



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Posso Andrade, Irene del Rocío

DIRECTOR: Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA

2013

CERTIFICACIÓN

Mg.

Marina de Jesús Solano Pinzón

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 el profesional en formación: Posso Andrade Irene del Rocío; 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 de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Posso Andrade Irene del Rocío declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.

Posso Andrade Irene del Rocío

1002423232

DEDICATORIA

Al culminar con alegría esta etapa de formación académica, momento trascendental en mi vida, quiero dedicarlo a mis queridos Padres, Irene y Orlando por ser ese ejemplo de valentía, trabajo y constancia que guían mi vida y a mi amada familia, a mi esposo Edison y a mis tiernos hijos Ana Paula, María Gracia, Juan Francisco, María Caridad e Irene Agustina por ser el motivo de este esfuerzo y la alegría que inunda mi alma.

Irene

AGRADECIMIENTO

Es bueno dar gracias al Señor y tocar para tu nombre, oh altísimo,
proclamar por la mañana tu misericordia y de noche tu fidelidad,
con arpas de diez cuerdas y laúdes sobre arpegios de cítaras.
Tus acciones, Señor, son mi alegría, y mi júbilo, las obras de tus manos.
¡Qué magníficas son tus obras, Señor, qué profundos tus designios!.

En primer lugar mi acción de gracias a Dios Padre porque en su infinita misericordia me ha permitido finalizar mis estudios, a un gran Santo que me ha enseñado a santificar mi vida a través del trabajo, y quien ha intercedido por este proyecto todo este tiempo, a mi querido San José María Escrivá, a mis Padres por estar presentes todo el tiempo con su apoyo incondicional, a mi querida familia por saber comprender y acompañarme en este proceso sin dejar nunca de alentarme y a mi cuñada Luzmi, que con su cúmulo de conocimientos ha sabido guiarme en todo este período de estudios.

Al equipo de trabajo de la UTPL, sede Ibarra, por apoyar silenciosamente este camino y un especial agradecimiento a la Directora de Tesis, Mgs. Mariana Solano Pinzón, que me ha guiado en la elaboración de este trabajo de fin de titulación. A todos un sincero Dios les pague.

Irene

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
1. SÍNTESIS	5
1.1 El debate sobre competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.	6
1.2 Los Procesos de inserción laboral de titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización.	8
1.3 La Inserción Profesional de los Docentes.	10
1.4 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.	12
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.	14
1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.	16
1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.	18
1.8 Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios.	2020
1.9 Desarrollo profesional docente: un marco comprensivo para la iniciación pedagógica de los profesores principiantes.	22
1.10 La investigación sobre los primeros años de enseñanza: lecturas e implicaciones.	24
CAPITULO II	
2 METODOLOGÍA	26
2.1 Diseño de la investigación	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
Métodos	27
Técnicas	28
Instrumentos	29

2.3 Preguntas de investigación	30
2.4 Contexto	30
2.5 Población y muestra	31
2.6 Recursos	31
Talento Humano	31
Institucionales	32
Materiales	32
Económicos	32
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	33
CAPÍTULO III	
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	36
3.1.1 Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación de modalidad abierta.	36
3.1.1.1 Ubicación Geográfica	36
3.1.1.2 Edad	36
3.1.1.3 Sexo	37
3.1.2 Características académicas de los titulados	38
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	38
3.1.2.2 Tipo de Educación	39
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de la licenciatura.	40
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	40
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación Básica	40
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	40
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	41
3.1.3.4 Características del trabajo actual	42
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	45
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	45
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación	46
3.3 Valoración docente de la profesión	47
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado	476
3.4 Satisfacción docente	48

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.	49
3.5.1 Aspectos metodológico – didácticos que desarrolla el titulado.	50
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.	55
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	60
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	63
3.5.5 Interacción profesor, padres de familia y comunidad del titulado	66
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que incluya trabajo en equipo	67
CAPÍTULO IV	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
4.1 Conclusiones	74
4.2 Recomendaciones	77
CAPÍTULO V	
5 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	79
5.1. Tema	79
5.2 Justificación	80
5.3 Objetivos	80
5.4 Metodología: Matriz de Marco Lógico	81
5.4.1. Análisis de involucrados	81
5.4.2. Análisis del problema	82
5.4.3. Análisis de Objetivos	83
5.4.4 Análisis de estrategias	84
5.5. Plan de acción (etapa de planificación)	85
5.5.1. Matriz de marco lógico	85
5.6 Resultados esperados	88
5.7. Bibliografía de la propuesta	89
BIBLIOGRAFÍA	90
ANEXOS	91

RESUMEN

El presente proyecto de investigación es de tipo mixto, es un estudio dirigido a Titulados de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, enfocado a obtener información sobre la inserción laboral docente y realizar un diagnóstico de las tareas del trabajo docente.

La investigación se realizó en la provincia de Imbabura a siete Titulados y a sus respectivos directivos, a los cuales se aplicó una encuesta sobre las características laborales del docente y un inventario de tareas del trabajo docente. Este último inventario también fue dirigido a los directivos, que analizaron desde su perspectiva las tareas de la práctica docente y también se les aplicó una entrevista. De los resultados obtenidos se pudo determinar que existe falta de formación y actualización en los docentes sobre el uso y aplicación de las TICs en el aula, para lo cual se realizó una Propuesta basada en la Capacitación Pedagógica sobre el uso y aplicación de las TIC's dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

PALABRAS CLAVES: inserción laboral, características laborales, práctica docente, formación, aplicación TIC's.

ABSTRACT

This research project is of mixed type is a study aimed at graduates of Educational Sciences, mention Basic Education focused information on teacher employment and diagnose the tasks of teaching.

The research was conducted in the province of Imbabura seven graduates and their respective officers, to which was applied a survey on teacher labor characteristics and an inventory of tasks of teaching. This last inventory was also targeted to managers, who analyzed from their perspective the tasks of teaching practice and were also given an interview. From the results obtained it was found that there is lack of training and update teachers on the use and application of ICT in the classroom, for which there was a proposal from the Pedagogical Training on the use and application of ICT in the teaching-learning process.

KEYWORDS: Employment, job characteristics, teaching practices, training, ICT application.

INTRODUCCIÓN

Considerando que en la actualidad hay un acelerado avance tecnológico y que la globalización nos hace partícipes de estos cambios, es necesario saber si la formación humana y profesional que brinda la educación superior está al nivel de este proceso, ya que la demanda laboral y la ética profesional exige ejercer la labor docente con calidad y responsabilidad.

De tal manera, es una obligación como partícipes en la formación superior, determinar los actuales requerimientos de la educación en relación a la actividad laboral actual y el nivel de formación que los titulados de la Universidad poseen en cuanto a su inserción laboral, ya que es un deber con la sociedad como Institución, determinar cuál es el desempeño de los titulados en su labor docente, como empleadores, caracterizar los requerimientos de la educación en la actualidad para que los beneficiarios puedan obtener el mejor resultado y cómo partícipes en este proceso colaborar en la investigación que permita una mejora para los futuros profesionales docentes.

Por tal motivo el presente trabajo se fundamenta en la inserción laboral docente, por lo que la UTPL en su afán de brindar una formación de excelencia, ha realizado un estudio a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, enfocado a determinar las características del puesto de trabajo del docente, al igual que la frecuencia, importancia y nivel de formación que los titulados poseen para ejecutar tareas propias de su labor. La información se obtuvo mediante encuestas y entrevistas aplicadas a una muestra de siete titulados en la provincia de Imbabura y sus respectivos directivos.

Los objetivos específicos de la presente investigación son:

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

- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Realizar una propuesta de intervención educativa partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Al finalizar la investigación, se pudo cumplir los objetivos planteados ya que mediante las encuestas a los titulados y a los directivos se pudo determinar el puesto de trabajo de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, la mayoría de los titulados se encuentra trabajando en un puesto relacionado al título obtenido.

También se pudo conocer la frecuencia con que los titulados realizan las tareas de la práctica docente, la importancia que le dan a las actividades y el nivel de formación que poseen. De la información obtenida se pudo realizar una propuesta de intervención educativa basada en la capacitación pedagógica a los titulados sobre la aplicación de las TIC's en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Realizar el contacto con los titulados fue una tarea ardua considerando la lejanía de algunos de los encuestados, la satisfacción fue comprobar la vocación y la entrega de los titulados a su labor, sin embargo la situación más difícil fue constatar la destitución de un titulado de su cargo por motivos que desmerecen la labor docente.

Al finalizar la investigación, el trabajo consta de su respectivo resumen, introducción, la síntesis de artículos científicos referidos a la inserción laboral docente, una descripción de la metodología utilizada, la correspondiente interpretación, análisis y discusión de los resultados obtenidos, las conclusiones y recomendaciones a las que nos dirigieron el análisis. Y de este último también se obtuvo la Propuesta de Intervención según la problemática encontrada y finalmente está la bibliografía y los anexos.

Para concluir, este trabajo de investigación muestra datos que representan la realidad de la inserción laboral docente de los titulados en la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL que permite abordar los diferentes aspectos tanto formativos, laborales, docentes y los requerimientos que como empleadores los directivos y la sociedad en general demandan de la labor docente por lo que el presente es un documento válido y actualizado para su análisis y su estudio.

1 SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Luis Enrique Alonso
Carlos, J. Fernández Rodríguez
José M Nyssen (2008)

Las capacidades de los alumnos universitarios como futuros trabajadores del conocimiento es uno de los aspectos de las reformas universitarias actuales. Reformas cuyo objetivo ha sido garantizar que los estudios universitarios capaciten a los alumnos para que les permita una adecuada inserción al mercado laboral. Antes la competencia se consideraba a nivel académico cuando el estudiante dominaba una disciplina de conocimiento, pero hoy en día este concepto ha cambiado porque ahora se considera más la utilización práctica de las competencias, su cuantificación y medición, en relación con otros elementos como la habilidad, la técnica o la flexibilidad. Considerando que las competencias logran que el individuo sea capaz de realizar una acción concreta con determinados estándares. Éstas competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias sociales; claro está que con los avances actuales esas competencias van cambiando rápidamente.

Sin embargo existe una brecha entre los requerimientos del mundo laboral y la preparación con que los titulados universitarios afrontan su inserción laboral, por lo que se considera que es necesario crear una cultura del aprendizaje a lo largo de la vida. Los determinantes del éxito en la actualidad guardan relación con la capacidad para producir y usar conocimientos. Todo esto ligado al concepto de empleabilidad, en el que se ha dado una evolución, ya que antes se conseguía un trabajo para toda la vida y ahora es necesario una permanente preparación del trabajador para ser “empleable” y aumentar sus posibilidades de permanecer en un empleo de calidad (empleabilidad para toda la vida). Por lo que se crea un nexo entre el proceso de aprendizaje durante toda la vida como garantía de empleabilidad.

Tanto es así, que hoy en día, las empresas requieren competencias que no forman parte del currículo académico como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional, etc. además de los conocimientos teóricos suficientes.

Dentro de lo que es ya la inserción laboral, el estudio permite determinar que antes todavía existía una cierta demanda por las ramas científico – técnicas, lo cual en la actualidad ha cambiado y está decreciendo. Y hoy cuando los estudiantes seleccionan una carrera para estudiar, la vocación no es un elemento fundamental, sino que influyen otros factores como las expectativas profesionales y laborales.

Dentro de las estrategias para la búsqueda de empleo, los denominados “contactos”, como la familia, amigos, conocidos, son los más efectivos, y luego se consideran las plataformas informáticas de intermediación laboral como Infojobs. No hay que olvidar las becas, que en el sector público son “solo para investigar” y en el sector privado sirven para adquirir experiencia y se caracterizan por su baja remuneración. En menor proporción se encuentran las bolsas de empleo y los centros de orientación de las universidades. Y hay que recalcar que la entrevista personal, es esencial, ya que en ésta se considera la actitud y la disposición al trabajo del recién titulado. Al referirse a la inserción laboral, se considera que la formación universitaria no cumple las exigencias del ámbito laboral, por lo que hay que proporcionar una formación más real y práctica. Se destaca también el requerimiento de las empresas en el área de idiomas y la disciplina en el trabajo y la cuestión más significativa es el tema de la experiencia laboral, que es el requisito básico que solicitan las empresas y que los recién titulados no la alcanzan.

En cuanto que los empleadores al referirse a la formación universitaria requieren un nivel de inglés más elevado y no hay una demanda específica de habilidades técnicas que se requieren en las diferentes áreas. Lo que valoran las empresas es la actitud y la predisposición al trabajo, además solicitan un conjunto de competencias más relacionadas con la personalidad, como la iniciativa, la responsabilidad, la disponibilidad, la capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales, fácil inclusión en los grupos y la presencia.

Para finalizar cabe señalar que el mercado laboral internacional busca personal humano cualificado, capaz de producir y gestionar el conocimiento útil, como la adquisición de destrezas y competencias clave, sin olvidar el aspecto moral del trabajo, en cuanto al compromiso y al sacrificio del trabajador y se enfatiza también el aprendizaje permanente a lo largo de la vida en el desarrollo profesional. En definitiva se necesita alumnos proactivos que se comprometan a ser responsables consigo mismos y con la empresa a la que dedicarán ocho o más horas diarias de trabajo desarrollando sus competencias para el avance social del conocimiento.

1.2 Los Procesos de inserción laboral de titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización.

ANECA, Agencia Nacional de:
Evaluación de Calidad y Acreditación (2009)

En el transcurso de finalización de la carrera universitaria y la inserción laboral se consideran algunas características generales que se presentan: la primera es la carga psicológica que conlleva el paso a la adultez madura y el logro de la autonomía personal, la segunda es la situación de desventaja de los titulados actuales y la tercera es que el cambio de la universidad al mundo de trabajo se experimenta de diversas formas. Al inicio los titulados tienen la impresión de la falta de utilidad de los estudios recibidos para conseguir un empleo de forma inmediata con la gran diferencia entre la universidad y el mercado laboral, a lo cual se une la impericia, la sensación de falta de elementos para su desempeño, la inexperiencia laboral ya que los estudios proporcionan la parte teórica pero no la práctica, el desconocimiento y el temor a situaciones nuevas.

Por otra parte hay factores positivos en la búsqueda de empleo como la edad, las mejores empresas prefieren gente joven para poder formales, y la edad también es un signo de excelencia frente a los estudios ya que se considera una mejor capacidad intelectual al graduarse en una edad joven. Otro factor es la titulación de diplomado vs. licenciado, considerando la primera como una mejor opción. Las prácticas realizadas, la disposición de otros idiomas y la estancia en el extranjero también suman de manera positiva al momento de encontrar empleo.

Los jóvenes resaltan algunos aspectos negativos de su formación universitaria y la tildan de excesivamente teórica y sin conexión con el mundo laboral, demasiado generalista sin considerar la especialización, la irrelevancia de asignaturas recibidas, la falta de enseñanza de idiomas, en especial el inglés, la preferencia del profesorado a la investigación y no a la enseñanza.

Al igual existen algunos aspectos positivos que los profesionales piensan que la universidad les ha brindado como: la potenciación de la capacidad de aprendizaje, como un método de aprendizaje para enfrentar situaciones nuevas, la apertura como una visión general sobre el contexto profesional, el conocimiento como el gusto por el saber, la innovación metodológica, la cooperación.

Se considera también la devaluación de los títulos universitarios, ya que en la actualidad la licenciatura se considera como un punto de partida, por lo cual ya no supone una ventaja en la búsqueda de empleo, ni incrementa el salario, más bien se tiende a la masificación y se ha perdido el status que antes significaba el título universitario.

Concretamente en la búsqueda de empleo hay algunos factores a considerar como la dificultad de conseguir un empleo, debido a los perfiles que demanda el mercado, a la competencia por la solicitud de empleo y a la precariedad del mercado laboral y la exigencia de la experiencia que es un elemento clave en el mundo laboral.

En cuanto a las estrategias de la búsqueda de empleo están: las agencias privadas de búsqueda de empleo y el envío directo de currículos que son las menos oprimadas, el uso del internet para buscar y enviar los currículum como las opción más utilizada. La realización de prácticas es un puente entre la Universidad y el mundo laboral, ya que provee de cierta experiencia que es un elemento importante en la inserción laboral. Y la estrategia más efectiva es el recurso de los contactos personales, el contar con conocidos (amigos, familiares, compañeros) que puedan proporcionar el acceso al puesto de trabajo.

Entre los principales factores que intervienen en la inserción laboral se señala: el conocimiento de idiomas (capacidad para hablar y escribir), estancias en el extranjero por motivos de estudio, ya que esto logra autonomía personal, valor, constancia, capacidad de afrontar nuevas experiencias, etc.; los másteres y otros tipos de formación en postgrados por su especialización y mayor contenido práctico y los rasgos de personalidad y carácter son los factores más determinantes en la búsqueda de empleo. Mientras que el expediente académico y las competencias flexibles como la capacidad de adaptarse a nuevos contextos profesionales son los menos valorados. Cabe recalcar la entrevista como el momento crucial donde se demuestra el carácter y las competencias que se posee para el puesto de trabajo. La colocación laboral puede ser en la empresa privada, en la empresa pública y el autoempleo.

1.3 La Inserción Profesional de los Docentes.

Beatrice Avalos (2009)

En la Inserción laboral los docentes en sus primeros años inician la labor dotados de conocimientos, pero con una serie de expectativas por cumplir a nivel personal, del medio donde trabaja y del contexto social y político en el que se desenvuelve, lo cual repercute en el desarrollo de la identidad profesional del docente novel.

Se considera dos elementos básicos que determinan el proceso de inserción profesional del docente: los escenarios macro – políticos y de contexto social; y el resultado de la micro – política del centro escolar y su entorno en la construcción de la identidad profesional del nuevo docente.

Dentro de los escenarios macro políticos y de contexto social se considera:

Las nuevas políticas de mercado en las que se da mayor énfasis a la competitividad, la rendición de cuentas, los incentivos y las nuevas formas de control del desempeño docente, hace que la experiencia laboral de los nuevos docentes adquiera nuevas exigencias. Al igual que la introducción de exámenes nacionales con resultados públicos que la prensa convierte en ranking de centros escolares y que desacredita la labor de instituciones públicas o privadas, según sea el caso y por ende de sus docentes, lo cual repercute en su identidad profesional.

Las reformas y contrarreformas, que son cambios seguidos de una reforma anterior, las cuales suelen exigir su implementación en un tiempo corto y demandan nuevos conocimientos para el docente novel, que sale a trabajar capacitado con una formación obsoleta y por lo tanto no se siente preparado para su ejercicio profesional.

La desvalorización pública de la docencia y de la formación docente tienen como base las declaraciones públicas de autoridades, medios de comunicación; que recalcan el valor de los maestros en la formación a niños y jóvenes, pero en otros casos, la situación es contraria cuando se publica malos resultados del aprendizaje escolar y se culpa exclusivamente al trabajo docente.

En el ingreso al sistema de educación existe la falta de regulación en cuanto a la oferta de nuevos profesores, generando una sobreproducción de maestros en relación a la necesidad de contratación.

Las condiciones de trabajo, en las que hay diferencias de acuerdo a la importancia que se brinda a las políticas educativas en cada distrito, la contratación de los docentes según su puntaje obtenido en pruebas, en escuelas privadas o públicas, siendo de mayor a menor, y la colocación de los docentes en cursos o áreas que no son para los cuales han sido preparados afecta su socialización y desarrollo de sus capacidades docentes.

Hay que considerar que la identidad profesional docente como un proceso de construcción personal en el que en sus primeras experiencias laborales los maestros principiantes no encuentran apoyo de sus colegas, que los consideran expertos, sintiéndose aislados y sin un compromiso con la efectividad de la escuela. Tal es así que de la primera inserción laboral depende la configuración de su identidad profesional y su decisión de continuar o no en la docencia; por lo tanto, considera preciso contar con políticas públicas que reconozcan la importancia de esta etapa y que se concrete un plan de acción para satisfacer las necesidades de apoyo y formación de los maestros que inician su labor de enseñar.

Para lo cual es necesario conseguir el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, dejando en claro que el maestro nuevo no es un experto; segundo, establecer que en esta etapa- alrededor del primer año de enseñanza- el profesor novel requiere una consideración especial en cuanto a la asignación de responsabilidades, una carga más baja que el de una jornada completa y una forma de apoyo de algún profesor mentor. Tercero, establecer una política explícita de inducción y una estrategia de implementación. Lo cual corresponde a la autoridad educacional orientar la acción de los centros educativos en cuanto a cómo acoger y acompañar a los maestros nuevos que contrata, las cuales pueden estar encaminadas a: brindar información sobre el ejercicio del centro escolar, asignar un profesor mentor, de preferencia de su especialidad, para que guíe al maestro principiante, organizar reuniones periódicas de los profesores nuevos en talleres, para lo cual deben registrar en una especie de diario, sus experiencias, consultas, problemáticas y soluciones. Todo esto complementándose con buenas condiciones de trabajo.

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

Ministerio de Educación (2012)

Los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador se basan en la calidad educativa que se desea lograr a través de un sistema educativo en el que los servicios que ofrezca, los actores que lo impulsan y los productos que generan ayuden a alcanzar metas o ideales que lleven a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, que promueva y genere oportunidades en forma igualitaria. Los estándares de calidad educativa son descriptores de los logros esperados que atañen a los actores e instituciones del sistema educativo. Es decir, son orientaciones de carácter público que indican las metas educativas para llegar a una educación de calidad. Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

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

Con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados, el Ministerio de Educación señala cuatro tipos de Estándares:

1. Estándares de Gestión Educativa: Hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes y también a que los actores de las instituciones se desarrollen profesionalmente y que la institución llegue a su funcionamiento óptimo. Para lo cual se espera que los agentes educativos logren: analizar las situaciones para tomar decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su práctica y considerar los puntos de vista de los demás y negociar para llegar a acuerdos, considerando la realidad de cada institución educativa.

2. Estándares de Desempeño Profesional Docente: Son descriptores de lo que debe hacer un profesional educativo competente y señala que un docente de calidad es el que brinda oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y ayuda a construir la sociedad que todos queremos. Para lo cual el docente debe: tener dominio del área que enseña, usar pedagogía variada, actualización permanente, buena relación con alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, etc.

Está aquí descritos también los **Estándares de Desempeño Profesional Directivo**, es así que un directivo de calidad busca apoyar significativamente en mejora de las prácticas de liderazgo y de gestión en cada institución educativa. Los estándares hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a los recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar para lograr su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad en todos los estudiantes de las instituciones educativas a su cargo.

3. Estándares de Aprendizaje: Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato, dentro de cinco niveles establecidos y corresponden a cuatro áreas básicas:

Lengua y Literatura: Comunicación Oral, Comprensión de Textos escritos y Producción de textos Escritos.

Matemática: Número Y Funciones, Algebra y Geometría, Estadística y Probabilidades.

Estudios Sociales: Construcción Histórica de la Realidad, Relación entre la sociedad y el espacio Geográfico, Convivencia Social y el desarrollo humano.

Ciencias Naturales: El planeta tierra como un lugar de vida, Dinámica de los ecosistemas, Sistemas de vida y Transferencia entre materia y energía.

Se establecen cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera en el estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

4. Estándares de Infraestructura: Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de estudiantes y en la efectividad de la labor docente. Se toman en cuenta los Estándares Arquitectónicos relacionados directamente con: Seguridad, Confort, Habitabilidad y Dimensionamiento de la “edificación escolar” que permite la planificación y el programa arquitectónico de unidad educativa de forma integral. Son importantes también los estándares Urbanísticos que comprende la integración de la unidad educativa en el entorno urbano inmediato, localización en el territorio, accesibilidad, áreas de influencia, riesgo natural, imagen y paisaje urbano.

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

Denise Vaillant (2009)

Existe un planteamiento sobre las claves de éxito educativo dividido en tres apartados: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula, al que se puede agregar la atención a los estudiantes que no alcanzan el rendimiento académico adecuado.

El campo educativo es uno de los más prioritarios pero menor atendidos en los países de Latinoamérica, los estudios muestran que un porcentaje importante de los estudiantes de América Latina no alcanza el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado de estudio. Este posicionamiento está respaldado por los datos proporcionados por la organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), y su Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos que expone que las diferencias entre países latinoamericanos estarían dadas, entre otros factores, por la relación existente entre los docentes y el logro académico de los alumnos.

Al hablar de políticas docentes hay que indicar que aún persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo, ya que muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores, y a esta situación se le suma la saturación de docentes. Tomando en cuenta también que uno de los principales factores es la inestabilidad de las personas encargadas de normar y regular al sistema educativo, por lo que no se pueden llevar a cabo políticas docentes continuas además de una escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación.

Por otra parte, para comprender el proceso de inserción docente hay que comprender que la construcción de una identidad empieza en las etapas previas como estudiante, continúa en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. En este espacio hay que precisar que existen identidades múltiples que dependen de los contextos de trabajo o personales de las trayectorias de vida profesional.

Generalmente el novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto educativo.

Mientras que otro elemento importante es la valoración de la docencia; donde generalmente la sociedad subestima a los maestros, inclusive ellos mismos se desvalorizan y en cualquier momento están a la caza de nuevas oportunidades laborales, destacar además que los candidatos a ser maestros y profesores, tienen antecedentes socioeconómicos más

limitados tanto en los niveles de instrucción de sus padres como de sus niveles de ingreso familiar.

Además es necesario recalcar que los estudiantes de profesorado no tienen conciencia de lo que conocen, ni de cómo y por qué conocen, incluso los formadores suelen fracasar a la hora de influir en las concepciones previas de los candidatos a la docencia pues su lenguaje está alejado de la experiencia de los aspirantes.

Por todas las consideraciones que se han anotado anteriormente es indispensable indicar que para transformar el sistema educativo es necesario cambiar de estrategia; cambiando el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones necesarias que impliquen a los actores educativos.

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

Mauricio León (2006)

La población ecuatoriana dividida por grupos etarios refleja que alrededor del 27.7% es joven; es decir que está comprendida entre los 18 y 29 años de edad, pero cuando se habla del enrolamiento de esta población a la parte activa de la masa laboral éstos encuentran dificultades por su escasa o inadecuada educación y calificación, a esto se le agrega que carecen de experiencia laboral. Pero el peor de los casos es cuando estas prácticas se dan en jóvenes indígenas, afro ecuatorianos, discapacitados, mujeres y minorías sexuales, en donde se observa una clara muestra de discriminación laboral por condiciones sociales.

Una manera de impulsar la inserción laboral, el mejoramiento de la estabilidad, la creación de oportunidades pudiera ser con el fortalecimiento institucional y que se generen políticas públicas que incentiven a brindar una buena práctica de trabajo en organismos del estado y del sector privado. Por otra parte, un aspecto importante es la visión que quiere darse a los proyectos de generación de empleo, en donde es importante que el Ecuador sea un país que garantice igualdad en el acceso al mercado de trabajo, basados en principios de universalidad de acceder a un trabajo digno; indivisibilidad al asociar el derecho al trabajo con otros derechos fundamentales; igualdad y no discriminación por condiciones sociales de los y las jóvenes; eficiencia en promover las políticas de inserción laboral; participación para toda la población joven; y rendición de cuentas por parte del estado sobre el protocolo que ha orientado el reclutamiento de personal joven.

Estas medidas son necesarias ya que los jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan tasas de desempleo más altas entre todos los grupos etarios con menor presencia de mujeres en la masa laboral; siendo una de las causas la educación que no ha logrado vincularse a las demandas empresariales, por lo que los jóvenes tienen pocas oportunidades de ganar experiencia y los pocos que logran un empleo es generalmente por “palancas”.

Por su parte, dentro del marco normativo se topan aspectos fundamentales como: derechos económicos y sociales que fueran respaldados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales, cuyo postulado principal fue que toda persona tiene derecho a acceder a una oportunidad para ganarse la vida, mediante el trabajo libremente escogido o aceptado. En el mismo pacto se menciona además que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y el sentido de su dignidad, y debe fortalecer

el respeto por los derechos humanos y libertades fundamentales, lo que conlleva a garantizar una enseñanza primaria, secundaria y superior de calidad, accesible y en medida de lo posible obligatoria. De igual forma, en la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo se recomienda que los países debieran de tratar de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes; para lo cual el gobierno debe formular los programas de capacitación y empleo.

En el caso particular del Ecuador, la carta política en el art. 35 dice que el trabajo es un derecho y un deber social; además en la Ley de Juventud se topan temas como la existencia de una educación en valores, mejorar la capacitación técnica, formación artesanal, además de garantizar el libre funcionamiento de los gobiernos estudiantiles; de igual manera indica que se debe promocionar las becas de nivel educativo, promocionar las pasantías, promover políticas de empleo juvenil, especialmente para grupos juveniles vulnerables. Para lo cual se plantea políticas de inserción laboral para la juventud distribuidas en tres sectores: el mejoramiento de la empleabilidad, la creación de oportunidades de trabajo y el fortalecimiento institucional.

Dentro del mejoramiento de la empleabilidad se ha impulsado programas de ampliación y mejoramiento de la educación formal, cuyo objetivo es lograr la reinserción en la educación formal y generar conocimientos y habilidades acordes a las exigencias del mercado laboral; programas de capacitación laboral, mediante cursos y pasantías laborales que mejore la experiencia laboral que se requiere para acceder a un empleo.

En cuanto a la creación de oportunidades de empleo se promueve el programa de apoyo a micro emprendimientos juveniles que procura incentivar la generación de fuentes de empleo a través de créditos, de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial; el programa de empleo emergente que busca generar empleos con duración máxima de seis meses para la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos y el programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, el cual busca eliminar la discriminación de trabajo para los y las jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes, discapacitados y minorías sexuales. Y los programas de fortalecimiento institucional con el objetivo de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en las diferentes instituciones públicas que esté a cargo.

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

Jurgen Weller (2006)

Después de un proyecto de “Integración de jóvenes al mercado laboral” realizado por CEPAL, en cinco países, incluido el Ecuador, se concluye diez tensiones y algunas estrategias para la inserción laboral.

Los jóvenes tienen mayor nivel de educación formal que en épocas anteriores, pero también poseen mayor problemas de inserción laboral, a pesar de que la demanda laboral está más inclinada al personal más calificado, esta misma demanda laboral en esta última época ha sido débil, por lo que ser más calificado en tiempo de crisis no sirve. De igual manera existen serios problemas de calidad en la educación, a mejorar tanto en cobertura, calidad, reducción de segmentaciones, etc.

Hay una alta valoración al trabajo que los jóvenes le dan, pero la mayoría de las primeras experiencias son frustrantes, ya que brindan bajos ingresos, malos tratos, amenazas de despidos, acoso sexual, etc., por lo que no se aprovecha el potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

Existe tensión entre las expectativas que tienen los jóvenes acerca de los beneficios de la inserción laboral y la realidad que vive en la misma. Ya que sus aspiraciones suelen ser mejorar el bienestar material individual y familiar, reconocimiento social, etc. Sin embargo la realidad de su trabajo no lo satisface, por lo que es necesario incentivar en los jóvenes expectativas realistas y estrategias laborales individuales.

De igual manera, la mujer a pesar de haber conseguido un aumento en su vida de trabajo fuera del hogar en relación a épocas anteriores, sin embargo, aún enfrenta problemas de inserción laboral, en especial las mujeres con educación formal baja.

También el aumento de la combinación del trabajo con sus estudios en los jóvenes puede causar tensiones negativas cuando afecta su rendimiento en ambos casos o al contrario puede ser positivo ya que se torna en experiencia laboral a favor del futuro profesional.

Los jóvenes viven la ambivalencia entre el discurso meritocrático (hacer grandes esfuerzos por su educación e inserción laboral), y la realidad del mercado laboral apadrinada por los contactos personales y recomendaciones en los buenos empleos, para lo cual se debería

implementar sistemas de certificación de competencias y abaratar costos de acceso a canales de intermediación y selección.

Es así, que de acuerdo a estudios realizados se considera que las variables más destacadas para la selección del personal joven, además del nivel educativo, son: la actitud o disposición para el trabajo, la presentación personal y la experiencia específica para el cargo de trabajo, y en el Ecuador también se considera el entorno social y familiar de los jóvenes. Pero, a pesar de que el mercado demanda experiencia laboral, los jóvenes en sus primeras experiencias laborales no cumplen este requerimiento y el mercado no reconoce las experiencias laborales accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo. Por lo que se debe generar en los jóvenes experiencias prácticas reconocidas por el mercado laboral.

Existe la participación de jóvenes en micro y pequeñas empresas como parte de su independencia laboral, sin embargo también hay marcados obstáculos para emprender este tipo de mercado laboral como la experiencia, crédito, etc. Y no existen estructuras que apoyen este tipo de emprendimiento. Motivo por el cual es indispensable introducir en las mallas curriculares, competencias y habilidades para una actitud emprendedora no solo para crear empresas sino para formar ciudadanos autónomos con capacidad de análisis, decisión, etc. Determinantes no sólo en el área laboral sino en la vida actual. También es necesario apoyar el emprendimiento juvenil.

También existe tensión en los jóvenes por sus preferencias culturales y las pautas exigidas en el mercado laboral dado por la cultura dominante, por lo que los jóvenes sienten exclusión por su edad y sus expresiones culturales vs la experiencia laboral y el mercado no acepta sus expresiones subculturales que pueden afectar la imagen y el rédito económico de la empresa. Por lo que es necesario instruir a los jóvenes en actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas como la presentación de su currículum vitae y el desempeño en las entrevistas de contratación.

Existe la tensión ante la necesidad de una estabilidad mínima de empleo e ingresos en un mercado laboral caracterizado por la inestabilidad y precariedad, lo cual no significa un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes, lo que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables, lo que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

1.8 Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios.

Marcelo Carlos (2008)

Nos encontramos en tiempos de cambio en nuestra sociedad, cambios psicológicos, económicos, en valores, demográficos, culturales, entre otros. El valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos, y de la capacidad de innovación y emprendimiento que estos poseen.

Existen estudios que determinan que la calidad de los profesores y de su enseñanza es el determinante más importante en el resultado del proceso educativo de los estudiantes. Si el papel del profesorado sigue siendo crucial, a pesar del amplio desarrollo de los recursos tecnológicos disponibles hoy en día, resulta fundamental plantearnos de nuevo de qué manera conseguimos que el profesorado se siga enamorando de su profesión y siga contribuyendo al desarrollo de sus escuelas y de los alumnos.

Los profesores principiantes necesitan poseer un conjunto de ideas y habilidades críticas así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente como docentes. Llegar a ser experto adaptativo significa tener mayor disposición a cambiar sus competencias para profundizarlas y ampliarlas continuamente. Llegar a ser un profesor experto significa innovación y eficiencia. Y los profesores principiantes están muy preocupados por los cómo (eficiencia) y menos por los porqué y cuándo, por lo que hay que considerar la innovación para adaptarse a las nuevas situaciones. Las condiciones de la sociedad son cambiantes y se necesita que las personas puedan combinar la competencia con la capacidad de innovación.

Los profesores que inician su labor docente se encuentran en un periodo de tensiones ya que tienen que adquirir el conocimiento y las destrezas para su desarrollo profesional en un ambiente nuevo y además mantener un cierto equilibrio personal. Los primeros años de docencia significan un momento de socialización profesional. El maestro en un inicio tiene que familiarizarse con las normas y códigos internos existentes entre profesores y alumnos.

La deserción de docentes principiantes es particularmente alto en las escuelas de zonas desfavorecidas, suponiendo un alto coste social y personal. En general se ha venido reservando a los profesores principiantes los centros educativos más complejos y las aulas y horarios que los profesores con más experiencia han desechado, se les asigna los alumnos con mayores dificultades, se les carga de actividades extracurriculares, se les da a enseñar

una especialidad o nivel para lo que no están capacitados, no tienen apoyo de la administración, se sienten aislados de sus colegas.

Los primeros años de enseñanza deben convertirse en un apoyo para que los profesores aprendan, para lo cual se establecen tres condiciones para poder esperar algún aprendizaje a partir de la experiencia práctica.

- a) Los profesores tienen que aprender a adecuar sus conocimientos a cada situación
- b) Los profesores deben aprender a utilizar su conocimiento para mejorar su práctica
- c) Los profesores necesitan como enmarcar, guiar y revisar las tareas de los alumnos.

Por lo que existen programas de inserción laboral que apoyan al docente, que pueden ser de tres tipos: inserción básica, inducción básica + colaboración, inserción básica + colaboración + red de profesores + recursos extras. Se señalan también algunos elementos para los programas de inserción: orientación, mentor, ajustar a las condiciones de trabajo, reducción del tiempo para que los principiantes tengan actividades de formación, desarrollo profesional, colaboración con compañeros y valoración del profesor. Los mentores son profesores experimentados que se encargan de ayudar a los profesores principiantes tanto en sus necesidades emocionales, sociales, intelectuales, brindándoles la oportunidad de compartir sus experiencias, problemas y posibles soluciones a los problemas encontrados.

1.9 Desarrollo profesional docente: un marco comprensivo para la iniciación pedagógica de los profesores principiantes.

Fuentealba R. (2006)

Hoy en día existe el concepto de que el docente es un actor fundamental en el proceso educativo por lo que han aumentado las demandas de sus competencias personales y profesionales, y la manera en que logra su desarrollo profesional docente es un proceso que parte en la formación inicial, sigue con su integración a una institución educativa y se consolida cuando es capaz de dirigir autónomamente su desarrollo profesional.

La iniciación pedagógica forma parte del desarrollo profesional docente, el cual se lo concibe dentro de dos enfoques, el desarrollo como crecimiento personal que se relaciona con un proceso interior de la persona en cuanto que el individuo evoluciona a través de ciertas etapas con sus respectivos problemas, preocupaciones formas de solucionarlas a nivel personal, profesional y relacional; y el otro basado en los procesos de socialización, proceso por el cual el profesor principiante interioriza los valores de la cultura institucional, la forma en que se adapta a su entorno de trabajo y cómo lo influye y la manera en que se inserta en su grupo de colegas, lo cual se interpreta según tres teorías, la funcionalista, la interpretativa y la crítica.

En la iniciación pedagógica y construcción de la profesionalidad docente hay que distinguir entre “profesionalismo” que guarda relación con el status y privilegios sociales a los que se aspira y que incluye la autonomía, la experticia y la responsabilidad. Y la “profesionalidad” que se refiere a las cualidades de la práctica profesional de los profesores en función de lo que necesita el ejercicio docente, la manera concreta en que el docente percibe e interpreta su trabajo.

Dentro de la iniciación profesional de un profesor principiante en un contexto de profesionalidad hay que considerar algunas características como: *estatus social; condiciones de trabajo*(curriculares y de organización institucional) en las que el profesorado desarrolla su trabajo; *autonomía en las acciones profesionales* ya que en estos últimos tiempos bajo la apariencia de dar mayores responsabilidades a los maestros se ha aumentado los controles burocráticos; *tareas asignadas*, ya que la labor docente se ha intensificado y las tareas de profesores principiantes y experimentados son las mismas y *formas de trabajo*, que por lo general ha sido individual e individualista, pero el profesor principiante, necesita compartir experiencias, problemas para sus crecimiento profesional.

La cultura docente es determinante en la iniciación pedagógica, ya que es fuente de normas, procedimientos, conductas y principios propios de una institución escolar, así como formas de pensar, sentir e interactuar entre sí, que determina lo valioso para el grupo de profesores, que facilitan u obstaculizan la labor profesional del profesor principiante.

Dentro de la cultura docente se distingue la cultura “individualismo”, que es la más extendida, en la que existe aislamiento de los docentes entre sí, no se comparte ideas ni experiencias. Existe la cultura “balcanizada”, en la que hay formación de grupos en la que existe colaboración interna pero aislamiento unos con otros y la cultura “colaborativa” en la que los docentes aprenden unos de otros compartiendo experiencias, temores, ideas, etc. Es así que la inserción del profesor principiante está inmersa dentro de una determinada cultura docente, la cual afecta el inicio y el desarrollo profesional docente.

El apoyo al proceso de iniciación pedagógica que la institución puede brindar al principiante, puede ser de dos maneras, una introducción de carácter formal al docente novel por parte de la escuela con la entrega del funcionamiento, reglas, currículum, presentación de colegas, etc. conocido como “ojo con...” Y un apoyo destinado a facilitar el desarrollo profesional docente de los principiantes con la designación de un profesor que apoya su proceso de inserción. El mismo que puede ser el de “profesor - tutor”, el de “mentoría” y el de “equipo de inducción”, de lo cual se desprende dos requisitos: el liderazgo pedagógico de quien asume la posición de mentor y establecimientos cuya organización escolar permita estas instancias de apoyo.

Hay que considerar este proceso de iniciación pedagógica de los profesores principiantes, no como un proceso individual, lineal y progresivo, sino que es multifactorial, dinámico e interactivo ya que no solo afecta al profesor principiante sino también a la institución escolar, considerando las culturas docentes, llevando al docente novel a no adquirir esquemas y rutinas ya establecidas sino a construir su profesionalidad. De lo cual se desprende que se debe considerar al docente novel en una triple dimensión: es una persona que vive una etapa vital particular (toma de decisiones vitales, laborales); por la parte profesional, su iniciación pedagógica se afecta por la manera en que edifica su profesionalidad (condiciones y formas de trabajo, tareas asignadas...) y las culturas institucionales y docentes que afecta el proceso que vive.

1.10 La investigación sobre los primeros años de enseñanza: lecturas e implicaciones.

María Assuncao Flores (2008)

Muchos de los profesores tienen en su experiencia marcados episodios buenos y malos de sus profesores lo cual fue determinante para elegir el ser maestro. Más que la enseñanza como actividad radica la dedicación, el entusiasmo y la atención que los profesores aplicaron en la enseñanza, lo cual tuvo un efecto positivo en los alumnos.

El modo en que los profesores enseñan tiene más impacto en sus alumnos que el conocimiento que se les enseña sin olvidar la relación o interacción entre el profesional y la persona, lo que se conoce como “el corazón de la enseñanza”.

En las últimas décadas se ha estudiado el proceso de convertirse en profesor y la mayor parte de la literatura apunta a una experiencia abrupta de las responsabilidades inherentes de la enseñanza por parte de los profesores principiantes.

Desde el primer día se cree que el principiante debe tener las mismas responsabilidades de profesores con experiencia y que se espera que actúen como profesionales, además existe la falta de apoyo y de ayuda a los nuevos profesores por parte de sus compañeros docentes. A veces también se les asignan los cursos, horarios o grupos más difíciles o las tareas más desagradables. Todo esto unido a la falta de organización de ideas hace que exista un sentimiento de aislamiento, desilusión y hasta de frustración y se torna en una situación difícil al inicio de su práctica docente. Sumándose a esto algunos aspectos como:

- Los problemas de los principiantes se sitúan en el campo didáctico, en las decisiones interactivas de enseñanza. El elevado número de alumnos por aula, la motivación de los alumnos, la individualización y diferenciación de la enseñanza, la atención a los ritmos de aprendizaje de los alumnos, la indisciplina, los procedimientos evaluativos y la gestión del tiempo.
- La superación de estos problemas se realiza de una forma personal e idiosincrática, siendo pocos los casos en que los principiantes acuden a la ayuda de colegas.
- Las condiciones de trabajo de los profesores en el inicio de la carrera, se identifican por el volumen repentino de carga docente, por el desempeño de cargos y por la falta de apoyo y orientación, a lo que se suma sentimientos de soledad que llevan a un malestar e inseguridad.

- Las áreas principales de apoyo se refieren a la integración en el ambiente de la escuela, a aspectos didácticos ligados al comportamiento de los alumnos, a las estrategias y motivaciones, a aspectos legislativos y a la evaluación.
- Las modalidades de apoyo - asistencia mejor consideradas fueron la existencia de un profesor-orientador y la posibilidad de participar en experiencias en grupo.

Por lo que se identificó algunos aspectos que pueden ayudar a los profesores principiantes en la superación de los problemas como: apoyo técnico y administrativo, apoyo psicológico (feedback positivo de alumnos y colegas), feedback sobre mejoría de la práctica pedagógica y factores personales (aceptación de sí mismo como profesor).

Entonces el proceso de socialización, el proceso de desarrollo y de cambio de los profesores principiantes, la experiencia del aula y el profundizar el conocimiento de sí mismos como personas sugiere una necesidad de que los programas de formadores de profesores y de los procesos de inserción profesional se centren en el desarrollo de la construcción de las identidades de los profesores a través del análisis de la articulación entre la biografía personal, la práctica reflexiva, el apoyo de los pares y una concienciación creciente del desarrollo profesional continuo y así crear una cultura estable donde los profesores se sientan realizados.

Se concluye señalando que una enseñanza de calidad necesita unos profesores de calidad, que estén cualificados y dotados de conocimiento, que posean destrezas para enfrentar la complejidad y cambios propios a la docencia y que tengan el compromiso con la enseñanza y el aprendizaje a lo largo de su carrera.

2 METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La presente investigación se caracteriza por ser de tipo mixto, ya que es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio.

Es de tipo transversal ya que permitió analizar el nivel de las diferentes variables en un momento dado y relacionarlas entre sí ya que la investigación se realizó a varios titulados en diferentes cantones de la provincia de Imbabura. También es de tipo no experimental porque se centra en los fenómenos que ocurren naturalmente que con la observación de situaciones controladas; es descriptiva por la recopilación de información que provienen de los instrumentos de la encuesta y la entrevista donde se puede determinar las características laborales y las tareas de trabajo docente que realizan los encuestados.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Métodos

Los métodos aplicados fueron los siguientes:

Método Hermenéutico, el cual permitió seguir los pasos necesarios para la selección y recopilación de la información teórica, con la que sustentan las diversas apreciaciones sobre el problema investigado; información que se obtuvo mediante consultas bibliográficas provenientes de varias fuentes de especialización

Método Inductivo, el mismo que fue necesario para obtener juicios de carácter general, partiendo de hechos particulares aceptados como válidos.

Método Deductivo, permitió formular criterios particulares basándose en hechos de carácter general.

Método Analítico – Sintético este método se aplicó con la finalidad de realizar un estudio minucioso a través del análisis y la síntesis de la información recopilada, la aplicación de este método permite identificar las características para luego presentar los resultados con los que representa la realidad del problema investigado.

Método Estadístico, aplicado con la finalidad de organizar, tabular, elaborar tablas estadísticas y gráficos con los que se sintetizan los resultados y determinar los logros alcanzados.

Método Descriptivo que especificó las propiedades y características más importantes que permitieron analizar y describir las tendencias del grupo investigado.

Método Explicativo con el que se encontró las causas y consecuencias de los fenómenos estudiados

Método Interpretativo que se utilizó para realizar la interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas, de igual manera para establecer la realidad educativa, sus potencialidades y falencias, para luego proceder a redactar las conclusiones y recomendaciones, las mismas que facilitan realizar la propuesta de intervención con la que se mejorará el proceso enseñanza aprendizaje en las diferentes instituciones de la investigación.

Técnicas

Las técnicas aplicadas en la investigación son las siguientes:

La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar los aportes teóricos y conceptuales sobre la inserción laboral docente y el uso y aplicación de las TICS en el aula.

La entrevista, con esta técnica se obtuvo contacto directo con los Directores de las Instituciones donde trabajan los titulados, a los cuales se aplicó como base cinco preguntas designadas por la UTP con la finalidad de determinar los aspectos más considerados por los empleadores en cuanto a la formación, labor y contratación docente.

La encuesta, aplicada para la recopilación de la información, mediante la utilización de un instrumento proporcionado por la UTPL dirigido a los titulados, el cual consta de dos partes:

A. Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL y B. Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General

Básica de la UTPL. Y otra encuesta dirigida a los directivos, que es un Inventario de tareas del trabajo docente.

Instrumentos

Para la recopilación de datos de la siguiente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- *Ficha inicial de contactos*, donde constan los principales datos personales de los investigados (titulados y directivos) de manera que en caso de requerirlo se pueda ubicarlos. (Anexo 1).
- *Una encuesta para los docentes* denominada Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica dividida en dos apartados:
 - A. *Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL*, en el que se detalla los aspectos laborales sobre la tarea docente que ha ejercido y ejerce con el fin de determinar cuál es la situación laboral actual (Anexo 2).
 - B. *Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL*, en el que consta las tareas y actividades que realizan los docentes, considerando su frecuencia de uso, la importancia que se brinda a la tarea y el nivel de formación con respecto a la misma, en el cual el docente titulado debe realizar un análisis de su labor para establecer el desempeño de la práctica docente. (Anexo 2).
- *Un Inventario de tareas del trabajo docente*, en la que el directivo analiza desde su perspectiva las actividades que realiza el docente titulado con la finalidad de realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo. (Anexo 2).
- *Una entrevista* a los directivos que posee cinco preguntas básicas que permite encontrar los aspectos más considerados por los empleadores en cuanto a la formación, labor y contratación docente. (Anexo 2).

2.3 Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?
- ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4 Contexto

Cantón

La investigación se realizó en algunos cantones de la provincia de Imbabura, a siete titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, ubicados de la siguiente manera:

- Cantón Ibarra, Unidad Educativa Madre Teresa Bacq, sector urbano, población socioeconómica de clase media, de formación religiosa.
- Cantón Ibarra, Escuela Particular Eduard Spranger, ubicada cerca de las faldas del Imbabura.
- Cantón Ibarra, Unidad Educativa Los Arrayanes, dirigida a población socioeconómica media – alta, enfocados en la excelencia académica.
- Cantón Otavalo, Centro Educativo Municipal Otavalo Valle del Amanecer, sector urbano, con población mixta entre mestizos e indígenas otavaleños de la zona.
- Cantón Otavalo, González Suárez, Centro Educativo de Educación Inicial 24 de Marzo, sector rural, ubicada cerca de la Laguna San Pablo, población indígena otavaleña dedicada al comercio de los tejidos.
- Dos titulados situados en el cantón de Otavalo, uno en la ciudad de Otavalo y otro en la parroquia de González Suárez.
- Cantón Cotacachi, Escuela Santísimo Sacramento, sector urbano, de formación religiosa, ubicada cerca de la Laguna de Cuicocha, población dedicada al comercio de artículos elaborados en cuero.

- Parroquia Lita, en el Caserío palo Amarillo, Escuela de Educación Básica Gral. José Artigas, ubicada en el sector rural cerca del límite con la provincia de Esmeraldas, con un clima cálido húmedo.

2.5 Población y muestra

El proceso de investigación se realiza a 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

En este caso los investigados son siete, con sus respectivos empleadores (directivos).

Cuadro 1. Datos de los investigados

INSTITUCIÓN	LUGAR
Unidad Educativa Madre Teresa Bacq	Ibarra
Escuela Particular Eduard Spranger	Ibarra
Centro Educativo Municipal Otavalo Valle del Amanecer	Otavalo
Escuela de Educación Básica Gral. José Artigas	Lita, Caserío Palo Amarillo
Centro de Educación Inicial 24 de Marzo	Otavalo, González Suárez
Unidad Educativa Los Arrayanes	Ibarra
Escuela Santísimo Sacramento	Cotacachi

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL, mención Educación Básica.

Autora: Irene Posso A.

Todos los investigados trabajan en la docencia, sólo un titulado no trabaja dentro del ámbito de la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, trabaja como directora y maestra de Educación Inicial, (otro título obtenido).

2.6 Recursos

Talento Humano

- Egresado – investigador.
- Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
- Directivos de las Instituciones donde laboran los Titulados.
- Directora de Tesis.

- Equipo de Planificación de la UTPL.

Institucionales

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Instituciones donde trabajan los Titulados para realizar las encuestas y entrevistas, y su previa autorización.
- Espacio donde realizar las encuestas y entrevistas.

Materiales

- Impresiones de las encuestas, fichas de contactos.
- Esferográfico, lápices
- Cuaderno de apuntes
- Cámara fotográfica
- Grabadora de voz
- Teléfono celular y convencional
- Transporte
- Computadora
- Impresora
- Internet
- Memoria USB

Cuadro 2. Recursos económicos

CANTIDAD	DETALLE	VALOR UNITARIO USD	VALOR TOTAL USD
217	Impresiones	0.10	21.7
77	Copias	0.05	3.85
3	Anillados	1.00	3.00
	Internet	40.0	40.00
	Transporte	30.00	30.00
3	Telefonía móvil (tarjetas)	3.00	9.00
	TOTAL DE GASTOS		107.55

Fuente: Datos obtenidos de la realización del Trabajo de Fin de Titulación

Autora: Irene Posso A.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

El procedimiento con que se desarrolló la investigación es el siguiente:

- En primer lugar se recibió el material de trabajo de parte de la UTPL, luego se analizaron las orientaciones y los procedimientos a seguir para la aplicación de las fichas de datos, las encuestas y las entrevistas. Finalmente se reprodujo los ejemplares de los instrumentos de recolección de datos para su posterior aplicación.
- El contacto de los titulados se lo realizó en la mayoría de los casos de manera telefónica, y al resto de encuestados se los localizó de manera personal, después se concertó una cita y se visitó a la mayor parte de los entrevistados en sus lugares de trabajo, considerando la lejanía de los mismos. Es una tarea ardua de encontrar a los titulados, pero la situación más difícil fue constatar la destitución de un docente de su cargo por motivos que desmerecen la labor docente.
- Para la aplicación de los instrumentos se realizó el desplazamiento a los diferentes lugares de trabajo situados en varios cantones de la provincia, algunos un poco alejados.
- Una vez realizado el encuentro y la aplicación de la encuesta a los titulados, los cuales colaboraron con mucho agrado se procedió a concertar la cita con los directivos, situación que se tornó difícil debido a la época de finalización de clases, por la que los directivos se encontraban muy ocupados y en algunos casos se tuvo que visitarlos varias veces con el fin de aplicar los instrumentos para la recopilación de los datos.
- Después recoger la información de todos los titulados y directivos se procedió a ingresar los datos en la matriz enviada por la UTPL, los cuales generaron las tablas y datos gráficos estadísticos correspondientes, luego se realizó el análisis y discusión de los resultados, proceso mediante el cual se realizó un estudio pormenorizado de la información recopilada en las encuestas, mediante la emisión de argumentos válidos sustentados en la teoría consultada en las diferentes fuentes de información secundaria lo que permitió emitir con claridad la problemática encontrada y definir la propuesta como una alternativa de solución al problema identificado.

3 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1 Ubicación Geográfica

Cuadro 3. Ubicación geográfica del titulado

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA	LUGAR
Unidad Educativa Madre Teresa Bacq	Ibarra
Escuela Particular Eduard Spranger	Ibarra
Centro Educativo Municipal Otavalo Valle del Amanecer	Otavalo
Escuela de Educación Básica Gral. José Artigas	Lita, Caserío Palo Amarillo
Centro de Educación Inicial 24 de Marzo	Otavalo, González Suárez
Unidad Educativa Los Arrayanes	Ibarra
Escuela Santísimo Sacramento	Cotacachi

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL, mención Educación Básica.

Elaborado: Irene Posso A.

Como se puede evidenciar en los resultados obtenidos, el 100% de los titulados trabajan en la docencia, se encuentran realizando su labor educativa en escuelas públicas y privadas dentro de la provincia de Imbabura en los cantones de Ibarra, Otavalo, Cotacachi y en Lita.

3.1.1.2 Edad

Tabla 1. Edad de los titulados

Intervalos/Años	Frecuencia	Porcentaje
31 a 40	5	71%
41 a 50	2	29%
51 y más	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A

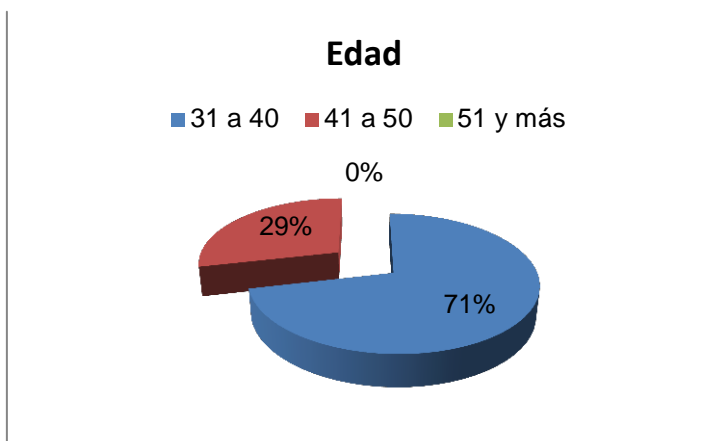


Figura: Edad de los titulados

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

En la actualidad la docencia, es una carrera que demanda parámetros muy exigentes y además las diferentes instituciones educativas demandan experiencia profesional, apreciándose claramente que los participantes de la investigación son docentes con una amplia experiencia de acuerdo a la edad que poseen, ya que es su mayoría tienen de 31 a 40 años.

3.1.1.3 Sexo

Tabla 2. Sexo de los titulados

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14
Femenino	6	86
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A

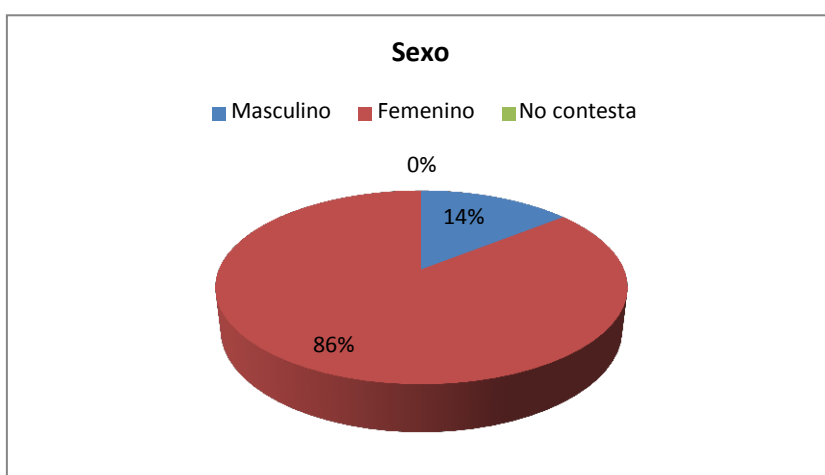


Figura 2. Sexo de los titulados

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

De la investigación realizada se puede determinar que la mayor parte de la población encuestada son de sexo femenino (86%) y el resto son de sexo masculino (14%), lo cual indica que existe una tendencia mayoritaria de mujeres que se inclinan por el trabajo en la docencia, lo cual ratifica algunos estudios que indican que la tasa más alta que trabaja en la docencia corresponde al sexo femenino, situación que le permite desempeñar su labor docente en la mañana y por la tarde dedicarse a la administración de su hogar.

3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

Tabla 3. Sostenimiento del colegio

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57.14
Fiscomisional	1	14.29
Particular	2	28.57
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100.00

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A

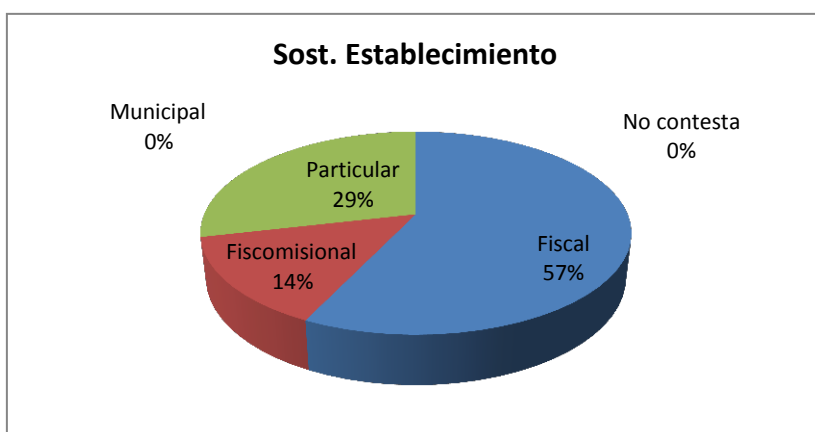


Figura 3: Sostenimiento del colegio

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

Los participantes de la investigación en su mayoría realizaron sus estudios de bachillerato en instituciones fiscales, dos de ellos en particulares y uno en fiscomisional; reflejándose la

libertad de elección en el ámbito educativo de acuerdo al nivel económico y social de los colaboradores en la investigación.

3.1.2.2 Tipo de Educación

Tabla 4. Tipo de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	85.71
A distancia	1	14.29
Propios Derechos	0	0.00
No contesta	0	0.00
Total	7	100.00

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A

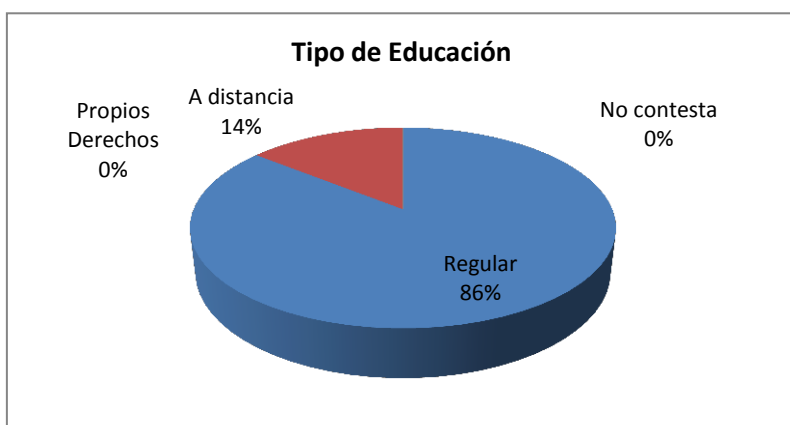


Figura 4: Tipo de educación

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

El tipo de educación que antes se acostumbraba, era la regular, ya que no existía la difusión de la educación a distancia como hay en la actualidad, que da oportunidad a los estudiantes que no tienen la posibilidad de prepararse en un nivel superior por falta de tiempo por las diversas actividades diarias que desarrollan.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de la licenciatura.

Tabla 5. Títulos obtenidos

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	1	14.29%
Algunos Pre y Pos grado	2	28.57%
Ninguno	4	57.14%
Total	7	100.00%

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A

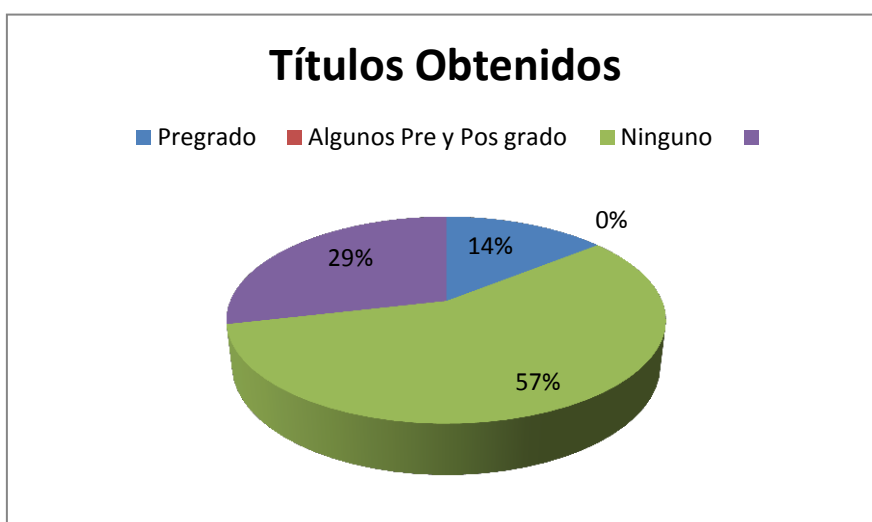


Figura 5: Títulos obtenidos

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

Tabla 6: Número de títulos obtenidos

Opción	Cantidad
Pregrado	1
Posgrado	5
Total	7

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

En la actualidad no basta con que el docente obtenga su título de pregrado y continúe con su labor profesional, es de fundamental importancia la actualización constante de conocimientos, para mejorar su nivel académico. En los resultados de la encuesta se aprecia que tan solo uno de los docentes ha continuado preparándose hasta obtener tres títulos de posgrado y dos de ellos un título de posgrado, además otro de los docentes posee

un título adicional de pregrado; observándose en la mayoría de docentes participantes de la investigación poco interés por mejorar el nivel académico.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

En los resultados obtenidos en la encuesta se aprecia que en su mayoría los participantes llevan en la docencia entre diez y doce años; dos de ellos siete y ocho años y tan solo uno tiene dos años; en su totalidad todos ejercen la docencia y trabajan en una sola institución educativa, ya que la jornada laboral en la actualidad no les permite trabajar en más instituciones. Se concluye que el trabajo de todos los titulados está en relación con la formación universitaria recibida ya que todos laboran en la docencia.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla 7. Número de establecimientos donde trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	%
Una	7	100%
Dos	0	0%
Más	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso



Figura 6: Número de establecimientos donde trabaja el titulado
Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso

De acuerdo a la nueva ley de la LOEI los docentes deben trabajar ocho horas consecutivas, lo cual no les permite trabajar en más de una institución educativa, manifestándose en los resultados obtenidos, en donde todos los participantes de la investigación trabajan en una sola institución.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla 8. Cargo actual

Opción	Frecuencia	%
Cargo Directivo	1	14%
Cargo Docente	6	86%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso

Cargo actual en el ámbito laboral

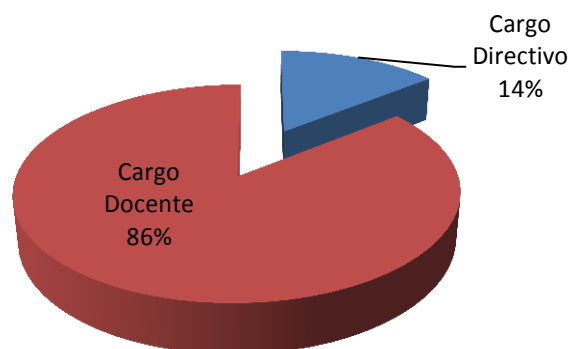


Figura 7: Cargo actual

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso

Los participantes de la investigación ocupan el cargo de docentes en las diferentes instituciones educativas y tan solo uno de ellos posee cargo de directivo, considerando que a la vez también ejerce la docencia, lo cual indica que todos los titulados están ejerciendo las tareas propias de su labor en la práctica docente considerando el título que obtuvieron.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla 9. Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	28.57
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	5	71.43
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de replazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso

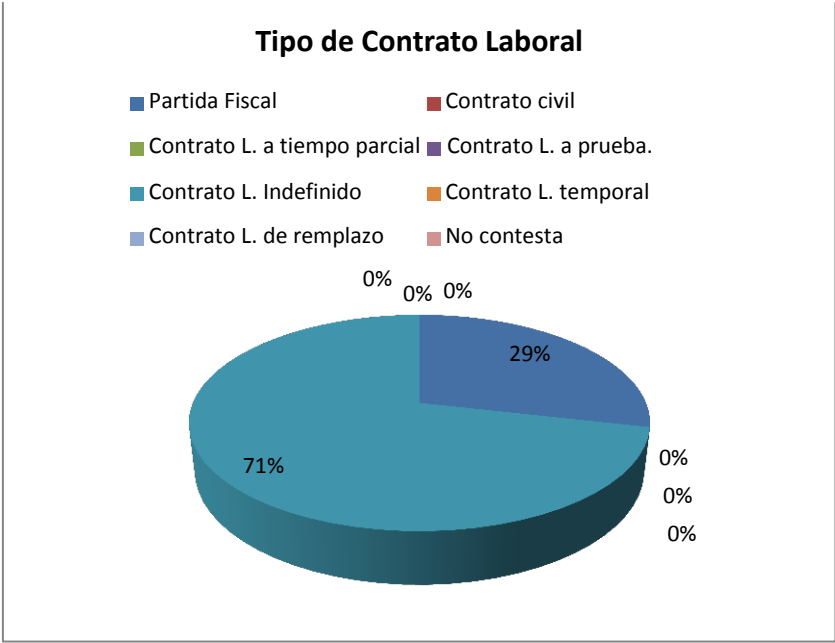


Figura 8. Tipo de contrato laboral
Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso

Tabla 10. Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	28.57
Fiscomisional	0	0
Particular	4	57.14
Municipal	1	14.28
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso

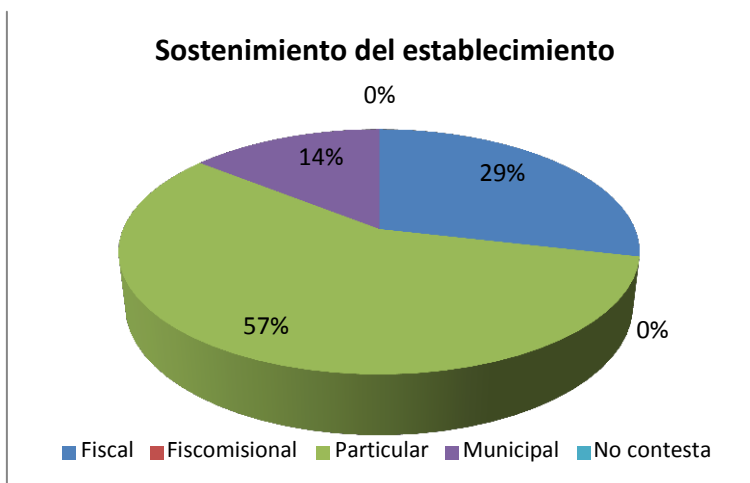


Figura 9: Sostenimiento del establecimiento
Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso

La mayor parte de los titulados posee un contrato laboral indefinido y el treinta por ciento posee una partida fiscal, lo que también se refleja en el sostenimiento del establecimiento, preponderando el de tipo particular con un 57%, a continuación se encuentra el de tipo fiscal con el 30% y finalmente el de tipo municipal con el 13% aproximadamente. Con lo que se concluye que todos los titulados poseen un trabajo estable, en establecimientos tanto particulares como fiscales, lo que genera un buen clima de trabajo para el docente al tener establecido un trabajo definido sin la expectativa de que se renueve su contrato de trabajo.

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 11. Situación laboral actual

Opción	Frecuencia	%
Puesto relacionado a estudios	6	85.71
Puesto no relacionado a estudios	1	14.29
Realizando otros estudios	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la actualidad	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso



Figura 10. Situación laboral actual
Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso

Como se puede apreciar en los resultados la mayoría de los titulados se encuentra trabajando en un puesto relacionado al título obtenido en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, es decir están ejerciendo la docencia, inclusive el titulado que no trabaja en un puesto relacionado a sus estudios en Educación Básica está laborando en un puesto relacionado a la docencia pero en otro ámbito que es el de Educación Infantil por otro título obtenido en esta área.

De igual manera los directivos a través de las entrevistas consideran como un requisito indispensable para la contratación de los docentes para Educación Básica, precisamente el que posean el Título en Ciencias de la Educación, ya que los estudios realizados les capacitan para ejecutar con eficacia las tareas docentes.

Por lo tanto, se concluye que obtener el Título de Ciencias de la Educación mención Educación Básica, es necesario tanto para conseguir como para desempeñar las actividades laborales en relación a la docencia.

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

Al realizar el análisis de las encuestas aplicadas se puede observar que la mayor parte de los titulados poseen un buen nivel de formación, lo que les capacita para el desempeño de su trabajo, que aplican frecuentemente la mayoría de las tareas y que les dan gran importancia en medio de su práctica educativa, situación que ratifican los directivos en los resultados de las encuestas.

Las competencias que requieren específicamente los directivos para el docente de Educación Básica son las académicas, es decir que los titulados estén capacitados para la labor educativa y un aspecto importante que también señalaron son las competencias humanas, la calidad del ser humano porque hay que colaborar en el proceso de formación integral de los niños.

3.3 Valoración docente de la profesión

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

Tabla 12. Opciones de trabajo

Opción	Frecuencia	%
Tareas dirigidas	2	28.57%
Clases nivelación/recup.	3	42.86%
Apoyo técnico pedagógico	1	14.29%
Directora	1	14.29%
Total	7	100.00%

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso

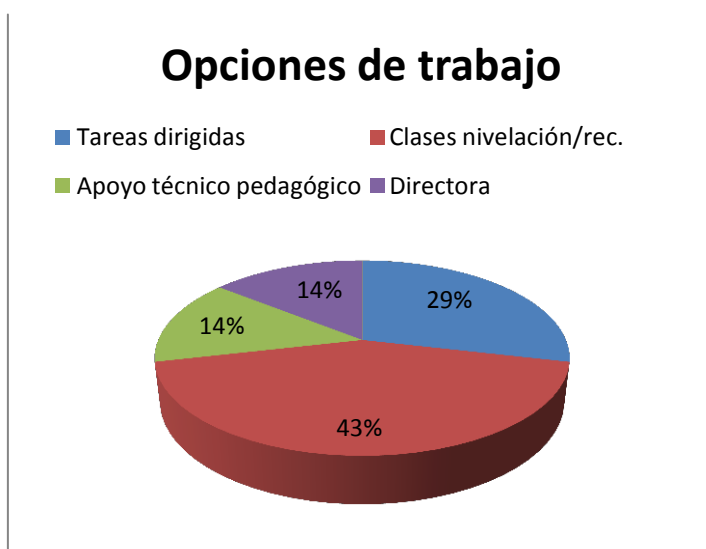


Figura 11: Opciones de trabajo

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso

Dentro de las opciones de trabajo que señalan los titulados se encuentra la de brindar clases de nivelación o recuperación con el porcentaje más alto (43%), luego está la opción

de tareas dirigidas (29%) y finalmente se encuentran la opción de director y de apoyo técnico pedagógico con el mismo porcentaje cada una. (14%). De acuerdo al análisis realizado las opciones de trabajo con las que cuenta un docente de Educación Básica no son muy amplias, lo que concuerda con el apartado siguiente en el que los docentes están medianamente satisfechos en cuanto a la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos. Por lo que se concluye que no existe un amplio campo de trabajo para la docencia.

3.4 Satisfacción docente

Tabla 13: Satisfacción docente

Pregunta	Pro.	%
Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	4	96
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	86
El prestigio obtenido en el entorno laboral.	4	93
La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	82
El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	79
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	4	93
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	75
La realización y/o crecimiento personal.	4	93

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso

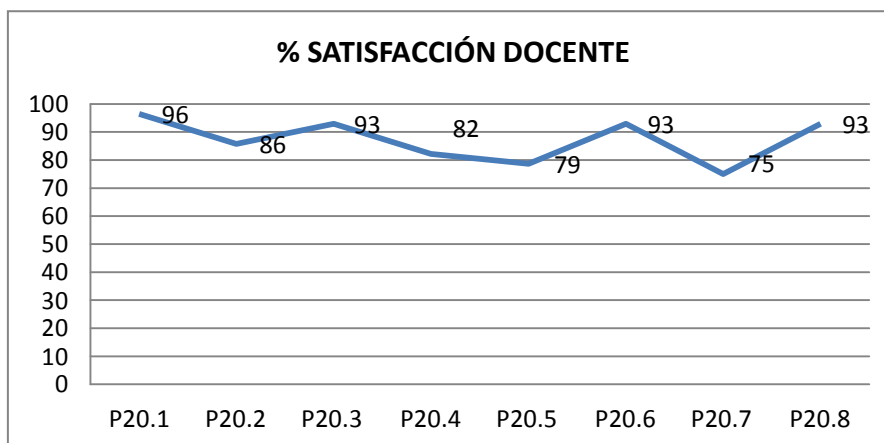


Figura 12: Satisfacción docente

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso

Se aprecia que la satisfacción del docente se encuentra en un rango muy satisfactorio en cuanto al ejercicio docente que desempeña, al progreso social gracias al ejercicio de la docencia, el prestigio que tiene en el entorno laboral, a la posibilidad de ascensos, a la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula y a la realización personal; apreciándose una mediana satisfacción en lo referente al salario docente acorde a las funciones realizadas y a la posibilidad de salidas profesionales o de diversidad de empleos, ya que por ejemplo un titulado tenía como única opción de trabajo una escuela en un lugar muy apartado de su lugar de residencia, por lo que debía ausentarse de su hogar toda la semana.

Es así que después del análisis realizado se concluye que en general existe una alta satisfacción en el desarrollo de la labor docente, lo cual es indispensable para que el docente pueda desempeñar sus actividades con esmero y responsabilidad; sin embargo el aspecto que hay que mejorar es en cuanto a la diversidad de opciones de trabajo y a la remuneración que obtiene el docente de acuerdo a todas las actividades que en la actualidad realiza, ya que no existe un amplio campo de trabajo para la docencia y hoy en día se exige una alta cantidad de tiempo de trabajo por parte del docente tanto dentro como fuera del aula, situación que no es remunerada como los docentes quisieran.

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

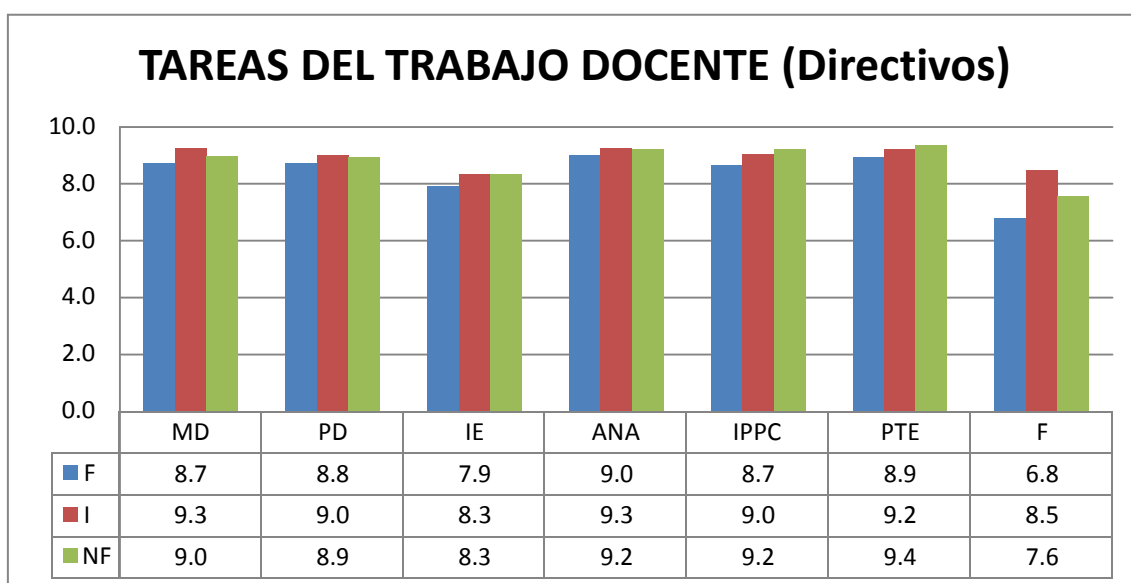


Figura 13: Tareas del trabajo docente (Directivos)
Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso A

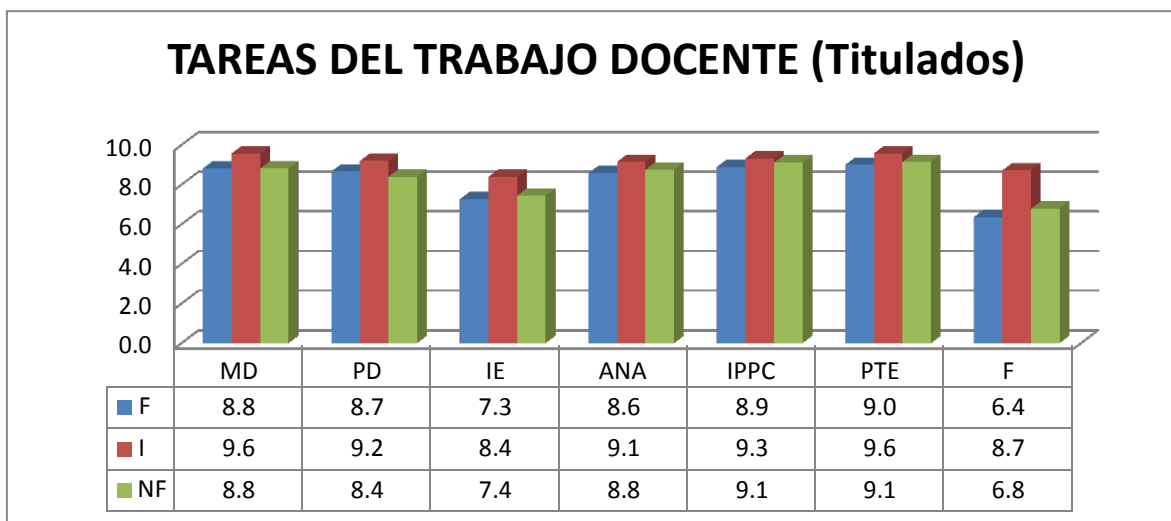


Figura 14: Tareas del trabajo docente (Titulados)
Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso A

3.5.1 Aspectos metodológico – didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla 14. Aspectos metodológico-didácticos

Pregunta	Promedio	% frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	96	4	100	4	96
2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	4	89	4	100	3	86
3. Planificar actividades de aula	4	96	4	100	4	96
4. Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	4	89	4	100	4	93
5. Organizar espacios de aula	4	89	4	93	4	93
6. Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	4	96	4	100	4	89
7. Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	4	89	4	96	4	89
8. Dominar el contenido de la asignatura o disciplina	4	93	4	100	4	93

para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada						
9. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	4	93	4	93	3	86
10. Aplicar la psicología de la educación en el aula	4	89	4	100	4	89
11. Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	100	4	96	4	93
12. Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	3	79	3	82	3	86
13. Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	3	86	4	93	3	82
14. Revisar las tareas estudiantiles	4	93	4	100	4	93
15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan en el aula	3	86	4	100	4	96
16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	86	4	100	3	86
17. Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	71	3	75	3	68
18. Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's)	3	64	4	93	3	71

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A

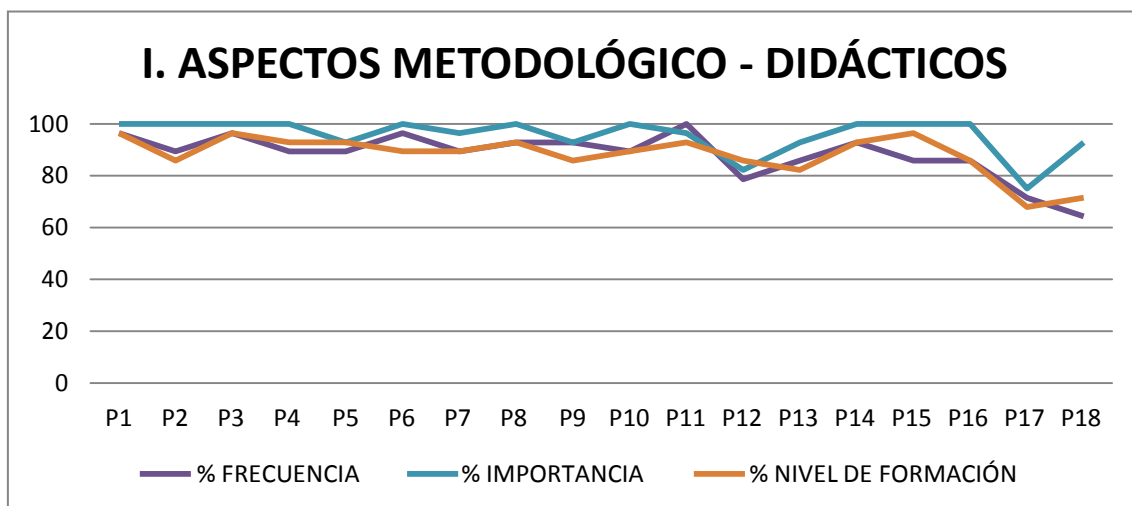


Figura 15: Aspectos metodológico-didácticos

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

Tabla 15: Aspectos metodológico-didácticos

Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	96	4	96	4	96
2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	4	89	4	93	4	89
3. Planificar actividades de aula	4	96	4	96	4	96
4. Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	82	4	96	4	89
5. Organizar espacios de aula	3	82	3	86	3	86
6. Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	4	100	4	96	4	96
7. Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	4	93	4	96	4	93
8. Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	4	96	4	96	4	96
9. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	4	89	4	89	4	89
10. Aplicar la psicología de la educación en el aula	4	89	4	96	4	93
11. Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	4	93	4	96	4	93
12. Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	3	64	3	71	3	75
13. Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	3	82	4	89	4	89
14. Revisar las tareas estudiantiles	4	89	4	93	4	89
15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan en el aula	4	93	4	93	4	93
16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	4	89	4	96	4	93
17. Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	82	4	93	3	86
18. Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic´s)	3	64	4	93	3	71

Fuente: Encuesta a los Directivos.

Elaborado: Irene Posso A.

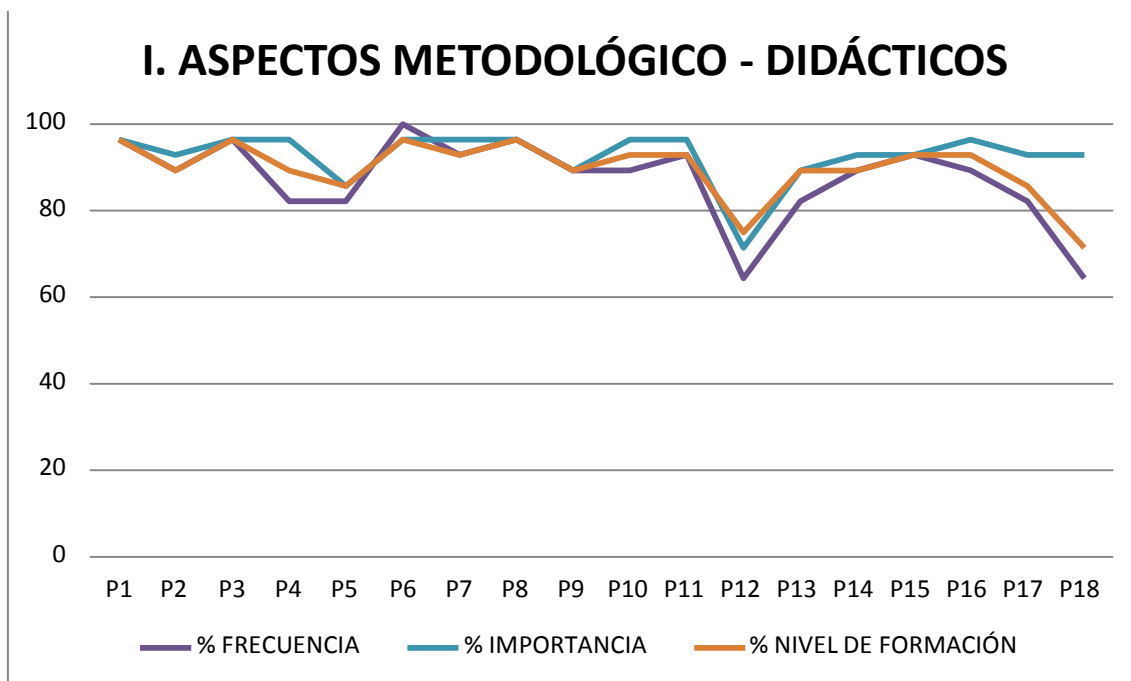


Imagen 16: Aspectos metodológico-didácticos
Fuente: Encuesta a los Directivos
Elaborado: Irene Posso A.

La importancia de la aplicación de los aspectos metodológicos y didácticos en el aula posee una alta puntuación (9,6 y 9,3) tanto para los titulados como para los directivos, el nivel de formación (8,8 y 9,0) y el de frecuencia (8,8 y 8,7) correspondientemente también es alto, lo que refleja que los docentes manejan de manera adecuada la planificación, las técnicas y estrategias de enseñanza y en general crean un clima que favorece el aprendizaje.

De acuerdo a lo que expresan los autores en cuanto a la inserción laboral, un aspecto importante que consideran los empleadores al momento de la contratación de su personal, es la experiencia laboral que posean y la calidad con que respondan a las tareas que deben realizar dentro de la práctica docente, es así que las tareas que se relacionan a los aspectos metodológico didácticos son claves en el quehacer docente, ya que son las que se realizan en el día a día, y las que determinan la labor que desempeña el maestro, ya que estas tareas vienen a convertirse en las características imprescindibles que un profesor debe poseer: iniciando por tener un conocimiento claro del contenido que se quiere participar, sigue una buena planificación que debe incluir las actividades y los materiales correctos, promover el trabajo reflexivo y participativo, aplicar las evaluaciones correspondientes y reforzar si es necesario a quien lo necesite. Todo esto dentro de un clima de confianza para los estudiantes, lo cual si el maestro lo logra como es el caso de los encuestados, se gana la

mayor parte del aprendizaje, porque el resto son aspectos que complementan el trabajo inicial.

En la encuesta a titulados se refleja una baja en cuanto a la atención de las necesidades individuales de los estudiantes, lo que determina que aún en la actualidad y con el énfasis que se ha puesto en concebir a cada alumno como una persona diferente que necesita específicamente una atención especial de acuerdo a sus capacidades, es aún difícil para los docentes aplicar esta concepción debido al número de estudiantes que existen en cada aula. También existe un déficit en cuanto al conocimiento y aplicación de las tecnologías de la Información y de la Comunicación en el aula, lo que evidencia que es necesario difundir en los docentes la importancia de la aplicación de las TICs y motivarlos para que los utilicen como un recurso que facilita el logro del aprendizaje de los niños.

Los directivos consideran que los titulados tienen un déficit en la frecuencia de aplicación de actividades novedosas y creativas y en la organización de espacios de aula, así como en el conocimiento y aplicación de las TICs en el aula, aspectos que deben considerar los docentes al momento de planificar sus clases, ya que se puede realizar actividades creativas con la ayuda de las TICs considerando que en la actualidad esta es una herramienta que motiva a los niños y que puede generar mayor participación por parte de los mismos.

Es así, que en base a la investigación realizada se concluye que los titulados poseen en general un buen nivel de formación y de aplicación de los aspectos metodológicos didácticos, lo que les permite promover el aprendizaje y la participación de los estudiantes.

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

Tabla 16: I. Autoevaluación de la práctica docente

Pregunta	Promedio	% frecuencia	Promedio	% importancia	Promedio	% Nivel de formación
19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	4	89	4	96	4	89
20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	4	89	4	93	3	86
21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	75	3	82	3	79
22. Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	4	93	4	96	3	82

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

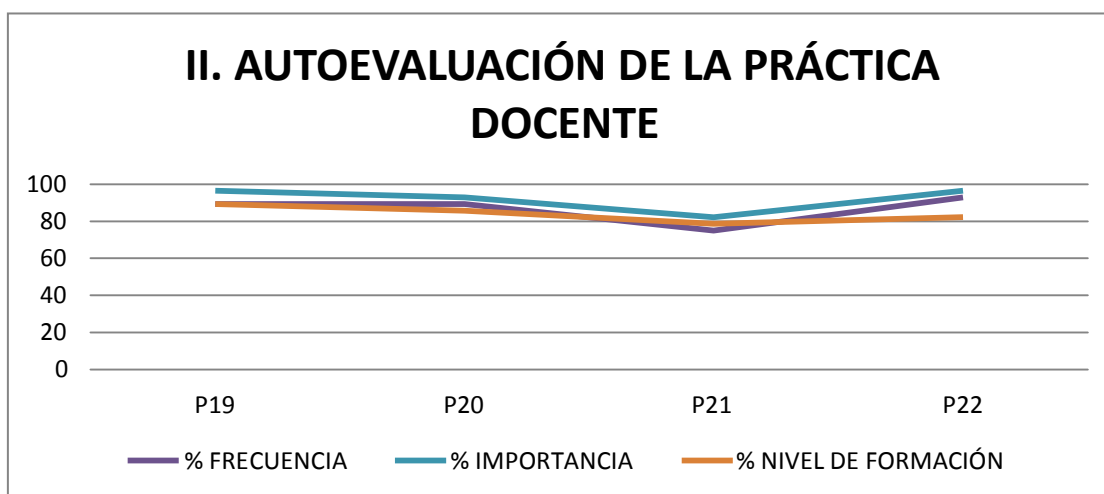


Figura 17: Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

Tabla 17. II. autoevaluación de la práctica docente

Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	4	89	4	93	4	89
20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	4	93	4	93	4	93
21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	82	4	89	4	89
22. Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	86	3	86	3	86

Fuente: Encuesta a los Directivos.

Elaborado: Irene Posso A.

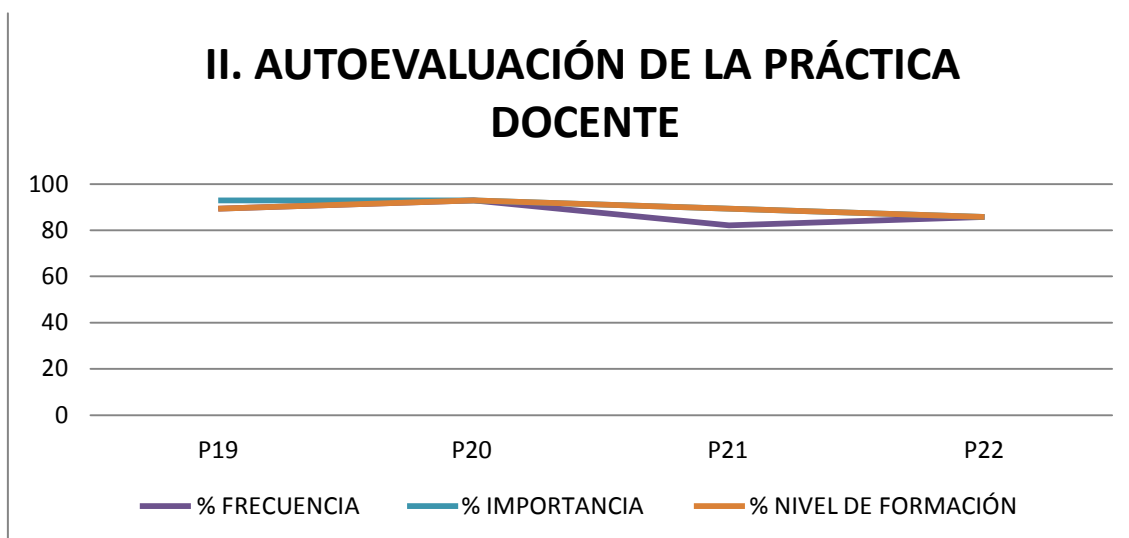


Figura 18: II. Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: Encuesta Directivos.

Elaborado: Irene Posso A.

La autoevaluación de la práctica docente es esencial, ya que le permite al docente determinar cuáles son los aspectos en los que necesita mejorar y reforzar y cuáles son las fortalezas que debe seguir cultivando.

En base a los resultados obtenidos tanto de titulados como de directivos, dentro del ámbito de la autoevaluación de la práctica docente, se puede establecer que los encuestados le brindan un alto grado de valor a la autoevaluación de la práctica docente y poseen un buen nivel de formación en el mismo (sobre el 80%). Sin embargo en ambos casos, tanto en

titulados como en directivos existe una ligera baja en la frecuencia de la autoevaluación sin ser representativa.

La evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por parte de los alumnos también es un aspecto importante dentro de la autoevaluación considerando que el concepto de competencias conlleva saber y saber hacer, la teoría y la práctica, por lo que es necesario una evaluación formativa centrada tanto en procesos como en productos y tomando en cuenta que la evaluación debe ser continua, integral y humana que reconozca la capacidad del alumno para aprender y le comunique esta confianza en su interacción diaria, situación que los titulados poseen según refleja los datos de las encuestas a directivos al ser los puntajes más altos obtenidos dentro de estos aspectos.

El aspecto a mejorar por su menor puntaje es en cuanto al análisis de los aspectos que conforman la situación educativa dentro del contexto formal y no formal, considerando que de acuerdo a los estudios el aprendizaje educativo no solo se realiza dentro de lugares y tiempos específicos, sino que los niños lo adquieren todo el tiempo dentro de varios contextos, circunstancia que los docentes no deben olvidar dentro del proceso de enseñanza aprendizaje al ser un factor determinante en su desarrollo por la cantidad de información que el niño recibe en todo momento.

Por lo tanto en base al análisis realizado, se puede establecer que los docentes titulados si poseen el hábito de realizar una autoevaluación de su labor docente, lo cual denota una actitud responsable frente al trabajo que realizan y que repercute en una buena enseñanza para los estudiantes.

3.5.2 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla 18. III. Aspectos sobre la investigación educativa

Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	82	4	89	3	79
24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	82	4	93	3	86
25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	68	3	79	3	75
26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	71	3	86	3	75
27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	2	61	3	79	2	61
28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	71	3	79	3	71

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

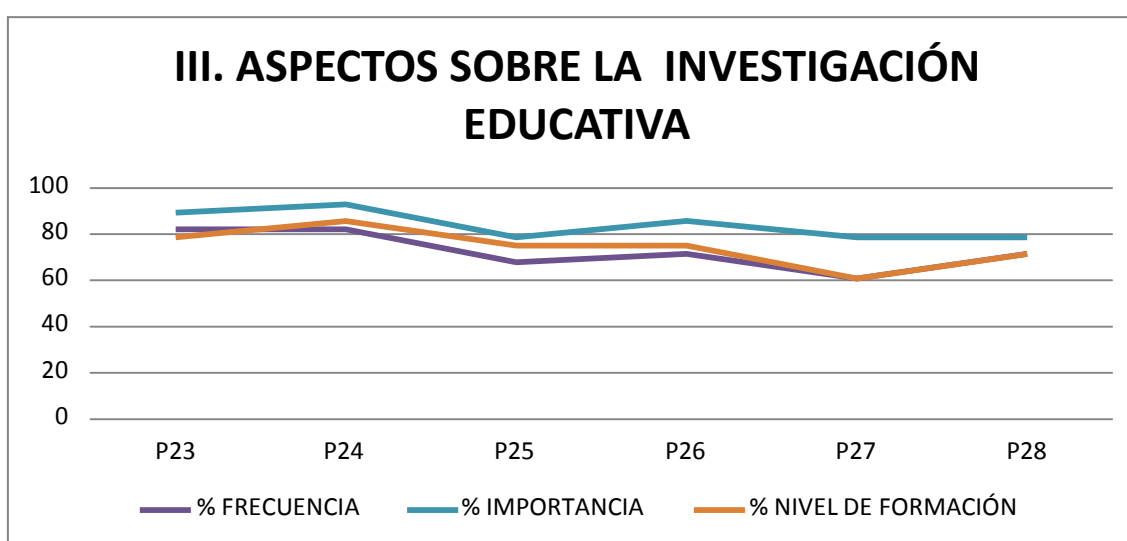


Figura 19: III. Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

Tabla 19. III. Aspectos sobre la investigación educativa

Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	82	4	89	4	89
24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	82	3	86	3	82
25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	82	3	86	3	86
26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	82	3	82	3	86
27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	2	71	3	79	3	79
28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	3	75	3	79	3	79

Fuente: Encuesta a los Directivos.

Elaborado: Irene Posso A.

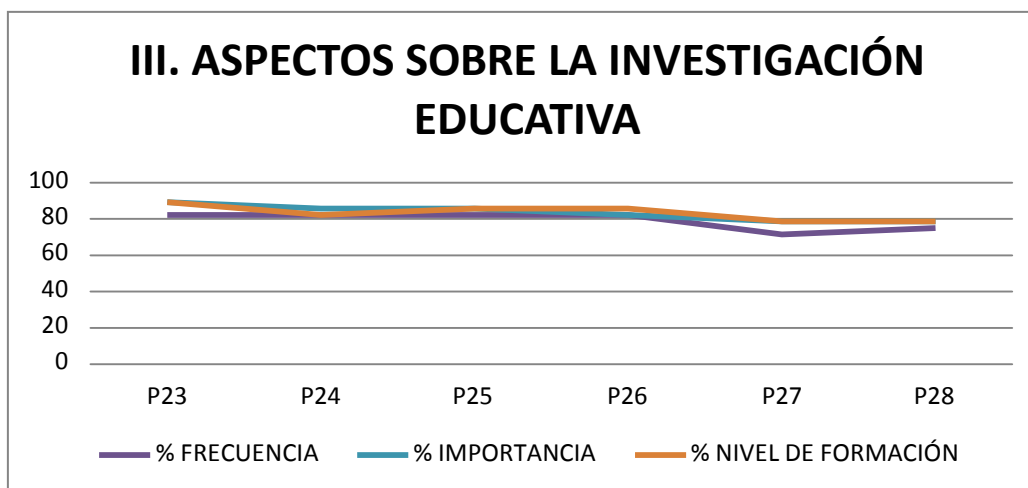


Figura 20: III. Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaborado: Irene Posso A.

Tanto los titulados como los directivos presentan un alto interés sobre las tareas de investigación educativa (8,4 y 8,3), su ejecución dentro de su trabajo es bastante frecuente (7,3 y 7,9). Y los titulados se encuentran capacitados para realizar estas tareas (7,4 y 8,3).

Hay que considerar que los titulados manifestaron que en la actualidad es muy común la realización de proyectos de investigación e innovación educativa dentro de las instituciones, lo cual generalmente lo realizan por áreas, por lo que los titulados realizan estas tareas de manera frecuente.

La investigación educativa permite conocer y abordar las problemáticas y situaciones determinadas que afectan a un contexto educativo particular, con el fin de tomar las acciones necesarias para su mejora considerando la totalidad del proceso de enseñanza aprendizaje para contribuir a la generación y consolidación de nuevos conocimientos. Por lo que los docentes deben ser sujetos totalmente activos como constructores y actores de su realidad que tienen el derecho y la obligación de ser parte de este proceso investigativo con el fin de lograr los cambios y transformaciones que cada contexto educativo necesita.

Sin embargo existe una insuficiencia dentro de lo que es la implementación, seguimiento y evaluación de los programas, acciones y proyectos educativos dentro de las instituciones, ya que es la tarea que menor puntaje se obtuvo dentro de esta área (alrededor del 60%), por lo cual es necesario tener como objetivo la implementación de estos proyectos dentro de su contexto, su seguimiento y su evaluación para determinar si las metas propuestas se están cumpliendo o no y tomar las medidas correctivas necesarias.

De acuerdo a los datos que genera la investigación, se puede concluir que los titulados realizan tareas de investigación educativa con frecuencia debido a la importancia que tiene dentro de sus actividades docentes para lograr la calidad del proceso educativo.

3.5.3 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Tabla 20: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Pregunta	promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	4	96	4	100	4	96
30. Participar en Juntas de Profesores	4	89	4	93	4	93
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	89	4	93	4	89
32. Ejercer funciones administrativas	3	64	3	75	3	75
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	71	3	86	3	71
34. Estudiar la realidad local y nacional	3	82	4	89	3	86
35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	36					
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	86	4	93	3	86
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	4	89	4	96	4	89
38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

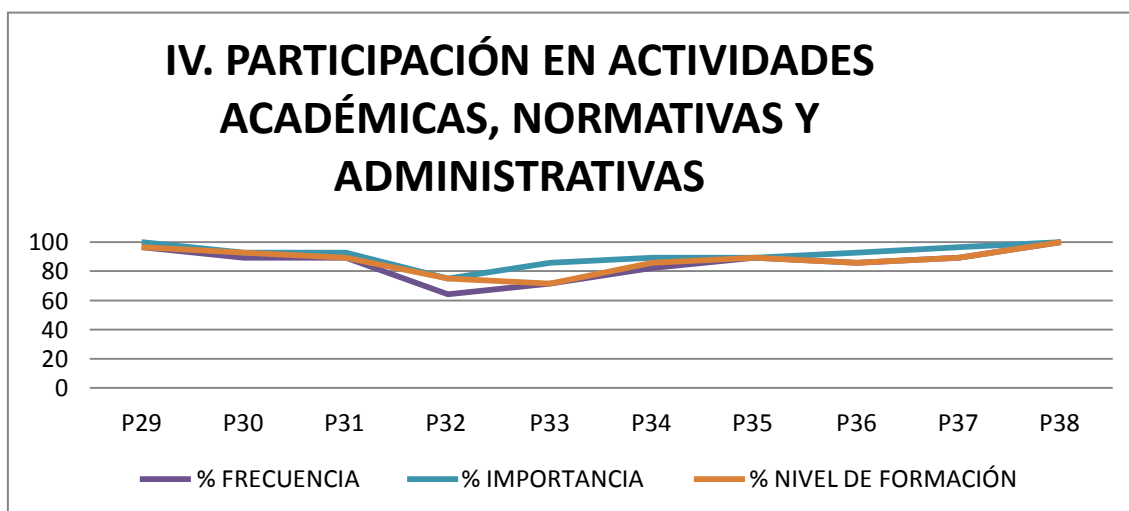


Figura 21: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

Encuesta a Directivos

Tabla 21: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	4	93	4	93	4	93
30. Participar en Juntas de Profesores	3	86	4	89	4	96
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	96	4	96	4	96
32. Ejercer funciones administrativas	3	82	3	86	3	82
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	4	89	4	96	3	86
34. Estudiar la realidad local y nacional	3	79	3	82	3	86
35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	4	96	4	96	4	93
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	4	96	4	93	4	96
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	4	93	4	96	4	96
38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia	4	89	4	96	4	96

Fuente: Encuesta a los Directivos.

Elaborado: Irene Posso A

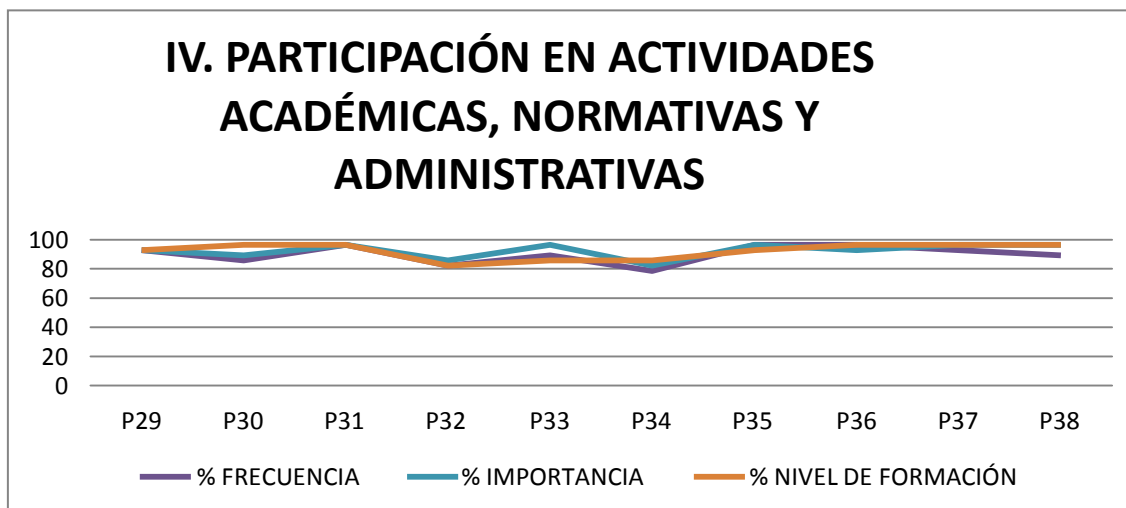


Figura 22: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado: Irene Posso A.

La participación de los docentes dentro de las actividades académicas, normativas y administrativas son una parte esencial dentro de su práctica docente. En la encuesta realizada a los directivos este aspecto obtuvo los más altos puntajes dentro de toda la

investigación. La importancia que dan los titulados a estas tareas obtuvo el puntaje más alto de 9.3, (9,1 titulados) a lo que contribuye su buen nivel de formación de 9.0 (8,8 titulado), por lo que proviene su aplicación frecuente dentro de su labor educativa de 9,0 (8,6 titulados).

Hoy en día, tareas como la entrega de certificados a padres de familia y la promoción de reuniones son obligatorias dentro de las normativas que se exige a las instituciones educativas, lo cual permite que los padres de familia se impliquen en el proceso de aprendizaje de sus hijos y puedan llevar un seguimiento del mismo, a la vez que se pueda brindar orientaciones para lograr mejores resultados; lo cual es un aspecto positivo para el desarrollo de la educación de los niños.

También es de vital importancia que los docentes tengan el conocimiento de las leyes que rigen su desenvolvimiento tanto dentro de la institución como los aspectos que a nivel nacional se manejan dentro del ámbito educativo, es así que conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, los reglamentos internos de cada institución así como su Código de Convivencia y aplicarlos son indispensables ya que éstos marcan los parámetros dentro de los cuales deber ejercer sus actividades diarias de la práctica docente.

Hay que considerar también que lo docentes deben hacer suyos los objetivos institucionales, y ser partícipes de sus ideales, de la organización y gestión del centro educativo sin lo cual no se puede obtener su completa participación dentro del trabajo educativo.

Existe una baja tanto en la encuesta a titulados como en directivos en lo que se refiere a la ejecución de funciones administrativas por parte del docente. Este aspecto debe ser tratado dentro de cada caso en particular, porque si bien es cierto que los docentes deben implicarse en las tareas administrativas, sin embargo su función principal no es ésta, más bien es su participación dentro de actividades más relacionadas en la enseñanza y el aprendizaje de los niños.

Los directivos consideran el estudio de la realidad local y nacional como un aspecto a mejorar dentro de este ámbito. Tarea que es indispensable para los docentes ya que los estudiantes no se encuentran apartados de la sociedad, más bien todo lo que afecta al contexto en el que vive, sea local y nacional, son situaciones que también influyen en su familia y por ende en el estudiante, lo cual también determina su predisposición para el aprendizaje, circunstancia que el docente no debe olvidar.

Como se puede observar en los datos de la investigación tanto de los titulados como de los directivos, se puede concluir que existe una alta participación del docente, especialmente dentro de las actividades académicas y normativas, lo cual determina la preocupación del docente por su intervención total dentro de las tareas de su labor, ya que considerando estos aspectos se puede ser miembro activo de procesos de cambio dentro de la sociedad.

3.5.4 Interacción profesor, padres de familia y comunidad del titulado

Encuesta a Titulados

Tabla 22: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
39. Promover acciones de relación con la comunidad	3	86	4	96	4	89
40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario	4	89	4	93	4	89
41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	79	3	86	3	82
42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	4	100	4	96	4	100
43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	86	4	89	3	86
44. Conocer el entorno social de los estudiantes	4	89	4	96	4	96
45. Organizar eventos de integración dentro de la Institución	3	86	4	89	3	86
46. Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	4	100	4	96	4	100
47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	96	4	100	4	96
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	3	79	4	89	3	86

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso A.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD

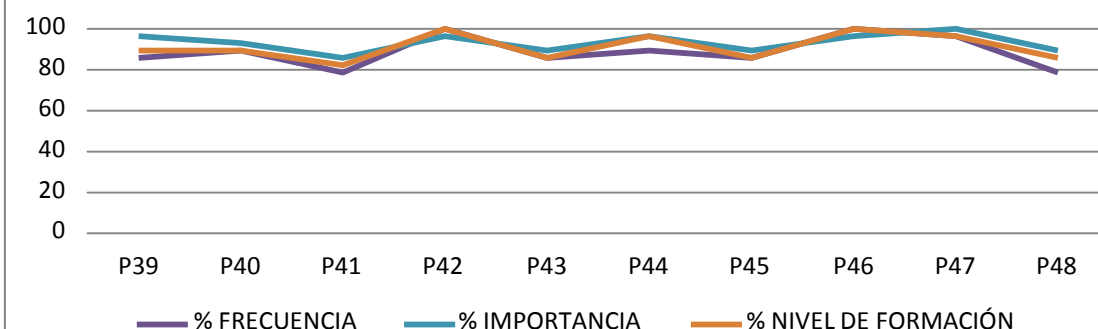


Figura 23: Interacción profesores, padres de familia y comunidad
Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso A.

Encuesta a Directivos

Tabla 23: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Pregunta	Promedio	% frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
	39. Promover acciones de relación con la comunidad	4	89	4	89	4
40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	75	3	86	4	93
41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	86	3	86	4	89
42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	86	4	89	4	89
43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	86	4	89	4	93
44. Conocer el entorno social de los estudiantes	4	89	4	96	4	93
45. Organizar eventos de integración dentro de la Institución	4	93	4	96	4	96
46. Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	4	96	4	96	4	96
47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	96	4	96	4	96
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	3	71	3	79	3	82

Fuente: Encuesta a los Directivos.
Elaborado: Irene Posso A.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD

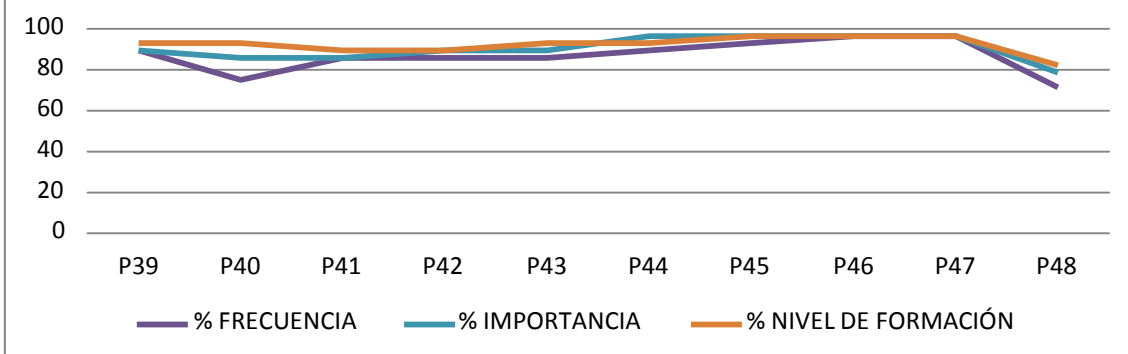


Figura 24: Interacción profesores, padres de familia y comunidad.

Fuente: Encuesta a los Directivos.

Elaborado: Irene Posso A.

Ya que el estudiante no es un ser apartado de la sociedad, y su interacción con los profesores, padres de familia y con la comunidad son un hecho que repercute en el proceso de enseñanza aprendizaje, los puntajes dentro de este aspecto tanto para directivos como titulados demuestran que los docentes integran este aspecto con frecuencia en su labor (8,7 y 8, 9), que su nivel de formación es adecuado (9,2 y 9,1) por la importancia que le otorgan a estos aspectos (9,0 y 9, 3) (directivos y titulados respectivamente).

La organización de eventos de integración dentro las instituciones y la participación dentro de programas sociales son tareas que los titulados realizan frecuentemente y permiten la socialización de las familias, lo cual ayuda en su proceso de inserción dentro del proceso educativo de sus hijos. Hay que recalcar que es indispensable para los maestros conocer el entorno social en el que se desarrollan sus estudiantes, y muchas veces es necesario intervenir en la solución de conflictos familiares que repercuten en el desenvolvimiento educativo de los niños. Es tarea de los docentes promover la participación de los padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos, ya que esta labor no solo depende de los maestros sino que es responsabilidad principalmente de los padres que deben estar pendientes de los avances y logros de sus hijos, así como de la ayuda que éstos requieran en su educación. En ese punto hay que anotar que los docentes de acuerdo a las encuestas están dispuestos para atender a los representantes de sus estudiantes, sin embargo un aspecto importante que se debe mejorar y que en algunos casos no se realiza es la tutoría a los padres de familia con el fin de lograr un apoyo adecuado en el hogar. Por lo que la relación entre padres de familia y profesores deber ser de confianza y estar marcada por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria mediante una

eficaz comunicación que facilite la tarea de educar tanto a los padres de familia como a los docentes.

Hay que desatacar que la relación de los entes educativos con la comunidad está en un punto medio, es importante que los estudiantes, los padres de familia, los docentes y los directivos puedan colaborar en programas de desarrollo comunitario, considerando lo que se dijo al inicio que el ser humano no está alejado de la sociedad y más bien es parte del entorno en donde vive por lo que su participación en proyectos de su comunidad le permiten identificarse y ser un miembro activo de la sociedad a la que pertenece. Se puede concluir que los titulados encuestados promueven su participación conjunta con los padres de familia y los estudiantes dentro de la comunidad a la que pertenecen.

3.5.5 Actividades que desarrolla el titulado que incluya trabajo en equipo

Encuesta a Titulados

Tabla 24: Profesores y trabajo en equipo

Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes	4	93	4	96	4	96
50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	4	93	4	96	4	93
51. Participar en sesiones de trabajo	4	96	4	96	4	96
52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo	4	93	4	96	4	89
53. Participar en Círculos de Estudio	3	75	4	93	3	82

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

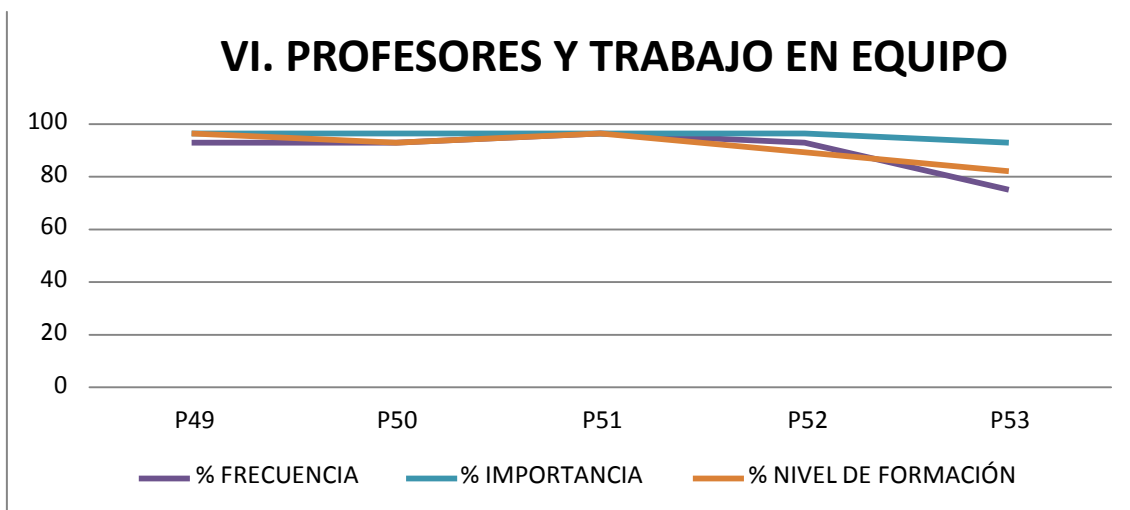


Imagen 25: Profesores y trabajo en equipo. Titulados
Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.
Elaborado: Irene Posso A.

Encuesta a Directivos

Tabla 25: Profesores y trabajo en equipo

Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes	4	89	4	93	4	96
50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	4	89	4	93	4	93
51. Participar en sesiones de trabajo	4	96	4	96	4	96
52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo	4	96	4	96	4	96
53. Participar en Círculos de Estudio	3	75	3	82	3	86

Fuente: Encuesta a los Directivos.
Elaborado: Irene Posso A.

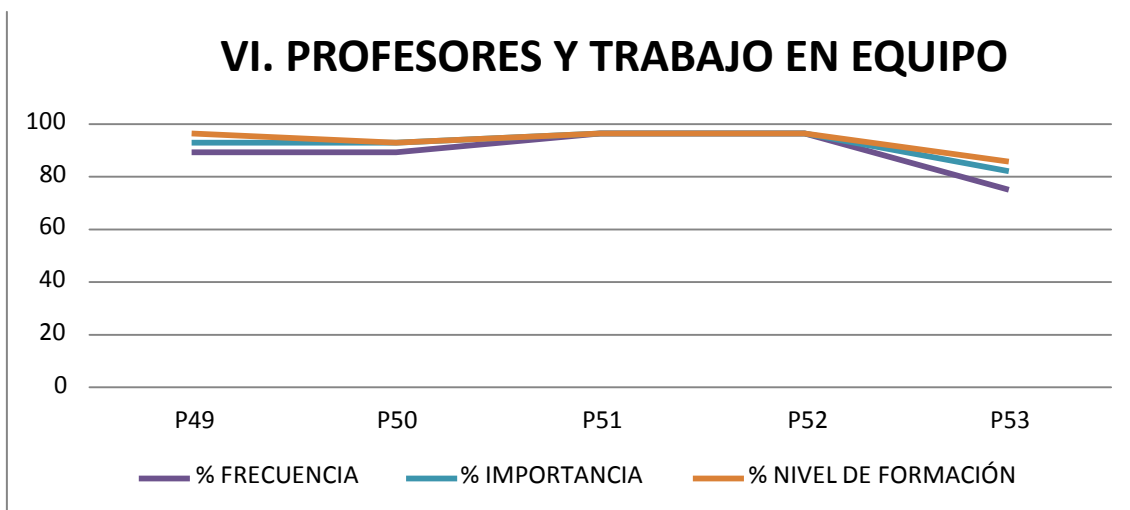


Figura 26: Profesores y trabajo en equipo. Directivos

Fuente: Encuesta a los Directivos.

Elaborado: Irene Posso A.

De la investigación realizada en la encuesta a titulados, los puntajes obtenidos en este aspecto son los que alcanzaron mayor puntuación, es así que el nivel de formación en cuanto a las actividades que desarrolla el titulado en equipo es de 9,4 y 9,2 datos de directivos y titulados respectivamente, la importancia otorgada a estas tareas es de 9,2 y 9,6 respectivamente, y la formación es de 8,9 y 9,0. La mayor parte de preguntas posee un alto porcentaje en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación de los docentes.

Toda organización laboral requiere el trabajo conjunto sin el cual es imposible sacar adelante los objetivos propuestos, aunque el trabajo de los maestros ha sido tradicionalmente solitario es indispensable su trabajo en equipo, ya que su participación en sesiones de trabajo y en proyectos curriculares, en primera instancia permite conocerse y a la vez compartir el cúmulo de experiencias laborales y conocimientos que logran mejorar la calidad del aprendizaje. Cabe recalcar que también se enseña con el ejemplo y si se quiere lograr trabajo solidario y en equipo se debe fomentarlo desde la infancia.

La tarea con menor porcentaje es la que se refiere a la participación en círculos de estudio por parte de los docentes, circunstancia que se manifiesta que no se realiza sobre todo por motivos de tiempo. Sin embargo se señaló que debido a las exigencias que se demanda actualmente si bien no se realiza el estudio en equipo si se lo hace personalmente dentro de las actividades previas para la práctica docente. Luego de haber realizado el análisis se concluye que los titulados poseen un buen trabajo en equipo en relación con otros docentes, lo cual es una fortaleza, ya que permite tener unas bases más sólidas en el momento de la práctica docente, porque existe un equipo de trabajo que respalda su labor, además se aumenta la eficacia y se proporciona mayores oportunidades para aprender.

3.5.6 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Encuesta a Titulados

Tabla 26: VII. Formación de los titulados

Pregunta	Promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de formación
54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	2	50	3	79	3	64
55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	82	4	96	3	86
56. Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tics) para aplicación en el aula	2	54	4	89	2	61
57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	86	4	96	3	79
58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	46	3	75	2	50

Fuente: Encuesta a los Titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL, mención Educación Básica.

Elaborado: Irene Posso A.

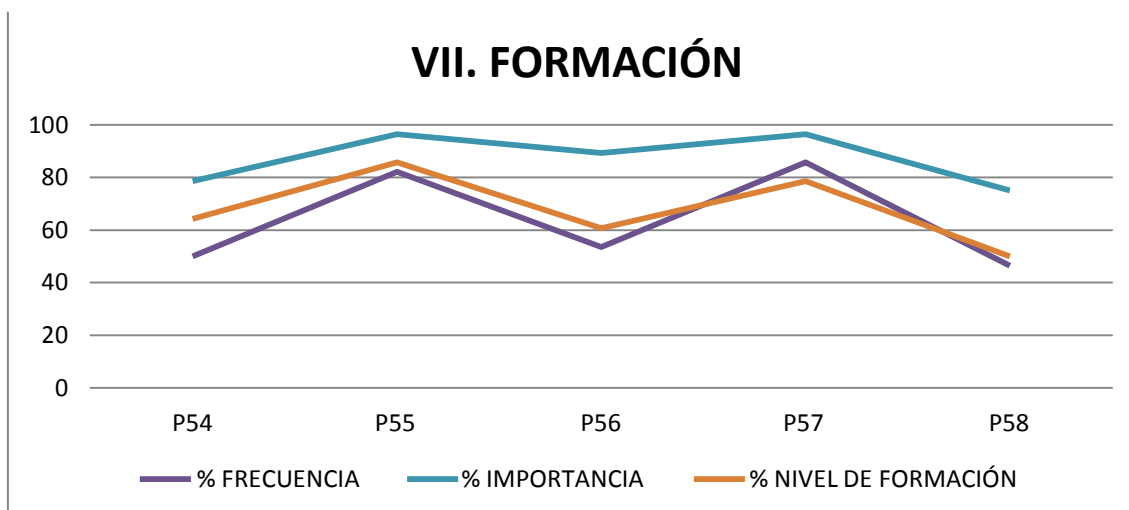


Figura 27: Formación

Fuente: Encuesta a Titulados de Ciencias de la Educación.

Elaborado: Irene Posso A.

Encuesta a Directivos

Tabla 27: VII. Formación de los directivos

Pregunta	promedio	% Frecuencia	Promedio	% Importancia	Promedio	% Nivel de Formación
54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	2	57	4	93	3	75
55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	86	4	89	4	93
56. Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Tics) para aplicación en el aula	3	68	4	89	3	68
57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	86	4	93	4	89
58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	43	2	61	2	54

Fuente: Encuesta Directivos.

Elaborado: Irene Posso A.

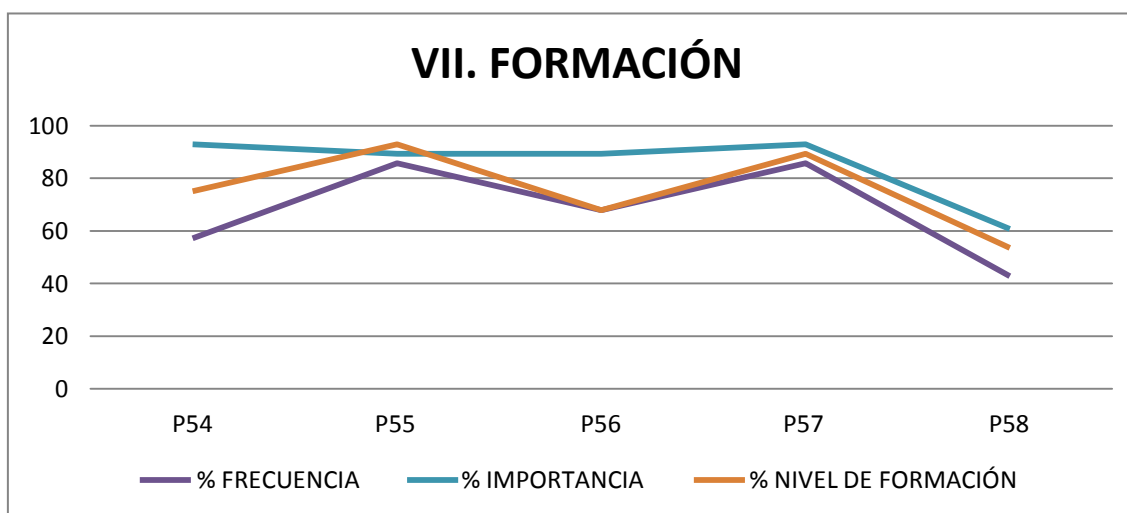


Figura 28: Formación directivos

Fuente: Encuesta Directivos.

Elaborado: Irene Posso A.

Hay que considerar que la formación docente es continua, es un aprendizaje constante y que nunca termina, por lo que es necesario que los docentes como formadores se encuentren siempre en un proceso de actualización de acuerdo a los cambios que se van generando.

En este aspecto sobre formación tanto titulados como directivos, según la puntuación obtenida (8,7 y 8,5) consideran prioritario la formación de los docentes, sin embargo el nivel

de formación (6,8 y 7,6) y la frecuencia (6,4 y 6,8) con que se asiste a los cursos de formación denota que no existe una coherencia, ya que se considera importante, pero no se aplica en la práctica. Hay que destacar que en cuanto a la formación docente se obtuvieron los valores más bajos dentro de la investigación realizada, es así que la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, la formación y actualización permanente por parte del Ministerio de Educación y la actualización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC`s) para la aplicación en el aula, son las que menor puntaje obtuvieron. Cabe señalar también que los puntajes bajos en cuanto a los cursos de formación y actualización dictados por el Ministerio de Educación, reflejan que la mayor parte de los titulados encuestados pertenecen al sector privado, los cuales no pueden acceder a dichos cursos de manera directa.

La nueva reforma de la educación en nuestro país demanda una continua actualización y formación por parte de los docentes, por lo que existen cursos que son dictados por el Ministerio de Educación, pero a los cuales no pueden acceder profesores particulares, los cuales tienen que hacerlo por otros medios, como es el caso en el que las instituciones privadas donde trabajan les brindan cursos de capacitación en diferentes aspectos.

La baja puntuación en la asistencia a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC`s) para la aplicación en el aula, guarda relación con el bajo puntaje obtenido en la pregunta No. 18 sobre el conocimiento y la aplicación de las TIC`s en el aula (Aspectos metodológicos didácticos).

Dentro del plan de actualización y fortalecimiento curricular de la educación se considera como un aspecto importante el empleo de las TIC`s dentro del proceso educativo, a través de videos, TV, internet, computadoras, etc. para apoyar la enseñanza y el aprendizaje en procesos como la búsqueda de información con rapidez, la visualización de lugares, hechos, la participación en juegos didácticos, etc. Este proceso de incorporación de las TIC`s dentro de las actividades del aula en este caso requiere de atención debido a que los titulados no poseen los conocimientos específicos al respecto y por lo tanto su aplicación dentro del aula no se realiza efectivamente.

En cuanto a la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua es la tarea que más baja puntuación obtiene, lo cual indica la falta de interés de los titulados por formarse en este aspecto, considerando que en la actualidad es de vital importancia el manejo de una segunda lengua, más aún cuando los estudiantes lo requieren y considerando que en la

actualidad hay una gran cantidad de información para trabajar especialmente en inglés y que los títulos de postgrado por lo general exigen un nivel elevado de inglés.

Por lo tanto, después de haber realizado el análisis correspondiente, se pudo establecer que existe la necesidad de una actualización de conocimientos en varios ámbitos como son: en una segunda lengua, capacitación sobre los cursos del Ministerio de Educación, pero principalmente en las TICS, ya que al mejorar de este último se podrá solucionar por añadidura los otros, lo cual estará acorde a los cambios de las nuevas leyes y reformas que existe en la educación actualmente en beneficio del proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos.

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- El 57% de los titulados no posee un título de pregrado o posgrado, sin incluir el de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, lo cual determina que los titulados no han continuado estudios que complementen y actualicen sus conocimientos.
- El 75% de los titulados se encuentra medianamente satisfecho en cuanto a la posibilidad de oportunidades para empleos diversos y la posibilidad de salidas profesionales para los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
- El puntaje obtenido en frecuencia de 8,8 para titulados y 8,7 para directivos demuestra que los docentes realizan frecuentemente la aplicación de los aspectos metodológicos – didácticos de manera responsable ya que le asignan gran importancia (9,6 titulados y 9,3 directivos), por lo que manejan de manera adecuada la planificación, las técnicas y estrategias de enseñanza y en general crean un clima que favorece la adquisición de aprendizajes significativos en los alumnos.
- Los titulados poseen un nivel adecuado, con un puntaje superior a 8 en frecuencia, importancia y nivel de formación tanto en directivos como en titulados respecto a la autoevaluación de su práctica docente, lo cual indica que existe preocupación por el buen desarrollo de su labor, que beneficia al proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.
- Se observa que la investigación educativa posee un puntaje medio de frecuencia de 7,9 y 7,3 y de nivel de formación de 8,3 y 7,4; lo cual determina que no se realiza a menudo dentro de la práctica docente y que debe mejorar debido a la importancia que tiene ya que ofrece la posibilidad de cualificar la práctica pedagógica, la enseñanza y el aprendizaje así como los problemas que se dan en el aula.
- Los datos más altos obtenidos en la encuesta a directivos es en lo referente a la participación de los titulados en actividades académicas, normativas y administrativas tanto en frecuencia de 9,0, importancia 9,3 y nivel de formación 9,2; por lo que se concluye que los titulados se involucran activamente dentro de los procesos educativos de sus instituciones

- En la encuesta a los titulados los valores más altos es en lo referente al trabajo en equipo con una frecuencia de 9,0, importancia de 9,6 y nivel de formación de 9,1 debido a lo cual se concluye que los titulados poseen un buen nivel de solidaridad, de cooperación lo que es un determinante para un buen desempeño laboral.
- El 50% de los titulados ha realizado con poca frecuencia cursos de formación y de actualización dictados por el Ministerio de Educación por lo que su nivel de formación es escaso en cuanto a este tema con una valoración de 7,6 para directivos y 6,8 para titulados.
- El 70% de los titulados posee un conocimiento no muy claro sobre la utilización y aplicación de las TIC's dentro del proceso de enseñanza aprendizaje ya que el 50% no han recibido cursos de actualización de las TIC's.
- A pesar de la escasa formación y la poca frecuencia de uso de las TICs, existe una alta valoración por parte de los docentes 8,7 y de los directivos 8,5 sobre la importancia de su aplicación dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual es un factor positivo que debe ser considerado.
- La frecuencia de asistencia de los titulados a cursos de aprendizaje de una segunda lengua es de alrededor del 40% por lo que su nivel de formación es bajo con un puntaje de 7,6 en los titulados y 6,8 en los directivos, notándose de esta manera una deficiencia en este ámbito.

4.2 Recomendaciones

- Los directivos deben motivar a los titulados para que continúen sus estudios de Postgrado, y la UTPL debe ofertar las opciones de estudios de Posgrado lo cual mejoraría la práctica docente, y a la vez se influye positivamente en la educación de los estudiantes, ya que si poseemos docentes bien capacitados, obtendremos estudiantes bien preparados.
- El Gobierno de nuestro país, así como la UTPL puede implementar una variedad de opciones de trabajo para los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de manera que los docentes tengan la oportunidad de diversificar y ampliar su campo de trabajo.
- El maestro debe comprender la estructura de la materia que enseña, y debe promover el aprendizaje y la participación de los estudiantes por medio de las tecnologías de la información y comunicación para que sean desarrolladas en el aula.
- Los directivos deben motivar a la reflexión y al análisis de la práctica docente, que tenga un proceso de autoevaluación, de tal manera que este proceso de autocrítica constante se convierta en la mejor vía de formación permanente y perfeccionamiento docente, que le permitan corregir las falencias, potenciar sus fortalezas y llegar a un desarrollo pleno de la docencia.
- Tanto la UTPL, como los directivos de las instituciones deben promover la investigación educativa ya que es un aspecto muy importante que debe aumentar dentro de la práctica docente debido a la necesidad que se presenta de planear y desarrollar proyectos de investigación destinados a analizar y elevar la calidad de la práctica docente y las necesidades propias de cada maestro y de su contexto educativo. Es necesario aumentar la implementación y evaluación de los proyectos educativos, ya que éstos también llevan al docente a reflexionar sobre lo que está haciendo y como está enfrentando a lo que a diario encuentra en el aula, siempre con un objetivo único, y es la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Los directivos deben encaminar la buena participación de los titulados en las actividades académicas, normativas y administrativas para que los estudiantes se

involucren de manera más participativa en estos aspectos y se logre un desarrollo armónico y organizado de la institución.

- Los directivos deben aprovechar el buen trabajo en equipo que poseen los titulados para poder realizar proyectos, investigaciones dentro de las instituciones educativas y así trabajando juntos potenciar la calidad del aprendizaje ya que el papel del maestro es primordial porque su labor se da en las relaciones humanas, por su capacidad de liderazgo y sobre todo en las relaciones que puede establecer con su entorno, con otros profesionales, con sus alumnos, con la comunidad.
- Se recomienda que la Universidad brinde cursos de formación y actualización a los titulados en cuanto a las nuevas leyes que tienen que ver con la labor docente (Reforma Curricular, la Ley Intercultural Bilingüe, etc.) y la incluyan como una materia dentro del pensum de estudios.
- Se plantea fomentar la formación de los titulados en el conocimiento y la aplicación de las TICS dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, pues es necesario promover una alfabetización tecnológica referida a conocimientos básicos y a la utilización de las herramientas y servicios relacionados con las TIC's con el objetivo que los docentes sean capacitados y puedan mejorar su calidad en la práctica docente y se acople a las nuevas demandas que tiene la sociedad y los estudiantes en cuanto a las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Promover la capacitación en las TICS a los docentes también repercute en los cursos de aprendizaje de una segunda lengua, a los cuales se puede acceder vía internet, una vez que se desarrolle destrezas en el uso de las TICS.

5 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema

Capacitación pedagógica sobre el uso y la aplicación de las TIC's en el proceso de enseñanza aprendizaje para los docentes de Ciencias de la Educación de la UTPL Mención Educación Básica de la provincia de Imbabura en el período 2013-2014.

5.2 Justificación

La propuesta se fundamenta en la formación holística de los docentes y educandos a través de la aplicación de las nuevas tecnologías, promoviendo el desarrollo de habilidades en el manejo de los recursos tecnológicos en los docentes y a la vez en los estudiantes, para atender a las necesidades que demanda la investigación científica, el rol del educando y del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Una de las exigencias actuales que se identifican en el perfil docente, es ser acreedor de una capacitación en la tecnología de la Información y Comunicación comenzando por el manejo de la computadora y junto a ello los utilitarios y procesadores de información; considerando que la formación de los docentes va a la par a la integración de las Tics en la formación de los alumnos; como también se debe considerar la implementación de equipamiento ya que sin esto representa una gran dificultad para que los docentes utilicen las TIC's en sus actividades pedagógicas, la actualización e innovaciones tecnológicas en las dependencias como laboratorios, centros de audiovisuales, en el aula, es de gran necesidad para brindar educación de calidad a los estudiantes; frente a este perfil la propuesta se orienta a propiciar el mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones brindando alternativas de solución al uso y aplicación de la TIC's en el aula.

La propuesta se asienta en la necesidad de que la educación deben innovarse los roles y funciones se definen tanto en lo teórico como en lo práctico, en la actualidad la enseñanza del manejo de las tecnologías y la interrelación con los aprendizajes de las asignaturas es un reto a seguir para mejorar la calidad de la educación respondiendo al perfil que promueve la reforma educativa ecuatoriana y con la que se orienta la presente propuesta de mejoramiento docente, dirigido para los titulados tomados en consideración para el presente estudio.

La capacitación docente concebida requiere de esfuerzo y deseos de cambio, solamente de esta manera se puede responder a los perfiles que las innovaciones pedagógicas exigen; de ahí que se considera necesario la formación de los docentes en el uso y la aplicación de los

recursos tecnológicos en el aula para propiciar un cambio positivo en el ejercicio docente; la temática que se planifica tiene tres fases, la primera que se refiere a la adquisición del conocimiento teórico, la segunda sobre la utilización y la tercera fase sobre la aplicación de las TIC's en el proceso de enseñanza aprendizaje, tomando como base una planificación curricular.

Todos estos elementos de capacitación conllevan a un mejor desempeño del docente bajo los lineamientos de la educación actual que le permitirá al docente diseñar un plan de clase con mayor eficiencia, lo cual repercute en un buen nivel de aprendizaje para los estudiantes.

5.3 Objetivos

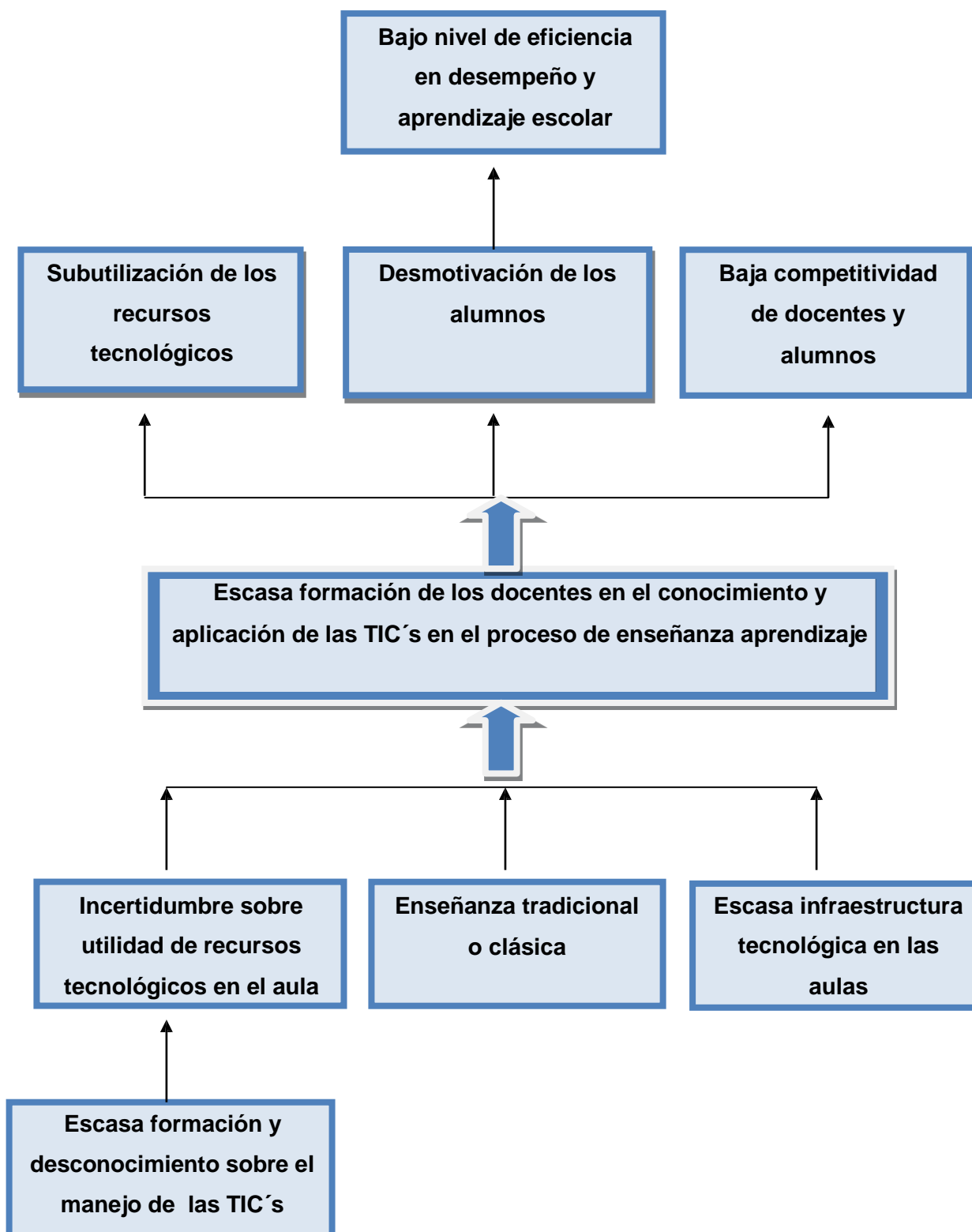
- ❖ Fomentar la formación sobre el uso y la aplicación de las TIC's en el proceso de enseñanza aprendizaje en los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL, mención Educación Básica para mejorar la práctica docente y el aprendizaje significativo de los estudiantes.
- ❖ Propiciar en los docentes la adquisición de conocimientos básicos sobre las TIC's y su adecuada utilización para motivar la participación de los estudiantes.
- ❖ Promover la aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar la competitividad de docentes y alumnos.

5.4 Metodología: Matriz de Marco Lógico

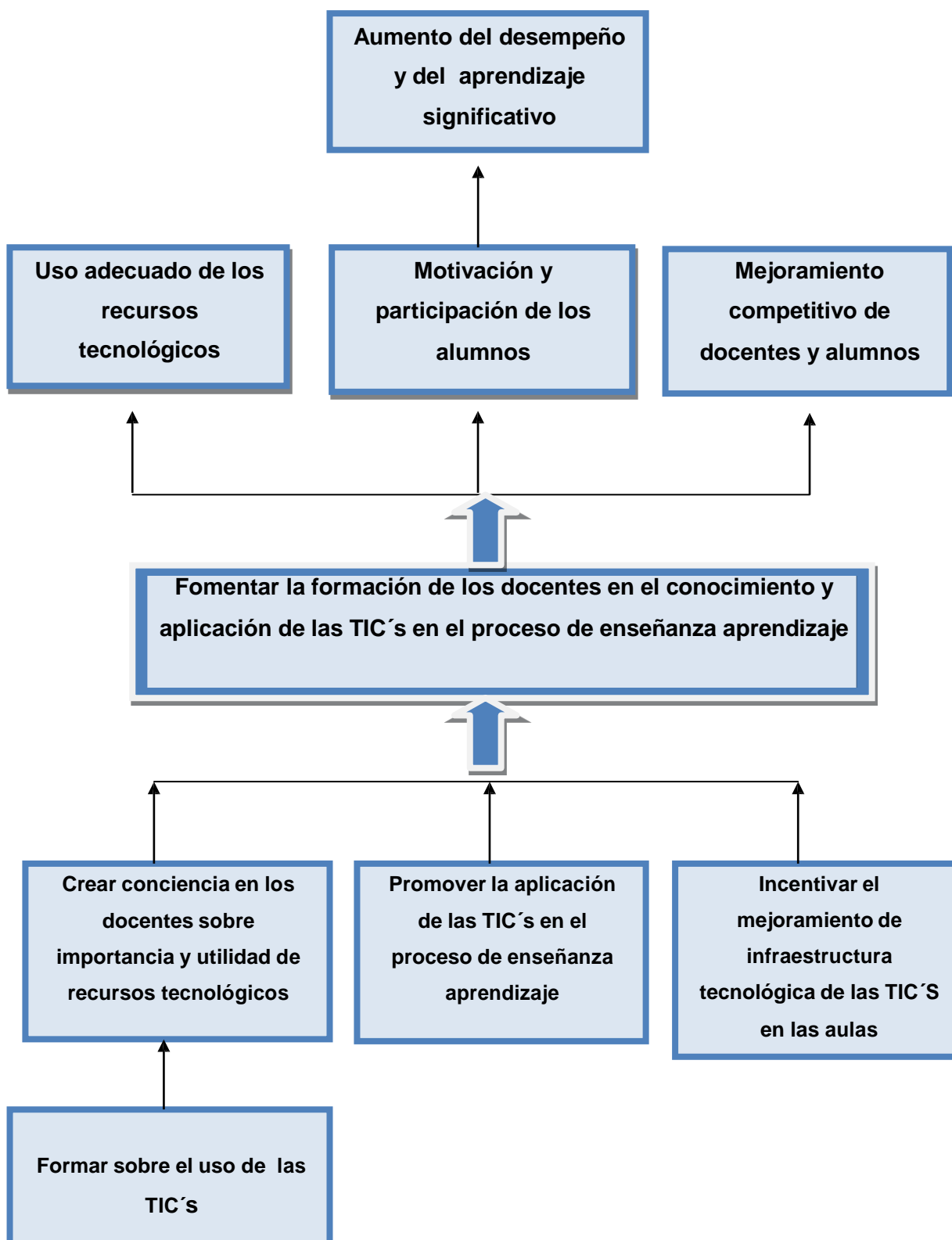
5.4.1 Análisis de involucrados

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Docentes de C.C.E.E. Educación Básica	<ul style="list-style-type: none"> - Desconocimiento de las TICS. - Falta de aplicación de las TICS en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación en uso y aplicación de las TICS en el aula. - Mejoramiento profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escaso tiempo para la capacitación. - Temor a los instrumentos tecnológicos.
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Clases desmotivadas sin uso de las TICS. - Aprendizaje poco significativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Clases motivadas, novedosas y participativas. - Aprendizaje significativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de aplicación de las TICS en proceso de aprendizaje.
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de competitividad de docentes y alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Competitividad de docentes y estudiantes capacitados en las TICS. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de dotación de recursos tecnológicos.
Padres de Familia	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de conocimientos y competitividad de sus hijos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Adquisición de destrezas de sus hijos en el uso de las TICS. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de recursos tecnológicos en casa para la práctica.

5.4.2 Análisis del problema



5.4.3 Análisis de Objetivos



5.4.4 Análisis de estrategias

Opciones de Alternativas

- Opción 1. Formación de los docentes en uso de las TICS.
- Opción 2. Capacitación de los docentes sobre la aplicación de las TICS en el aula.
- Opción 3. Implementación de los recursos tecnológicos suficientes en el aula.

Se seleccionan las opciones 1: Formación de los docentes en uso de las TICS y 2: Capacitación de los docentes sobre la aplicación de las TICS en el aula, entre las que se analiza:

CRITERIOS	ALTERNATIVA 1: Formación de los docente en el uso de las TICS	ALTERNATIVA 2: Capacitación de docentes sobre la aplicación de las TICS en el aula.	ALTERNATIVA 3: 1+2 COMBINADO
Costo	Bajo	Alto	Alto
Posibilidades de éxito	Bajo	Bajo	Alto
Costo / beneficio	Alto	Bajo	Alto
Horizonte de tiempo	Largo	Largo	Largo
Riesgo social	Pequeño	Pequeño	Pequeño

- La alternativa 1 forma a los docentes en el uso de las TICS, pero si no se aplica en el aula, no se mejora el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- La alternativa 2 no tiene posibilidades de éxito, ya que si no se conoce las TICS, no se les puede aplicar.
- La tercera alternativa es una combinación de la primera y la segunda. Es la alternativa con más probabilidades de éxito, ya que la formación en el conocimiento de las TICS y su aplicación en el aula se complementan, y al estar combinadas se logra el objetivo esperado.

Por lo tanto, se seleccionó la alternativa 3.

5.5 Plan de acción (etapa de planificación)

5.5.1 Matriz de marco lógico

Resumen Narrativo	Indicador Verificable Objetivamente (IVO)	Medios de Verificación	Supuestos
FIN			
Utilización y aplicación de las TIC's en el proceso de enseñanza aprendizaje para alcanzar el aprendizaje significativo logrando mejorar la competitividad de docentes y alumnos	Al finalizar el año lectivo: - Incremento del 54% inicial al 100% de docentes que usan y aplican las TIC's en el proceso de enseñanza aprendizaje - Incremento en el porcentaje de estudiantes que alcanzan los aprendizajes significativos.	- Comparación entre encuesta inicial y al finalizar el año lectivo a los docentes. - Comparación de registro de calificaciones de los parciales dentro de quimestre. - Comparación de registro de calificaciones entre los dos quimestres.	Se mantiene un sistema de formación y actualización constante en las TIC's por parte de directivos para asegurar su práctica.
PROPÓSITO			
Docentes formados en el uso y aplicación de las TIC's.	Al finalizar el año lectivo el 100% de los docentes tienen una formación óptima en la utilización y aplicación de las TIC's.	- Aplicación de encuestas a directivos y estudiantes sobre el nivel de formación de docente en el uso y aplicación de las TIC's.	Los Padres de Familia implementarán herramientas para el uso de las TIC's en sus hogares.
COMPONENTES			
1. Adquisición del conocimiento teórico de las TIC's.	Al menos el 80% de los docentes cumplen la adquisición de conocimientos teóricos de las TIC's.	Evaluación teórica	La política organizacional de instituciones responderá a las expectativas planteadas.

<p>2. Utilización de las TIC's.</p> <p>3. Aplicación de las TIC's en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>El 80% de los docentes cumplen satisfactoriamente el uso de las TIC's</p> <p>El 100% desarrolla planificación micro curricular con aplicación de las Tic's en el aula.</p>	<p>Evaluación práctica.</p> <p>Revisión de hojas de control diario. Inspector.</p> <p>Revisión de planificaciones de clase. Directivos.</p> <p>Observación de clase demostrativa. Estudiantes y directivos.</p>	
---	---	---	--

ACTIVIDADES

<p>1.1 Uso de Manual</p> <p>1.2 Asimilación del manual</p> <p>2.1. Práctica a través de información digital.</p> <p>3.1 Planificación curricular implementando el uso de las TIC's.</p>	<p>Recursos Manual Información digital</p> <p>Papelería Internet y otros</p> <p>Total 200,00</p>	<p>Informe quimestral del uso y aplicación de las TIC's en el aula.</p>	<p>Existencia de recursos tecnológicos.</p> <p>Docentes acogen la aplicación las TIC's en el aula.</p> <p>Directivos verifican la aplicación de las TIC's dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.</p>
---	--	---	--

5.6 Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto Recursos	Costo	Cronograma
Concientización de los involucrados sobre las ventajas de las TIC's en el aula para generar cambios.	Uso del Manual. Asimilación del manual.	Recopilación bibliográfica y digital. Lectura comprensiva del manual.	Evaluación teórica	Manual Información digital	250,00	5 horas
Mejoramiento de las prácticas docentes.	Práctica a través de información digital.	Interactuar con la información digital.	Evaluación práctica	Internet	35,00	10 horas
Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje a fin de que los estudiantes sean beneficiados.	Planificación curricular implementando el uso de las TIC's.	Diseño de modelos demostrativos de planificación microcurricular.	Elaboración de una planificación de aula implementando las TIC's.	Papelería	10,00 Total 295,00	3 horas

5.7 Bibliografía de la propuesta

- Arenas, A.I.(2012) Desarrollo de la Metodología del marco Lógico. Disponible en www.usco.edu.co/.../5.%20Guia%20Lineamientos%20Marco%20Logico.
- Argentina, M. d. (2011, 09 01). Curso “TIC para equipos directivos y supervisores” Disponible <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPECCBA/documentos/Implementacion%20TIC.pdf>
- Delors, J. (1996) *La educación encierra un tesoro*. Madrid, España: Santillana.
- Díaz, F., Barriga A., Hernández G., (2001) *Estrategia docente para un aprendizaje significativo*, Buenos Aires, Argentina: Edit. McGraw Hill.
- Díaz, F. (2008) Las TIC en la educación y los retos que enfrentan el docentes. Disponible en <http://www.oei.es/metas2021/expertos0.2htm>
- Edwards, V. (2003) *El concepto de calidad de la educación*, Quito, Ecuador: Edit. Instituto Fronesis- Libresa.
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, México: Mc Graw Hill.
- MEC, (2010) *Bases pedagógicas del diseño curricular*. Quito, Ecuador: Edit. Ministerio de Educación.
- MEC, (2011) *Introducción a las Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Quito, Ecuador: DINSE.
- MEC, (2012) *Propuesta metodológica para la elaboración del código de convivencia*. Quito, Ecuador: Edit. Ministerio de Educación.
- Moreira, M., Salvat, B., Marzal, M., (2008) Alfabetización y Tecnologías de la Comunicación e Información. Disponible en: [Http://guionactualidad.uach.cl/](http://guionactualidad.uach.cl/)
- Posso, M.A . (2011). *Proyectos, tesis y marco lógico*. Quito, Ecuador: Cámara Ecuatoriana del Libro.
- Sánchez, V.P, (2013). *Trabajo de Fin de Titulación*. Loja, Ecuador: EDILOJA.
- Saravia, J.a. (2007) Guía para la elaboración del marco lógico. Disponible en http://www.uao.edu.co/sites/default/files/GUIA_MARCO_LO.pdf
- Quintana, J.M. (2007) Las tecnologías de la Información y comunicación. Disponible en <http://soticstachira.blogcindario.com>
- Zambrano, M.E. (2005) Las TICS en los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje. Disponible en <http://educatics.blogspot.com/>

BIBLIOGRAFÍA

- Aneca (2009). Los Procesos de inserción laboral de titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización. Recuperado de www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Avalos, B. (2009). La Inserción Profesional de los Docentes. Recuperado de: <http://www.ugr.es/-recf/rev131ART3.pdf>
- Chavarría, M. (2007). *Educación en un Mundo Globalizado*. México: Trillas.
- Delors, J. (1996) *La educación encierra un tesoro*. Madrid, España: Santillana.
- Edwards, V. (2003) *El concepto de calidad de la educación*. Quito, Ecuador: Edit. Instituto Fronesis- Libresa.
- Flores, A. (2008). La Investigación sobre los primeros años de enseñanza: lecturas e implicaciones. Recuperado de: www.prometeo.us.es
- Fuentealba, R. (2006). Desarrollo Profesional Docente: un marco comprensivo para la iniciación pedagógica de los profesores principiantes. Recuperado de: Dialnet, Revista de la Universidad de Rioja: <http://www.dialnet.unirioja.es>
- Monreal, J.L. (1989): *Diccionario Enciclopédico Océano*, Barcelona, España: Ediciones Océano S.A.
- León, M. (s.f.) Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado de http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion
- Marcelo, C. (2008). Los Comienzos en la Docencia: Un profesorado con buenos principios. Recuperado de: Profesorado. Recuperado de Revista de Curriculum y formación del profesorado: <http://ugr.es7-recfpr>
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura. Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Peña, L. I. (2006). *El profesor 2.0: docencia e investigación desde la Red*. Madrid, España: uocpapers.
- Suárez, Díaz. (2003). *La educación*. Bogotá, Colombia
- V.V.A.A. (2007) *Enciclopedia Didáctica Ilustrada*. Barcelona, España: Edit. Didacta
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. Recuperado de: <http://www.ugr.es/-recfpro/>
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado de: http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados - empleadores

FICHA DE CONTACTOS

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:	POSSO ANDRADE IRENE DEL ROCÍO		
El egresado se encuentra:			
Fuera del país en:	En otra provincia:		
Provincia:	Ciudad:		
Dirección del domicilio:	Celular:		
Teléfono del domicilio:	Horas de contacto:		
Dirección del trabajo:	Horas de contacto:		
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:			
Teléfono ()	Personalmente ()	Amigos ()	Otros ()
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

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:

3.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

3.2 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	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (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...)		

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

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

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL							15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)	Fiscal	fiscomisio nal	particular	municipal

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumere las opciones del 1 al 12 (sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la 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.			

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

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 UTP 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												

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

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												
	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												
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos												
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes												

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. 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!													

ENTREVISTA A DIRECTIVOS

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

Anexo 3: Evidencias Fotográficas



Titulada Romero Rivera Luz Marina de los Angeles 10753



Unidad Educativa Madre Teresa Bacq



Titulada Rosero Reyes Glagis Susana 10754



Directora de la Escuela Eduard Spranger. 10754



Titulada Ruiz Flores Mariana Verónica 10755



Director de la Escuela Otavalo Valle del Amanecer 10755



Titulada Suárez Suárez Sonia Margot 10756



Director de Escuela Gral José Artigas 10756



Titulada y Directora Tabango Puento Neyda Patricia 10757



Titulado Cadena Burbano Janet NN



Directora Unidad Educativa Los Arrayanes NN



Titulado Terán Toro Bolívar Rubén 10759



Directora Escuela Santísimo Sacramento 10759

Anexo 4: Autorización por parte de Directivos

1015

ANEXOS

Trabajo de Fin de Titulación

ANEXO No. 6 Solicitud para directivos de los centros educativos



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 UTP, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

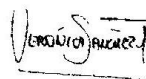

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;

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

