan que un reglamento interno a nivel de comisiones tiene bastante valor 3/4 más del 70% de titulados y empleadores.

P38. *Conocer y aplicar el Código de Convivencia*, las instituciones educativas de la sociedad actual necesitan fortalecer el desarrollo de la comunidad educativa, de allí que para los titulados 71% tiene mucho valor la ejecución de dicha tarea en cada una de sus actividades, opinión que la comparten los directivos 79% con un puntaje de 3/4.

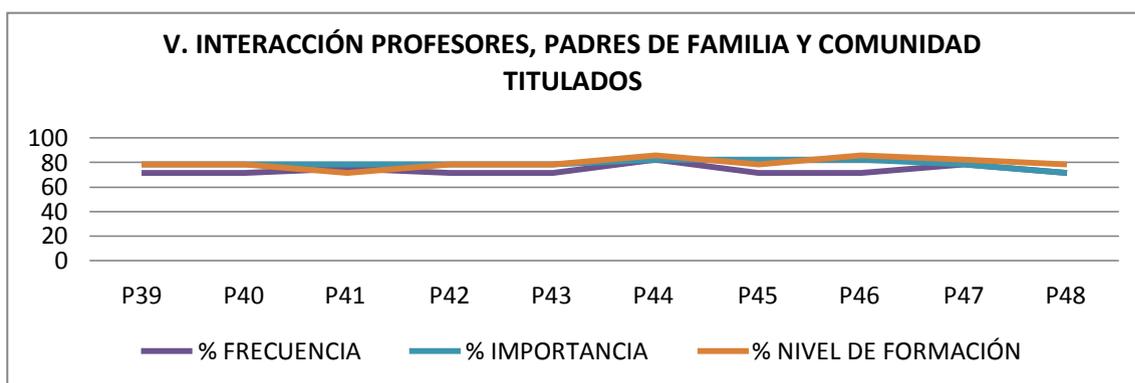
3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.

(Análisis p39,40,41,42,43,44,45,46,47,48)

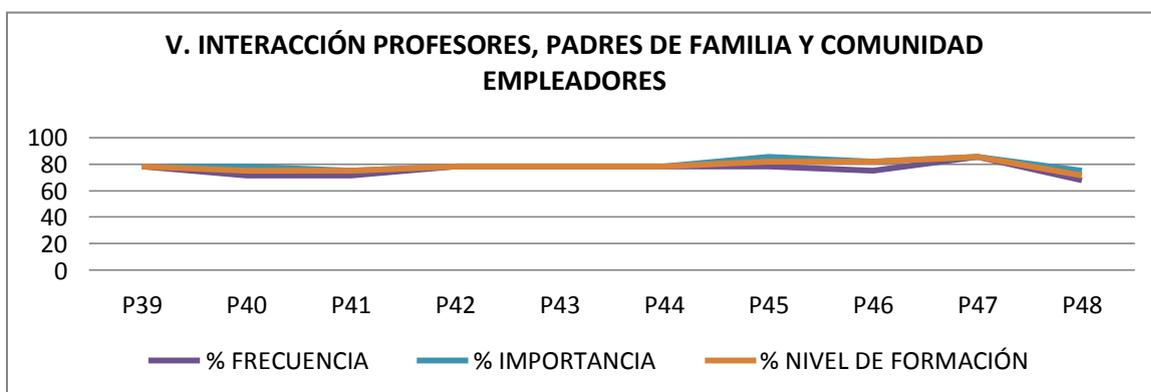
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD												
# Pre	TITULADOS						EMPLEADORES (Directivos)					
	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF
P39	3	71	3	79	3	79	3	79	3	79	3	79
P40	3	71	3	79	3	79	3	71	3	79	3	75
P41	3	75	3	79	3	71	3	71	3	75	3	75
P42	3	71	3	79	3	79	3	79	3	79	3	79
P43	3	71	3	79	3	79	3	79	3	79	3	79
P44	3	82	3	82	3	86	3	79	3	79	3	79
P45	3	71	3	82	3	79	3	79	3	86	3	82
P46	3	71	3	82	3	86	3	75	3	82	3	82
P47	3	79	3	79	3	82	3	86	3	86	3	86
P48	3	71	3	71	3	79	3	68	3	75	3	71

Fuente: Encuesta a los titulados

Fuente: Encuesta a Empleadores



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Intriago García, María Georgina



Fuente: Encuesta a empleadores
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

P39. *Promover acciones de relación con la comunidad*, es tarea de todo docente en todos los niveles educativos y muy en especial en la Educación Básica, pues la finalidad es lograr cambios en los escenarios escolares y el entorno social, pues así lo consideran los encuestados al asignarle un valor de 3/4 más del 70% de titulados y empleadores.

P40. *Colaborar en programas de desarrollo comunitario*, al respecto la opinión de los encuestados asignan un valor de 3/4, más del 70% de los titulados y más del 70% de empleadores. Según estos resultados se entiende que la labor pedagógica no solamente es en el aula sino que el aprendizaje-enseñanza de los contenidos científicos van de la mano con el desarrollo de la comunidad.

P41. *Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes*, el rol de los padres de familia es su articulación con la escuela en favor de la educación de sus hijos, en donde el profesor juega un papel de mediador para lograr el involucramiento de todos los actores de la educación, es por ello que más del 70% de los titulados y empleadores dan el valor de 3/4 a dicha actividad.

P42. *Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución*, en este aspecto los encuestados más del 70% de titulados y empleadores asignan un valor de 3/4, pues según se desprende que dicha actividad es parte del ejercicio de su profesión.

P43. *Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos*, el profesor, en apego a la ética profesional no deben involucrarse en asuntos que no sean de orden estrictamente educativos y, considerando aquello es que los encuestados valoran bastante 3/4 en porcentaje mayor al 70% de titulados y directivos pues su intervención no debe inmiscuirse en asuntos familiares.

P44. *Conocer el entorno social de los estudiantes*, todo docente encargado de guiar la formación científica humanística de la niñez y juventud debe partir del conocimiento del entorno social del educando, de allí que más del 80% de titulados y 70% de directivos a dicho aspecto le dan un valor de 3/4 o sea bastante.

P45. *Organizar eventos de integración dentro de la Institución*, es un deber que sumen los profesores en el ejercicio de su profesión es por ello que titulados y empleadores más del 70% consideran que es un deber que se enmarca dentro de sus roles asignando un valor de 3/4.

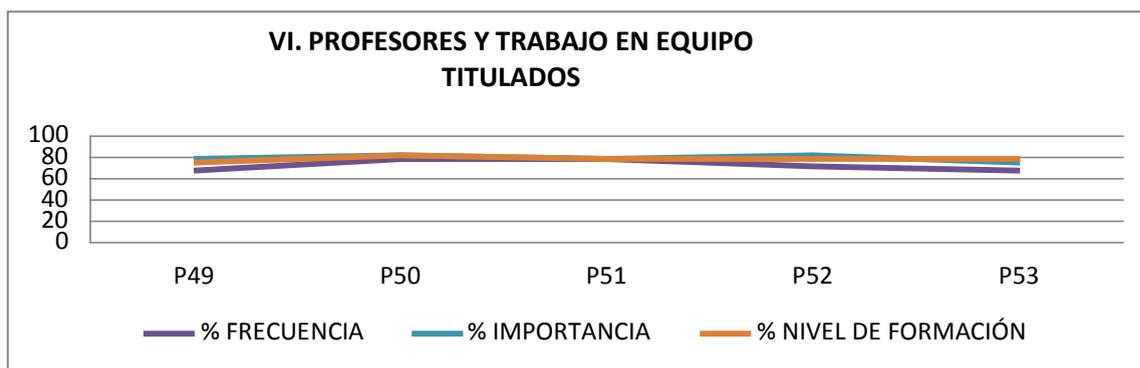
P46. *Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)*, sobre el particular los titulados y directivos más del 80% valoran bastante. Es decir que el profesor debe ser parte activa de toda actividad que se desarrolle dentro de la institución en que labora.

P47. *Atender a los representantes legales de los estudiantes*, todo docente debe dialogar con los representantes de sus estudiantes a fin de informar sobre el avance en el proceso aprendizaje-enseñanza, por lo cual conscientes de su deber a dicho aspecto le dan un valor de 3 más del 70% de titulados y empleadores.

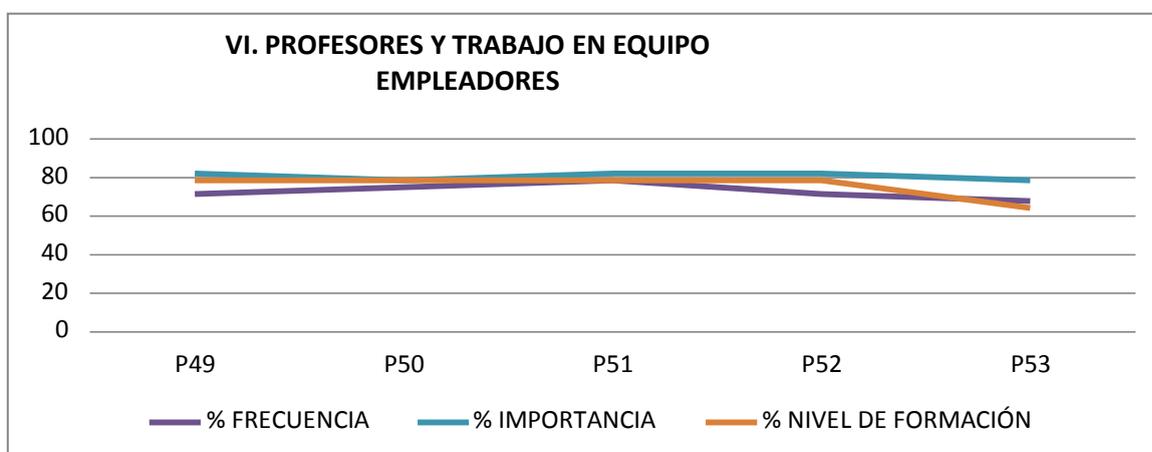
P48. *Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar*, sobre dicho aspecto el profesor debe ser cuidadoso en manejar con diplomacia la participación de los padres de familia en el proceso aprendizaje-enseñanza de los niños y jóvenes, de allí que más del 70% de titulados y directivos consideran que dicho aspecto tiene bastante valor en el ejercicio del oficio docente.

3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. (Análisis de las preguntas 49,50,51,52,53)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO												
# Pre	TITULADOS						EMPLEADORES (Directivos)					
	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF
P49	3	68	3	79	3	75	3	71	3	82	3	79
P50	3	79	3	82	3	82	3	75	3	79	3	79
P51	3	79	3	79	3	79	3	79	3	82	3	79
P52	3	71	3	82	3	79	3	71	3	82	3	79
P53	3	68	3	75	3	79	3	68	3	79	3	64
Fuente: Encuesta a los titulados							Fuente: Encuesta a Empleadores					



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Intriago García, María Georgina



Fuente: Encuesta a empleadores
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

P49. *Realizar reuniones de planificación con otros docentes, cada actividad al interior del plantel educativo es un deber de los profesores y mucho más si se trata de la planificación micro curricular, pues de ella es la que guía el proceso de aprendizaje-enseñanza. Al respecto los encuestados más del 70% de titulados y directivos manifiestan que dicha actividad tiene bastante valor.*

P50. *Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas), el trabajo docente es múltiple exige sacrificio y perseverancia en todos los ámbitos sean estos académicos, culturales o deportivos, pues según más del 70% de titulados y directivos tiene bastante valor.*

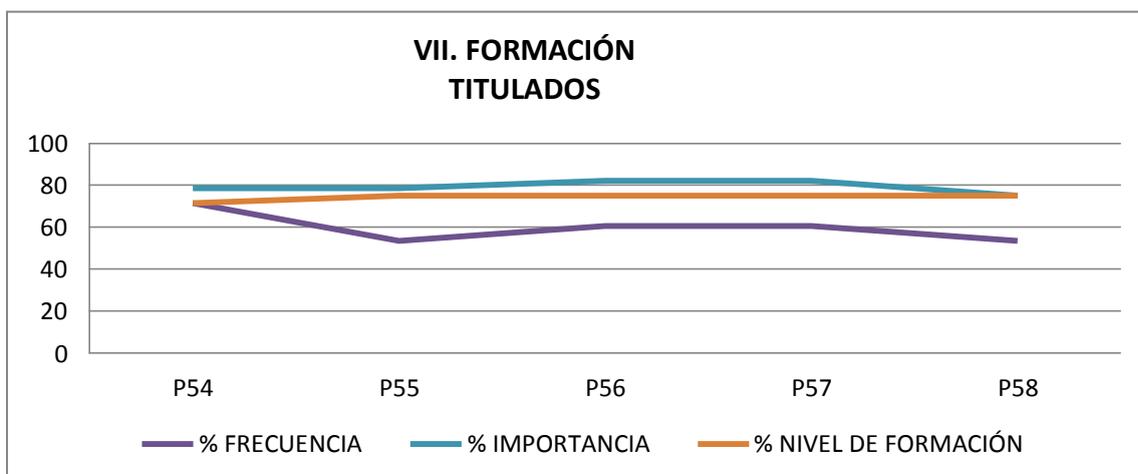
P51. *Participar en sesiones de trabajo*, a diario una institución educativa debe organizar su trabajo y para ello los docentes deben ser partícipes de dichas reuniones, aspecto que valoran de mucho más del 70% de titulados y directivos.

P52. *Trabajar en proyectos curriculares en equipo*, la Reforma Curricular exige la participación activa de los docentes en lo que a trabajo en equipo se refiere por ser una forma donde se socializa los diferentes temas curriculares, es por ello que el 71% de titulados y más del 60% de directivos valoran de bastante a dicha actividad.

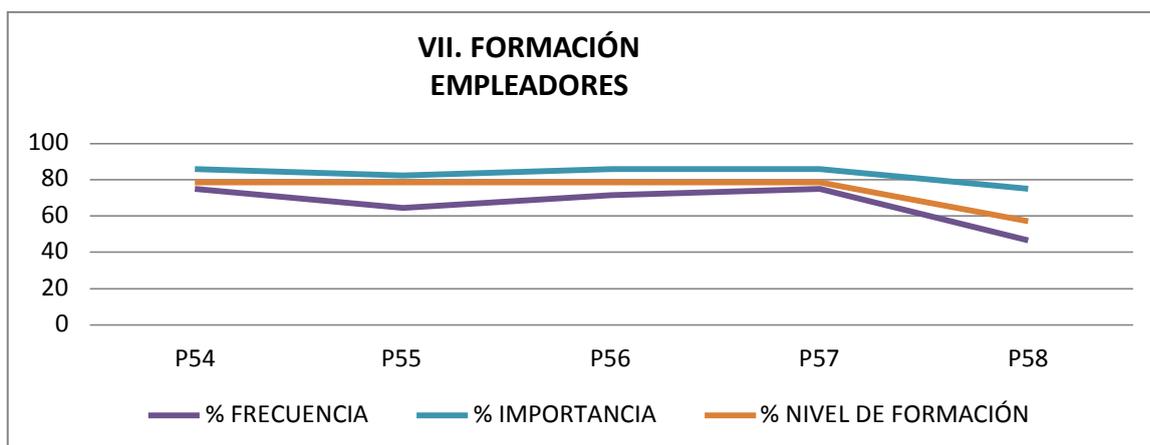
P53. *Participar en Círculos de Estudio*, considérese a este aspecto como bastante importante según más del 70% de titulados y directivos. Lo expuesto nos permite considerar que los docentes tienen poco interés por participar en los currículos de estudio lo que no es bueno en el ejercicio del oficio de docente.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado. (Análisis p54,55,56,57,58)

VII. FORMACIÓN												
# Pre	TITULADOS						EMPLEADORES (Directivos)					
	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF	Pro.	% F	Pro.	% IM	Pro.	% NF
P54	3	71	3	79	3	71	3	75	3	86	3	79
P55	2	54	3	79	3	75	3	64	3	82	3	79
P56	2	61	3	82	3	75	3	71	3	86	3	79
P57	2	61	3	82	3	75	3	75	3	86	3	79
P58	2	54	3	75	3	75	2	46	3	75	2	57
Fuente: Encuesta a los titulados							Fuente: Encuesta a Empleadores					



Fuente: Encuesta a Titulados
Elaborado por: Intriago García, María Georgina



Fuente: Encuesta a Empleadores
Elaborado por: Intriago García, María Georgina

P54. *Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación*, es un punto que va de la mano con los cambios en la educación y el profesor como guía de los educandos debe realizarlo de manera permanente a fin de estar actualizado con los avances de la ciencia, la tecnología y metodología didáctica, aspecto que más del 70% de titulados y directivos valoran de bastante.

P55. *Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares*, según los encuestados dichos cursos tienen bastante valor (3/4) respuestas de más del 50% de titulados y directivos. Posiblemente porque no se los toma en cuenta en el currículo, pero si fuesen dictados por las universidades el panorama sería distinto.

P56. *Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC,s) para aplicación en el aula*, es una obligación de todo docente para poder hacer uso de dicho conocimiento en el proceso de aprendizaje-enseñanza de los estudiantes, pero los titulados el 61% le dan poco valor a la frecuencia y bastante valor a la importancia de la tarea y nivel de formación; los directivos más del 70% le dan bastante valor a esta temática debido a que la educación del nuevo milenio exige que los profesores conozcan y manejen las TIC's.

P57. *Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares*, aspecto que también es considerado de poco valor por los titulados el 61% le da poco valor a la frecuencia de ejecución de la tarea y bastante valor a la prioridad de la misma; los directivos más del 70% valoran con 3 a dicho aspecto, por cuanto la elaboración y manejo de dichos instrumentos es obligación de todo aquel que ejerza la docencia.

P58. *Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua*, a esta última pregunta los titulados encuestados el 54% dan poco valor a la frecuencia de ejecución de la tarea y califican con 3 a la prioridad de realizar en su profesión; los directivos por su parte asignan bastante valor posiblemente porque consideran que una segunda lengua favorece el trabajo de los docentes.

ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS A DIRECTIVOS

PREGUNTA	RESPUESTA
1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?	1. Experiencia personal. 2. Título docente 3. Preparación profesional// experiencia docente// formación humana. 4. Título profesional// vocación. 5. Preparación académica/. 6. No aplica 7. ver su currículum
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?	1. Actualización curricular y planificación. 2. Los postulados del Código de la niñez y adolescencia. 3. Formación humana// perfil del docente. 4. Disponibilidad del maestro. 5. La vocación de maestro. 6. No aplica. 7. Vocación para ser maestro.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el	1. Estar capacitado en todos los ámbitos especialmente en el campo educativo. 2. Buen relacionador público// predisposición. 3. Manejo y dominio de las nuevas tecnologías TIC's.

<p>docente de educación básica?</p>	<p>4. Que conozca el currículo educativo. 5. Predisposición para el cambio// estar a la par con el avance tecnológico. 6. No aplica. 7. Conocer la Ley de Educación sus Reglamentos y las competencias pedagógicas.</p>
<p>4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?</p>	<p>1. (s/r) 2. No es útil, es necesaria una nueva Ley que no sea obligatoria el título de cuarto nivel. 3. Por su puesto ya que gracias a la formación superior hemos adquirido nuestras competencias profesionales. 4. Si. 5. Sí porque les permite estar actualizado en todos los ámbitos dfe la educación. 6. No aplica. 7. Es muy útil pero siempre enfocada a la nueva realidad nacional.</p>
<p>5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?</p>	<p>1. El método holístico. 2. Debe conocer todos los métodos, técnicas y estrategias en especial el constructivista. 3. Activa y constructivista en donde el estudiante sea el constructor de su conocimiento. 4. La holística. 5. Metodología activa y variada que responda a las necesidades de los estudiantes. 6. No aplica. 7. La Holística.</p>

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

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

Los titulados de la UTPL investigados trabajan en diferentes provincias, su edad promedio de la mayoría se encuentra entre 21 y 40 años y el mayor porcentaje pertenece al sexo femenino; el 57% obtuvo el bachillerato en establecimiento fiscal, el 29% en particular y el 14% en colegio fiscomisional, de los cuales la mayoría 71% asistió a clases regulares mientras que uno obtuvo el título de bachiller por sus propios derechos, hay que señalar que sólo uno estudió el posgrado.

Sobre las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL. 6 de 7 investigados se encuentran laborando en un puesto relacionado con los estudios y la mayoría ejerce la profesión de 10 a 24 años, la mayoría trabaja en un solo establecimiento debido a las nuevas regulaciones laborales, 5 de 7 lo hacen como docentes con partida fiscal y uno como directivo a contrato civil.

2. Requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

La mayoría de investigados luego de haber obtenido el título de licenciados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica no ha obtenido ningún otro título en pregrado o posgrado.

3. Relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.

La actividad laboral guarda relación con la formación universitaria de los titulados siendo notable el dominio de los aspectos metodológico-didácticos y presentan debilidad en cuanto a la interacción profesores, padres de familia y comunidad.

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

La labor docente de los titulados investigados ejecutan con mayor frecuencia todo lo relacionado a sus funciones, dejando muy en alto a la Institución universitaria que les abrió las puertas y les dio la oportunidad de obtener un título académico de alto nivel.

5. Importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Los titulados de la UTPL investigados dan importancia a todas las tareas propias de su labor docente, las debilidades encontradas al respecto se nota en cuanto a; **la interacción profesor, padres de familia y comunidad, aspecto que debe ser tomado muy en cuenta para la capacitación.**

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

Los licenciados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL tienen un nivel de formación que les permite ejecutar tareas propias de la docencia con un alto grado de eficiencia razón por la cual la mayoría tiene cargo fiscal, las debilidades encontradas no se deben a su formación sino a la actualización de conocimientos, aspecto que debe ser motivo de consideración por parte de la Universidad.

Como conclusión final se realizó una propuesta de intervención educativa con el tema; Talleres de capacitación docente sobre liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad.

4.2. RECOMENDACIONES

En lo relacionado a las *características del puesto de trabajo* se recomienda a los profesionales de Educación Básica mantener su estatus en el margen que les permite su formación profesional.

En lo relacionado a los *requerimientos de educación continua* se recomienda a titulados y empleadores gestionar capacitación continua para adquirir nuevas competencias en el campo profesional docente.

En lo relacionado a la *formación académica y actividad laboral* se recomienda a titulados y directivos considerar la educación continua como alternativa para mejorar su acción de guía en el proceso de aprendizaje-enseñanza.

En lo relacionado a la *frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente*, se recomienda capacitación permanente en áreas que según su autoevaluación presentan debilidad.

En cuanto a la *importancia que dan los titulados a las tareas propias de su labor*, se recomienda practicar la autoevaluación de manera permanente para alcanzar la excelencia profesional.

En lo relacionado *al nivel de formación que tienen los titulados para ejercer las tareas propias de su labor*, se recomienda **capacitar a los profesores pues muestran debilidad en cuanto a la interacción profesor, padres de familia y comunidad lo que no les permite ser líderes.**

5. PROPUESTA

TALLERES DE CAPACITACIÓN DOCENTE SOBRE LIDERAZGO COMUNITARIO PARA FORTALECER LA INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD.

5.1. Justificación.

La tarea educativa requiere que los docentes y directivos se encuentren preparados para el desempeño profesional en todos los campos.

En la investigación se encontró debilidades en cuanto a la interacción profesor, padres de familia y comunidad, por lo cual se presenta la propuesta alternativa de capacitación docente para fortalecer el desempeño profesional.

Por tal razón la presente propuesta, pretende aportar elementos que puedan fortalecer el rol protagónico de los actores de la educación en el ámbito del constructivismo.

5.2. Objetivos.

Objetivo General.

Capacitar a docentes y directivos sobre liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad.

Objetivos específicos.

Capacitar a los docentes en liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad

Aplicar el liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad.

Desarrollar destrezas en liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad.

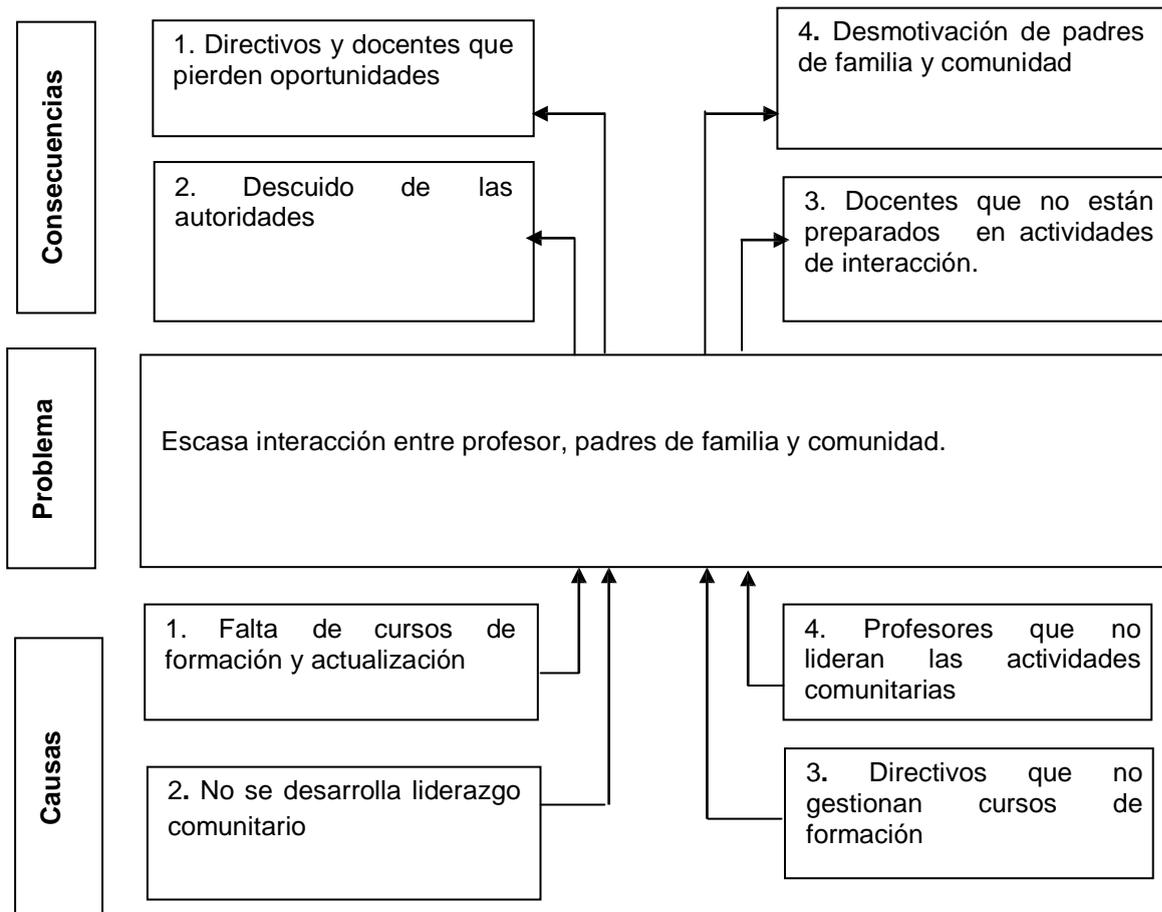
Apoyar el trabajo de directivos y docentes respecto a la interacción profesor, padres de familia y comunidad.

5.3. Metodología: Matriz del marco lógico.

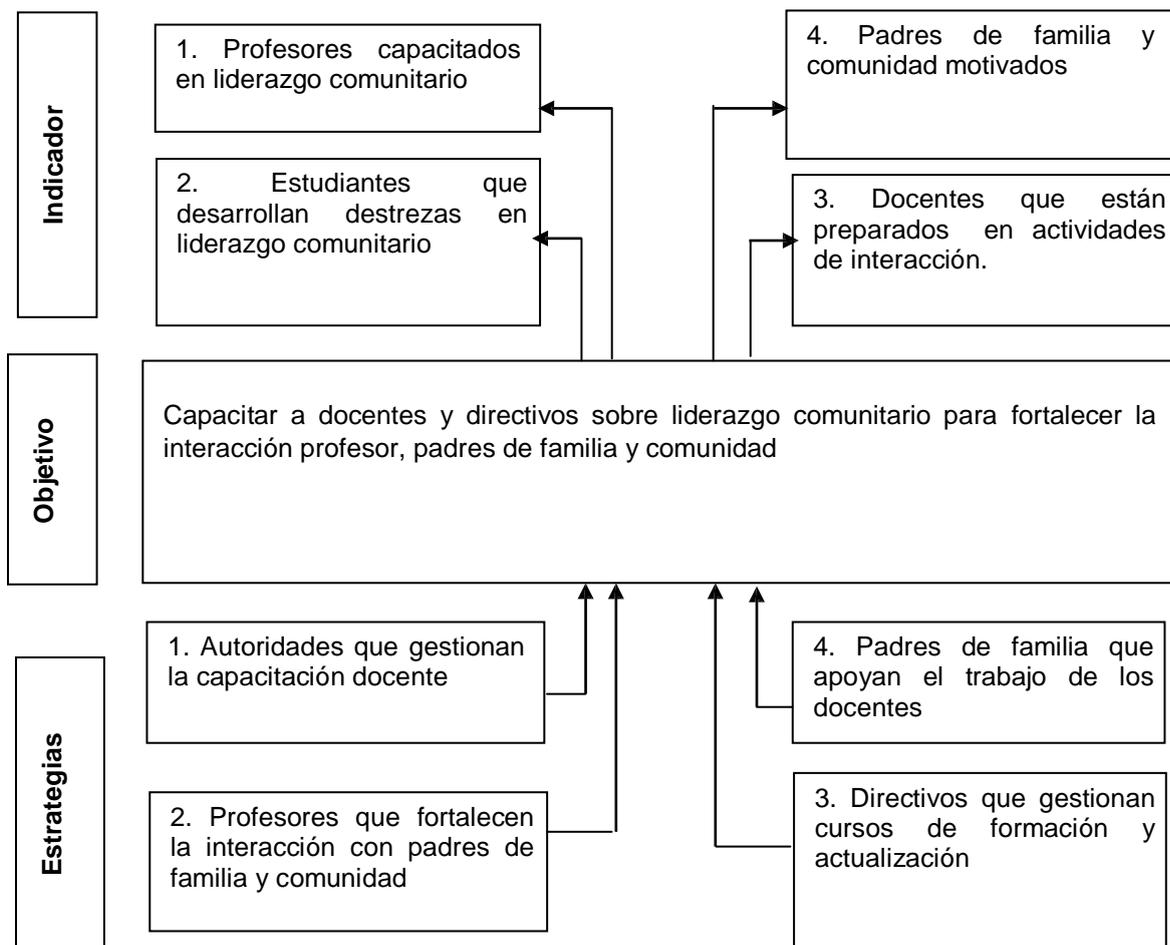
5.3.1. Análisis de involucrados.

Grupos	Problemas percibidos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Grupo1: Titulados	Escasa interacción entre profesor, padres de familia y comunidad	Capacitación en procesos de interacción entre profesor, padres de familia y comunidad	Falta de recursos económicos.
Grupo2: Empleadores (Directivos)	Directivos que no gestionan cursos de formación		Descuido de las autoridades.
Grupo3: Estudiantes	Desmotivación		Disponibilidad de tiempo de los docentes
Grupo 4: Padres de familia	Desmotivación		

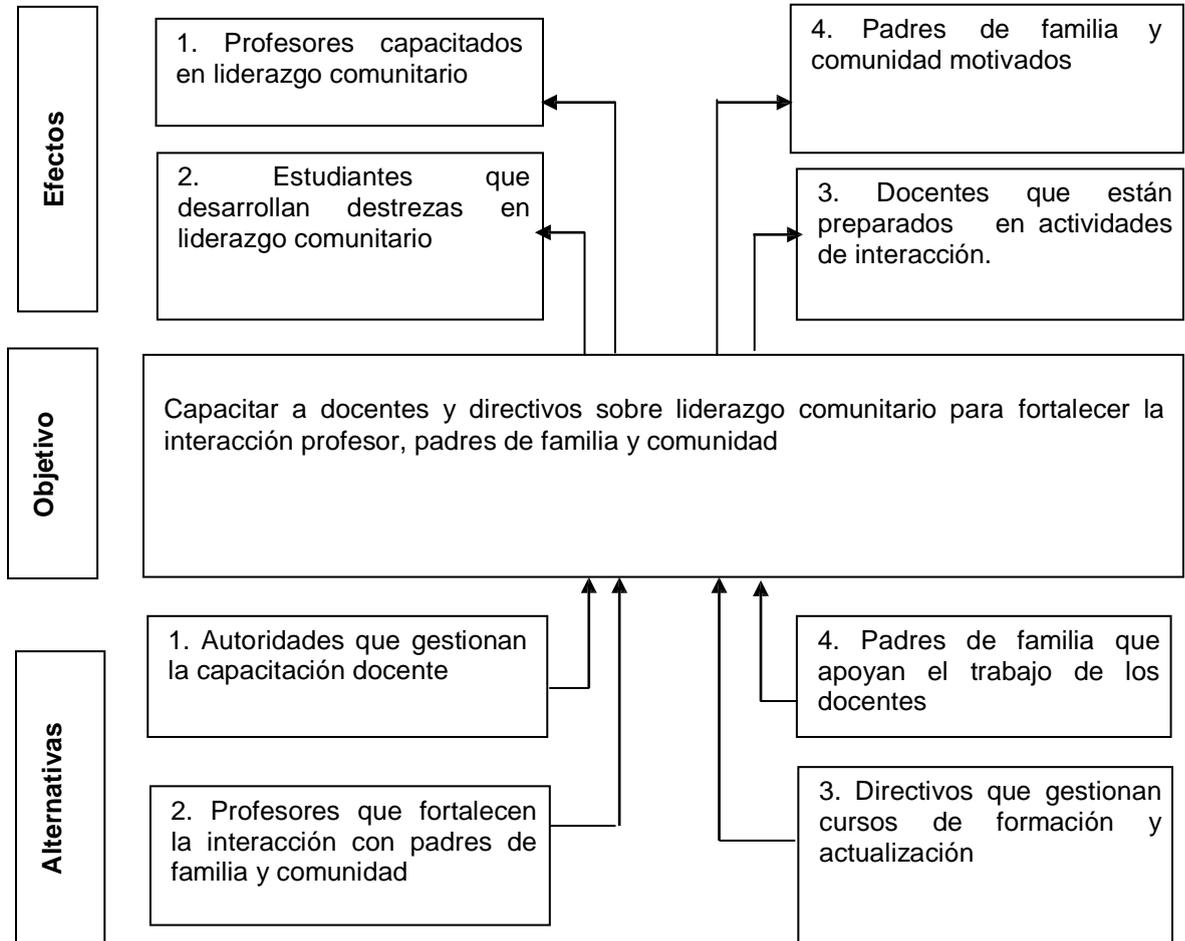
5.3.2. Análisis de problema. la interacción profesor, padres de familia y comunidad la interacción profesor, padres de familia y comunidad



5.3.3. Análisis de objetivos.



5.3.4. Análisis de estrategias.



5.4. Plan de acción.

5.4.1. Matriz del marco lógico.

PROPUESTA:	
Talleres de capacitación docente sobre liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad.	
LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	Coordinación y ejecución
Lugar: Cantón: Parroquia:	Autoridad y profesores

Resumen narrativo Obj	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
FIN. Fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad.	Autoridades que gestionan la capacitación docente.	Observación y seguimiento de la gestión de las autoridades	El seguimiento que hacen las autoridades de la UTPL y el ME facilita el desarrollo de talleres de capacitación docente.
PROPÓSITO: Desarrollar las destrezas en liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad	Cambio de actitud en las autoridades y profesores -Compromiso -En un 100% de los participantes.	Práctica del liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad	Profesores capacitados conducir el liderazgo comunitario
Componente: Profesores capacitados en liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad.	Profesores que fortalecen la interacción con padres de familia y comunidad. Llegar a un 95% al término de la capacitación, con la tendencia de llegar al 100%	Desarrollo de las destrezas en liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad	UTPL Tsáchilas pionera en el desarrollo de destrezas en liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad.
Actividades	Medios	Costos	Supuestos
Formulación de la propuesta a las autoridades de la UTPL y Ministerio de Educación.	Proyecto Autoridades educativas.	Que sea aprobada por las autoridades del Ministerio de Educación
Aceptación de la propuesta por las autoridades.	Autoridad educativas Circular Materiales de oficina.	Que tenga aceptación de las autoridades de la UTPL y el ME
Búsqueda de presupuestos para financiar la propuesta.	Autoridad educativas	Que la UTPL y el Ministerio de Educación asigne la partida presupuestaria para la capacitación.
Capacitación docente en liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad	Profesores, padres de familia y estudiantes.	Aplicación del liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad.

5.5. Resultados esperados.

Profesores capacitados en liderazgo comunitario para fortalecer la interacción profesor, padres de familia y comunidad.

Fortalecimiento de la interacción profesor, padres de familia y comunidad a través de la práctica del liderazgo comunitario.

5.6. Bibliografía de la propuesta.

- Cabrera, F. (2000). *Evaluación de la Formación*. Síntesis. S.A Madrid.
- Caudillo Vargas, J. (2010). *Cultura de la Calidad en el Proceso Educativo*. México, Editorial Trillas. México.
- *Chiavenato Idalberto, Administración en los nuevos tiempos Traducido de la 1ra Edición 2004.*
- Chiroque (2006) *Evaluación de Desempeños Docentes*. Instituto De Pedagogía Popular. Informe N° 45. Lima, IPP.
- Chiroque (2006) *Evaluación de Desempeños Docentes*. Instituto De Pedagogía Popular. Informe N° 45. Lima, IPP.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008), *Autoevaluación y mejoramiento profesional de Colombia*, edición Bogotá D.C..
- Ministerio de Educación, (2010). *Estándares de calidad educativa*. Quito
- Ministerio de Educación, (2011). *Recopilación de leyes y reglamentos*, Quito.
- Ministerio de Educación, (2012). *Estándares de calidad educativa*. Quito
- Ministerio de Educación, Quito (2009). *Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas)*.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, J. (2001). *Cambiando la práctica docente en la enseñanza de las ciencias a través de las TICs*. Recuperado el 08 de 05 de 2013, de <http://www.campusoei.org/salactsi/acevedo15.htm>
- Alen, B. (30 de 03 de 2009). *El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo*. Recuperado el 18 de 05 de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART5.pdf>
- Alonso, L. et al. (2009). *El debate sobre las Competencias*. Madrid: Icono.
- Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C.J., & Nyssen, J.M. (2012). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 18 de 03 de 2013, de www.aneca.es/var/media/148145/
- Andrade, L. (2007). *Proyecto de investigación para egresados*. Loja: UTPL.
- ANECA. (03 de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 25 de 06 de 2013, de www.aneca.es/content/download/10357/115911/
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (03 de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 15 de 03 de 2013, de www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (03 de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 15 de 03 de 2013, de www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Arrieta, R. e. (2006). *Gestión por competencias y diseño curricular por competencias en diferentes áreas académicas*. Santo Domingo: ARECISE.
- Arrieta, R., et al. (2006). *Gestión por competencias y diseño curricular por competencias en diferentes áreas*. Santo Domingo: sed.
- Avalos, B. (2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 15 de 05 de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

- Avalos, B. (2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 20 de 03 de 2013, de Revista de curriculum y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Avalos, B. (2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 20 de 03 de 2013, de Revista de curriculum y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Aznar Días, I. (2013). *El perfil profesional de los directores y docentes de la formación profesional ocupacional*. Recuperado el 10 de 04 de 2013, de <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/viewFile/1258/1752>
- Barnett. (2013). *Educación por competencias*. Recuperado el 12 de 05 de 2013, de http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=5496&id_libro=11
- Bozu, Z. (2002). *Formación Docente e Innovación Pedagógica*. Barcelona: Grupo FODIP.
- Cabero, J. (2005). *Formación del profesorado en TIC*. Recuperado el 13 de 05 de 2013, de <http://tecnologiaedu.us.es/jaen/Cabero.pdf>
- Cabrera, F. (2000). *Evaluación de la Formación*. Madrid: Síntesis. S.A.
- Cabrera, F. (2000). *Evaluación de la Formación*. Madrid: Síntesis. S.A.
- Castells, M. (2006). *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura. Vol. 1. La Sociedad Red*. Madrid: Alianza.
- Cebrián, M. (2000). *Internet en el aula, proyectando el futuro*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de Desempeños Docentes. Instituto De Pedagogía Popular. Informe N° 45*. Lima: IPP.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de Desempeños Docentes. Instituto De Pedagogía Popular. Informe N° 45*. Lima: IPP.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 27 de 06 de 2013, de <http://pdba.georgetown.edu/constitutions/ecuador/ecuador08.html>
- Diccionario de la Lengua Española. (2013). *Concepto de edad*. Recuperado el 10 de 04 de 2013, de <http://deconceptos.com/ciencias-naturales/edad>

- Diccionario Océano Uno. (2006). *Titulado definición*. Barcelona-España: Grupo Océano.
- Educación, M. d. (2009). *Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas)*. Quito: sed.
- Flores, I. (2007). *La creatividad del docente y el uso de las estrategias para la enseñanza*. Caracas: sed.
- Freire Seoane, J. (2011). *La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios*. Coruña: Universidad de A Coruña.
- Girondella Mora, L. (28 de 02 de 2012). *Sexo y Género*. Recuperado el 10 de 04 de 2013, de <http://contrapeso.info/2012/sexo-y-genero-definiciones/>
- Gomariz, M. (04 de 07 de 2013). *Ecuador: Sistema Nacional de Cualificaciones*. Recuperado el 15 de 07 de 2013, de <http://es.slideshare.net/EUROsocial-II/informe-final-eurosocial-sncp-ecuador>
- Hernández Sampieri, R. (2000). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.
- Jordi, G. (2007). *La Relación familia – escuela*. Barcelona: Leida.
- Klieme, E. (23 de 07 de 2009). *El valor informativo de los estudios internacionales Comparados de rendimiento escolar*. Recuperado el 15 de 02 de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev132ART6.pdf>
- León, M. (2004). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del ECuador*. Quito: sed.
- León, M. (2013). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado el 21 de 03 de 2013, de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf
- Leschinsky, A. (01 de 08 de 2009). *Breve historia contemporánea de la política educativa Alemana*. Recuperado el 10 de 02 de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev132ART4.pdf>
- Mattos, L. (1974). *Compendio de Didáctica general*. Buenos Aires: Kapelusz S.A.
- Meza Meza, A. (2013). *Importancia del Manejo de Estrategias de Aprendizaje para el uso Educativo de las TIC's*. Recuperado el 01 de 03 de 2013, de

<http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/documentos/somece2002/Grupo3/MezaMezaAdriana2.pdf>

Ministerio de Educación. (2009). *Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas)*. Quito: SENDAPLES.

Ministerio de Educación. (2011). *Autoevaluación Institucional*. Quito: Copyright.

Ministerio de Educación. (2011). *Tipos de estándares*. Recuperado el 15 de 04 de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/tipos-estandares-pes.html> 2012

Ministerio de Educación. (2012). *Estándares Básicos o lineamientos curriculares*. Recuperado el 18 de 05 de 2013, de http://evaluacionyojanabm.blogspot.com/2012_03_01_archive.html

Ministerio de Educación de Colombia. (2003). *Evaluación del Desempeño Profesional*. Bogotá: sed.

Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Educación Básica Regular*. Recuperado el 10 de 06 de 2013, de <http://www.slideshare.net/hedison/educacin-basica-regular>

Nassif, R. (1974). *Pedagogía General*. Buenos Aires-Argentina: Kapeluzs.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2013). *El desempleo juvenil en Europa*. Recuperado el 16 de 03 de 2013, de <http://www.unric.org/es/desempleo-juvenil/279-los-espanoles-vuelven-a-ser-emigrantes>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2013). *El desempleo juvenil en Europa*. Recuperado el 16 de 03 de 2013, de <http://www.unric.org/es/desempleo-juvenil/279-los-espanoles-vuelven-a-ser-emigrantes>

Ortega, S. (2012). *Estrategias metodológicas dirigidas al docente*. Caracas: ULAC.

Palomero Fernández, P. (04 de 05 de 2009). *Desarrollo de la competencia social y emocional del profesorado*. Recuperado el 18 de 02 de 2013, de http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1248480283.pdf

Rev.Elect.Interuniv.Form.Profr., 5(3) (2002) (ISSN 1575-0965). (06 de 12 de 2004). *La importancia de las estrategias docentes para la resolución de*

conflictos en el aula. Recuperado el 02 de 03 de 2013, de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1227713355.pdf

Rodriguez, J. & Castañeda, E. (Revista Iberoamericana de educación). (04 de 2001). *Los profesores en los contextos de investigación e innovación*. Recuperado el 17 de 03 de 2013, de <http://www.rieoei.org/rie25a05.htm>

Rodriguez, J. & Castañeda, E. (04 de 2001). *Revista Iberoamericana de educación*. Recuperado el 17 de 03 de 2013, de Los profesores en los contextos de investigación e innovación: <http://www.rieoei.org/rie25a05.htm>

Sánchez Burneo, B. (2013). *Trabajo de fin de titulación*. Loja: UTPL.

Solvella. (2011). *Estándares De Calidad Ecuador*. Recuperado el 15 de 04 de 2013, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Estandares-De-Calidad-Ecuador/1492752.html>

Tenti Fantani, E. (2006). *El oficio del docente (vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI)*. Buenos Aires-Argentina: Editores Argentina.

Torres Vega, N. (2012). *Caracterización de la docencia en contextos escolares multiculturales*. Recuperado el 20 de 02 de 2013, de <http://dintev.univalle.edu.co/revistasunivalle/index.php/educyt/article/view/1888>

Trillo Alonso, F. (12 de 2005). *Competencias docentes y evaluación auténtica*. Recuperado el 10 de 03 de 2013, de <http://www.unrc.edu.ar/unrc/academica/pdf/cuadernillo03.pdf>

universia. (2013). *reconocimiento-internacional*. Recuperado el 20 de 08 de 2013, de <http://noticias.universia.com.ec/en-portada/noticia/2012/01/23/906722/recibe-utpl-reconocimiento-internacional.html>

Universia México. (17 de 07 de 2012). *las 5 características de los maestros más eficaces*. Recuperado el 08 de 05 de 2012, de 1. Una mente abierta

Universidad de México. (17 de 07 de 2012). *las 5 características de los maestros más eficaces*. Recuperado el 08 de 05 de 2012, de 1. Una mente abierta

Vaillant, D. (26 de 05 de 2011). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 12 de 04 de 2013, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. México: sed.

Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. México: sed.

Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. México: sed.

Wikipedia. (2013). *Derechos económicos, sociales y culturales*. Recuperado el 13 de 05 de 2013, de http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_econ%C3%B3micos,_sociales_y_culturales

Willer, J. (2006). *Inserción laboral de los Jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado el 13 de 05 de 2013, de www.aneca.es/content/download/10357/115911/



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



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

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente;

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

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

	<table border="1" style="margin: 0 auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> <p style="text-align: center; margin: 0;">CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO</p>																							
	<p>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA</p> <p>Modalidad Abierta y a Distancia</p> <p>ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA</p> 																							
<p>Señor(a) Encuestado(a):</p> <p>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".</p> <p>La información que se obtenga, será de gran ayuda para:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación. * Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL. <p>El tiempo aproximado que va a requerir para contestar estas dos apartados es de 30 minutos.</p>																								
<h3>A. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL</h3>																								
<p>INDICACIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 																								
<p>1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>																								
<p>2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>																								
<p>3. EDAD:</p> <table border="1" style="width: 30px; height: 20px; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 15px;"></td> <td style="width: 15px;"></td> </tr> </table>																								
<p>4. SEXO:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50px;">Masculino</td> <td style="width: 50px;">Femenino</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>		Masculino	Femenino																					
Masculino	Femenino																							
<p>5. MARQUE CON UNA X EN EL TIPO DE SOSTENIMIENTO Y DE EDUCACIÓN DEL COLEGIO DONDE LISTED OBTUVO EL BACHILLERATO:</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;"> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="4">E.1. SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO</th> </tr> <tr> <td style="width: 25%;">Público</td> <td style="width: 25%;">Privatizacional</td> <td style="width: 25%;">Particular</td> <td style="width: 25%;">Municipal</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table> </td> <td style="width: 50%; text-align: center;"> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="3">E.2. TIPO DE EDUCACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="width: 33%;">Regular</td> <td style="width: 33%;">A distancia</td> <td style="width: 33%;">Propios recursos</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table> </td> </tr> </table>		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="4">E.1. SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO</th> </tr> <tr> <td style="width: 25%;">Público</td> <td style="width: 25%;">Privatizacional</td> <td style="width: 25%;">Particular</td> <td style="width: 25%;">Municipal</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	E.1. SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO				Público	Privatizacional	Particular	Municipal					<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="3">E.2. TIPO DE EDUCACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="width: 33%;">Regular</td> <td style="width: 33%;">A distancia</td> <td style="width: 33%;">Propios recursos</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	E.2. TIPO DE EDUCACIÓN			Regular	A distancia	Propios recursos			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="4">E.1. SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO</th> </tr> <tr> <td style="width: 25%;">Público</td> <td style="width: 25%;">Privatizacional</td> <td style="width: 25%;">Particular</td> <td style="width: 25%;">Municipal</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	E.1. SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO				Público	Privatizacional	Particular	Municipal					<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="3">E.2. TIPO DE EDUCACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="width: 33%;">Regular</td> <td style="width: 33%;">A distancia</td> <td style="width: 33%;">Propios recursos</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	E.2. TIPO DE EDUCACIÓN			Regular	A distancia	Propios recursos					
E.1. SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO																								
Público	Privatizacional	Particular	Municipal																					
E.2. TIPO DE EDUCACIÓN																								
Regular	A distancia	Propios recursos																						

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (28, 33, 43 años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (33, 63, 73 años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (83, 93, 103 años de EGB)		
11.5	Bachillerato (13, 23, 33)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		

	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO												
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	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	
3. AUTOREGULACIÓN 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	
EL ASPECTO 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 configuren 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	
	M. PARTICIPACIÓN EN LA OBTENCIÓN DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN SISTEMAS Y ADMINISTRACIÓN EN VA	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		
PARTICIPACIÓN EN LA OBTENCIÓN DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN SISTEMAS Y ADMINISTRACIÓN EN VA	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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



Titulado: Wilson Madrid Caicedo (Latacunga)



Titulada: Gloria Corella (Guayaquil)



Titulada: Jenny Cuenca (Saquisilí)



Titulada: Sandra Lobato (La Maná)



Titulada: María Miniguano (Salcedo)



Titulada: Sandra Montes (Quito)



Titulado: Nestor Ramón (Saquisilí)