



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja.

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN HISTORIA Y GEOGRAFÍA.

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

AUTOR: Quelal Guerra Rosario María

DIRECTOR: Chamba Toledo Marlon Antonio, Maestro.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN GABRIEL

2013

CERTIFICACIÓN

Maestro.

Marlon Antonio Chamba Toledo.

DIRECTOR 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: Quelal Guerra Rosario María; 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, septiembre de 2013.

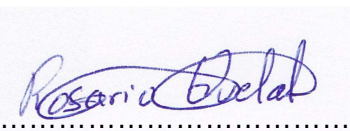


f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Quelal Guerra María Rosario declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f. 

Autor: Quelal Guerra María Rosario.

Cédula: 0401088018

DEDICATORIA

A mis padres: por haberme dado todo lo mejor de su vida, sus enseñanzas, consejos, comprensión, amor, y que siempre estuvieron con su apoyo hacia nosotros sus hijas para así guiarnos por el camino del bien, y lograr nuestros objetivos, sin perder nunca la calma ni desmayar para lograr llegar a la meta.

A mi esposo e hijos: que supieron comprenderme, darme el tiempo, espacio suficiente y apoyo moral para realizar mis estudios, contribuyendo incondicionalmente con su espíritu para lograr los objetivos y metas propuestas.

Rosario Zuelal.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quien me dio la fortaleza, fe, salud y esperanza para alcanzar esta meta que se convierte en una realidad, y que siempre estuvo conmigo en todo momento que lo necesitaba que me dio grandes talentos y virtudes y así iluminarme el camino con aquellas personas que han sido mi compañía durante todo este trayecto de estudio.

A mi familia quienes fueron la parte fundamental en mi vida, sin ellos jamás hubiese podido lograr lo que hasta ahora soy, que con su compañía y lucha constante han hecho de ellos un gran ejemplo para mis hijos.

De manera especial a la universidad, docentes y a mi tutor que me acompañó durante este camino de estudio, por haberme brindado el apoyo necesario para salir adelante día tras día con su orientación en la adquisición de conocimientos para mi formación como estudiante universitario para así cumplir con éxito mi trabajo.

Rosario Zuelal.

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Resumen ejecutivo.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)	6
1.1. Síntesis 1.....	7
1.2. Síntesis 2	9
1.3. Síntesis 3	11
1.4. Síntesis 4	13
1.5. Síntesis 5	15
1.6. Síntesis 6	17
1.7. Síntesis 7	19
1.8. Síntesis 8	21
1.9. Síntesis 9	23
1.10. Síntesis 10	25
2. TEMA: METODOLOGÍA	27
2.1. Diseño de la investigación.....	28
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	28
2.2.1. Métodos	28
2.2.2. Técnicas	29
2.2.3. Instrumentos de investigación	29
2.3. Preguntas de investigación.....	29
2.4. Contexto.....	30
2.5. Población y muestra (análisis).....	31
2.6. Recursos: Humanos, institucionales, materiales, económicos.....	32
2.6.1. Humanos	32
2.6.2. Institucionales	32
2.6.3. Materiales	32

2.6.4. Económicos	33
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	33
3. TEMA: 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 modalidad abierta	36
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	36
3.1.1.2. Edad.....	37
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.....	38
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de la licenciatura	39
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	39
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	39
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	40
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa el ámbito laboral.....	40
3.1.3.4. Características del trabajo actual.....	41
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	42
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	42
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.....	42
3.3. Valoración docente de la profesión.....	43
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	43
3.4. Satisfacción docente.....	54

3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	54
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	55
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	56
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	57
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	28
3.5.5.	Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado.....	59
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	59
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	60
CONCLUSIONES		70
RECOMENDACIONES		71
4.	TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:(TEMA).....	72
4.1.	Justificación	73
4.2.	Objetivos	73
4.2.1.	Objetivo General	73
4.2.2.	Objetivos Específicos	74
4.3.	Metodología: Matriz del marco lógico.....	74
4.3.1.	Análisis de involucrados.....	74
4.3.2.	Análisis del problema.....	75
4.3.3.	Análisis de objetivos.....	76
4.3.4.	Análisis de estrategias.....	77
4.4.	Plan de acción (etapa de planificación).....	79
4.4.1.	Matriz del marco lógico.....	79
4.5.	Resultados esperados.....	82
4.6.	Bibliografía de la propuesta.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....		84
ANEXOS.....		85
5.1.	Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	85
5.2.	Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	86
5.3.	Evidencias fotografías (una por cada titulado-empleador).....	95
5.4.	Entrevistas realizadas a los Directivos, de los centros educativos donde laboran los Titulados.....	100

RESUMEN EJECUTIVO

Con el objetivo de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en Educación Básica de la UTPL, la investigación se realiza a 8 titulados del quinquenio (2007-2012), y trabajan en diferentes establecimientos educativos de la provincia del Carchi.

Con orientaciones específicas se proporciona lineamientos para leer y analizar artículos relacionados con el desarrollo, aplicación y características de las competencias en la educación, luego de leerlas, se analizó y se elaboró la síntesis, resumen comprensivo sobre la temática y posición de cada uno de los proponentes

Aplicando una encuesta a titulados y directivos para contrastar respuestas referentes a la manera de cumplir actividades de la labor docente; se determina la necesidad de una formación profesional permanente y fortalecimiento de la práctica docente.

Como complemento del desarrollo de las actividades, se elabora la propuesta que orienta a la utilización adecuada de las TICs en los procesos educativos, se basa en la problemática detectada, y basándose en la estructura del método lógico se estructura y desarrolla la propuesta a realizarse

PALABRAS CLAVES: Titulados; Directivos; Artículos; Encuesta; propuesta;

ABSTRACT

In order to perform an educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, in Universidad Técnica de Loja, the research is done to 8 graduates during the five (2007-2012) obtained their BA, 8 working in educational institutions in Carchi province.

Using a survey of graduates and their managers to compare answers concerning how to fulfill the activities of teaching, is determined the need for vocational training and strengthening teaching practice.

We can conclude that there is no enough motivation for teachers to attend training courses and is also important to take actions to improve practice that allow to provide a quality education.

It is proposed that with the support of educational leaders, students preparing for teaching, and they make pedagogical recovery of rural students at weekends to get experience and have no difficulty in exercising their profession.

KEYWORDS: Graduates, Executives, Articles, Survey; proposal;

INTRODUCCIÓN

La preparación y capacitación docente es indispensable en un mundo cambiante y competitivo, que cada día demanda una educación con mayor calidad y calidez; los docentes no tienen la suficiente motivación y facilidades necesarias de parte de las autoridades educativas para que se capaciten y preparen constantemente, cuando asisten a un taller de capacitación muchas de las veces lo hacen por obligación, por la necesidad de tener una certificación de horas de asistencia, que les permita participar en concursos de merecimientos y oposición o simplemente porque es una exigencia del Ministerio de Educación, e incluso los conocimientos adquiridos no aplican en su labor docente, siguiendo con la misma rutina laboral.

De igual manera la práctica docente es de suma importancia para la formación y desempeño del educador, ya que lo pone en contacto al estudiante con el campo profesional, familiarizándolo con la realidad educativa; ya que al concurrir a realizar sus prácticas a diversos establecimientos educacionales, los estudiantes se involucran en el proceso de enseñanza-aprendizaje del aula real, se puede poner en práctica toda la teoría que han compilado; porque para ser un buen profesor/a se debe considerar el espíritu de servicio e interés por trabajar con personas, la responsabilidad, el respeto, la tolerancia, la paciencia, la crítica, la reflexión, la motivación, el ser activo, comprometido, flexible, integrador, innovador y creativo. Teniendo en cuenta lo anterior, no todos pueden ser profesores/as; ya que es una profesión que implica poseer una serie de habilidades que deben estar permanentemente reforzándose.

Tomando en consideración lo que menciona Beatrice Ávalos sobre la inserción profesional de los docentes noveles chilenos, considero que no se aleja de la realidad de los titulados de la UTPL, por cuanto la calidad de enseñanza y desarrollo de competencias desarrolladas en el proceso, son capaces de desenvolverse satisfactoriamente en las actividades docentes, asimilando los cambios y acciones que se debe realizar en los procesos educativos, toda vez que la formación permite afrontar retos y situaciones diferentes a la de estudiante frente a lo profesional

Para determinar la necesidad de una formación profesional permanente y el fortalecimiento de la práctica docente, que permita brindar una educación de calidad, se realiza la investigación a 8 titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja que durante el quinquenio (2007-2012) obtuvieron el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación

mención Educación Básica, actualmente ellos prestan sus servicios profesionales en establecimientos educativos de la provincia del Carchi.

Se aplicó una encuesta a los titulados para conocer sus características socio demográficas y tareas que realiza en su labor docente, dividida en dos secciones:

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

De igual manera a los directivos de cada institución se les realizó la encuesta con la finalidad de conocer su perspectiva de como desarrolla las actividades docentes el titulado investigado; para lo cual se aplicó el mismo cuestionario del inventario de tareas de trabajo docente (sección B del titulado). Al igual que una entrevista para solicitar y conocer información relacionada a la investigación.

Considerando la factibilidad de realizar una intervención educativa a los alumnos de la UTPL que se encuentran preparándose en el campo de la Ciencias de la Educación, mención Educación Básica y de acuerdo a los resultados obtenidos en a investigación se propone que con el apoyo de profesores y directivos educativos, ellos realicen prácticas docentes , los fines de semana, realizando recuperación pedagógica en las áreas que requieran alumnos de centros educativos del sector rural, para que palpen la realidad y adquirieran experiencia que les permita ejercer su profesión sin mayores complicaciones.

Esto le permitirá al nuevo docente aportar positivamente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, estando acorde a las exigencias actuales de la sociedad, considerando la realidad de los educandos, preparándoles para la vida.

Para la realización el proceso de desarrollo se fundamentó en los siguientes objetivos:

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

- Conocer la importancia q le dan los titulados a las tareas propias de su labor.
- Conocer el nivel de formación que tiene 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 a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la UTPL.

1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

1.1. Síntesis 1

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

El trabajo de Alonso, Fernández Rodríguez y Nyssen investiga la relación entre las cualificaciones de educación superior y el mercado de trabajo en España, utilizando las herramientas de la metodología cualitativa de investigación social, ponen en evidencia, los acuerdos y las divergencias entre los puntos de vista de jóvenes titulados y empleadores sobre la problemática de la inserción laboral. Se da a conocer la confrontación entre las vivencias de titulados y empleadores a través de sus discursos, y el desafío de la universidad española de diseñar una oferta educativa que responda a una necesidad cambiante y compleja del mercado laboral.

Nos habla del debate sobre las competencias en la era de la modernidad, donde las enseñanzas superiores no responden adecuadamente a las nuevas expectativas de los competitivos mercados.

En España los actores de la Universidad y mercado distan entre los requerimientos que demanda el mundo del trabajo y la preparación con que los titulados universitarios afrontan su entrada en el mismo, por la escasa comunicación entre estos, cuyo intercambio de información en la actualidad es limitado, por lo que llama a la universidad a jugar un papel más activo en desarrollo social y económico regional, por lo que desde hace algunos años son notables los esfuerzos en materia de diseño de nuevos títulos más competitivos e inscritos en marcos de cualificaciones reconocidos y que se vuelven imprescindibles.

El concepto de “empleabilidad” toma un protagonismo esencial en la redefinición de las políticas internacionales de empleo y aprendizaje a lo largo de la vida.

Los resultados de aprendizaje se expresan en niveles de competencia que debe adquirir el estudiante, se sitúan en un lugar crucial en la nueva estructura en conformación de los sistemas de educación superior, ya que, posibilitan la transición de las competencias en sentido de valor de uso al ámbito de las “cualificaciones” o “títulos”, en sentido de valor de cambio.

En los grupos de discusión, los titulados opinan que no existe una conexión entre el mercado laboral con el universitario, por la competencia que existe tienen que someterse a laborar de manera becaria, gratis por un tiempo, contrato por seis meses o por un sueldo deprimente, realizando incluso trabajos que no se relacionan con el título obtenido, con pocas esperanzas de adquirir un empleo que le garantice una calidad de vida, por otro lado manifiestan que no existe una verdadera meritocracia, en muchos casos se da el padrinazgo, por lo que los empleadores no valoran todo el esfuerzo de su preparación.

Se aprecia un descontento en los titulados donde los planes de estudios consideran que son obsoletos con mucha teoría, requiriendo una formación práctica, con una serie de competencias y suficiente especialización al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas y al mercado de trabajo, al encontrarse con una realidad muy distinta, manifestaron que si lo hubieran sabido antes, se hubieran decidido por una formación diferente, incluso no universitaria. Sin embargo reconocen el papel positivo de la Universidad en la formación de la persona y en la madurez que confiere.

Los empresarios españoles en los grupos de discusión, sostienen que para la inserción laboral valoran las actitudes y la predisposición al trabajo, en forma de competencias de personalidad, como la iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación, espíritu de sacrificios entre otras. Los empleadores consideran que los recién licenciados actuales adolecen de buena parte de estas virtudes, mismas que les permiten desenvolverse bajo los requerimientos que la empresa necesita.

La imagen de la formación universitaria está presidida por la idea de que se ofrece un exceso de contenidos teóricos escasamente actualizados y, sobre todo, con una escandalosa falta de orientación práctica.

Nos habla de tres enunciados sobre la educación superior, en el primero los empleadores hablan de la falta de recursos humanos cualificados y reconocen la falta de estabilidad laboral para los universitarios, en el segundo habla de la reformulación de las enseñanzas universitarias ajustándoles a las demandas del mercado laboral y el tercero pone énfasis en la responsabilidad individual del estudiante a la hora de conseguir destacar sobre el resto, en su competencia por el éxito laboral y bienestar personal.

Existe desacuerdo en las expectativas de titulados y empleadores sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo y el uso real de las competencias.

1.2. Síntesis 2

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.

La situación actual de los egresados y titulados universitarios para la inserción laboral en el campo público o privado tiene inconvenientes relevantes, puesto que al momento de salir de las universidades los nuevos profesionales no tienen una experiencia requerida en el área laboral; y sobre todo la acumulación de profesionales en ramas específicas saturan el mercado laboral y lo hacen más competitivo aún.

La inserción laboral de los titulados es uno de los objetivos prioritarios de las universidades, ya que cada día éstas tienen más necesidad de conocer cuál es el resultado de su función formativa, cómo se insertan sus egresados y qué competencias se les pide en los puestos de trabajo. La calidad extrínseca de la universidad hace referencia directa a la adecuación de los titulados que salen de sus aulas a las necesidades sociales y productivas del marco donde se insertan dichos titulados. Desde esta perspectiva, el éxito en el proceso de inserción, es decir, que los titulados estén trabajando en aquello para lo que se han formado, es un claro indicador de la calidad de una universidad o de un sistema universitario en general.

El tiempo que toma en salir de la universidad sea en calidad de egresado o titulado a tener su primer empleo es de 12 meses, tiempo en el cual el nuevo profesional busca insaciablemente las oportunidades de trabajo. Una relevante positiva a la hora de buscar el primer empleo es la obtención del título en una de las universidades de prestigio a nivel local e internacional, puesto que esto es un referente indispensable y fundamental para que los empleadores observen de qué universidades provienen y por el prestigio obtenido en el transcurso de los años se les pueda abrir la posibilidad de obtener un empleo.

Puesto que las universidades particulares a comparación de las universidades estatales, en el transcurso del tiempo han ido promocionando nuevas carreras, y se han dotado de una mejor infraestructura, a más de ello las universidades particulares en especial las de la Iglesia Católica han emprendido modalidades tales como presenciales, semipresenciales y a distancia, a la vez que han logrado tener convenios internacionales con otras universidades del mundo entero, esto ha sido el referente para aumentar el alumnado en el transcurso de los años; a comparación de las Universidades Estatales las cuales por los pocos recursos económicos que dota el Estado no han podido tener un margen de

competencia académica. Las opciones que presta las universidades privadas, ha sido el punto de referencia para que el nuevo titulado pueda conseguir lo más pronto posible su primer empleo, en vista que teniendo la posibilidad de estudiar y trabajar a la vez, le permite ir adquiriendo experiencia en el campo laboral y así ir de la mano lo enseñado en el aula y lo puesto en práctica en el trabajo.

Cabe señalar que en la actualidad las carreras más saturadas en las universidades estatales como privadas, son: Administración de Empresas, Abogacía, Ingeniería en Sistemas, Economía y Finanzas, por lo que al momento de salir de la universidad se convierten en un tropiezo para el nuevo titulado toda vez que se encuentra saturado su campo laboral. Tal es así que como política social, se han abierto nuevas carreras profesionales que aún no se encuentran saturadas en el campo laboral y sobre todo son necesarias y requeridas en la actualidad tal es el caso de: Medio Ambiente, Petróleos, Agroindustrias, Química Nuclear, Marketing Estratégico, Mecatrónica, etc... carreras que llaman la atención a los joven y por lo tanto van creciendo día a día.

Por esto y otros aspectos más los nuevos titulados se han visto en la necesidad de ir creando sus propias empresas, realizados compañías con sus compañeros de promoción en vista de que trabajar por cuenta propia no se encuentran sometidos a un horario de trabajo, no tienen un jefe superior, y sobre todo nadie les pide experiencia ellos mismo se la adquieren en el diario vivir.

A demás que el carácter y la actitud son los factores primordiales para abrirse camino en la búsqueda de su primer empleo, a más de ello que estudios realizados demuestran que quienes empiezan a trabajar desde jóvenes desempeñan empleos más o menos relacionados con la formación que están adquiriendo por lo que tienen superado un de los obstáculos para la inserción laboral que por falta de experiencia no pueden ser contratados inmediatamente después de haber terminado sus estudios universitarios.

Cabe indicar que quienes tienen conocimiento de un segundo idioma, se abre más posibilidades de obtener un puesto de trabajo, puesto que el conocimiento de un segundo idioma se relaciona estrechamente con una mentalidad más abierta y una actitud más decidida.

1.3. Síntesis 3

Beatrice Avalos. Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. (2009). La inserción profesional de los docentes.

El artículo se basa en evidencia de literatura internacional y un estudio realizado con profesores noveles chilenos, donde la inserción difiere de acuerdo al sistema educacional, no es lo mismo llegar a una escuela pública municipal, que a una privada, se encuentra con distintas realidades y la experiencia es muy distinta que puede deberse a la población estudiantil a la que atiende, como también a los recursos que dispone el establecimiento, vienen a convertirse en dos extremos.

Debido a las repentinas reformas curriculares, el joven profesor sale preparado conociendo un marco curricular definido, pero cuando comienza a enseñar debe aplicar otro distinto, esto afecta a los nuevos docentes, ya que suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación.

En ocasiones hay declaraciones positivas por medios de comunicación y autoridades sobre la misión que cumplen los maestros en la educación resaltando la misión que cumplen como actores principales en la educación de niños y jóvenes, de igual manera cuando los resultados de aprendizaje son insatisfactorios se le atribuye la culpa a los profesores siendo objeto de un ciclo de presiones y controles, desvalorizando a la docencia.

La oportunidad de ingresar a trabajar en el sistema público municipal es limitada, debido a que existen mayor número de profesores de los que efectivamente se necesitan, por lo que deben insertarse en escuelas privadas y tienen que emplearse en dos y hasta tres instituciones para completar un salario satisfactorio.

Dada la incoherencia entre la estructura del sistema educativo y las especializaciones ofrecidas en la formación inicial del docente, al llegar a una escuela puede asignársele cursos para el cual no fue preparado.

En Chile se está discutiendo un sistema de inducción y se ha piloteado una experiencia de formación de mentores, pero el avance es lento.

En América Latina no existe un reglamento que permita que los profesores noveles tengan reducción en su carga horaria o asuman cursos menos demandantes, es frecuente que le

entreguen el primer grado que es uno de los más difíciles de enseñar, ni tampoco existen programas de inducción y mentores con sus especializaciones.

Existe suficiente eficiencia para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene efecto en la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

La inserción profesional del profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente, es un proceso de construcción personal, decisión y motivación por la enseñanza donde reconfigura la identidad profesional adquirida en la formación inicial como maestro, en este proceso tiene como referentes otros profesionales, los alumnos a los que enseña, el entorno social y educativo del centro.

Los profesores noveles al comenzar a enseñar se las arreglan solos o con ayuda de algún profesor dispuesto ayudarle, ya que de la teoría a la práctica es muy distinto, se encuentra con cosas que nunca vio en los libros, tiene que sortear obstáculos, acceso limitado a recursos didácticos, presión para seguir normas y patrones rutinarios, que frenan la impetuosidad del joven profesional, lo que hace que asuma un comportamiento profesional ya trazado y reinante o busca otras alternativas laborales.

En América Latina y otros países del mundo en desarrollo, la posibilidad de establecer programas formales de inducción es limitada ya que los programas de formación docente inicial son muy débiles y requieren de atención prioritaria por parte de las políticas o se considera que los programas de formación son suficientes para que el maestro novel se inicie en forma autónoma.

Por lo que se sugiere la necesidad de contar con políticas públicas destinadas a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar, mismas que permitan asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en circunstancias que le permitan recibir ayuda, observándolo no como un maestro experto, más bien como alguien que con entusiasmo empieza su carrera que necesita de orientaciones y que en su ejercicio se le señale lo que podría mejorar y como hacerlo, necesita un trato especial en cuanto a la asignación de responsabilidades, algún tipo de acompañamiento por parte de un profesor que pueda responder sus dudas, sobre procedimientos en el centro escolar, de especialización a la del profesor principiante.

1.4. Síntesis 4

Ministerio de Educación. (2009). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Nuestro sistema educativo será de calidad a medida de que existan las mismas oportunidades para todos, que los servicios que se ofrece, los actores que lo promueven y los resultados obtenidos contribuyan alcanzar el tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Los estándares de calidad educativa sirven para apoyar y orientar a los actores del sistema en su cometido, al igual para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente. Son orientaciones que señalan metas educativas para una educación de calidad además ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

A nivel mundial existe evidencia que los países cuenten con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos, nuestro país a partir de la implementación de los estándares contará con descripciones claras de lo que queremos lograr, permitiendo trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

Los estándares de Gestión Escolar establece como un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de aprendizaje de los estudiantes, y se desarrollen profesionalmente los actores institucionales, lo que permite aproximarse al funcionamiento óptimo de la institución, con lo que se espera que los agentes educativos sepan tomar decisiones, comunicación adecuada con la comunidad, negociar, manejar conflictos, orientar comunidad educativa, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás, trabajar sintiéndose parte de un equipo y al conocer su propia realidad establezca acciones y planes de mejora necesarios.

Los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo son los estándares de Desempeño Profesional, que se usan para guiar, reflexionar, evaluar, autoevaluar al profesional; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento y ayuda en la toma de decisiones para evaluación, apoyo, asesoría, concurso deméritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

Un docente de calidad dota de oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país, por lo que los estándares de Desempeño Profesional Docente establecen características y prácticas de un docente de calidad como el uso de la pedagogía variada, actualización permanente, buena relación con alumnos y padres de familia, ética profesional, entre otras. Fomentando en el aula una enseñanza que alcance los perfiles de egreso o aprendizaje del Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

En el caso del directivo los estándares de Desempeño Profesional hacen referencia al liderazgo, gestión pedagógica, talento humano, recursos, clima organizacional y convivencia escolar que influye en el logro de aprendizaje de calidad. Al hablar de directivos se refiere a las personas que cumplen acciones indispensables para optimizar el trabajo que de realizar el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector; un directivo de calidad busca ayudar de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los estándares de Aprendizaje describen logros de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes durante su trayectoria escolar desde el primer año de Educación General Básica hasta el último año de Bachillerato, establecidos en cinco niveles y que deben conseguir al finalizar cada uno de estos, donde comprende el proceso de desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades que se amplían en los niveles más complejos.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales; y en cada área existen dominios de conocimiento en los que se expresan núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular, que a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales se desarrollan procesos de pensamiento.

Dentro de los estándares de Infraestructura vemos que tienen relación con la seguridad, confort, habilidad y dimensionamiento de la edificación escolar, en base a criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos, aportando al mejoramiento de la calidad de la educación, las condiciones de infraestructura deben irse cumpliendo progresivamente en todas las instituciones educativas, optimizando el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.5. Síntesis 5

Denise Vaillant. Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.

En los países de América Latina existen diferencias entre los sistemas escolares, donde evaluaciones nacionales en educación primaria y secundaria, muestran que un porcentaje de estudiantes no alcanzan el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado, dicha diferencia entre los países latinoamericanos se debe a la relación entre docentes y el logro académico de sus alumnos, ya que si el docente tiene una buena formación y preparación permanente esto repercute en el desempeño de sus alumnos.

Casi todos los países latinoamericanos han impulsado reformas educativas, introduciendo cambios institucionales, por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados de aprendizaje, revisión de contenidos curriculares, mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región, siendo en la práctica difícil la transformación, persiste la desigualdad en la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo.

La enseñanza es muy importante al momento de alcanzar buenos aprendizajes, uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas es la mejora de la situación de los docentes, en muchos países son escasos los estímulos para que la profesión docente tenga preferencia como una opción de carrera, se presentan dificultades relacionados a la remuneración e incentivos, condiciones de trabajo inadecuadas, no existe una formación inicial y un desarrollo profesional óptimo que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

Una de las dificultades a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de Ministros de Educación, falta de la continuidad en las políticas de los docentes, escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación; las políticas docentes deben estar bien diseñadas, tener coherencia y continuidad en el tiempo, tener componentes de evaluación y mejoramiento, permitiendo la rendición de cuentas de los actores y las instituciones involucradas.

La identidad profesional del docente se inicia en las etapas previas como estudiante, continua durante su formación y el ejercicio profesional, es un proceso de construcción en el diario vivir de su trabajo, ya que no surge como resultado de la obtención de un título profesional, es indispensable adquirirla, por lo que es importante que en los tres primeros años de trabajo del docente exista el apoyo de los directores y supervisores para que defina su identidad y se desenvuelva con eficacia en las aulas.

Las expectativas para con los maestros son grandes pero su valoración es muy escasa, no son valorizados socialmente y esto incide en la identidad profesional, por lo que al parecer en muchos casos quienes ingresan a la docencia lo hacen por no tener otra opción de estudios superiores o lo ven como algo temporal hasta encontrar otro trabajo cuando sea posible.

Cuando el maestro novato empieza a ejercer su trabajo se va a encontrar con contextos diferentes a lo que se imaginó, al iniciar como docente debe adquirir conocimiento profesional; la falta de experiencia hace que los problemas que encuentra los enfrente con incertidumbre y estrés al tener menor referente de mecanismos como resolver ciertas situaciones, los docentes al inicio de su carrera entran en un periodo de tensiones y aprendizajes hasta llegar a ser un profesor autónomo.

En América Latina la iniciación en la docencia no ha sido considerada como tema prioritario, no existe política para la inserción a la docencia, solo se ha encontrado programas institucionalizados, pero la situación no ha cambiado mucho en los últimos años, por lo que el docente principiante está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de arreglárselas y ajustarse a la realidad. A su vez, existen redes de institucionales privadas que han incorporado mecanismos para la inserción a la docencia de los docentes noveles, cuando llega un novato a una institución, alguien experimentado se ocupa de él y se asume como mentor.

En el desarrollo profesional la inducción en el docente que se inicia debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa.

Es indispensable modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucren a los docentes como factor central de cambio, logrando reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo de los docentes.

1.6. Síntesis 6

Mauricio León. (2006). Políticas, programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

Uno de los segmentos sociales más afectados por los procesos de restructuración económica y los cambios ocurridos en el mercado de trabajo en las dos últimas décadas ha sido el de los jóvenes. Sorprendentemente, la educación, como palanca que permitía tradicionalmente una inserción exitosa en el mercado laboral, ha perdido efectividad. De esta manera se constata la contradicción entre una población joven cada vez más educada y la disminución de las posibilidades de su inserción en el mercado laboral.

En diagnósticos realizados en Quito y Guayaquil por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador (FLACSO) y La Universidad Politécnica Salesiana sobre el problema de inserción laboral de los y las jóvenes entre 18 y 29 años, destaca que tienen inconvenientes al momento de encontrar su primer empleo ya sea porque no cuentan con una educación profesional o porque no tienen la experiencia necesaria para enrollarse en el campo laboral, aquellos jóvenes que tienen la oportunidad de tener una educación superior y de obtener su título profesional al momento de terminar y buscar un empleo, comienzan los contratiempos puesto que cuando se sale de la universidad se sale con muchos vacíos académicos, y al momento de ir a una entrevista laboral empiezan a desatar la falta de profesionalismo en las aulas universitarias. Los y las jóvenes entre 18 a 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas.

Por esto el Estado ecuatoriano ha adoptado políticas de mejoramiento universitario y ha empezado a realizar un análisis de las ofertas académicas de la universidades ya sean estatales o particulares; en el año 2011 y 2012 se efectuó un saneamiento y encontró un sin número de falencias académicas por lo que optó en realizar una evaluación a cada uno de los estudiantes universitarios para así poder determinar la falta de calidad académica, no hay duda que la restructuración que se realizó en la educación superior pudo resolver problemas que acaecían a esta desde hace muchos años. La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado laboral.

Este es el enfoque que brota en las estadísticas de desempleo en vista que las universidades particulares estaban ofertado por un lucro económico personal, carreras

universitarias que en el campo laboral se encuentran saturadas y este es el problema en el momento que se da una situación en la que el número de jóvenes que demandan un empleo sobrepasa las ofertas de trabajo existentes.

Las políticas emanadas por el Estado ecuatoriano para el mejoramiento en la educación estatal están contempladas en la carta Magna expedida en septiembre del 2008 y en la Ley de la juventud de octubre de 2001.

Los proyectos para la inserción laboral para la juventud ecuatoriana son tres: Mejoramiento de la empleabilidad este proyecto se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes, *creación de oportunidades de empleo*, su objetivo es incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes, con prioridad las oportunidades de empleo para las mujeres; y, fortalecimiento institucional, toda vez que un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de políticas de empleo, esto se debe a la debilidad técnica y profesional de las instituciones encargadas de las políticas laborales y de la juventud como el Ministerio de Trabajo y recursos Humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social, cabe indicar que los gobiernos locales denominados Gobiernos Autónomos Descentralizados y las organizaciones de la sociedad civil no trabajan con la problemática del empleo juvenil.

El objetivo primordial de las políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador, es fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas, particularmente de inserción laboral, así como en las capacidades para realizar veedurías ciudadanas de la eficacia, equidad y transparencia de la ejecución de programas dirigidos a los y a las jóvenes del Ecuador.

Concluyendo que el diagnóstico de la inserción laboral de los y las jóvenes en el mercado laboral permite destacar entre los principales problemas su falta de experiencia laboral, la insuficiencia o inadecuada educación respecto a las demandas actuales del mercado laboral, el poco acceso al crédito para financiar los micro emprendimientos juveniles, la presencia de prácticas discriminatorias en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes y pobres, la prevalencia de los contactos o “palancas” para la búsqueda de empleo, la ausencia de políticas públicas de empleo y la debilidad institucional de las entidades encargadas de los temas de la juventud.

1.7. Síntesis 7

Jürgen Weller. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

En el artículo Jürgen Weller analiza algunas tensiones presentadas en la inserción laboral de los jóvenes de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú; como también se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal en relación a personas de otra década, pero tienen mayores problemas de inserción laboral, ya que la demanda laboral a sido débil por la poca expansión de la actividad económica, en momentos de crisis los jóvenes más calificados no han tenido ventajas sobre jóvenes de niveles educativos más bajos para la inserción laboral, existen problemas de calidad de educación primaria y secundaria.

Las políticas económicas a todo nivel deben propender el crecimiento económico elevado y estable que permita una favorable inserción laboral a los jóvenes, las políticas públicas para mejorar la educación debe ser en términos de cobertura, calidad y sin fraccionamientos, siendo una de las tarea centrales de las políticas públicas.

Otra tensión es la alta valoración que le dan al trabajo los jóvenes, pero muchas experiencias laborales no cumplen con sus expectativas por los bajos ingresos, amenazas de despido, maltratos, relaciones personales desagradables, entre otros; condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

El incumplimiento de las leyes, el desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, bajo grado de organización sindical son elementos importantes que afectan al respecto. Es importante conozcan sus obligaciones y derechos en el mundo laboral, este tema debe ser prioritario para la inspección del trabajo, los jóvenes deben tener acceso a personas de confianza, siendo tutores que puedan ayudar en caso de conflictos de este tipo.

No se cumplen las expectativas de los beneficios esperados con la inserción al mercado laboral, ya que no satisface al joven sus necesidades de bienestar individual y familiar o solo se cumplen a medias, esto se correlaciona con el nivel educativo de la persona, ya que

muchos jóvenes no terminaron sus estudios, lo que ocasiona acepten cualquier empleo que no generen ingresos económicos indispensables.

Las mujeres jóvenes buscan independizarse, pero existen muy pocas oportunidades de empleo productivo cuando su educación formal es baja, por lo que es importante el apoyo del desarrollo de estrategias de inserción laboral y programas de formación profesional.

Existe la tensión entre un discurso meritocrático al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y una realidad del mercado de trabajo en la que los contactos, recomendaciones personales, favores políticos que inciden en la inserción laboral, existiendo en el mercado laboral una falta de transparencia que puede ser enfrentada con un sistema de certificación de competencias y reducción de costos de los procesos de selección.

El mercado exige también experiencia laboral, lo que para muchos jóvenes es difícil tenerla cuando buscan trabajo por primera vez, de igual manera no se reconoce las experiencias obtenidas por jóvenes de bajo nivel educativo lo que le impide ascender laboralmente. Siendo clave para mejorar la empleabilidad de estos jóvenes capacitación de formación teórica combinadas con experiencias prácticas.

Jóvenes buscan independencia laboral y participación en pequeñas empresas, pero debido a la falta de experiencia, recursos económicos, contexto macroeconómico débil y dependiendo también del nivel educativo y experiencia laboral existe un alto riesgo de fracaso por lo que se debe apoyar la introducción de competencias y habilidades en mallas curriculares para una actitud emprendedora y formar personas más autónomas.

Los jóvenes se sienten excluidos del mercado del trabajo por su edad, expresiones culturales, género, etnia, y otros. Frecuentemente ellos no conocen las actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas, una capacitación al respecto ayuda a mejorar las perspectivas de inserción laboral requeridas para un proceso de elección. Leyes anti-discriminatorias son importantes para los procesos de cambios en busca de una sociedad equitativa.

Para la mayoría de los jóvenes el mercado laboral no ofrece estabilidad, por lo que es necesario que todos los actores inmersos en el mercado laboral sean públicos, privados coordinen estrategias para atender necesidades específicas diferenciadas propiciando un entorno favorable para su inserción laboral.

1.8. Síntesis 8

Beatriz Alen. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. (2009). El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo.

Presenta algunos aspectos de la experiencia de acompañamiento a los docentes noveles en su primera inserción laboral en el país de Argentina realidad que comparten con otros países, donde se inician en escuelas públicas urbanas ubicadas en barrios pobres, con un numeroso alumnado y en sectores rurales. Los noveles se desempeñan durante varios años en calidad de suplentes, en uno de los testimonios de una maestra se evidencian su inconformidad ya que al terminar una suplencia, siente que pronto será olvidada y que no ha pasado de ser una suplente.

En Argentina la antigüedad incrementa el puntaje de los maestros y profesores, permitiéndoles elegir puestos de trabajo en escuelas más cercanas a sus domicilios, clases menos numerosas, por lo que las aulas más difíciles siempre quedan a cargo de los que tienen menor experiencia.

Con la necesidad de que el joven docente sea apoyado, se inicia un proceso de búsqueda de acciones tendientes apoyar a maestros y profesores en la etapa del ingreso a la docencia, así se diseña una propuesta para que algunas provincias participen en un Proyecto Piloto de Acompañamiento con la asistencia técnica de equipos provinciales y cuatro especialistas del IUFM (Instituto Universitario de Formación de Maestros) de Créteil (municipio de Francia). Se trabaja con Institutos Superiores de Formación Docente, y al ser necesario una intensa comunicación entre instituciones que se encontraban separadas geográficamente era importante establecer acuerdos para el tratamiento de aspectos comunes, donde existan compromisos de responsabilidad por la autoridad educativa competente, equipos de acompañamiento, formadores, maestros y profesores principiantes, debiendo llevar registros y demás informes de la sistematización de la experiencia, considerando las particularidades de acceso al primer puesto de trabajo (escuelas rurales aisladas, escuelas de adultos, escuela con clases numerosas, entre otras).

El propósito del proyecto piloto era producir un corpus que constituyeran un marco de referencia y una caja de herramientas para las prácticas de acompañamiento.

El proyecto se implementó en lugares cercanos a los Institutos Superiores de Formación Docente, donde concurren niños y adolescentes de hogares pobres, con trayectorias escolares que sean un desafío muy alto para los maestros y profesores noveles.

Se implementó asistencia técnica a los equipos provinciales y se llevó a cabo jornadas de intercambio de experiencias, analizando casos, incidentes, registros y notas de campo con el propósito de desarrollar el Proyecto Piloto en un marco de experiencias de deliberación crítica y asumir la condición de noveles en la experiencia de acompañamiento.

Al promulgarse en Argentina la Ley de Educación Nacional, el Instituto Nacional de Formación Docente analiza lo transitado en el proyecto piloto, para incorporar en su línea de trabajo aportes que pueden ser generalizados como política de formación, es así que desde abril del 2007 acorde a lo resuelto por el Consejo Federal de Educación el acompañamiento a los docentes noveles, cobra carácter de política de desarrollo profesional docente, por lo que las provincia interesadas y los institutos se van integrando paulatinamente en zonas donde hay mucha presencia de maestros y profesores principiantes.

El desafío de promover y gestionar esta innovación a nivel nacional, articulando con todas las provincias gira alrededor de 6 ejes de análisis y problematización, el paso de experiencia piloto a política asumida por todos los niveles (nacional, provincial, local), requiere identificar que lo suscitado en el proyecto piloto debe ser generalizado a fin de articular políticas y prácticas de formación ; el acompañamiento a los jóvenes debe ser analizado desde la tradición de formación para poder operar sobre tendencias a conservar prácticas que pueden desvirtuar el sentido de la innovación; la oportunidad de acompañar a los jóvenes docentes supone la inserción de las instituciones formadoras en el sistema educativo local, diálogo con directivos de escuelas, responsable gobierno escolar; ampliación de saberes para ejercer la función de acompañamiento y necesidades de desarrollo profesional de lo formadores; el acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo constituye para los formadores e institutos la oportunidad de profundizar el conocimiento de la práctica docente; un despliegue con sentido político educativo transformador debe darse operando sobre la tendencia al aislamiento institucional que suelen darse en los equipos responsables de la innovación.

Como estrategias para llevar esta innovación se orienta al desarrollo profesional de los formadores a través de seminarios nacionales dictados por especialistas, la sistematización de experiencias enriqueciendo el campo de la pedagogía de la formación con el propósito de intercambio y elaboración de publicaciones, al igual que un aula virtual de acompañamiento para realizar foros de intercambios de experiencias.

1.9. Síntesis 9

María Mercedes Jiménez Narváez y Fanny Angulo Delgado. Revista educación y pedagogía. (2008). Breve estado del arte sobre los/as profesores/as principiantes.

Entendiéndose la elaboración de un estado del arte como un mapa que nos permite seguir caminado, en el artículo se muestra resultados y coincidencias de las dificultades que viven los profesores/as al ejercer la docencia, situaciones que tienen que enfrentar en sus primeros años en el campo laboral desde una perspectiva general, sin distinción específica del tipo de conocimiento que enseñan o el nivel educativo que les acredita su licenciatura, en los estudios se han encontrado dificultades similares, en las que coinciden la indisciplina, falta de motivación de los/as estudiantes, respuesta a las diferencias individuales de los/as estudiantes, problemas de planeación de las clases y cambios de perspectivas en la forma de enseñar. Estas vivencias muestran algunas de las estrategias que utilizan para adaptarse rápidamente al mundo profesional y a los riesgos que corren al tratar de superar el llamado choque con la realidad.

En Latinoamérica son escasos los estudios que se ocupan de los profesores principiantes, a diferencia que en Estados Unidos y Europa donde existen experiencias de acompañamiento a profesores primarios, con procesos de capacitación que les ayudan a crecer como maestros, con programas alternativos de ayuda a egresados/as llamados mentoras, cuando se insertan al ámbito laboral.

En Japón tienen centros de capacitación docente, que garantizan la capacitación del primer año para los/as recién egresados/as, brindándoles cursos dentro y fuera de institución donde laboran.

En Colombia la distinción para la formación de profesores/as se realiza entre la forma inicial que se relaciona con programas de pregrado (prácticas pedagógicas, docentes y profesionales), y la continuada que se hace a través de programas de especialización, maestría, doctorado, o de cursos específicos de desarrollo profesional. En la formación continua existe la etapa de la inducción donde encontramos dos fases la del “umbral o antesala” (1-6 meses de docencia) y la de “madurez y crecimiento” (7 meses en adelante, hasta los 3 años o 5 años).

Las situaciones que viven los/as profesores/as cuando se insertan en el campo laboral, viene hacer un período de tensiones y aprendizajes intensivos, en un contexto desconocido donde es llamado a adquirir conocimiento profesional y a mantenerse en equilibrio

profesional. Siente que su formación inicial no lo formó para la realidad, vive en ambientes de rutina y pocos solidarios.

El paso de estudiante a profesor/a, las creencias y experiencias previas, determinan la manera como cada profesor/a principiante viven sus primeros años de docencia, realiza una transición de maestros/as en formación a profesores/as en ejercicio, es un proceso intenso de aprendizaje del tipo ensayo y error donde intenta encontrar una especie de receta que le/la ayude a controlar aspectos como la disciplina de sus estudiantes o lograr la motivación de los/las mismos/as; en muchos casos un principio de supervivencia, afloran sentimientos de desconcierto, angustia, inseguridad e inestabilidad, provocando la adopción de formas de aprendizaje imitativos, por lo que tratan de imitar a los/as colegas de la institución, quienes por su experiencia dan recomendaciones para atender a los/as estudiantes.

Las vivencias de los/as profesores principiantes son complejas y diversas, ya que se asume que el/la profesor/a esta lo suficientemente preparado profesionalmente y esto lo ha conseguido a través de las prácticas pedagógicas, cosa que no es así; las instituciones contratan a profesores/as principiantes para darle una oportunidad a pesar de su poca experiencia docente, pero les dan responsabilidades y los/as evalúan de la misma forma que a los/as experimentados/as. Se hace necesario generar estrategias para que los/as profesores/as principiantes puedan sobre llevar la carga académica en este periodo.

Para ser docente se necesita de un proceso para aprender a enseñar, que no se lo hace intencionalmente; las prácticas docentes que viven los estudiantes de pregrado se considera el escenario donde aprenden a ser profesores/as, sin embargo algunas prácticas provocan ambientes artificiales, y al terminar sus prácticas salen con optimismo de ser unos buenos docentes, pero al iniciar su labor docente rápidamente se encuentran con dificultades, siendo una de estas el control de clase, que en parte se debe al poco conocimiento sobre procedimientos y sobre los estudiantes, lo cual arrojan con frecuencia a los profesores noveles al mundo de la duda y experimentan otra realidad.

Es registro sobre la problemática del profesor/a principiante recién empieza, que debe construirse desde la perspectiva de la investigación como de las políticas y de las prácticas educativas.

1.10. Síntesis 10

Juan Carlos Serra, Graciela Kricheskyy Alicia Merodo. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. (2009). Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina. Una aproximación a partir de los egresados de la Universidad Nacional de General Sarmiento.

Se presenta la investigación de los problemas y necesidades de docentes noveles del nivel medio en Argentina en sus primeros desempeños profesionales, en escuelas que tienen problemas de subsistencia, donde muchos jóvenes trabajan para aportar al sustento económico de sus familias.

Las personas que fueron objeto de estudio tiene trayectorias personales y profesionales distintas, La heterogeneidad en las trayectorias de los docentes estudiados se expresan en la edad, sexo, trayectoria estudiantil antes del ingreso a la universidad, si eligieron la docencia como primera opción, trayectoria laboral recorrida, donde encontramos los que comenzaron a laboral en el nivel medio antes de recibirse, graduados que contaban con experiencia laboral docente en otros niveles del sistema, el tipo de institución en la que empezaron a trabajar estatal, privada. De este modo la heterogeneidad caracteriza tanto a las escuelas, alumnos y al cuerpo docente.

Los docentes mencionan dificultades a los que se enfrentan cuando inician su trayectoria laboral, así tenemos el manejo de grupo relacionado al orden y la disciplina de la clase que debe ser propicio para el desarrollo de la enseñanza, dificultad que se le acredita a la inexperiencia lo que ocasiona la inseguridad.

La disciplina en clase, asociada al manejo de grupos, como dificultad, se la entiende de distintas maneras, aún aquellos que manifiestan estar a gusto en la escuela, identifican a la indisciplina como un problema que tienen que enfrentar.

Una segunda dificultad se relaciona con la enseñanza, que tiene que ver con contenidos disciplinares, aspectos metodológicos, estrategias de enseñanza e interés de los alumnos; una relación significativa a partir del análisis de los datos es que los docentes que tienen este tipo de dificultades dos de cada tres, comenzaron a trabajar antes de graduarse y en menor proporción los docentes recibidos también expresan dificultades en la enseñanza debido a que su formación no fue suficiente o que no tienen la experiencia requerida.

También se plantea la dificultad de captar el interés de los alumnos durante la clase asociado a dificultades relacionadas al mantenimiento del orden en la clase.

Otra dificultad está relacionada con lo administrativo referidas a conocimiento de los aspectos vinculados a las normativas y procedimientos que regulan la actividad del docente en la institución escolar, como los tiempos, los trimestres, entrega de papeles, planillas que nadie las explica y que son importantes dentro del aspecto laboral para un buen desenvolvimiento; los docentes atribuyen esta dificultad que la formación recibida no se dirige a estas cuestiones.

De igual manera los docentes noveles hacen referencia a las instituciones como parte de las dificultades en los primeros años de desempeño laboral; las condiciones institucionales ejercen una importante influencia en la construcción de sus trayectorias personales y profesionales.

A pesar que los miembros de una institución educativa conocen que llega un docente y es su primera experiencia, no en todos los casos garantiza que le van a dar un trato especial y cuando les dan son meramente relaciones informales, más no algo previamente planificado para orientar al docente, en algunos casos reciben orientaciones respecto a las normas generales del funcionamiento de la escuela y en otros no, existe un porcentaje considerable de docentes que al iniciar su profesión no recibieron orientaciones sobre los contenidos a enseñar, apoyo en relación a la organización de las clases, seguimiento especial, dada la situación de docente principiante.

Los graduados de acuerdo a su percepción indican que las instituciones no les brindan orientaciones específicas, solo proveen orientaciones para guiarlos en procedimientos como llenar el libro de temas, fecha para el cierre de notas, pautas institucionales sobre el comportamiento de los alumnos.

No existe una verdadera preocupación por parte de las instituciones para ocuparse de los estudiantes que recién se inician, sus orientaciones se limitan a procesos administrativos, más son muy pocas las orientaciones para la organización de la enseñanza; por lo que caracterizan a las instituciones en las que trabajan con cualidades negativas que superan a las positivas, por lo que no constituyen un ambiente propicio para los primeros desempeños docentes.

2. TEMA: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El tipo de investigación que se empleó en este caso de estudio, es la investigación descriptiva, cuantitativa, cualitativa ya que hace un análisis de las actividades de los titulados y la situación sociodemográfica; cuantitativa porque nos permite recoger y analizar los datos en forma numérica al tabularlos; cualitativa ya que se interpreta, comprende y describe la realidad de la situación investigada.

El contacto a los titulados y empleadores se lo hizo personalmente en todos los casos y no hubo mayores complicaciones, se cumplió con esta parte de la investigación, a los compañeros se les visitó los establecimientos educativos que prestan sus servicios, luego del saludo, se les comunicó el motivo de la visita, nuestro objetivo y además solicitar su colaboración, se procedió con la carta enviada por la UTPL, de la cual son sus egresados, donde se solicita la respectiva colaboración para realizar la investigación, se llenó la ficha de contacto, se procedió a realizar la encuesta al titulado y empleador, finalizando con la entrevista a empleador y el agradecimiento por la colaboración brindada.

Cada uno de los encuestados respondió el cuestionario y sin ningún tipo de presión, se tomaron el tiempo necesario para reflexionar, se pudo evidenciar honestidad y sinceridad al contestar cada una de las preguntas, ventajosamente en todos los casos hubo predisposición para colaborar en un ambiente de cordialidad.

Los datos obtenidos se ingresarán a matrices tanto de titulados y empleadores mismos que fueron facilitados por la UTPL, dichas matrices generaron gráficos y tablas que permitieron realizar comparaciones, análisis y determinación del problema.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1. Métodos

Los métodos utilizados en la presente investigación son:

-  Inductivo, ya que a partir del estudio de los casos de los titulados, se obtienen conclusiones sobre dificultades dentro las tareas docentes que realizan.
-  Deductivo, de todo el caso estudiado se llega a determinar el problema, lo que permite plantear una propuesta de intervención.

2.2.2. Técnica

En el proceso de investigación se utilizaron las siguientes técnicas:

- ✚ Entrevista, recurso necesario para la entrevista a los empleadores.
- ✚ Encuesta, para obtener información de situación sociodemográfica del titulado y tareas docentes que realiza; al igual que para conocer punto de vista del empleador en el desarrollo de las tareas del titulado encuestado.
- ✚ Lectura comprensiva, para entender la problemática a través de los artículos analizados y sintetizados.

2.2.3. Instrumentos de investigación

Para la recopilación de la información se utilizaron cuestionarios e inventario de tareas, los instrumentos fueron entregados por la UTPL.

- ✚ Cuestionario de la UTPL, dirigido a los titulados: Cuestionario de las características sociodemográfico.
- ✚ Inventario de tareas docentes dirigido a titulados y empleadores.

2.3. Preguntas de investigación

Las preguntas utilizadas en la investigación hacen referencia a lo siguiente:

- ✚ 20 preguntas dirigidas a titulados, referentes a características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL donde marcaron con una X y/o completaron recuadros según correspondía.
- ✚ 58 preguntas dirigidas tanto a titulados como empleadores, siendo un inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL., las mismas que están divididas considerando 7 aspectos y en función de frecuencia, importancia y nivel de formación, donde dieron la respectiva valoración marcando con un círculo; los aspectos considerados son:

I Metodológicos didácticos.

II Autoevaluación de la práctica docente.

III Investigación educativa.

- IV Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.
- V Interacción profesor, padres de familia y comunidad.
- VI Profesores y trabajo en equipo.
- VII Formación.

Preguntas para la entrevista realizadas a los empleadores.

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

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

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?

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

2.4. Contexto

La investigación se la llevó a efecto con 8 titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja que durante el quinquenio (2007-2012) obtuvieron el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica; los cuales, se encuentran laborando en diferentes instituciones educativas de la provincia del Carchi, en el sector rural y en el sector urbano, en los cantones Espejo, Bolívar y Tulcán.

Eloy Alfaro N° 75	Educación Inicial.
Escuela "Manuela Cañizares"	Sexto Año.
Escuela "Manuela Cañizares"	Educación Inicial.
Escuela de Educación Básica "Pedro Moncayo"	Tercer Año.
Escuela de Educación Básica "Cristo Rey"	Quinto Año.
Escuela de Educación Básica "Luis Alfonso Romo Dávila"	Profesora Unidocente.
Escuela de Educación Básica "Eloy Alfaro"	Séptimo Año.
Escuela de Educación Básica "José Joaquín Olmedo"	Segundo Año.

2.5. Población y muestra (análisis)

La población a investigar fue dada por la UTPL, considerando el número de egresados, su lugar de residencia y a los 1849 titulados que desde al año 2007 al 2012, obtuvieron en la UTPL la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica.

A cada investigador se le asignó a 7 u 8 titulados y sus directivos según el caso para realizar la investigación.

Datos informativos:

País: Ecuador

Provincia: Carchi

Titulados investigados: 8

Titulados laboran dentro el país: 8

Titulados laboran como docentes: 8

Titulados no laboran en nada: 0

Titulados con empleador: 7

Titulados que se desempeña como empleador a la vez: 1

NOMBRE	Institución Educativa Labora Titulado/a.	Cantón	Ciudad y/o Comunidad	Edad	Sexo
Erazo Moncayo Rosa Matilde	Eloy Alfaro N° 75	Espejo	Libertad	40 años	Femenino
Pérez Ruiz Guadalupe Elena	Escuela “Manuela Cañizares”	Bolívar	Bolívar	38 años	Femenino
Pozo Arévalo Tania Lorena	Escuela “Manuela Cañizares”	Bolívar	Bolívar	38 años	Femenino
Quelal Onofre Jenny Marcia	Escuela de Educación Básica “Pedro Moncayo”	Espejo	La Libertad	50 años	Femenino
Reina Rodríguez Sonia Del Rocío	Escuela de Educación Básica “Cristo Rey”	Tulcán	Tulcán	42 años	Femenino
Revelo Astudillo Tania Magali	Escuela de Educación Básica “Luis Alfonso Romo Dávila”	Tulcán	Tulcán	29 años	Femenino
Revelo Ponce Daniel Agustín	Escuela de Educación Básica “Eloy Alfaro”	Espejo	La Libertad	40 años	Masculino
Rivera Córdova Sonia Alexandra	Escuela de Educación Básica “José Joaquín Olmedo”	Tulcán	Tulcán	44 años	Femenino

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales económicos

2.6.1. Humanos

Durante el proceso de investigación se utilizó como recursos humanos a:

-  Coordinación de Titulación de Ciencias de la Educación.
-  Tutor de trabajo de investigación.
-  Titulados y empleadores.
-  Tesista.

2.6.2. Institucionales

-  Universidad Particular de Loja.
-  Centro Universitario de la UTP en Ibarra.
-  Escuela “Manuela Cañizares”
-  Escuela de Educación Básica “ Pedro Moncayo”
-  Escuela de Educación Básica “Cristo Rey”
-  Escuela de Educación Básica “Luis Alfonso Romo Dávila”
-  Escuela de Educación Básica “Eloy Alfaro”
-  Escuela de Educación Básica “José Joaquín Olmedo”

2.6.3. Materiales

-  Material de oficina.
-  Grabadora
-  Cámara fotográfica.
-  Equipos informáticos.
-  Cuestionario.
-  Bibliografía.

2.6.4. Económicos

Los recursos económicos empleados para la investigación, fueron propios mismo es que fueron empleados en:

Nº	ARTICULOS	COSTO
1	Hojas de Papel Bond	25
2	Cd's	15
3	Copias	25
4	Encuadernados	60
5	Impresión Informes	120
6	Fotografías	20
7	Materiales de Oficina	10
8	Transporte	100
9	Alimentación	150
10	Hospedaje	70
11	Internet	25
12	Imprevistos	100
	TOTAL	680

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Una vez recibidas las primeras indicaciones en la ciudad de Loja en las instalaciones de la universidad el 9 de marzo del 2013, referente a que se va referir el proyecto de investigación, se esperó que a través del EVA nos envíen la guía de Trabajo de Fin de Titulación, se nos asigne el tutor de trabajo de investigación, y se dé a conocer los instrumentos aplicar, mismos que se nos dio la oportunidad y el tiempo necesario de revisarlos y hacer las observaciones y recomendaciones respectivas antes de su aplicación final .

Una vez conocido la nómina de los titulados a investigar, se procedió a contactarles por teléfono a titulados y empleadores, explicándoles brevemente que necesitaba de su colaboración durante el proceso de investigación que estaba realizando, acordando el día y la hora en que me podían atender.

Es así que se les visitó en las instituciones educativas donde laboraban, a partir de las 13h00, ya que por parte de la Dirección Provincial de Educación el Carchi, existe la prohibición de interrumpir durante la jornada que laboran con los niños/as.

Al momento de visitar al titulado y empleador le entregué la carta en la cual se solicita el apoyo para realizar la investigación, en ningún caso hubo negativa a la solicitud, se procede a llenar la ficha de contacto y pedir la firman, se continua explicándoles sobre el tema de la investigación, los objetivos, y sobre los instrumentos que se va aplicar, afortunadamente en todas las situaciones permiten que se realice la encuesta inmediatamente tanto al titulado como empleador al cual también se le realiza una entrevista, se pudo apreciar la honestidad , sinceridad e importancia que le daban a el trabajo solicitado, esto se realizó entre el 24 de junio y 8 de julio del 2013,

Con la información obtenida se procede a realizar la tabulación de datos en matices facilitadas por la UTPL, para su análisis y elaboración del trabajo de investigación

3. TEMA: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

Como parte del proceso de investigación a los titulados se les aplicó una encuesta para conocer las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL.

3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencia de la educación de la modalidad abierta

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

Las instituciones educativas donde laboran actualmente los titulados investigados son:

INSTITUCIÓN	CANTÓN	CIUDAD
Escuela "Manuela Cañizares"	Bolívar	Bolívar
Escuela de Educación Básica "Pedro Moncayo"	Espejo	La Libertad
Escuela de Educación Básica "Cristo Rey"	Tulcán	Tulcán
Escuela de Educación Básica "Luis Alfonso Romo Dávila"	Tulcán	Tulcán
Escuela de Educación Básica "Eloy Alfaro"	Espejo	La Libertad
Escuela de Educación Básica "José Joaquín Olmedo"	Tulcán	Tulcán

Los establecimientos educativos donde laboran 8 titulados se encuentran ubicados en la provincia del Carchi, en los cantones Espejo, Bolívar y Tulcán.

Los titulados se encuentran laborando en la Docencia, uno de ellos a más de docente es administrativo; en si los titulados egresados de la UTPL en la actualidad se encuentran desarrollando actividades acordes a su preparación profesional, inclusive existe la proyección de desenvolverse como directivos institucionales

3.1.1.2. Edad

Tabla 1 Edad Titulados

INTERVALO DE EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos a 20	0	0
21 a 30	1	12,5
31 a 40	4	50
41 a 50	3	37,5
Más de 50	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL

Elaborado por: Rosario Quelal

De los Titulados el 12,5% su edad esta entre los 21 a 30 años de edad, 50% de ellos oscila entre los 31 y 40 años de edad; y 37,5% de ellos su edad esta entre 41 a 50 años. Tomando en consideración que su titulación en la mayoría de ellos no fue a continuación de obtener el bachillerato, situación que no fue un obstáculo para luego continuar educándose en la universidad y realizar actividades laborales o similares hasta conseguir la titulación, y posteriormente prestar sus servicios profesionales en lugares aledaños de su residencia, actividad profesionales en la que fueron preparados.

3.1.1.3. Sexo

Tabla N° 2 Sexo.

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	12,5
Femenino	7	87,5
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL

Elaborado por: Rosario Quelal

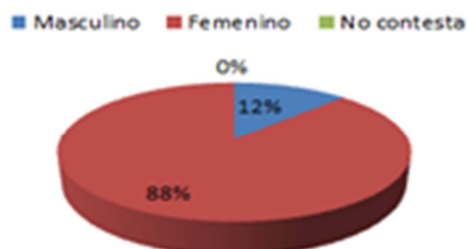


Gráfico N° 1. Sexo

De los investigados el 87,5% corresponden al género femenino y el 12,5% al género masculino. Existe una mayor inclinación y afinidad por la titulación en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, por las personas de género femenino; lo cual concuerda con la realidad nacional, en donde el mayor porcentaje de docentes son de sexo femenino, la opción de continuar los estudios a distancia se convierte en una alternativa especialmente para las mujeres, por cuanto pueden alternar sus actividades cotidianas con las de preparación docente.

3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla N°3 Sostenimiento establecimiento donde estuvo el bachillerato

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	62,5
Fiscomisional	3	37,5
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

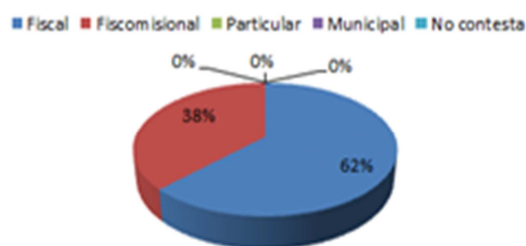


Gráfico N° 2. Sostenimiento establecimiento donde estuvo el bachillerato

En un 62,5% los titulados encuestados realizaron sus estudios de bachillerato en establecimientos educativos fiscales, excepto 3 de ellos, que lo realizaron en establecimientos fisco misionales, la educación pública tiene una buena aceptación en el nivel de bachillerato, por otra parte los recursos económicos y posición geográfica son un limitante para que hayan accedido a una educación de bachillerato fisco misional; se debe considerar que en nuestro entorno los colegios fisco misionales, en un 90% los docentes son fiscales, situación que determina que las pensiones sean mínimas o poco significativas, lo que permite el acceso a estos centros educativos.

3.1.2.2. Tipo de educación

Tabla N° 4 Tipo de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	8	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal



Gráfico N° 3. Tipo de educación

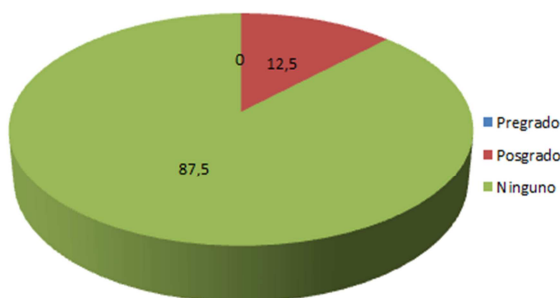
Los investigados el 100% han cursado por la educación regular, ya que en esos entonces de edad escolar dependían exclusivamente del sustento de sus hogares y debían como podían asistir a la modalidad regular, una vez egresados o graduados de bachilleres, complementando sus estudios superiores en la UTPL, modalidad a distancia, situación por las facilidades que presta la universidad de realizar los estudios superiores a distancia, toda

vez que los titulados, tuvieron que buscar trabajos diferentes para poder asumir la responsabilidad de educarse y tener una formación profesional

3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Tabla N° Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Posgrado	1	12,5
Ninguno	7	87,5
Total	8	100



Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

Gráfico N° 4 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

La tabla nos señala que los investigados, el 12,25% tienen realizado un pos grado, y el restante 87,5% solo tienen la titulación obtenida en la Universidad Particular de Loja, ya que la modalidad a distancia les dio la oportunidad de seguir trabajando y continuar con sus estudios a la vez, la dificultad para obtener otro título profesional son las actividades cotidianas dentro de las instituciones como de sus hogares.

La situación socio económica también se constituye en un factor determinante, por cuanto los titulados son cabeza de hogar o aportan al sustento cotidiano de sus hogares, lo que dificulta continuar y obtener otro título universitario

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

El 100 % de los titulados se encuentran laborando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL, lo que indica que los titulados no han tenido mayor dificultad para encontrar trabajo en su especialidad.

En relación a experiencia docente de los titulados, el que menos posee, cuenta con 7 años de ejercicio profesional y el de más años de experiencia de 26 años de servicio.

Es decir la preparación académica y formativa de los titulados son proyectadas a la optimización de sus capacidades y conocimientos para exponerlas y ponerlas al servicio de lo que fueron preparados.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que labora el titulado

Tabla N° 5 Situación laboral.

Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	Frecuencia	%
1	8	100
Más de uno	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

Los titulados se encuentran laborando en un solo establecimiento educativo, ya que la situación laboral actual ya no permite diversificar la tarea docente en otros establecimientos educativos, situación que ha permitido en todo sentido mejorar la calidad educativa, por cuanto los docentes en las horas específicas dedican a la planificación o capacitación respectiva.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla N° 6 Cargo actual que cumple

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	12,5
Administrativo	0	0
Docente	7	87,5
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

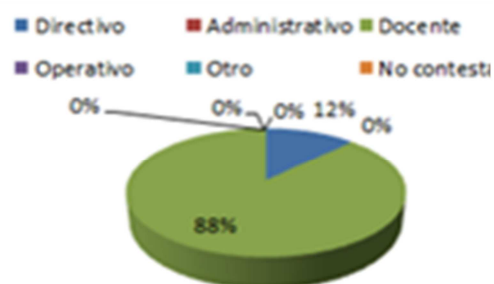


Gráfico N° 5 Cargo actual que cumple

El 87,5% de los titulados, en sus respectivas instituciones educativas se desempeñan como docentes, uno de ellos ha tenido la oportunidad de ser directivo, lo cual es meritorio la participación como titulado de la Universidad; los titulados son reconocidos por su eficiente labor y dedicación a las tareas encomendadas, dando realce a la parte de investigación y emprendimiento, dando prestigio y solidez de eficiencia a los egresados de este centro educativo superior.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla N° 7 Características del trabajo actual.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	7	87,5
Contrato civil	1	12,5
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL

Elaborado por: Rosario Quelal

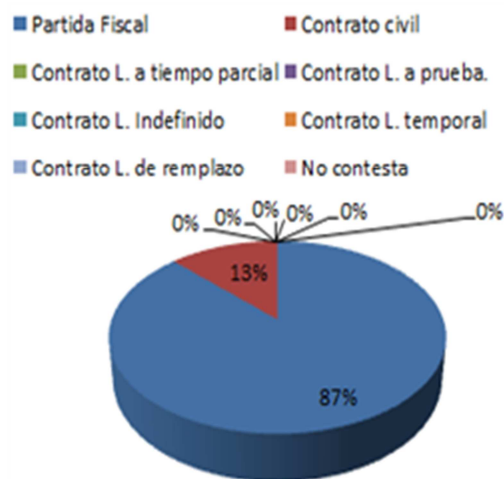


Gráfico N° 6 Características del trabajo actual

Tabla N°8 Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	0	0
Particular	1	12,5
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL

Elaborado por: Rosario Quelal

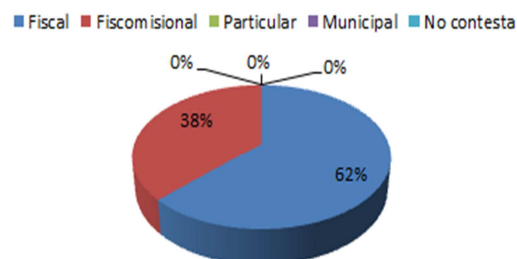


Gráfico N° 7 Sostenimiento del establecimiento

El 87,5% de los docentes investigados trabaja en establecimientos fiscal bajo la modalidad de nombramiento y el 12,5% en establecimiento fisco misional bajo la modalidad de contrato no aplican en este literal ya que todos afortunadamente tienen un puesto fijo en el Magisterio; lo que nos permite dilucidar que los titulados de la UTPL. Se encuentran laborando en actividades para la que se formaron, siendo muy reconocidos y tomados muy en cuenta cuando se presentan a concursos en plazas de trabajo que se ofertan.

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

Los titulados encuestados consideran que la formación recibida en la UTPL ha sido de gran ayuda para desenvolverse en su actividad profesional, por cuanto los lineamientos y objetivos planteados permiten mejor visión de las actividades pedagógicas, estando acorde con las exigencias que la actual educación demanda, sin embargo manifiestan que deben tener una práctica docente con la respectiva supervisión que les permita relacionarse y conocer realidades por más tiempo, interrelacionándose de mejor manera con niños/as, maestros/as, padres de familia y comunidad de un establecimiento educativo.

Los directivos de su parte manifiestan que a pesar que la universidad les da los conocimientos suficientes para ejercer la profesión, la realidad a la que tienen que enfrentarse los profesionales es necesario que tengan experiencia de actividades escolares, propiamente ya que el maestro desarrolla la experiencia en el aula, en el diario vivir es donde se va puliendo y perfeccionando, ya que la mayoría de las veces tiene que sortear obstáculos para los cuales no fueron preparados

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

Tanto los titulados como los empleadores otorgan mucha importancia a las competencias generales y específicas que debe poseer un docente en Ciencia de la Educación ya que de esto depende la calidad de educación que se pueda ofrecer dentro de nuestro sistema educativo.

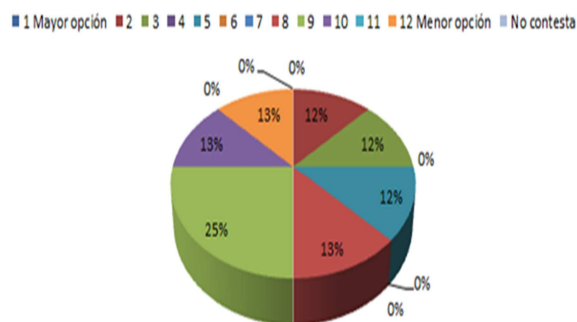
Las experiencias, conocimientos convertidas en competencias adquiridas en la UTPL por parte de los titulados las ponen al servicio de sus alumnos, más docentes, padres de familia y comunidad en general en su diario vivir, situación que permite desenvolverse profesionalmente, contribuyendo a mejorar el proceso aprendizaje que las comparten en el aula desarrollando en los estudiantes destrezas y habilidades que las ponen de manifiesto en acciones cotidianas y convirtiéndose en competencias.

3.3. Valoración docente de la profesión.

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

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	12,5
3	1	12,5
4	0	0
5	1	12,5
6	0	0
7	0	0
8	1	12,5
9	2	25
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100

Tabla N°9 Rector o Director.

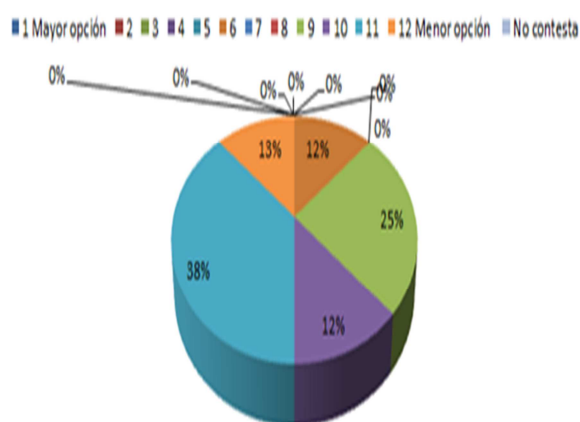


Elaborado por: Rosario Quelal
Fuente. Cuestionario UTPL

Se les preguntó a los encuestados sobre la opción que tienen de ocupar el cargo Rector o Director con el título profesional obtenido en la UTPL, la tabla N°9 obtenida con los resultados de la encuesta, nos indica que el 37,5% de los investigados la consideran como mejor segunda a cuarta opción, ellos se sienten preparados, cuentan con los requerimientos para ejercer este cargo y la miran muy accesible, a lo contrario de un 50% que le ven como una posibilidad distante por los pocos años de servicio que tienen.

Tabla N°10 Gerente ONG

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	12,5
7	0	0
8	0	0
9	2	25
10	1	12,5
11	3	37,5
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

Gráfico N° 9 Gerente ONG

La tabla N°10, nos indica que el 37,5% consideran como opción 11, la posibilidad de ocupar el cargo de gerente de una ONG con el título de docente, y solo un 12,5% como opción 6, las exigencias propias del puesto y la preferencia que otorgan al título profesional en otra área, hace que la mayoría de los investigados la consideren como una posibilidad lejana; esto demuestra que la preparación recibida en el proceso formativo, orienta y direcciona a que sus titulados puedan optar por las opciones propuestas.

Tabla N°11 Consultor Educativo

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	12,5
4	0	0
5	1	12,5
6	2	25
7	1	12,5
8	0	0
9	0	0
10	2	25
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

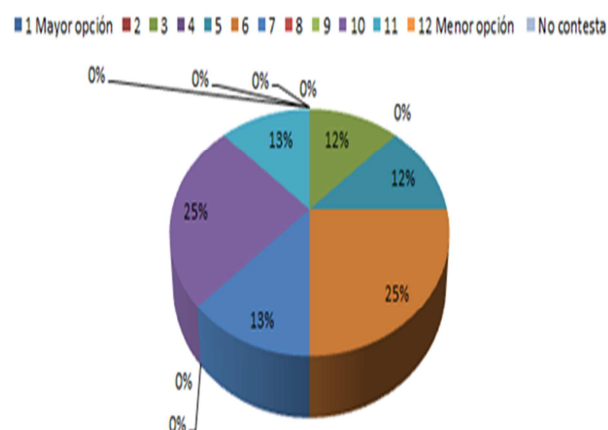


Gráfico N° 10 Consultor Educativo

De acuerdo a la tabla N°11, el 25% la ubica como tercera mejor opción la posibilidad de ocupar un cargo como Consultor Educativo, los demás le ubican en posiciones más distantes, los titulados no se sienten suficientemente preparados para desempeñarse en este cargo ya que demanda más preparación, conocimiento y experiencia; por lo que es necesario y conveniente que tanto la Universidad como estamentos gubernamentales instauren programas educativos proyectados a esta finalidad.

Tabla N°12 Cargo Burocrático.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	12.5
6	0	0
7	0	0
8	1	12.5
9	1	12.5
10	0	0
11	1	12.5
12 Menor opción	4	50
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

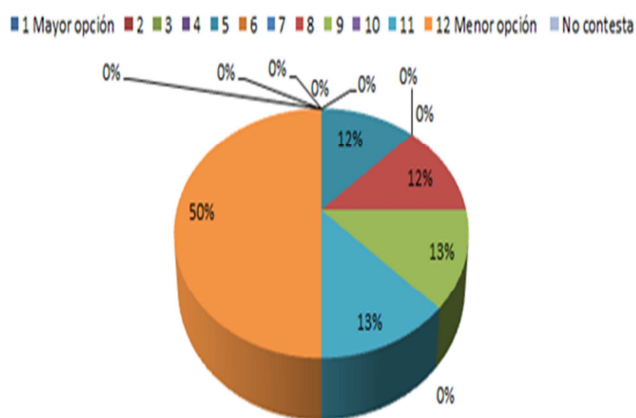


Gráfico N° 11 Cargo Burocrático

La tabla N°12 nos indica que el 12,5% de los titulados miran como mejor segunda opción el ocupar un cargo burocrático, a diferencia del 50 % que le consideran como menor opción, al depender de situaciones meramente políticas y por la complejidad que se da dentro de las mismas le consideran como una de las menores opciones para ejercer este cargo.

Situación considerada como acorde a las exigencias que actualmente prevé la Ley de Educación, para acceder a un cargo burocrático, actualmente el directivo debe estar en comisión de servicios para optar por este cargo, situación que hace meditar mucho a los docentes, ya que anteriormente un directivo no se desligaba del proceso educativo, pero actualmente no, quedando la incertidumbre de el reingreso y bajo qué características y en que institución puede ingresar o continuar.

Tabla N° 13 Investigador Educativo.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	37,5
3	0	0
4	1	12,5
5	0	0
6	0	0
7	1	12,5
8	2	25
9	0	0
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

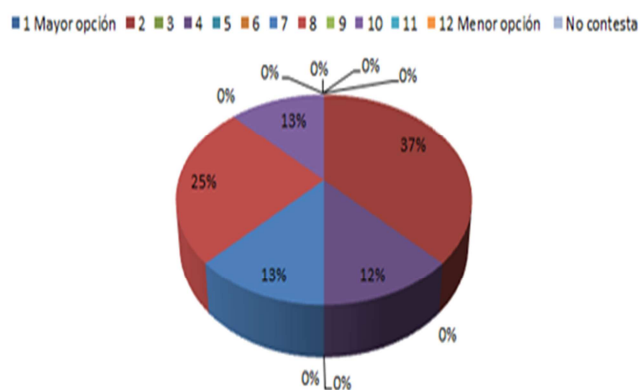


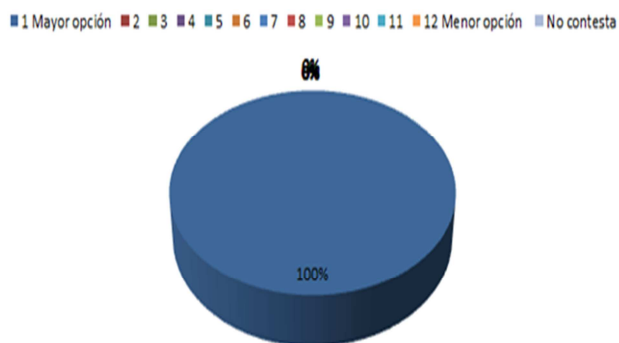
Gráfico N° 12 Investigador Educativo.

Como muestra la tabla N°13 el 37,5% ven como segunda y cuarta mejor opción laboral el de desempeñarse como investigador educativo, a diferencia que el 25% que le considera como octava mejor opción, la preparación como docente si le permite desempeñarse como investigador educativo, pero al no sentirse motivado por sí mismo para ejercer este cargo, hace que le miren como una de las menores opciones laborales.

Situación que concuerda con lo anterior, argumentando que actualmente un directivo no tiene compensación o remuneración adicional, si o más bien las actividades a realizar son específicas y de mayor amplitud

Tabla N° 14 Docente de Educación Básica.

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



Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

Gráfico N° 13 Docente de Educación Básica.

Como lo indica la tabla N° 14, el 100% de los titulados consideran como la primera y mejor opción, el desempeño como docente de Educación Básica, ya que en esa especialidad obtuvieron su título en la UTPL, están lo suficientemente preparados para ejercer su profesión, siendo totalmente competentes para optar por este trabajo y mantenerse en el mismo.

Considerando que actualmente la educación básica comprende hasta el 10º grado, sin embargo los docentes encuestados, se encuentran laborando hasta educación básica media específicamente.

Tabla N° 15 Docente de Bachillerato.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	12,5
3	1	12,5
4	1	12,5
5	0	0
6	1	12,5
7	2	25
8	1	12,5
9	0	0
10	1	12,5
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL

Elaborado por: Rosario Quelal

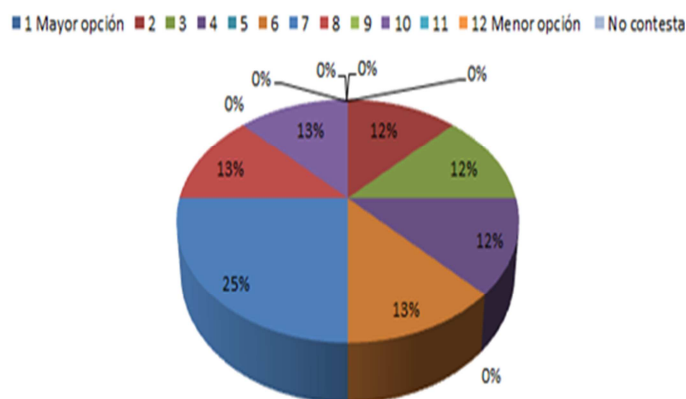


Gráfico N° 14 Docente de Bachillerato.

Los investigados consideran en un 12,5% como segunda, tercera, cuarta, sexta, octava y décima opción laboral no optan por la docencia en bachillerato, un 25% como séptima opción se inclina a la docencia en el bachillerato, esto lo apreciamos en la tabla N° 15; las competencias adquiridas en los estudios profesionales no le convierten en una buena alternativa laboral la de maestro de bachillerato.

Considerando que el docente de bachillerato tiene ya una especialización específica de disciplina, lo que no lo tienen los titulados cuya preparación es en educación básica, conociendo lineamientos generales y básicos para el desarrollo de las actividades y no de especialización que es un requerimiento del bachillerato, inclusive de educación básica superior.

Tabla N° 16 Docente Universitario.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	25
5	1	12.5
6	2	25
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	12.5
11	2	25
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

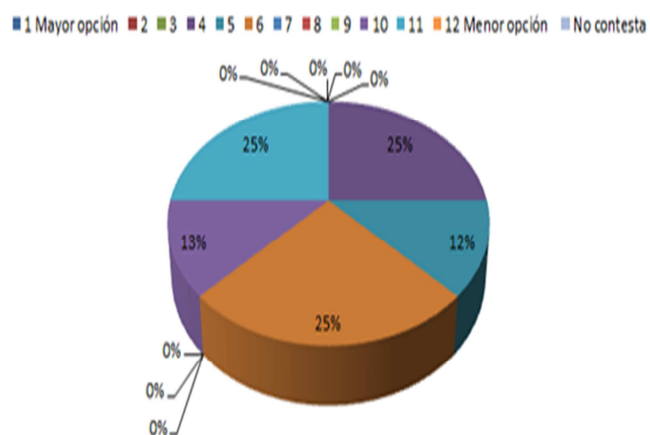


Gráfico N° 15 Docente Universitario

La tabla N° 16, nos muestra que un 25% consideran como cuarta, sexta y onceava mejor opción el poder acceder laboralmente como docente universitario y como una menor opción el 12,5%; con el título de docente en Educación Básica es la menor opción que tiene para desempeñarse como docente en una universidad, ya que se requiere mayor preparación profesional, conocimiento y experiencia, actualmente se está exigiendo tener título de cuarto nivel.

Tabla N°17 Terapia psicopedagógica.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	12,5
3	1	12,5
4	0	0
5	1	12,5
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	3	37,5
10	1	12,5
11	1	12,5
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL

Elaborado por: Rosario Quelal

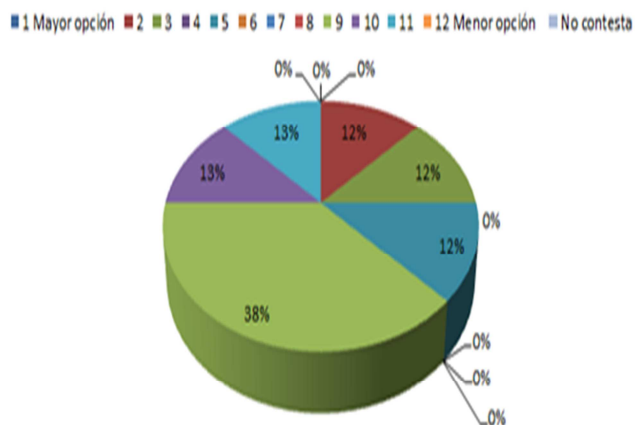


Gráfico N° 16 Terapia psicopedagógica

Según la tabla N°17 y el gráfico 16, existe una gran diversidad de criterios de los titulados así el 37,5% le consideran la novena mejor opción el poder desempeñarse como terapeuta psicopedagógico, al igual que el 12,5% le ubicamos en la segunda, tercera, quinta, décima y onceava, estas se señalan como opciones intermedias; para ejercer este cargo el docente de Educación Básica tiene conocimientos no tan profundos sobre esta rama, para tener mayor opción se requiere que tenga una mayor preparación profesional.

Tabla N° 18 Tareas dirigidas.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	12,5
3	2	25
4	1	12,5
5	1	12,5
6	2	25
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

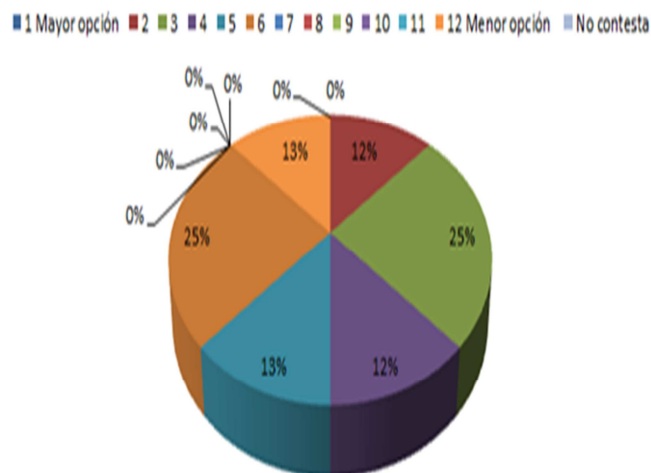
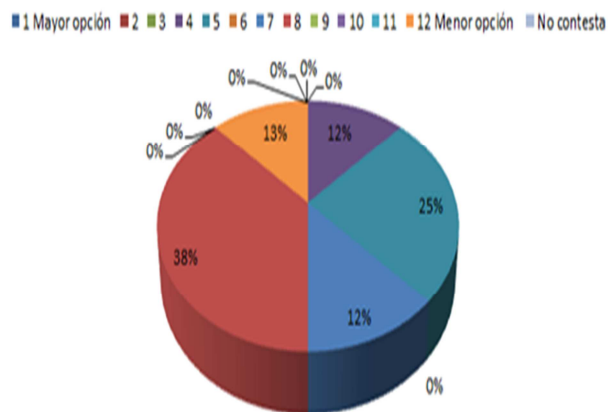


Gráfico N° 17 Tareas dirigidas.

Los encuestados miran que con el título que posee, tiene como una buena alternativa el trabajar con tareas dirigidas, como lo indica la tabla N°18, la opciones con mayor porcentaje están entre la tercera y sexta mejor opción con un porcentaje más alto que es el 25%, las opciones de la segunda, cuarta, quinta y doceava se las considera con un bajo porcentaje de un 12,5% de desempeñarse en ese cargo; los docentes de Educación Básica titulados en la UTPL, se encuentra preparados y capaces para esta labor y existe la posibilidad de hacerlo en el medio que se desenvuelven, situación que hoy en día todos los docentes deben realizar en las instituciones educativas en los proceso de recuperación, nivelación de conocimientos, desarrollo de destrezas, habilidades y competencias específicas

Tabla N°19 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	12,5
5	2	25
6	0	0
7	1	12,5
8	3	37,5
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	12,5
No contesta	0	0
Total	8	100



Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

Gráfico N° 18 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

El 37,5% la considera como la octava mejor opción el poder ejercer el cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, y un 25% un intermedio para Supervisor y al contrario un 12,5% como menor opción, esto nos muestra la tabla N°19, para optar este cargo se debe reunir ciertos requisitos y exigencias del Ministerio de Educación y el puntaje para el proceso de selección lo asignan considerando tanto el título, maestrías, experiencia, talleres de formación entre otros, estando actualmente en desventaja para participar y optar por ejercer este cargo. Debemos tomar en cuenta que según la normativa vigente ya no existe los supervisores, sino mentores y/o asesores pedagógicos, con funciones y actividades específicas

Tabla N° 20 Docente de Institutos Pedagógicos.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	12,5
3	2	25
4	2	25
5	0	0
6	0	0
7	3	37,5
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

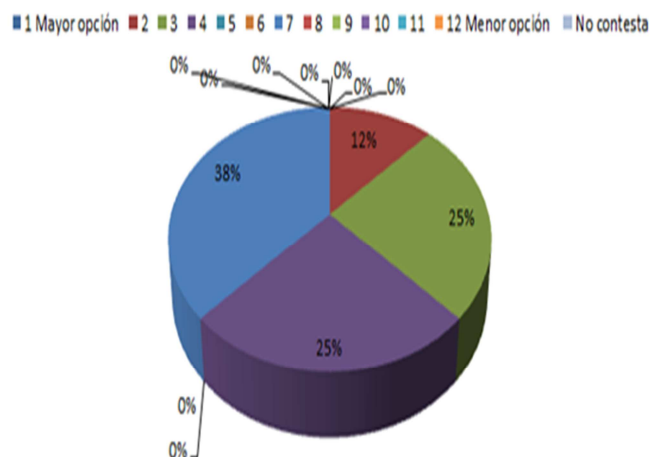


Gráfico N° 19 Docente de Institutos Pedagógicos.

La tabla N°20, señala que el 37,5%, ubican como séptima mejor opción el poder ejercer el cargo de docente de Institutos Pedagógicos, y un 25% en la tercera y cuarta opción para desempeñarse como rector y docente universitario y un 12,5% en la segunda opción que eligen ser docentes de bachillerato, debido a que se necesita un título con mayor preparación académica y experiencia requerida, esto entre otros requerimientos

La preparación académica las titulaciones de cuarto nivel, los moritos y oposiciones bajo pruebas específicas permiten el acceso a estos cargos, ya que se han eliminado algunos Institutos pedagógico, proyectando a la preparación de los futuros docentes en Institutos superiores y universidades seleccionadas y con requerimientos de calidad.

3.4. Satisfacción Docente

Tabla N° 21 Satisfacción en cuanto a la actividad profesional

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	97
P20.2	4	94
P20.3	4	91
P20.4	3	84
P20.5	3	78
P20.6	3	81
P20.7	3	72
P20.8	4	91

Fuente: Cuestionario UTPL

Elaborado por: Rosario Quelal

En la segunda columna de la tabla N°9 se encuentra el promedio de escala de satisfacción expresada por los investigados con respecto a cada pregunta, así:

4= muy satisfecho; 3= medianamente satisfecho; 2= poco satisfecho; 1= Nada satisfecho, cabe indicar que a pesar de no apreciar el 1 y 2 se hace referencia al significado de los mismos.

Los titulados demuestran la satisfacción de las labores que realizan como educadores, deduciendo que la vocación que tienen se complementa con la formación y preparación que se recibe en la universidad para enfrentar retos educativos necesarios para la formación de los educandos.

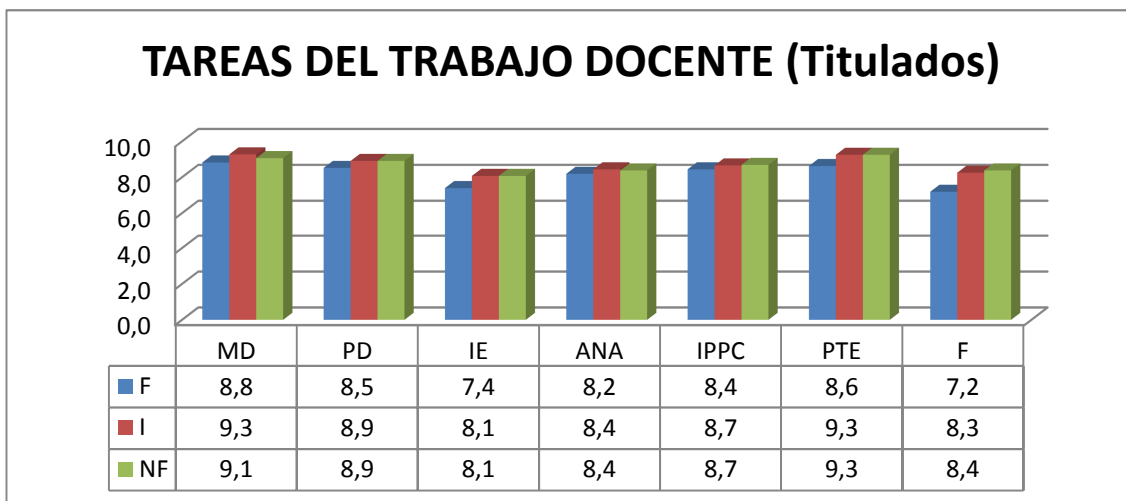
3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados

Se aplicó la misma encuesta tanto a los titulados como a sus directivos, con un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica, el cuestionario está dividido en función de la frecuencia, importancia y nivel de formación para cada tarea, además contempla 7 aspectos.

Por lo que en cada uno de los aspectos se realiza la interpretación y el análisis comparando el gráfico tabla de tareas del trabajo docente (Titulados) y la tabla de trabajo docente

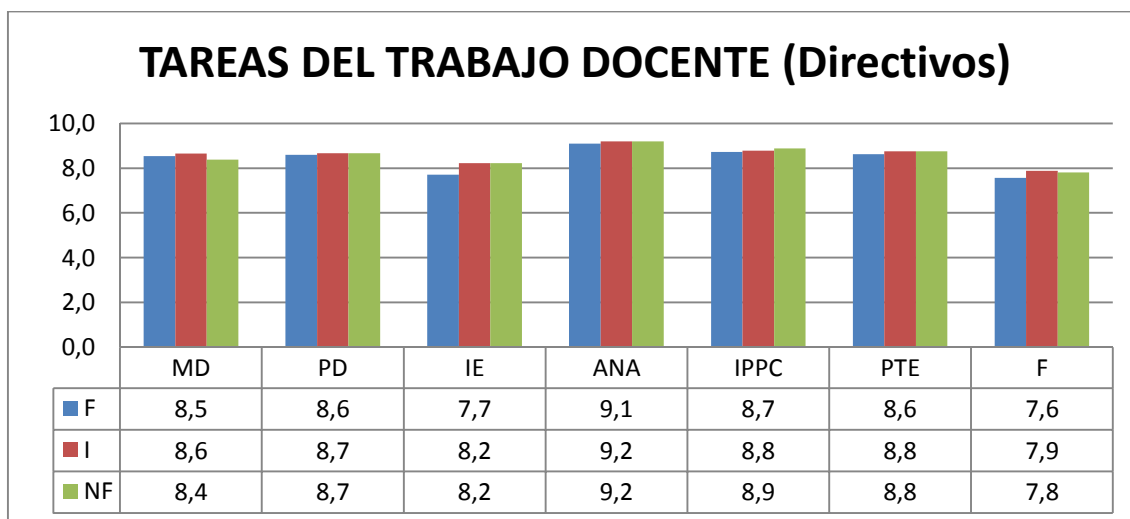
(Directivos), mismas que se obtuvieron una vez ingresado los datos en las respectivas matrices, dichas tablas están en una escala de medición del 1 al 10 donde se indica la frecuencia (F), importancia (I) y nivel de formación (NF) de las tareas docentes.

Gráfico N°1



Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

Gráfico N°2



Fuente: Cuestionario UTPL
Elaborado por: Rosario Quelal

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Al observar y comparar el gráfico N°1 y gráfico N°2, en la primera columna MD (Metodológico - Didáctico), que se refiere a las tareas propias de la docencia que hace el titulado en la institución educativa concerniente al aspecto Metodológico- Didáctico,

apreciamos que la frecuencia con la que realiza estas tareas el titulado es de 8,8 y según el directivo es del 8,5.

En lo que respecta a la importancia que le da el titulado a dichas labores es de 9,3 y de acuerdo el directivo es de 8,6, en donde existe una diferencia entre el Titulado y el Directivo..

El nivel de formación que posee el titulado para realizar estas actividades es del 9,1 y desde el punto de vista del directivo es el 8,4 aquí existe una diferencia del Titulado que el desempeña las actividades de acuerdo a sus conocimientos.

La diferencia entre la opinión del titulado y el directivo sobre las tareas docentes que lleva a efecto en el aspecto Metodológico-Didáctico es mínima y de acuerdo a la escala tiene un puntaje alto que supera los 8, tanto en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Los encuestados docentes en Educación Básica, se encuentran ejecutando en un muy buen nivel las actividades y tareas referente al aspecto Metodológico – Didáctico, competencias desarrolladas durante su formación profesional en la UTPL, favoreciendo la enseñanza – aprendizaje con actividades planificadas, novedosas creativas que promueven un trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, esto lo confirma el criterio dado de los directivos a través de la encuestas, siendo positiva la labor que se encuentran desempeñando los titulados en la instituciones educativas donde laboran.

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

Comparando el grafico N°1 y gráfico N°2, en la segunda columna PD (Práctica Docente), donde hace referencia a las tareas propias de la docencia que hace el titulado en la institución educativa referente a la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado, apreciamos que la frecuencia con la que realiza estas tareas el titulado es de 8,5 y según el directivo es del 8,6.

En lo que respecta a la importancia que le da el titulado a dichas labores es de 8,9 y de acuerdo el directivo es de 8,7.

El nivel de formación que posee el titulado para realizar estas actividades es del 8,9 y desde el punto de vista del directivo es el 8,7.

La opinión del titulado y el directivo sobre las tareas docentes que lleva a efecto en relación a la práctica docente son similares, de acuerdo a la escala tiene un puntaje que supera los 8, tanto en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, aquí hay una gran aceptación tanto del titulado como del directivo.

Los encuestados docentes en Educación Básica, se encuentran ejecutando actividades propias de la práctica docente en un nivel alto; si consideran todos los aspectos y actividades que deben realizar y práctica docente; es importante que durante la formación de los nuevos docentes en la UTPL se busque estrategias que les permitan realizar práctica docente por más tiempo considerando todas las competencias que deben adquirir durante su trayectoria en la educación , con lo que ganarían experiencia en este aspecto y ofrecería una mejor educación a sus alumnos.

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Contraponiendo los resultados expuestos en el gráfico N° 1 y gráfico N° 2 en la tercera columna IE (Investigación Educativa), mismos que hacen referencia al cumplimiento de actividades que el docente realiza con relación a la investigación educativa, se puede apreciar que la frecuencia con la que realiza estas tareas el titulado es de 7,4 y según el directivo es del 7,7.

En lo que respecta a la importancia que le da el titulado a dichas labores es de 8,1 y de acuerdo el directivo es de 8,2.

El nivel de formación que posee el titulado para realizar estas actividades es del 8.1 y desde el punto de vista del directivo es el 8,2.

Son similares las opiniones del titulado y el directivo sobre las tareas docentes que se lleva a efecto en relación a la investigación educativa, de acuerdo a la escala tiene un puntaje que supera los 7, tanto en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Los titulados aplican los conocimientos y vivencias adquiridas en UTPL , al igual que la experiencia como docentes, para participar en la ejecución de investigaciones relacionadas a su labor, la realidad en la que desarrollan su trabajo se presta para ello, sin embargo el sinnúmero de actividades que tienen que realizar hace que falte tiempo para dedicarse más

a la investigación, es importante el seguir fomentando y fortaleciendo la capacidad investigativa de alumnos que se preparan para la docencia, ya que ello permite conocer realidades, causas de los problemas y ayuda a encontrar caminos para contrarrestarlos.

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

Al comparar el gráfico N°1 y gráfico N°2, en la cuarta columna ANA (Académicas, Normativas y Administrativas), que se refiere a la participación que tiene el titulado en actividades académicas, normativas y administrativas en la institución educativa donde labora, los resultados nos muestran que la frecuencia con la que realiza estas tareas el titulado es de 8,2 y según el directivo es del 9,1.

En lo que respecta a la importancia que le da el titulado a dichas labores es de 8.4 y de acuerdo al directivo es de 9,2.

El nivel de formación que posee el titulado para realizar estas actividades es del 8,4 y desde el punto de vista del directivo es el 9,2.

Las opiniones vertidas por el titulado y el directivo, en este aspecto son semejantes, de acuerdo a la escala tiene un puntaje que supera los 8, tanto en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Los titulados tienen el suficiente conocimiento, actitud y aptitud para realizar este tipo de actividades que van en beneficio de toda la institución, existe una buena relación profesional con los demás docentes del establecimiento educativo donde labora, lo que hace que su aporte sea siempre significativo.

Es importante conocer, aplicar y estar siempre a la expectativa de los cambios y disposiciones de Ministerio de Educación, ya que nuestro sistema educativo se encuentra en un proceso de cambio en lo referente a lo académico, normativo y administrativo y se requiere el apoyo y colaboración de todos quienes forman parte de cada uno de los establecimientos educativos.

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

Confrontando el gráfico N°1 con el gráfico N°2, en la quinta columna IPPC (Interacción Profesor, Padres de Familia y Comunidad), misma que refiere a la interacción del titulado con los demás profesores, padres de familia y la comunidad donde labora, en este aspecto apreciamos, que la frecuencia con la que realiza estas tareas el titulado es de 8,4 y según el directivo es del 8,7.

En lo que respecta a la importancia que le da el titulado a dichas labores es de 8.7 y de acuerdo el directivo es de 8,8.

El nivel de formación que posee el titulado para realizar estas actividades es del 8,7 y desde el punto de vista del directivo es el 8,9.

La diferencia entre la opinión del titulado y el directivo sobre las tareas docentes, referente a este aspecto son mínimas y de acuerdo a la escala supera los 8, tanto en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Los encuestados docentes en Educación Básica, se han integrado con facilidad a la familia educativa de la institución en la cual prestan sus servicios, la UTPL siempre se ha preocupado porque sus alumnos conozcan y vivan la importancia de servir y hacer el bien a los que les rodean, de convivir en la gracia de Dios, enseñado con el ejemplo para que su comportamiento sea digno de ser imitado por los demás.

La interacción con las demás personas que nos rodean sea en el campo familiar y en este caso en el campo laboral es muy importante, siendo la comunicación fundamental en toda relación social, esta nos ayuda a llegar a acuerdos y ser mejores seres humanos, que permiten unir esfuerzos en búsqueda del bienestar y una mejor educación para los alumnos.

3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Relacionando el gráfico N°1 y el gráfico N°2, en la sexta columna PTE (Profesores y Trabajo en Equipo), mismos que hacen referencia al cumplimiento de actividades que el docente realiza con demás profesores y su participación del trabajo en equipo, se puede apreciar

que la frecuencia con la que realiza estas tareas el titulado es de 8,6 y según el directivo es del 8,6.

En lo que respecta a la importancia que le da el titulado a dichas labores es de 9,3 y de acuerdo el directivo es de 8,8.

El nivel de formación que posee el titulado para realizar estas actividades es del 9.3 y desde el punto de vista del directivo es el 8,8.

Las opiniones vertidas por el titulado y el directivo sobre estas actividades que realiza el docente son muy similares, no hay mayor discrepancia, de acuerdo a la escala tiene un puntaje que supera los 8, tanto en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Los titulados muestran la capacidad y predisposición para el trabajo en equipo con sus compañeros docentes y directivos, mismos que les han facilitado su integración al darles la apertura respectiva; al haberse incrementado a 8 las horas diarias el trabajo del maestro, gran parte de las jornadas de la tarde realizan trabajos en conjunto con los demás docentes, lo que les permite establecer una mejor relación de amistad, coordinando y poniéndose de acuerdo en actividades beneficiosas para la institución.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Relacionando el gráfico N°1 y el gráfico N°2, en la séptima columna F (Formación de profesores), mismos que hacen referencia a la asistencia de los docentes y directivos a cursos de formación a empresas, otras instituciones y a cursos de tics o de segunda lengua podemos manifestar que el titulado es de 7.2 y según el directivo es del 7,6.

En lo que respecta a la importancia que le da el titulado a dichas labores es de 8,3 y de acuerdo el directivo es de 7,9.

El nivel de formación que posee el titulado para realizar estas actividades es del 8.4 y desde el punto de vista del directivo es el 7,8.

Las opiniones vertidas por el titulado y el directivo sobre la asistencia a cursos de capacitación varían pero en muy poco porcentaje, haciendo referencia que los directivos acuden más a cursos de capacitación que los titulados.

CONCLUSIONES

- A pesar que vivimos en una sociedad que está en constante cambio, no existe el suficiente estímulo y facilidades para que los docentes asistan a cursos de formación e innovación que les permita brindar una educación de calidad.
- De los resultados obtenidos, los titulados tienen el conocimiento, capacidad como predisposición para realizar actividades de tipo académicas, normativas y administrativas.
- Los titulados se encuentran laborando, en actividades acordes a su preparación docente, prestando sus servicios profesionales en diferentes instituciones educativas
- La formación recibida y competencias adquiridas por los titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación Básica Mención Educación Básica, están acordes con las exigencias de nuestro sistema educativo, por lo que han desenvuelto sin mayor complicación en sus labores docentes
- En los titulados en la UTPL, existen falencias dentro de la práctica docente, principalmente el de evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, ya que los conocimientos, habilidades, destrezas y valores se realizan en base a destrezas que son parte de las competencias
- Se plantea la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de los titulados investigados en el proceso.
- A los titulados les falta crear ambientes de aprendizaje más propicios, para que el alumno construya su propio conocimiento, ya que es indispensable contar con la suficiente motivación

RECOMENDACIONES

- Los docentes deben emprender acciones y cambio de actitudes en proceso de enseñanza aprendizaje para estar acorde a las exigencia actuales de la educación, participando activamente no solo en el desarrollo de actividades dentro del aula, sino proyectando a la institución, la comunidad, considerando aspectos sociales, culturales, costumbres y considerando la realidad de los educandos.
- Durante la formación de los nuevos titulados en la especialidad educativa se realizan prácticas docentes, aprovechando los lineamientos y normas educativas; el profesional, una vez que ingresa a prestar sus servicios en las instituciones debe continuar con estas prácticas, complementando sus actividades en lo referente a recuperaciones pedagógicas en las diferentes áreas, lo que permitirá poner en práctica y adquirir experiencia en el desarrollo de competencias específicas y las que requieren para desarrollarlas y fortalecerlas.
- Poner en acción la propuesta de intervención por parte de los titulados en las instituciones educativas en los que ellos prestan sus servicios profesionales.
- Lugo de la asistencia y aprobación correspondiente del cursos de formación y actualización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula, el docente debe aplicar lo adquirido como parte del proceso educativo, incorporando la nueva tecnología como apoyo al desarrollo de actividades.

4. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema: Programa de Formación y Capacitación Docente en el manejo de las TICS, dirigido a los docentes de las instituciones educativas que laboran los Titulados de la Escuela Manuela Cañizares de la Ciudad de Bolívar, Provincia del Carchi.

4.1. Justificación:

Como iniciativa de la UTPL. Comprometida por el seguimiento de las actividades e inserción de los titulados, considerando en este caso grupos determinados que permite conocer actividades y tareas propias del ejercicio docente contempladas en siete aspectos: Metodológico-Didáctico, Práctica docente, Investigación educativa, Actividades académicas, normativas y administrativas, Interacción profesor, padres de familia y comunidad.

Situación que permitió detectar algunas falencias o dificultades de los egresados, entre una de ellas el manejo de las TICS, como parte del proceso educativo; toda vez que considerando las exigencias de los nuevos lineamientos educativos por parte del Ministerio de Educación, en la que es los docentes deben manejar de manera óptima estos recursos, específicamente programas como comunicaciones tanto del ministerio como de estamentos seccionales o regionales, y de igual manera de las instituciones educativas.

Debemos como docentes considerar que los avances tecnológicos deben estar concomitantes con las actividades educativas, pues nos podemos considerar en algunos casos analfabetos digitales o tecnológicos si no desarrollamos estas competencias en el proceso educativa; ya que no es menos cierto que los estudiantes desde edades inferiores ya se encuentran en el manejo de las tecnologías, es necesario entonces conocer y aprovechar estas motivaciones para inmersa acciones y actividades afines a la enseñanza.

La participación de los docentes en los diferentes establecimientos educativos en un programa de capacitación en el manejo de las TICS

4.2. Objetivos.

4.2.1. Objetivo General.

- Desarrollar un taller de capacitación y actualización en el manejo de las TICS con docentes de los establecimientos educativos en donde los titulados de la UTPL. Prestan sus servicios profesionales, para estar acorde a las exigencias y lineamientos de la nueva visión educativa

4.2.2. Objetivos Específicos.

- Motivar a los docentes de las diferentes instituciones educativas a participar activamente en el programa de capacitación y actualización de las nuevas tecnologías que deben ser aplicadas en el proceso educativo.
- Incorporar las TICs, en los procesos educativos como fortalecimiento al desarrollo de destrezas y competencias requeridas
- Intercambio de experiencias, comunicaciones entre docentes, docentes y estudiantes, docentes y autoridades con la aplicación adecuada de las TICs

4.3. Metodología: Matriz del Marco Lógico

4.3.1. Análisis de Involucrados

De acuerdo a nuestro análisis y conclusiones establecidas, para los docentes en cuestión es necesario incorporar procesos de capacitación y formación permanente para a mejorar sus conocimientos y por ende lograr su estabilidad laboral, así diseñamos un proceso de capacitación en tics, para todos los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja.

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	• Escaso manejo y utilización de las TICs tanto en actividades personales como educativas • Falta de ambientes propicios para el aprendizaje del alumno. • Escasa participación de los docentes en actualizaciones y utilización de las TICs.	• Adquisición de destrezas y competencias adecuadas en el manejo de las TICs. • Mejoramiento de competencias docentes para proceso enseñanza-aprendizaje. • Mejoramiento profesional.	• Poca iniciativa de los directivos para procesos de capacitación • falta de centros informáticos en las instituciones. • Dificultad de asistir a curso de formación por falta de tiempo
Directivos	• Falta de preocupación por implementar o crear centros informáticos • Poco interés en exigir responsabilidades y actualización curricular a los docentes.	• Comprometer a las autoridades a la secuencia y capacitación de los docentes • Motivación a los compañeros en asumir responsabilidades	• Excesivas tareas y obligaciones. • Desconfianza a que no cumplan con la responsabilidad

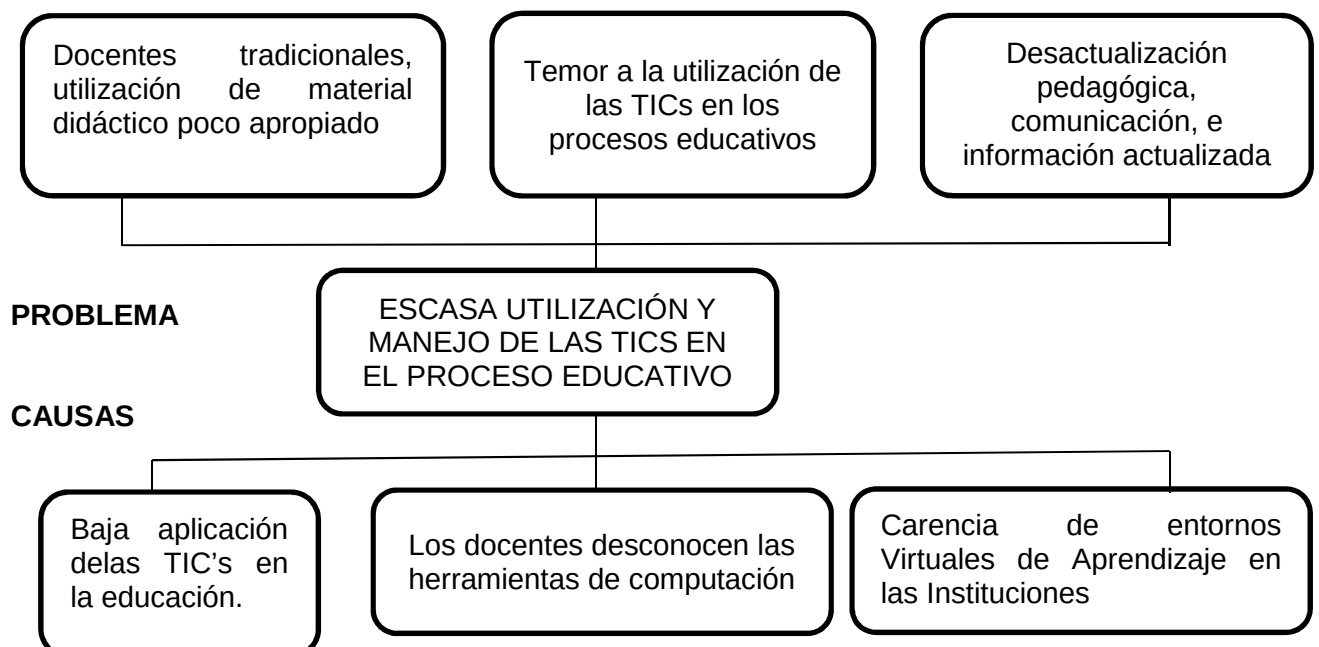
4.3.2 Análisis del Problema

Las Instituciones educativas en las cuales laboran los titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja en la actualidad buscan una serie de estrategias a fin de garantizar el éxito, mediante la adaptación de herramientas informáticas y multimedia, de allí que surjan los ambientes virtuales como un intento para colocar las complejidades e incertidumbres de un problema de toma de decisiones en una estructura de lógica conveniente para el análisis formal.

Las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación son definidas como “un conjunto de procesos derivados de las nuevas herramientas, hardware y software como soporte de la nueva información y como canales de comunicación que han innovado y han hecho evolucionar la metodología y la práctica de la educación pasando de los materiales escritos a recursos de tipos interactivos como la multimedia y el uso de internet.

La influencia de las TIC's en la educación permite que esta sirva de herramienta para analizar el comportamiento de los docentes durante su proceso de aprendizaje. Nuestros Docentes Titulados, en los entornos tecnológicos tiene una doble connotación facilitador y mediador de un amplio proceso que va desde lo individual cognitivo hasta lo social. Por lo tanto, este estudio genera beneficios expresados en la optimización de la calidad del proceso educativo, adicionalmente a la satisfacción y la respuesta en forma oportuna y eficiente para el beneficio de tanto de los docentes como de los alumnos de las Instituciones en las que laboran, logrando así mantener un nivel de satisfacción y equilibrio interno.

EFECTOS

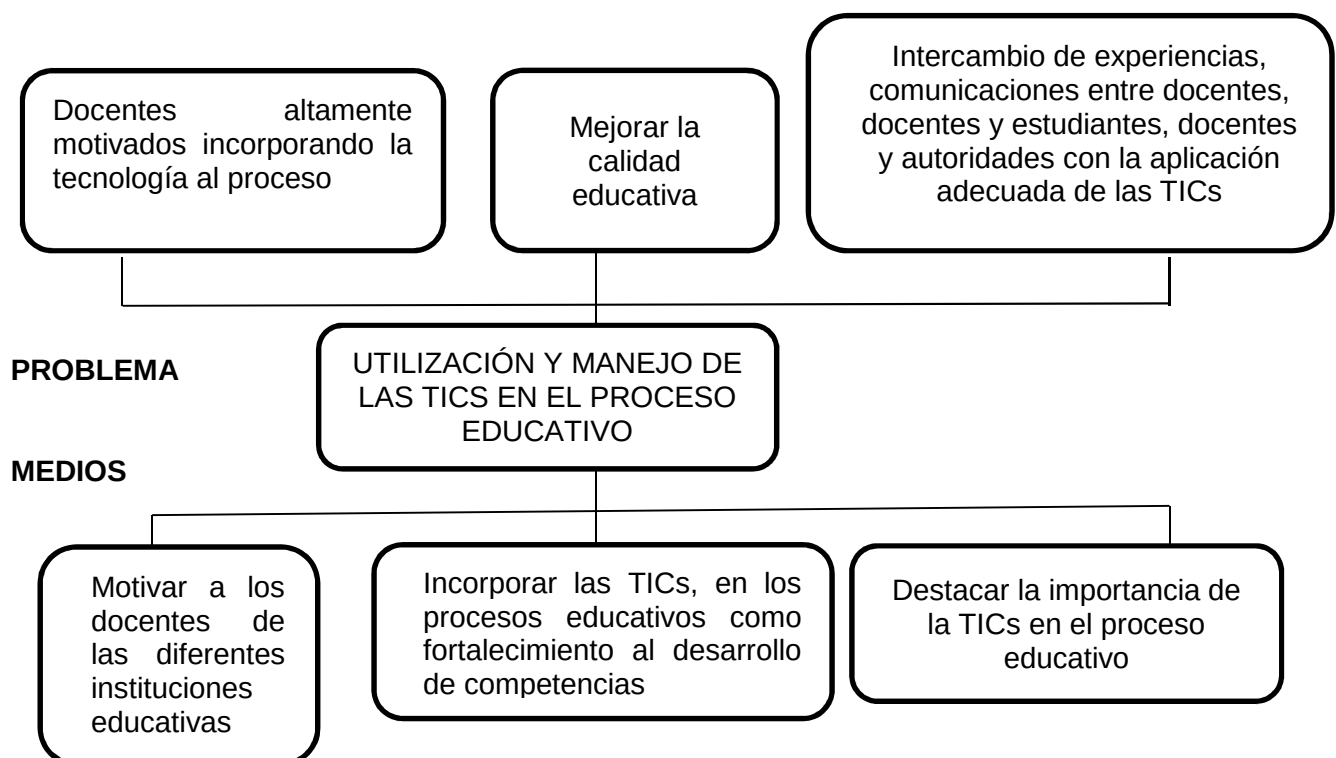


4.3.3 Análisis de objetivos

Los Alumnos maestrantes de la Universidad Técnica Particular de Loja, buscamos formar la generación de relevo a nivel de Técnico Medio bajo criterios que le permitan integrarse al mercado laboral en áreas prioritarias del sector social y productivo, con una sólida formación teórico-práctica apoyada en los nuevos avances en ciencia y tecnología. Nuestra misión es diseñar programas de capacitación docente continua que les permita obtener destrezas tecnológicas para integrarse a la Sociedad de manera eficiente.

Se conducirá como una institución de excelencia comprometida íntimamente con la sociedad Ecuatoriana, líder en la generación de conocimientos científico competitivo transferible, a través de la formación integral de ciudadanos del mundo, para interactuar con independencia y asertividad en la sociedad global, seguir ofreciendo capacitación docente continua.

FINES



4.3.4 Análisis de Estrategias.

La metodología PACIE es una metodología para el uso y aplicación de las herramientas virtuales (aulas virtuales, campus virtuales, web 2.0, metaversos, etc....) en la educación sea en sus modalidades presenciales, semipresenciales o a distancia. PACIE son las siglas de las 5 fases que permiten un desarrollo integral de la educación virtual como soporte de las otras modalidades de educación, y corresponden a las siguientes fases: P = Presencia A = Alcance C= Capacitación I = Interacción E = E-learning

4.4 Plan de Acción

4.4.1 Matriz del Marco Lógico

MODULO	UNIDADES	DURACIÓN	ACTIVIDADES	RECURSOS
Módulo I. Manejo de Herramientas Computacionales.	Unidad 1. Entorno gráfico de Windows. Unidad 2. Configuración y personalización de Windows. Unidad 3. Manejo de la herramienta Office. Unidad 4. Motores de Búsqueda.	Dos (2) semanas. 40Hrs académicas presenciales.	La implementación del programa de capacitación docente en el uso de las TIC's para el Instituto Tecnológico GAMMA llevará un total de 6 semanas que constará de 120 Hrs académicas, esta capacitación será impartida por 2	HUMANO: Se necesitarán 2 docentes capacitados en entornos virtuales de aprendizaje, 2 docentes que presten apoyo en los cursos de capacitación, personal altamente capacitado para administrar la plataforma virtual. o TECNOLÓGICO: Es importante que los participantes cuenten con una computadora (PC o Laptop) con conexión a Internet para efecto de las actividades netamente
Módulo II. Las TIC's y su aplicación a la educación.	Unidad 1: Aprendiendo a usar el correo electrónico. Unidad 2: Aprendiendo a usar el Chat. Unidad 3: Aprendiendo a usar Foros de discusión. Unidad 4: Nuevas Tendencias para el aprendizaje a través de Internet.	Una (1) semana. 20Hrs académicas presenciales.	docentes calificados en el manejo de entornos virtuales con capacidad de 15 docentes por capacitación. Aunado a esto, se realizarán 3 capacitaciones en 4	

Módulo III. Entornos Virtuales de Aprendizaje.	Unidad 5: Redes Sociales. Definición. Tipos. Utilidad. Unidad 1: Ingresando a un Curso de MOODLE. Unidad 2: Conociendo los usos del menú de Docentes en MOODLE. Unidad 3: Configuración de actividades en MOODLE. Unidad 4: Configuración de recursos en MOODLE.	Dos (2) semanas. 40Hrs académicas presenciales.	meses y medio más o menos para lograr cubrir la cuota de los 90 docentes con los que posee la institución.	virtuales. Así como también la institución debe contar un laboratorio dotado con un mínimo de 20 computadoras de última tecnología, con conexión a Internet y que haga uso de la Plataforma Moodle. o ECONÓMICOS: El Instituto Tecnológico GAMMA a pesar de egresar técnicos medios está en la capacidad de cubrir económica, técnica y humana con los costos que generen la inversión para la obtención de la arquitectura de hardware (Servidores, Red, estación de
Módulo IV. Elaboración de Cursos aplicando las TIC's.	Unidad 1: Novedades y Edición de un Curso. Unidad 2: Configuración de un Curso. Unidad 3: Presentación y Estructura de un Curso. Unidad 4. Insertar Actividades y recursos.	Una (1) semanas. 20Hrs académicas presenciales.		

	Unidad 5. ¿Cómo asignar y revisar actividades? Unidad 6. ¿Cómo revisar la participación de los alumnos en el curso?			trabajo) y software (Plataforma Virtual, Sistemas Operativos, Antivirus)
--	---	--	--	--

4.5 Resultados esperados

-  Implementar una plataforma de educación virtual de aprendizaje que cubra con las especificaciones requeridas.
-  Capacitar a los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja dentro del tiempo establecido.
-  Construir un aula virtual de aprendizaje dentro del circuito educativo sectorial.
-  Que el 100% de los docentes de la institución posean conocimiento y destrezas en la informática.

4.6 Bibliografía de la Propuesta

Burneo, V. P. (2013). *Trabajo de Fin de Titulación*. Loja: EDILOJA Cía. Ltda.

Ecuador, M. d. (2009). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010*. Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.

Santiago Castillo Arredondo, J. C. (2010). *Evaluación Educativa de Aprendizaje y Competencias*. Madrid: Peaeson Educación, S.A.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- Acreditación, A. A. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de falcitación y obstaculización*.
- BURNEO, V. P. (2013). *Trabajo de Fin de Titulación*. Loja: EDILOJA Cía. Ltda.
- FUENTES Patricio, A. A. (2009). *Técnicas de Trabajo en Grupo*. Madrid: Pirámide (Grupo Anaya. S.A).

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Alen, B. (2009). *El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo*. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART5.pdf>
- Alonso, L. R. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. de http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- Avalos., B. (2009). *La inserción profesional de los docentes*. de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Delgado, M. M. (2008). *Breve estado del arte sobre los/as profesores/as principiantes*. <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/revistaeypp/article/viewFile/9935/9132>
- Ecuador, M. d. (2009). *Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- Juan Carlos Serra, G. K. (2009). *Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina. Una aproximación a partir de los egresados de la Universidad Nacional de General Sarmiento.*, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART13.pdf>
- León, M. (2006). *Políticas, programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf
- Vaillant, D. (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina.*, de <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.*, de <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

ANEXOS

5.5. Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS/EMPLEADORES.

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

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

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...)		

[illegible]

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

--

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

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

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)

[illegible]

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

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

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

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

VALORACIÓN
4 MUCHO O ALTO
3 BASTANTE
2 POCO
1 NADA

➤ Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.

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

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

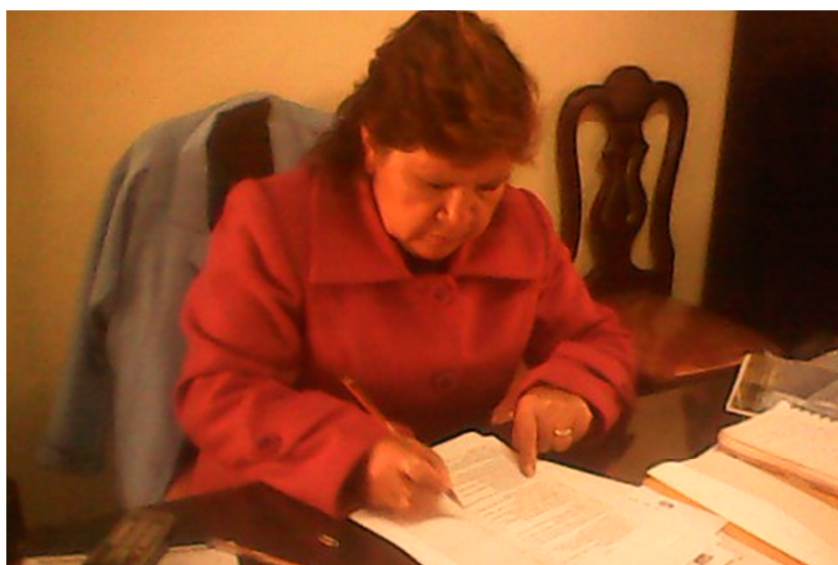
	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes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

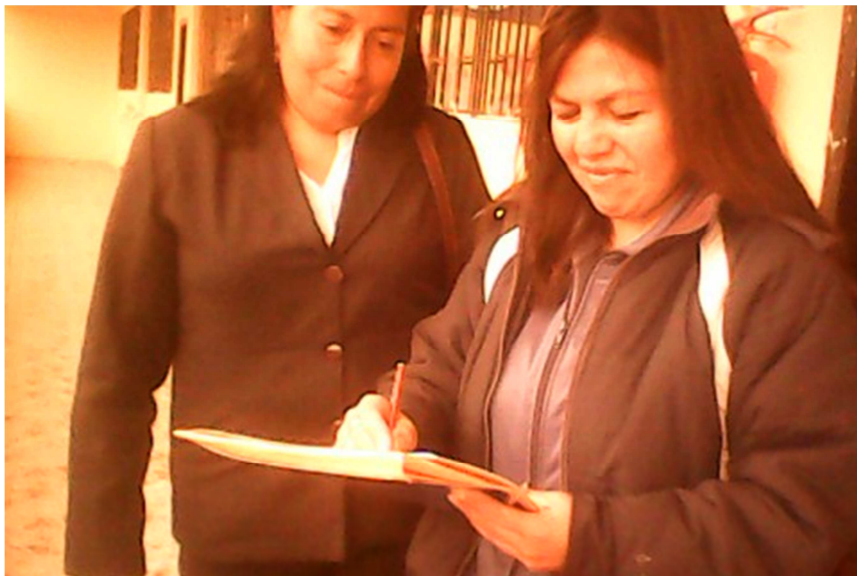


		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución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

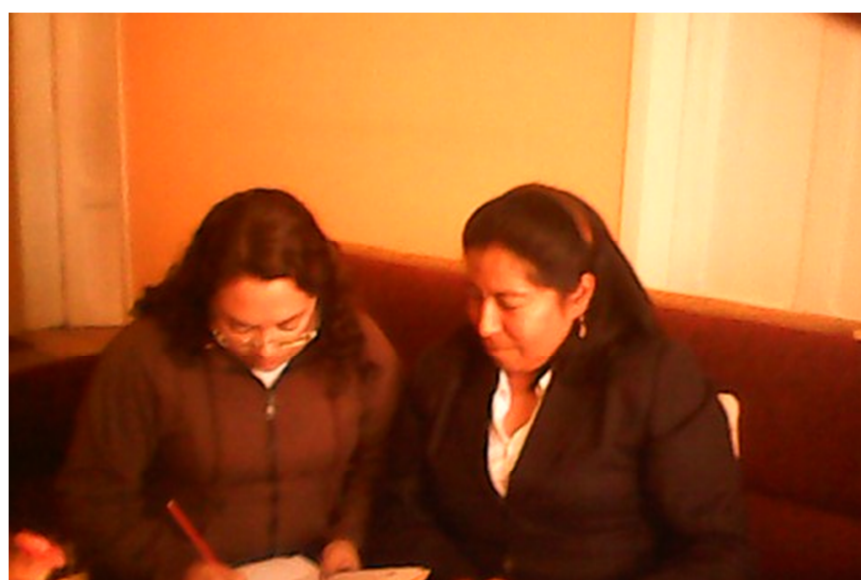
5.7. Evidencias fotografías (una por cada titulado-empleador)











5. 4. Entrevistas realizadas a los Directivos, de los centros educativos donde laboran los Titulados.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 1

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?
Preparación académica universitaria.
Experiencia laboral.
Expresión verbal
Expresión escrita.
Mística.
Vocación.
Profesionalismo.
Valores.
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
Autoevaluación constante sobre la práctica que realizan los estudiantes.
Valores que deben practicar y predicar con el ejemplo.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
Capacidad real para lograr un objetivo en un contexto dado.
Conductas laborales necesarias para hacer un trabajo efectivo.
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?
Es de vital importancia, ya que el momento histórico que vivimos exige una excelente preparación superior.
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?
Forma de razonamiento, Inductivo-Deductivo, Comparativo, Relacional, basados en la psicología del estudiante y la realidad en la cual se desenvuelve.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 2

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?
Docente con título profesional.
Tenga experiencia laboral.
Amor a su trabajo.
Actitud para enseñar.
Predisposición al cambio.
Innovación permanente.
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
Las realidades donde ingresan a trabajar por primera vez.
Designación de un docente con experiencia, para que guíe y ayude al educador en su inicio laboral.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
Conocer y planificar instrumentos curriculares de cada año básico.
Actualización permanente de conocimientos.
Predisposición al cambio, para mejorar personal y profesionalmente.
Educar con el ejemplo, aplicando valores humanos dentro y fuera del establecimiento educativo.
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?
Es importante, ya que entre mayor preparación mejor oportunidad de trabajo, permite estar acorde a las nuevas innovaciones y requerimientos de la sociedad actual.
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?
Una metodología activa donde el estudiante no sea un simple receptor, más bien sea el propio constructor de su conocimiento, la metodología debe estar acorde al entorno donde se desenvuelven los niños y las niñas.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 3

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?
Título profesional
Cursos de actualización curricular
Experiencia.
Predisposición al trabajo.
Entrevista personal.
Dinamismo.
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
Formación continua y acorde a los cambios permanentes que se están dando.
Dificultades que tienen al integrarse a una nueva institución educativa.
Entorno social en el que se van a desenvolver.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
Dominio en la planificación de los diferentes instrumentos curriculares.
Interés y vocación para trabajar con niños, niñas y adolescentes.
Estar actualizado en el manejo y aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación.
Trabajar con calidad y calidez educativa.
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?
Es importante y útil, ya que el profesional de la educación debe conocer procesos didácticos y utilizar nuevas tecnologías encaminadas a buscar una educación de calidad.
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?
Es importante utilizar procesos de construcción del conocimiento en donde el aprendizaje queda bien cimentado, permitiendo desarrollar las iniciativas que se encuentra en la mente de los niños

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 4

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?
La vocación de ser maestro.
Preparado profesionalmente.
Responsabilidad.
Puntualidad.
Amor a la institución de la cual va a formar parte.
Entrevista.
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
Buscar la forma para que vivan más la realidad en sus prácticas docentes, mismas que deben ser por más tiempo.
Que se les incluya como parte del equipo docente, sin ningún tipo de discriminación.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
Planificar instrumentos curriculares por cada año básico.
Con la guía del maestro, sus alumnos tengan la capacidad de ser los constructores de su propio conocimiento.
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?
Es de mucha utilidad, les ayuda a estar preparados para sumir el reto que su profesión lo requiere, lo que permite ser un aporte a la educación de calidad y calidez.
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?
La metodología aplicar en el aula debe aplicarse considerando la realidad de sus estudiantes, diferencias individuales y el medio en el que se desenvuelven, que permitan potenciar las fortalezas de los educandos, con aprendizajes significativos y que les sirvan para la vida.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 5

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?
Que tengan título profesional.
Ame la docencia
Apertura al cambio.
Disposición a superarse.
Liderazgo positivo.
Mostrar interés a la buena relación con compañeros docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
Su aptitud.
Su inclinación y amor los estudiantes.
El nivel en el que trabaja el docente.
Tiempo.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
Conocer y planificar instrumentos curriculares de cada año básico.
Asistir a cursos de capacitación del Ministerio de Educación.
Orientar, guiar y conducir a los estudiantes en sus estudios superando las dificultades de los estudiantes.
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?
En parte, por cuanto falta la preparación humana y psicológica, así como también el profesionalismo de los maestros.
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?
La metodología constructivista ya que se requiere que los estudiantes sean creativos, reflexivos, críticos, para que sepan abordar y solucionar los problemas y las dificultades que se les presenten.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 6

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?
Formación profesional,
Clase práctica.
Calidad humana.
Empatía con los niños/as y compromiso con la institución.
Vocación docente.
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
Ética profesional, Psicología Evolutiva, Didáctica y Pedagogía.
Educación en la sexualidad y el amor.
Buen vivir.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
Conocer y planificar instrumentos curriculares de cada año básico.
Lectura crítica, cultura general.
Desarrollo del pensamiento crítico, Pedagogía y Didáctica.
Conocimiento y aplicación de la ley de educación.
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?
Si es útil, porque la educación básica requiere de docentes preparados, que sepan guiar adecuadamente el aprendizaje de sus estudiantes, que puedan desarrollar destrezas y apliquen el aprendizaje significativo.
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?
Debe poner en práctica el modelo Pedagógico Constructivista, utilizar los métodos de acuerdo al área y exigencia de los alumnos, aplicar técnicas activas y una evaluación continua.
Tomar en cuenta los ejes transversales como: Valores, Protección del medio ambiente, Interculturalidad, Educación en la democracia y el Buen vivir.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS. 7

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes en educación básica?
Predisposición al trabajo que va a realizar.
Título de docente,
Certificados de cursos de capacitación.
La vocación y profesionalismo que posee, esto se conoce a través de la entrevista que se le realiza.
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
Determinar las personas que tienen una verdadera vocación para ser maestro.
Calidad y calidez de educación en centros de formación a docentes.
Faltencias y dificultades con las que se encuentran los docentes al iniciarse en un establecimiento educativo.
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
Convicción de lograr un cambio positivo de nuestra sociedad a través de la educación.
Saber tomar decisiones acertadas de manera oportuna.
Compromiso con la labor encomendada.
Aplicación de valores fomentando una enseñanza de calidad y calidez.
Relación cordial con alumnos, padres de familia, maestros y comunidad en general.
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?
Por su puesto, ya que le permite desarrollar sus capacidades misma que las pondrá al servicio de la educación y de la sociedad en sí.
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?
El método constructivista con el fin de que el estudiante construya su propio conocimiento permanentemente de forma crítica y reflexiva.