



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Pacheco Castillo, Jackeline

DIRECTORA: Arévalo Torres, Elizabeth Lucia, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

CERTIFICACIÓN

Mgs.

Arévalo Torres, Elizabeth Lucia.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

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

Loja, octubre del 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Jackeline Pacheco Castillo, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autora: Jackeline Pacheco Castillo

Cédula 1103999114

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico con inmenso cariño

A mis padres que son mi apoyo en cada momento de mi vida

y a mi pequeña hija Gabriela por su amor y comprensión.

Jackeline

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios que nos da cada día la vida para cumplir las metas y deseos anhelados. Y a mi familia que me apoyo para culminar mis estudios.

A la UTPL de manera especial a la Escuela de Ciencias de la Educación por la formación académica impartida.

Mi sincero agradecimiento a la Mgs. Elizabeth Arévalo Torres por compartir sus conocimientos que han sido un verdadero apoyo para culminar con el presente trabajo investigativo

Jackeline

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen ejecutivo.....	1
Abstract	2
Introducción.....	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).....	6
2. Metodología	27
2.1 Diseño de Investigación.....	27
2.2 Métodos, Técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.3 Preguntas de investigación.....	32
2.4 Contexto	33
2.5 Población y muestra (análisis).....	34
2.6. Recursos	34
2.6.1 Humanos	34
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
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	36
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	37
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	37
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	37
3.1.1.2 Edad	38
3.1.1.3 Género	39
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	40

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizo los estudios de bachillerato	40
3.1.2.2 Tipo de educación.....	41
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	43
3.1.3 Características laborales de los titulados en ciencias de la Educación	43
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	43
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	43
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	44
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	44
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad Laboral	47
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador	47
3.2.2 Grado de importación y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación	48
3.3 Valoraciones docentes de la profesión.....	49
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	49
3.4 Satisfacción docente.....	62
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	64
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	64
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	66
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarro el titulado	69

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	71
3.5.5 Interacción profesor, padres de familia y comunidad del titulado	73
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	75
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado	78
4. Conclusiones y Recomendaciones.....	81
4.1 Conclusiones.....	82
4.2 Recomendaciones.....	84
5. Propuesta de investigación: (Tema)	85
5.1 Justificación.....	85
5.2 Objetivos.....	87
5.2.1 Objetivo General.....	87
5.2.2 Objetivos Específicos.....	87
5.3 Metodología: Matriz del marco lógico.....	87
5.3.1 Análisis de involucrados.....	87
5.3.2 Análisis de problema.....	89
5.3.3 Análisis de objetivos.....	90
5.3.4 Análisis de estrategias.....	91
5.4 Plan de acción (etapa de planificación).....	92
5.4.1 Matriz del marco lógico.....	92
5.5 Resultados esperados.....	93
5.6 Bibliografía de la propuesta.....	94
6. Bibliografía	95
7. Anexos	

Anexo 1: Fichas de contacto para titulados-empleadores

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo realizado a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL período (2007 - 2012) pretende obtener datos precisos de la labor profesional que los titulados desempeñan y detectar necesidades de formación continua en las tareas que cumplen.

Mediante una investigación de campo se aplicó una encuesta a siete titulados y cuatro directivos de las instituciones, localizadas en Loja, Catamayo, Cariamanga, Chaguarpamba, Puyango, Olmedo y Alamor.

Los datos recopilados de las encuestas y entrevistas se sometieron a un análisis, arrojando resultados referentes a la labor educativa desplegada, determinándose que hay poca planeación, organización e interacción entre docentes en la toma de decisiones, siendo prioritario promover, fortalecer el trabajo en equipo para ir trabajando en una forma interactiva.

Como fortaleza educativa es evidente la buena comunicación entre docentes y directivos.

Se detectó la necesidad de asistir a cursos sobre una segunda lengua, con el propósito de desarrollar competencias comunicativas, los docentes constantemente se enfrentan a nuevos retos para ellos es necesario una gama de aptitudes, compromisos, empleando las TICs como herramienta para mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje.

Palabras clave:

Trabajo en equipo, toma de decisiones, competencias comunicativas.

ABSTRACT

This research work carried out at the graduates of Education Sciences UTPL period (2007 - 2012) aims to obtain accurate data of the professional work that graduates perform and detect training needs in the tasks they perform.

Through field research were surveyed seven teachers and four directors of facilities, located in Loja, Catamayo Cariamanga, Chaguarpamba, Puyango Alamor, and Olmedo.

Data collected from the surveys and interviews were subjected to analysis, yielding results concerning deployed educational work, concluding that there is little planning, organization and interaction between teachers in decision - making, with priority to promote, strengthen teamwork to go to work in an interactive.

As educational strength is evident good communication between teachers and principals.

It identified the need to take courses in a second language, in order to develop communication skills, teachers constantly face new challenges they need a range of skills, commitments, using ICT as a tool to improve processes teaching - learning.

Keywords:

Teamwork, decision making, communication skills.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja a través de la modalidad Abierta y a Distancia en el contexto nacional, surge la necesidad de realizar un seguimiento de sus titulados por tal motivo un primer estudio realizó, a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005- 2010 supuso una primera iniciativa y una fuente de información, sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados de ciencias de la educación.

En el contexto nacional hace necesario obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como detectar necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

La actual Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011) expresa la prioridad que se debe dar seguimiento a los egresados de las instituciones del sistema de educación superior, así:

Art. 142.- Sistema de seguimiento a egresados. Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del consejo de evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad de la educación superior (CEAACES).

El presente estudio investigativo es de trascendental importancia ya que permite conocer la situación actual de los docentes en lo referente a su formación académica ya que ello indica el buen desempeño profesional.

Se ha logrado determinar que la mayoría de los titulados de la Escuela de Ciencias de la educación goza de una estabilidad laboral, por cuanto han obtenido sus nombramiento mediante concursos de mérito y oposición, por ende ha mejorado su calidad de vida, esto se debe gracias a la formación impartida en la UTPL tanto en su formación científica, tecnológica y humanística basados en la pedagogía del amor.

El objetivo general de esta investigación es realizar *una* "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la

Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

Los objetivos específicos son:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y 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.

Para dar cumplimiento a los objetivos propuestos se aplicó una encuesta a los titulados y directivos de las instituciones, a fin de conocer la realidad y el entorno educativo en el que se desenvuelven a través del estudio investigativo se pretende analizar y valorar las actuaciones educativas desarrolladas en diversos contextos educativos. Para posteriormente emitir una propuesta educativa.

El trabajo de fin de titulación está estructurado en hojas preliminares, el resumen, abstract, introducción, síntesis de artículos científicos, metodología, análisis e interpretación de resultados tablas, gráficos. Finalmente se realizaron las conclusiones y recomendaciones que conducen a la propuesta de intervención bajo el esquema del marco lógico, bibliografía y anexos.

La información para este trabajo fue obtenida en la ciudad de Loja y sus cantones Catamayo, Olmedo, Chaguarpamba, Puyango, Cariamanga y Alamor.

A través de las encuestas se logró comprobar que cinco de los siete docentes investigados están inmersos en la labor para la cual se prepararon y trabajando dos de ellas en el sector urbano y tres de ellas el sector rural. Cinco de los docentes trabajan en el magisterio fiscal con nombramiento y dos tituladas actualmente no ejercen la profesión por motivos familiares, en lo que se refiere a mejoramiento de título actualmente no han mejorado su título mencionan que no cuentan con el tiempo suficiente, ni con los recursos económicos. Se puede apreciar que los docentes se están capacitando en cursos ofertados por el Ministerio de Educación pero mencionan que nos fácil acceder a cupos y por otro lado los horarios no son accesibles, sin

embargo están interesados en innovarse en las competencias pedagógicas para un mejor desempeño.

Los objetivos fueron cumplidos a lo largo del trabajo de fin titulación mediante un conocimiento teórico recomendado por la universidad. En lo práctico, las encuestas revelaron dificultades en las competencias de comunicación que es la problemática en cuestión determinándose que los titulados no asisten a cursos de formación referentes a una segunda lengua debido a que poseen los conocimientos básicos en un idioma extranjero.

El presente estudio investigativo se fundamenta con bibliografía actualizada, análisis de cada ítem de las encuestas realizadas, conclusiones y recomendaciones que se encamina a elaborar y ejecutar una propuesta educativa que coadyuve a los docentes fomentar competencias comunicativas sobre una segunda lengua.

Siendo necesario que los docentes se empoderen de la actualización curricular en la toma de decisiones para ello se requiere un trabajo en equipo ya que en forma aislada e individual poco o nada se puede lograr es conveniente una participación activa de docentes y directivos de las instituciones educativas.

El verdadero reto está en los docentes que sienten la necesidad imperiosa de innovarse y fortalecer las competencias fundamentales teniendo en cuenta las expectativas y requerimientos de los educandos, para enfrentarse al futuro y no quedarse a la deriva basada en estos argumentos invito a los docentes y a quienes están inmersos en el proceso educativo a leer este estudio investigativo.

Finalmente diseñar la propuesta de intervención educativa, obtenida con el método de matriz de marco lógico, y todos sus antecedentes se plantearon actividades para dar posibles alternativas de solución a las diferentes dificultades detectadas.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

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

Autor: Luis Enrique Alonso.et.al.

Año de edición: 2009

Los medios de comunicación españoles aducen que las universidades están en crisis debido a que no han sido capaces de ofrecer una formación académica y científica acorde a los requerimientos y demandas de la actual sociedad y el mercado laboral competitivo. Las empresas exigen distintos aspectos adicionales a los títulos estableciendo como requisitos disponibilidad de tiempo completo, experiencia mínima dos años este problema de empleo juvenil se ha presentado en las tres últimas décadas siendo poco accesible la inserción laboral de los titulados.

Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los estudiantes universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno muy dinámico.

Barnett (2001) Las competencias a nivel académico se consideran como el dominio de una disciplina de conocimiento que el estudiante debe ir incorporando o adquiriendo en su proceso de formación, pero en la actualidad esta definición ha sido eclipsada por otra de carácter más operacional, que enfatiza la utilización práctica (a nivel de trabajo en la empresa) de dichas competencias y su cuantificación y medición, en línea con otras visiones operacionales vigentes (que sitúan elementos como la habilidad, la técnica o la flexibilidad por encima de otros como la crítica o la interdisciplinariedad).

La universidad tiene una gran responsabilidad con la humanidad, para afrontar los nuevos retos de este siglo y los efectos de la modernización del sistema económico, para ello es importante que las instituciones superiores mejoren su eficacia, eficiencia, y responsabilidad en sus ofertas ya que la nueva sociedad demanda de profesionales con un alto nivel académico y científico. Anteriormente los titulados obtenían un trabajo estable y había fidelidad por parte del empleador, hoy en día la situación es diferente,

se otorgan contratos temporales provocando una inestabilidad laboral y con escasos puestos de trabajo.

Los sistemas de educación superior están dotados de marcos apropiados y recursos económicos para potencializar la construcción de estrategias que logren el éxito en la empleabilidad de sus estudiantes. Un informe de ANECA (Agencia Nacional de Calidad y Acreditación) manifiesta que muchas universidades de excelente calidad trabajan para evidenciar su potencial en la prestación de servicios, con la presencia de informes y rankings yendo más allá de la rendición de cuentas.

La educación superior juega un papel esencial en la promoción de la cohesión social, en la reducción de las desigualdades y en la elevación del nivel del conocimiento, destrezas y competencias en el seno de la sociedad. Las políticas de educación superior deberían enfocarse a maximizar el potencial de las personas en cuanto a su desarrollo personal y su contribución a una sociedad sostenible, democrática y basada en el conocimiento.

Todos somos conscientes de que los cambios sociales operados en nuestra sociedad están estrechamente relacionados con los que tienen lugar en otros ámbitos de actividad. Así la modernización del sistema económico impone exigencia cada vez más imperativas a los sectores que impulsan esa continua puesta al día y no podemos olvidar que la Universidad ocupa un lugar de privilegio en ese proceso de continua renovación, concretamente en los sectores vinculados al desarrollo cultural, científico y técnico

Tras haber analizado el discurso de los titulados universitarios, es necesario pasar a comprender qué es lo que se exige desde el otro lado de la barrera: los empleadores. Como se ha señalado con anterioridad, el debate sobre la importancia de las competencias ha sido objeto de una discusión encendida en diversas instancias nacionales y supranacionales.

De este modo, los jóvenes universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino además una serie de nuevas destrezas tales como liderazgo, trabajo en equipo o manejo del estrés. Desde el punto de vista de los titulados, existen determinados rasgos de carácter que son necesarios para realizar una búsqueda de trabajo con éxito, como por ejemplo, el arrojo o la decisión.

1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

Autor: ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación

Año de edición: 2009

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, en repetidos intentos de identificar los factores implicados en la inserción, los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos.

La preocupación por la suerte de los profesionales formados en las universidades españolas es de reciente aparición, como puede constatarse por las fechas de aparición de los estudios que a continuación se relacionan; si exceptuamos los datos sobre ocupación de los titulados universitarios que en épocas anteriores publicaba el INEM con una incierta regularidad.

Lentamente la situación ha ido cambiando y desde hace ya aproximadamente una década las propias universidades han ido generando sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral, los factores determinantes del éxito del mismo referidos bien al conjunto de las titulaciones de cada universidad o bien a titulaciones específicas.

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

De acuerdo con esta clasificación, los estudios relativos a la inserción laboral de los titulados universitarios encajan en los análisis sobre las demandas del mercado laboral y sobre la transición de la educación superior al empleo.

El interés sobre la trayectoria seguida por los egresados universitarios en su inserción laboral se traduce en el desarrollo de estudios de seguimiento de los titulados superiores en la mayoría de los países que cuentan con un sistema de Educación Superior suficientemente desarrollado. Buena parte de estos estudios se apoya en

datos disponibles procedentes de anuarios estadísticos oficiales, órganos propios de las universidades, servicios de empleo dependientes de las Administraciones públicas, empresas y fundaciones privadas que llevan a cabo análisis sobre la evolución del mercado laboral.

Una concepción del conocimiento y la formación universitaria como la que proporciona la lógica de la distinción no se corresponde, pues, con las necesidades de la situación actual, sino que permanece casi como un vestigio de otros tiempos y dificulta no solamente la inserción laboral, sino también el óptimo aprovechamiento de la formación recibida.

Una vez revisada la situación de finalización de los estudios y detalladas las formas de esa mirada retrospectiva al papel que cumplen los estudios universitarios, nos enfrentaremos ahora a los momentos y situaciones más directamente relacionados con la inserción laboral y la consecución de un empleo: la búsqueda de ofertas de trabajo por diversos medios (internet, contactos) la presentación y la entrevista personal es el momento crucial.

Por el contrario, hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee. Según los grupos no hace falta marcharse muy atrás en el tiempo para percibir este cambio respecto del pasado: muchos de los interlocutores manifiestan recordar el momento en el cual el equilibrio se daba de otra manera de trabajo estables en ocupaciones que no llegan a estar ni dentro ni fuera del mercado laboral.

De ello se deriva la necesidad de desarrollar ciertas competencias profesionales, especialmente útiles en una sociedad del conocimiento en la que los constantes cambios generan la aparición de nuevos puestos de trabajo. En este sentido, es necesario fortalecer para un mejor desempeño profesional la capacidad de aprendizaje, la capacidad innovadora, la flexibilidad funcional, la movilidad profesional y geográfica.

Los rasgos de personalidad y carácter no sólo facilitan la búsqueda de empleo, sino que son los aspectos que suelen valorarse más en los procesos de selección de personal.

1.3 La inserción profesional de los docentes.

Autor: Beatrice Ávalos

Año de edición: 2009

El docente novel durante la iniciación de su desempeño profesional experimenta diversas situaciones nuevas que no conoció durante su formación inicial, se le presentan tres aspectos a nivel profesional : como persona cuenta con una visión particular de sus tareas laborales, por otro lado existe la influencia de los contextos social, político y de trabajo con respecto a la enseñanza y a la calidad de la preparación del maestro, y por último las circunstancias que deberá afrontar en el lugar de trabajo como la solución de conflictos, la toma de decisiones con los directivos de la Institución, estudiantes, padres de familia y su propio entorno social.

La creación de políticas de mercado en los sistemas de enseñanza tienen como finalidad analizar la competitividad, el desempeño y la rendición de cuentas del docente, esto se acrecienta de manera distinta en los diferentes países, tal es el caso de Chile que los años ochenta los maestros dejaron de ser empleados públicos, a depender de las autoridades municipales, todo profesor que incursiona por primera vez ya sea en una institución pública, privada o municipal adquiere experiencias distintas propias del medio, los recursos y la población estudiantil del establecimiento en la cual trabaja.

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

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podríamos llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior siendo necesario que el ministerio de educación capacite e innove a los docentes con las nuevas actualizaciones curriculares.

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de

nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional.

Existe desvalorización pública hacia la carrera docente y a la formación profesional, esto sucede cuando se hablan de los aspectos negativos en los aprendizajes escolares y además son publicados en medios de comunicación o declaraciones de las autoridades, también cuando se refieren a la calidad de formación universitaria recibida por parte del profesional, dichos mensajes desvalorizan al profesor generando en él, malestar y falta de interés en la docencia.

El docente novel necesita del apoyo para una mayor integración y conocimiento del ambiente y entorno de trabajo en el cual se va desenvolver.

Desde el punto de vista de los titulados, existen determinados rasgos de carácter que son necesarios para realizar una búsqueda de trabajo con éxito, como por ejemplo, la voluntad y la decisión. La personalidad y carácter no sólo facilitan la búsqueda de empleo, sino que son los aspectos claves que suelen considerarse más en los procesos de selección de personal.

Los docentes al iniciar con sus labores profesionales merecen un trato especial, necesitan recibir el apoyo de maestros que respondan a sus dudas e inquietudes y que además informen sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje de la Institución educativa, asimismo es importante la realización de talleres y reuniones con tutores especializados quienes puedan compartir experiencias y brindar la ayuda requerida de los jóvenes profesores.

Por lo tanto para configurar políticas y acciones de apoyo a la inserción profesional de los maestros nuevos es necesario que se considere la creación de políticas que brinden el apoyo a los nuevos docentes.

La entrevista es el momento crucial en el proceso de selección, en el que el aspirante a cubrir un puesto de trabajo debe demostrar su carácter y las competencias que posee. La idoneidad para un puesto de trabajo se demuestra en el momento de la entrevista.

1.4 Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura

Autor: Ministerio de Educación del Ecuador

Año de edición: 2012

Los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior. Tradicionalmente los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado central. Es necesario modificar esta dinámica y procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos y con la participación considerando las necesidades e interés de la comunidad.

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

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

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla.

Estándares de Gestión Educativa Hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Estándares de Desempeño Profesional un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los estándares de Aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

Los Estándares calidad se encaminan a brindar igualdad de oportunidades a todos los estudiantes, es responsabilidad de docentes y directivos desarrollar aprendizajes significativos con desempeños auténticos en el marco del buen vivir y respetando la diversidad de culturas.

Por ello, estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir.
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.

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

Autor: Denise Vaillant

Año de edición: 2009

Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas.

Es indudable que referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades. Es un asunto cargado política e ideológicamente y que tiene inmensas implicaciones financieras en casi cualquiera de los escenarios posibles. No es sorprendente, entonces, que los temas relacionados con los docentes constituyan un espacio de alta complejidad en el que aún queda mucho por construir y avanzar.

No sólo intervienen factores vinculados con la situación de los docentes, el panorama se complica aún más por la falta de continuidad en las políticas. En América Latina uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación. Además de la falta de continuidad en las políticas docentes, debemos señalar que existe escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación. La experiencia internacional muestra que las políticas docentes deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido, ser coherentes entre sí, mantenerse estables en el tiempo, comportar componentes de evaluación y de mejoramiento, y permitir la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas.

Es difícil medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. En general, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y

considera importante. Además, la opinión pública estima que este reconocimiento debería recompensarse con un nivel salarial acorde al trabajo que se desempeña.

Según Day y sus colegas (2007), las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera.

En muchas Universidades e Institutos de Formación Docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Además las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. No hay dos escuelas iguales y cada contexto tiene sus propias peculiaridades, sin embargo es posible identificar una serie de factores que pueden facilitar u obstaculizar la etapa de inserción desarrolla las capacidades y habilidades prácticas que le permiten desenvolverse en la rutina diaria de la vida escolar inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal.

La creatividad del docente es importante para captar la atención de sus pupilos y es necesario implementar métodos considerando las necesidades de los estudiantes.

Vonk (1996) "La inserción como la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo. La inserción se puede entender mejor como una parte de un continuo en el proceso de desarrollo profesional de los profesores".

Las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia.

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

Autor: Mauricio León

Año de edición:

Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral.

A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo. Visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud.

La *visión* de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes. En sistema educativo la inserción laboral se basa en el curso de méritos y oposición en el cual pueden participar todos los docentes sometiéndose a las evaluaciones establecidas Ministerio de Educación.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

“Los gobiernos deberían formular programas de capacitación y empleo con el activo apoyo de las organizaciones no gubernamentales y el sector privado. Se considerará primordial atender a las necesidades básicas de los} jóvenes, mejorar su calidad de vida y aumentar su contribución al desarrollo sostenible”.

Constitución Política de la República del Ecuador

“Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales.

Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Un aspecto que limita las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes es su insuficiente nivel educativo y la inadecuación de éste a las exigencias del mercado laboral. La primera carencia está relacionada a la deserción temprana de muchos jóvenes del sistema educativo, mientras la segunda se relaciona a la baja calidad de la educación.

Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. A esto se agrega que las mujeres jóvenes, los y las jóvenes indígenas, afrodescendientes, discapacitados y de minorías sexuales tienen mayor dificultad de encontrar trabajo debido a la existencia de prácticas discriminatorias en contra de estos grupos. Incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes. Se pondrá especial énfasis en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes.

Uno de los principales problemas que afrontan los y las jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta propia es su baja productividad, que se deriva de la deficiente organización de la producción y de la débil dotación de recursos productivos y capital, en particular capital de trabajo, explicada en buena parte por su falta de acceso al crédito.

Además, el Ecuador no cuenta con programas de empleo de emergencia ni con seguros de desempleo. El sistema de seguridad social sufre una crisis importante desde hace varios años y su reforma se encuentra detenida, por lo cual es muy poca su incidencia o su protección sobre quienes quedan desempleados, a lo que se agrega que sólo una parte muy pequeña de la población económicamente activa está afiliada al seguro social.

Finalmente, una economía abierta y dolarizada como la ecuatoriana en este marco, es imprescindible empezar a diseñar e implantar un programa de empleo de emergencia, que mitigue los efectos en el empleo durante los choques y que coadyuve en la reabsorción del empleo en los momentos actuales.

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

Autor: Jürgen Weller

Año de edición: 2006

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral. La causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación.

En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica. Esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas.

Las implicaciones políticas son relativamente obvias y de ninguna manera novedosas. Las políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de los jóvenes.

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

El incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical todos estos factores juegan un papel importante al respecto. Por lo tanto, los esfuerzos de acercarlos tempranamente al mundo laboral, debería incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones.

Finalmente, entre jóvenes que han desarrollado competencias y cuentan con capital cultural pero que tienen problemas en su integración en el mercado laboral se produce un desajuste de expectativas y es factible que la confianza en las propias capacidades se vea resentida ante el peso de los factores estructurales, inhibiendo una inserción, aunque sea parcial en el sistema de trabajo

El cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, ya que cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su autoestima y sus perspectivas de vida. Sin embargo, para muchos jóvenes la realidad del mercado de trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace sólo parcialmente.

El cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo generalmente requiere un plazo largo, sobre todo para alcanzar altos niveles de estudios. Sin embargo, muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden a retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar.

Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave.

Los estudios cuantitativos realizados en Chile, Ecuador y Perú mostraron, en primer lugar, en todos los casos una movilidad ocupacional de los jóvenes superior con relación a los adultos, tanto entre ocupado a cesante, como una mayor rotación entre ocupaciones, ramas y categorías.

El mercado exige entre otros experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

Por un lado, existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. Por otra parte, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales.

Lo que sí merece una gran apoyo es la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, y no solamente para formar una empresa sino también para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc. competencias que sirven en muchos áreas de la vida actual, y no solamente para ser empresario.

1.8 Formación integral del profesorado: Hacia el desarrollo de competencias personales y de valores en los docentes

Autor: Adela Zahonero Rovira

Año de edición: 2012

Los rasgos característicos de este nuevo modelo educativo, en el que la reflexión sobre el propio trabajo docente y su perfil profesional resultan imprescindibles, exigen el desarrollo de unos roles y actividades diferentes a las tradicionales en los estudiantes y los profesores.

Consecuentemente, los "docentes en formación" se orientarán hacia el logro de su autonomía, mediante la consecución de estrategias variadas y creativas para el logro de sus objetivos personales y académicos, así como en la cooperación y el trabajo en equipo con responsabilidad y la autorreflexión.

En el ámbito estrictamente educativo, ya autores como Gonzci y Athanasou (1996) argumentaban que el enfoque de la educación y la capacitación basada en competencias constituían en potencia un marco coherente para el aprendizaje y desarrollo de una habilidad.

La competencia es un grupo de elementos combinados (conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades), que se movilizan e integran en virtud de una serie de atributos personales, en contextos concretos de acción.

“Es una capacidad real para lograr un objetivo en un contexto dado de acuerdo a ciertos resultados exigidos” Mertens (1996).

La evaluación, sea cualquiera su naturaleza (docentes, profesionales, específicas o conductuales), deja de concentrarse sólo al final del proceso, e Incluye e integra nuevos procedimientos con carácter formativo y continuo en el marco de los estándares de las competencias esperadas de un formador de profesores, se centran, apriorísticamente, en un nuevo enfoque de los métodos de enseñanza y aprendizaje.

Partiendo de la base de considerar a los alumnos y alumnas como protagonistas activos de su propio aprendizaje, las relaciones con la teoría constructivista del

aprendizaje se hacen patentes, en consonancia con el carácter activo, contextualizado, social y reflexivo de su proceso.

El estudiante ha de ser responsable de su propio aprendizaje, buscando, seleccionando, analizando y evaluando la información, asumiendo un papel más activo en la construcción de su propio conocimiento. Además, la formación de competencias hace necesario el contacto con los contextos sociales y profesionales en los que el futuro titulado va a tener que intervenir, así como la capacidad para aprender con los otros de manera cooperativa, fomentando el intercambio de ideas, opiniones, puntos de vista.

Zabalza, (2003) señala entre las competencias docentes la capacidad de transmitir interés y crear retos en los discentes, dirigida al fortalecimiento del potencial para aprender a enseñar, y por ende, enseñar a aprender.

Uno de los retos más significativos a los que se enfrenta la labor docente en el contexto de la llamada sociedad de la información es la de reforzar los vínculos afectivos subyacentes a una relación basada en el contacto humano, esto es. El desarrollo de las cualidades éticas y afectivas de los enseñantes.

Las competencias emocionales personales se refieren de una parte, a las capacidades relativas a la mejora personal tales como el autoconocimiento, la autoestima, el autocontrol, la motivación, la creatividad, la capacidad para el cambio o para la toma de decisiones.

Junto a estas competencias emocionales básicas, algunos autores (Monereo y Pozo, 2003) subrayan la importancia de la automotivación de alumnos y alumnas basada en la autoestima y la percepción de las altas expectativas que se tienen sobre ellos.

Resulta especialmente importante que, en este proceso de diferenciación el docente aprenda a tomar en consideración su experiencia emocional, sus necesidades y sus propios límites. Y lógicamente, el hecho de poder compartirlos en un clima relajado facilita el crecimiento personal y la experiencia compartida de que muchos de los problemas que se perciben amenazantes son, en realidad, comunes, por lo cual se relativizan y pueden ser analizados en mayor profundidad, en un ambiente cooperativo en el que el docente se siente miembro de un grupo y una colectividad con la que trabajar para conseguir objetivos comunes.

1.9 La inserción al ejercicio docente: algunos sentidos y significados desde la experiencia de las profesoras de educación preescolar

Autor: Leticia Montaña Sánchez.

Año de edición: 2012

Los docentes se enfrentan a nuevos retos y tareas educacionales, su formación tiene que ser de constante actualización e innovación para lograr el dominio de estrategias que deben ser adaptadas considerando los intereses y necesidades de los estudiantes.

La noción de vida cotidiana, también permite explicar cómo los sujetos, en este caso los profesores noveles aprenden nuevas tecnologías de información, la selección y tratamiento de contenidos, en el material didáctico a utilizar o el diseño de estrategias para favorecer el aprendizaje en los niños.

El ejercicio docente se incrementa con la experiencia mediante el conjunto de acciones como son las prácticas educativas que lo vinculan con realidad y entorno. Lortie (1975)

Durante las últimas tres décadas del siglo XX, los procesos de incorporación de las mujeres al mercado laboral, los cambios en la composición y estructura familiar, así como los movimientos migratorios y los procesos de urbanización crearon la necesidad de responder a demandas de una población cada vez más diversificada que requiere de servicios educativos para atender a niños y niñas en edad infantil.

Ser maestro, implica aprender en la práctica, desarrollar un papel activo para descubrir cómo participar, qué ayuda solicitar y qué obstáculos enfrentar; desarrollar relaciones mutuas; definir quién es quién, quién es bueno haciendo qué, quién sabe qué, con quién es fácil o difícil llevarse bien y trabajar conjuntamente. Wenger, (2001).

La escuela es una institución donde existe una cultura escolar, es una obviedad, el problema radica en ponerse de acuerdo sobre qué implica una institución y qué es eso de la cultura escolar o las culturas escolares. Viñao, (1995, 2001).

Schön (1992) en sus trabajos sobre el profesional reflexivo, hizo referencia a la práctica profesional como una competencia de una comunidad de prácticos que comparten un repertorio de actividades que requieren de cierto tipo de conocimiento para su ejercicio. La idea de Schön sobre competencia profesional está relacionada con la “aplicación de teorías y técnicas derivadas de la investigación sistemática, preferiblemente científica, a la solución de problemas instrumentales de la práctica”.

En el caso de los maestros principiantes, preguntarse cómo empiezan a movilizar sus ideas, pensamientos, juicios, sentimientos y emociones para generar acciones orientadas a la enseñanza; cómo argumentan o explican el por qué y para qué de su actuar, son inicios indagatorios para comprender cómo se gestan los procesos de formación en la cotidianidad de la cultura escolar y para repensar la formación inicial.

Uno de los aspectos que develan las profesoras en los fragmentos expuestos, es el nulo acompañamiento u orientación al inicio de la carrera docente, rasgo común en las escuelas donde impera una cultura escolar sedimentada en el aislamiento docente. Toren e Iliyan (2008) advierten que las prácticas didácticas innovadoras de los docentes noveles se incrementan en una cultura democrática y decrecen en las culturas tradicionales.

La práctica es un proceso continuo social e interactivo y la iniciación de los principiantes es simplemente una versión de aquello en lo que consiste la práctica. El hecho de que los miembros interaccionen, hagan cosas conjuntamente, negocien nuevos significados y aprendan unos de otros es inherente a la práctica; así es como evolucionan las prácticas.

Aprender en la práctica implica cambiar la capacidad de participar en ella, la comprensión de por qué se hace lo que hace y los recursos disponibles para hacerlo. Tiene que ver con el desarrollo de prácticas y la capacidad de renegociar significado, crear maneras de participar y formas para reconstituir una comunidad de práctica. (Wenger, 2001).

El docente novel evidencia un nulo acompañamiento u orientación al inicio de la carrera docente, rasgo común en las escuelas donde impera una cultura escolar sedimentada en el aislamiento docente, las prácticas didácticas innovadoras.

1.10 La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad

Autor: Lea F Vezub.

Año d edición: 2007

La mayoría de los programas de mejora de los sistemas educativos en América Latina, al igual que las reformas europeas realizadas en los años 90, han incluido iniciativas específicas destinadas a fortalecer las competencias y la profesionalidad de los futuros docentes y de aquellos que se encuentran en actividad.

El reconocimiento del papel preponderante del docente en el proceso educativo no implica dejar inalterados los rasgos que históricamente configuraron su tarea. Por el contrario, es necesario sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad.

Es necesario que se capaciten los docentes a fin de que utilicen las TICs en sus clases ya que constituye una oportunidad para mejorar niveles de calidad también es un recurso para la enseñanza y el aprendizaje.

En este sentido, cabe señalar que si bien las políticas tendientes al fortalecimiento profesional de los docentes y el discurso que los ubica como actores principales del cambio son una medida justa y necesaria, produce una serie de tensiones y riesgos, en particular cuando las políticas docentes no son acompañadas de otras acciones y dejan inalteradas las condiciones materiales en las que desarrollan su tarea. Michael Fullan (2002).

La mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes, pero una política que apueste en forma excluyente a su formación y actualización constituye una respuesta simplificadora que evade la compleja trama histórica que desde hace más de un siglo configura los sistemas educativos Birgin, (2006).

En América Latina la creación de sistemas nacionales de perfeccionamiento docente que promuevan la institucionalización de la formación continua ya sea a través de la creación de redes, como de mecanismos centralizados de evaluación, acreditación y

financiamiento de las acciones de capacitación, es un proceso bastante reciente que debe tomar en cuenta la historia del subsistema de actualización profesional.

Los profesores no son un cuerpo homogéneo, tienen distintas exigencias de formación a lo largo de su carrera, en función de su trayectoria y recorrido profesional que no sigue líneas uniformes ya que depende de una multiplicidad de elementos.

Cuando el maestro recién recibido se enfrenta a la clase siente que carece de herramientas prácticas, nadie le ha explicado por ejemplo cómo lograr el control del aula, ni cómo hacer para capturar la atención de los alumnos y trabajar además con los más rezagados. Por otra parte el currículum de la formación focaliza en exceso sobre las denominadas materias técnico profesional y las disciplinas psicológicas que fundamentan el acto de enseñar, en detrimento de una formación social y cultural más amplia que posibilite a los futuros docentes sumergirse en los problemas sociales y educativos contemporáneos.

El profesor novato se encuentra con que tiene más claro lo que no quiere hacer en clase, que lo que va a hacer cuando no haga eso que como alumno, ha decidido no repetir. Sin embargo, durante sus primeras experiencias en la práctica los docentes se enfrentan a diversas situaciones y problemas. Esteve (2005).

La práctica no es formadora por sí misma, no alcanza con observarla y sumergirse en ella. El conocimiento de la práctica supone conectar el conocimiento con el entorno, trabajo en equipo de los profesores con las preocupaciones sociales, culturales y políticas del contexto e investigación educativa de los docentes. (Cochran Smith y Lytle 2003).

En el marco de las políticas educativas preocupadas por elevar la calidad de sus docentes, se aumentaron las exigencias hacia el subsistema formador estableciendo nuevos controles y parámetros para su funcionamiento y para el ingreso de los formadores.

La formación docente inicial también replantea su currículum y a enseñar el uso de las herramientas informáticas como recurso para la enseñanza y el aprendizaje.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

“La metodología representa la manera de organizar el proceso de la investigación de controlar los resultados y de presentar posibles soluciones al problema que nos llevará a la toma de decisiones” (Zorrilla y Torres 1992).

La investigación es de tipo descriptiva porque tiene el propósito de decir como son y cómo se manifiestan los hechos o fenómenos educacionales, enfoca una observación actual del fenómeno de estudio y por lo tanto también permite la recolección de datos, la identificación y delimitación precisa del problema, la formulación de objetivos, análisis comparación e interpretación de los datos obtenidos, estableciendo conclusiones y finalmente determinar las posibles alternativas de solución frente al problema de investigación.

Los datos recolectados descriptivos se enuncian en términos cuantitativos y cualitativos para posteriormente emitir una propuesta de mejora.

La investigación cuantitativa permite medir o calcular, validar los diferentes elementos o categorías identificables. La investigación de tipo cualitativa permite los estudios cualitativos proporcionan una gran cantidad de información, pero un limitado grado de precisión, porque emplean términos cuyo significado varía para las diferentes personas, épocas y contextos. Los estudios cualitativos contribuyen a identificar los factores importantes que deben ser medidos.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

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

Descriptivo:

Según Hayman, (p. 92). “El objeto de la investigación descriptiva consiste en describir y evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo”.

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su propósito no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que

existen entre dos o más variables. Los investigadores no son netos tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de un supuesto, teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Este método permitió describir la situación actual referente al desempeño de los docentes titulados a nivel de aula e institucional con los directivos, y permitiendo demostrar la orientación, metodología del objeto de la investigación, su apariencia en cuanto a los ejes primordiales que regulan sus labores a todo aquello que los impulsa a dar muestras de un desempeño ejemplar y también se lo aplicó en el análisis de los resultados.

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

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

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

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

Estadístico: El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. El manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la

investigación. Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión.

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

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

Para la recolección de la información se seleccionó y utilizó: la técnica de la encuesta dirigida a los titulados y la entrevista aplicada los directivos de las instituciones en las cuales están insertados los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Técnicas: Es el conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación.

Las técnicas utilizadas en este trabajo son la técnica documental que conforme a lo estableció según ANDER, E. (1980) define: "Es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad (investigación pura), o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada) esta técnica permitió la recopilación de información por medio de las encuestas aplicadas a los docentes y directivos las mismas que proporcionaron los datos para conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad y resultados serán la base para la elaboración y diseño de la propuesta.

La encuesta

Lazarsfeld, P. "La encuesta es un método de recolección de información, que, por medio de un cuestionario, recoge las actitudes, opiniones u otros datos de una población, tratando diversos temas de interés. Las encuestas son aplicadas a una muestra de la población objeto de estudio, con el fin de inferir y concluir con respecto a la población completa".

Se empleó para la recolección de datos de los titulados y directivos un cuestionario con preguntas: cerradas, múltiples y abiertas, el mismo que permitió medir las variables.

La observación directa.

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

La entrevista.

Galán, M. (2009) La entrevista, es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto. Se considera que este método es más eficaz que el cuestionario, ya que permite obtener una información más completa.

Los instrumentos de investigación que se utilizaron para esta investigación fueron proporcionados por el equipo del Programa Nacional de investigación.

- Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación la cual estuvo dividida en dos secciones.
 - a) Características laborales del docente profesional en educación general básica de la UTPL.
 - b) Inventario de Tareas de Trabajo Docente.
- Encuesta a Directivos se aplicó un inventario de tareas del trabajo docente y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica de la UTPL.

2.3 Preguntas de investigación.

En el inventario que se aplicó a los docentes titulados de Ciencias de la Educación se consideró los siguientes aspectos:

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

Las docentes investigadas en la actualidad en un 82% laboran en un puesto acorde al título obtenido en la UTPL, evidenciándose que con prontitud han logrado conseguir su nombramiento mediante concurso de méritos y oposición, ubicándose en instituciones cercanas a su domicilio mejorando su calidad de vida y un 28% aún no ejercen su profesión pero aseguran que se están preparando para rendir las pruebas dispuestas por el Ministerio de educación.

¿Con que frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor desde el punto de Vista de éstos y de sus empleadores?

La frecuencia con que los docentes ejecutan sus labores se ejecutan en un 90% por cuanto aducen no contar con los medios tecnológicos y cuentan con deficiente material didáctico, manifiestan que realizan poco trabajo en equipo que cada quien trabaja por aislando.

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

La labor docente para los titulados tiene considerable importancia ya que los docentes son los orientadores y guías de los estudiantes en su formación integra con desempeños auténticos el actual currículo demanda que el docente desarrolle y fortalezca competencias tecnológicas.

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

Los docentes poseen un buen nivel en su formación, por motivo de que laboran las 8 horas de trabajo cuentan con escaso tiempo para especializarse en una maestría. El tiempo es ocupado en la planeación curricular diaria, recuperación pedagógica, además de participar en reuniones permanentes entre docentes en mejora de procesos de enseñanza - aprendizaje deben investigar para planear sus clases,

siendo necesario tiempo, esfuerzo y creatividad en la elaboración de material didáctico, así también, otras actividades como: planificar conjuntamente todo el personal docente, elaborar y organizar actividades y tareas, realizar las respectivas evaluaciones de las actividades desarrolladas, elaborar informes, atención a los padres, realizar actividades comunitarias, participar de proyectos del plantel, asistir a capacitaciones cursos y seminarios de actualización curricular formación ofertadas por el Ministerio de Educación (Siprofe).

Se puede dilucidar entonces que la realidad de la labor desempeñada por los docentes es ardua, y que es evidente que tienen un sin número de tareas que tienen que cumplir, no les queda tiempo para realizar estudios universitarios y no tienen los recursos suficientes para solventar estudiar una maestría en docencia.

2.4 Contexto.

Los docentes investigados fueron designados por el equipo de planificación de la UTPL; siendo necesario movilizarse a los diferentes lugares donde están insertados los titulados para recopilar la información necesaria de este estudio investigativo.

Una titulada labora en el sector periférico occidental de la ciudad de Loja barrio Tierras Coloradas lo cual resultó fácil ubicarla y poder mantener un diálogo ameno y con una buena participación al momento de brindar la información, otra titulada radica en el cabecera cantonal Alamor este bonito lugar está muy distante en el extremo sur-occidental de la provincia de Loja, se encuentra el cantón Puyango; limita al norte con el cantón Paltas y la provincia de El Oro, al sur con los cantones de Celica y Pindal, al este con parte de Celica y Paltas y al oeste con Zapotillo y la república del Perú. Alamor está a 214 Km. de la capital provincial y 140 km. de la ciudad de Machala. (Latitud 4´02´S, longitud 80´01´W, Altura 1380 m sobre el nivel del mar, temperatura media 18° C, Superficie 643 km²) la gentileza y amabilidad para proporcionar la información es satisfactoria.

Otra titulada se desempeña profesionalmente como directora y docente en el sector rural del cantón Puyango parroquia El Limo, Barrio las Dos Quebradas, brindando una buena información, Puyango goza de un clima templado, cálido húmedo. En las partes bajas la temperatura alcanza los 26°C, y en las partes de cordillera la temperatura fluctúa entre los 14° C y 18°C. Otra titulada pernocta en la ciudad de Cariamanga siendo accesible movilizarse para recopilar la información. Una titulada labora el cantón Olmedo que encuentra a 95 km de la ciudad de Loja, barrio Guacanuma

lográndose obtener una información valiosa. Otra titulada labora en la parroquia Amarillos perteneciente al cantón Chaguarpamba con una distancia desde Loja 108 Km teniendo una buena acogida por parte de la directora y docente para proporcionar la información requerida. Una titulada labora en el centro del Cantón Catamayo siendo muy provechoso el dialogo mantenido con la directora y la docente investigada que supo proporcionar la información requerida en este estudio investigativo.

2.5 Población y muestra (análisis).

En lo referente a la población desde el (2007-2012) han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación 1849.

La muestra se designó por parte del Programa Nacional de Investigación la misma que estuvo conformada por 7 docentes titulados de los cuales se obtuvo una valiosa información del desempeño de las tareas que realizan en las instituciones educativas.

2.6 Recursos.

4.6.1 Humanos

- Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante el quinquenio (2007 - 2012).
- Directivos de las instituciones donde laboran los titulados.
- Tutora de tesis.
- Autora del trabajo de investigación.

2.6.2 Institucionales

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Las instituciones educativas donde laboran los titulados investigados asignados: Escuela de Educación Básica Gabriela Mistral N°1, Escuela Olmedo, Escuela Municipal Tierra Coloradas, Escuela Jhon Look, Escuela 12 de Febrero.

2.6.3 Materiales

- Fotocopias
- Impresiones
- Cámara
- Computador
- Cd's
- Material de escritorio
-

2.6.4 Económicos

Económicos	valor
▪ Internet	20
▪ Movilización	200
▪ Alimentación	80
▪ Llamadas telefónicas convencionales	10
▪ Impresiones	30
▪ Llamadas celulares	30
▪ Imprevistos	300
Costo total	\$ 670.00

Fuente: Gastos durante el trabajo de fin de titulación.

Elaboración: Jackeline Pacheco

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Para la realización del trabajo investigativo ha sido imprescindible adquirir los conocimientos teóricos y prácticos para cumplir a cabalidad el trabajo propuesto a fin de obtener el título de Licenciada en la mención Educación básica.

Se inició con el seminario de fin de titulación en el cual se recibió la primera asesoría, posteriormente se realizó un estudio de los artículos científicos referentes al tema, a través del Eva se dio a conocer el listado de los siete titulados a los cuales se contacto por medio telefónicos, internet y personalmente.

Para aplicar las encuestas, entrevistas a los titulados y directivos fue necesario visitar las instituciones educativas en las cuales trabajan los docentes titulados.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

Para llevar a efecto este estudio investigativo fue necesario recabar la información pertinente para posteriormente examinar los resultados.

En un primer bloque se recogieron las características particulares de los titulados de Ciencias de la Educación. En el segundo bloque lo relacionado a la formación académica de los profesionales. En el tercer bloque la apreciación educativa de la profesión. En el cuarto bloque la satisfacción pedagógica. En el quinto bloque lo referente a las expectativas y requerimientos de la educación continua de los titulados y directivos. Finalmente en el sexto aspecto sobre la innovación y actualización curricular.

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.

TABLA # 1

Nombre del establecimiento educativo	Provincia	Cantón
Escuela Municipal “Tierras Coloradas”	Loja	Loja
Escuela de Educación Básica “Jhon Look”	Loja	Puyango
Escuela de Educación Básica “Olmedo”	Loja	Olmedo
Escuela de Educación Básica “12 de Febrero”	Loja	Chaguarpamba
Escuela de Educación Básica “Gabriela Mistral” N° 1	Loja	Catamayo

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Las docentes tituladas se encuentran trabajando dentro de nuestra provincia de Loja en los diferentes cantones y parroquias como son Loja, Catamayo, Olmedo, Chaguarpamba Puyango. Siendo muy beneficio porque cuentan con un trabajo acorde a su profesión la que mediante concurso de méritos y oposición, han logrado obtener su nombramiento fiscal, en lugares cercanos a su domicilio en un 40% siendo beneficioso a nivel familiar ya que pueden estar con su familia y la mayoría labora en el sector rural en un 60%.

3.1.1.2 Edad

TABLA # 2

EDAD	frecuencia	%
20 - 30	4	57
31 - 40	1	14
41 - 50	2	28
No contesta	0	0
total	7	100

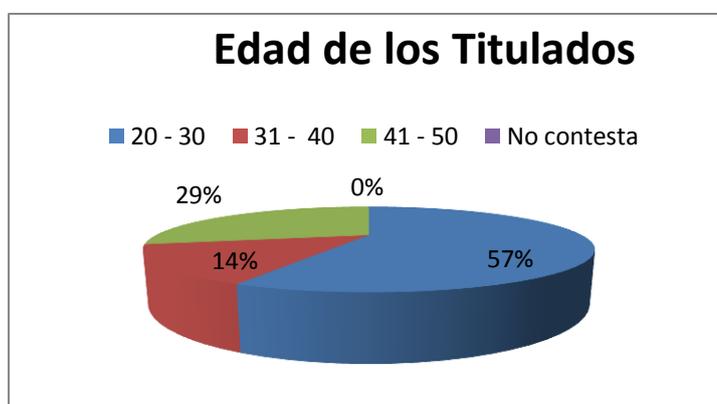


FIGURA # 1

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Blasco, V. (1920) considera que "La juventud es la edad de los sacrificios desinteresados, de la ausencia de egoísmo, de los excesos superfluos".

Los datos obtenidos indican que las edades de los docentes titulados fluctúan entre 20 a 30 en 57%, de 31 a 40 en un 14%, de 41 a 50 en un 29%.

Se puede determinar que su mayoría son profesionales jóvenes con una mentalidad e ideología, capaces de trabajar con las competencias que la actual educación requiere constituye una ventaja contar con un personal joven debido a que trasluce energía y dinamismo, su buen desempeño depende de la actualización permanente así como también su predisposición y responsabilidad en su labor tan ponderada.

3.1.1.3 Género

TABLA # 3

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

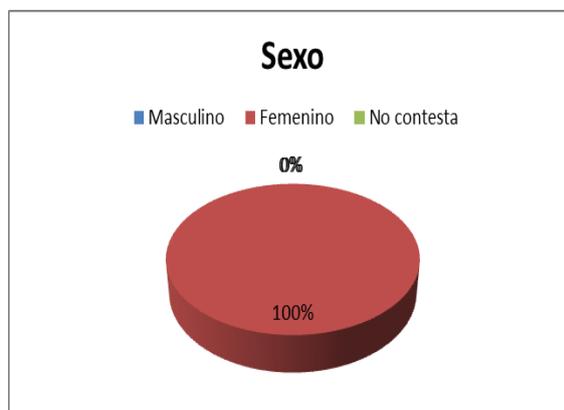


FIGURA # 2

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

La profesión de enseñante nace en cierto momento y se debe al encuentro sociológica e históricamente fundado, entre individuos y posiciones sociales a las cuales los primeros le otorgan vida" (...). De este modo, "es en el momento de estado naciente de las posiciones sociales, donde se hace e ajuste entre los individuos y el puesto. Los individuos se hacen haciendo al puesto. Dreyfus, A. (1983, pp. 8 – 9.)

Los resultados obtenidos demuestran que un 100% corresponde al sexo femenino evidenciándose que el magisterio está conformado en su mayoría por mujeres que han dado aportes valiosos a la educación.

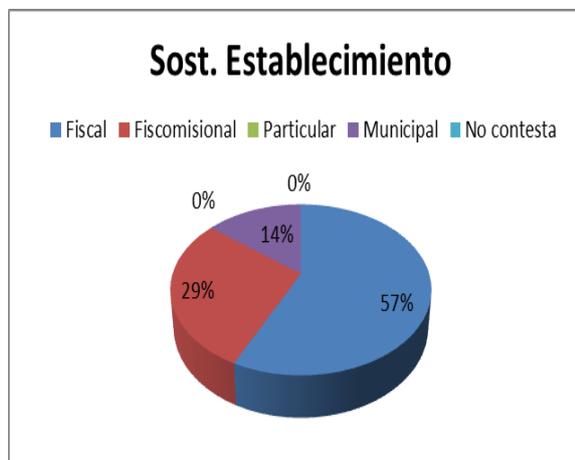
Se puede apreciar que las mujeres han sido participes del desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas en el nivel inicial y en la educación general básica, evidenciando que en nuestro país y en la mayoría de los países de Latinoamérica la docencia es ejercida en un mayor porcentaje de docentes corresponde al sexo femenino, en el contexto de la educación debido a su rol protagónico como agente cultural en el desarrollo académico donde se vislumbra un cambio y la oportunidad de desarrollar sus capacidades y aprendizajes en diversas situaciones sociales con propósitos bien definidos, que les servirán a sus pupilos en su formación integral.

3.1.2. Características académicas de los titulados

5.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

TABLA # 4

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



FIGURA# 3

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Ley orgánica de educación (2011). "Que, el Artículo 348 de la Constitución de la República, establece que la educación pública será gratuita y el estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial".

Los datos estadísticos nos revelan que el 57% estudiaron el bachillerato en colegios fiscales, un 29% obtuvo su bachillerato en colegios fiscomisionales, en un mínimo porcentaje el 14% realizó sus estudios de bachillerato en una institución municipal. Esto se debe a que la educación constituye una prioridad es por ello que el estado ecuatoriano asigna un presupuesto, produciendo la mayor afluencia a los establecimientos fiscales. Y también debido al factor económico no estudiaron en instituciones fiscomisionales y particulares.

3.1.2.2 Tipo de educación

TABLA # 5

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

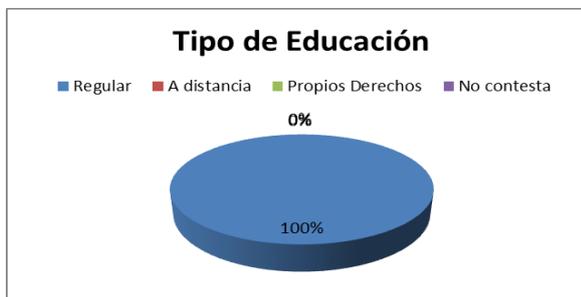


FIGURA # 4

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Reglamento LOEI Art.4 la educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo. Se somete a normativa educativa sobre parámetros de edad, secuencia y continuidad de niveles, grados y cursos.

De los resultados obtenidos indican que el 100% realizó sus estudios de bachillerato en la educación regular.

Se logra determinar que los investigados contaron con el apoyo económico de sus padres y por ende lograron obtener un tipo de educación permanente en su formación académica y humanística.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

TABLA # 6

Nivel de pregrado	frecuencia	%
Educación Infantil	0	0
Pedagogía	1	14
Lengua y literatura	0	0
Ninguna	6	86
total	7	100

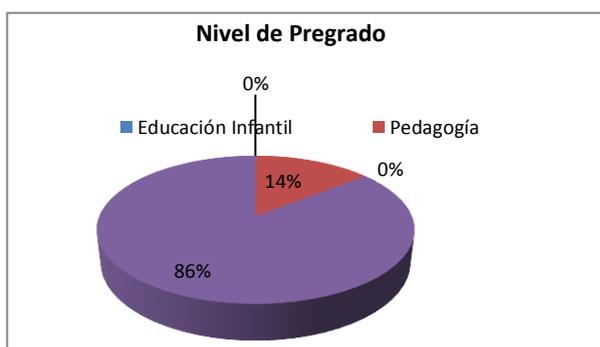


GRÁFICO # 5

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

En el nivel de pregrado el 14% de los docentes titulados ha logrado obtener una licenciatura en pedagogía ofertada por la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que la permitido trabajar en el nivel superior y por lo tanto ha mejorado su economía porque ha tenido algunas oportunidades de trabajo y gracias a su experiencia y carisma para trabajar goza del cariño y simpatía de sus estudiantes y padres de familia. Con respecto al 86% por razones económicas no ha podido estudiar otra carrera o especialidad.

TABLA # 7

Nivel de Posgrado (Maestrías)	frecuencia	%
Maestría en desarrollo de la inteligencia	1	14
Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en Gerencia y liderazgo Educativo	0	0
Ninguna	6	86
total	7	100

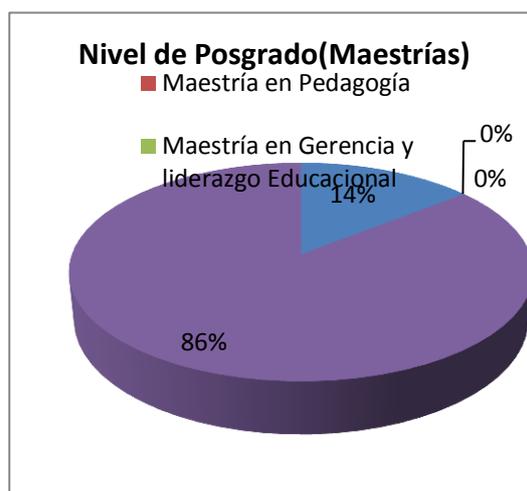


FIGURA # 6

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

En una perspectiva cultural moderna, el docente es el centro de donde nace y desde donde se programa la acción. Éste no se centra tanto en la transmisión de valores como en la estimulación del desarrollo personal del alumno, de manera que pueda ser un constructor de cultura más que un continuador de la misma (Tejada, 2000). En consecuencia, hay que superar la idea según la cual los profesores se preparan para enseñar una asignatura o un área y no para participar en la producción de algún conocimiento. Rodríguez, D. (2000).

De los datos recopilados indican que un 14% a obtenido un título de cuarto nivel en desarrollo de inteligencia ofertada por la Universidad Técnica Particular de Loja, en la actualidad para ascender una escala se debe poseer un título de cuarto nivel, cabe recalcar que la 86% aún no ha decidido obtener una maestría.

El poseer un título de cuarto nivel le permite al docente más oportunidades de trabajo mejores reconocimientos en su experiencia y desempeño profesional la posibilidad asensos y de mejores ingresos económicos.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

Los titulados actualmente se encuentran en un puesto relacionado con el título obtenido en Ciencias de la Educación de las 7 docentes investigados 5 de ellas se encuentra con su nombramiento fiscal y las otras 2 no ejercen la profesión.

Por motivos familiares no quieren salir de su lugar de residencia ya que los contratos se les otorgan en el sector rural.

De las docentes investigadas se puede apreciar que un 14% realiza asesoría educativa en planificaciones curriculares y proyectos educativos indicando que si representa un ingreso económico para su familia, otro motivo por el cual no ejerce la profesión es porque se encuentra estudiando otra carrera la cual aspira que sea mejor para su futuro.

3.1.3.2 Número de establecimientos educativos en los que trabaja el titulado

Tabla # 8

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	71
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	28
Total	7	100



FIGURA # 7

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Ley orgánica de Educación (2011) Art. 117.- La jornada semanal de Trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias,

cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo reglamento.

De los docentes investigados el 71% en la actualidad presta sus servicios en un solo centro educativo esto se debe a que obtenido su nombramiento, lo que les ha permitido estabilidad laboral y también seguridad y tranquilidad a nivel familiar, el 29 % no ejerce la profesión por motivos familiares debido a que tiene hijos pequeños y tendrían que quieren dejarlos al cuidado de familiares u otras personas y su jornada es de ocho horas lo cual no les permite laborar en otro centro educativo.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

TABLA # 9

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14.28
Administrativo	0	0
Docente	4	57.14
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	2	28.57
Total	7	100

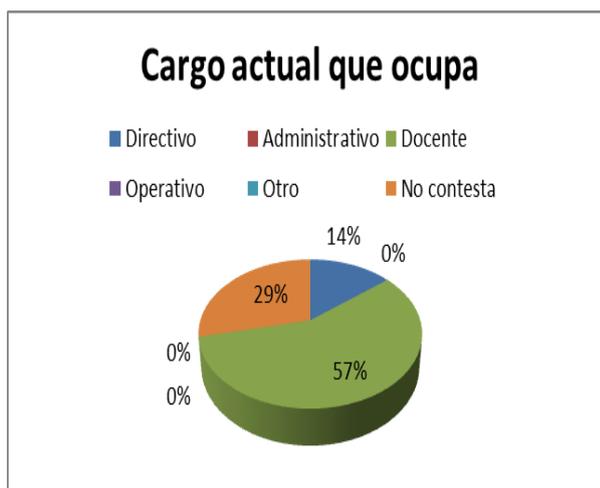


FIGURA # 8

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

De esta manera se podría afirmar que la competencia pedagógica del maestro estaría asociada a su capacidad para construir en el aula una cultura académica ligada a la lectura y la interpretación, a la discusión y la reflexión, a la capacidad de predecir y configurar aspectos necesarios para actuar con responsabilidad y con el deseo y la voluntad de saber. También es importante esa competencia pedagógica para promover las situaciones de interacción que ayudan al desarrollo de la conciencia moral. Hernández, L. (1999).

De los resultados obtenidos el 57% laboran como docentes, el 14% posee un cargo administrativo-docente y 29% en la actualidad no ejerce la profesión.

Se puede apreciar que un gran porcentaje ocupan un el cargo de docente que con gran satisfacción lo saben ejercer realizando la planificación didáctica de acuerdo a lo lineamientos establecidos en actualización y fortalecimiento curricular puesto que ello requiere de dedicación tiempo y creatividad, 2 de los 7 titulados aún no ejercen su profesión por motivos netamente familiares.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tipo de contrato laboral

TABLA # 10

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	71
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	29
Total	7	100

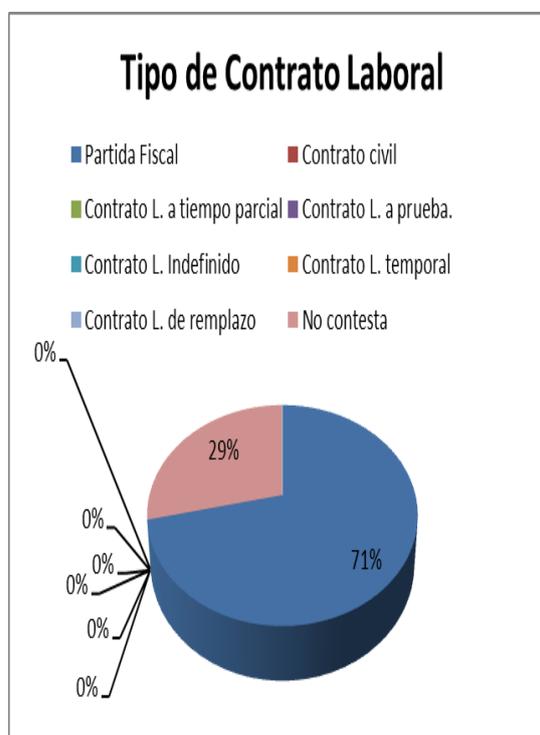


FIGURA # 9

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Ley orgánica de educación (2011) Art. 101.- Bases del concurso.- En cada concurso de méritos y oposición, los candidatos rendirán pruebas de conocimientos generales y específicos respecto de la materia de la vacante a llenar y del nivel, especialidad respectivo y el dominio de un idioma ancestral en el caso de instituciones interculturales bilingües. A los puntajes de éstas se sumará la calificación de los méritos, de la clase demostrativa y las bonificaciones.

De los datos estadísticos obtenidos se puede apreciar que el 71% posee una partida fiscal y el 29% no contesta a esta interrogante.

Se puede apreciar que los titulados 5 de los docentes titulados mediante concurso de méritos y oposición, han logrado obtener su nombramiento fiscal en sitios cercanos a su domicilio es factible y beneficioso porque pueden estar cerca de su familia, 2 docentes aún no ejercen la profesión.

Sostenimiento del establecimiento en el que labora

TABLA # 11

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

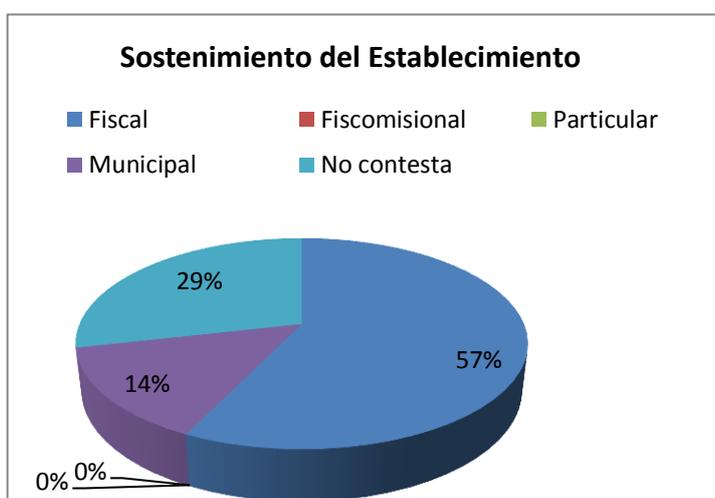


FIGURA # 10

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Ley orgánica de educación (2011) Que es una obligación primordial del Estado garantizar el funcionamiento dinámico, incluyente, eficaz y eficiente del sistema educativo, que conlleve la prestación de un servicio educativo en procura del interés público.

Que, el Artículo 298 de la Constitución de la República establece preasignaciones presupuestarias destinadas, entre otros al sector educación, a la educación superior, y a la nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades

De los datos recopilados el 57% de los docentes titulados labora en un establecimiento fiscal, El 14% en una escuela municipal y 29% en la actualidad no ejercen la profesión. Los establecimientos fiscales cuentan con mayor afluencia de estudiantes ya que el estado da la gratuidad a la educación básica, media y superior, es por ello que existe gran cantidad de estudiante acuden a instruirse y con mayor razón es un derecho a una educación de calidad y calidez, las escuelas municipales también tiene buena acogida por parte de los estudiantes.

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.

TABLA # 12

Opción	Frecuencia	%
Cargo Docente	5	71
Otro Cargo	0	0
No contesta	2	0
Total	7	100

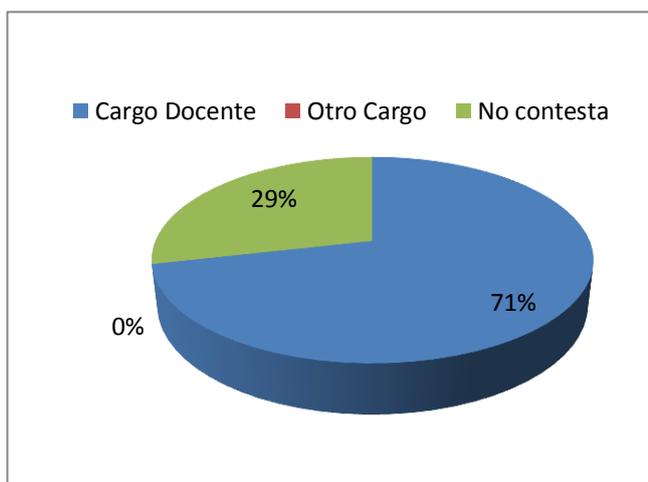


FIGURA # 11

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

La formación del profesorado consiste en la preparación y emancipación profesional del docente para elaborar, a través de una crítica reflexiva, un estilo de enseñanza eficaz que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento de acción innovador, trabajando en equipo con los colegas para desarrollar un proyecto educativo común. Ese es el reto que la sociedad actual impone. Ese es el camino que debe seguir todo docente cuya labor y misión responda a los requerimientos de su contexto social. Domínguez, P. (1989).

De los datos obtenidos el 71% de los encuestados se puede apreciar que se encuentran en la actualidad desempeñando un cargo docentes en las instituciones educativas y el

29 % de los titulados aún no trabajan en actualidad pero tienen anhelos de ejercer su profesión con prontitud.

Es muy satisfactorio por que se formaron académicamente científicamente y humanísticamente en el ámbito de la docencia y es fructífero saber que han tenido una buena acogida en las instituciones que realizan su labor.

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

Los titulados manifiestan que fundamental y muy importante que los docentes de Educación Básica fortalezcan las competencias teniendo en cuenta las expectativas y requerimientos, necesidades socioambientales y laborales ya que el docente es el guía en la construcción del conocimiento y por lo tanto el aprendizaje debe centrarse en los estudiantes siendo necesario establecer las estrategias didácticas con la participación activa de los mismos estudiantes. También es prioritario que docente oriente a sus discentes para que se automotiven y tomen conciencia que los aprendizajes son para la vida.

Para que las clases sean más interactivas es importante que el docente use las nuevas tecnologías de comunicación como una herramienta en el proceso de aprendizaje.

3.3. Valoración docente de la profesión:

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

Cargo de Rector o Director

TABLA # 13

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	5	72
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FIGURA # 12

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Banciella, M. (2001) "Formación permanente continua, sistemática y organizada, según un modelo de reflexión sobre la práctica en los propios centros ,que permitan a los docentes lograr los instrumentos adecuados para afrontar con éxito los nuevos y complejos retos educativos y la cambiante realidad social".

Referente a esta interrogante el 72 %considera que se rector es la tercera opción de trabajo, que puede obtener con su título, el 14% contestó como la novena opción y el 14% lo ubica en la onceava alternativa como menor opción.

Analizando los resultados se puede apreciar que la mayoría de titulados no le dan la mayor opción al cargo de rector, cabe mencionar que el dirigir una institución

educativa requiere de mucha responsabilidad y liderazgo para administrar, buen conocimiento en gestión pedagógica para el adelanto del establecimiento.

Cargo De Gerente de ONG

TABLA # 14

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

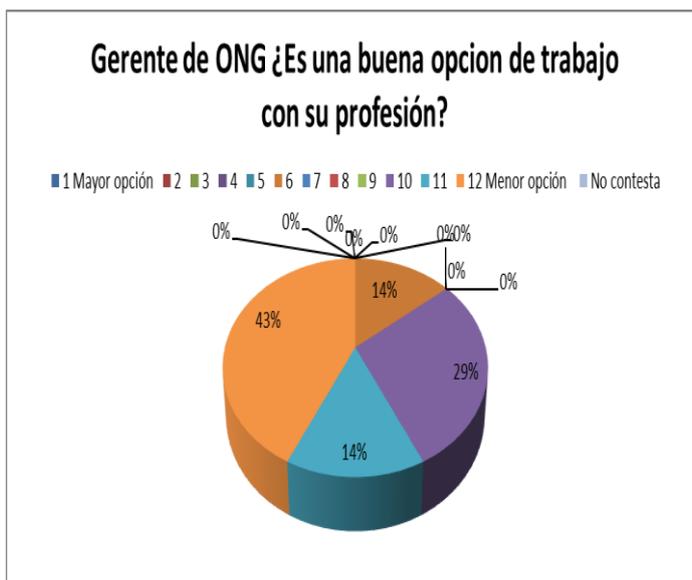


FIGURA # 13

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Dolors, J. (1996) “La educación debe hacer frente a desafíos considerables y se encuentra ante una contradicción casi insoluble se le acusa de causar exclusiones múltiples y de agravar las divisiones del cuerpo social, pero se recurre en gran medida a ella (...) la difícil tarea de transformar la diversidad en un factor positivo de entendimiento mutuo entre individuos y los grupos humanos”.

De acuerdo a los datos recopilados el 14% indica como sexta opción de trabajo, 29% lo ubica como opción diez, el 14% lo ubica el puesto de trabajo onceavo y el 43% ubica a la opción de trabajo de gerente una ONG en la menor opción.

Analizando los resultados se logró determinar que la mayoría de titulados no le dan las mejores opciones al cargo de Gerente de la ONG con su título profesional. Por cuanto se requiere experiencia en administración financiera, liderazgo para dirigir y guiar proyectos comunitarios siendo necesaria una formación académica empresarial.

Cargo de Consultor Educativo

TABLA # 15

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14
4	1	14
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	4	57
9	1	15
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

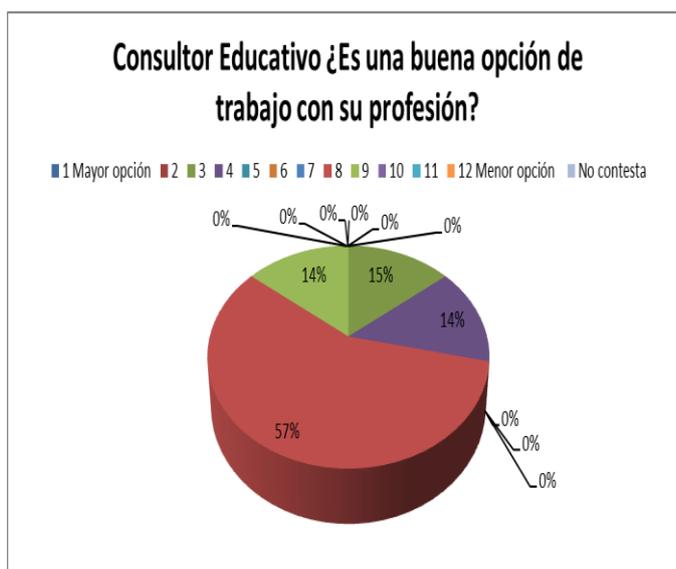


FIGURA # 14

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Bautista, M. (2005) "Necesitamos un tipo de educación que anime a las personas a mejorar de manera individual a innovar a buscar nuevos caminos en tiempos de incertidumbre como los estamos viviendo. Por tanto, el reto está planteado en los contenidos, pero también en métodos educativos".

Referente a la opción de consultor educativo el 14 % lo considera en la tercera opción, el 14 % lo ubica en el puesto cuarto, el 57% lo ubica en el puesto octavo y el 15% respondió como la novena opción.

Analizando los datos obtenidos se puede inferir como conclusión que la mayoría de titulados consideran como menor opción al mencionado puesto de trabajo con su título profesional. Para ello el docente debe estar actualizado constantemente y conocer el marco legal que el actual sistema educativo establece en mejorar la calidad de la educación.

Cargo Burocrático

TABLA # 16

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



FIGURA # 15

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

La burocracia parece sustentarse en una visión estandarizada del comportamiento humano. Weber, M. (2000) no considera la organización informal. La organización informal aparece como un factor de imprevisión de las burocracias, pues el sistema social racional puro presupone que las relaciones y el comportamiento humano son previsibles, ya que todo está bajo el control de normas racionales y legales, escritas y exhaustivas.

En lo referente a esta pregunta el 14% de los titulados encuestados respondió que ocupar un cargo Burocrático es la séptima opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, el 28% lo ubica en la alternativa décima y el 29% contesta como menor opción.

Considerando los datos recopilados se logra deducir que la mayoría de titulados lo ubican en la menor opción ocupar un cargo burocrático con formación académica. Determinándose que es un cargo administrativo público y no está relacionado con la docencia debido a que no tiene relación con el título obtenido en la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador Educativo

TABLA # 17

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	0	0
4	0	0
5	1	14
6	0	0
7	3	43
8	1	15
9	1	14
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FIGURA #16

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

La visión de la investigación como responsabilidad del docente lleva implícito un cambio en la enseñanza y en el aprendizaje. Además, supone que la mente se adapta con en lugar de adaptarse a las estructuras del conocimiento (Elliot, 1993:23)

El 14% de los titulados encuestados respondió que ocupar el cargo de investigador educativo es la segunda opción de trabajo que pueden lograr con su profesión, mientras que el 14% indica como quinto lugar, el 43% lo considera como séptima opción, el 14% y 15% indica que esta opción es octava y novena alternativa.

Se logra deducir que a decir de los titulados consideran como menor opción el cargo antes mencionado. Es importante destacar que si es factible dedicarse a investigar temáticas relacionadas con la educación y la investigación refuerza y amplía los conocimientos.

Docente de Educación Básica

TABLA # 18

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



FIGURA # 17

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Dewey, J. (1859-1935), “La educación es un proceso sin fin, se trata de un movimiento continuo de reorganización o reconstrucción de la experiencia .la educación es u

procesos intencional que se requiere un ambiente organizado y aprender haciendo. La escuela debe ser una forma de vida social”.

De los docentes investigados el 100% considera la mayor opción ser docentes.

La opción de trabajo docente está relacionada con su formación universitaria y la puede ejercer porque tiene la formación científica, técnica y humanística para el puesto de trabajo docente considerándola como una mayor opción de trabajo.

Docente de Bachillerato

TABLA # 19

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	5	72
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

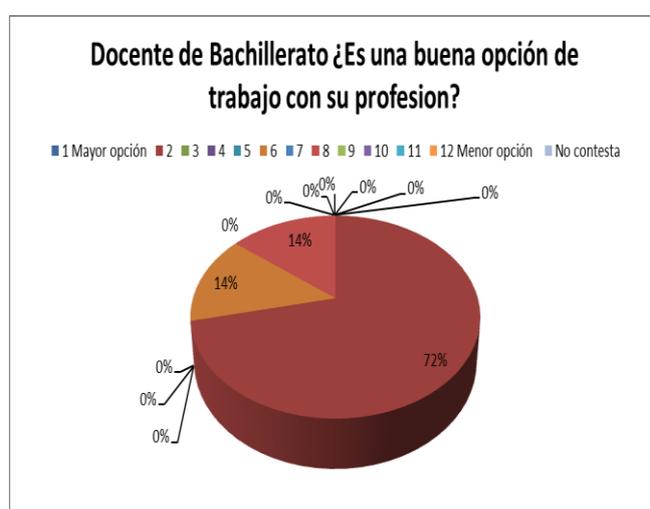


FIGURA # 18

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

El Perfil del Docente del Sistema Nacional de Bachillerato (2008), está constituido por un conjunto de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes que el docente pone en juego para generar ambientes de aprendizaje para que los estudiantes desplieguen las competencias genéricas. Dicho de otra manera, estas

competencias formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente.

De los docentes titulados investigados el 72% opina que ser docente de bachillerato es una buena opción de trabajo es por ello que la ubican en el segundo puesto y el 14% indican en la opción sexta y octava.

Se puede apreciar que los docentes tienen excelentes metas pero es prioritario para aspirar a este cargo un título de nivel medio con una especialidad para ello es necesario someterse a concursos de méritos y oposición.

Docente Universitario

TABLA # 20

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



FIGURA # 19

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, 2012. Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación; ganar el

correspondiente concurso público de merecimientos y oposición; y, los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

De la información recabada el 14% indican como tercera, cuarta, quinta sexta y onceava y el 15% en la novena alternativa al cargo de docente universitario es una menor opción de trabajo.

En lo referente a esta interrogante se logra deducir que para ser docente universitario se requiere poseer un título de cuarto nivel y doctorado PhD, no es fácil ser docente universitario en la actualidad siempre ir a la par con la modernidad y actualización para aportar a la psicología y las ciencias pedagógicas.

Terapia psicopedagógica

TABLA # 21

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	15
5	1	14
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	3	43
10	1	14
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



FIGURA # 20

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Urbina, M. (2010). La educación concebida como proceso social escolarizado integra el desarrollo de todas las potencialidades del hombre para adaptarse dinámicamente a las diversas circunstancias en que actúa. El desenvolvimiento de tales potencialidades entre las que destacan los hábitos, las habilidades, los conocimientos, las actitudes y los valores, conlleva paralelamente un proceso permanente de orientación educativa proporcionada por los maestros que conducen los diversos programas de aprendizaje y por profesionales formados específicamente para este fin, a efecto de alcanzar cualitativamente altos índices de competencia en su aplicación.

De los docentes titulados el 43% indica que terapia psicopedagógica en la opción nueve el docente, el 14% y 15% la ubican en las opciones cuarta, quinta, décima y onceava alternativa de trabajo.

Con respecto a esta interrogante se puede apreciar que a este puesto de trabajo lo consideran como opción mínima. Debido a que es un Trabajo directamente sobre los trastornos que involucran el área cognitiva, con problemas de aprendizaje memoria, con una intervención personalizada y sistemática.

Tareas Dirigidas

TABLA # 22

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



FIGURA # 21

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Las tareas dirigidas conocidas también como actividades extracurriculares fuera del programa de estudios son dirigidas según ciertas necesidades que pueden presentar los niños, niñas y permiten potenciar las habilidades y complementar su educación, cuando se detecta algún problema de aprendizaje.

De los investigados el 29% indica que esta opción de trabajo como cuarta, quinta y el 14% lo determina en segundo, quinto opción al cargo de tareas dirigidas, se puede apreciar que es una fuente de ingresos, ya que es una ayuda complementaria en las tareas extraescolares con niños que necesitan la guía y orientación adicional en sus tareas.

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

TABLA # 23

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

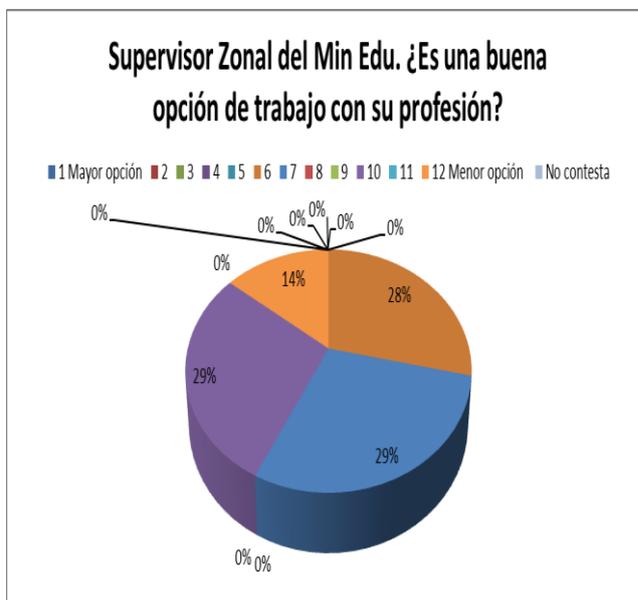


FIGURA # 22

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Art. 123.- Promoción a asesor educativo.- Para ser promovido a la función de asesor educativo, el docente debe cumplir con los siguientes requisitos previos al concurso público de méritos y oposición:

- Superar las evaluaciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa;
- Tener un título de posgrado en áreas relacionadas;
- Haber ejercido un cargo o función directiva en el sistema educativo o haber desempeñado la función de docente-mentor al menos dos años consecutivos, luego de aprobar el programa de formación como mentor;
- Aprobar los exámenes de selección para ser asesor educativo; y,
- Estar al menos en categoría D del escalafón.

De los docente investigados el 28% lo ubica en el sexta opción, 29% en séptima y décima y el 14% a la opción de trabajo como superviso zonal del ministerio de educación lo determina como la menor opción.

Para ocupar el cargo de supervisor requiere una gama de experiencias y la formación mediante cursos, seminarios y un docente recién graduado no puede acceder a este puesto hoy en día los supervisores son asesores educativos para ello se requiere poseer un posgrado y estar en categoría D.

Cargo a Docente de Instituto Pedagógico

TABLA # 24

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

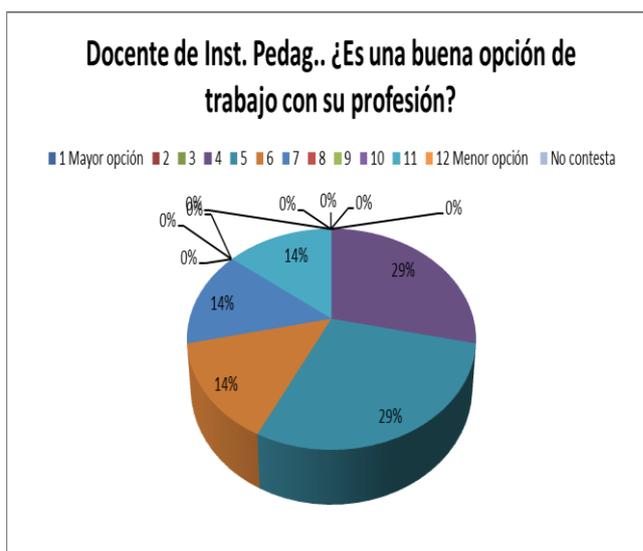


FIGURA # 23

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Hernández, L. (1999), la formación de los docentes debe estar provista de las herramientas conceptuales necesarias para analizar su entorno y para construir conocimiento pertinente para los requerimientos sociales. El maestro debe convertirse en un investigador de necesidades y potencialidades de la comunidad, debe ser capaz de trabajar en equipo en la realización de una tarea compartida, debe reflexionar sobre su práctica para transformarla o modificarla, atendiendo al saber educativo que posee, al conjunto de saberes que debe recontextualizar y las herramientas de que dispone para llevar a cabo su tarea.

De los titulados investigados se puede apreciar que el 29% indican que ser docentes de los institutos pedagógicos es una buena opción de trabajo ubicándola en el cuarto y quinto lugar, mientras que el 14% en el sexto, séptimo y onceava opción.

Se puede apreciar que a esta opción la ubican como menor, a pesar que se relaciona con su el título profesional que poseen, para ser docente de un Instituto Pedagógico se requiere un título de cuarto nivel debido a que es un nivel superior.

3.4 Satisfacción Docente

TABLA # 25

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	96
P20.2	4	96
P20.3	4	96
P20.4	3	82
P20.5	4	89
P20.6	4	93
P20.7	4	89
P20.8	4	100

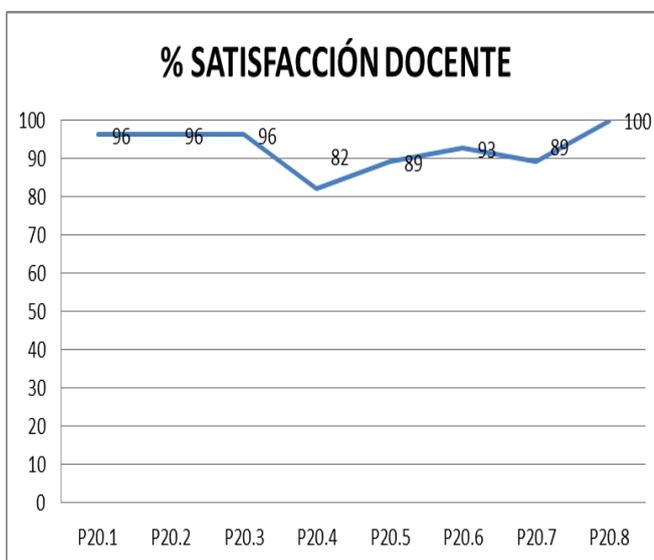


FIGURA # 24

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

De los docentes titulados el 96% manifiestan que están satisfechos con los estudios de Ciencias de la educación de la UTPL el mismo que les ha servido para concursos y obtener su puesto de trabajo estable.

Los docentes en un 96% indican su satisfacción en progreso social ya que ellos constituyen verdaderos líderes en el desarrollo y progreso de las comunidades logro que lo han conseguido en el ejercicio de la docencia.

En un 96% los titulados de ciencias de la educación han logrado obtener un prestigio en su entorno laboral por su rol protagónico a nivel de la comunidad educativa en la que se desenvuelve con profesionalismo.

El 82% por ciento manifiesta estar medianamente satisfecho en la posibilidad de ascensos laborales en la institución ya que para ascender debe participar en concursos de méritos y oposición.

De los investigados el 89% indican estar satisfechos del salario que reciben por su funciones y título en el LOEI se establece que para ascender de escala el docente debe aprobar la evaluación y desarrollo profesional para incrementa su sueldo.

El 93% de los titulados manifiesta su satisfacción de realizar la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula. La creatividad del docente le permite buscar y crear espacios para desarrollar procesos de enseñanza de acuerdo al medio y el entorno considerando los intereses de sus educandos.

Los investigados en un 89% hacen referencia a la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos en la actualidad la educación ha tenido cambios importantes permitiendo a los docentes obtener empleos relacionados con su formación ya que hay programas de educación en los cuales pueden trabajar con su título.

De los docentes encuestados se puede apreciar que el 100% ha tenido un crecimiento profesional por cuanto a seguido cursos de actualización curricular y constantemente busca innovarse con las nuevas tecnologías para impartir de la mejor manera los procesos educativos.

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

5.51 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

TABLA # 26

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	2	57	3	68	2	57
P2	2	54	2	61	2	54
P3	2	61	3	68	2	61
P4	2	50	2	57	2	50
P5	2	43	2	50	2	46
P6	2	50	2	61	2	54
P7	2	54	2	61	2	54
P8	2	61	3	68	3	64
P9	2	50	3	64	2	57
P10	2	43	2	54	2	46
P11	2	50	2	57	2	54
P12	2	46	2	61	2	57
P13	2	54	3	64	2	57
P14	3	64	3	71	3	64
P15	2	61	3	68	2	54
P16	2	54	2	61	2	54
P17	2	54	2	57	2	54
P18	2	50	2	57	2	57

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

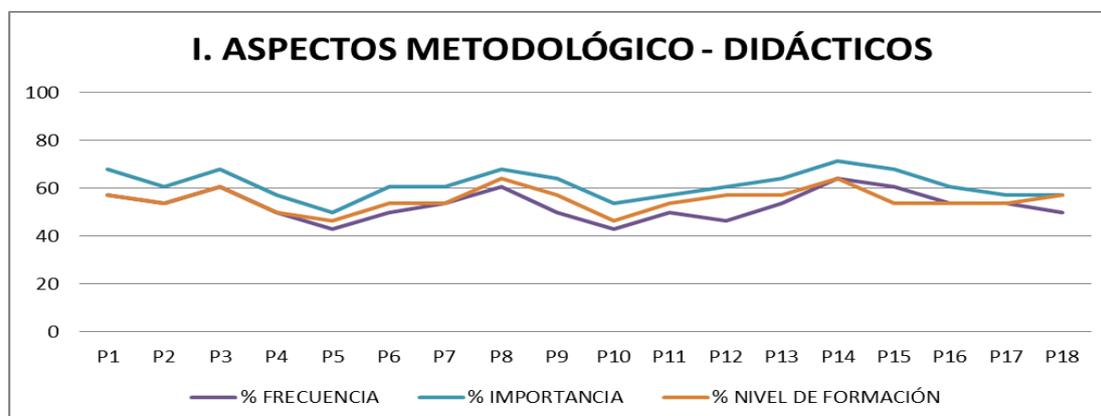


FIGURA # 25

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Con respecto a los aspectos metodológicos – didácticos se logra apreciar que se ubican en un promedio bajo, debido a que si hace falta un empoderamiento de actualización curricular en su planeación diaria de clases, elaborando material didáctico acorde a las necesidades y requerimientos de sus educandos dándole la importancia que requiere innovándose con estrategias interactivas y dinámicas.

TABLA # 27

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	2	61	3	64	2	57
P2	2	54	2	57	3	64
P3	2	61	2	61	2	61
P4	2	54	2	61	2	57
P5	2	46	2	57	2	54
P6	2	54	2	57	2	54
P7	3	68	3	68	3	68
P8	2	61	3	68	3	64
P9	2	57	3	64	2	61
P10	2	54	3	64	3	64
P11	2	61	3	64	2	61
P12	2	54	2	57	2	54
P13	2	61	3	68	2	61
P14	2	61	2	61	2	61
P15	2	57	2	61	2	57
P16	2	54	2	57	2	54
P17	2	61	2	61	2	61
P18	2	39	2	46	2	43

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

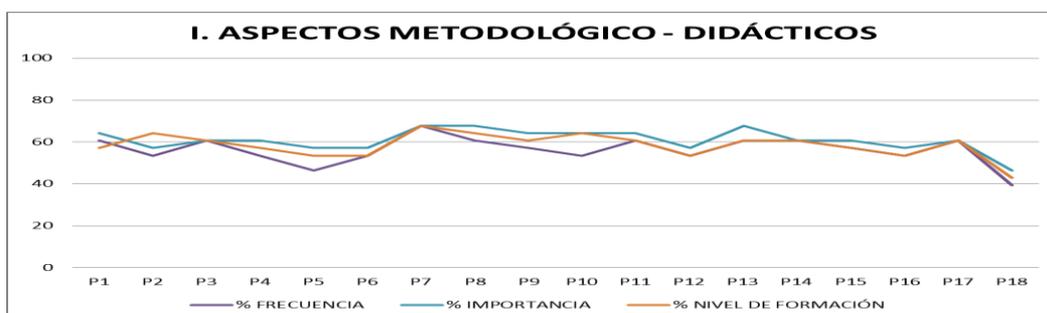


FIGURA # 26

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Tann, C.S (1990), nos planteamos una metodología basada en módulos de aprendizaje con el fin de dar una organización lógica a los contenidos de enseñanza, integrar el desarrollo de las destrezas interpretativas y productivas y conectar los contenidos con actividades significativas que potencien el descubrimiento y la generalización de hipótesis de aprendizaje.

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

En lo relacionado a aspectos metodológicos didácticos que realizan los titulados se puede apreciar que los docentes se ubican en un promedio bajo siendo necesario que constantemente la autopreparación y la actualización docente para llevar de una mejor manera el proceso didáctico al efectuar una comparación entre lo que opinan los directivos y docentes se puede mencionar que no hay gran variedad de la información proporcionada.

3.5.2 Aspectos de la Autoevaluación de la Práctica docente que desarrolla el titulado.

TABLA # 28

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	54	2	61	2	54
P20	2	57	3	68	2	61
P21	2	46	2	57	2	50
P22	2	43	2	54	2	50

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

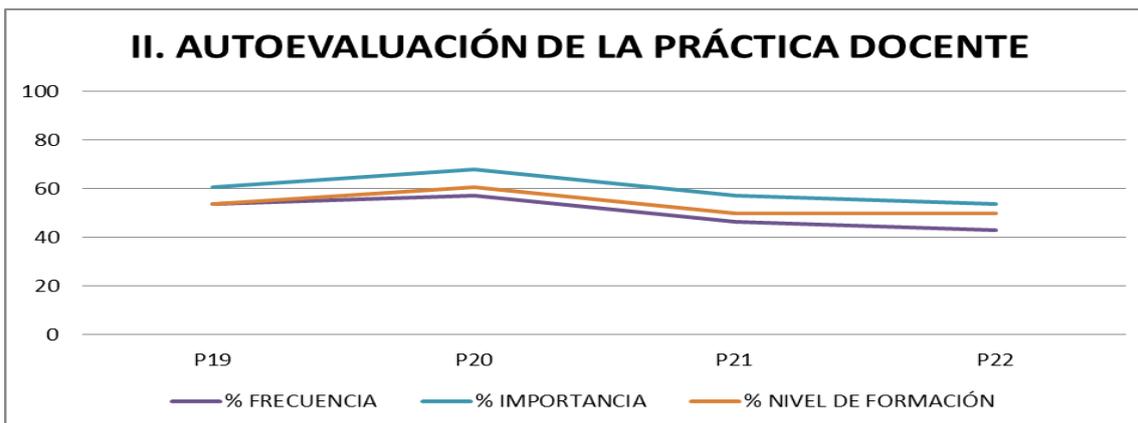


FIGURA # 27

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

En lo referente a la Autoevaluación de la Práctica Docente, los encuestados proporcionan una valoración baja se aprecia que si es necesario dar la importancia en ejecutar autoanálisis crítico de los saberes que han adquirido a lo largo de formación y experiencia profesional; para el mejoramiento de calidad de la educación es preciso detectar las debilidades y Fortalezas que poseen, en las que incurren para el mejoramiento en las principales competencia necesarias pedagógicas, métodos, estrategias y medios de evaluación de los que hace uso para el emprendimiento de los estándares de calidad.

TABLA # 29

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	61	3	64	3	64
P20	2	57	2	61	2	57
P21	2	54	2	57	2	54
P22	2	50	2	54	2	50

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

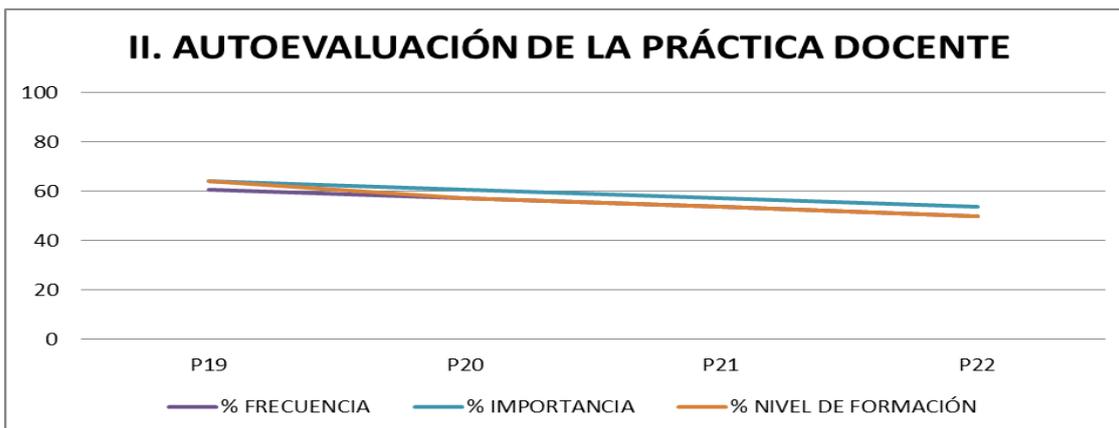


FIGURA # 28

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

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

La autoevaluación docente es aquel proceso donde es el profesor el que recoge, interpreta y valora la información relacionada con la práctica personal. Es el profesor quien enmarca criterios y estándares para valorar sus principios, conocimientos, destrezas, eficacia... La autoevaluación del profesor/a es evaluación del profesor por y para el profesor. (Airasian, P. y Gullickson, A., 2000).

De los docentes investigados se logra evidenciar que en la autoevaluación a la práctica profesional los titulados presentan un promedio bajo lo cual indica que se necesita una motivación por generar aprendizajes significativos, con desempeños auténticos el docente es quien debe hacer una autoevaluación de sus fortalezas y debilidades. Haciendo una comparación entre lo manifiesta el docente y los directivos se puede apreciar que el titulado realiza pocos procesos de autoevaluación que le ayuda conocer sus requerimientos en su desempeño profesional.

3.5.3 Aspectos sobre la Investigación Educativa que desarrolla el titulado.

TABLA # 30

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	43	2	54	2	54
P24	2	46	2	57	2	54
P25	2	43	2	57	2	54
P26	2	39	2	54	2	46
P27	2	39	2	50	2	46
P28	2	43	2	57	2	50

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

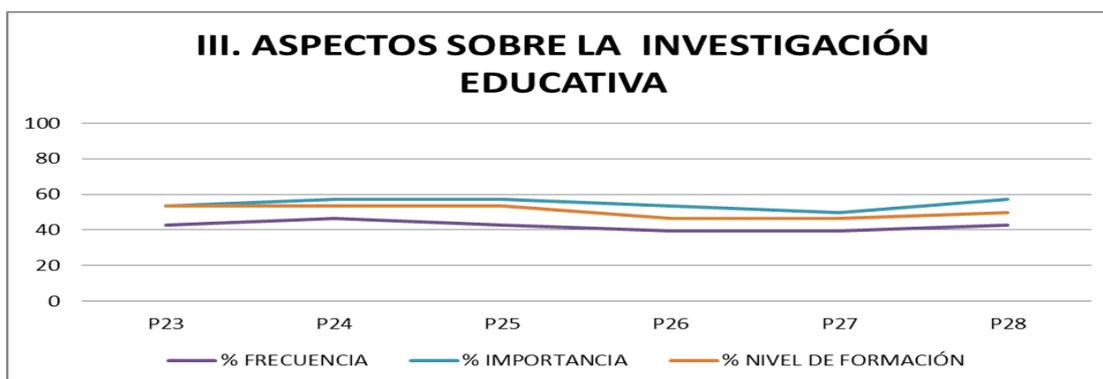


FIGURA # 29

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Sobre Aspectos de la Investigación Educativa, los titulados dan una valoración poca para conducir investigaciones relacionadas a su labor docente se puede apreciar un nivel bajo, para diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos; siendo prioritario que docente domine el proceso de cómo elaborar proyectos educativos a nivel de aula que solventes las dificultades de aprendizaje que presentan sus discentes y a nivel institucional porque una comunidad educativa progresa mediante un trabajo conjunto, con proyectos encaminados a la gestión pedagógica.

TABLA # 31

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	46	2	57	2	54
P24	2	43	2	54	2	57
P25	2	43	2	50	2	50
P26	2	43	2	54	2	50
P27	2	50	2	57	2	54
P28	2	54	3	64	2	57

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

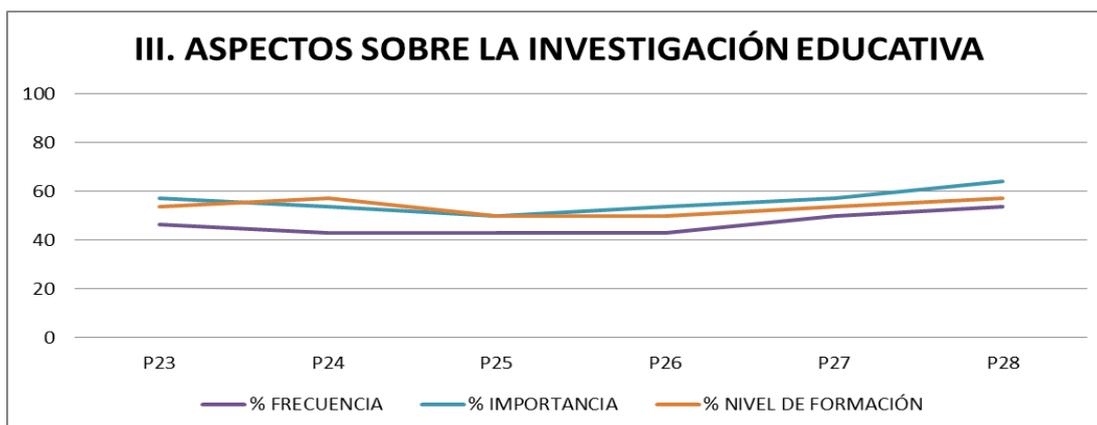


FIGURA # 30

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

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

“La indagación, la búsqueda, la investigación, forman parte de la naturaleza de la práctica docente. Lo que se necesita es que el profesor, en su formación permanente, se perciba y asuma, por ser profesor como investigador”. Freire, P.(1997)

En lo referente a los aspectos sobre la investigación educativa se puede apreciar que los titulados de la UTPL tienen un promedio normal en la docencia el docente debe ser un constante investigador de nuevos métodos y técnicas a fin de crear un ambiente en cual el alumno sea el artífice y generador de sus propios conocimientos, los titulados y directivos dan una apreciación similar referente estas tareas que los

docentes realizan día a día. En aspecto investigativo se logra determinar un bajo nivel investigativo en los docentes titulados en lo relacionado al diseño de proyectos educativos.

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

TABLA # 32

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	68	3	71	3	71
P30	2	61	3	64	3	64
P31	2	61	3	71	3	71
P32	2	46	2	61	2	57
P33	2	57	3	64	2	57
P34	2	54	2	61	2	57
P35	3	68	3	68	3	68
P36	2	61	3	64	3	64
P37	2	50	2	57	2	46
P38	2	61	2	61	2	50

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

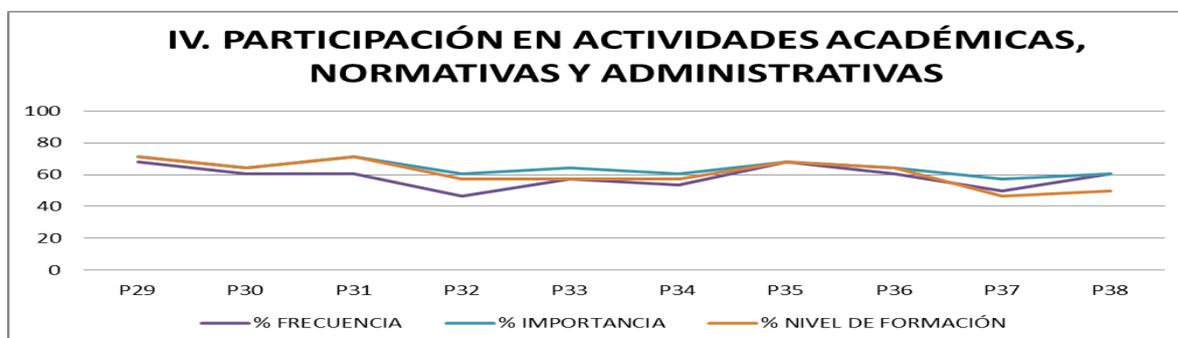


FIGURA # 31

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Sobre la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, los encuestados dan una valoración mediana, siendo un promedio normal para realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al finalizar cada parcial o bloque curricular; con eficiente participación en Juntas de Profesores; con frecuencia y dándole la importancia y nivel de formación, para promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones a fin de determinar situaciones didácticas regidas por las normas y reglamentos establecidos en la actual Ley de Educación.

TABLA # 33

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	68	3	68	3	68
P30	2	54	2	57	3	64
P31	2	61	3	79	3	64
P32	3	71	3	71	3	71
P33	2	57	2	61	2	57
P34	2	54	3	71	2	54
P35	3	64	3	68	3	68
P36	3	64	3	68	3	64
P37	2	50	2	54	2	57
P38	3	68	3	68	2	61

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

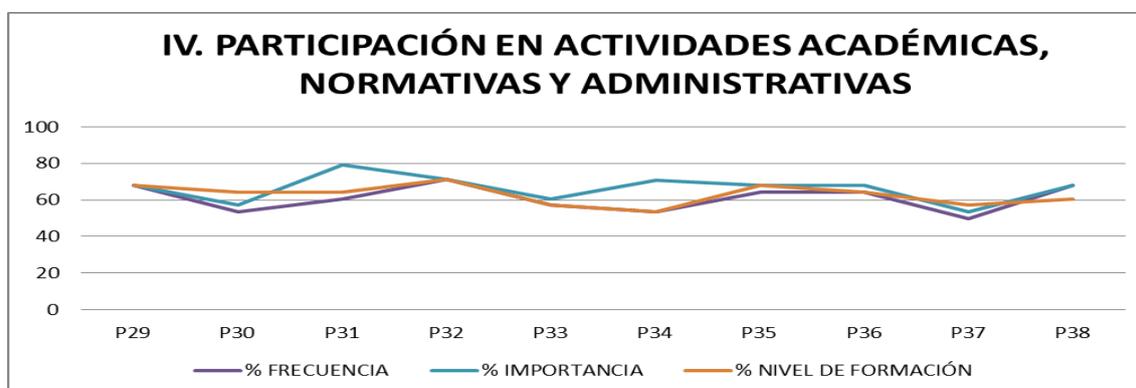


FIGURA # 32

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;

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

Los docentes titulados investigados en lo relacionado a la participación en actividades académicas normativas y administrativas se encuentran en un promedio normal la información recabada la corroboran los directivos de las instituciones en las que laboran los docentes, es importante una participación activa en lo relacionado a los aspectos normativos y académicos que docente debe conocer para respaldar su trabajo

3.5.5 Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado

TABLA # 34

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2	61	2	61	2	61
P40	2	61	2	61	2	57
P41	2	57	2	61	2	54
P42	3	68	3	64	3	68
P43	2	61	3	64	3	64
P44	3	68	3	68	3	68
P45	2	50	2	57	2	54
P46	3	64	3	68	3	68
P47	3	68	3	68	3	68
P48	2	39	2	61	2	54

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

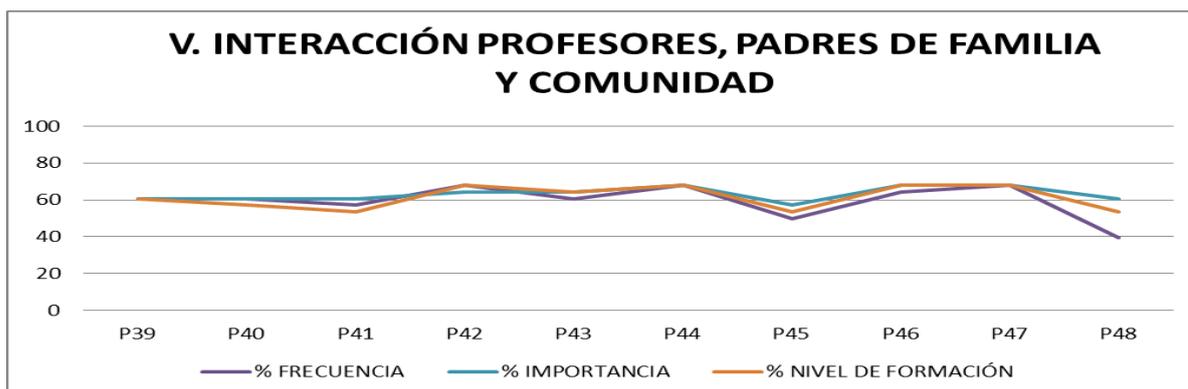


FIGURA # 33

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

En lo referente a la Interacción profesores, padres de familia y comunidad, los encuestados dan una valoración satisfactoria para promover acciones de relación con la comunidad; a fin colaborar en programas de desarrollo comunitario; y fomentar la participación de los padres de familia en los procesos educativos ya que su apoyo es muy importante en la educación, realizando un control de tareas y reforzando los valores impartidos por los docentes.

TABLA # 35

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	64	3	64	3	64
P40	2	57	2	61	2	57
P41	2	57	3	64	2	61
P42	3	68	3	68	3	68
P43	2	54	2	61	2	61
P44	3	64	3	68	3	68
P45	2	54	2	57	2	61
P46	2	61	3	64	3	64
P47	3	68	3	68	3	68
P48	2	50	2	57	2	57

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

Elaboración: Jackeline Pacheco



FIGURA # 34

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Said, D. (2013), La relación entre docentes y padres de familia es de gran importancia, ya que son ellos quienes deben apoyar el proceso de enseñanza – aprendizaje fuera de la institución educativa, haciendo un seguimiento de las tareas, las evaluaciones, que deben presentar sus hijos.

De los docentes investigados referente a la interacción profesores padres de familia y comunidad se puede apreciar un promedio mediano, en la educación es importante que todos los actores permanezcan en contacto y con buenas relaciones de trato y consideración manteniendo dialogo para una sana convivencia para el adelanto y progresos de la comunidad educativa.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

TABLA # 36

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	43	2	54	2	54
P50	2	54	2	61	2	57
P51	3	68	3	68	3	64
P52	2	54	2	61	2	57
P53	2	50	2	57	2	54

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

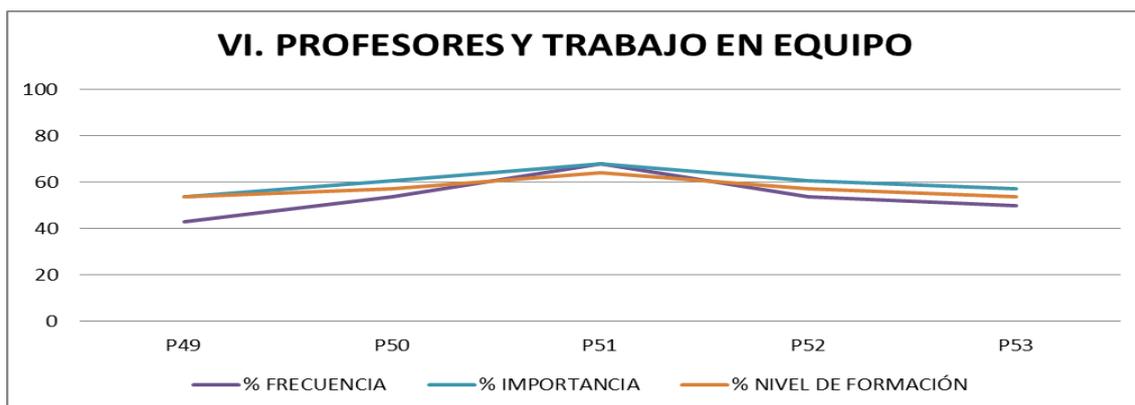


FIGURA # 35

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Se logra deducir que el trabajo en equipo tiene un promedio mediano, pero si hace falta los docentes se comprometan más con una participación activa en la que expongan su criterios y ejezan con dinamismo la consolidación de proyectos curriculares en equipo, con ideas propias empleando al máximo la creatividad, en los circulos de estudio con apertura mental a nuevas innovaciones y dejar a un lado los egoismos compartiendo con sus compañeros lo conocimientos que posee.

TABLA # 37

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
#		%		%		% NIVEL DE
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	FORMACIÓN
P49	2	50	2	61	2	57
P50	2	54	2	61	2	57
P51	3	71	3	71	3	71
P52	2	54	2	57	2	61
P53	2	50	2	54	2	57

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

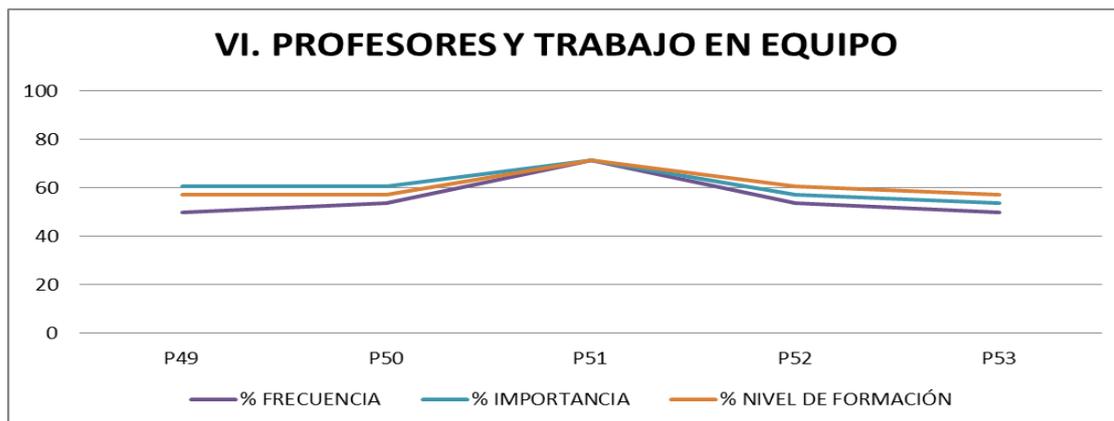


FIGURA # 36

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Lara, A. (2011), Trabajar en equipo comporta un nuevo planteamiento en la práctica docente. Para alcanzarlo hay que desterrar muchas prácticas, rutinas enquistadas, muchos vicios profesionales adquiridos y sobre todo, propiciar un cambio de mentalidad que probablemente sea lo más difícil de alcanzar.

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

De los investigados de Ciencias de la educación se logra detectar que el trabajo en equipo es de un promedio bajo según la apreciación de directivos y titulados puesto que el trabajo en equipo promueve las relaciones personales entre docentes, les proporciona mayores oportunidades para coordinar y aprender de las experiencias de los demás por lo tanto es provechoso a nivel institucional.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

TABLA # 38

VII. FORMACIÓN						
#		%		%		% NIVEL DE
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	FORMACIÓN
P54	2	54	3	68	3	64
P55	2	43	2	61	2	61
P56	2	46	3	64	2	61
P57	2	50	3	68	2	54
P58	1	29	2	54	1	36

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Jackeline Pacheco

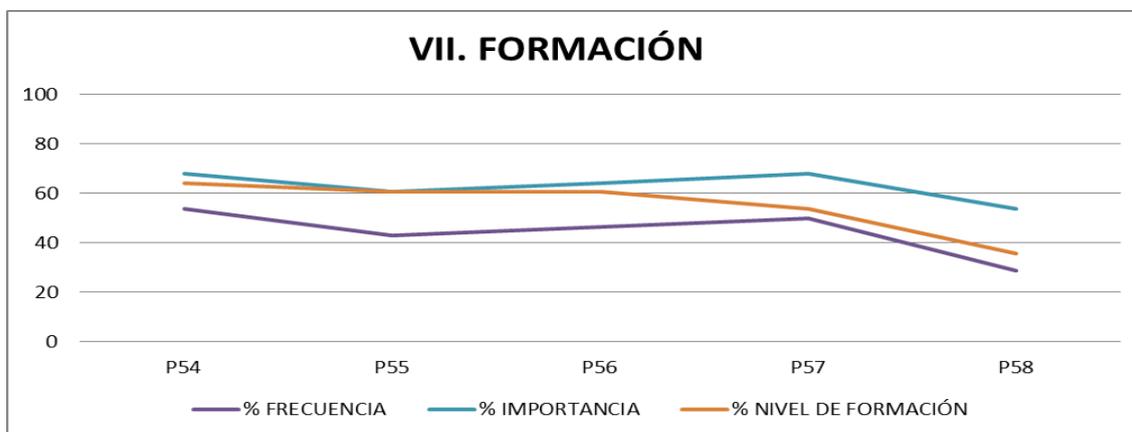


FIGURA # 37

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Jackeline Pacheco

Respecto a la Formación, los encuestados dan una valoración de baja siendo un promedio mediano, para asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación (Siprofe); con escasa participación, en asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares; buena participación asistir a cursos de actualización de las TIC's para la aplicación en el aula pero vale la pena recalcar que los equipos de computación y audiovisuales que poseen en algunas instituciones investigadas las conseguido por

gestión propia de los docentes, directivos y padres de familia ; debido al limitado tiempo no les es posible asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares e indican no tener las bases para asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua y de acuerdo a su experiencia y formación, a decir de los titulados no saber una segunda lengua no constituye un impedimento para impartir sus clases adecuadamente, pero si recalca que si importante desarrollar habilidades comunicativas tanto oral como escrita

TABLA # 39

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	57	2	61	2	61
P55	2	46	2	54	2	54
P56	2	46	2	57	2	46
P57	2	54	2	61	2	54
P58	1	32	2	46	1	32

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

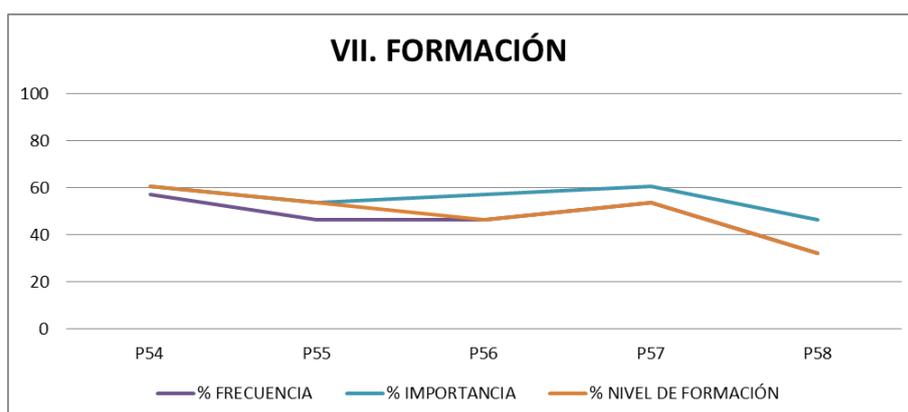


FIGURA # 38

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

Elaboración: Jackeline Pacheco

Análisis comparativo en el aspecto de formación de Titulados y Directivos

Banciella, M.(2005), “La formación permanente continua sistemática y organizada, según un modelo de reflexión sobre la práctica en los propios centros, que permita a los docentes lograr los instrumentos adecuados para afrontar con éxito los nuevos y complejos retos educativos y la cambiante realidad social”.

En lo referente a este aspecto de tareas docentes los titulados y directivos en cuanto a su formación se encuentran en promedio bajo pero se logró detectar una dificultad en nivel de formación de una segunda lengua ya que no asisten a cursos de formación, por cuanto mencionan no poseer las bases necesarias sobre una segunda lengua observándose que sus formación es poca.

Cada individuo tiene caracteres muy particulares, estos rasgos le afectan positivamente o negativamente y tienen implicaciones muy notables en el aprendizaje de una lengua extranjera.

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Conclusiones

Luego de haber analizado los resultados obtenidos en el presente trabajo investigativo y considerando los objetivos propuestos se establecen las siguientes conclusiones:

- La mayoría de los titulados de la Escuela de Ciencias de La Educación han logrado obtener su nombramiento en las escuelas fiscales mediante concursos de mérito y oposición mejorando su calidad de vida, la enseñanza recibida en la UTPL constituye una fortaleza lo cual ha permitido a los titulados ingresar en su lugar de residencia y en algunos casos laboran en el sector rural desempeñándose satisfactoriamente en sus tareas cotidianas en beneficio de la niñez de nuestro país.
- Los docentes titulados poseen pocos conocimientos en procesos metodológicos - didácticos los mismos que les permiten ser los guías y orientadores de sus estudiantes consolidando aprendizajes significativos desarrollando sus capacidades y satisfaciendo sus necesidades e intereses, considerando las individualidades. Para ello se requiere docentes comprometidos en mejorar la calidad de la educación brindando oportunidades por igual. Se nota un bajo nivel en consolidación y diseño de proyectos educativos a nivel de aula e institucional los cuales les permitirá trabajar en equipo, superar dificultades de aprendizaje en sus estudiantes con ideas innovadoras.
- La frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de los titulados y directivos es baja ya que cumplen medianamente con sus tareas de planificación diaria y la entrega oportuna a los directivos, como respaldo del trabajo que realizan diario con sus pupilos, su labor debe ser enmarcada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.
- La importancia que los titulados dan a las tareas propias de su labor es mediana ya que se mantienen en un promedio bajo a decir de los titulados y directivos
- La formación que los docentes titulados poseen es mediana por cuanto poseen los conocimientos básicos de las nuevas tecnologías, dejándose notar que no asisten a cursos sobre una segunda lengua debido a que no cuentan con las

bases necesarias y por otro lado su labor diaria ocupa la mayor parte de su tiempo ha siendo un poco difícil que se innove permanentemente.

- Los docentes están interesados en la actualización curricular en lo referente a diseño y planificación considerando los lineamientos establecidos por el actual sistema de educación general básica de nuestro país.

- Es pertinente realizar una propuesta sobre una segunda lengua que pueda de alguna manera coadyuvar a los titulados en lograr una educación de calidad y calidez que constituye una política del actual gobierno, ya que es responsabilidad de los docentes ser artífices del cambio en los procesos educativos.

4.2 Recomendaciones

- Los titulados que aún no logran ocupar un cargo relacionado con su título es necesario que se preparen y se capaciten para rendir las evaluaciones del Ministerio de Educación y concursar a fin de puedan obtener su nombramiento fiscal.
- Los docentes requieren nuevas capacitaciones que les permita fortalecer su rol y las competencias que la actual educación lo requiere, a fin de impartir una educación de calidad con una metodología didáctica interactiva.
- En las planeaciones diarias los docentes deben considerar la realidad y adaptarla al entorno en el que se desenvuelven los estudiantes.
- Es importante que los docentes analicen y se instruyan con la actual Ley Orgánica de Educación a fin de que siempre trabajen y ejecuten sus tareas enmarcados en la ley cumpliendo y haciendo cumplir las normativas vigentes.
- Los docentes deben participar constantemente en los cursos que oferta y auspicia el Ministerio de Educación que les permita ampliar e innovar los conocimientos, en las temáticas que se requiere actualización, como es el diseño de proyectos e instrumentos educativos encaminados a realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para los estudiantes que lo necesitan.
- El mejoramiento educativo es responsabilidad de todos los docentes siendo importante que todos los docentes se comprometan, aporten y fortalezcan el trabajo en equipo.
- Los docentes deben asistir a cursos para el aprendizaje de una segunda lengua distinta al español, deben considerar como una nueva oportunidad tanto personal como profesional.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TEMA: “Implementar una segunda lengua para mejorar la enseñanza - aprendizaje”

5.1 Justificación

La presente propuesta de intervención educativa va dirigida a los titulados en Ciencias de la educación durante el presente año 2013 y a quienes están inmersos en un rol educativo ya que el docente es el principal en el mejoramiento de la calidad de la educación.

Los docentes son quienes orientan y guían a los estudiantes hacia el conocimiento siendo necesario emprender una propuesta innovadora sobre el aprendizaje de una segunda lengua como es el inglés, capaz de coadyuvar los problemas y retos y desafíos que la actual educación de nuestro país el gobierno también está interesado en cambiar y mejorar la educación

La tarea de los docentes es una labor ponderada que necesita la actuación de todos quienes están inversos en el proceso educativo.

En esta propuesta es importante la participación conjunta de todos los docentes que forma parte del profesorado y de las instituciones educativas que han servido de muestra para esta investigación ya que se debe trabajar por un bien común, en un ambiente integrado con unidad de propósitos, proyectos, planes de mejora implementados a nivel institucional.

Para ello es necesario que los docentes investiguen más que estén a la par con las nuevas tecnologías e innovaciones, asistan a cursos, seminarios de actualización curricular ya el docente es un vínculo de enlace con la comunidad, también es pertinente que se trabaje en círculos de estudios ya que tiene la experiencia y considerando que el dialogo es mejor recursos para generar ideas solo trabajando en equipo se obtendrá el éxito.

5.2 OBJETIVOS

5.2.1 Objetivo General

- ❖ Mejorar las competencias lingüísticas de los docentes a partir de una segunda lengua.

5.2.1 Objetivos Específicos

- ❖ Diagnosticar el nivel conocimientos que poseen los titulados en lo referente a una segunda lengua.
- ❖ Lograr que los docentes se capaciten en el estudio de idiomas como el inglés a través de cursos y talleres con recursos interactivos a fin de reforzar el conocimiento de lenguas modernas.
- ❖ Ejecutar la propuesta educativa en las instituciones investigadas.

5.3 Metodología: matriz del marco lógico

5.3.1 Análisis de los involucrados.

Los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja investigados comprendidos durante los años 2007 – 2012 actualmente se encuentran laborando en puesto relacionado con su título en educación básica con su esfuerzo profesional han logrado obtener su nombramiento mediante concursos de mérito y oposición en las instituciones fiscales es provechoso ya que gozan de satisfacción, estabilidad laboral y con óptimas condiciones de vida, las docentes investigadas cuentan con una diversidad de fortalezas que se refleja en su desempeño profesional que día a día son la piedra angular de la educación.

El mejoramiento de la calidad de la educación depende de los docentes basada en estos argumentos el currículo actual se enfoca a fortalecer las competencias que el docente debe poseer entre ellas está el conocimiento de las nuevas tecnologías de información las cuales están encaminadas a mejorar la calidad de la educación y el docente debe considerarlas como estrategias de aprendizaje puesto que es el actor clave en los procesos de enseñanza.

Vale la pena recalcar de las instituciones que tuve la oportunidad de visitar durante la aplicación de las encuestas no cuentan con material pedagógico, y sala de computación en algunas escuelas las computadoras que poseen es gracias a la autogestión de los docentes y padres de familia de allí la necesidad de implementar de centros de cómputo a las instituciones educativas a fin de mejorar la calidad educativa.

La formación docente es requerimiento intrainstitucional siendo prioritario que los docente se capaciten en el aprendizaje de una segunda lengua para ello es pertinente impulsar acciones innovadoras y toma de decisiones en las capitaciones que demanda cambios educativos.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS

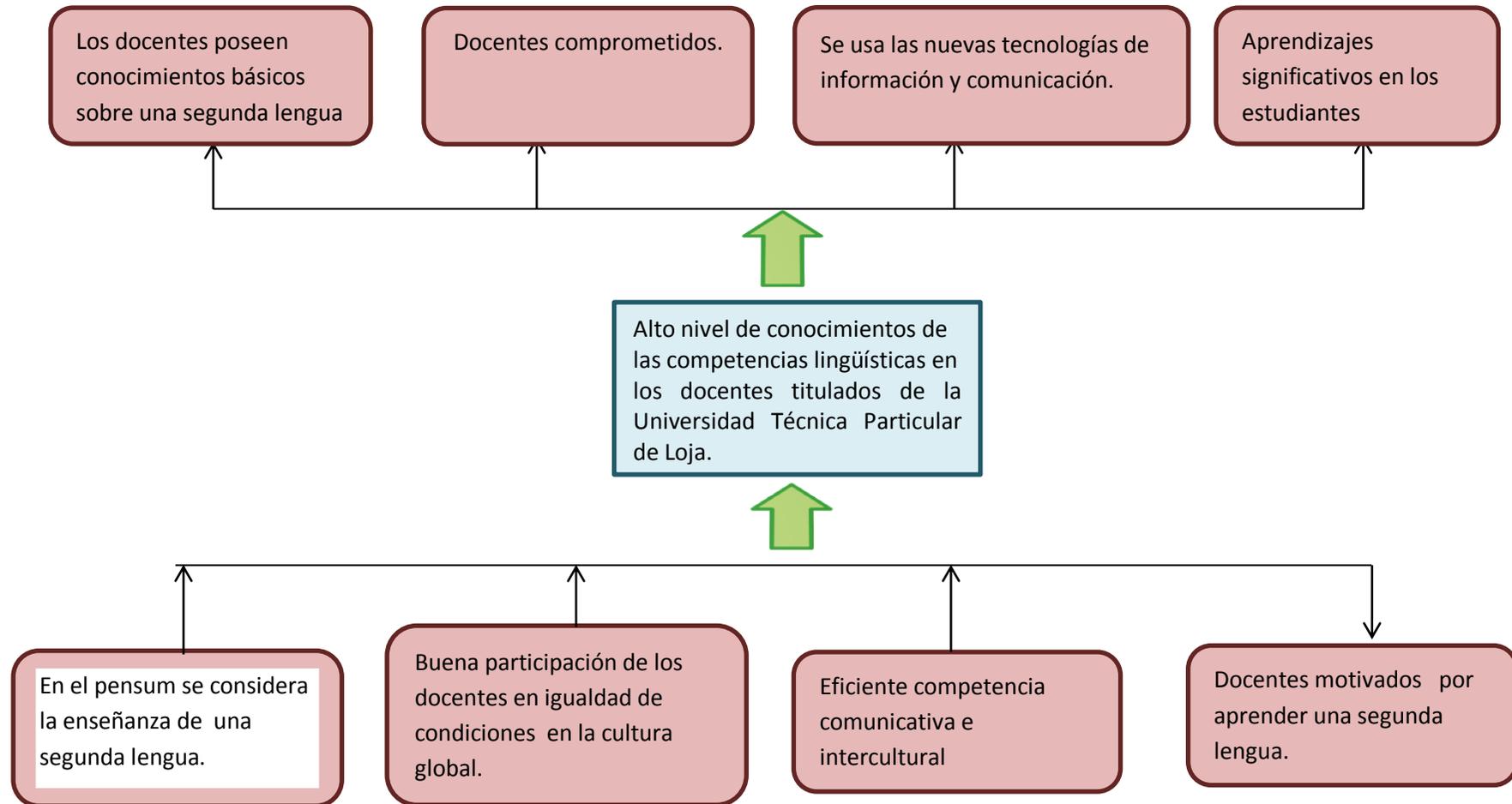
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERESES ES UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Docentes Directivos	capacitarse	Desconocimiento de una segunda lengua	Mejoramiento de calidad educativa	Seguir cursos de actualización curricular	No asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua.
Docentes	Innovarse con las TIC	Poco conocimiento de las nuevas tecnologías	Igualdad de oportunidades	Impartir una enseñanza interactiva	No cuentan con los medios tecnológicos
Docentes	Fortalecer las competencias	Deficiente conocimiento en la Diseño de proyectos educativos	Formación continua	Asumir nuevos retos	No es fácil el acceso a cursos

5.3.2 Análisis del problema

Los titulados de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja presentan poco dominio en el diseño de proyectos educativos.

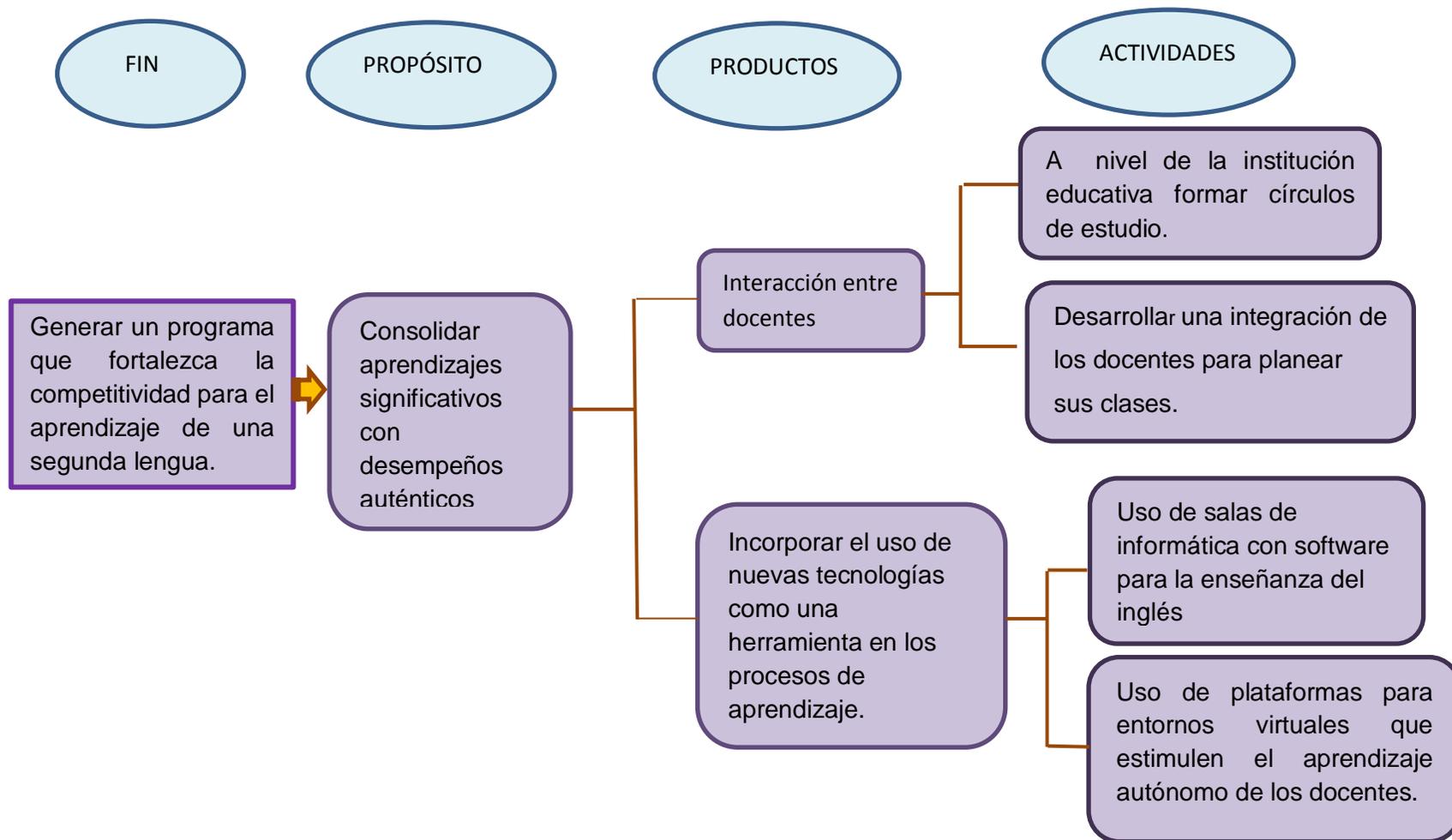


5.3.3 Análisis de los objetivos



5.3.4 Análisis de las estrategias.

Para que esta propuesta sea aplicable es necesario tener una nueva concepción de la educación puesto que el docente requiere fortalecer sus competencia, es necesario ir cambiando de forma progresiva la estructura de la función y rol del docente como actor principal en el mejoramiento de la calidad de la educación, es pertinente definir algunas estrategias que conlleven a su ejecución.



5.4 Plan de acción (Etapa de Planificación)

5.4.1 Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE	Medios o fuente de VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Fin Capacitar continuamente a los titulados en cursos sobre una segunda lengua como parte de su formación integral.	Generar un programa que fortalezca la competitividad para el aprendizaje de una segunda lengua.	informes	Escaso tiempo para asistir a cursos de capacitación de una segunda lengua.
Propósito Aplicar una segunda lengua en las Instituciones donde laboran los titulados.	Consolidar aprendizajes significativos con desempeños auténticos	Estudiantes con aprendizajes significativos	Poco apoyo a nivel los asesores educativos
Componentes Resultados Métodos y técnicas de enseñanza.	A partir del periodo lectivo 2013 – 2014 el 90% del talento humano asistirá e a cursos sobre una segunda lengua a fin de contribuir al mejoramiento de la práctica educativa.	Adelanto a nivel personal e institucional.	Quedarse solo en ideas y no concretar la propuesta.
Actividades principales Acciones Trabajo cooperativo de todos los interesados en el proceso enseñanza aprendizaje.	- A nivel de la institución educativa formar círculos de estudio para interactuar y compartir conocimientos entre docentes. - Emplear las TICS en el autoaprendizaje de un idioma extranjero.	Registros	Pocos recursos económicos para autofinanciar cursos de actualización e innovación pedagógica.

	<ul style="list-style-type: none"> - Programar actividades lúdicas - pedagógicas usando las TCS. - Gestionar ante una ONG, apoyo para capacitar a los docentes sobre una segunda lengua. 		
--	--	--	--

5.5 Resultados Esperados

Al culminar la propuesta educativa sobre el diseño de proyectos esperamos:

- Docentes y directivos motivados por participar en cursos sobre una segunda lengua como una nueva oportunidad de perfeccionamiento profesional.
- Docentes innovados.
- Docentes gestores de proyectos en el contexto educativo.
- Docentes con apertura mental dispuestos a participar en la toma de decisiones
- Estudiantes con la capacidad de ser artífices de su propio conocimiento con desempeños auténticos.
- Docentes comprometidos con el buen desempeño de la institución educativa.

5.6 Bibliografía de la Propuesta

Argüelles, Antonio, et.al. Competencia Laboral y Educación Basada en Competencia. México. Cuarta edición. Editorial Limusa.

Bikandi, U. R. (Ed), (2000) Didáctica de la segunda lengua en la educación infantil y primaria. Madrid, Editorial Síntesis Educación.

Goldfeder, Guitela. Et.ad. (1997). Planificación y Administración. Un Enfoque Integrador. México, Editorial Trillas.

Menoyo, Murga. María Ángeles. (2005). La Educación en el Siglo xxi Nuevos Horizontes: Edición marzo del editorial Dykinson

Navarro, Rivas. Manuel. (2002). Innovación Educativa, Teórica, Procesos y Estrategias. Madrid España, Editorial Síntesis.

6. Bibliografía

FUENTES ELECTRÓNICAS:

Adela Zahonero y Rovira, Mario Martín Bris.2012. Formación Integral Del Profesorado: Hacia El Desarrollo de Competencias Personales y de Valores, En Los Docentes Universidad de Alcalá de Henares: <http://www.tendenciaspedagógicasN°2012>.

Alonso, L. F. (2012). El debate sobre las competencia. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de. www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf.

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación.(marzo, 2009). Los procesos de inserción labora de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. (Recuperado el 16 de Enero del 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf).

Avalos, B. (. (s.f.). La insercion profesional de los docentes. *Revista de curriculum y formación del profesorado*. Recuperado 26 de Mayo de 2011, de *Profesorado*. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf> .

Ecuador, M. d. (2012). *Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Obtenido de http://www.educar.ec/servicios/regla_loei-4.html

Educación, M. (. (s.f.). Marco Legal Educativo Constitucion De La Republica, Ley Organica De Educación Intercultural Y Reglamento General. Primera Edicion: Octubre De 2012. Ecuador.

Educación, M. (. (s.f.). *Marco Legal Educativo de la Institucion de la Republica, ley Organica, de Educación Intercultural y Reglamento General Primera edicion: octubre de 2012*. Ecuador.

Educación, M. d. (2012). Estandares de calidad educativa. *Estandares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e*

Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo del 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>.

Educación, M. d. (2012). *Reglamento de la Ley de Educación Intercultural*. Obtenido de http://www.educar.ec/servicios/regla_loei-4.html

*Jürgen Weller*** Marzo/2006 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

[*2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.rar](#)

Lea F, Vezub. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad, Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev111ART2.pdf>

Mauricio León. 2004 Políticas, programas y proyecto de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

[20120116_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf](#)

Montaño Sánchez Leticia. Santiago de Chile 20012.La Inserción Al Ejercicio Docente: Algunos Sentidos Y Significado Desde La Experiencia De Las Profesoras De Educación Preescolar: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a02.htm>

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

7. ANEXOS

Anexo 1: Ficha de contacto para Titulados – Directivos

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscalmisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

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 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

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

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO										

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

Anexo 3. Oficio a los Directores de las Instituciones Educativas



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

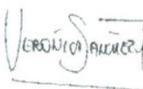
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;




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

Carta a los titulados de la UTPL



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a)
TITULADO(A) DE LA UTPL
En su despacho

De mi consideración:

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.

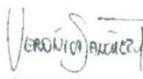
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerlos de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) los dos cuestionario que le va a proporcionar el(la) egresado(a)-investigador(a) portador de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta, de la Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es una **"PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA"**, por esto necesitamos su colaboración. Cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

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

Atentamente;




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

Anexo 4: Fotográficas de la aplicación de las encuestas



Durante la encuesta aplicada a la titulada. Escuela de Educación Básica "Olmedo".



Espacio compartido con el personal docente (Olmedo)



Aplicación de encuesta la con la titulada escuela 12 de febrero (chaguarpamba)



La directora del establecimiento en compañía de la titula e investigadora



Aplicación de encuestas con titulada de la Escuela “Gabriela Mistral”



Jackeline Pacheco (Investigadora) en compañía de la titula



En la imagen se nota la colaboración en la aplicación de encuestas por parte de la Titulada Escuela "Tierras Coloradas"



Encuentro con la titulada Escuela Joon Look (Puyango)



Durante la aplicación de encuestas con la titulada (Cariamanga)



La directora de la escuela proporciona la información del inventario de tareas que realiza el titulado. Escuela "Gabriela Mistral" (Catamayo)