



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja periodo 2012-2013

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Vega Calva, Betty Janeth

DIRECTORA: Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza Dra.

CENTRO REGIONAL QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Doctora

Herrera Sarmiento Esperanza Grey

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizada por el profesional en formación Betty Janeth Vega Calva, 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).....
Directora Herrera Sarmiento Grey Esperanza
Cl.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

"Yo, Vega Calva Betty Janeth" declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y 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 dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realizan a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad"

f.....

Autora: Vega Calva Betty Janeth

Cédula: 1900365097

DEDICATORIA

Este proyecto es fruto de la dedicación y perseverancia que un ser humano atraviesa toda circunstancia, hoy quiero dedicarlo a quienes me motivan a seguir un camino de amor y justicia, lealtad en primer lugar, a Dios mi padre celestial, gracias a él he podido llegar a estas instancias, hoy estoy llena de júbilo y nostalgia; es duro pero no imposible y lo he conseguido.

A mis Padres Manuel Vega, Fabiola Calva, hermanos, a mis dos hijos, Marlon y Ariel, y mi novio Marco, a todos quienes me motivaron a seguir en mis estudios académicos mi gratitud y consideración.

AGRADECIMIENTO

En primer instancia a la UTPL, (Universidad Técnica Particular de Loja), por ofrecer las modalidades presenciales y a distancia, permitiendo el desarrollo de los pueblos y de quienes, quieren progresar con una formación de calidad, para el servicio a la sociedad.

A todos mis profesores que fueron parte de mi pensum académico, mi respeto y consideración por sus servicios brindados, a lo largo de mi carrera universitaria.

No puedo olvidar a quienes colaboraron con las investigaciones las tituladas y directivos que fueron parte de mi investigación, mi gratitud por ser excelentes personas y profesionales, son parte fundamental de este estudio.

Por último a mi Tutora de Tesis, Herrera Sarmiento, Esperanza Grey, que con su conocimiento me brindo información y me apoyo en mi proyecto, confió en mí, y fue una guía fundamental para cumplir este paso muy importante mi trabajo de fin de titulación.

Betty Janeth Vega Calva

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA

CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y SECCIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3

CAPÍTULO I

SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRAFICO

1.1 El debate sobre las competencias Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	6
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España Factores de facilitación y obstaculización.....	7
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	9
1.4 Estándares de calidad educativa.....	10
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	12
1.6 El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador....	13
1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas demandas laborales y trayectorias.....	15
1.8 Factores asociados al malestar/bienestar docente.....	17
1.9 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	
1.10 Sistema de educación superior del Ecuador.....	20

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación.....	23
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación.....	23
2.3 Preguntas de la investigación.....	24
2.4 Contexto.....	24
2.5 Población y muestra (análisis).....	25
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	26
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	27

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas laborales.....	29
3.1.1 Características individuales de los titulados de Ciencias de la educación de la Educación modalidad abierta.....	30
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	30
3.1.1.2 Edad.....	31
3.1.1.3 Sexo.....	32
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	33
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	33
3.1.2.2 Tipo de educación.....	34
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	35
3.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de la educación.....	36
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación Básica.....	36
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	37
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	38
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	39
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	41
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado criterio del titulado/ empleador.....	41
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados/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 título.....	43
3.4 Satisfacción docente.....	57
3.5 Inventario del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores/titulados....	60
3.5.1 Aspectos metodológicos- didácticos que desarrolla el titulado.....	60
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	61
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	62
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas, administrativas del titulado	63
3.5.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	64
3.5.6 Actividades que desarrolla titulado que implique trabajo en equipo.....	65

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	66
---	----

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones.....	68
4.2 Recomendaciones.....	68

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1. (Tema).....	71
5.2 Justificación.....	71
5.3 Objetivos.....	72
5.4 Metodología: Matriz del marco lógico.....	72
5.4.1 Análisis de los involucrados.....	72
5.4.2 Análisis de los problemas.....	73
5.4.3 Análisis de los objetivos.....	74
5.4.4 Análisis de las estrategias.....	75
5.5 Plan de acción (etapa de planificación).....	75
5.5.1 Matriz del marco lógico.....	75
5.6 Resultados esperados.....	75
5.7 Bibliografía de la propuesta.....	76
BIBLIOGRAFÍA.....	89
ANEXOS.....	92

RESUMEN EJECUTIVO

El propósito de este trabajo es realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, graduados en los años 2007-2012, la investigación se realizó en la provincia de Pichincha cantón, Quito. Este estudio empieza, con el acercamiento de la investigación, lectura de artículos científicos, información que permitió conocer la realidad de los profesionales en la inserción laboral, el segundo momento de la investigación de campo, de tipo cualitativa, cuantitativa, descriptiva, con la visita a instituciones educativas; existió excelente colaboración por las autoridades y titulados, en el presente análisis de interpretación se llega a la conclusión: que todos los titulados están trabajando, en el área de especialización, no existe continuidad en su formación académica, es necesario la actualización de conocimientos a los profesionales, el último momento de la investigación se presenta la propuesta de intervención, contemplada en mejorar el sistema de enseñanza aprendizaje a través de la capacitación continua, de titulados de la UTPL., para alcanzar mejor rendimiento docente y conocimiento significativos en los alumnos.

Palabras claves: Inserción laboral, Formación continua, Enseñanza de calidad, Sociedad del conocimiento.

ABSTRACT

The purpose of this work is to carry out a proposal of educational intervention starting from the study of cases in the degree of Sciences of the Education mention Basic Education of the UTPL, graduated in the years 2007-2012, the investigation was carried out in the county of Pichincha canton, I Remove. This study begins, with the approach of the investigation, reading of scientific articles, information that allowed to know the reality of the professionals in the labor insert, the second moment of the field investigation, of qualitative, quantitative, descriptive type, with the visit to educational institutions; excellent collaboration existed for the authorities and titled, presently interpretation analysis you reaches the conclusion: that all those titled are working, in the specialization area, continuity doesn't exist in its academic formation, it is necessary the upgrade of knowledge to the professionals, the last moment of the investigation is presented the intervention proposal, contemplated in improving the education system learning through the continuous training, of having titled of the UTPL., to reach better educational yield and significant knowledge in the students.

Key words: Labor insert, continuous Formation, Teaching of quality, Society of the knowledge.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación consistió en realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La investigación se desarrolla a nivel nacional con las titulaciones en la Licenciatura en Ciencias de la Educación mención; Ciencias Humanas y religiosas, Educación Básica, Educación infantil, Físico Matemático, Químico Biológicas, la población a investigar es 1849 titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, graduados en los años (2007- 2012), la mayoría están insertos en la formación docente,

La importancia que tiene la investigación para la institución y la sociedad es ofrecer la transformación del hombre a través de la ciencia para servir a la sociedad, carreras profesionales con su modalidad abierta y a distancia es una institución Universitaria de prestigio, nacional e internacional, responsable ante sus autoridades Superiores, cumple la disposición de la Ley Orgánica de Educación Superior (SEMLADES, 2011).¹

La universidad está empeñada en adquirir una Acreditación Nacional e Internacional de sus ofertas académicas, que nos ubica en un sitio muy importante en nuestro país y Latinoamérica, las instituciones antes mencionadas nos solicitan estudios sobre la inserción laboral de los Egresados. Organismos como el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Calidad, (CALED), ha buscado una herramienta común para determinar la calidad de las carreras que se ofertan a través de la Modalidad a Distancia. Para cumplir con esta meta debemos contar con estudios actuales que permita a futuro involucrar a todas las carreras que la UTPL oferta.

La importancia, que tiene para la sociedad, mercado laboral, es que la universidad cumpla con las expectativas académicas exigidas como una necesidad social de primer orden, la sociedad del conocimiento, demanda profesionales competentes, eficientes, innovadores, creativos, que impulsen el desarrollo, económico, cultural, social, tecnológico, de nuestro país y la sociedad.

¹ Expresa la prioridad que se debe dar el seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

Con la propuesta de intervención educativa, a los titulados de ciencias de la Educación mención Educación Básica, de la UTPL., carecen de actualización de conocimientos, el objetivo es llegar a obtener en los educandos, una educación de calidad, a través de capacitaciones dictadas por el Ministerio de Educación.

La consecución de los objetivos del proyecto se cumplen a cabalidad con la investigación de campo a los investigados, la propuesta de intervención educativa anteriormente citada, da cumplimiento al objetivo general, para llegar a la consecución del mismo, se apoyó en los objetivos específicos.

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de Educación mención Educación Básica de la UTPL, en base a la investigación de campo.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, a través del contacto directo con los titulados, empleadores se detecto las necesidades de formación continua.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y de los empleadores, de acuerdo a las respuestas se determina que existe afinidad entre la formación académica y su trabajo actual.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, a través de las encuestas a titulados y a directivos.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, a través de la investigación e instrumentos utilizados se tiene la importancia de las tareas del titulado y empleador.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y sus empleadores, según las respuestas de los investigados, se conoce el nivel de formación de los mismos.

Cumplir la presente investigación, permitió insertarnos en la realidad por la que atraviesan los titulados, en la actualidad un profesional busca continuar su capacitación profesional, para mejorar sus conocimientos y ser un profesor de vanguardia.

CAPITULO: I
SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (Artículos Científicos)

1.1 Debate sobre las Competencias; Una investigación Cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

**Luis Enrique Alonso
Carlos J. Fernández Rodríguez
José M^a Nyssen (2008)**

El mundo está cambiando a una velocidad que las universidades no la pueden seguir, se manifiesta que la universidad está en crisis por que no es capaz de ofrecer una formación acorde con las necesidades de las empresas, llueven las reformas en el sistema educativo, se exigen adaptación de la formación universitaria (Alonzo, 2007), el objetivo es un profesional competente, eficiente, un valor añadido al título, adquisición de competencias específicas en la formación académica y el ámbito profesional.

La nueva matriz productiva tiene un parámetro fundamental, que es la creatividad humana, vamos a vender tecnología en el mercado de la GLOBALIZACIÓN.

La información es fundamental en la creación de la riqueza de la nueva sociedad del conocimiento, (Aneca, 2007)². Sin embargo es necesario seleccionar y filtrar la demasiada información que nos llega con una gran desconexión entre la universidad y el mercado de trabajo; con una floja comunicación entre estas partes, se inicia un proceso de revalorización teórica y política de la Educación Superior para en un escenario mundial rediseñar las cualificaciones, los conocimientos y las competencias de la nueva sociedad.

Esto exige a las universidades a un mayor protagonismo en el desarrollo económico globalizado, también se precisa contar con el desfase que hay entre los títulos universitarios y mercado laboral, además se hacen notables esfuerzos en el diseño de nuevos títulos más competitivos conectados con el mundo de trabajo.

La nueva organización de las enseñanzas incrementará el empleo y la integración de los jóvenes a la sociedad. Pero esto se consigue con el éxito en la reforma universitaria, con la participación de todos los actores involucrados, oferta y demanda.

² ANECA (Agencia Nacional de Calidad y Acreditación)

Recientemente las universidades del mundo han sido evaluadas y clasificadas por categorías lo que influye en el cambio de títulos en forma desigual.

Las políticas de Educación Superior se enfocan en la maximización del desarrollo personal y contribución del desarrollo sostenible de la sociedad basada en el conocimiento reflejando las diversidades de culturas.

A un futuro cercano se ve la formación académica más general, más amplia de tal forma que de flexibilidad para cambiar y adaptarse a diferentes sectores de trabajo, las empresas opinan o critican la preparación universitaria, es demasiado teórica faltando mas orientación practica, y es la empresa que tiene que hacerse cargo de la formación práctica.

La universidad está sujeta a una situación compleja, por un lado hay confluencias y por el otro lado hay divergencias entre empleadores y los títulos universitarios.

Los objetivos inmediatos son las competencias, las cualificaciones, y el objetivo a largo plazo la conciliación de dos generaciones, la que está en tapa productiva y la que está en etapa de aprendizaje.

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

ANECA, Agencia Nacional y Acreditación (2009)

En la actualidad hay una tendencia a disminuir el número de alumnos matriculados en universidades públicas; y una tendencia al aumento de alumnos en universidades privadas y de la iglesia católica, también hay un desplazamiento de carreras de ciclo largo a carreras de ciclo corto. Sin embargo la educación es positiva al aumento de graduados en doctorados, aumento de la proyección internacional y luego la interacción en el espacio Europeo de Educación Superior.

Una devaluación de la formación teórica universitaria, un desconocimiento y poca valorización de las nuevas competencias profesionales requeridas en el mercado laboral flexible. (Aneca, 2004)³.

³ Procesos de Inserción Laboral por parte de los Titulados Superiores.

El mercado de trabajo se transforma mucho, se exige un profesional flexible **para la sociedad del conocimiento**, visión internacional y disposición a la movilidad residencial y laboral, el funcionamiento del mercado de trabajo es complejo, está dividido en fracciones o filas de puestos de trabajo en función del salario asignado a cada uno de los puestos laborales, el acceso cada puesto está regulado por la capacidad de formación (credenciales educativas), posición de fuerza de trabajo (trabajadores internos versus trabajos externos), pertenencia a un extracto social (clase baja, clase obrera, clase media y clase alta).

La búsqueda de trabajo supone un momento de transición, de metamorfosis, el paso de una categoría social a la de trabajador adulto, esta transición conlleva a una carga psicológica es un conflicto entre el deseo y la realidad, hay una situación de desventaja de los titulados actuales con, respecto a los de otras épocas.

La transición de la universidad al mundo del trabajo se vive y experimenta de maneras diversas, la obtención del título conlleva a un momento de crisis que se vive con cierto nivel de angustia, se presenta a veces la sensación de falta de utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral inmediata, otra sensación personal real o imaginaria es la impericia, un factor de la discontinuidad entre el mundo universal y el mundo laboral es la falta de experiencia, es decir, es el desconocimiento de las condiciones y características del mundo laboral y el temor, un miedo a los cambios, la incertidumbre del futuro.

Con la masificación que ha sufrido la universidad ha llegado la devaluación de los títulos universitarios, hay demasiados titulados de las mismas especialidades, y no hay fuentes de trabajos para todos, antiguamente la universidad comenzó por ser el prestigio de unas élites sociales, un sello social imprimía la posición de un título.

La inserción laboral a altos puestos de trabajo era automática, ahora la democratización del acceso a la universidad ha terminado con ese privilegio.

La característica actual de la búsqueda de trabajo es **la competencia, la incongruencia** de los perfiles que demanda el mercado, además está la precariedad del mercado laboral y la estructura ocupacional de la zona de residencia, además La exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible.

Las estrategias de búsqueda de empleo que no son muy efectivas es la utilización de agencias de empleo, enviar currícula vitae por correo, por internet, prácticas en empresas con becas, relaciones personales.

Factores que facilitan la búsqueda de empleo son los idiomas, estancias en el extranjero, masterados, la personalidad, el carácter, liderazgo, y el más crucial la entrevista personal, y la experiencia en campo laboral que requieren.

En fin los titulados Españoles atraviesan un sinnúmero de dificultades para poder acceder a una inserción laboral, aunque ellos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, además cuentan con apoyo público en sus procesos de inserción laboral, pero al igual que otras universidades no existe diferencia que le permita a ser mejor o peor ya que carecen de habilidades y competencias, igual que las demás.

1.3 La inserción profesional de los docentes.

Beatrice Avalos (2009)

Si en el vértice de un triángulo se localiza el docente novel, en el otro vértice esta el contexto social y político en el otro el sentido de la misión, el trabajo.

La forma de enfrentar la enseñanza es distinta de un lugar a otro, de una cultura a otra y de un tiempo histórico a otro, de un sistema educacional a otro, es decir el docente en evolución debe recibir ayuda según el caso específico, (Avalos, Carlos, 2005).

El cambio más radical del sistema educativo es la introducción de modelos de enseñanza, otro cambio importante es la introducción de exámenes de evaluación con resultados públicos. A pesar de ello no se puede encontrar una diferencia sustancial entre escuelas privadas, municipales y públicas.

Los programas de reformas y contrarreformas entran en acción antes de que las escuelas tengan tiempo de asimilarlas o adaptarse e implementación, esto produce cambios exagerados que se siente en el ambiente educativo, hay zozobra y incertidumbre por todos los de la institución educativa, hasta llegar adaptarse a las reformas vigentes.

La desvalorización de la docencia tiene sus ciclos, al igual que la valorización según las circunstancias y según el trabajo de la prensa.

El acompañamiento de los nuevos docentes es oportuno en la inducción en la docencia, se analiza que a mayor oportunidad de inducción menor es la rotación en las escuelas. Pero para una buena y rápida Inserción Profesional hay que fomentar una cultura de complementariedad, la integración de la teoría con la práctica.

Hay que establecer políticas públicas de la inserción profesional para que los docentes noveles no sufran estragos de la novatada.

La creación de mentores o tutores pueden no estar en el alcance de los gobiernos (macro política – gobierno), por lo cual toca hacerlo desde la perspectiva de la (micro política, dentro de la institución).

1.4 Estándares de Calidad Educativa

Ministerio de Educación (2012)

El Ministerio de Educación, está inmerso en buscar soluciones y fortalecer las limitaciones, deficiencias, que tienen las instituciones educativas a nivel nacional, estos criterios de orientaciones públicas, nos permita llegar a tener una educación de calidad y de oportunidad para todos los ecuatorianos, además que los conocimientos impartidos sean aptos para poder solucionar problemas y que la educación permita que los alumnos puedan vivir en una sociedad, alejados de discriminaciones y tradiciones que son parte del pasado.

(La Constitución del Ecuador, 1998, 2004) establece en el art. 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida, un deber ineludible e excluible del Estado y en el art. 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para que exista la educación de calidad, es decir la igualdad de oportunidades, se debe facilitar al acceso de toda la persona a servicios educativos gratuitos que garanticen aprendizajes necesarios en la formación del proceso educativo.

De acuerdo a lo que manifiesta (Me, Educación, 2012) es la institución dirigente de la educación, establece objetivos o metas a través de criterios u orientaciones al cumplimiento de la enseñanza y aprendizaje de calidad educativa

Para ello se ha diseñado un proyecto sobre los Estándares de Calidad Educativa, este documento fue elaborado por un grupo de personas docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y profesionales de la comunidad educativa, e instituciones, dicho documento consta de los siguientes estándares.

Estándares de Gestión Educativa es la manera como un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de aprendizaje de los estudiantes, estos estándares tienen las siguientes dimensiones, planificación estratégica, gestión administrativa, pedagogía curricular, convivencia escolar, relación del centro educativo con la comunidad.

Estándares de desempeño profesional tiene dominio general, específico, demuestra con indicadores sus resultados, se evidencia compromiso ético profesional.

Estándares de Aprendizaje tiene que ser planificado, estudiado, diseñado de acuerdo a los objetivos a seguir, es un proceso que se evalúa para determinar los conocimientos alcanzados por los alumnos y el desempeño del docente se refleja en las destrezas conseguidos por los alumnos, si se aplica las competencias de manera idónea los alumnos alcanzaran los estándares de aprendizaje.

Los estándares de Infraestructura son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que se busca satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación pública del Ecuador, una infraestructura bien diseñada genera satisfacción y bienestar en los alumnos, esto se proyecta para todas las instituciones educativas, espacios adecuados para implementar aprendizajes significativos y que permitan el ingreso a todos los alumnos, facilitando los espacios para niños especiales, que buscan integrarse a la sociedad.

En conclusión el Ministerio tiene como meta establecer soluciones, que administren de manera oportuna, las normas que rigen y focalizar estrategias adecuadas e implementadas para el desarrollo de la educación, la mejora de la educación permite

el desarrollo sostenible de los pueblos, la sociedad y el país, pero para conseguir la anhelada educación de calidad se debe trabajar en conjunto con todos los involucrados, es decir los maestros son la base fundamental en el cambio educativo, que requieren atención y tener una vinculación más participativa con el estado y el Ministerio Educativo.

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

Desnise Vaillant (2009)

Existen importantes diferencias de aprendizaje entre los alumnos de un país, a otro, a la cabeza esta Finlandia, Corea del Sur, Japón, Canadá, Australia, Nueva Zelanda, al final los países Latinoamericanos.

Pero sin embargo existen las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento que no cambia, sigue siendo bajo, al igual que la formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo, las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales.

El eje teórico y práctico es un problema a enfrentar, la inserción laboral está prácticamente llena de tensiones y aprendizajes intensivos, por lo general no hay apoyo a la inserción, la docencia no es objeto de una política dada, salvo el caso de Chile, pero en Colombia la inserción se realiza informalmente por medio de influencias personales.

Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la remuneración e incentivos, a ellos se agrega la escasa formación inicial y un desarrollo inadecuado que preparan a los docentes para enseñar, (Vaillant, 2007)

Para los gobiernos de cualquier país la educación es un tema político de gran costo financiero complicándose el panorama por la alta rotación de los Ministros de Educación.

La imagen que la colectividad subestima a los maestros, es tema de muchos libros, los mismos docentes están convencidos que es así, se entiende que una profesión goza de valorización social, si se ofrece un servicio que la sociedad aprecia.

En Argentina los maestros encuestados por (Tenti, 2006), sobre la condición docente, afirman no sentirse apreciados por la sociedad.

Los docentes evolucionan por etapas, igualmente en la vida profesional hay etapas de desarrollo, las experiencias previas, al aprendizaje por observación inciden en el estilo de enseñanza de cada docente.

La inserción es la etapa de transición del profesor novato al profesor con autonomía y puede durar varios años, algunas ocasiones con padrinos (tutores informales), otras veces en las mayores soledades.

En conclusión en América Latina la inserción docente es demasiado compleja, se requiere elevar el prestigio social de los docentes, a través de destrezas o políticas de formación y contextos laborales adecuados que motiven seguir con la profesión, además hay que destacar al docente como factor central del cambio, claro esto se ejercerá con las nuevas reformas significativas, efectivas y sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo de los docentes.

En la mayor parte de los países la inserción se realiza con el modelo más común el Nadar o Hundirse.

1.6 El maestro, su formación y su rol en la Educación Contemporánea en Ecuador.

**Fidel Rugero Aguilar Cañas
Jorge Montoya Rivera
Alexis Céspedes Quiala (2012)**

La preparación de los maestros de Educación Básica es prioridad del gobierno Ecuatoriano, hay una gama muy amplia de lo que son los maestros sobresaliendo los verdaderos maestros que trabajan por el desarrollo integral de sus alumnos.

De acuerdo al autor del artículo, (Jorge M. Rivera, 2013), el maestro, es el único agente socializador que posee la calificación profesional necesaria para ejercer dicha

función y es el único agente que recibe esta misión social, por lo que se le exige y evalúa,

El maestro es un sujeto social consiente que desempeña su profesión con ética y moral, en el pasado quedan las corrientes educativas del siglo xx determinadas por el papel del profesor moralizador y socializador, era un normalizador de comportamientos de niños, este modelo carecía de formación teórica, su quehacer diario estuvo en caminata a la rutina, no contaban con un saber básico, técnico para desempeñar en el aula de clases.

Como manifiesta este autor (Davini, 1995), no es posible en tiempos actuales, mantener vigentes aquellos rasgos propios de una tradición moralizadora, disciplinadora, académica y eficientista.

En la actualidad se busca el cambio educativo orientado **a la calidad, pero la calidad** no es únicamente de conocimientos científicos, **si no calidad** es hacer de un ser humano, un ser más humano, más sensible, más preocupado por los demás, como lo afirma (Braslavsky, 1999)

El cambio precisa de la participación de los propios docentes, es decir la educación necesita de maestros que den importancia a la gestión pedagógica

Hay dos corrientes para la formación docente, que las vamos a describir:

La pedagogía crítica social: Enfocada en recuperar los contenidos significativos dentro de la enseñanza que permite reflexionar sobre la transformación social.

La pedagogía hermenéutica – participativa: El profesor es mediador entre el material formativo y los alumnos, lo interesante de esta pedagogía es que los maestros aprenden y enseñan a pensar a sus estudiantes.

En la actualidad los profesores deben ser más responsables, creativos innovadores y deben aprender a llevar a cabo su propia investigación y evaluación para identificar problemas y buscar soluciones inmediatas, como indica Serpa Naya (2008): La evaluación es un seguimiento continuo y sistemático que se le hace para identificar logros y dificultades presentadas en el proceso y poder tomar decisiones que lleven a un mejoramiento de la calidad educativa.

El rol de educador profesional se identifica mediante las tareas que desempeña en la escuela, la familia, y la comunidad; las tareas básicas del maestros son Instruir – Educar y tareas administrativas.

El maestro como agente de la sociedad, en cambio da prioridad a las necesidades, exigencias sociales, es representantes de la humanidad toma el rol de persona y representante de la sociedad.

El maestro en el escenario educativo debe modelar conductas dignas, pertinentes valiosas, apropiadas de un individuo educado, además el maestro tiene que reflexionar sobre debilidades y fortalezas para mejorar su auto-desarrollo como un docente profesional cualificado.

En fin el rol del profesor es planificar, evaluar, los aprendizajes, e indagación de conocimientos previos del estudiante, además es actor individual y colectivo, guía, facilitador, orientador en el proceso de aprendizaje, gestor pedagógico con claridad para formular objetivos, que expresen ideales en beneficio de una educación integral y formativa para nuestros niños.

1.7 Inserción Laboral de Jóvenes Expectativas, Demanda laboral y Trayectorias.

Jurgen Weller (2006)

El proyecto fue estudiado por (CEPAL, 2003, 2005)⁴ La información que se presenta en la inserción laboral de los jóvenes de los diferentes países Chile, Ecuador, Salvador, Paraguay y Perú se indica, que en la mayoría de los países, no hubo crecimiento en la actividad económica, esto perjudica y afecta la demanda laboral joven, y aumenta el desempleo.

La educación ha tenido una interesante cobertura 93% educación primaria y 65 % educación secundaria (CEPAL, 2005)., el sistema educativo tiene dificultades de calidad que afectan a nuestra juventud, y por lo general las empresas siempre buscan a las personas más idóneas, mientras los jóvenes entusiastas al poder vincularse y relacionarse con otras personas o la necesidad de tener un trabajo, sufran tensiones

⁴ Su financiamiento es por el gobierno Alemán (GTZ), su finalidad es trabajar en expectativas y experiencias de jóvenes el mercado laboral, dificultades y estrategias para superarlas.

frustrantes, experiencias laborales, que no estaban en sus expectativas, dicho desconocimiento de la tensión es por incumplimiento de las leyes, es necesario informar a nuestros jóvenes sobre los deberes y obligaciones que tienen, en el ámbito laboral.

En consecuencia la satisfacción del trabajo se relaciona con el nivel educativo, la educación es un paso gigante de nuevas posibilidades para acceder a un puesto llamativo.

El trabajo de las jóvenes se destaca de manera más fuerte, han buscado otro tipo opciones, de roles tradicionales, y el empleo les permite beneficios de independencia familiar y oportunidad de solventar sus necesidades, es factible que se apoye a los grupos que no tiene muchas posibilidades por no contar con un nivel educativo adecuado.

En los 5 países para contratar el personal joven aparte del nivel educativo las empresas valoran 3 factores: Disposición para el trabajo, presentación personal, experiencia específica para el cargo (Campusana, 2005)

En la actualidad se relaciona el estudio y el trabajo a la vez, aunque esto ejerce demasiadas tensiones, puede afectar al rendimientos de las dos, las largas horas de trabajo impiden que cumpla con los deberes académicos, esto le trae dificultades y cansancio que restringen la capacidad de aprender, las consecuencias pueden ser abandonar sus estudios por el trabajo, lo ideal es que busque un trabajo que le facilite un horario para cumplir con las tareas y le permita desarrollarse en el ámbito laboral.

La rotación y movilidad laboral en Chile, Ecuador, Perú, se presenta inestabilidad ocupacional de los jóvenes sobre adultos, los empleos son corto plazo, hay más salidas y entradas al sector laboral, toman fuerza los contactos personales y las recomendaciones acceden a empleos atractivos, la contratación puede ser una alternativa *second best* para las empresas, confabulación, privilegios sociales, los favores por interés políticos, etc.

El mercado laboral para contratar gente solicita experiencia, esto es difícil para los jóvenes, que recién buscan trabajo, esto no es obstáculo para jóvenes que están motivados por independencia laboral y participación en micro empresas.

La educación es el fin y el medio necesario para emprender no solo empresas, si no hombres capaces de triunfar y salir adelante conseguir su autonomía e independencia y sentirse útiles para la sociedad.

Sin embargo los jóvenes al no cumplir con las expectativas de una cultura dominante, se sienten desprotegidos, acomplejados por su edad y expresiones culturales, es decir que el empresario valora la experiencia más que la juventud, la presentación personal, en la entrevista genera una imagen y apariencia que tiene mucha influencia, aparece la discriminación ya sé por su género, cultura, etnia, nivel social, preferencias sexuales, nivel educativo.

Conclusiones: Un entorno macro económico favorable por ejemplo con buenas tasas de crecimiento económico, con baja inflación, con leyes fijas, crea confianza y demanda laboral por las empresas. No existe un problema de inserción laboral para todos, sino una gran variedad, de necesidades específicas diferencias, se pide mayor acción de los actores públicos y privados y autoridades que trabajen en el mismo objetivo de la inserción laboral de los jóvenes y sus familias.

1.8 Factores asociados al Malestar/ Bienestar Docente

Rodrigo Cornejo Chávez y Marcela Quiñónez (2007)

Una investigación actual presentada por los autores (Cornejo, R., Quiñónez, M. 2007)⁵ demuestran sobre los factores asociados al trabajo con referencia al malestar o bienestar docente.

Los profesores tienen una ardua labor instruir y educar la cual es agotadora, que les afecta a lo largo de su vida profesional, mas las exigencias de evaluaciones constantes, falta de apoyo por parte de padres y poca comunicación con los directivos, y al no contar con los recursos didácticos adecuados ellos padecen de tensiones, angustias, por la presión de cumplir expectativas académicas, impuestas por las reformas y contrarreformas vigentes las mismas que repercuten en la salud del docente.

⁵ REICE, Revista, Electrónica Iberoamericana sobre, La Calidad, Eficacia y Cambio, en Educación Vol. 5.

Es bien alta la relación entre condiciones de trabajo y salud laboral, con la productividad y con la permanencia en el empleo.

El estrés es una relación involuntaria y generalizada del cuerpo humano para enfrentar situaciones vitales amenazantes, producidas por problemas o exigencias constantes en el ser humano, esto afecta el sistema nervioso Simpático, alterado produce cambios fisiológicos, hormonales, circulatorios, cardíacos y hasta musculares perjudiciales para el organismo.

Hay que diferenciar el síndrome de carácter psicológico que se presenta en los profesionales que trabajan en relaciones de ayuda hacia otras personas llamado Bornout⁶, se traduce como a estar quemado, es una respuesta a una vigencia subjetiva de malestar.

El modelo de bornout para profesores es el modelo trifactorial de Maslach que describe los tres tipos de síntomas.

Agotamiento personal

La despersonalización (cinismo)

Sensación de bajo logro profesional

.

En cuanto al género se determina que las mujeres presentan mayor tendencia al agotamiento emocional, mientras que los hombres presentan mayor tendencia a la personalización.

1,9 Políticas, Programas y Proyectos de Inserción Laboral para la Juventud del Ecuador.

Mauricio León (2006)

En el Ecuador tres de cada 10 ecuatorianos son jóvenes entre 16 y 29 años por lo que amerita mayor preocupación de los gobiernos. Es indispensable crear políticas para la juventud que es un grupo muy importante de la población especialmente del ámbito del mercado laboral.

⁶ Es la dislocación del carácter por el agotamiento intelectual y emocional por el exceso de trabajo del profesional.

El acceso de los jóvenes al mercado laboral, se dificulta por la inadecuada preparación académica, la discriminación, etnia, social, por la discapacidad, esto se agrava por la demanda de obra especializada y calificada.

Diversas instituciones han elaborado un documento para enfrentar este problema.

La visión de las políticas de inserción laboral se basa en la igualdad de oportunidades de empleo y fortalecer a las instituciones vinculadas a la juventud.

Las políticas de inserción laboral se sustentan en las siguientes principios: Universalidad, indivisibilidad, Igualdad, Aceptación, Eficiencia, Participación y Rendición de Cuentas.

Se presenta el diagnóstico de la inserción laboral de los jóvenes, de lo que se destaca:

- Los jóvenes de 16 y 29 años presentan las tasas de desempleo más altas de Quito, Guayaquil (Flacson, 2005).
- Las mujeres jóvenes son especialmente las más afectadas por el desempleo.
- Buena parte de los jóvenes están subempleados (Chávez, Bernal, 2005)
- La educación de los jóvenes está desvinculada de las empresas
- Falta experiencia de trabajo (Espinoza y Estévez, 2005).
- En la búsqueda del empleo priman los contactos, conocidas como palancas.
- Baja calificación (Martínez, 2005 y Universidad Politécnica Salesiana), etc.

El marco normativo comprende derechos económicos, sociales y culturales, a favor de la juventud se han decretado diversas leyes nacionales y acuerdos internacionales.

En el pacto Internacional de derechos económicos sociales y culturales 1966 se fijan compromisos del derecho al empleo y la educación.

Se recomienda varias políticas, programas y proyectos para fomentar la inserción laboral de la juventud, programas de ampliación y mejoramiento de la educación formal, programas de capacitación laboral, programas de apoyo a los micro emprendimientos juveniles (micro- créditos y desarrollo empresarial), programas de

empleo emergente, programas de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, programas de fortalecimiento institucional.

Se espera que estos programas, proyectos y políticas para fomentar la inserción laboral de los jóvenes, mejore la empleabilidad, se adopten las capacidades de los jóvenes a los requerimientos de las empresas y se promueva el aprendizaje continuo durante toda la vida.

En fin se busca subsanar o mejorar la inserción laboral de los jóvenes y abrir campos que unan la educación con prácticas laborales, para que se promueva una trayectoria laboral de los jóvenes en sector empresarial y educativo.

1.10 Sistema de Educación Superior del Ecuador.

Oswaldo H. Larrea (2003)

Las normas que definen a la Educación Superior están en la constitución promulgada en agosto de 1998 y en la ley de Educación Superior en mayo del 2000, las normas definen a la Educación Superior.

De acuerdo al autor del artículo (Oswaldo H. Larrea, 2003) “El Ecuador irá hacia donde su universidad)

El sistema Nacional de Educación Superior está conformado por las universidades y Escuelas, Politécnicas, por los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos. Este sistema de Educación Superior tiene su misión, la búsqueda de la verdad, el desarrollo de las culturas universal y ancestral ecuatoriana de la ciencia y tecnología, mediante la docencia, la investigación y la vinculación con la colectividad.

El sistema de Educación Superior, se encuentra compuesto por 64 Universidades y Escuelas Politécnicas divididas en Publicas: 28 Particulares cofinanciadas: 9, Particulares autofinanciadas: 27.

La universidad pública es fuerte en la oferta de carreras en ciencias de la salud, naturales, exactas y agropecuarias, y en ingeniería y tecnología, mientras la universidad particular es fuerte en la oferta de carreras en educación, humanidades, ciencias sociales, y administrativas.

El desafío más grande que tiene la Universidad es la formación integral del ser humano, le corresponde propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país (Art. 2 de la Ley Orgánica de Educación Superior).

De lo que se derivan la competitividad, la innovación, a través del conocimiento, tecnología, manejo de información, destrezas y competencias, esto conlleva a elevar la calidad de nuestro sistema educativo, a un nivel internacional. El otro reto derivado es aprender a prender, aprender a emprender, esta implica trabajar paralelamente en una educación emprendedora y en una ética profesional basada en la solidaridad y en la pertinencia de los conocimientos. El siguiente reto es considerar a la gestión del conocimiento conjuntamente con el currículo, es uno de los factores que contribuyen a la calidad de Educación Superior.

El sistema universitario Nacional forma parte de un proyecto llamado Tuning que se inserta al cambio en:

- La armonización de los varios enfoques académicos para fines de comparación.
- Da una oportunidad de que la universidad en Ecuador oriente su mirada hacia dentro, en busca de la calidad
- Difundiendo la experiencia Tuning.

Se espera del proyecto, que facilite los fines y los retos de la universidad Ecuatoriana, además que facilite la armonización de experiencias de las instituciones de educación superior en el Ecuador, a través del dialogo de expertos en Educación Superior de América Latina.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación se refiere al plan o estrategia que se proyecta para conseguir la información que se requiere en una investigación (Hernández, 2006).

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

El tipo de métodos utilizados es: El Descriptivo, Cuantitativo, cualitativo.

2.2.1 Descriptiva.

Se describe un examen crítico de la realidad de los docentes, mediante este tipo de investigación, se utilizó el método de análisis, se logró caracterizar la situación laboral en la actualidad de los docentes de la UTPL.

2.2.2 Cuantitativo.

Permitió recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos de acuerdo a las respuestas que emitan los titulados en Ciencias de la educación mención Educación Básica UTPL., los datos fueron procesados en cuadros y figuras que son analizados e interpretados sus resultados.

2.2.3 Cualitativa.

Es aquella que produce datos descriptivos, tales como, las propias palabras de las personas, habladas escritas y conductas observables, (Taylor y Bogdan, 1986), además nos permitió insertarnos en la realidad de los investigados, para poder comprender y caracterizar su puesto de trabajo.

2.2.4 Técnicas.

Las técnicas utilizadas fueron:

- La entrevista y cuestionario aplicado a los directivos, de los establecimientos educativos en el lugar de trabajo, donde laboran los titulados de la UTPL.
- La encuesta aplicada a los titulados licenciados en Ciencias de la Educación, en los años 2007-2012 en la mención Educación Básica.

- La investigación de campo la muestra fue recogida, en el lugar de trabajo de los/las tituladas.

2.2.5 Instrumentos.

- Ficha inicial de contactos (Titulados – Directivos)
- Hojas de encuesta y una entrevista para aplicar a los directivos/empleadores de las instituciones.
- Hojas de entrevistas para aplicar a los titulados.
- Cámara fotográfica.
- Teléfono celular.

2.3 Preguntas de investigación.

- Características laborales del docente profesional de educación General Básica de la UTPL.
- Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL.
- Entrevista a dirigida a empleadores
- Preguntas personales del contexto laboral.

2.4 Contexto.

Es el lugar donde se realizó la investigación de campo, en la Provincia de Pichincha Cantón Quito, con el código (19) y mi código investigativo (207), en el cuadro adjunto se presenta el nombre de las instituciones y la dirección donde los titulados ejercen su profesión de docente:

Para llevar a cabo la investigación, se realizo el contacto por vía telefónica, con los titulados, luego de manera personal, lo importante era cumplir con el objetivo de la investigación.

Tabla: A Ubicación geográfica de la institución educativa de los titulados donde trabajan en la actualidad.

cod	PROVINCIA	PARROQUIA	CANTON	NOMBRE - INSTITUCION
19	PICHINCHA	COTOCOLLAO	QUITO	HUGO HIDALGO SILVA
19	PICHINCHA	LA MARISCAL	QUITO	VAZCOR
19	PICHINCHA	ALANGASI	QUITO	MERCEDES DE JESUS MOLINA
19	PICHINCHA	SAN MIGUEL DE LOS BANCOS	SAN MIGUEL B.	JUAN DE DIOS MORALES
19	PICHINCHA	MACHACHI	MEJIA	SANTA LUISA DE MARILLAC
19	PICHINCHA	GUAMANY	QUITO	MUNICIPAL LOMBEYDA OSWALDO

Fuente: Titulados de la UTPL. Elaboración: Betty Janeth Vega

2.5 Población y muestra (análisis)

La investigación se realizó a nivel nacional a los titulados en los años (2007 al 2012), en un total de 1849 titulados, en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, los titulados son distribuidos a cada egresado, considerando el lugar de procedencia del investigador y el titulado, esto hace más fácil localizar y realizar la investigación de campo.

La población a investigar en el presente proyecto corresponde a 7 titulados, de los cuales se entrevista a 6, que vendría hacer la muestra, efectivamente no fue fácil localizarles por la lejanía del trabajo, lo interesante es que la investigación se lleve a cabo, una titulada no quiso colaborar esto informe a las autoridades de la UTPL., al realizar la entrevista en el lugar de trabajo se observa que aman lo que hacen, pero en todo trabajo, profesión, hay mucho todavía que hacer, para mejorar el ambiente laboral en las escuelas, y del proceso de enseñanza/aprendizaje de los niños, al culminar las entrevistas se procede a realizar un análisis de acuerdo a las respuestas de los investigados.

2.6 Recursos: humanos, instituciones, materiales, económicos

2.6.1 Humanos.

Los participantes para esta investigación fueron asignados por el equipo de planificación de la UTPL, la nómina de titulados son 7 titulados en la presente tabla adjunta se detalla los titulados que participaron en la investigación.

Tabla: B Lista de titulados a investigar de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Cód.	Nom. Apellidos	Can.	Institución
1495	Mery de Lourdes del Pilar Hidalgo	Quito	Hugo Hidalgo Silva
1496	Carla Fernanda Hidalgo Toapanta	Quito	No contactada
1497	Verónica de los Ángeles Hinojosa C.	Quito	Vazcort
1498	Wilma del Rosario Hinojosa Terán	Quito	Mercedes Jesús Molina
1499	Esperanza Jacqueline Iza Luje	S. M. Bancos	Juan de Dios Morales
1500	María Hortensia Jácome Calero	Mejía	Santa Luisa de Marillac
1501	Julia Edith Jaramillo Flores	Quito	Oswaldo Lombeida

Fuente: Titulados de la UTPL. Elaboración: Betty Janeth vega

2.6.2 Instituciones.

Se utilizarón los oficios tanto de titulados como de directivos realizados por la universidad, que venían en la guía de la tesis, como fe de presentación y solicitar con mucho respeto, a la autoridad de la institución educativa (director/rector), se autorice el permiso oportuno para que los egresados de Ciencias de la Educación puedan colaborar y realizar las encuestas a los titulados de la UTPL.

2.6.3 Materiales.

La investigación de campo se desarrolló con una base de datos de titulados, con su respectivo código que los identifica, y los cuestionarios dirigidos a los docentes (titulados) y a los directivos (empleadores), de las instituciones educativas o empresas donde trabajan los titulados en la actualidad, toda esta información fue enviada a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) de la UTPL.

La universidad facilitó un archivo de información, del listado de titulados, la misma que fue de gran ayuda, contenía las direcciones de trabajo, teléfonos, etc.

Como evidencia de la investigación de campo se presenta fotos de titulados y directivos y de las instituciones educativas o empresa donde, prestan servicios laborales los profesionales docentes de la UTPL.

2.6.4 Económicos.

Para la presente investigación se asigna un costo de 1.475 dólares que se justifican en las actividades planificadas y desarrolladas en la presente investigación, que se detalla a continuación.

Tabla: C Gastos de ejecución de elaboración de la tesis

GASTOS VARIOS	COSTO
GASTOS DE MOVILIZACIÓN	1000,0
COMPUTADORA	80,0
INTERNET	180,0
IMPRESIONES	120,0
COPIAS	60,0
ANILLADOS	15,0
TELEFONO	20,0
TOTAL	1.475,00

Fuente: Titulados de la UTPL. **Elaboración:** Betty Janeth Vega

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Una vez concluido el seminario de Fin de carrera que se realizó el 7 al 9 de marzo de 2013, en la matriz principal de la UTPL., en la ciudad de Loja.

La investigación se inicia luego de recibir la lista de los titulados a investigar, con una base de datos que nos proporcionó la universidad esto facilitó localizarles, luego se realiza el acercamiento al lugar de investigación, con la visita a los Centros Educativos, una vez finalizada la investigación de campo, a través de las entrevistas a titulados/directivos, se procede, a ingresar los resultados en una matriz de titulados/directivos, se recibe vía electrónica por el virtual del EVA, al procesar la información se genera cuadros, figuras y finalmente se procede hacer la interpretación, análisis y discusión de resultados.

El análisis de la información permitió establecer el cumplimiento de los objetivos planteados y la formulación de las conclusiones que constituye la base para la formulación de las recomendaciones.

CAPITULO: III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

Con la finalidad de estudiar las características que presentan los docentes titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, se consideran las siguientes: individuales, académicas y laborales. En la Tabla: 1 se establecen las características individuales – académicas y en la Tabla: 2 se detallan las características individuales laborales.

Tabla No.1: Características Individuales – Académicas de los Titulados

0.	Nombre de la Titulada	Nivel Académico
1	HIDALGO MINO MERY de LOURDES DEL PILAR	Lic. C. Educación
2	HIDALGO TOAPANTA CARLA FERNANDA	Lic. C. Educación
3	HINOJOSA CADENA VERÓNICA DE LOS ANGELES	Lic. C. Educación
4	HINOJOSA TERÁN WILMA DEL ROSARIO	Lic. C. Educación
5	IZA LIJE ESPERANZA JACQUELINA	Lic. C. Educación
6	JÁCOME CALERO MARÍA HORTENCIA	Lic. C. Educación
7	JARAMILLO FLORES JULIA EDITH	Lic. C. Educación

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

En cuanto a las características individuales – académicas correspondientes a las tituladas se puede observar que la totalidad de la muestra considerada para el estudio pertenece al género femenino y que a la vez han alcanzado un mismo nivel de preparación académica (Lic. Ciencias de la Educación), las observaciones encontradas durante el desarrollo de la investigación, se ha tenido un caso en el cual la titulada no ha podido ser contactado (Hidalgo Toapanta Carla Fernanda) y una titulada que en la actualidad no se encuentra ejerciendo la profesión (Hinojosa Cadena Verónica de los A.).

Tabla No.2: Características Individuales – Laborales de los Titulados

No.	NOMBRE DE LA TITULADA	SITUACION LABOAL
1	HIDALGO MIÑO MERY DE LOURDES DEL PILAR	DOCENTE -DIRECTIVO
2	HIDALGO TOAPANTA CARLA FERNANDA	NO CONTACTADA
3	HINOJOSA CADENA VERÓNICA DE LOS ANGELES	EMPLEADA DE BANCO
4	HINOJOSA TERÁN WILMA DEL ROSARIO	DOCENTE
5	IZA LIJE ESPERANZA JACQUELINA	DOCENTE
6	JÁCOME CALERO MARÍA HORTENCIA	DOCENTE
7	JARAMILLO FLORES JULIA EDITH	DOCENTE

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Se puede expresar que tomando como base los datos de la muestra, de los investigados, 5 de cada 7 docentes tituladas en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL se encuentran laborando en su área de especialización.

De forma adicional también se debe especificar, que aunque la probabilidad es baja existe, la opción de que las titulada, después de haber alcanzado su título de tercer nivel, se desempeñen en otra área. Por la cual sería importante estudiar las razones por las cuales se evidencia este tipo de evento, de modo que se posibilite un mayor conocimiento acerca de esta problemática, debería ser de especial preocupación para cualquier institución de educación de tercer nivel, conocer cuál es la situación laboral que dentro de la sociedad tiene el capital humano formado en sus aulas, es decir, aquel producto que la universidad entrega a la colectividad que son sus profesionales.

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica

Con la finalidad de analizar la situación geográfica de la población, se ha contemplada para el presente proyecto de estudio, se considera variables tales como: nombre de la institución donde los titulados trabajan en la actualidad, provincia y parroquia.

Tabla No. 3: Ubicación Geográfica de la Institución en la que laboran los Titulados

No.	Nombre de la Institución	Provincia	Parroquia	observación
1	HUGO HIDALGO SILVA	Pichincha	Cotacollao	
2	VAZCOR	Pichincha	La Mariscal	Inst. Bancaria
3	MERCEDES DE JESÚS MOLINA	Pichincha	Alangasi	
4	JUAN DE DIOS MORALES	Pichincha	S. Miguel de los Bancos	
5	SANTA LUISA DE MARILLAC	Pichincha	Macachí	
6	MUNICIPAL OSWALDO LOMBEYDA	Pichincha	Guamani	

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Se puede determinar que todas las tituladas que están siendo consideradas como población, se encuentran prestando sus servicios profesionales a diversas instituciones, las mismas que están establecidas en la provincia de Pichincha, pudiéndose determinar claramente que la mayoría de ellas corresponden a parroquias urbanas del Cantón Quito.

3.1.1.2 Edad.

De acuerdo a la investigación realizada se presenta la siguiente tabla, en la que constan los intervalos de edad, considerada de los docentes titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Tabla No. 4: Intervalos de edad de los docentes titulados

No.	Intervalos de Edad	Frecuencia	Porcentaje
1	MENOR A 20 AÑOS	0	0%
2	21 A 30 AÑOS	0	0%
3	31 A 40 AÑOS	2	33%
4	41 A 50 AÑOS	3	50%
5	51 Y MÁS	1	17%
Total		6	100%

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

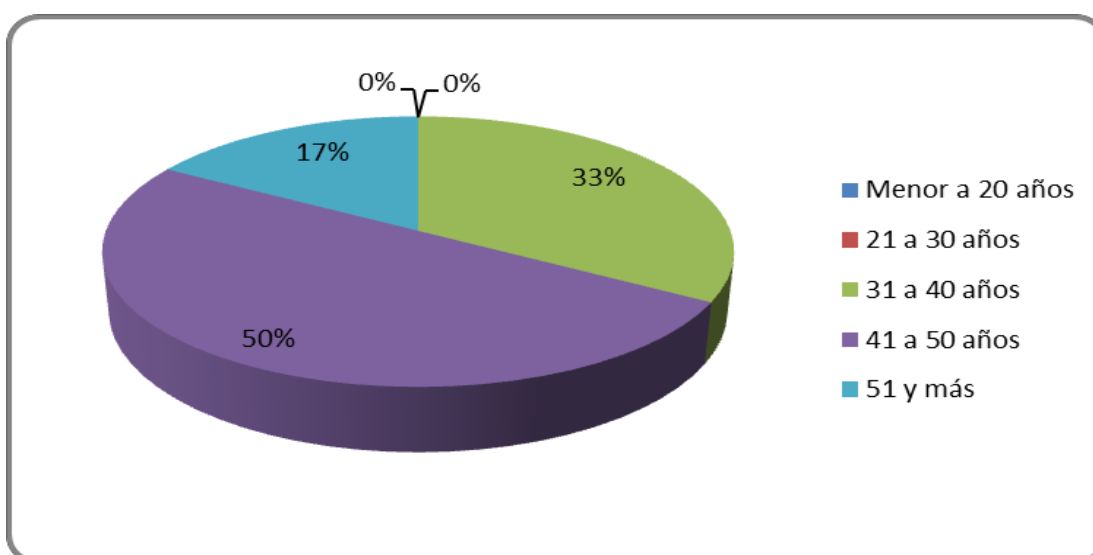


Figura No. 1: Intervalos de edad de los docentes titulados

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Dentro de esta investigación de campo tenemos que un 33 % se encuentra entre las edades de 31 - 40 años de edad, un 50% se encuentra entre 41 - 50 años de edad, con porcentajes menores 17% entre 51 años en adelante.

En Latinoamérica los docentes son más jóvenes que en los países desarrollados la edad está comprendida entre 32 y 42 años aproximadamente,

De acuerdo a la edad las tituladas entraron a formar parte de la profesión docente, en una edad muy joven, la mayoría de ellas sobrepasan mas de los 20 años de servicio, es admirable el servicio y la dedicación que profesan nuestras tituladas en el

desarrollo y progreso de nuestro país, siendo orgullo para la UTPL, por su entrega incondicional, a nuestros alumnos

3.1.1.3 Sexo.

En la siguiente tabla se presenta el sexo de los titulados, los cuales han sido establecidos como muestra para el desarrollo de la investigación realizada.

Tabla No. 5: Características Personales del Docente (Sexo)

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	0	0%
Femenino	6	100%
No contesta	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

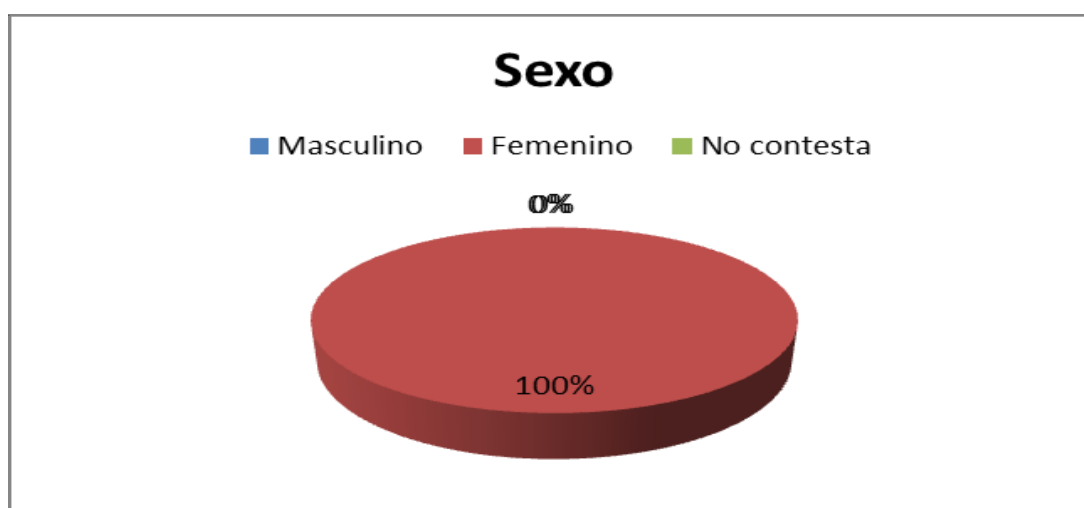


Figura No. 2: Características Personales del Docente (Sexo)

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Al realizar las encuestas a los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, se pudo concluir que el total de ellos corresponden al sexo femenino, es decir el 100%, lo que permite visualizar que un alto porcentaje de mujeres optan hoy en día por especializarse en el área de la docencia y que a su vez han logrado introducirse en el mercado laboral de manera exitosa, lo que pone de manifiesto que la mujer ha recorrido un largo camino en su lucha por alcanzar una igualdad de derechos en estos últimos tiempos sin embargo aún queda mucho por conseguir ya que a pesar de que existen más maestras que maestros en los niveles prescolares y en la educación primaria, no se reconoce esta misma situación en los demás niveles de educación.

3.1.2 Características académicas de los Titulados.

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

Con la finalidad de estudiar el tipo de categoría instituciones de educación secundaria en donde realizaron sus estudios, los docentes titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, se presenta la siguiente información:

Tabla No. 6: Categorías de los colegios en los que los docentes cursaron su educación secundaria

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	50
Fiscomisional	1	16.6666667
Particular	1	16.6666667
Municipal	1	16.6666667
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

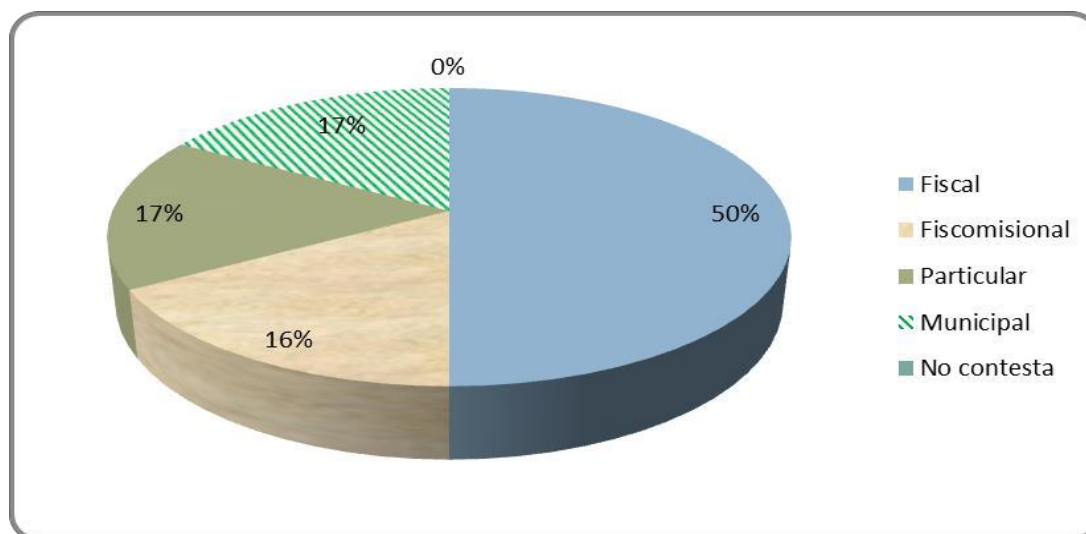


Figura No. 3: Categorías de los colegios en los que los docentes cursaron su educación secundaria

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, en relación al tipo de categoría de los colegios, en los cuales aprobaron la preparación secundaria los docentes, considerados como población para el presente estudio, se puede determinar mediante el análisis de la Tabla 6 que: el 50% de los informantes realizaron sus estudios de bachillerato en colegios fiscales, el 17% en colegios particulares y municipales y el 16% en fisco misionales.

El panorama anterior permite interpretar que la educación fiscal siempre ha sido la más aceptada por parte de la población en general, esto es por las facilidades que ofrece la misma, para posibilitar la inserción de alumnos a los diferentes niveles de educación, sin considerar en un buen número de casos si esta garantizaba o no niveles óptimos de aprendizaje a los educandos.

Es por eso que desde hace un tiempo atrás se han ido implementado una serie de proyectos encaminados a cambiar esta realidad y a posibilitar mejores alternativas de vida para la población ecuatoriana.

3.1.2.2 Tipo de educación.

En este punto se trata de analizar el tipo de educación que tiene la población, es decir, los titulados de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL..., de la cual manifestaron las siguientes respuestas:

Tabla No. 7: Tipo de educación de los docentes titulados de la UTPL

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL **Elaborado por:** Betty Janeth Vega.

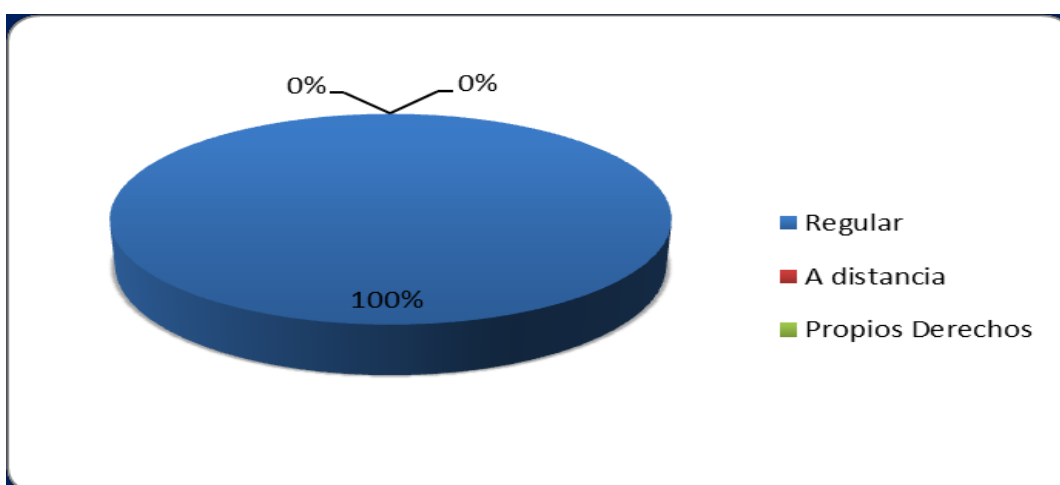


Figura No. 4: Tipo de educación de los docentes titulados de la UTPL.

Fuente: Titulados de la UTPL

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Del total de la muestra realizada, se puede concluir que el 100 % de los titulados tuvo un tipo de educación regular.

En conclusión es la Educación Pública del Ecuador, que por ser gratuita, tiene más acogida, que las demás, en la actualidad la educación está mejorando con las políticas implementadas en las reformas educativas, se busca mejorar la calidad de educación.

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

Tabla: 8 Número de títulos universitarios obtenidos luego de los estudios de Licenciatura.

Títulos universitarios obtenidos	Frecuencia	Porcentaje
Pregrado	0	0%
Posgrado	0	0%
Ninguno	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Titulados de la UTPL

Elaborado por: Betty Janeth Vega

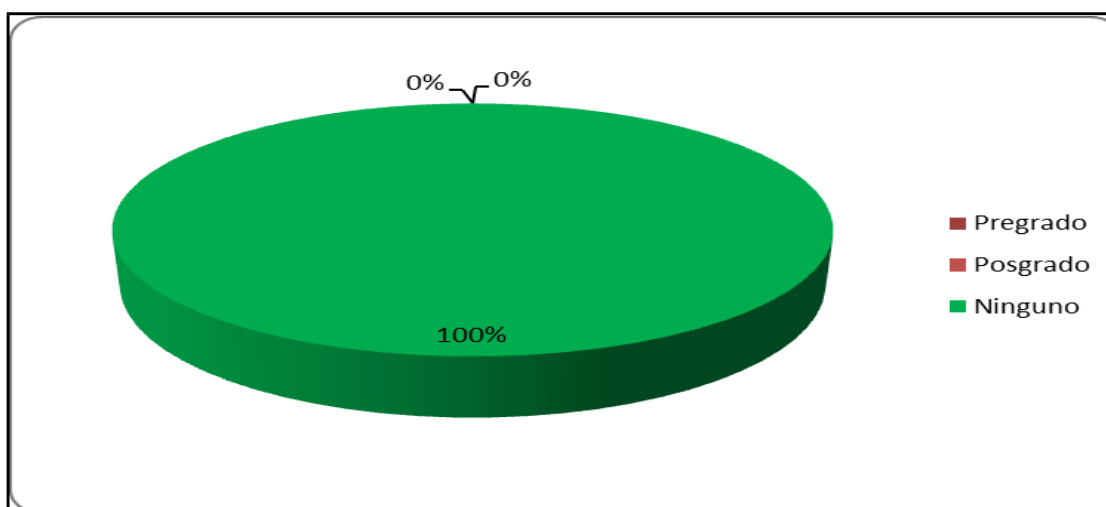


Figura No. 3: Número de títulos universitarios obtenidos luego de los estudios de Licenciatura
Fuente: Titulados de la UTPL. **Elaborado por:** Betty Janeth Vega

Se hace referencia al nivel de estudios alcanzados por parte de los docentes titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL., del periodo de estudio considerado se puede establecer que ninguno de ellos ha optado por seguir preparándose y obtener un título de cuarto nivel o estudios de posgrado.

De acuerdo a la información las encuestadas, no continuaron con su preparación profesional, esto representa una gran desventaja, en el ámbito laboral y una característica del docente en la actualidad es ser innovador, sin embargo este es un

problema, que limita el dominio de ser un maestro competente, razón por la cual mi propuesta de investigación, está orientada a llegar a mejorar la calidad educativa pública del Ecuador, a través de la capacitación y actualización de conocimientos, cursos que serán dictados por el Ministerio de educación del Ecuador.

La sociedad actual demanda profesores de vanguardia, es decir que se capaciten constantemente, con el propósito de ajustarse a los cambios que se presentan en la actualidad.

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.

Para determinar el grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la UTPL., se ha considera tres aspectos de gran importancia, los cuales son:

- Años de antigüedad que ejerce la profesión de Docencia.
- Razones por las cuales no ejerce esta profesión.
- Que otro tipo de trabajos realiza y representa un ingreso económico para el hogar del docente.

Al interpretar los resultados obtenidos, permiten establecer que los profesionales que se encuentran desempeñándose en el campo laboral como docentes, tienen como mínimo 14 y un máximo de 26 años de antigüedad en el cargo, en el caso del docente investigada, que en la actualidad no ejerce la docencia, ella manifiesta que la formación académica recibida la ubicado, en una excelente situación laboral.

En cuanto a los otros tipos de trabajos que realiza el titulado y que representan un ingreso económico para su hogar no se ha tenido ninguna clase de pronunciamiento, esto es comprendido que no hay en el Ecuador suficientes fuentes de trabajo, lo cual obliga a mantenerse en un solo sitio, y cuidar de su trabajo con responsabilidad, amor, compromiso, colaboración, para ello debemos siempre actualizar nuestros conocimientos para ser efectivos, eficientes, competentes en nuestro desempeño profesional.

El gobierno debe garantizar suficientes fuentes de trabajo, para mejorar la nivel socio económico de las personas, esto de ser una política de estado cambiar la situación laboral en el país.

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla No. 9: Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	%
Uno	4	80
Dos	1	20
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth vega

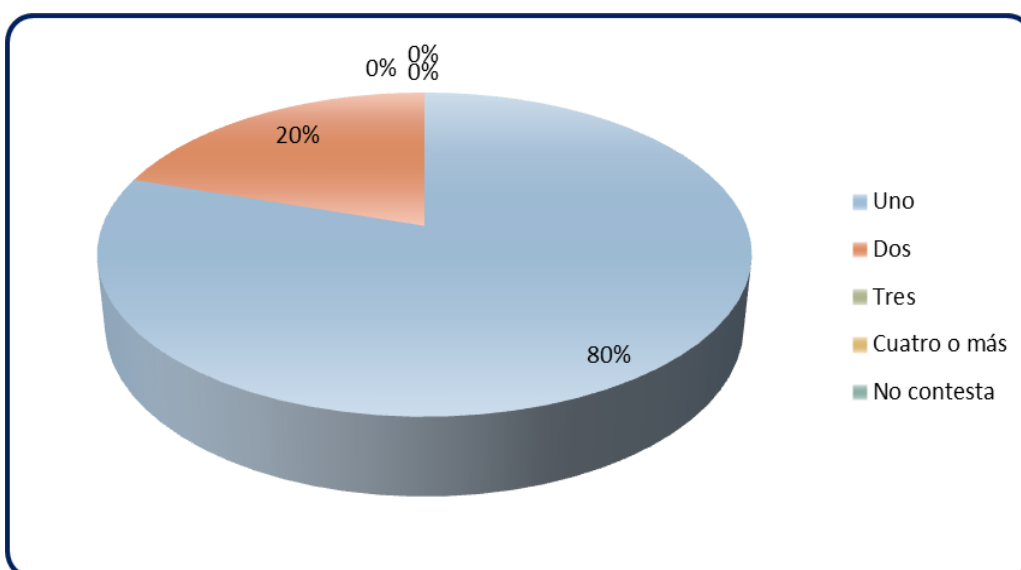


Figura No. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

En cuanto al número de establecimientos, que se encuentran trabajando los docentes titulados en la actualidad, mediante la interpretación de los datos obtenidos de la investigación de campo el 80%, es decir, 4 titulados trabaja en un establecimiento y un titulado es el único que trabaja en dos establecimientos, esto se debe a un factor la precaria inserción laboral, antes mencionada en los artículos científicos, no puede ser que en pleno siglo XXI los profesionales, padecen circunstancias caóticas, para poder acceder a un cargo profesional, que permita mejorar sus ingresos económicos, y tener una vida digna, esto debe ser un llamado al gobierno, autoridades de turno.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla No. 10 cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	16.6666667
Administrativo	0	0
Docente	4	66.6666667
Operativo	1	16.6666667
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL **Elaborado por:** Betty Janeth Vega

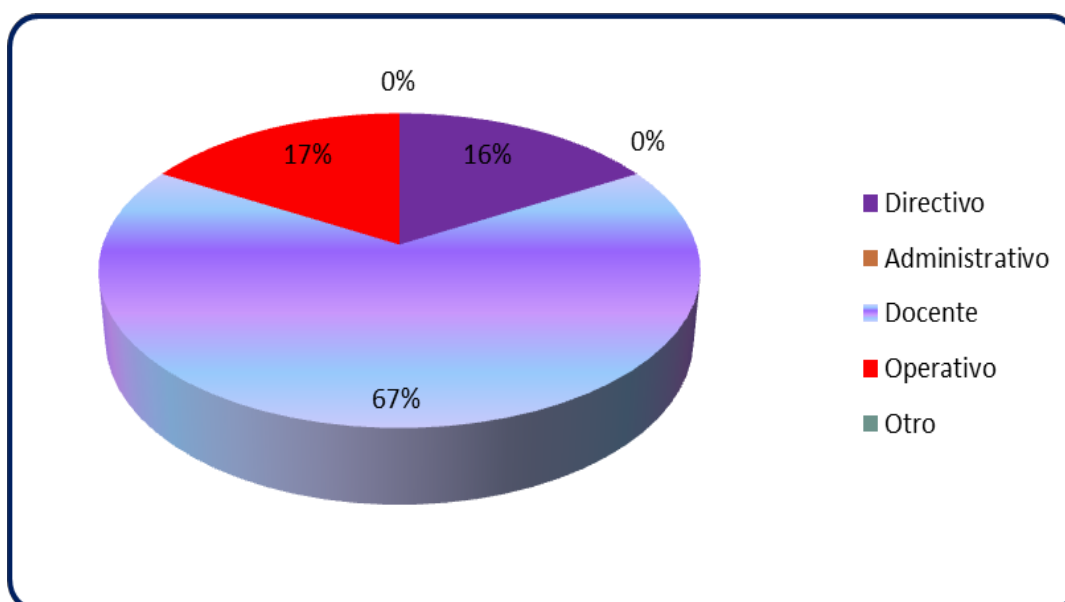


Figura No. 7 Cargo actual que ocupa en el ambiente laboral

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Una vez que se ha obtenido los resultados de la encuesta realizada, en cuanto al cargo actual que desempeñan los docentes titulados, se observa que únicamente una persona tiene el cargo de directivo, cuatro personas en cambio se encuentran desarrollando actividades de docencia y finalmente una persona desempeña un rol operativo.

Lo importante es que los titulados de la UTPL., si se encuentran insertos en su carrera de especialización docente, y además aspiran a seguir con su continuidad en los estudios y poder acceder a una maestría.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tabla No. 11: Características del trabajo actual

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	60
Contrato civil	1	20
Contrato Laboral a tiempo parcial	0	0
Contrato Laboral a prueba.	0	0
Contrato Laboral Indefinido	1	20
Contrato Laboral temporal	0	0
Contrato Laboral de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Titulados de la UTPL **Elaborado por:** Betty Janeth Vega

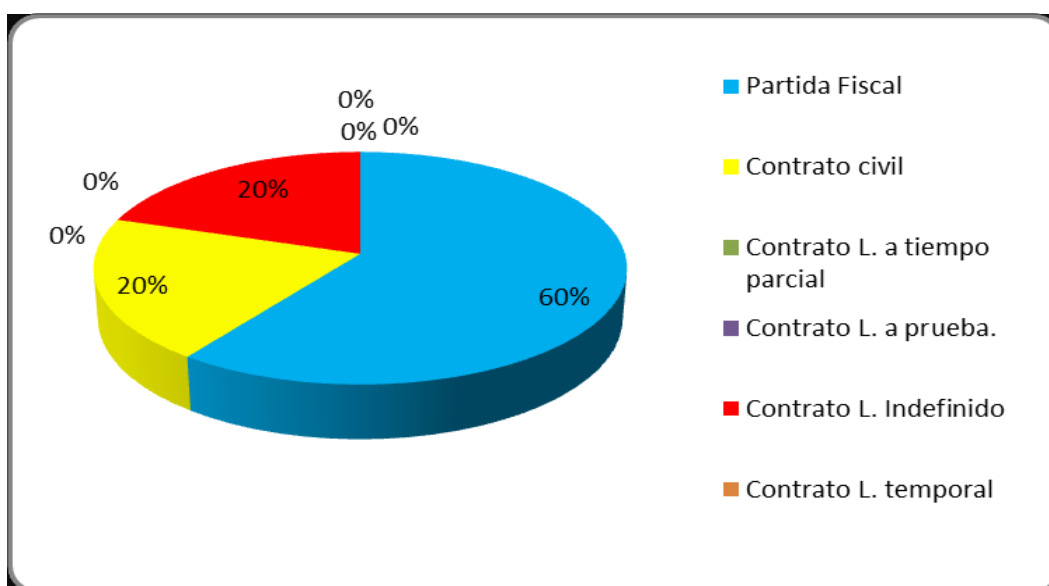


Figura No. 8 Tipo de Contrato Laboral características del trabajo actual

Fuente: Titulados de la UTPL. **Elaborado por:** Betty Janeth Vega

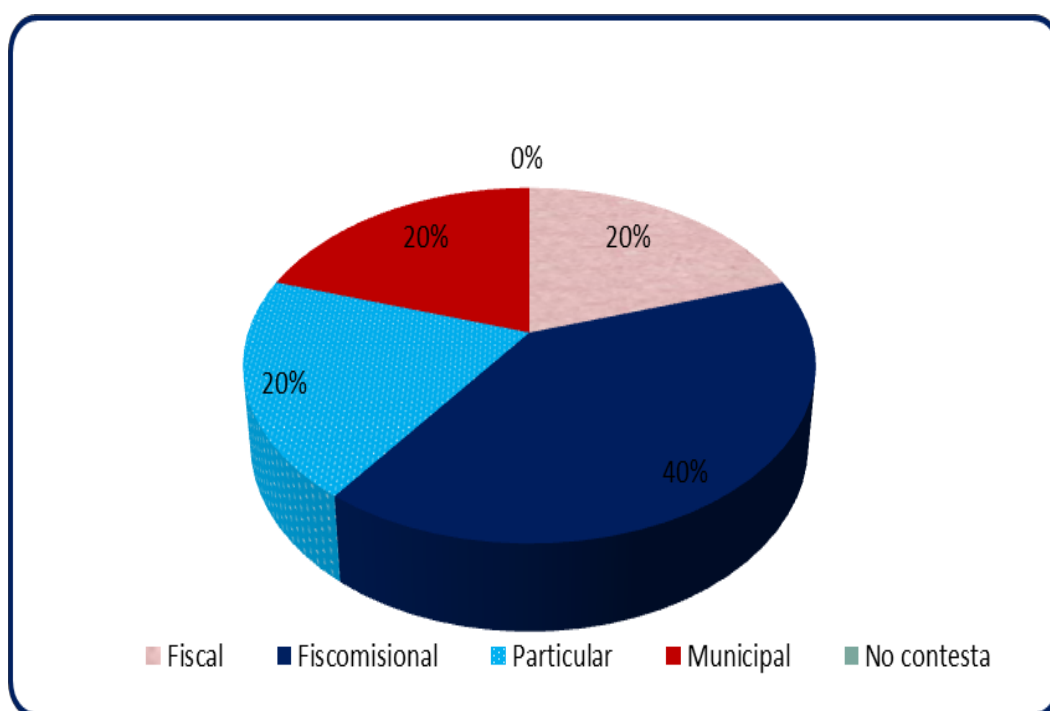
Las características del trabajo actual de los docentes titulados, de la UTPL., se ha considerado las condiciones en las que se encuentran prestando sus servicios profesionales a la institución, pudiéndose observar que el 60% de ellos cuenta con una partida fiscal, el 20% tienen un contrato civil y el 20% restante se encuentra laborando con un contrato laboral indefinido, aspectos que sirven para dar mayor seguridad al colaborador lo cual se ve influido en la productividad del trabajo que realiza.

Tabla: 12 Sostenimiento del establecimiento Fiscomisional, Particular, Municipal,

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	1	20
Fiscomisional	2	40
Particular	1	20
Municipal	1	20
No contesta	0	0
Total	5	100

Fuente: Titulados de la UTPL

Elaboración: Betty Janeth Vega

**Figura No.9 Sostenimiento del Establecimiento, Características laborales**

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Según las respuestas de los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL., hay un predominio parcial, del sostenimiento del establecimiento en cuanto al fiscomisional con un 40%, y hay un ligero empate con referencia al fiscal 20%, particular 20% y municipal 20 %, esto significa, que las escuelas privadas generan trabajo, desarrollo, a los profesionales, es importante que la sociedad valore y apoye con la inserción laboral, todos tienes derecho de participar y mejorar la facilidad de ingresos al Ministerio de Educación.

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

6.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria Con la actividad del titulado criterio del titulado y empleador.

Con la finalidad de establecer el grado de relación laboral que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral de los titulados, se presenta la siguiente información.

Tabla No. 13: Grado de Relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.

Grado de Relación del Titulado	Frecuencia	Porcentaje
No	0	0%
Parcialmente	0	0%
Sí	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Titulados del a UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

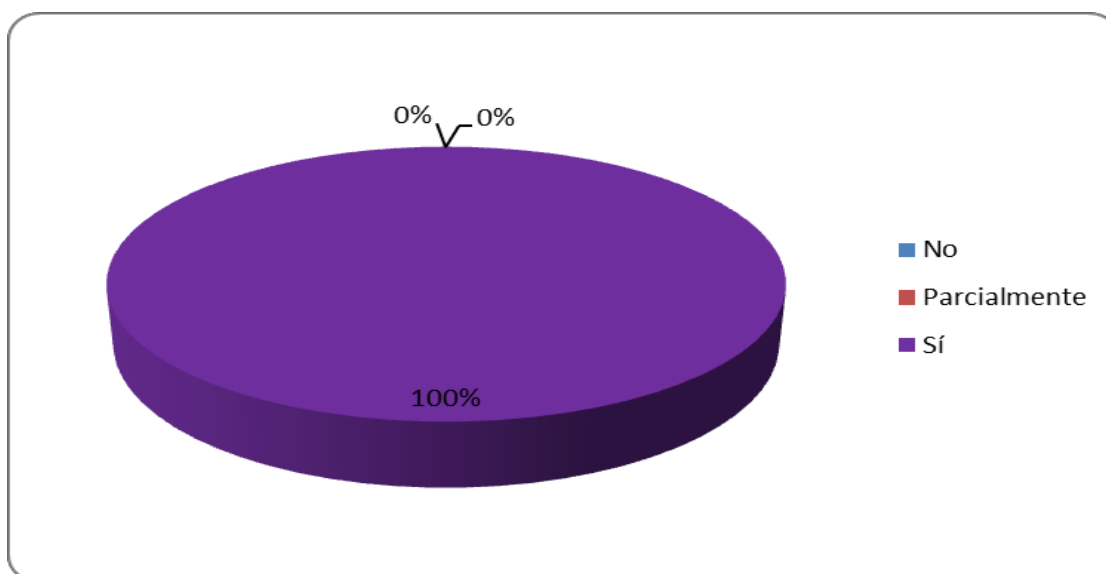


Figura No. 4: Grado de Relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterio del Titulado

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Los resultados obtenidos en cuanto al grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado, se puede mencionar que el 100% de los docentes en estudio respondieron, que si existe un alto grado de relación, en la actividad laboral, de acuerdo a los estudios recibidos, por la Carrera de Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

En cuanto al grado de relación entre la formación universitaria con la actividad laboral de los directivos se puede interpretar que por comentarios emitidos por su parte, al igual que en el caso de los titulados se evidencia un elevado grado de relación entre los dos factores en estudio, pero la diferencia es que el trabajo directivo es dirigir, coordinar, gestionar y es mas administrativo, a diferencia del maestro que se relaciona con la enseñanza educativa de los alumnos.

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

El grado de importancia que asignan a las competencias generales y específicas, los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, no se puede decir que es satisfactoria, ejercen su profesión de acuerdo a los conocimientos que adquirieron en la carrera universitaria, se entiende por competencia lo siguiente (OCDE, 1997, 2003)⁷. La capacidad de responder las demandas y llevar a cabo las tareas de forma adecuada”, los titulados tienen competencias profesionales que les permite desarrollar en el área de su especialización, pero es necesario capacitarse para un buen desempeño en su quehacer educativo el maestro tiene que pensar enriquecer su acervo profesional, sus conocimientos, destrezas, métodos educativos y pedagógicos. A mayor educación el maestro mayor serán los beneficios el desarrollo educativo y cognitivo de los alumnos (Davini, 1997)

En referencia a los empleadores de los titulados de la UTPL., el grado que asignan a las competencias generales y específicas no es muy satisfactorio, se observo que tienen voluntad, de mejorar la gestión educativa y el ambiente laboral, del total investigado hay un solo directivo que se encuentra estudiando una Maestría de especialización universitaria en la UTPL, esto debe ser ejemplo para los demás empleadores (directivos), de las diferentes instituciones educativas.

Los directivos de las instituciones, educativas primarias del Ecuador carecen de competencias específicas, la mayoría de directores desconocen como, dirigir, controlar y administrar una institución primaria, por la falta de experiencia y la formación en el área de dirección.

⁷ (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) Es la combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes y emociones, componentes sociales y de comportamientos que movilizan para lograr una acción eficaz

Esta problemática está afectando al proceso educativo, en nuestras escuelas educativas, se sugiere a los directivos seguir una formación de acuerdo a su cargo administrativo, para afianzar dificultades en su labor profesional.

3.3. Valorización docente de la profesión.

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

Tabla No. 14: Opciones de Trabajo de acuerdo al título

OPCIONES DE TRABAJO DEL TITULADO DE ACUERDO A SU PROFESION	
18.1	RECTOR O DIRECTOR
18.2	GERENTE DE ONG
18.3	CONSULTOR EDUCATIVO
18.4	CARGO BUROCRÁTICO
18.5	INVESTIGADOR EDUCATIVO
18.6	DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA
18.7	DOCENTE DE BACHILLERATO
18.8	DOCENTE UNIVERSITARIO
18.9	TERAPIA PSICOPEDAGÓGICA
18.10	TAREAS DIRIGIDAS
18.11	SUPERVISOR ZONAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
18.12	DOCENTES DE INSTITUCIONES PEDAGÓGICAS

Fuente: Titulados de la UTPL

Elaborado por: Betty Janeth Vega

En la Tabla 14 se detallan las diferentes opciones de empleo que existen de acuerdo con el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL. Entre las diversas opciones se considera desde el cargo de Rector o Director hasta el empleo como Docente de Instituciones Pedagógicas.

De forma posterior se procede a referirse a cada una de las opciones antes contempladas, pero siendo analizadas de forma individual, de modo que se pueda establecer que tan buena alternativa puede considerarse desempeñar el cargo especificado tomando en cuenta la profesión de los docentes titulados.

Con la finalidad de poder determinar la factibilidad de desempeñar un determinado cargo se ha considerado la valoración en una escala que va desde el 1 (Mayor Opción) hasta el 12 (Menor Opción). Adicionalmente se contempla la alternativa no contesta.

Tabla No. 15: Desempeñar el cargo de Rector o Director
¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?
 P18.1

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	16.6666667
6	1	16.6666667
7	1	16.6666667
8	0	0
9	1	16.6666667
10	0	0
11	1	16.6666667
12 Menor opción	1	16.6666667
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

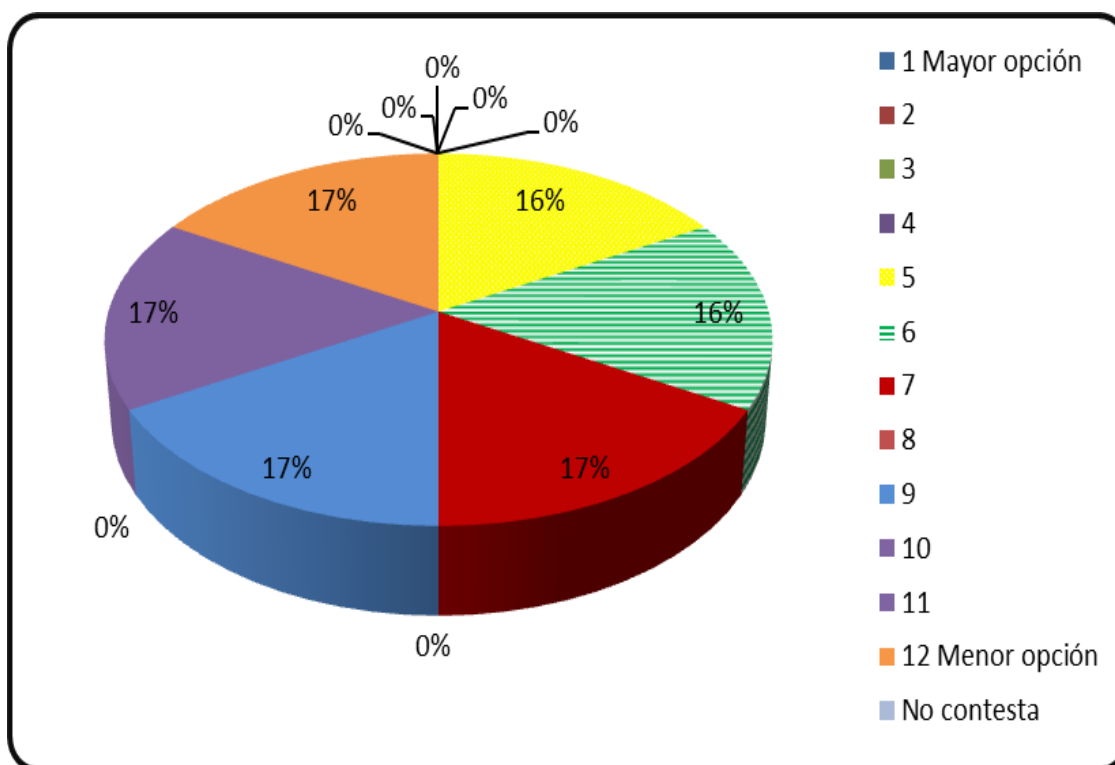


Figura No. 10: Desempeñar el cargo de rector o director ¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Tabla No. 16: Desempeñar el cargo de Gerente de ONG ¿puede considerarse opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	16.6666667
7	1	16.6666667
8	1	16.6666667
9	0	0
10	1	16.6666667
11	1	16.6666667
12 Menor opción	1	16.6666667
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

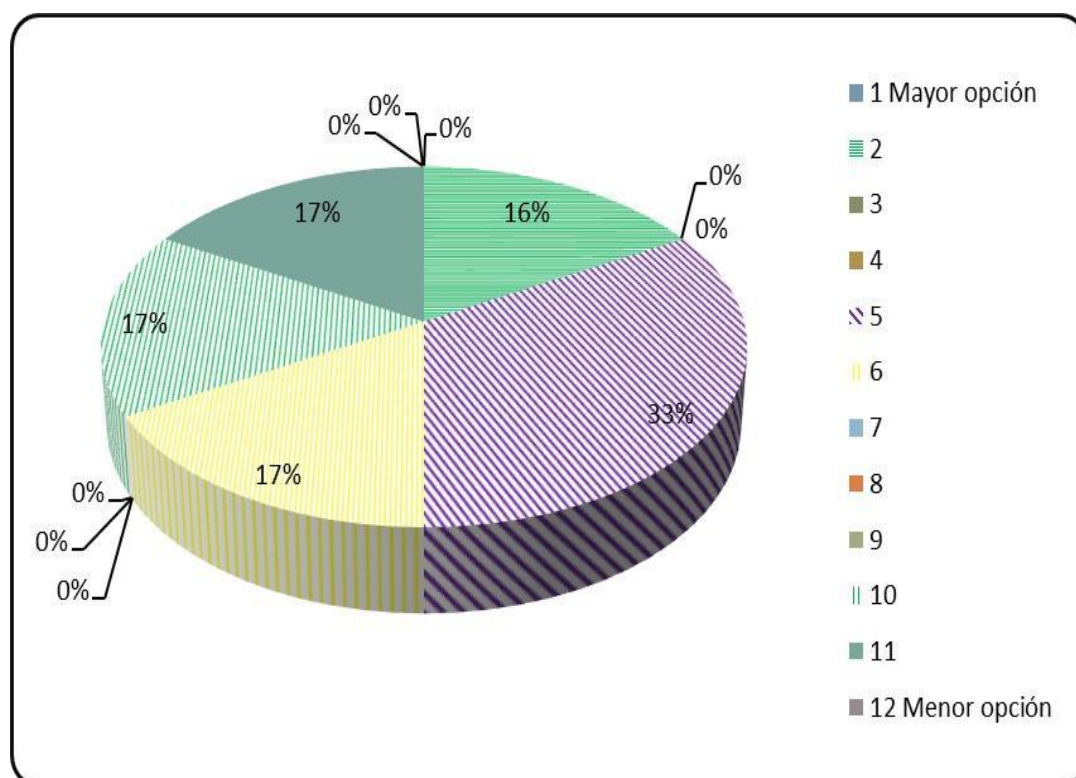


Figura No. 11 Cargo de Gerente de ONG.

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Tabla No. 17: Desempeñar el cargo de Consultor Educativo ¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16.6666667
3	0	0
4	0	0
5	2	33.3333333
6	1	16.6666667
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	16.6666667
11	1	16.6666667
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

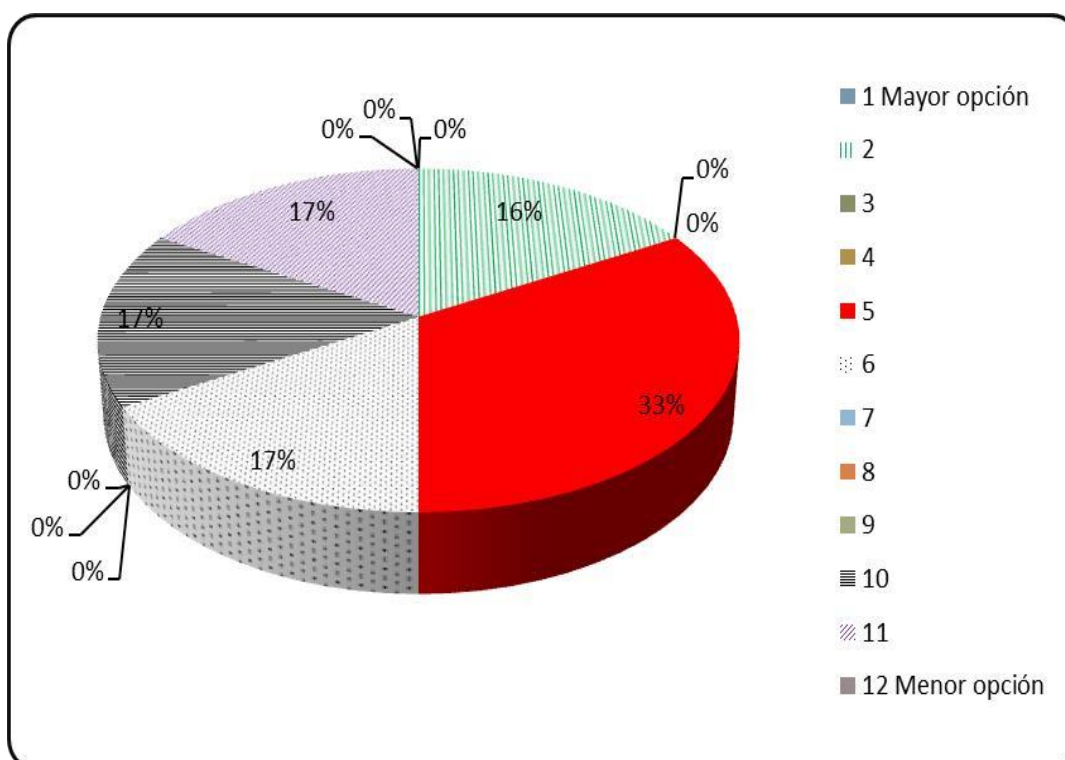


Figura No. 12 Desempeñar el cargo de Consultor Educativo

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth vega

Tabla No. 18: Desempeñar un Cargo Burocrático ¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	16.6666667
8	0	0
9	1	16.6666667
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	4	66.6666667
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

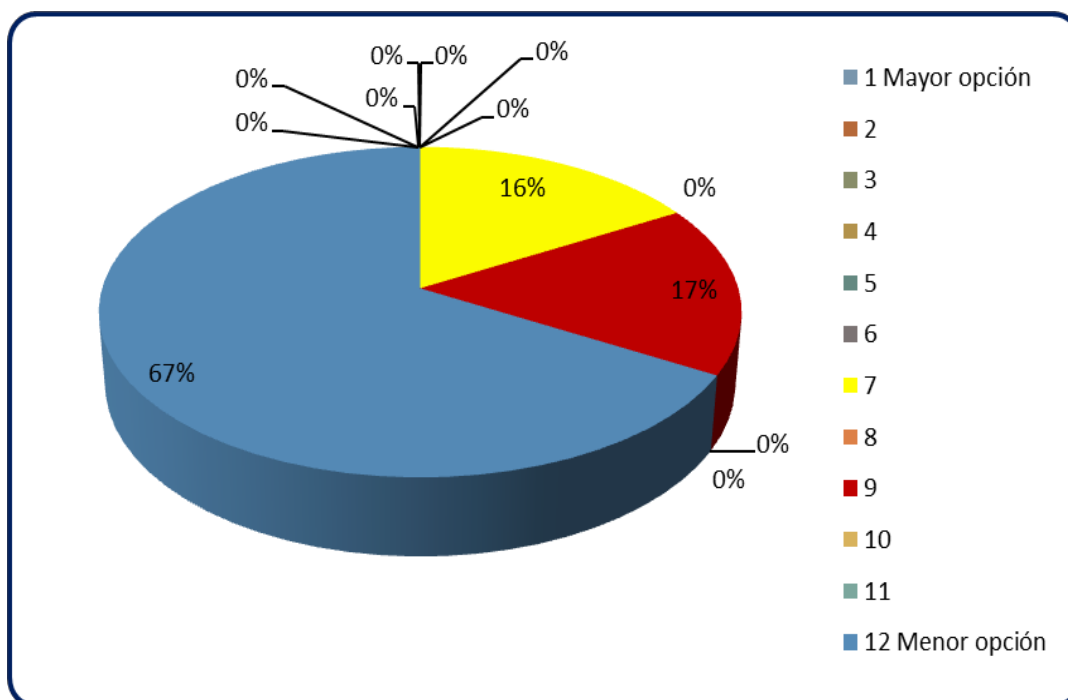


Figura No. 13 Desempeñar el Cargo Burocrático

Fuente: Titulado de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Tabla No. 19: Desempeñar el cargo de Investigador Educativo ¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	33.3333333
4	1	16.6666667
5	0	0
6	0	0
7	2	33.3333333
8	0	0
9	0	0
10	1	16.6666667
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Janeth Vega

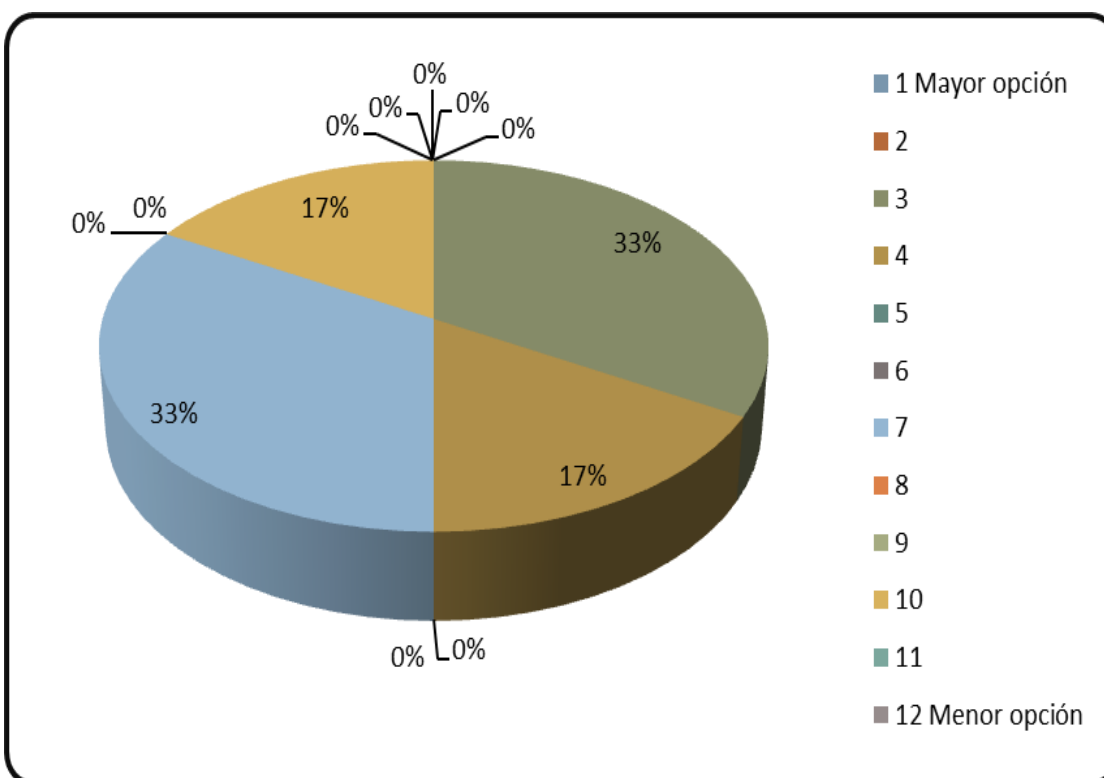


Figura No. 14: Desempeñar el Cargo de investigador Educativo

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Tabla No. 20: Desempeñar el cargo de Docente de E.B. ¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	3	50
2	1	16.6666667
3	0	0
4	1	16.6666667
5	0	0
6	0	0
7	1	16.6666667
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Investigación de Campo **Elaborado por:** Betty Janeth Vega

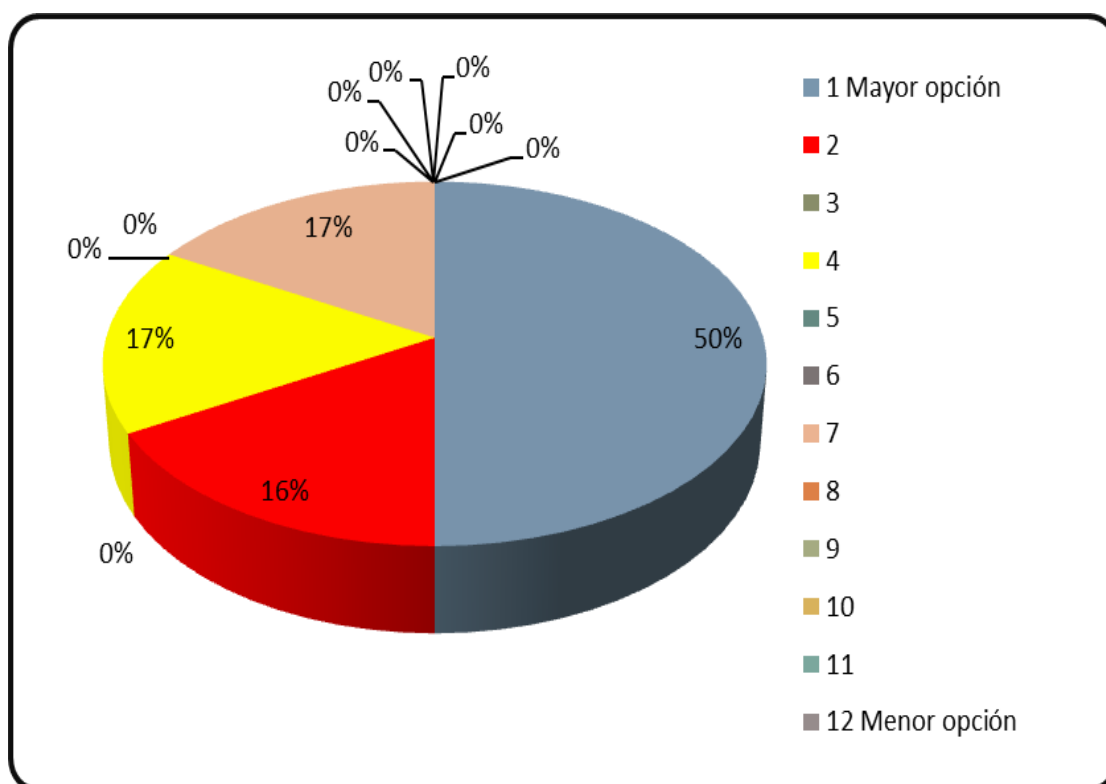


Figura No. 15 Desempeñar el cargo de docente de Educación Básica

Fuente: Titulados de la UTPL. **Elaborado por:** Betty Janeth vega

Tabla No. 21: Desempeñar el cargo de Docente de Bachillerato ¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16.6666667
2	0	0
3	1	16.6666667
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	3	50
9	1	16.6666667
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

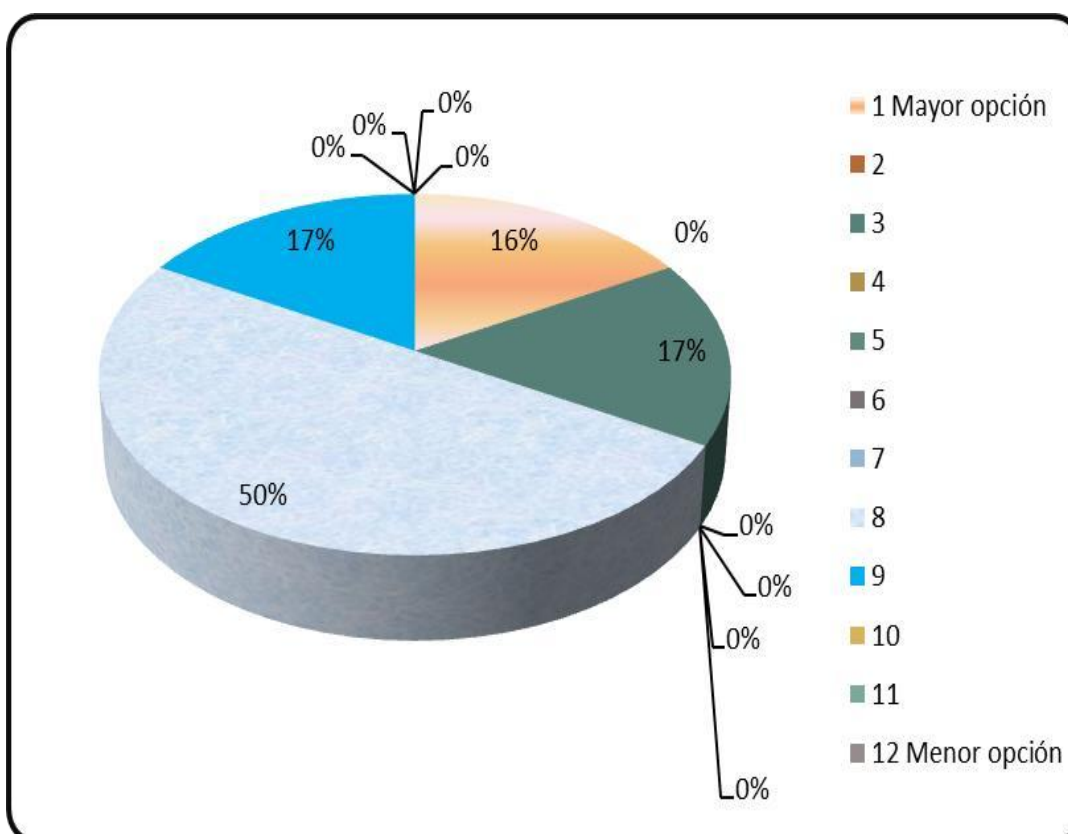


Figura No. 16 Docente de Bachiller puede considerarse una buena opción.

Fuente: Titulados de la UTPL

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Tabla No. 22: Desempeñar el cargo de Docente Universitario ¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	16.6666667
7	1	16.6666667
8	0	0
9	2	33.3333333
10	1	16.6666667
11	1	16.6666667
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

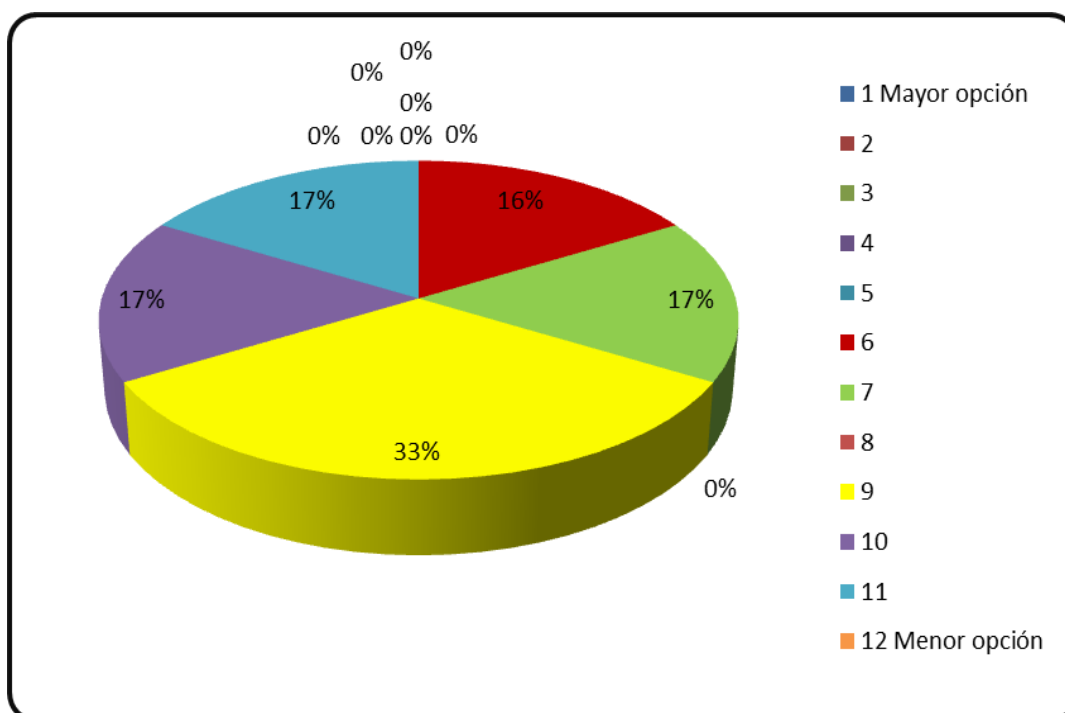


Figura No. Desempeñar el cargo de Docente Universitario es buena opción.

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Tabla No. 23: Desempeñar el cargo de Terapeuta Psicopedagógico ¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	16.6666667
6	1	16.6666667
7	0	0
8	1	16.6666667
9	0	0
10	2	33.3333333
11	1	16.6666667
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

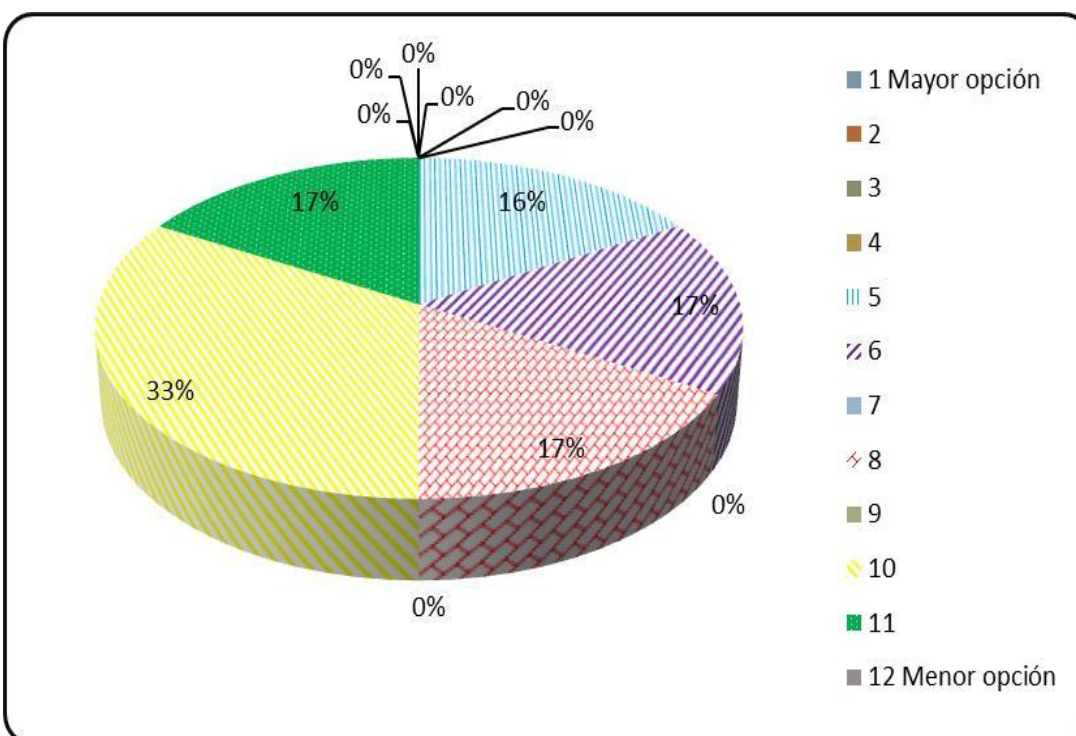


Figura No. 5: Desempeñar el cargo de Terapeuta Psicopedagógico ¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

**Tabla No. 24: Desempeñar el cargo de Docente en el desarrollo de Tareas Dirigidas
¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?**

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	33.3333333
3	0	0
4	1	16.6666667
5	1	16.6666667
6	1	16.6666667
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	16.6666667
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

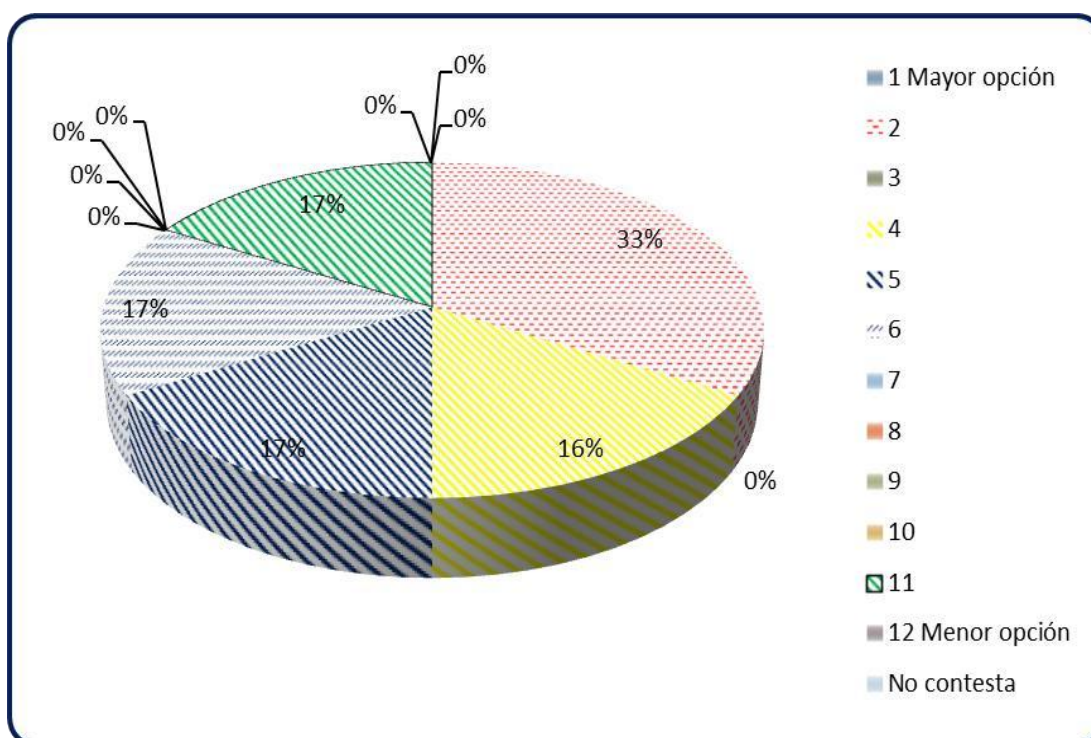


Figura No. 19: Desempeñar el Cargo de Docente de tareas Dirigidas puede ser buena opción.

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

**Tabla No. 25: Desempeñar el cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación
¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?**

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16.6666667
2	1	16.6666667
3	1	16.6666667
4	2	33.3333333
5	1	16.6666667
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	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

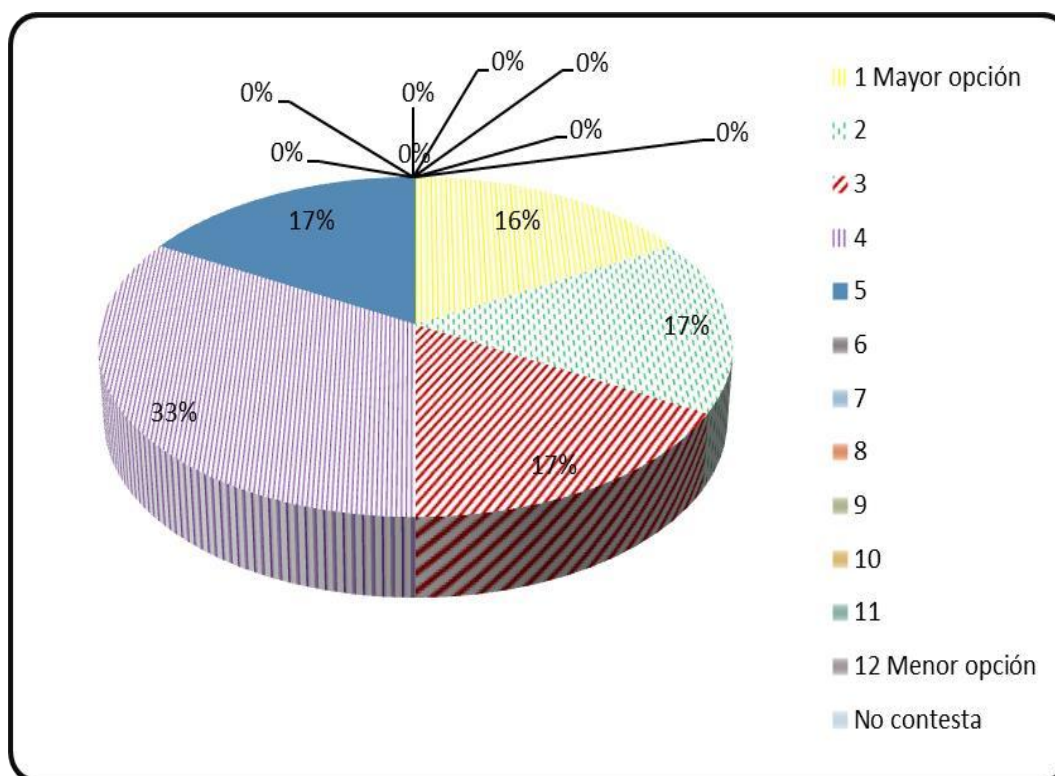


Figura No. 20 Desempeñar el Cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de la Educación es una buena opción.

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Tabla No. 26: Desempeñar el cargo de Docente de Institución Pedagógica ¿Puede considerarse una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	1	16.6666667
2	1	16.6666667
3	1	16.6666667
4	2	33.3333333
5	1	16.6666667
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	6	100

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

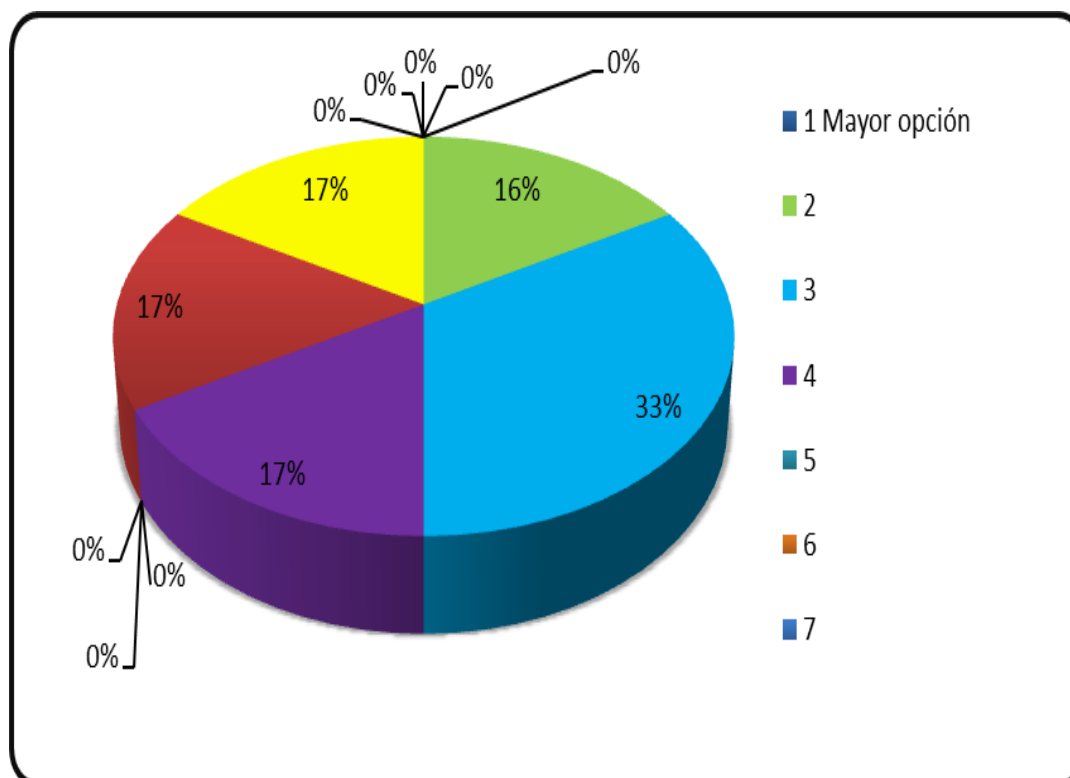


Figura No. 21: Desempeñar el Cargo de Docente de institución pedagógica puede ser buena opción.

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Las opciones de trabajo que tienen los titulados de acuerdo a formación profesional expresaron lo siguiente, en el cuadro adjunto se presenta la primera opción y sucesivamente las demás que menos tienen interés por parte de los titulados.

OPCION DE TRABAJO	Calificación	Frecuencia
CARGO BUROCRÁTICO	1	8
RECTOR O DIRECTOR	2	7
INVESTIGADOR EDUCATIVO	3	7
DOCENTE DE BACHILLERATO	4	7
DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA	5	6
DOCENTE DE TAREAS DIRIGIDAS	6	6
SUPERVRSOR ZONAL MINISTERIO EDUCACION	7	6
DOCENTES DE INSTITUCIONES PEDAGÓGICOS	8	6
GERENTE DE ONG	9	5
DOCENTE UNIVERSITARIO	10	5
CONSULTOR EDUCATIVO	11	4
TERAPIA PSICOPEDAGÓGICA	12	4

De acuerdo a las respuestas generadas por los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL., con relación a las opciones de trabajo la 1^{ra} opción es **Cargo Burocrático** con 8 frecuencias, el 2^{do} lugar es de **Rector o Director** con 7 frecuencias, el 3^{er} lugar **Investigador Educativo** con 7 frecuencias, y el 4^{to} lugar es **Docente de Bachillerato**, con 7 frecuencias, 5^{to} lugar es para el **Docente de Educación Básica**, con 6 frecuencias, 6^{to} lugar para **Tareas Dirigida** con 6 frecuencias, 7^{mo} lugar le corresponde a **Supervisor Zonal del Ministerio de educación** con 6 frecuencias, 8^{no} lugar es para **Docentes de Institutos Pedagógicos** con 6 frecuencias, 9^{no} corresponde al cargo de **Gerente de ONG** con 5 frecuencias, 10^{mo} es para el **Docente Universitario** con 5 frecuencias, 11^{ro} es para Consultor Educativo, con 4 frecuencias, y el último lugar corresponde 12^{do} es para **Terapias Psicopedagógica**.

También hay que destacar que hay 2 empates para el segundo lugar, que corresponde al Rector o Director, y al Investigador Educativo, sin duda que las opciones tienen un nivel de importancia para los titulados, con respecto al tercer lugar hay 4 empates con la misma frecuencia 6, con referencia a los cargos Docente de Educación Básica, Tareas Dirigidas, Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, Docente de institutos Pedagógicos, estos son cargos son similares es por eso que tienen igual importancia para los titulados, para el quinto lugar se observa otro empate con los cargos de **Gerente de ONG, Docente Universitario**, estos

cargos al parce no son muy relevantes para los titulados, por ello están en esta ubicación, el Quinto lugar de nuevo se repite un empate con 4 frecuencias, **Consultor Educativo y Terapia Psicopedagógica**, estas opciones de cargos no son de agrado para los titulados, por ello se encuentra en la penúltimo y último lugar de opción de trabajo respectivamente.

3.4. Satisfacción docente

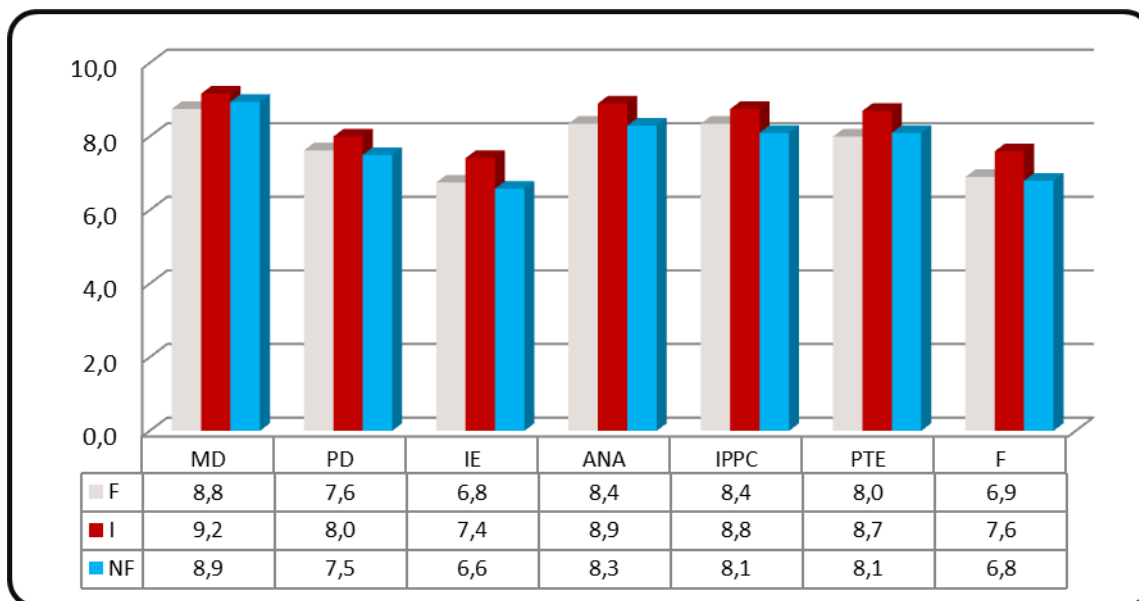


Figura No. 22 Baremo de tareas del trabajo docente de los titulados Satisfacción laboral.

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaboración por: Betty Janeth vega

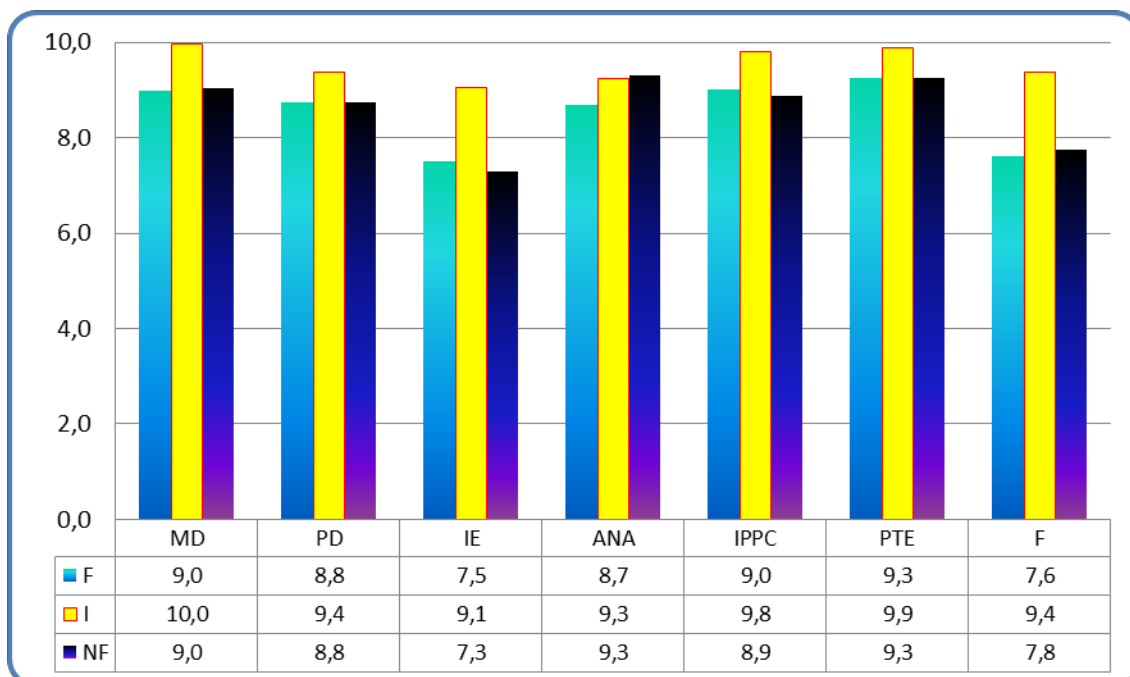


Figura No. 23 Baremo de tareas de los directivos Satisfacción Laboral Directivos

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth vega

Tabla No.: 27 Baremo de las tareas del trabajo docente de titulados y directivos

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE		TITULADOS						DIRECTIVOS					
		F		I		NF		F		I		NF	
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLOGICOS DIDACTICOS	MD	63	8,8	66	9,2	64	8,9	65	9	72	10	65	9
2. AUTO EVALUACIO DE LA PRACTICA DOCENTE	PD	12	7,6	13	8	64	7,5	14	8,8	15	9,4	14	8,8
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDCATIVA	IE	16	6,8	18	7,4	64	6,6	18	7,5	22	9,1	18	7,3
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS ADM.	ANA	33	8,4	36	8,9	64	8,3	35	8,7	37	9,3	37	9,3
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COM.	IPPC	33	8,4	35	8,8	64	8,1	36	9	39	9,8	36	8,9
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	16	8	17	8,7	64	8,1	19	9,3	20	9,9	19	9,3
7. NIVEL DE FORMACIÓN	NF	14	6,9	15	7,6	64	6,8	15	7,6	19	9,4	16	7,8

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega.

De acuerdo a las respuestas emitidas por parte de titulados y directivos y establece lo siguiente: a) **Aspectos Metodológicos Didácticos** se presenta una **frecuencia** de 8,8 para los titulados y casi igual con 9,0 puntos para los directivos, es decir los directivos toman el control con apenas 0,2, no es un predominio total, en cuanto la **importancia** a los M.D. es 9,2 los titulados y de 10 puntos para los directivos, de igual manera hay un porcentaje a favor de los directivos con un 0,8, y el **nivel de formación** se encuentra en rangos similares 8,9 para titulados y 9,0 puntos para directivos, de acuerdo a los datos los directivos, con respecto a los M.D. tienen mayor porcentajes su favor en cuanto a importancia, frecuencia, y nivel de formación, seguro que el predominio que tienen es por su experiencia y el ámbito educativo.

b) **En el aspecto de la autoevaluación de la práctica docente (P.D.)**, las respuestas de los titulados se encuentran en descenso y una mejora en el porcentaje de los directivos, la frecuencias (PD) de titulados es 7,6 y directivos de 8,8, con respecto a la importancia (P.D.) titulados 8,0 y 9,4 directivos y finalmente el nivel de formación (P.D) 7,5 para titulados y 8,8 para directivos, es decir, se evidencia que los titulados tienen menos niveles de conocimiento y esto se considerado para la propuesta de mi investigación la falta de formación disminuye la calidad educativa de la educación pública del Ecuador, y en la actualidad debemos ser competentes, eficientes,

creativos, para forjar un futuro de esperanza y el desarrollo en **la sociedad del conocimiento**, a través de la enseñanza de calidad.

C) En el aspecto de la investigación educativa (I.E), los titulados con respecto a la **frecuencia (I.E)**, es de 6,8 y los directivos 7,5, es obvio que la investigación no es el fuerte de los investigadores, como manifiesta: (Paulo Freire,1996)⁸ No hay enseñanza sin investigación ni investigación sin enseñanza, **la importancia (I.E)** de los titulados es de 7,4 y 9,1 de directivos, y de acuerdo al **nivel de formación (I.E.)** los titulados responden al 6,6 y directivos al 7,3 puntos, considerando que se busca la mejora educativa, es preciso involucrarse de manera responsable asumiendo retos, que partan de uno mismo como ser humano, dejar en el pasado aquellas enseñanzas memorísticas y obsoletas que no cumplían, de manera correcta la formación de los educandos.

d) Participación en actividades academias normativas y administrativas, vuelve el dominio de los directores con respecto a la **frecuencia (A.N.A.)** los titulados de acuerdo a la frecuencia 8,4 de titulados y 8,7 puntos directivos, los titulados le dan **importancia (A.N.A.)** los titulados asignan el 8,9 y los directivos el 9,3, y con **el nivel de formación de (A.N.A)** los titulados alcanzan el 8,3 y los directivos con un 9,3 puntos, de acuerdo a los resultados hay una mejora con los titulados, pero los directores, tienen mejor desenvolvimiento en estas áreas, es decir, ellos alcanzan un nivel de satisfacción laboral, esto se debe al conocimiento y desenvolvimiento en las normas administrativas, que llevan con su proyecto P.E.I.

e) Intervención de profesores, padres de familia y comunidad es calificado con la **frecuencia (I.P.P.C.)** con respecto a titulados es de 8,4 y 9,0 puntos por directivos, y con referencia la **importancia** se observa 8,8 los titulados y 9,8 puntos los directivos, el nivel de **formación (I.P.P.C.)** de los titulados es 8,1 y de los directivos de 8,9 puntos, se analiza que los directivos tienen una mayor intervención en este aspecto, lo cual nos permite reafirmar que debe haber mayor participación e intervención por parte de los titulados, el lugar donde se desarrolla el proceso educativo no es aislado y se requiere el compromiso de trabajar en conjunto por un bien común de la institución y los alumnos.

⁸ La investigación del profesor no es una calidad y una forma de ser o de actuar que se agrega a la enseñar. La indagación, la búsqueda, la investigación, forma parte de la naturaleza de la práctica docente. Lo que se necesita es que el profesor, en su formación permanente, se perciba y asuma, por ser profesor, como investigador.

f) Profesores y trabajo en equipo se obtienen puntajes de **frecuencia (P.T. E)**, de acuerdo a las respuestas emitidas por los titulados el puntaje es 8,4 y directores 9,3 puntos, **la importancia** a esta actividad es de 8,7 titulados y de 9,9 puntos directivos, en el **nivel de formación** los titulados tienen el puntaje de 8,1 y un promedio más amplio para los directivos de 9,3 puntos, el estimado que se observa sigue siendo igual el promedio de satisfacción de los directivos es más alto que los titulados, es preciso crear estrategias que mejoren la participación docente en el trabajo en equipo, aunque el margen de aceptación no es malo, pero es importante consolidar una mayor intervención en el ámbito educativo, para el mejor porvenir y desenvolvimiento profesional de los titulados y la comunidad educativa, en general.

g) El nivel de formación, se observa que existe la misma secuencia de los anteriores aspectos educativos, **la frecuencia** de (N.F), por parte de los titulados es de 6,9 y los directores de 7,6 puntos, en cambio la importancia los titulados con 7,6 y los directivos con 9,4 puntos, y finalizando **el nivel de formación** (N.F) se aprecia por los titulados con 6,8 y los directivos 7,8 puntos, los directivos, la nueva característica de trabajo exige la atención integral, exhaustiva de las unidades productivas, formativas y tecnológicas, para satisfacer requerimientos ya conocidos, descubrir otros ignorados, lo más estimulante es cubrir con las expectativas y demandas del mercado, siendo profesionales cualificados, competentes, en la formación académica.

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

3.5.1. Aspectos metodológico – didácticos.

Tabla No. 28: I. Aspectos Metodológico- Didácticos (Titulados y Directivos)

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
No. Pregunta	% Frecuencia		% Importancia		% Nivel de Formación	
	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos
P1	90	88	85	100	90	100
P2	95	88	90	100	95	94
P3	95	94	95	100	95	94
P4	90	88	90	100	90	100
P5	95	88	90	100	95	94
P6	90	94	95	100	90	94
P7	100	100	100	100	100	94

P8	100	94	100	100	100	88
P9	90	94	90	100	90	94
P10	80	88	80	94	80	81
P11	100	94	100	100	100	94
P12	75	94	80	100	75	94
P13	90	88	90	100	90	88
P14	90	94	90	100	90	100
P15	90	88	100	100	90	88
P16	80	88	95	100	80	81
P17	80	81	95	100	80	75
P18	80	81	85	100	80	75

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega.

El resumen de los aspectos metodológicos didácticos de las 18 preguntas que comprende la **frecuencia** que asignan los titulados hay 9 preguntas con mayor porcentaje, y los directivos alcanzan 8 preguntas a favor y hay un ligero empate en una pregunta con los mismos porcentajes, refiriéndonos a la importancia es altamente predominado por los directivos y se observa que los titulados tienen dificultad en el nivel de importancia que dan a los aspectos metodológicos, esto debe cambiar no es ético que los titulados, tengan una actitud incongruente con los M.D. que son la base fundamental de la enseñanza y aprendizaje de los alumnos y el nivel de formación de los titulados, toman el control con 11 preguntas con porcentajes mayores en cuanto a los directivos con 7 preguntas, en **conclusión** los titulados alcanzan porcentajes superiores en dos aspectos de **frecuencia y nivel de formación**, y los directivos en la **importancia**.

3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.

Tabla No. 29: II. Autoevaluación de la Práctica Docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
No. Pregunta	% Frecuencia		% Importancia		% Nivel de Formación	
	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos
P19	75	87,5	80	93,75	70	81,25
P20	80	100	80	100	80	93,75
P21	75	75	75	87,5	75	81,25
P22	75	87,5	85	93,75	75	93,75

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Si se analiza las puntuaciones obtenidas en cuanto a la autoevaluación de la práctica docente, en los tres aspectos contemplados, los valores correspondientes a los directivos superan a los de los docentes titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica UTPL.

De acuerdo a las respuesta las puntuaciones por cada uno de los criterios evaluados de los titulados, tienen un déficit, se recomienda por mayor atención a la autoevaluación de la (P.D.), teniendo en cuenta que es un elemento esencial del proceso de enseñanza aprendizaje, que debe aplicarse a todo el recurso humano que se encuentre desempeñando actividades vinculadas a este ramo profesional, a través de la cual se posibilita la obtención de información sistemática relevante que permite reajustar la intervención educativa de acuerdo con los aprendizajes reales del alumnado, el funcionamiento del grupo clase y su propia práctica docente.

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

Tabla No. 30: III. Aspectos sobre la Investigación Educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
No. Pregunta	% Frecuencia		% Importancia		% Nivel de Formación	
	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos
P23	70	81	75	94	70	81
P24	60	63	70	81	60	69
P25	70	81	80	88	70	69
P26	65	81	75	94	65	69
P27	65	75	75	94	60	75
P28	75	69	70	94	70	75

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

En lo relativo a la investigación educativa las puntuaciones obtenidas, se concluye que los directivos superan en frecuencia, importancia y nivel de formación a los titulados, sin embargo los porcentajes nos son muy significativos por parte de los directivos, se evidencia que hay limitaciones que se presentan con los porcentajes obtenidos, se debe tomar en cuenta, que la investigación educativa es la esfera de acción de mayor alcance para todo profesional, que se encuentre desarrollando actividades de docencia, esta disciplina que permite realizar un análisis crítico orientado hacia la transformación de las propias prácticas, en el proceso de enseñanza aprendizaje, así como de las estructuras sociales e institucionales en las que están inmersos, de modo que se posibilita actuar sobre la realidad educativa del país.

Pero no olvidar lo que manifiesta (Fraire, 2004),⁹ No hay enseñanza sin investigación ni investigación sin enseñanza, enseño por que busco, porque indague, porque indago y me indago. Investigo para comprobar, comprobando intervengo, interviniendo educo y me educo, en conclusión la investigación es parte del fundamental de la enseñanza, es una característica que el docente y profesional competente, de la tiene que cultivar, para desempeñar sus funciones o rol docente en el ámbito laboral.

3.5.4. Participación en actividades Académicas, Normativas y Administrativa.

Tabla No. 31: IV. Participación en Actividades Académicas, Normativas y Administrativas.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
No. Pregunta	% Frecuencia		% Importancia		% Nivel de Formación	
	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos
P29	95	100	100	94	95	94
P30	95	88	100	88	90	88
P31	85	94	90	94	80	94
P32	60	75	70	75	65	88
P33	80	69	95	94	80	94
P34	80	81	80	94	80	94
P35	85	88	85	100	85	100
P36	95	94	95	94	90	100
P37	75	94	85	94	75	88
P38	85	88	90	100	90	94

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Al realizar una evaluación del nivel de participación en las Actividades Académicas, Normativas y Administrativas, se puede mencionar que en los tres aspectos que son tomados en consideración, los valores provenientes de los resultados de la aplicación de la entrevista a directivos son superiores, de los titulados, esto se debe a que los directivos tienen mayor comunicación y participación en las actividades, académicas, administrativas, con un mejor desenvolvimiento en el proyecto institucional educativo, no es que justifique a los titulados pero estas actividades o conocimientos, corresponde al rol específico de los directivos, que a los titulados es por eso que tienen mayor porcentaje.

⁹ La indagación la búsqueda, la investigación, forman parte de la naturaleza de la práctica docente. Lo que se necesita es que el profesor, en su formación permanente, se perciba y se asuma, por ser profesor, como investigador.

Sin embargo los titulados tienen que ser más activos, participativos, en actos administrativos, sociales, culturales, en especial con padres de familia y las comunidades, esto le sirve para adquirir experiencia y práctica para cuando sean directivos de la institución académica.

3.5.5. Interacción profesor- padres de familia y comunidad.

Tabla No. 32: V. Interacción Profesores, Padres de Familia y Comunidad

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
No. Pregunta	% Frecuencia		% Importancia		% Nivel de Formación	
	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos
P39	75	88	85	100	80	88
P40	70	69	80	94	65	69
P41	85	94	85	94	75	94
P42	90	94	85	94	80	94
P43	80	88	85	100	75	88
P44	90	94	100	100	90	88
P45	90	94	80	100	75	88
P46	80	100	95	100	90	100
P47	95	100	95	100	100	94
P48	80	81	85	100	80	88

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

Sobre la interacción de profesores padres de familia y comunidad, existe un mayor porcentaje de interacción, por parte de los directivos en los tres aspectos analizados en todas las actividades educativas, y los titulados siguen con porcentajes que no son muy satisfactorios, pero si se pueden mejorar a través del dialogo y la comunicación, la educación es específicamente humana, como expresa: (Fraire,2004) es gnoseológica¹⁰.

Los titulados deben participar, intervenir, vincularse, en todas las actividades y tener un mayor predisposición con los padres de familia, compañeros, la comunidad, para que su participación sea activa, influyente y no sea restringida, la educación involucra a todos es necesario que exista una relación abierta, amable, cordial, excelente

¹⁰ Es directiva, por eso es política, es artística y moral, se sirve de medios, técnicas, lleva consigo frustraciones, miedos, deseos. Exige de mi como profesor, una competencia general, un saber de su naturaleza y saberes especiales, ligados a mi actividad docente.

comunicación y colaboración de todas las partes para llegar a dar respuestas a los problemas de la Institución.

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

Tabla No. 33: VI. Profesores y Trabajo en Equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
No. Pregunta	% Frecuencia		% Importancia		% Nivel de Formación	
	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos
P49	70	88	75	100	70	88
P50	85	100	90	100	90	100
P51	85	100	90	100	80	100
P52	90	88	90	100	85	88
P53	70	88	90	94	80	88

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega

De acuerdo a las actividades que implique el trabajo en equipo, las respuestas de la investigación demuestran, que en la parte de frecuencia, importancia, los directivos, mantienen un margen superior; es decir es una actividad que lo despliega con mayor amplitud en el contexto educativo.

Por lo tanto, la actividad que cumplen los directivos constituye un factor importante para el trabajo en equipo, ya que ellos son los generadores de condiciones adecuadas para que los profesores, puedan mejorar su ambiente laboral.

Con respecto al nivel de formación los directivos de igual manera mayor formación que los titulados, es evidente que las autoridades educativas tomen en cuenta el trabajo en equipo como base fundamental y constituye un factor determinante a la hora de mejorar el, trabajo, compartir, conocimientos, llegar a la comprensión de temas específicos, lograr el respeto por el otro y el aprovechamiento grupal de ideas para mejorar proceso educativo.

Los titulados tienen promedio aceptables, que pueden mejorar para ello tienen que poner parte y predisposición, para exista un grupo unido de docentes, es factible trabajar en equipo, sabiendo que ellos forman parte de una institución que siempre debe estar unida, atenta para el cambio y mejoramiento de la institución educativa.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla No. 34: VII. Formación Docente

VII. FORMACIÓN						
No. Pregunta	% Frecuencia		% Importancia		% Nivel de Formación	
	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos	Titulados	Directivos
P54	70	75	75	100	65	88
P55	80	88	85	88	85	81
P56	80	94	85	100	70	75
P57	65	75	75	94	60	75
P58	50	50	60	88	60	69

Fuente: Titulados de la UTPL.

Elaborado por: Betty Janeth Vega.

Sobre las actividades de formación del docente, la investigación realizada establece, que los directivos tienen un mayor porcentaje y por lo tanto tienen mayor frecuencia, para realizarlo dentro de sus acciones.

Por ello, los directivos consideran a este proceso como una actividad importante, que les permite mantenerse actualizados, al momento de ponerlo en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por lo tanto, los directivos tienen una mayor preparación que los titulados, adquiriendo conocimientos en áreas como: la participación, colaboración, buena disposición, liderazgo imaginación, confianza y temperamento son actitudes necesarias para desenvolverse correctamente en un trabajo.

Sin embargo se cree que es necesario que los titulados, sigan con formación académica, para estar mejor capacitados y adquirir conocimientos actuales, que hoy en la actualidad son fundamentales en la carrera docente, la mayoría de los directivos manifestaron que les gustaría que los titulados asistan a cursos para estar al día en la formación de los alumnos.

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Al culminar la presente investigación, he llegado a las siguientes conclusiones:

- Existe dificultad para ingresar a una inserción laboral, donde se exige experiencia, esto afecta a profesionales recién graduados, de igual manera a los jóvenes, que buscan su primer empleo.
- Las personas que no cuentan con estudios académicos, es difícil que puedan acceder a cargos llamativos, excepto que tengan influencias políticas, amistades que les ubiquen, en cargo laboral.
- Los estudios bibliográficos investigados afirman que la formación académica universitaria es muy teórica, y hay poca práctica.
- En su totalidad los titulados de la UTPL, se encuentran trabajando en las instituciones educativas, y una docente en una institución bancaria.
- Se concluye que los docentes de la UTPL, trabajan como docentes hace varios años, antes de obtener el título de tercer nivel.
- De acuerdo a los resultados de la presente investigación de los titulados, no hay continuidad en los estudios académicos, esto se toma en consideración, para poder tomar medidas, que satisfagan las necesidades por las que atraviesan los titulados.
- Los directivos califican mejor a la frecuencia, importancia, nivel de formación, en las tareas del trabajo docente, de la satisfacción laboral, que los titulados

4.2 Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones identificadas, me permito plantear las siguientes sugerencias:

- Es fundamental que crear fuentes de trabajo, con apoyo de las instituciones públicas y privadas, para jóvenes, profesionales recién egresados, para que se impulse el desarrollo económico, político, social, y prevalezca la igual de oportunidades de trabajo.
- Además es necesario apoyar la educación gratuita, en especial a los jóvenes que carecen de recursos económicos las becas serian una gran oportunidad, para obtener una especialización, y mejorar sus condiciones de vida.

- Recomiendo que la universidad, establezca programas o acuerdos, con otras instituciones, para realizar la práctica, esto permitirá que se adquiera la experiencia, que es un requisito fundamental para acceder a una inserción laboral docente.
- Se recomienda de manera especial crear con una escuela o club de aprendizaje donde exista la participación de los docentes, que se establezcan vínculos para mejorar nuestro nivel profesional y académico,
- Se propone que los titulados participen de manera activa a talleres, capacitaciones, seminarios, actualización de conocimientos, dictados por el Ministerio de Educación, para adquirir las competencias en el ámbito educativo, y profesional.

CAPITULO V

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema

La presente investigación está dirigida a presentar una propuesta en la cual la **falta de asistencia de los titulados** a los cursos, seminarios y/o talleres de formación y actualización de conocimientos, dictados por el Ministerio de Educación, ha disminuido su desempeño profesional docente de los investigados.

5.2 Justificación.

Los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL, en el desempeño de su profesión docente, lo realizan aplicando sus conocimientos adquiridos a lo largo de su formación universitaria; sin embargo, muchos de estos conocimientos no responden a la realidad socio económica del país, son desactualizados o no aplicables para la solución de los diferentes problemas que tiene el país o para desarrollar destrezas y habilidades en los estudiantes.

Dentro de este sistema de educación, al impartir su enseñanza, los profesores con sus formas y métodos de enseñanza/aprendizaje no responden a la realidad existente en los diferentes campos del desarrollo económico, social, cultural, científico, tecnológico.

Los docentes, en sus formas de enseñanza, deben ser innovadores, creativos, con habilidades y destrezas, para transmitir conocimientos de manera idónea, forjar una identidad que les permita consolidar una personalidad, para resolver los problemas de su entorno.

Por otro lado, la infraestructura física de los centros educativos del Ecuador, adolecen de las mínimas condiciones adecuadas para que los profesores puedan realizar procesos de enseñanza aprendizaje acorde al desarrollo tecnología moderna.

Dentro de esta descripción del Sistema de Educación en el Ecuador, se ha considerado pertinente que el Ministerio de Educación, implemente una política educativa, con el fin de disminuir o eliminar estas deficiencias, que serán superadas, dando paso a nuevos retos que serán reflejados en el mejoramiento del proceso educativo.

Dentro de la investigación, pude establecer que todos los entrevistados, dejan entrever la necesidad de estar al día en el aprendizaje en el avance de la técnica y el desarrollo continuo, que tienen que desempeñar los docentes en el ámbito educativo.

5.3 Objetivos.

Llegar a obtener, en los educandos, una educación de calidad, a través de capacitaciones impartidas a los educadores, asistiendo a cursos, de formación y actualización, de conocimientos, dictados por el Ministerio de Educación del Ecuador.

5.4 Metodología: Matriz del marco lógico.

El marco lógico es una herramienta metodológica, se aplica en organizaciones educativas, que contribuye a la mejora de la escuela, cultura para el cambio, al utilizar esta técnica tenemos la facilidad de detectar la necesidad de mejora, integran expectativas, interés, y resultados que se pretende conseguir, en el proyecto.

Los resultados se expresan a través de una serie de instrumentos; Análisis de los involucrados, Árbol de problemas, Árbol de objetivos, Análisis de alternativas y Matriz del marco lógico.

La matriz del marco lógico consiste en reubicar geométricamente todos los componentes de la planificación de la intervención que facilita la resolución del proyecto central hasta alcanzar el objetivo o resultados esperados, a largo plazo.

5.4.1 Análisis de los Involucrados.

Al realizar el análisis de los Involucrados en este proyecto de investigación, implica identificar a todos los componentes que forman parte del problema de esta investigación.

Todo involucrado o componente del problema, tiene su propio problema, su interés estratégico y sus conflictos potenciales, dentro de la situación a investigarse.

Este análisis es el más importante de los instrumentos para el éxito del Proyecto y sirve para determinar la meta y el propósito el mismo.

5.4.2 Análisis de los problemas.

El sistema educativo del Ecuador adolece de muchos problemas de fondo y de forma, lo que trae como consecuencia que la formación académica de los estudiantes se vuelva insuficiente para afrontar el desarrollo del país.

En el presente análisis realizado, se ha identificado, algunas causas, que inciden en la problemática de la educación como:

Hace falta mayor continuidad en la capacitación a profesores, es decir, el personal docente no dispone de conocimientos actualizados; habilidades y destrezas, para transmitir los contenidos de las diversas asignaturas; métodos de enseñanza, que permitan que los estudiantes capten adecuadamente las enseñanzas de los maestros. Esta serie de limitaciones inciden en la calidad de la educación.

Administración inadecuada de directivos, que se refleja en la sub o inapropiada utilización de los recursos (materiales, financieros, tecnológicos, y otros), lo que trae como consecuencia que la educación impartida por los maestros no cumplan con los objetivos estipulados en los programas de estudios.

Estudiantes no motivados, Como consecuencia de lo expresado en los puntos anteriores los estudiantes tienen un limitado deseo de aprender todas las enseñanzas impartidas por los maestros.

El Ministerio de Educación, institución encargada se encuentra en proceso de renovación oportuna para mejorar la eficiencia, eliminar los defectos que adolecía el sistema educativo Ecuatoriano.

Todas estas situaciones descritas tienen sus efectos y consecuencias, como:

Enseñanza inadecuada por falta de recursos y conocimientos actualizados, que implica que el estudiante no aprende lo suficiente o si lo hace no es un conocimiento actualizado.

Administradores de unidades educativas no competentes, que se manifiesta en el desperdicio o inapropiada utilización de los recursos asignados a las unidades educativas.

Estudiantes con conocimientos limitados, que nos les permiten desarrollar emprendimientos o actividades productivas, para tener ingresos económicos sustentables.

La política educativa del Ministerio de Educación del Ecuador está mejorando, paulatinamente, todavía hay mucho que hacer, pero está por un buen camino, para llegar a cumplir la política educativa de la enseñanza de calidad, hay que seguir con la preparación y formación continua de los profesores, mejorar el ambiente laboral, la infraestructura, implementación de equipos, materiales didácticos, recursos económicos oportunos a las instituciones educativas, y dejar de resistirse a cambios que son importantes para mejorar la educación de nuestro país y la sociedad.

La educación tiene un rol esencial en la sociedad, y el desarrollo de los pueblos, se busca la construcción del nuevo mundo con una educación para la emancipación, autonomía, educación para construir seres consientes, capaces de construir un mundo humano, un mundo solidario, donde la igualdad de oportunidades predomine en nuestra sociedad, (Emir 2006)¹¹.

5.4.3 Análisis de objetivos

Dentro de esta investigación es necesario desarrollar actividades, que faciliten la adquisición de competencias, en el ámbito educativo, en base a una educación continua; es decir, es necesaria la utilización de recursos materiales y tecnológicos con el fin de poder alcanzar las metas educativas propuestas por los estándares de calidad determinados.

Además, es necesario desarrollar actividades bien planificadas y organizadas con propósitos bien definidos dentro del proceso de educación; situación que será factible con presupuestos adecuados para afianzar los objetivos propuestos.

De lo expuesto se persigue alcanzar un mayor rendimiento por parte de profesores y un aprendizaje adecuado por parte de los estudiantes, para de esta manera ser más competitivos en el mercado laboral.

¹¹ Foro Mundial de la Educación.

5.4.4 Análisis de Estrategias.

Después de clarificado el árbol de objetivos se procede al análisis de alternativas o estrategias. Esto significa es discutir la viabilidad de las alternativas, de las cuales se toma en cuenta para lograr el objetivo central establecido. Las alternativas evaluadas fueron establecer una política de formación y capacitación docente, para mejorar el sistema de enseñanza, a través de la formación y capacitación, continua de los docentes de la UTPL.

5.5 Plan de acción (Etapas de Planificación).

5.5.1 Matriz del Marco Lógico.

- Es el resumen narrativo es el fin a largo plazo de los resultados del proyecto.
- Para lograr el propósito se tiene como ayuda los componentes del proyecto
- Para llegar al propósito se tiene que cumplir ciertas actividades, ejemplo
- Es la aceptación de las autoridades educadoras
- Satisfacer todos los insumos, recursos económicos, material didáctico, equipamiento siendo los principales.
- Para la verificación de los objetivos y actividades se tienen los indicadores que miden el adelanto del proceso.
- Para verificar las fuentes de información a través de controles de asistencia, encuestas, observación directa.

5.6 Resultados esperados.

- Que el sistema de educación se actualice en función de las necesidades y herramientas tecnológicas, para formar estudiantes con excelente nivel académico, que les permita vincularse con mayor facilidad en las intuiciones superiores de la universidad.
- Mejorar la calidad educativa a través de la formación, capacitación y actualización de conocimientos de los titulados de ciencias de la Educación mención educación básica de la UTPL.
- Esto se establece con una política de formación y capacitación docente.
- Se estima que el 80 % de los docentes titulados sean capacitados en el primer año de vigencia del proyecto.

- Que exista la voluntad política por parte del estado, con la aprobación de recursos materiales, financieros, y tecnológicos para la formación docente.

5.7 Bibliografía de la propuesta.

- (Herrera M. Edgar 2008)
- (Pérez Maribel, Pérez Isabel & Bustamante Suleima).

5.8 Anexos de la propuesta presupuesto.

PRESUPUESTO

La educación continua implica inversión económica, ya que para alcanzar los objetivos se requiere algunos insumos.

Los cursos se realizarán 3 veces al año con la duración de 3 cada uno y un mes de intervalo el presupuesto de sueldos está para 10 meses.

Los gastos para la elaboración de proyecto son de dos tipos

- a) Costos directos
- b) Costos indirectos

Los directos se desglosan en la forma siguiente

Gastos Personales: Se refiera los facilitadores o profesores a contratar, salarios, básicos devengados y totales, así como el porcentaje de tiempo, que cada profesor dedicara mensualmente al proyecto. Se incluye el seguro social.

Insumos: Son los productos necesarios para llevar a cabo la enseñanza, hay que describir las unidades de medida y las formas que se presentan en el mercado, los precios por unidad, la cantidad solicitada y el importe del producto.

Equipamiento: Se hace un listado de equipos y muebles necesarios con sus correspondientes precios, cantidades e importe por cada producto.

Total del presupuesto en gastos directos, se suman los costos subtotales y se obtiene un costo total de gastos directos.

Costos Indirectos: Son los necesarios para la administración, local, mantenimiento, luz, agua, teléfono, y depreciación globalmente se estima en un 35 %

1. GASTO PERSONAL							
Nombre	Categoría	Salario	%	vacaciones	IESS	Salario Total	meses sueldo
		básico	unificado				10
Profesor	Director	1500	200	100	210	2010	20100,00
Profesor	Asistente	1200	160	80	168	1608	16080,00
Profesor	Instructor	1000	130	65	140	1335	13350,00
Profesor	Instructor	900	120	60	126	1206	12060,00
Profesor	Titulado	800	106	53	112	1071	10710,00
Total							72300,00

2. INSUMOS					
Producto	Unidad	Presentación	Precio	Cantidad	Total
Papel	Resma		3.00	5	15
Libros	1	libro	10	20	200
Anillados	1	informe	1	100	100
Bolígrafos	1	caja	5	2	10
Tóner	1	caja	80	1	80
Total					405

3. EQUIPAMIENTO			
Equipo	Precio	Cantidad	Importe
Computadoras	1200	10	12.000,00
Muebles	8.000	1	8.000,00
Total			20.000,00

RESUMEN	
1. GASTOS PERSONALES	72.300,00
2. INSUMOS	405,00
3. EQUIPAMIENTO	20.000,00
TOTAL DE GASTOS	92.705,00
GASTOS INDIRECTOS	32.447,00
TOTAL	125.152,00



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA MEDIANTE
EL ESTUDIO DE CASOS



DESARROLLO DEL MARCO LÓGICO

I. ANÁLISIS DE LOS INVOLUCRADOS



Grupos

Problemas percibidos

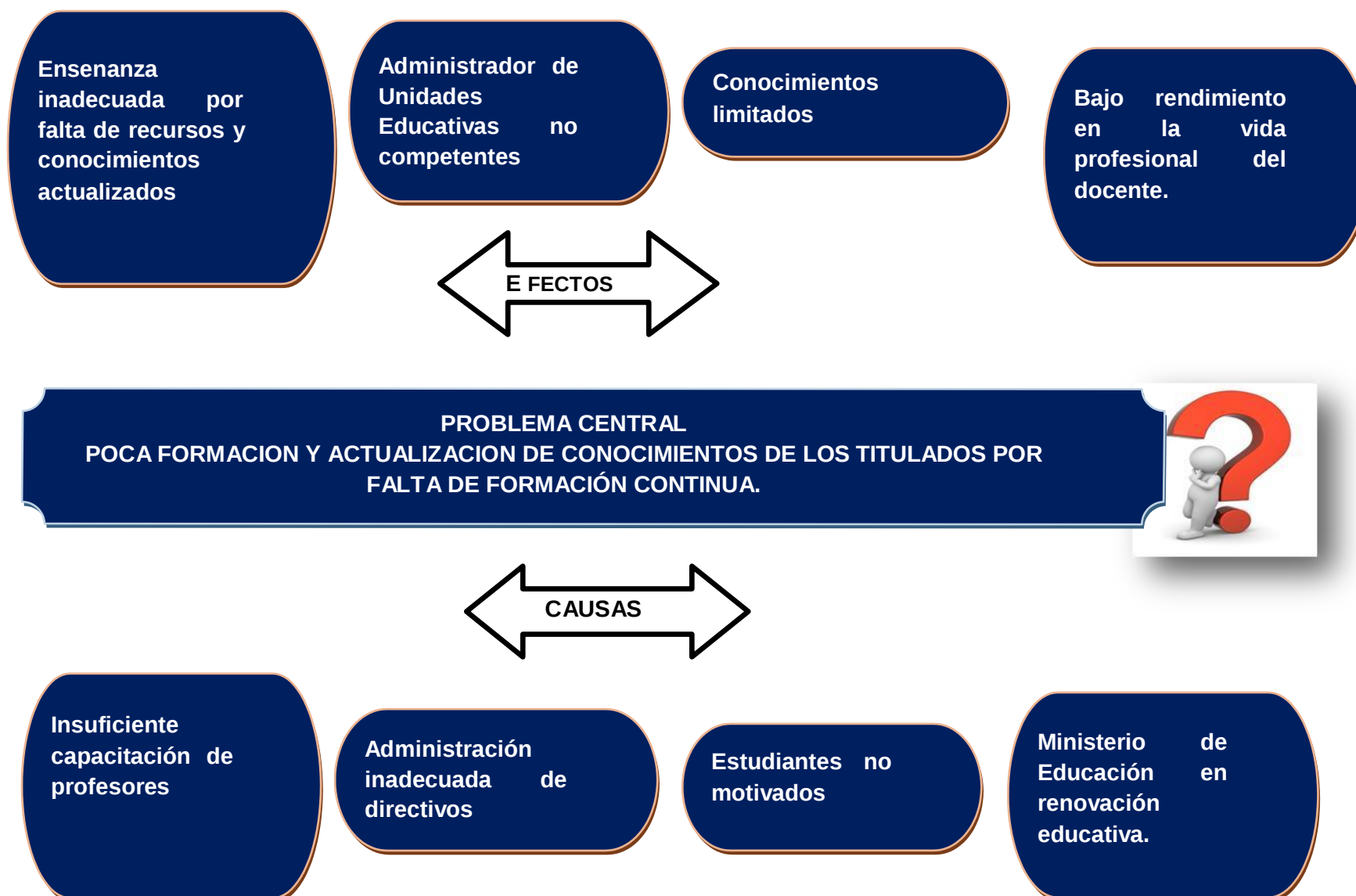
Interés en una estrategia

Conflictos potenciales

- PROFESORES	- Insuficiente Capacitación en la actualización de conocimientos. - Escaso material didáctico para el proceso de enseñanza/aprendizaje. - Dificultad de enseñanza por aulas reducidas - Exceso de alumnos en aulas	- Transmitir en forma efectiva los conocimientos a los estudiantes. - Optimizar el uso del tiempo para dictar la clase. - proporcionar información actualizada. - Utilizar métodos modernos. -Utilización eficiente y eficaz de medios y herramientas y manuales de enseñanza	- Resistencia al cambio, dificultad de adaptación a nuevas leyes vigentes. - No hay disponibilidad de tiempo para dedicar a la capacitación. - Ubicación geográfica de los centros de capacitación. - No hay suficientes recursos económicos.
- DIRECTIVOS	- Poca comunicación entre el personal de graduados - Sistema de organización administrativa inadecuada. - Escaso conocimiento y manejo de herramientas tecnológicas.	- Mejorar el ambiente laboral y llegar a tener prestigio educativo, con el apoyo de las tecnologías. - Cumplimiento de	- Incapacidad para coordinar y organizar la capacitación. - Indisponibilidad de recursos, materiales, financieros, y tecnológicos. - Falta de coordinación con

		objetivos propuestos. - Impartir enseñanzas de acuerdo al desarrollo tecnológico.	autoridades educacionales.
- ESTUDIANTES	- Baja captación de conocimientos impartidos - Falta de conocimiento de las reformas educativas - Escaso desarrollo de destrezas y habilidades. - Escasa participación en clases	- Mayor captación de conocimientos recibidos. - Satisfacción por aprender conocimientos que le sirvan en la vida. - Conocimientos sólidos a través de actividades, habilidades y destrezas, que generen interés y motivación al aprender.	- Resistencia aceptar cambios en programas de estudio. - Desmotivación por los malos resultados en las calificaciones. - Inconformidad por cambios en la distribución de carga horaria.
- MINISTERIO DE EDUCACION	- En renovación con mayor exigencias en el ámbito educativo. - Mejorar la infraestructuras educativas - Distribución recursos con mayor agilidad de trámites. - Capacitación oportuna al docente con mayor continuidad.	- Cumplir con la política educacional propuesta. - Cumplir con los objetivos propuestos en la capacitación. - Facilidad de gestión, mayor participación en la comunidad educativa.	- Resistencia a los cambios por parte de profesores y directivos. - Es necesario profesores de vanguardia, - Financiamiento no cubre las necesidades de las escuelas.

II. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS



III. ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS

Rendimiento
académico

Mayor competitividad

Aprendizajes
significativos e interés en
adquirir nuevos
conocimientos en los
alumnos

FINES

OBJETIVO ESPERADO: Obtener en los educandos una educación de calidad, a través de la formación continua de los titulados asistiendo a los cursos, dictados por el Ministerio de Educación.



MEDIOS

Utilizar los
recursos
tecnológicos
para llegar a las
metas

Administración
bien organizada
con propósito
bien definido

Presupuesto permite
afianzar en algo las
deficiencias

IV. ANÁLISIS DE LAS ALTERNATIVAS



IV. MATRIZ DEL MARCO LOGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR DE VARIABLES OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO) Fin a largo plazo. Problema que se quiere solucionar Contribuir a elevar la formación académica y actualización de conocimientos de los profesores para alcanzar una educación de calidad.	Medidas del grado de consecución del objetivo. Se incrementa la capacitación de los docentes en 20 %.	Fuentes de información de acuerdo al grado de consecución. Encuesta realizada a los docentes.	Supuestos/riesgos entre el objetivo global y su sostenibilidad Ley de Educación no cambia en dos años. Existe estabilidad en el sistema de gobierno.
PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL) Impacto del proyecto a corto plazo. Motivación esencial para realizar el proyecto.	Estado al final del proyecto El 80 % de docente capacitado en el primer año de vigencia del proyecto	Controles de asistencia a los diferentes eventos académicos. Observación directa	Supuestos/riesgos entre el propósito y el objetivo Voluntad política del gobierno de mejorar la Educación.

Docentes alcanzan altos niveles de formación, y capacitación, estudiantes con enseñanza/aprendizajes significativos.			Que el Ministerio de Educación mantenga un programa de formación capacitación docente. Que exista en el mercado profesionales con la formación especializada para los cursos a dictarse.
COMPONENTES – RESULTADOS Situaciones o metas resultantes de las actividades ejecutadas. Los docentes de la UTPL lograron capacitarse a través de los cursos dictados, por el Ministerio de Educación.	Magnitudes de los productos. Fecha de finalización planificada Realización de 3 capacitaciones al año con una duración 3 meses cada uno, con intervalo de un mes. El 100 % de docentes capacitados al finalizar el proyecto	Fuente de información para evaluar el efecto de las actividades Listado de asistencia y contenido del programa dictado. Encuesta	Supuestos/riesgos entre los productos y el propósito. Que exista la asignación presupuestaria respectiva, por el gobierno. - Que el Ministerio de Educación no cambie la programación realizada para la capacitación. - Que no existan reformas que alteren la política de capacitación.

ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES) Actividades que se deben ejecutar para obtener los resultados. ▪ Plan de capacitación Recursos didácticos ▪ Capacitación de promoción de valores. ▪ Utilización y manejo Tics, etc. - Convocatoria a la población. - Otorgamiento de apoyos económicos. - Seguimiento de actividades. - Evaluación de las actividades y cumplimiento	INSUMOS Medios materiales y no materiales necesarios. 1. Gasto de personal Director Asistente Instructor 1 Instructor 2 Instructor 3 2. Insumos Son los productos necesarios para llevar a cabo la enseñanza de la capacitación 3. Equipamiento	PRESUPUESTO - El presupuesto corre por el Ministerio de Educación. Sueldos de especialistas Director Asistente Instructor 1 Instructor 2 Instructor 3 Gastos personales 72.300,00 usd. Insumos Papel Libros Anillados Bolígrafos. Tóner Insumos 405,00 usd. Computadoras	Supuestos/riesgos entre los insumos y los productos. - El personal a contratar no se presente a la capacitación por enfermedad, o calamidad doméstica. - Que no exista concurrencia por los titulados a capacitarse por falta de tiempo. - Que no se entregue el presupuesto a tiempo por el gobierno al Ministerio de Educación. - Que no exista disponibilidad de locales. Que se presente inconvenientes de una inadecuada organización

de las metas.	1. Costos indirectos, son necesarios para la administración.	Muebles Total equipamiento 20.000,00 usd. Costos, Indirectos comprendido agua, luz, internet, arriendo local, teléfono, etc. (35%) 32.447.00 usd. TOTAL GASTOS DIRECTOS 92.705,00 INDIRECTOS 32.447,00 TOTAL: 125.152,00 usd.	planificación y control.
---------------	---	--	--------------------------

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. Enrique, Fernández Rodríguez Carlos José., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias,. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de enero de 2012.
- Alonzo, L. E. La crisis de la ciudad laboral.
- Aneca Agencia Nacional de Calidad y Acreditación,. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización Recuperada el 16 de enero de 2012 de Aneca.
- Aneca C. (2007). El profesional flexible en la sociedad del conocimiento
- Aneca C. (2004). Encuesta de inserción laboral Madrid.
- Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado Revista de currículo y formación del profesorado:
- Avalos, B, Carlson, et al, (2005). La inserción de profesores neófitos en el sistema educativo. Cuanto sienten que saben y como perciben su capacidad docente en relación con tareas de enseñanza. Proyecto Fondecyt 1020218, Santiago de Chile.
- Braslavsky, Cecilia. Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores. En revista Iberoamericana de Educación #19. Formación docente Enero – Abril, 1999.
- Campusano, Carmen Luz. (2005). “Las experiencias y necesidades de la empresa”, Proyecto de integración de jóvenes a mercado laboral, CEPAL/GTZ, versión preliminar, mimeo.
- Cepal. (2005). Panorama Social de América Latina 2004 Santiago
- Cornejo, R. Chávez, y Quiñonez Marcelo (REICE revista Electrónica Iberoamérica sobre la calidad. Eficacia y Cambio en la Educación, 2007) Factores asociados al malestar y bienestar docente investigación actual.
- Constitución de la República del Ecuador (1998, 2004) Quito, Ecuador.
- Chávez, Gardenia y Gabriela Bernal (2005) Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos en la ciudad de Guayaquil – Ecuador, Informe preliminar, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ., Quito.
- Davini, M. C. La formación docente en cuestión; política y pedagogía, Paidós Buenos Aires; 1995
- Deseco, (1997, 2003): Definición and Selection of Competencias Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico. Noviembre.

- Flacso (2005). Informe sobre los requerimientos de la demanda laboral, Proyecto Regional de Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.
- Paulo, Fraire Pedagogía de la Autonomía, fuente paz e Terra SA. Ciudad Sao Paulo, año de publicación 2004 pág. 32
- Paulo, Fraire Pedagogía de la Autonomía, fuente paz e Terra SA. Ciudad Sao Paulo, año de publicación 2004 pág. 14
- <http://www.monografias.com/trabajos93/formacion-directivos-educacion-primaria/formacion-directivos-educacin-primaria.shtml#ixzz2c5vHz400>
- Jurgen Weller (Marzo, 2006) Publicado en el boletín redEtis n° 5, versión preliminar presentada en el Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”, México D.f., 14 y 15 de noviembre de 2005, organizada por redEtis (Red Latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social) Cepal – Chile
- Ley Orgánica de Educación Superior y Reglamento General, 2000
- Martínez, José Antonio (2005). Estudio sobre la dinámica del mercado laboral urbano del Ecuador, bajo las perspectivas de rotación, movilidad y trayectorias de la fuerza de trabajo. Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral –CEPAL/GTZ.
- Ministerio de educación (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional, e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación.
- Serpa Naya, (2008) sentido actual de la evaluación en educación Unidad didáctica 1
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1986) “Introducción: ir hacia la gente”, en. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. México, Paidós, páginas 15-27
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado revista de currículo y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La Deuda pendiente.
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. Revista Pensamiento Educativo (Chile), 41(2)
- www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27/lcr2133e_leonpdf

ANEXOS

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores.

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

--

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

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL						
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 replazo (por el tiempo que dure el replazo)

15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	fiscomisig nal	particular	municipal

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

--

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

[illegible]

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	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
	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
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	32	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	d		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	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



ENCUESTA A DIRECTIVOS



INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

VALORACIÓN
4 MUCHO O ALTO
3 BASTANTE
2 POCO
1 NADA

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL TITULADO - EMPLEADOR.
LIC. HIDALGO MERY DE LOURDES DE PILAR INSTITUCIÓN HUGO HIDALGO SILVA, TITULADA/DIRECTIVA DE LA INSTITUCIÓN (COTOCOLLAO)



TITULADA



DIRECTORA

**LIC. HINOJOSA CADENA VERONICA DE LOS ANGELES (INSITUACIÓN FINANCIERA
VAZCORP)**



TITULADA



EMPLEADOR



**HINOJOSA TERAN WILMA DEL ROSARIO INSTITUCIÓN MERCEDES JESUS
MOLINA (ALANGASI)**



TITULADA



DIRECTORA

**IZA LUJE ESPERANZA JACQUELINE INSTITUCIÓN JUAN DE DIOS
MORALES (SAN MIGUEL DE LOS BANCOS)**

INSTITUCIÓN JUAN DE DIOS MORALES



TITULADO



DIRECTOR



**JACOME CALERO MARIA HORTENCIA INSTITUCIÓN SANTA LUISA DE
MARILLAC (MACHACHI – CANTÓN MEJIA)**



TITULADA



Nota: la Directora, no me quiso atender mando a una hermana, a decir que si tengo algún documento del Ministerio de Educación me atiende caso contrario, que no insista, me entreviste con la Lcda., y le comente lo sucedido dijo que la Directora no le gusta entrevistarse es difícil y mejor no insistí, y ella si colaboro.

**JARAMILLO FLORES JULIA EDIT INSTITUION OSWALDO LOBEYDA (PARROQUIA
- GUAMANY)**



TITULADA



DIRECTORA



ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS

1. ¿Cuales son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de Educación Básica?

La respuesta de los 4 directivos investigados, coincide en la preparación profesional docente, estudios alcanzados, experiencia, predisposición, y un directivo solicita que manejen y utilicen los Tics, (tecnología de la información comunicativa)

2. ¿Que aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docente?

De acuerdo a las opciones vertidas de los directivos, ellos indican la importancia del manejo adecuado de las tecnologías, actualización en métodos, técnicas, de aprendizaje, es decir, (**capacitaciones**), la adecuada utilización de recursos didácticos, existe una sugerencia interesante, de la inserción de niños a las escuelas con discapacidad, falta proyectos que permita vincular, participar, prepararse a los docentes de acuerdo a las necesidades de los niños con N.E.E.

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

Las sugerencias que presentan los directivos, competencias comunicativas, tecnológicas, creatividad para desarrollar las actividades de enseñanza y aprendizaje, es decir competencias esenciales de la formación docente.

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

Con respecto a esta pregunta los directivos tienen semejanza en la contestación, indican que es muy importante tener una formación académica superior, la misma que esta orientada al proceso de mejoramiento de calidad educativa profesional, de acuerdo a los avances tecnológicos, científicos, académicos, culturales y sociales.

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

La metodología que ellos manifiestan es la constructivista, donde el alumno es el actor principal en el proceso de aprendizaje/enseñanza, el docente es un guía o facilitador que ayuda a desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo en los alumnos.

6. ¿Usted cree que los docentes de Educación Básica están preparados para enseñar a todos los niños y adolescente sobre la educación sexual, y la prevención del bulling en todos los niveles educativos. ?

La mayoría de las respuestas manifiestan que no están preparados, se demandan una capacitación para poder comunicarse con los alumnos, una directiva expresa que si tienen los conocimientos para tratar estos temas, es decir, para que los docentes puedan tratar de manera acertada estos aspectos, se sugiere una capacitación de parte de las autoridades competentes.

7. ¿Cual es la mayor que perciben sobre los docentes en Educación Básica de la UTPL. ?

Los directivos manifiestan el mayor problema que tienen los docentes de educación básica, es la falta de capacitación continua, en las diferentes áreas del conocimiento.