



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACION INFANTIL

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Amador Yarad, Myriam Rocío

DIRECTOR: Rubio Rivadeneira, Diego Francisco

CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA

2013

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Licenciado

Diego F. Rubio Rivadeneira

DOCENTE DE LA TITULACION

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, realizado por Amador Yarad, Myriam Rocío, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, noviembre del 2013

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DERECHOS

Yo, Amador Yarad, Myriam Rocío declaro ser autor del presente trabajo “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” de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Licenciado Rubio Rivadeneira, Diego Francisco, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad

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

f).....

Autora Amador Yarad, Myriam Rocío

CI: 1707558332

DEDICATORIA

A mi esposo, Diego, a mis hijos: Angele y Juandi, quienes han sido mi apoyo incondicional, con su amor, entusiasmo y generosidad han permitido que logre llegar al final de mi carrera.

A mi madre, mujer maravillosa a la que quiero y admiro mucho. Ella ha sido mi inspiración, porque siempre he visto en ella a una mujer valerosa, que ha luchado y ha superado con fe y valentía todas las pruebas que Dios ha puesto en su camino.

A la memoria de mi hermano Roberto, que siempre está en mi mente y en mi corazón.

A mis hermanos, sobrinos y padres políticos, quienes con su cariño me apoyaron para seguir adelante con mis estudios y culminar mi carrera.

Myriam

AGRADECIMIENTO

A Dios que con su bendición, me ha guiado e iluminado para culminar mis estudios.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, quien me ha brindado la oportunidad de estudiar a distancia y lograr mi superación tanto académica como humana. A todos sus maestros, y personal administrativo, de quienes siempre recibí ayuda y apoyo.

A mi tutor Licenciado Diego Rubio, quien ha sido mi guía en la realización del trabajo de fin de titulación.

A la Mgs. Verónica Sánchez, Directora del Programa de investigación.

A los titulados y directivos entrevistados, que con su apertura y colaboración permitieron cumplir a cabalidad con la investigación.

Myriam

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	I
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO I	
SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	
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 de obstaculización.....	8
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	10
1.4 Estándares de calidad.....	12
1.4.1 Estándares educativos.....	12
1.4.1.1 Estándares de gestión escolar.....	12
1.4.1.2 Estándares de desempeño profesiona.....	12
1.4.2 Estándares de aprendizaje.....	13
1.4.3 Estándares de infraestructura.....	13
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente... ..	14
1.6 Ley de la juventud	
1.7 Políticas de inserción a la docencia del eslabón perdido al puente para el desarrollo profesional docente	18
1.8 La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros.....	20
1.9 Inserción laboral de jóvenes.....	22
1.10 Formación docente inicial inserción profesional: movimientos sinérgicos entre saber epistémico-saber experiencial, realidad educativa y tarea docente	24

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación.....	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.3 Preguntas de investigación	29
2.4 Contexto.....	29
2.5 Población y muestra (análisis).....	30
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	30
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	31

CAPITULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	34
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de de la educaciónde modalidad abierta.....	34
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	34
3.1.1.2 Edad.....	35
3.1.1.3 Sexo.....	36
3.1.2 Características académicas de los titulados	37
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	37
3.1.2.2Tipo de educación.....	38
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	39
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	39
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	40
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	40
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	41
3.1.3.4 Características del trabajo actual.	42
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	44
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado.	44

3.3 Valoración docente de la profesión:	45
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	45
3.4 Satisfacción docente	57
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.....	58
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	58
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	62
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	64
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	67
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	70
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	72
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	74

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones.....	79
4.2 Recomendaciones.....	80

CAPITULO V

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema: Construcción de un Blog como herramienta tecnológica para el desarrollo profesional y laboral en las titulaciones de educación básica.....	82
5.2 Justificación.....	82
5.3 Objetivos	83
5.3.1 General.....	83
5.4 Metodología: Matriz del marco lógico.....	83
5.4.1 Análisis de involucrados.....	84
5.4.2 Análisis de problema.....	86
5.4.3 Análisis de objetivos.....	87
5.4.4 Análisis de estrategias	88
5.5 Plan de acción (etapa de planificación)	91

5.5.1 Matriz del marco lógico	91
5.6 Resultados esperados.....	93
5.6.1 Resultado uno.....	93
5.6.2 Resultado dos.....	94
5.6.3 Resultado tres.....	96
5.7 Medidas de seguridad en la publicación del Blog	97
5.8 Análisis del propósito.....	97
5.9 Análisis del fin	97
5.10 Bibliografía de la propuesta	98
5.11 Anexos de la propuesta.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101
ANEXOS	104

RESUMEN

El Objetivo que orienta esta investigación, es realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, en la mención de Educación Básica de la UTPL y conocer la realidad laboral de los egresados. El estudio se realizó en la Provincia de Imbabura, a una muestra de siete titulados y a sus directivos, con cuestionarios e instrumentos proporcionados por la universidad.

En la investigación se observa que los docentes requieren capacitaciones y actualizaciones continuas, requisitos que se ven reflejados en los Estándares de Calidad que la educación ecuatoriana exige. Así mismo, es preciso que el maestro sea un constante investigador y aproveche la tecnología como herramienta.

Como propuesta de intervención, se presenta la creación de un blog, como vínculo de comunicación e información, que permita enviar y recibir inquietudes, oportunidades laborales, comunicados audiovisuales y artículos importantes sobre educación, con el propósito de permitir a los docentes participar en temas de interés común e innovar sus conocimientos, para fortalecer la calidad educativa en beneficio de la sociedad.

PALABRAS CLAVES: calidad educativa, innovar conocimientos, actualizaciones, tecnología, blog.

ABSTRACT

The general target that faces this investigation is to pursue and find the labor reality of the graduates from Basic Education of the UTPL. The study was realized in the Province of Imbabura. Seven teachers and to their managers, where sampled with questionnaires and instruments provided by the same university.

In the investigation it is observed that the teachers face some difficulties, the most important could be, the low level of information about trainings and continual updates. Nevertheless at present time with the quality standards that the Education requires, it is necessary that the teachers become investigators using technology as tool.

The proposal of intervention developed as solution to the problems, is based on the creation of a blog as link of communication and information, which allows to send and receive inquires, working opportunities, audio-visual bulletins and important articles about education, with the intention of allowing teachers to get involved on topics of common interest, refreshing and updating their knowledge in order to strength the quality of educational to develop a better society.

KEYWORDS: quality of educational, technology, trainings, continual updates, blog.

INTRODUCCIÓN

Los estudiantes que se titulan en centros de educación superior pasan a formar parte del mercado laboral a través de la inserción en los puestos de trabajo. La excelencia universitaria será medida al momento en que se ejerza la profesión, de acuerdo a las competencias adquiridas durante su proceso de formación

El egresado y titulado debe resolver problemas relacionados con elegir, analizar, emplear la información, generar procesos y técnicas e innovar aquellas que existen. Todo esto implica un aprendizaje distinto en la cual la universidad esté informada de las expectativas del mundo de trabajo con el objeto de anticiparse y responder las demandas laborales para contribuir al bien de la sociedad.

La Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011) en el Art 142, expresa que todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados, y los resultados serán remitidos al Concejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

Esta investigación tiene como fin dar un seguimiento a los egresados de la UTPL de educación básica, para detectar las necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento, conocer su realidad laboral y obtener datos específicos de la contribución social, económica y cultural que da la universidad a través de su Modalidad Abierta y a Distancia.

El Objetivo general de esta investigación es el de realizar una “propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

Los objetivos específicos son:

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

- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Para la realización de cada uno de estos objetivos fue necesaria la utilización de información primaria, a través de la guía de TFT y el EVA (Entorno Virtual de Aprendizaje), como de los instrumentos de encuesta proporcionados por la misma universidad. Luego se procedió a la recolección de información, ubicando a los diferentes titulados y a sus directivos, ardua labor considerando la lejanía de algunos establecimientos, y las fechas de las entrevistas que coincidían con la culminación del año escolar, pero sin mayor inconvenientes y con la satisfacción de observar la vocación y entrega de los titulados a su labor de la educación, se culminó con éxito esta investigación.

El presente trabajo se encuentra estructurado por un resumen, introducción, y cinco capítulos detallados de la siguiente forma:

Capítulo I: Síntesis de los artículos científicos referidos a la inserción laboral docente.

Capítulo II: Descripción de la metodología utilizada en la investigación.

Capítulo III: Interpretación, análisis y discusión de los resultados obtenidos.

Capítulo IV: Conclusiones y recomendaciones que se obtuvo a partir de esta investigación.

Capítulo V: Propuesta de intervención según la problemática encontrada y la bibliografía y los anexos.

Finalmente invito al lector, estudiante o compañero profesional revise la situación actual y sus posibles soluciones sobre las Licenciaturas en Educación Básica en la UTPL con el fin de promover la concientización sobre el mejoramiento de nuestro perfil profesional y la educación, contribuyendo al bien de la sociedad.

1 SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. El 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
Lic. Joe María Nyseen (2009)

En la actualidad la oferta de titulados universitarios es superior a la oferta de trabajos disponibles, y esto ha creado la necesidad de plantear a las universidades que preparen a los titulados dependiendo de la necesidad de las empresas. El internet, el mercado abierto y la globalización han modificado la economía tradicional, por lo tanto y en igual proporción los titulados están catalogados como efímeros, ya que las buenas ideas de hoy, son reemplazadas de inmediato por otras mejores, tratando de adaptarse a los requerimientos del mercado, creando inseguridad en las empresas y los trabajadores.

Actualmente, existe una brecha entre las universidades y el mercado de trabajo, no existe comunicación entre estos actores, por lo tanto Europa está definiendo el aprendizaje a lo largo de toda la vida, a fin de mejorar las competencias y conocimientos. Actualmente las empresas demandan liderazgo, manejo del estrés, habilidades sociales, etc. Y las universidades esto no lo proveen.

Las universidades públicas cargan con el problema de tener un desequilibrio entre los recursos disponibles y la demanda del mercado, las presiones de la competencia, cultura del cliente, docentes conservadores y con base en este escenario sacan titulados a un mercado exigente.

El aprendizaje es lo que una persona está en capacidad de hacer, al culminar un proceso y se define en términos de conocimientos, destrezas y competencias. Los resultados del aprendizaje se expresan en niveles de competencia que debe adquirir el estudiante y que en el deben estar inmersos el Estado, las Universidades, las Empresas y los estudiantes. Pero a estas alturas los aspectos sociales e incluso los culturales habrían quedado a la esfera de lo económico, en forma de equidad en el acceso a la Universidad y apenas estuviesen apareciendo herramientas para garantizar dicha equidad.

La universidad enseña cosas que en las empresas no se necesitan hoy, las empresas exigen idioma inglés, pero no lo requiere el aspirante para el cargo asignado". Las empresas te contratan y te enseñan el puesto, exigen deseos de aprender, crecer, mejorar, pero todas exigen mucho, piden mucho, demandan mucho pero ofrecen un salario mínimo.

Europa ha hecho énfasis en acoplar lo aprendido, con las necesidades del sistema productivo, por lo tanto el sistema educativo debe saber que está demandando el sector productivo y elaborar planes de estudio.

Las formas de buscar empleo han variado, las web están ganando terreno, frente a anuncios de prensa. Es importante que las universidades y la sociedad estén abiertas al conocimiento, enseñanzas, objetivos, planes de estudio, se acerquen y provean al estudiante los conocimientos concretos para los procesos actuales de trabajo.

Se trata de consolidar dos aspectos fundamentales y neurálgicos. Las necesidades de las empresas en relación con los titulados (destrezas, conocimientos, liderazgo, etc.) y la calidad de la educación impartida por las universidades. El problema de las empresas es la falta de motivadores (salario y condiciones de crecimiento) que dan a los titulados. El problema de las universidades es como hace un docente que toda su vida la ha pasado en un aula, para impartir conocimientos de destrezas y valores. Es una tarea compleja que a pesar de ser urgente, requerirá de liderazgo, tiempo y muchísimo análisis de todos los actores, hablamos del Estado, las Universidades, los alumnos los profesores, las instituciones etc.

El aporte sobre una investigación en la educación y sus competencias es primordial, siempre y cuando se realice una adecuada formalización de estos estudios orientados a los verdaderos problemas existentes en los profesionales, sus condiciones, actuales, las necesidades a nivel social, económico, profesional y la utilización de mejores herramientas que permitan establecer parámetros de calidad en la educación, panorama que es factible mediante una investigación cualitativa.

1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, factores de facilitación y de obstaculización

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

El mercado de trabajo implica que dos tipos de agentes (Demandantes de empleo y empleadores) satisfagan sus necesidades de trabajo y salario acorde con su preparación y formación. Para los primeros y conocimiento del cargo y pleno desarrollo de los roles laborales, para los segundos, ambos en condiciones óptimas de satisfacción, condiciones que operan bajo contextos geográficos, políticos, económicos, sociales y de formación.

La finalización de los estudios universitarios, es la etapa de inicio de la independencia familiar. Asumir el rol de su propia generación económica presume la consecución de un buen empleo que le permita editar su propia historia y lograrlo es una cuestión diferente. Todos los egresados se encuentran con el sentimiento de no estar bien preparados para asumir con éxito un trabajo.

A la hora de valorarnos no percibimos la utilidad que podamos aportar en un puesto de trabajo con la formación que hemos recibido; dado que sólo tenemos teoría y nada de práctica, la formación es generalizada y las empresas requieren la particularización, carecemos de formación lingüística para abrir campos laborales en el exterior.

Positivamente nos encontramos con que ahora conocemos nuestra propia capacidad intelectual, la especialidad de un área determinada del conocimiento, se nos ha despertado el deseo de innovar, modificar, aprender en equipo etc. Podemos mejorar la visión de nosotros mismos, de nuestra sociedad, nuestro entorno y mejorar nuestra situación financiera.

La dificultad de conseguir empleo está marcada por los perfiles que demanda el mercado y que se acercan a lo absurdo; elevada preparación, experiencia laboral y baja edad. Otra dificultad está en la gran competencia, el bajo salario y la degradación de los puestos de trabajo.

Para cerrar un poco la brecha entre Universidad y Trabajo, podemos recurrir a los convenios, las becas y las prácticas empresariales no sólo son buenas, sino bien vistas en las solicitudes de empleo.

Pero, sin lugar a dudas la mejor estrategia para buscar empleo no la tienen las agencias de empleo privadas; esta la constituyen los familiares, amigos, allegados, son la mejor herramienta para lograr una inserción rápida a la vida laboral.

Llegando a valoraciones puntuales al momento de elegir candidato a un puesto de trabajo nos encontramos con aspectos tales como: Idioma, estudios en el extranjero, post grados y la actitud y personalidad del prospecto. Se concluyó que la excelencia académica no cuenta, ni las calificaciones y tampoco se evalúa el título. La actitud positiva, decidida y dinámica del solicitante hace una marca entre los aspirantes, difícil de no tomar en cuenta el momento de la contratación.

La empresa privada es la más atractiva para los egresados porque implica mejor salario, más dinámica y mejores oportunidades de aprendizaje y crecimiento, frente a la empresa pública, aunque es ideal para mujeres por tener menos horas de trabajo y son menos exigentes con las horas trabajadas.

El concepto del trabajo ha superado otros terrenos y entró a valorar al individuo haciendo parte de su identidad, la mujer a través del trabajo ha roto esquemas tradicionales y es ahora un motivador esencial del ser humano, que le ha dado el verdadero valor al trabajo como premio al esfuerzo universitario.

El artículo menciona la importancia del seguimiento de los titulados en el campo universitario, pues un buen análisis del mercado laboral, los esquemas que se utilicen en la manera de satisfacer las necesidades demandadas en la educación para establecer una calidad aceptable y las condiciones favorables es relativamente primordial para abordar el desarrollo de los programas de titulación, en una sociedad y las instituciones que las regulan.

1.3. La inserción profesional de los docentes

Beatriz Avalos (2009)
CIAE-Universidad de Chile

La enseñanza es el tema central del trabajo de un docente novel, este trabajo se altera constantemente debido a las alteraciones que sufren las reformas educativas, las condiciones sociales y culturales y el ritmo cambiante de la formación académica ahora inmersas en la globalización educativa, que hace que los maestros constantemente sean confrontados en su desempeño en América Latina. Para los docentes, es diferente el tipo de enseñanza de un contexto geográfico a otro, de una subcultura a otro etc.

Está claro que al docente novel se le debe inducir al medio en el cual va a realizar su labor, pero también impera el hecho que los docentes deben seguir una formación que les permita entender la nueva temática del aprendizaje y que vaya creciendo conforme la educación va cambiando de un contexto a otro.

Los primeros estudios sobre docentes noveles se hicieron más concentrados en las experiencias personales que en estudios de inserción. Actualmente se presta más atención al evaluar los diferentes escenarios en los que se desenvuelve un docente novel, al entender que no es igual de un sistema educacional a otro.

Los efectos que el sistema ofrece para valorar o desvalorizar un docente, se manejan dependiendo del momento, usualmente cuando hay evaluaciones y controles, se advierte las tensiones, motivaciones y desmotivaciones, tanto de manera interna en las instituciones como foráneas a nivel nacional o internacional.

Hoy día se entiende la inserción, como parte de la socialización docente a fin de configurar la identidad profesional, además de la empatía que se da al docente para generar un ambiente adecuado para las relaciones laborales entre alumnos, docentes, directivos y estudiantes, con el fin de fortalecer la capacidad de sinergia laboral.

La construcción de identidad profesional y la micro-política de las instituciones escolares se logra a través del proceso de construcción en la que los docentes se van definiendo a sí mismos por la relación y afinidad con otros grupos, a través de los

aspectos sociales, culturales, de género y nacionales. Los noveles particularmente manejan estrategias de organización, aceptación, rechazo y ajuste.

La acogida al nuevo profesor depende del grado de integración de sus docentes en un marco de complementariedad, aunque existe una tendencia a someter a los noveles a un “ritual de iniciación” en el que impera la indiferencia, poner obstáculos, se les dan las peores condiciones de desempeño, horarios extremos y toda una suerte de maltratos por cuenta de los docentes de mayor experiencia.

Los profesores parvularios y básicos, se ven en una relación más maternal, o mediador en el aprendizaje, los profesores de educación media se ven en términos más igualitarios con sus alumnos, aunque dan mucho valor a la calificación que sus alumnos dan de ellos. Por lo tanto, su percepción varía como varíe su contexto de trabajo.

Todas las políticas que se implementen de apoyo a la inserción de los maestros noveles deben configurarse en los marcos de crecimiento personal docente, institucional y nacional, para procurar una educación con calidad.

- a. **Políticas sistémicas:** Podemos iniciar con talleres de profesores que se inician y que están en un mismo nivel o región, liderada por un mentor preparado para este tipo de eventos. Esta preparación al novel debe ir acompañada de objetivos, los cuales al ser evaluados pueden advertir de su cumplimiento.
- b. **Acciones a nivel escolar:** La autoridad educacional es a quien se le imputa orientar la acción de los centros educativos de como acompañar a los noveles, igualmente, verificar su acción, además de evaluar, y constatar el desempeño educativo por la dirección de un profesor experimentado.

Se pueden programar reuniones con todos los noveles cada cierto periodo de tiempo, para evaluar su desempeño, atender sus puntos de vista, orientados por un profesor de experiencia. También puede pensarse en recoger información de los padres de los alumnos. Cualquier política que se implemente para ayudar a la inducción de los nuevos profesores es deseable, al menos mientras llega una política de Estado que lo implemente.

1.4 Estándares de calidad

Ministerio de Educación (2012)

La calidad educativa tiene una connotación social, económica y política importante y son muy diversas las maneras de cómo la sociedad la concibe. El Ministerio de Educación del Ecuador, ha propuesto estándares de calidad que desea lograr a través de un sistema educativo, logrando alcanzar metas o ideales que lleven a una sociedad democrática, armónica, intercultural, que promueva y genere oportunidades igualitarias, pretendiendo de esta manera transformar y mejorar la sociedad.

Los cambios que se proponen, deben generarse a nivel de los establecimientos, de los docentes y de los alumnos, los cuales van a ser monitoreados y evaluados constantemente a fin de obtener los resultados deseados. Mejorar la calidad educativa.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

La igualdad de oportunidades, marca también esta calidad y en consecuencia todo en su conjunto conduce al logro de una sociedad mejor.

Para conseguir una educación con calidad hay que manejar metas a las cuales se llegan a través de logros individuales, medibles y que describe lo que cada actor debe hacer para conseguir un estándar determinado.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores hacia su mejora continua, crecimiento, y desarrollo. Los estándares nos dan la orientación clara para la consecución de metas específicas.

Con el propósito de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados, el Ministerio de Educación señala los siguientes tipos de Estándares educativos:

Estándares de gestión escolar: Nos dan las pautas a seguir, relacionadas con los docentes en su crecimiento profesional y con la institución en su máximo potencial a fin de conocer su propia realidad, consolidar y entregar una educación óptima a un mundo competitivo.

Estándares de desempeño profesional: (Son descriptores de lo que debe hacer un profesional educativo) Dirigidos a los docentes y directivos, a fin de guiar, evaluar y autoevaluar su desempeño y tomar correctivos: Establece las características que debe tener un docente de calidad (pedagogía, actualización, buena relación, ética, etc.) para ser catalogado con parámetros concretos. Para ello, los docentes deben ser evaluados a fin de vigilar el cumplimiento de los estándares.

Dentro de estos también se encuentran los **Estándares de desempeño profesional directivo**, para lograr estándares altos en los niveles educativos, necesitamos presentar al profesional docente, un directivo líder, de calidad que busque apoyar significativamente la educación, brindando excelente ambiente, gestión pedagógica, talento y convivencia, elementos decisivos para que los rectores o directores puedan desarrollar una labor exitosa.

Estándares de aprendizaje: Son los logros que deben alcanzar los estudiantes al final del ciclo de aprendizaje y el Currículo Nacional, aporta las herramientas necesarias para el logro de estos objetivos, que se distribuyen en 4 áreas: Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales, Ciencias Naturales.

Estándares de infraestructura: Se refiere a la optimización de los espacios escolares, que amparen normas y procedimientos para su construcción que cumplan con los requerimientos pedagógicos necesarios para ofrecer una educación con calidad.

Estándares urbanísticos para la infraestructura educativa: Concibe a la Unidad Educativa en el contexto urbano en el que se desempeña, tiene que ver con las vías de acceso, las áreas de influencia, los riesgos y el paisaje

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

Denise Vaillant, D. (12 de abril del 2009)

El empirismo a la hora de contratar docentes es la herramienta más común en algunos países, lo que incide negativamente en los logros educativos de los estudiantes. La formación permanente de los docentes aporta una cuota decisiva en el rendimiento. Existe una brecha entre la formación de los docentes y la realidad práctica, lo que lleva a que los docentes permanezcan desmotivados. Es menester detenernos a pensar porque siempre son los mismos países los que se ubican en los primeros lugares en lo que a éxito educativo e y son: Finlandia, Corea del Sur, Japón, Canadá, Australia y Nueva Zelanda. La respuesta está en factores básicos (McKinsey),

Sólo hasta la década de los 80 y 90 se hicieron en América Latina cambios y empezó a medirse la calidad de la educación, sin embargo todos los logros no garantizaron un desarrollo sostenido en los países de AL, hay mucha desigualdad en las oportunidades educativas para docentes, se enfrenta dificultades en salarios, falta de estímulos, condiciones de trabajo y una falta de formación docente alarmante.

Existen algunas conceptualizaciones para comprender la inserción detallada a continuación:

- a. **La identidad y la profesión:** La identidad profesional del docente, se construye desde siempre y no termina con una profesión, todos los días se perfecciona, es una identidad colectiva que hace que los miembros se reconozcan por su actividad.
- b. **La valoración de la docencia:** Mucho se habla de la importancia de los Maestros y docentes y poco se valora su trabajo, la sociedad no aprecia, porque qué valor está representado en la compensación salarial acorde con su trabajo. Hoy la docencia no tiene los mejores adeptos, porque los mejores docentes prefieren incursionar en otras áreas donde sea mejor valorado su trabajo.
- c. **El proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional:** De 0 a 3 años de trabajo se requiere el apoyo de directores para conseguir un

desempeño óptimo. De 4 a 7 años: se construye la identidad profesional. De 8 a 15 años: es una etapa de transición y tensiones, los docentes ocupan cargos de responsabilidad. De 16 a 23 años: surgen tensiones y problemas tanto de motivación como de compromiso. De 24 a 30 años: mantener la motivación es un problema en los docentes de secundaria, aunque se mantiene la motivación en la primaria. De 31 años en adelante, la motivación se pierde por lo cercano que se ve la etapa de jubilación.

Los estudiantes para docentes carecen de una enseñanza de reflexión, que les indique las directrices del conocimiento, quien educa a los futuros educadores, carece de metodología para que los conceptos que rigen el lenguaje de los profesores sean igual al de los alumnos.

- d. **La iniciación a la docencia en Latinoamérica:** En América Latina son muy escasas las instituciones que tienen programas para profesores principiantes. Chile es uno de los países que ha creado una comisión para la formación de profesores, creando la figura del mentor, que es un profesor con más de 8 años en docencia.

Colombia tiene un proceso de acompañamiento a los nuevos profesores, el cual se hace de manera informal a través de las relaciones entre los noveles y los profesores de la institución a manera de apadrinamiento.

- e. **Para la reflexión y la acción:** Hay que hacer inducción, preparación y que el docente este en continuo estudio mediante seminarios, actualizaciones etc. Evaluaciones permanentes de gestión, tanto de directivos como alumnos y padres.

La cobertura del docente cabe dentro de preceptos de alcance, intervención, actitudes, valores comportamientos no solo para personas en la niñez sino, para aquellas que necesitan la formación y por algún motivo no han podido acceder al sistema de educación básica circunstancia que implica manejar diferentes estructuras psicológicas, culturales y sociales, hecho que es común en Latinoamérica.

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

Mauricio León (2006)

Para los jóvenes ecuatorianos, es muy difícil acceder al mercado laboral, ya sea por su escasa e inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo. Con toda esta problemática, los jóvenes no encuentran ayuda por parte del estado. Sin embargo varias Instituciones como la CEPAL y GTZ FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana han enfocado sus estudios en los y las jóvenes urbanos, especialmente de las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca.

En un diagnóstico realizado sobre la inserción laboral de los jóvenes ecuatorianos se pudo observar los siguientes resultados:

Los jóvenes entre 18 y 29 años presentan las tasas de desempleo más altas, las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo, una buena parte de los jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada, la educación está desvinculada a las demandas de los empresarios, la ausencia o poca experiencia laboral, escasa calificación para el trabajo, valoran la educación, los jóvenes valoran el trabajo independiente o por cuenta propia.

Existen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral, discriminatorias social, los pobres tienen menos oportunidades, ausencia o poca presencia de políticas activas, gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales y la falta de coordinación interinstitucional en el gobierno, especialmente entre la ex Dirección Nacional de la Juventud y el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

La Constitución del Ecuador aprobada en 1998, recoge varios compromisos en términos de las oportunidades, desarrollo, motivación, y estímulo de educación, además de ofrecer oportunidades de empleo para la población ecuatoriana según los siguientes artículos:

Art. 17 Sin discriminación alguna

Art. 35 El trabajo es un derecho y un deber social

Art. 36 Propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado

Art. 66 La educación es un derecho y deber inexcusable del Estado

Art.67 La educación pública será laica en todos sus niveles.

Ley de la juventud

Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001 según los siguientes Artículos:

Art. 14 derechos a la educación

Art. 15 promoción del empleo juvenil

Art. 18 Políticas de promoción de la equidad.

Existen algunos programas dirigidos a mejorar la educación formal, capacitación laboral, crear oportunidades de empleo, que a continuación se detalla:

- Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal
- Programa de capacitación laboral
- Creación de oportunidades de empleo
- Programa de empleo emergente
- Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral
- Fortalecimiento institucional

La principal incidencia en el proceso de educación en el Ecuador en la juventud radica en las constantes variables políticas que implican una discontinuada vinculación y monitoreo. Estas variables inciden en una buena educación, especialmente en el aporte del presupuesto general del estado en el recurso humano, su desarrollo profesional y las condiciones necesarias para establecer un escenario optimo en la educación básica, como también políticas que impulsan las condiciones favorables para el desarrollo de la educación.

1.7 Políticas de inserción a la docencia del eslabón perdido al puente para el desarrollo profesional docente

Carlos Marcelo García

Los profesores significan el valor de las sociedades de hoy, y está marcado con el nivel de formación, de la capacidad de análisis, emprendimiento y sobre todo de cambio constante, porque los cambios de hoy, son obsoletos mañana, lo que exige formación constante y aprendizaje permanente.

Los maestros son la base en la formación de los estudiantes, de tal manera se necesita profesionales preparados, capaces de educar y formar jóvenes que cubran la demanda de la industria, la empresa y la sociedad en general.

Las necesidades actuales de formación de profesores son amplias y variadas y las instituciones no están cumpliendo con esta exigencia de la docencia, dado el divorcio entre la teoría y la práctica.

Un profesor experto se entiende con más de 5 años de práctica y amplio nivel de destreza y conocimiento, habilidades que solo se logran a partir de la dedicación constante. Y es adaptativo porque cambia sus conocimientos y destrezas a fin de ampliarlos constantemente.

El profesor principiante se preocupa más por el “cómo” evalúo, corrijo, preparo, hago, genero, etc. El profesor experto se preocupa del “porque y cuando”.

Existen dos problemas principales que se observa en los maestros principiantes que los podemos resumir a continuación:

- Los maestros principiantes deben aprender a enseñar y deben enseñar, sin importar el nivel educacional recibido. Por lo tanto es un ciclo de supervivencia, adaptación, aprendizaje y transición y a la par se crea el conflicto de crear una identidad profesional.

- La adaptación del profesor en su entorno social, está directamente relacionado con su entorno sociocultural y con sus características personales, donde impera la tradición, las creencias, los credos y todo lo inherente al medio versus el profesor.

Hay que mejorar la retención y la calidad docente a través de los programas de inserción profesional, ya que el grado de desarrollo y estructuración que tiene la docencia se miden por el cómo incorporan y socializan a los novel docentes, de manera que estén implicados y comprometidos con su profesión, en constante crecimiento y en desarrollo de sus fortalezas, acompañados y motivados, que sean apoyados y dirigidos.

Para desarrollar competencias, los profesores deben poseer fundamentación de conocimientos teórico, comprender las ideas dentro de contexto, organizar el conocimiento de forma sencilla, y este tipo de aprendizaje le da herramientas para analizar los sucesos y puedan dirigir las situaciones complejas que se susciten en el aula.

No hay políticas homogéneas en la UE a este respecto, generalmente corresponde a la etapa final de la formación inicial donde se prestan medidas de apoyo y supervisión, evaluación de destrezas, no pudiendo ser considerado como docente desempeñan total o parcialmente esta función durante un período de tiempo considerable con remuneración.

Muchos países europeos tienen programas de reinserción, aunque las condiciones varíen en algo. Se destacan Irlanda del Norte, Francia, Suiza, Israel, Nueva Zelanda y Japón, Shanghái, EEUU. América Latina está muy quedada en esta materia, pero ya se han levantado varias voces para implementar programas de reinserción docente en Chile, México y Colombia y se habla de las tareas del mentor junto con el principiante se centrarán en: planificación conjunta de clases, observación y análisis recíproco de clases, retroalimentación y reflexión, realización del portafolio, organización de sesiones de trabajo con otros profesores.

1.8 La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros

María E. Sánchez Martín
Encarnación Pesquero Franco,
Revista Complutense de Educación
Vol.13 (2002) 141-160

España lleva años, en los que se ha venido degradando el empleo de maestro. Un dato que llama poderosamente la atención es que en estas mismas décadas no se presenta un ajuste de sus ofertas y demandas.

Los actuales aspirantes a maestros obedecen a estudiantes con promedios bajos que no pueden acceder a carreras universitarias deseadas y que por lo tanto a lo que pueden aspirar es al magisterio sin desear serlo, entonces pasa a debilitar moral y socialmente una profesión que marca la estructura social de un país. Ahora bien, podemos entonces pensar que la formación de los futuros maestros debe iniciar con la verdadera vocación de docente porque es ahí, donde la universidad entra a hacer su trabajo.

Una evaluación a 390 maestros graduados en 1997 pretendió averiguar si la formación adquirida había contribuido a los logros de su currículum profesional y si el currículum les había valido a la hora de obtener el trabajo que estaban realizando.

Tenemos que ver la Formación Reglada: Estudios para obtener un título. Formación Continua: Trabajadores que desean ampliar los conocimientos y habilidades de su puesto de trabajo. Formación Ocupacional: Formación para que una persona desempleada pueda desempeñar un puesto.

Los maestros evaluados dieron puntajes elevados a los aportes que la Universidad les proporcionó, sin embargo, no dejaron de reconocer muchas debilidades al momento de empezar a laborar como: Incapacidad para tomar decisiones, asumir responsabilidades y salir bien de situaciones caóticas y lo que tiene que ver con la formación en habilidades y destrezas, reconociendo que estas se consiguen con la experiencia.

Más del 80% de los entrevistados adujo continuar con su preparación, al menos un curso por año con duración de tres meses cada uno. El 20% de los encuestados no han conseguido ningún trabajo en tres años, el 72% trabaja y lo más preocupante es que el 55% de los encuestados no trabaja en los puestos relacionados a su condición de maestro. De aquellos que trabajan como maestros, tienen jornadas de trabajo completa del 53 al 57%, jornada parcial de 38 a 42% y jornada irregular del 2.5 al 5.1%. Y con relación al salario, quienes tienen jornada completa su promedio es de 600 Euros y por debajo de este salario quienes tienen jornadas parciales o irregulares.

Las encuestas se realizaron en base a tres puntos sobre la formación y el empleo del docente:

- ✓ La formación adquirida y su eficacia para conseguir trabajo
- ✓ La formación es provechosa al momento de desarrollar su trabajo
- ✓ Su nivel académico es ideal para el cargo que ocupa.

Para el primer punto, el 50% de los entrevistados informa que el título no ha sido necesario y llegamos a la conclusión que el título no tiene valor o están subempleados los maestros. Otro indicador es que lo importante es mantenerse en un empleo en el mercado laboral sin importar su cualificación o nivel de estudio.

Para el punto 2., las respuestas fueron muy variadas. La validez de la formación es poca o nada para un 60%, pero estas respuestas obedecen sólo aquella porción de entrevistados que laboraban como docentes (36%) y que tienen una apreciación de su formación, para el 40% es suficiente.

Para el punto 3 y concerniente al nivel académico, la mayoría responde que si les ha servido su formación en la consecución de dicho trabajo. La mayoría considera que la mejor preparación para desarrollar de manera óptima el cargo que están desempeñando no es en la diplomatura, si no la experiencia. Que las universidades preparan a los docentes en la adquisición de conocimientos y a la preparación para el trabajo en equipo, pero que no les prepara en lo referente a las habilidades como destrezas, toma de decisiones, superación de dificultades etc. Ante todo lo anterior, la valoración de los académicos frente a la universidad y a su formación, fue bien valorada, aunque no tenga que ver nada con el desarrollo laboral en el que están empleados.

1.9 Inserción laboral de jóvenes

Jürgen Weller, (Marzo 2006)

El análisis de este estudio, se concentra en ¿cuáles son las preocupaciones que tienen los jóvenes en la inserción laboral? ¿Qué programas hay para ayudar a resolver este dilema en los jóvenes?

Con estas interrogantes se presentan algunas de las estrategias adoptadas para cada tensión que se puede encontrar:

- La generación actual posee mayor nivel de cultura y mejor preparación que la generación anterior, pero también enfrentan serios problemas al querer iniciar su vida laboral. Los países no crecen en desarrollo, en la misma proporción que los estudiantes preparados, y se preocupan de incrementar el número de alfabetos, pero no se ocupan de la calidad de la educación que se debe dar a todo nivel.
- Siendo el trabajo para el joven, la única fuente de posibles ingresos, es muy frustrante para él ver que no hay un trabajo concreto, dentro de su área, en un tiempo determinado como normal. Las empresas ofrecen mal trato, explotación, amenazas de despido, acoso sexual etc. que contribuyen a empeorar el panorama dado que el joven no conoce el mundo laboral. Este impacto negativo debiera ser solucionado desde el colegio con visitas a empresas, información sobre los derechos y deberes laborales, para que los jóvenes no se enfrenten a tantos dilemas a la hora de su ingreso al rol productivo.
- Otra tensión se ve en las expectativas sobre los beneficios. Suponen un crecimiento económico individual y familiar con miras a lograr la emancipación, aspiran a un reconocimiento social, y sentirse útiles para su país.
- El rol de las mujeres ha cambiado sustancialmente y están inmersas en este mismo círculo.

La satisfacción laboral, está íntimamente relacionada con el nivel educativo y el cumplimiento de las aspiraciones y expectativas han variado del hogar al empleo, para cumplir con sus aspiraciones a la mujer se le exige mayor preparación para competir con un hombre, lo que hace que lleguemos a niveles muy grandes en participación femenina dentro del ambiente laboral exclusivo de hombres.

- Otra fuente de tensión es la combinación de estudio y trabajo, ya que genera bajo rendimiento en los dos campos o genera mejores expectativas por las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. La otra opción es emplearse en la época de vacaciones. No sólo le da un margen de experiencia sino que le aporta dinero a su economía, además que le ayuda a generar estrategias laborales individuales.
- El mercado exige experiencia y el joven egresado no tiene. La capacitación no puede corregir una educación deficiente, si es mejor para emplear jóvenes con educación media baja.
- Existe una tendencia a promover la creación de microempresas que garantizan el empleo y el crecimiento personal independiente, pero también es cierto que existen múltiples impedimentos para que este discurso se cumpla..
- Otro tipo de tensión se presenta en el ambiente cultural que predomina en las empresas y la que llevan los jóvenes. Estos se sienten excluidos por su edad, expresiones culturales, etc., frente a valoraciones de otros individuos de la misma colectividad pero que están al mismo ritmo del ambiente cultural dominante.
- Otra forma de tensión es la estabilidad laboral cuando los jóvenes ya han creado su familia propia, esto genera incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

En conclusión se debe mejorar el entorno macroeconómico del país a fin de que el desarrollo y el crecimiento garanticen el empleo productivo y de opciones de crecimiento, diversificación, eficiencia y satisfacción al profesional.

1.10 Formación docente inicial inserción profesional: movimientos sinérgicos entre saber epistémico-saber experiencial, realidad educativa y tarea docente

Cristina Rafaela Ricci,

En la actualidad la docencia implica las respuestas a los cuestionamientos del rol que un docente desarrolla y están direccionadas de acuerdo con lo relacionado a su formación universitaria, a su formación continuada, a sus competencias, habilidades y destreza. ¿Cómo, dónde, con quién, y cuándo se forma un docente? ¿Qué necesitan saber los docentes para poder enseñar?

Existen una corriente, la tradicional o histórica que configura y forma el pensamiento y la acción del docente y se mantiene en el tiempo y en las instituciones, están inmersas en las prácticas y conciencia de los sujetos y sobreviven en las organizaciones, en los currículums y que son: La normalizadora – disciplinadora, la académica, la eficientista y otras que no son tradicionales se han abierto camino en la formación docente y son: Pedagogía crítica y la pedagogía hermenéutica participativa.

También se encuentran tres corrientes teóricas que sentaron las bases para analizar la problemática de la enseñanza:

- Enseñanza planificada.
- Reflexiona sobre la clase anterior teniendo en cuenta la psicología del conocimiento individual, se reflexiona a partir de una perspectiva crítica.
- Se desarrolla una teoría a partir de la clase en tiempo presente.

Estas tres corrientes generan diferentes posturas en la formación del docente. Durante la formación Inicial o permanente del docente, entran hacer hincapié la pedagogía y la didáctica de la formación, tales como estudio de casos, de incidente crítico, módulos, material escrito, videocintas, grabaciones, estudios o trabajos dirigidos al exterior, conferencias, entrevistas, mesas redondas etc.

Otro planteamiento que puede ser válido para la formación del docente y contestando la pregunta ¿Qué es necesario para ser docente? (Jackson 2002). La respuesta es la

siguiente: Ser justo en el trato, dominar la disciplina, estimular premiar o corregir, reconocer errores y corregir a tiempo.

La formación del docente debe inclinarse por la relación que hay entre el saber epistemológico y el empírico. El saber experiencial es el que incluyen todos los conocimientos que adquiere el docente como producto de las experiencias de los docentes con los cuales interactúa, y son necesarios para poder enseñar, los cuales obedecen a experiencia escolares como alumno, como docente y la de otros docentes y saberes epistémicos, que son los conocimientos filosóficos y científicos.

TARDIF, Lassard y Lahaye (1991) dicen que en la docencia se integran los saberes de la ciencia de la educación y pedagogía y los saberes de la experiencia y que estos se relacionan de manera diferente en cada docente. Para unos es una relación de alineación, es decir no son definidos ni seleccionados por ellos. En cuanto a los saberes de la experiencia, estos autores consideran que los docentes tienen una relación implícita y son construidos y apropiados a lo largo de su carrera docente

ZARAGOZA, (2011) comenta que ante un proceso de encuentro profesional en el que cada uno mantiene hoy por hoy su especialidad hay que realizar una intervención con fines de incorporar la mejora de la calidad para el presente y futuro en el campo de la socio educación

Es necesaria la experiencia y el saber epistémico, pero ¿En qué momento los adquiere el docente siendo que son esenciales para iniciar su carrera docente? Una primera respuesta sería que, una buena parte de los saberes experienciales, disciplinares y pedagógicos los trae de su vida escolar y que otra buena parte los adquirirá a partir de su inserción y ejercicio profesional.

El campo de educación básica es uno de los primordiales en la formación académica dentro de un sistema de educación por lo tanto es un integración de esquemas doctrinales derivadas de los conocimientos científicos obtenidos en la actualidad, como también una visión pragmática debido a la realidad actual relacionada al desarrollo principalmente tecnológico como parte del crecimiento en un sociedad, además de las condiciones teóricas de la pedagogía administrativas para una visión con mayores resultados efectivos y eficientes.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

Esta investigación se caracteriza por ser de tipo transversal ya que permitió analizar el nivel de las diferentes variables en un momento dado y relacionarlas entre sí, ofreciendo una información general, rápida y económica. No es experimental porque se centra más en los fenómenos que ocurren naturalmente que con la observación de situaciones controladas.

Es descriptiva por la recopilación de información que provienen de fuentes secundarias mediante la aplicación y tratamiento de la información recopilada con los instrumentos de encuesta.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1 Métodos:

Los métodos utilizados en esta investigación fueron los siguientes:

Método Hermenéutico: que permitió la selección y recopilación de la información teórica.

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

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

Método Analítico: Sintético, para realizar un estudio minucioso a través del análisis y la síntesis de la información recopilada

Método Estadístico: aplicado para tabular, elaborar tablas estadísticas y gráficos con los que se sintetizan los resultados y determinar los logros alcanzados.

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

Método Explicativo: que encontró causas y consecuencias los fenómenos estudiados.

Método Interpretativo: para la interpretación de los resultados obtenidos.

2.2.2 Técnicas:

Las técnicas que se utilizaron en esta investigación fueron las siguientes:

La lectura, como medio importante para conocer, analizar aportes teóricos y conceptuales sobre la inserción laboral docente.

La entrevista, técnica que se aplicó a los Directores de las Instituciones donde trabajan los titulados

La encuesta, aplicada para la recopilación de la información, mediante la utilización de un instrumento proporcionado por la UTPL dirigido a los titulados, y a los directivos.

2.2.3 Instrumentos:

Los instrumentos empleados en esta investigación fueron los siguientes:

- Ficha inicial de contactos, donde constan los principales datos personales de los investigados (titulados y directivos).(Ver Anexo 1)
- Una encuesta para los docentes denominada Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica dividida en dos apartados: Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL y el Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL, de tareas y actividades considerando su frecuencia, importancia y nivel de formación.(Ver Anexo 2)
- Un Inventario de tareas del trabajo docente, en la que el directivo analiza desde su perspectiva las actividades que realiza el docente titulado con la finalidad de realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo. Ver (Anexo 2)
- Una entrevista a los directivos que posee cinco preguntas básicas que permite encontrar los aspectos más considerados por los empleadores en cuanto a la formación, labor y contratación docente.

2.3 Preguntas de investigación

Se elaboró a partir de las variables de estudio, en base características de los titulados: individuales, académicas y laborales, formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral, así como también, el 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, preguntas que fueron planteadas por la UTPL.

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

2.4 Contexto

La investigación se realizó en algunos cantones de la provincia de Imbabura: Ibarra (tres muestras), Otavalo (tres muestras) y Cotacachi (una muestra) siendo siete muestras en total.

La investigación fue dirigida a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL y a sus empleadores, con el objeto de hacer un seguimiento de la realidad laboral de los docentes graduados en educación básica de la UTPL.

Los datos para ubicar a los diferentes titulados fueron proporcionados por la Universidad, y no hubo mayor inconveniente en contactarlos.

Todos los titulados, de la muestra investigada, laboran en la docencia, siendo dos titulados, directores de las instituciones educativas.

El mayor inconveniente en la investigación fue el periodo en el que se realizó las encuestas, ya que era la culminación del año escolar, y tanto los docentes como los directivos tenían muchas obligaciones y poca disponibilidad de tiempo para realizar las encuestas y entrevistas. A pesar de estas dificultades, todos los entrevistados prestaron su valioso tiempo para realizar las encuestas, colaboración que hizo posible culminar esta investigación con éxito.

2.5 Población y muestra (análisis)

El proceso investigativo se realizó a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores. La muestra se tomó a siete titulados y a sus empleadores de la provincia de Imbabura.

2.6 Recursos

Humanos

- Egresados
- Titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica y sus directivos, Director de Tesis
- Equipo de Planificación de la UTPL.

Institucionales

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Instituciones donde trabajan los Titulados y directivos entrevistados.

Materiales

- Guía de TFT
- impresiones de las encuestas
- fichas de contactos
- esferográfico, lápices
- cuaderno de apuntes

- cámara fotográfica, filmadora
- teléfono
- transporte
- computadora, impresora
- internet
- memoria USB

Económicos

- Impresiones
- Movilización
- Internet
- Telefonía
- Papelería
- Anillados

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Esta investigación es un proceso secuencial que permitió alcanzar los objetivos propuestos, a través de las siguientes etapas:

- Conocimiento del tema a investigar y parámetros generales del trabajo, durante la primera asesoría presencial realizada en la ciudad de Loja, en el Seminario de Fin de Carrera.
- Luego se recibió el material de trabajo por parte de la UTPL, y la guía de orientaciones a través del EVA, donde recibíamos información, y los instrumentos para las encuestas que debíamos aplicar.
- Se analizaron las orientaciones y los procedimientos a seguir para la aplicación de las fichas de datos, las encuestas y las entrevistas.
- Se reprodujo los ejemplares de los instrumentos de recolección de datos para su posterior aplicación.

- Se procedió al contacto de los titulados, que en su mayoría fue a través de vía telefónica, solo a una titulada se localizó a través del internet, ya que laboraba en Illumagua, una parroquia que pertenece a Cotacachi y que está a cinco horas de distancia en carro. En este caso, el contacto con la titulada se realizó a través del email, con los datos proporcionados por la universidad, explique la investigación que estaba realizando la universidad; envié el cuestionario y me reenvió las respuestas por esta vía.
- Luego de tener fecha y hora para las citas, se realizó el desplazamiento a los diferentes lugares de trabajo situados en los diferentes cantones de la provincia, algunos se encontraban en comunidades muy alejadas, prácticamente en zonas rurales, pero sin mayores inconvenientes se visitó las escuelas.
- Una vez realizado el encuentro y la aplicación de la encuesta a los titulados, los cuales colaboraron con mucho agrado, se procedió a realizar las entrevistas y encuestas a los directivos, situación que se tornó difícil debido a la época de finalización de clases, por la que los directivos se encontraban muy ocupados (dos casos) y se tuvo que visitarlos varias veces con el fin de aplicar los instrumentos para la recopilación de los datos.
Solo la Hna. Directora del centro Educativo la Victoria no pudo conceder la entrevista por sus ocupaciones.
- Después recoger la información de todos los titulados y directivos se procedió a ingresar los datos en la matriz enviada por la UTPL, los cuales generaron las tablas y datos gráficos estadísticos correspondientes.
- Para culminar este trabajo de investigación, se realizó el informe detallado que incluye el análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones, el mismo que se elaboró basándose en parámetros estipulados por la UTPL y las sugerencias por parte del tutor de este trabajo, quien ha sido el encargado de evaluar cada uno de los avances.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se realiza la interpretación, análisis y discusión de los resultados que se obtuvieron en la investigación, y nos ayudará a observar el comportamiento de la muestra en estudio, a través de tablas y gráficos.

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

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica

Tabla 1: Ubicación Geográfica de titulados

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	FRECUENCIA	LUGAR	%
Unidad Educativa Madre Teresa Bacq	1	Ibarra	14,29
Escuela Santa Mariana de Jesús	1		14,29
Unidad Educativa La Victoria	1		14,29
Escuela de Educación Básica Los Shyris	1	Cotacachi	14,29
EGB Humberto Vacas Gómez	1	Otavalo	14,29
Escuela de Educación Básica Víctor Alejandro	1		14,29
Jaramillo			
Escuela de Educación Básica Fernando Chávez	1		14,29
TOTAL	7		100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

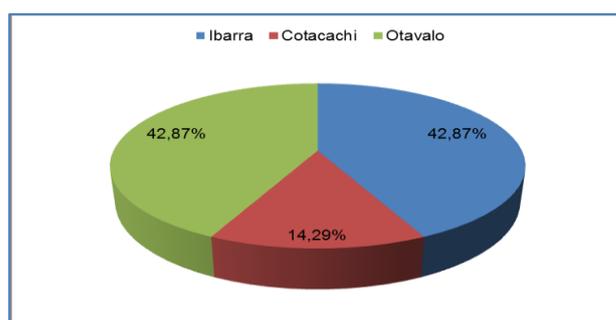


Figura 1: Ubicación geográfica

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

En los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 100% de los encuestados en la provincia de Imbabura, se encuentran laborando como docentes. Los sitios geográficos con mayor concentración laboral de estudiantes de carrera de educación

básica UTPL en esta muestra, se encuentran en la ciudad de Ibarra (42,87%), seguida por Otavalo (42,87%) y Cotacachi (14,29%) respectivamente.

3.1.1.2 Edad

Tabla 2: Distribución de edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
52 años	1	14,29
43 años	1	14,29
39 años	1	14,29
37 años	3	42,84
27 años	1	14,29
TOTAL	7	100,00

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

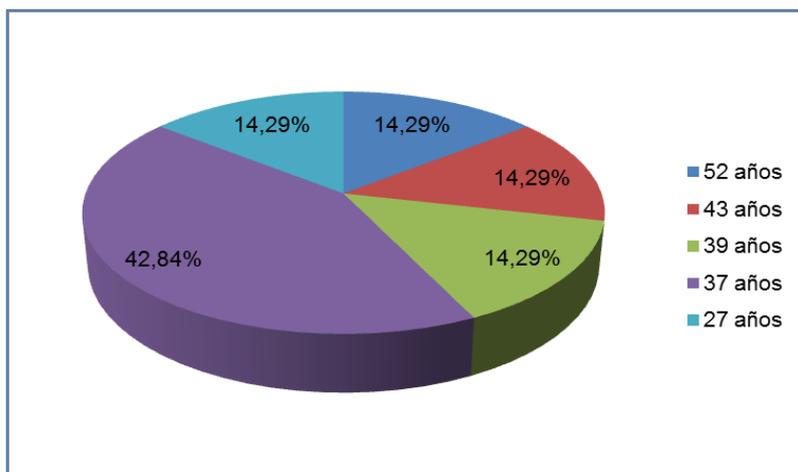


Figura 2: Edad de los titulados

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Del 100% de los docentes encuestados se encontró una distribución de edad en el siguiente orden: de 37 años de edad en tres establecimientos (42,84%), un docente de 27 años (14,29%), un docente de 39 años de edad (14,29%), un docente de 43 años de edad (14,29%) y un docente de 52 años de edad (14,29%), resaltando que la docencia es una carrera que demanda experiencia profesional una edad media tiene mayor oportunidad de trabajo por su experiencia dentro de la labor educativa básica.

3.1.1.3 Sexo

Tabla 3: Sexo de los titulados

GENERO	FRECUENCIA	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

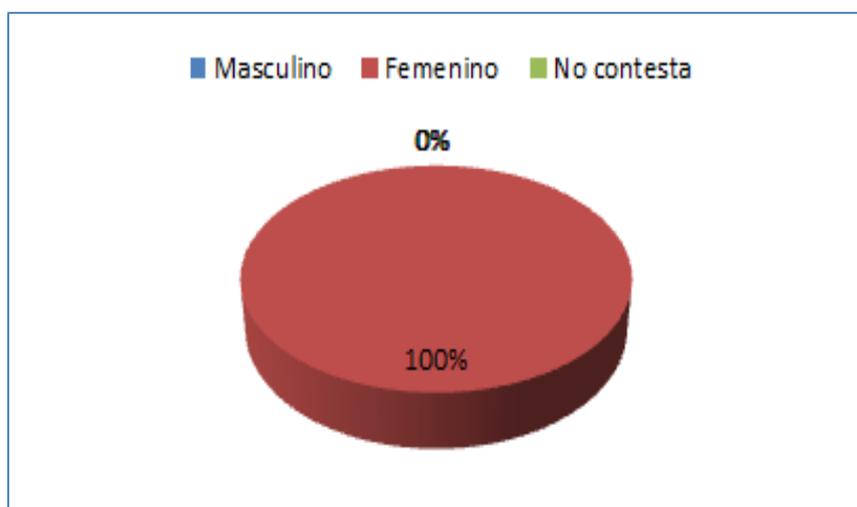


Figura 3: Distribución de sexo

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

En las encuestas realizadas se puede observar que el 100% de los encuestados pertenece al sexo femenino.

Un previo análisis sobre la participación del género femenino en la educación básica expresa *“las desigualdades entre los sexos no se pueden rectificar si no se tienen en cuenta los presupuestos sociales que han impedido la igualdad, especialmente los efectos que ha generado la división ámbito privado=femenino y ámbito público=masculino”* (Reinoso & Hernández, 2011), datos que revelan con este contexto en la situación actual es desvinculada por las nuevas pensamientos socioculturales que determinan una ventaja en el género femenino en este campo en todo sector social, ya que permite a la mujer desarrollarse en el ámbito profesional y cumplir con el rol de madre y esposa.

3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

Tabla 4: Sostenimiento Establecimiento

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Fiscal	5	72,58
Fisco misional	1	14,29
Particular	1	14,29
Municipal	0	
No contesta	0	
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

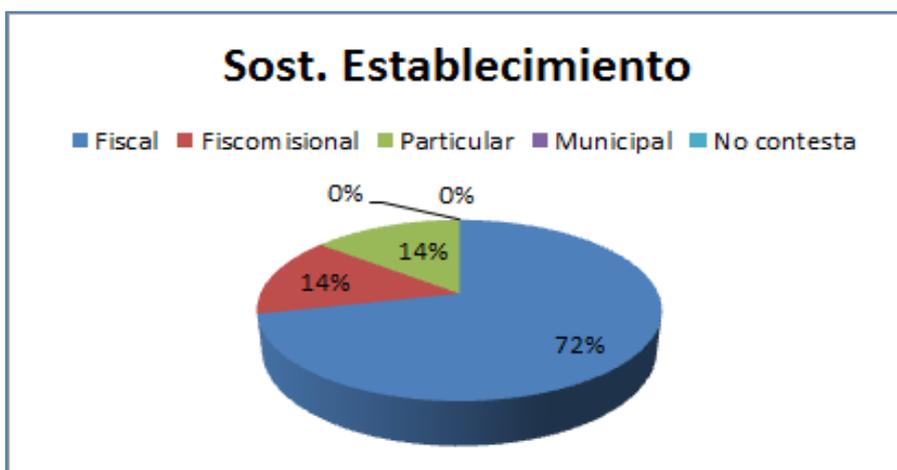


Figura 4: Sostenimiento del Establecimiento

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

La mayoría de los titulados investigados realizó su bachillerato en establecimientos fiscales (72%), siendo un porcentaje menor que estudió en establecimientos fisco misionales (14%) y en centros de educación particular (14%).

Estos datos comparados con el contexto de la educación básica tienen una concordancia que los bachilleres de centros fiscales tienden a participar más en el perfil de formación docente.

3.1.2.2 Tipo de educación

Tabla 5: Tipo de Educación

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Regular	5	71,42
A distancia	2	28,58
Propios derechos	0	0
No contesta		
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

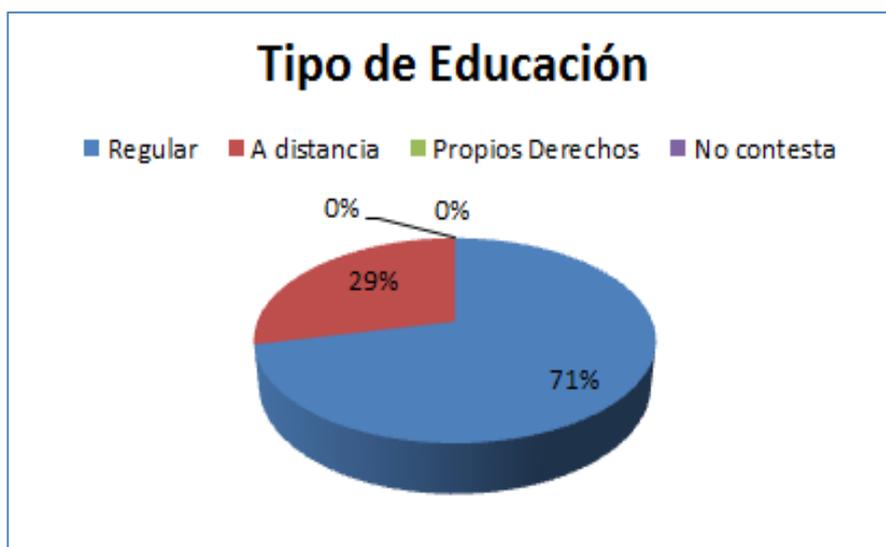


Figura 5: Tipo de Educación

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

En la figura se puede observar que del total de encuestas realizadas a la población docente (100%), en cuanto al tipo de Educación que recibieron, un porcentaje mayor (71%) termino su bachillerato en educación regular, siendo un porcentaje mínimo (29%) que estudio a distancia. Esto refleja que las personas que realizan su bachillerato en educación regular, tienen más posibilidades de continuar con sus estudios en los institutos superiores o universidades.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Tabla 6: Títulos durante la carrera

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
2 títulos pre grado	1	14
1 título pre grado	1	14
Ninguno	5	71
No contesta	0	
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

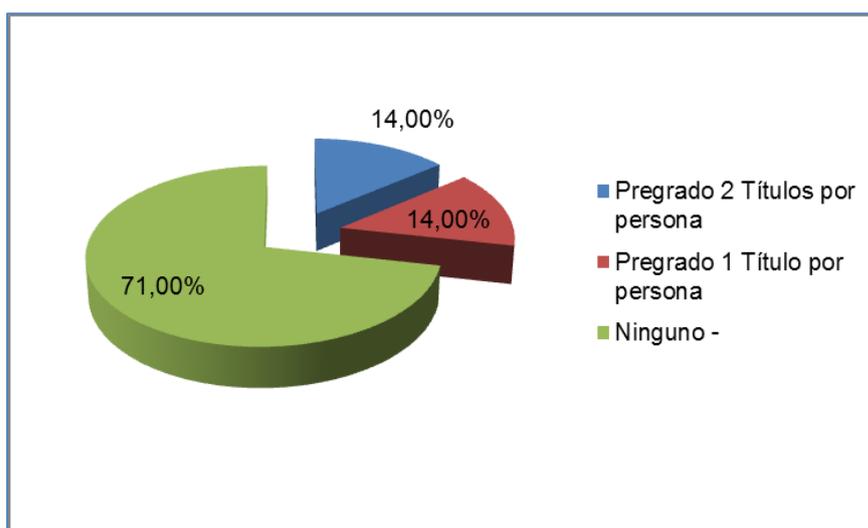


Figura 6: Número de título con trabajo

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

En la encuesta se observa, que del total de docentes (100%) investigados, la mayoría (71%) no tiene otro título adicional a su licenciatura en educación básica. Se encontró un docente con dos títulos de pregrado (14%) y un docente con un título de pregrado (14%) (Además de su título en docencia), característica que confirma las limitaciones que hay para acceder a la educación superior. La mayoría de los titulados investigados han laborado algunos años como docentes y luego sacaron sus licenciaturas en Educación Básica por exigencias de los centros donde laboran y de la Dirección de Educación.

En la actualidad los docentes deben continuar estudiando aunque tengan su título de pregrado, es fundamental e importante que estén en constante actualización y formación para lograr desempeñar con éxito sus funciones de acuerdo con la demanda actual de los Estándares de Calidad.

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

Dentro del análisis proveniente de las preguntas número ocho, nueve y diez sobre los años de labor en las instituciones de educación básica, el comportamiento dentro de las encuestas realizadas, existe tres rangos de años de labor con la misma tendencia: de 1 a 5 años, de 11 a 15 años y de 16 a 20 años de labor (29%), mientras que en menor proporción dentro de un rango de 6 a 10 años de labor tiene una participación del 14%. En las preguntas restantes la contestación fue pronunciada en la opción no aplica.

En relación a esta pregunta los docentes se encuentran muy satisfechos ejerciendo su profesión en cuanto a la formación universitaria recibida en la UTPL.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla 7: Número de establecimientos de trabajo

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Uno	7	100
Dos	0	
Tres	0	
Cuatro o más	0	
No contesta	0	
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)



Figura 7: Número de establecimientos de trabajo
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL
Elaborado: Myriam Amador (2013)

El total de docentes investigados trabajan en un solo establecimiento educativo. En la última reforma en el Art. 117 la LOEI establece una jornada obligatoria de ocho horas diarias para todos los docentes del sistema educativo, dentro de las 40 horas semanales los docentes deben cumplir 30 horas pedagógicas, por lo que resulta casi imposible trabajar en más de una institución.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla 8: Nivel de cargo en que labora

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Directivo	2	29
Administrativo	0	0
Docente	5	71
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL
Elaborado: Myriam Amador (2013)

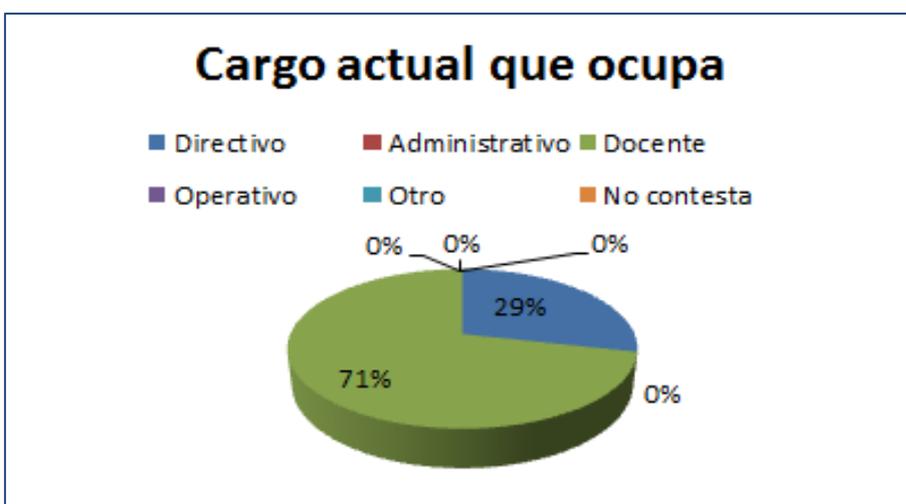


Figura 8: Cargo actual que ocupa

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

En la muestra investigada se pudo observar que todos los titulados trabajan en un cargo en relación a la educación. Del 100% de los investigados, la mayoría labora como docente de educación (71%), y un porcentaje menor (29%) tiene cargo directivo en instituciones de educación, porcentajes que reflejan vocación por su carrera, pero pocas oportunidades de ascensos en su profesión u oportunidades de superación en el campo laboral.

La mayoría de los titulados ya trabajaban de docentes antes de obtener su título.

3.1.3.2 Características del trabajo actual.

Tabla 9: Tipo de contrato laboral

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Partida Fiscal	4	57
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	3	43
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

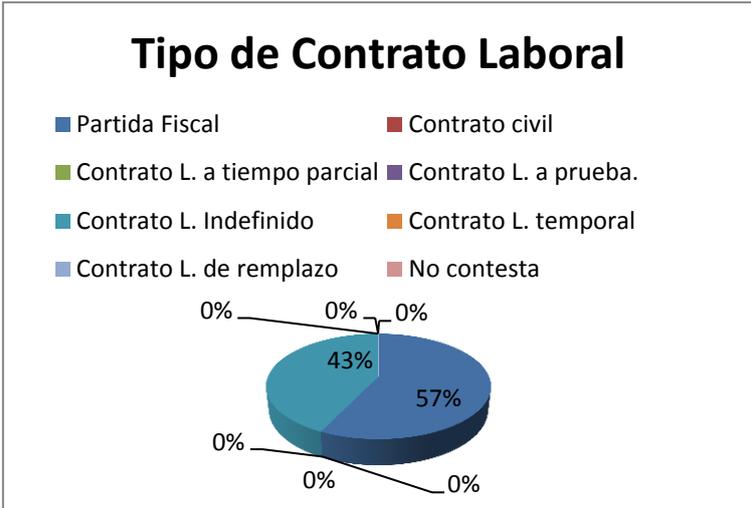


Figura 9: Tipo de contrato laboral
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL
Elaborado: Myriam Amador (2013)

Tabla 10: Sostenimiento del establecimiento

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Fiscal	4	57
Fisco misional	1	14
Particular	2	29
Municipal	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL
Elaborado: Myriam Amador (2013)



Figura 10: Sostenimiento del establecimiento
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL
Elaborado: Myriam Amador (2013)

La mayoría de los docentes investigados (57%), tienen contrato laboral con partida fiscal y un porcentaje menor (43%) contrato laboral indefinido.

En cuanto al sostenimiento del establecimiento, la mayoría trabajan en establecimientos fiscales (57%), seguido por los establecimientos particulares (29%) y un porcentaje menor (14%) en establecimiento fisco misionales, hecho que significa que son renovados sus contratos cada cierto periodo y no tienen la seguridad de un trabajo fijo.

Durante las encuestas se pudo observar que los docentes que trabajan en instituciones fiscales, tienen nombramiento y están más motivados en cuanto al salario que perciben, en comparación con los docentes que trabajan en instituciones particulares.

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

3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado.

Tabla 11. Situación laboral actual

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Puesto relacionado a sus estudios	5	71
Puesto no relacionado a sus estudios	2	29
Realizando otros estudios	0	0
Buscando el 1er Empleo	0	0
No trabaja en la actualidad	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)



Figura11: Situación Laboral Actual
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL
Elaborado: Myriam Amador (2013)

3.3 Valoración docente de la profesión

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

Esta pregunta es para conocer la opción de trabajo que tiene el profesional con su título de docente obtenido en la UTPL, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

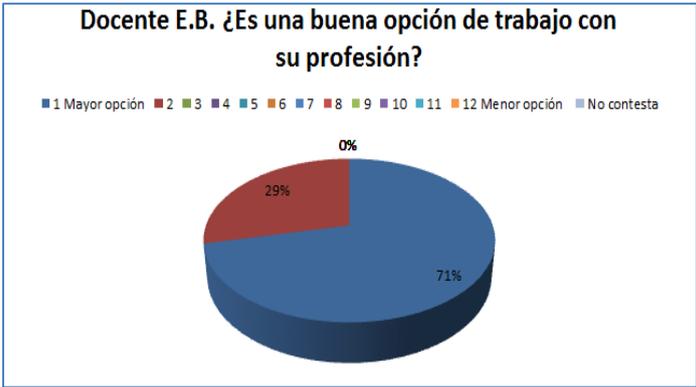


Figura 12: Docente de E. B.
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica UTPL
Elaborado: Myriam Amador (2013)

De los 100% de los titulados entrevistados sobre la opción de trabajo como docente de Educación Básica, la mayoría contestó que están capacitados, y escogieron la mayor opción (71%), esto tiene coherencia, ya que los investigados siguieron la carrera de docencia, están capacitados y va de acuerdo con su perfil profesional. Un porcentaje

menor (29%) escogió la docencia de E.B. como segunda opción, la razón, está en que este grupo se encuentra laborando como directivos.

Tabla 12: Opción Docente de Bachillerato

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Dos	5	71
Tres	2	29
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

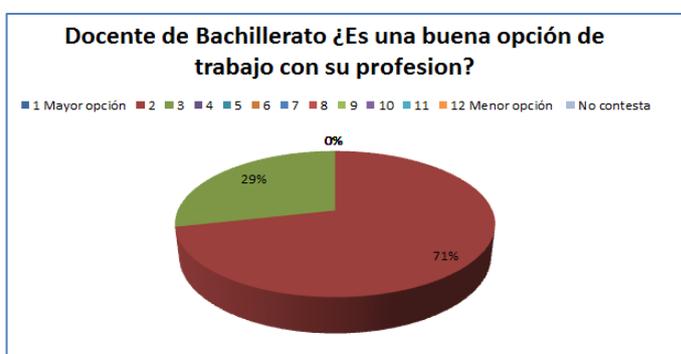


Figura 12: Capacitado para Docente de Bachillerato

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

La investigación de campo realizada mediante la aplicación de encuestas al total de los docentes (100%) con respecto a la opción de trabajo con respecto al perfil laboral en docencia en bachillerato, la categorización tiene la siguientes tendencia: nivel de importancia opción dos en su mayoría (71%) y nivel de importancia opción tres (29%) minoría; datos que reflejan que el docente de educación básica se siente preparado y en capacidad de ser docente de bachillerato.

Este dato refuerza la necesidad que los maestros tengan capacitaciones actualizadas continuas y que en cualquier momento tenga oportunidad de ser maestro de bachillerato.

Tabla 13: Opción Docente Universitario

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Seis	1	15
Nueve	1	14
Once	1	14
no contesta	4	57
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

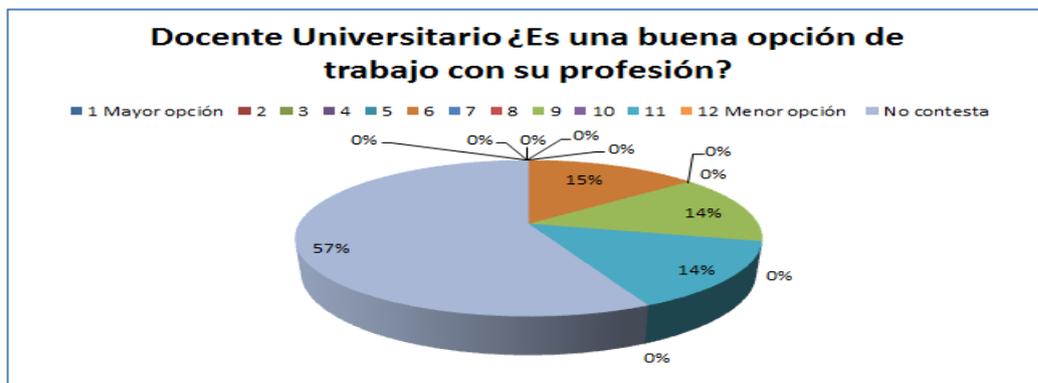


Figura 13: Capacitados para Docencia Universitaria

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Los datos de la encuesta aplicada al total de los docentes (100%) con respecto al perfil de la carrera docencia universitaria muestra los siguientes niveles de importancia: no contesta la pregunta (57%) con mayor presencia, nivel cinco (14%), nivel tres (14%) y con menores perspectivas nivel 12 (15%), datos que muestran la necesidad de mayor información sobre los alcances de la carrera y herramientas efectivas para mejorar los conocimientos necesarios para alcanzar el nivel de este perfil profesional. Es muy importante que cada docente sea especializado en el nivel de formación que va enseñar, ya que cada edad y año de educación, necesita diferentes, técnicas, métodos y didácticas. Por lo tanto pienso que si una persona estudia para docente de educación básica, si va a laborar en la educación, lo haga dentro del grupo para el cual fue capacitado.

Tabla 14: Capacitado como Rector

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Uno mayor opción	2	29
Once	1	14
No contesta	4	57
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

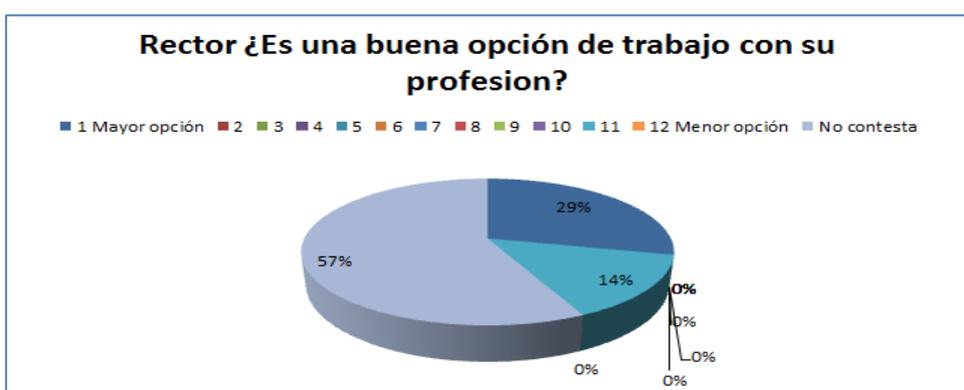


Figura 14: Opción de Rector

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

El total de encuestados docentes (100%) opina sobre el perfil directivo de trabajo rectoría en los siguientes grados de importancia: categoría no contesta (57%), categoría uno (29%) y categoría once (14%). Estos resultados muestran que existen pocas posibilidades para aspirar a este cargo, y tal vez como sugerencia para este limitante, podría ser incrementar la formación de docentes en las universidades, o institutos superiores, sobre temas de administración, dirección de instituciones educativas y otros que infieran en aumentar herramientas para fortalecer el perfil del profesional a cargos a nivel directivo.

Tabla 15: Opción para Gerente de una ONG

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Diez	3	43
No contesta	4	57
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)



Figura 15: Capacitado para Gerente de una ONG

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Aplicada las encuestas de información al total de docentes (100%) con respecto del perfil laboral gerente de una ONG, las perspectivas de importancia se muestran de la siguiente manera: la categoría no contesta un 57% y nivel de importancia categoría 10 tiene 43%, en su respectivo orden. Estas características muestran como en el punto anterior, pocas aspiraciones a puesto administrativos, por la poca preparación en estas áreas, información sobre el perfil de puesto y su alcance para ejecutar estos niveles administrativos dentro de los docentes.

En este caso también, vendría a cabo sugerir a las instituciones superiores y universidades capacitar a los docentes en formación, en materias de administración y cargos gerenciales o directivos.

Tabla 16: Opción para Consultor Educativo

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Cinco	2	29
Siete	3	43
Nueve	1	14
Diez	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

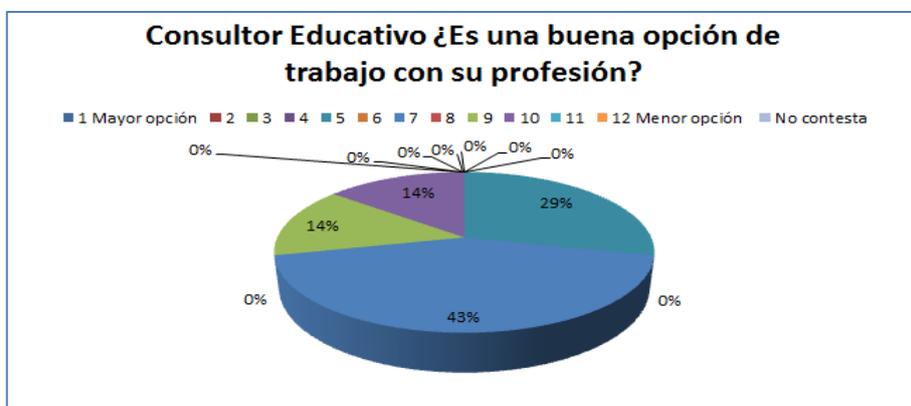


Figura 16: Capacitado para Consultor Educativo

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Dentro de la investigación a los docentes (100%), el perfil de consultor educativo tiene un nivel de importancia siete en su mayoría (43%), categoría cinco (12%), categoría noveno nivel (14%) y décima categoría (14%), comportamiento que implica mayores conocimientos para ejercer este perfil laboral, principalmente en el área de consultoría, a nivel de mentoría.

Es muy importante que desde las instituciones superiores se fomente en los alumnos aspiraciones mayores en cuanto a la docencia. Se debe motivar a los estudiantes a ser investigadores, a tener capacidad de solucionar diferentes problemas que se les presentara en sus labores y poder abrir más oportunidades laborales dentro de la su carrera.

Tabla 17: Opción cargo burocrático

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Cuatro	2	29
Seis	2	29
Ocho	1	14
Once	1	14
Doce	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)



Figura 17: Capacitado para Puesto burocrático

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Del total de docentes investigados (100%) con respecto del perfil de cargo burocrático los resultados tienen el siguiente orden de importancia: nivel cuatro (29%), nivel seis (29%), nivel ocho (14%), nivel once (14%) y nivel doce (14%).

A pesar que un cargo burocrático, supone mayores perspectivas económicas y laborables, los docentes no se sienten en capacidad de laborar en este perfil, aparte que su formación tiene poca concordancia por la orientación del cargo laboral.

Tabla 18: Opción Investigador educativo

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Cuatro	1	14
Cinco	3	43
Seis	2	29
Ocho	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

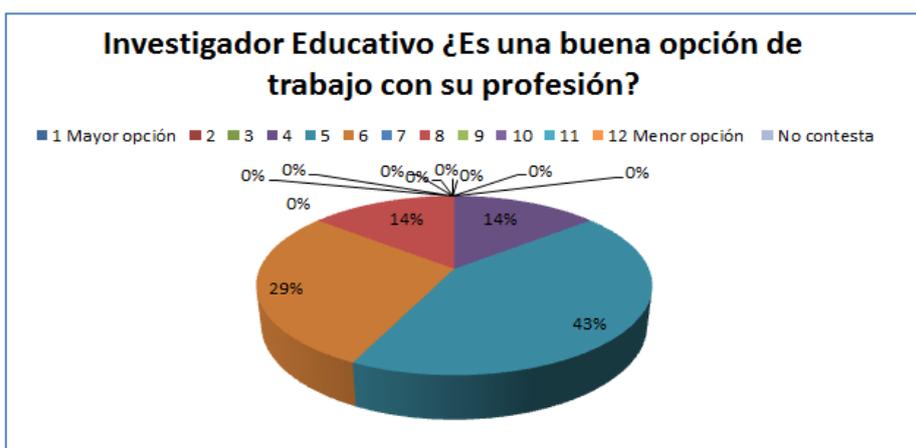


Figura 19: Capacitado para investigador educativo

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

En la figura # 19 se puede observar, que en la opción de trabajo como un investigador educativo, los docente encuestados tienen una tendencia mayoritaria a un nivel de expectativa cinco (43%), mientras que el 29% expresa una expectativa de importancia seis y en menores porcentajes niveles de expectativa mínimos ocho y nueve (14%). Esto refleja el poco interés del docente por la investigación, y la falta de motivación que existe por innovar conocimientos.

En la actualidad la educación necesita de docentes investigadores, cada día se innovan los conocimientos, existen nuevos métodos, técnicas, instrumentos de aprendizajes, que debe conocer el maestro por obligación. Ahora contamos con la tecnología como herramienta importante de la labor docente, por ello deben la que tenemos acceso, para mejorar la calidad de la educación.

Tabla 20: Opción terapias psicopedagogía

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Siete	1	14
Nueve	1	14
Diez	3	29
No contesta	2	43
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)



Figura 20: Capacitados para terapias psicopedagógicas

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Las expectativas con respecto a realizar terapias psicopedagógicas la mayor tendencia tiene un a un grado de importancia cuatro (43%) y una tendencia de agrado similar (14%) en niveles de importancia siete y nueve, mientras que un sector significativo prefiere omitir contestar la pregunta. En la investigación realizada, esta encuesta demuestra que los docentes en su formación universitaria, no recibieron capacitación suficiente para realizar terapias psicopedagógicas.

Aunque hay profesionales especializados en pedagogía y psicología para realizar estos análisis, es necesario y muy importante para los docentes, tener conocimientos básicos de psicología y pedagogía, y algunos por la importancia que tiene dentro de las labores diarias del docente, no específicamente para dar terapias, sino más bien aprender algunos tips para ayudar de alguna manera a los niños con problemas de aprendizaje.

Tabla 21: Opción tareas dirigidas

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Tres	5	72
Cinco	1	14
Doce	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)



Figura 21: Capacitado para tareas dirigidas

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Del total de docentes encuestados (100%) y su relación con respecto al perfil laboral tareas dirigidas como opción de puesto laboral, las preferencias o niveles de importancia tienen el siguiente orden: nivel de importancia tres (72%) en primera categoría, nivel de importancia cinco (14%) en segunda categoría y un nivel de importancia doce (14%) en tercera categoría. Esta opción de trabajo tiene bastante relación con el perfil laboral de docente de educación básica.

Algunos docentes si dan tareas dirigidas en la tarde, pero la mayoría de docentes que trabajan en instituciones fiscales, tienen un horario largo y el tiempo que les queda lo dedican a preparar clases, y a su familia.

Tabla 22: Opción Supervisión Zonal de Ministerios de Educación.

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Cinco	1	15
Seis	2	29
Siete	1	14
Ocho	1	14
Doce	1	14
No contesta	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

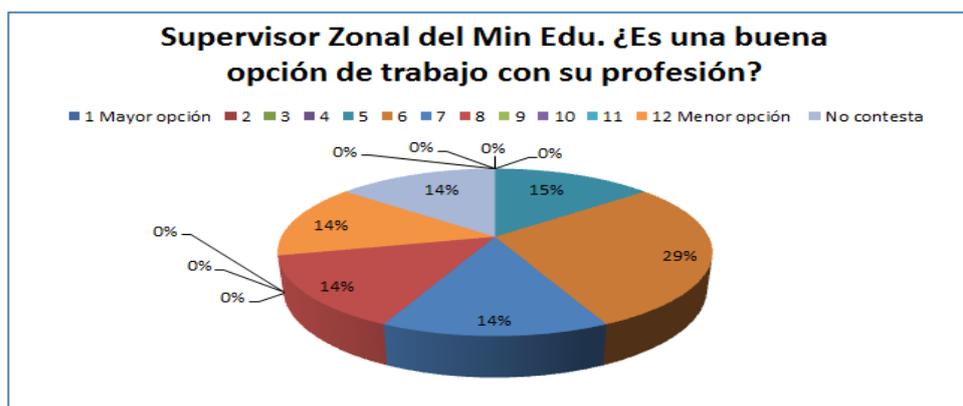


Figura 22: Capacitado para supervisión zonal de Ministerio de Educación

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

El puesto de Supervisión Zonal de Ministerio Educación tiene una gran importancia dentro del desarrollo profesional y personal dentro del ámbito de educación básica para cualquier persona que tenga esta carrera por preferencia, pero en las encuestas dentro del nivel de importancia la opción # 6 es la de mayor porcentaje (29%) seguida de las opciones # 5, 7, 8,12 con igual porcentaje (14%).

Muchos docentes, pueden sentir que no son capaces de ocupar este cargo, o en muchas ocasiones, estos cargos son dados a personas por referencia de alguna autoridad, sin necesariamente valorar su capacidad.

Tabla 23: Opción de Docente Institutos Pedagógico

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Cuatro	1	14
Siete	2	29
No contesta	4	57
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

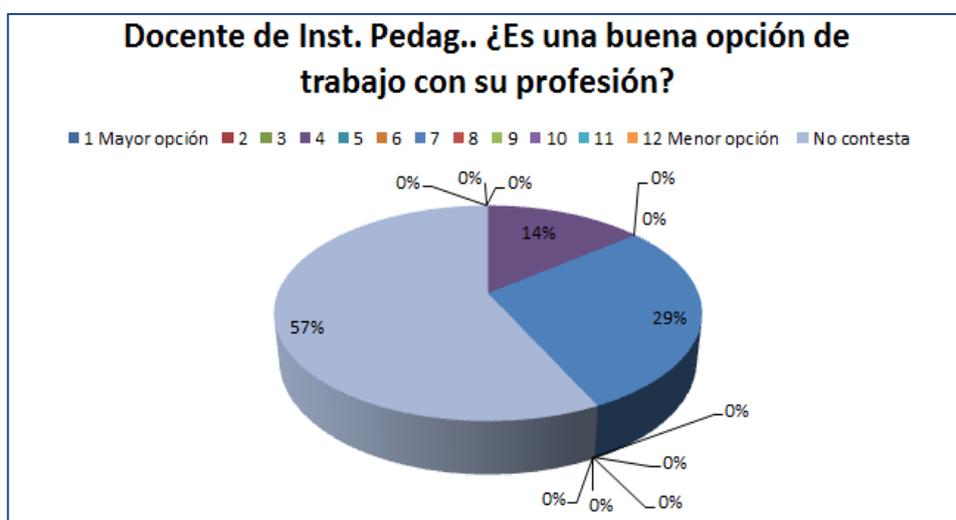


Figura 23: Capacitado para Institución Pedagógica

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

De la población de encuestados (100%) con respecto a laborar como docente de instituto pedagógico, los niveles de preferencia tienen el siguiente orden: no contesta la pregunta la mayoría (57%), nivel de categoría cuatro un porcentaje menor (14%) y nivel siete (29%) como última opción.

Se podría pensar que el perfil profesional tiene una alta relación con el puesto laboral, pero en la realidad no es así, a pesar que en la formación docente se recibe pedagogía como materia, no es suficiente para laborar como docente de un instituto pedagógico. Actualmente se está evaluando mucho al docente y a todos los profesionales en general, y para las contrataciones laborales, se requiere título de acuerdo a trabajo que va a desempeñar.

3.4 Satisfacción docente

Tabla 24: Nivel de satisfacción docente

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Estudio	3	82
Progreso social	4	93
Prestigio laboral	3	86
Oportunidad de ascenso	3	71
Sueldo acorde	3	64
Actividades para el desarrollo	3	82
Diversificación de oportunidad laboral	2	61
Desarrollo personal	4	89

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

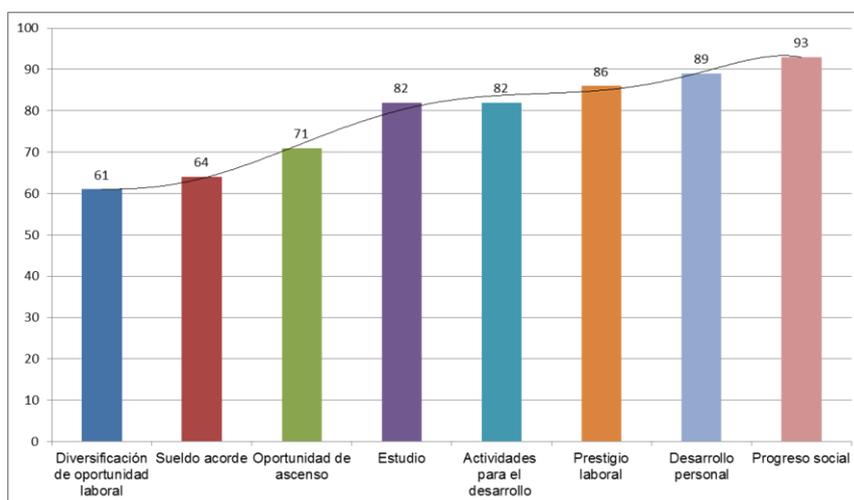


Figura 24: Satisfacción del docente

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

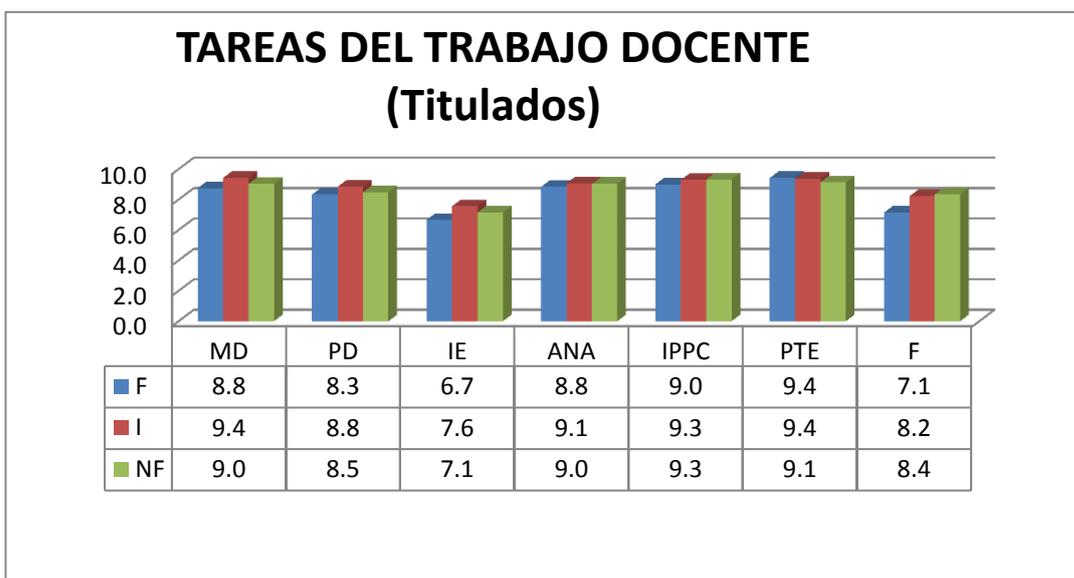
Elaborado: Myriam Amador (2013)

En la encuesta para describir la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título, el docente siente mayor satisfacción en el progreso social (93%), seguido por el desarrollo personal (89%), prestigio laboral (86%), nivel de estudio, actividades para desarrollo y estudio (82%), oportunidades de ascenso (71%), sueldo acorde (64%), y por ultimo diversificación de oportunidad laboral (61%). Estos porcentajes indican la realidad que vive el docente, alcanzando más satisfacción, en su desarrollo, profesional, social, y prestigio laboral, que en oportunidades de ascenso y en el salario que recibe.

La satisfacción de sentirse competente es una necesidad de todo ser humano y repercute tanto en el bienestar mental como en la recompensa económica, en la encuesta se puede observar que el docente percibe que su labor es poco valorada y

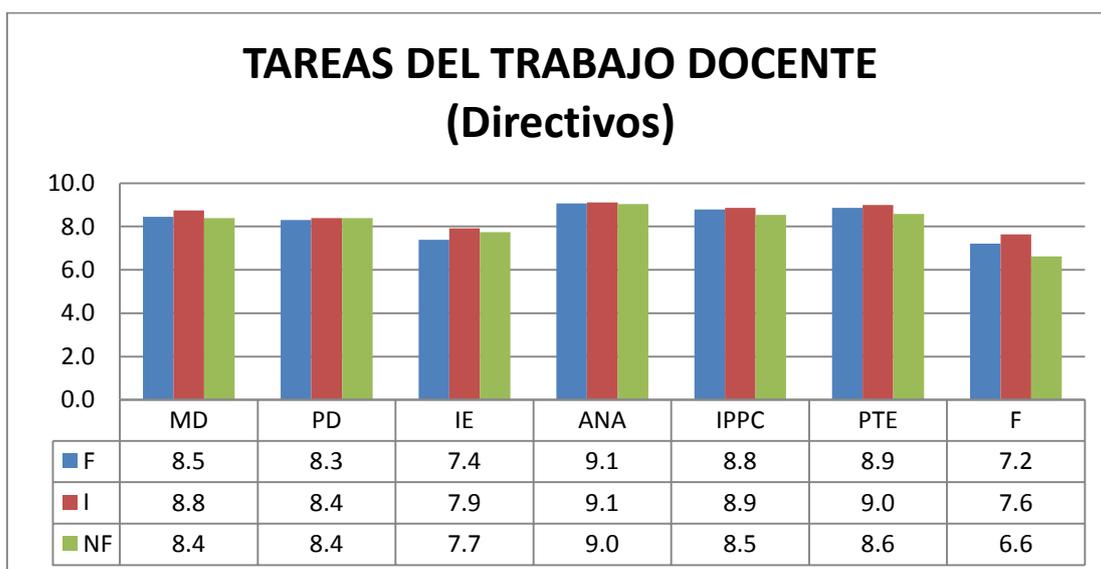
la remuneración salarial no está acorde a las exigencias y responsabilidades que desempeña.

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.



Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)



Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Tabla 25: Aspectos Metodológicos-Didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACION
1. Preparar los contenidos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	82	3	86	3	79
2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de las competencias en los estudiantes	3	82	3	82	3	79
3. Planificar actividades	3	79	3	79	3	75
4. Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	79	3	79	3	75
5. Organizar espacios	3	86	4	89	3	86
6. Elaborar recursos didácticos diversos para la enseñanza	3	86	4	89	3	82
7. Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje	4	93	4	93	4	89
8. Dominar el contenido de asignatura o disciplina para seleccionar las estrategias de enseñanza adecuada	4	89	4	89	4	89
9. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	4	89	4	96	4	89
10. Aplicar la psicología de la educación en el aula	4	93	4	96	4	93
11. Promover el trabajo reflexiva, participativo y colaborativo de los alumnos.	4	89	4	93	4	93
12. Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	3	82	3	86	3	82
13. Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	4	93	4	89	3	82
14. Revisar tareas estudiantiles	3	79	3	79	3	79
15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estuantes que lo necesitan	3	79	3	86	4	89
16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	86	4	89	3	86
17. Atender a las necesidades individuales a los estudiantes	4	89	4	93	3	86
18. Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el aula	3	68	3	82	3	79

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Tabla 26: Aspectos Metodológicos -Didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
1. Preparar los contenidos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	79	4	93	3	86
2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de las competencias en los estudiantes	4	89	4	93	3	86
3. Planificar actividades	4	93	4	93	4	89
4. Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	79	3	86	3	82
5. Organizar espacios	4	96	4	96	3	86
6. Elaborar recursos didácticos diversos para la enseñanza	4	89	4	93	4	89
7. Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje	4	89	4	96	4	96
8. Dominar el contenido de asignatura o disciplina para seleccionar las estrategias de enseñanza adecuada	4	89	4	96	4	93
9. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	4	89	4	96	4	93
10. Aplicar la psicología de la educación en el aula	4	93	4	96	4	93
11. Promover el trabajo reflexiva, participativo y colaborativo de los alumnos.	4	96	4	100	4	100
12. Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	4	89	4	93	4	93
13. Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	4	96	4	100	4	93
14. Revisar tareas estudiantiles	4	93	4	93	4	93
15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estuantes que lo necesitan	4	89	4	89	4	93
16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	4	89	4	96	4	89
17. Atender a las necesidades individuales a los estudiantes	4	93	4	96	4	93
18. Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el aula	3	75	4	89	3	79

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

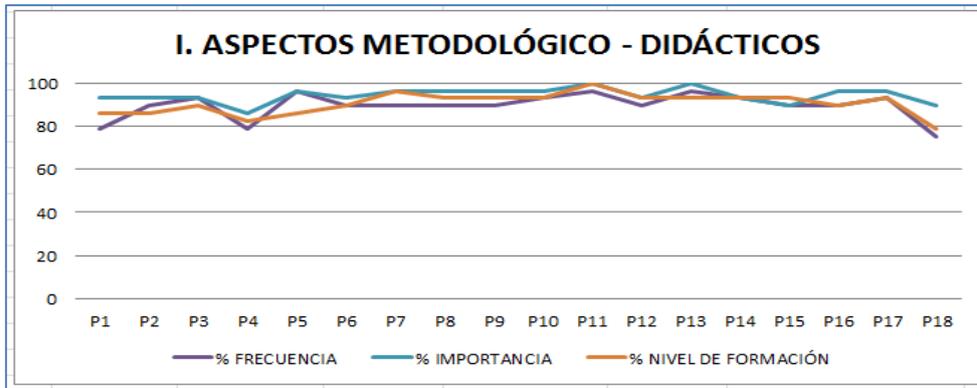


Figura 25: Aspectos Metodológicos Didácticos que desarrolla el titulado

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

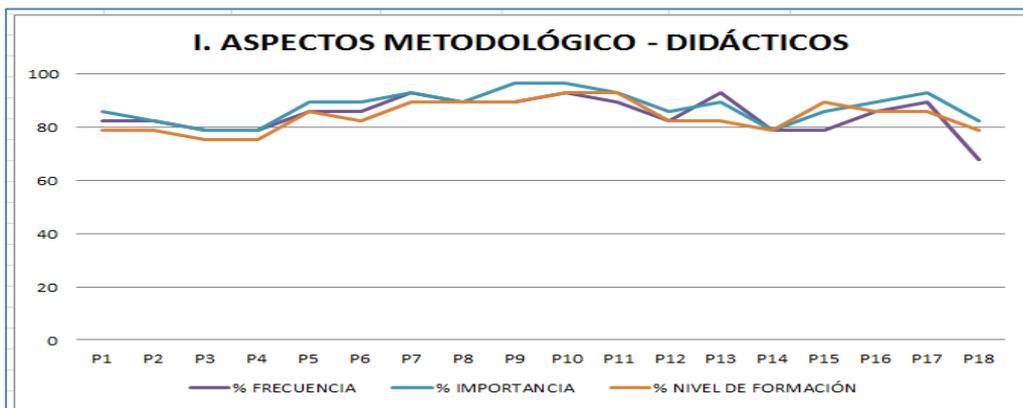


Figura 26: Aspectos Metodológicos Didácticos que desarrolla el titulado

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

El nivel metodológico y didáctico es el arte de saber explicar y enseñar con un mayor número de recursos para que el alumno entienda y aprenda. Preparar contenidos, crear climas favorables, dominar contenidos, revisar tareas y otras actividades fueron calificados por los titulados y los directivos, según la frecuencia, importancia y nivel de formación, dando como resultado semejanza entre la respuesta del titulado y el directivo en cuanto a frecuencia (8,8 y 8,5), mientras que en relación a importancia y nivel de formación hay discrepancias, los docentes dan una puntuación alta (importancia 9,4 y nivel de frecuencia 9), pero los directivos tienen una percepción menor (importancia 8,8 y nivel de frecuencia 8,4) sobre la labor del docente en estos aspectos.

Los directivos consideran que los titulados tienen un déficit en la frecuencia de aplicación de actividades novedosas y creativas y en la organización del aula, así como en el conocimiento y en la aplicación de las TIC's. Sin embargo en la investigación se concluye que los titulados poseen un buen nivel de formación y aplican los aspectos metodológicos-didácticos, en su labor docente.

3.5.2. Aspectos de la evaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.

Tabla 27: Autoevaluación de la práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	79	3	82	3	82
20. Evaluar competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	75	3	75	3	75
21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	4	89	4	89	4	89
22. Evaluar y redactor informes de retroalimentación de la practica educativa	4	89	4	89	4	89

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Tabla 28: Autoevaluación de la práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	82	4	89	4	89
20. Evaluar competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	82	3	79	3	75
21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	86	4	93	3	86
22 Evaluar y redactor informes de retroalimentación de la practica educativa	4	93	4	93	4	89

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

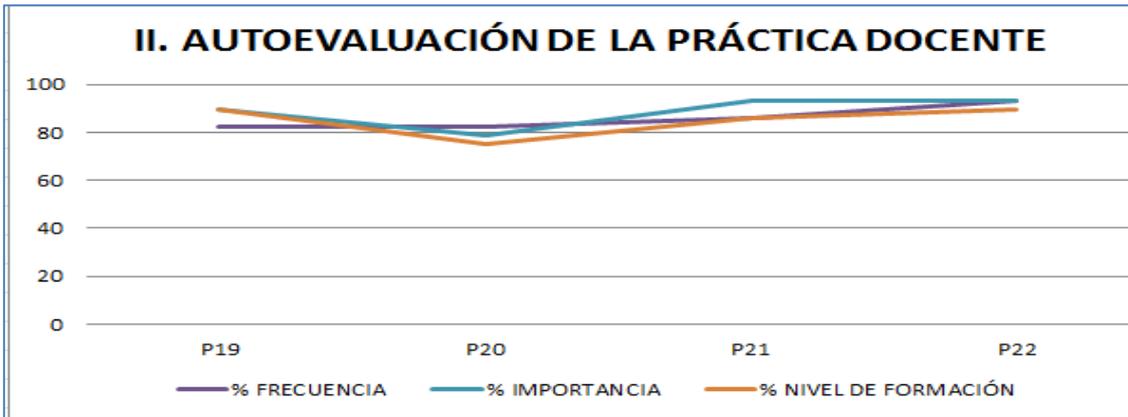


Figura 27: Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

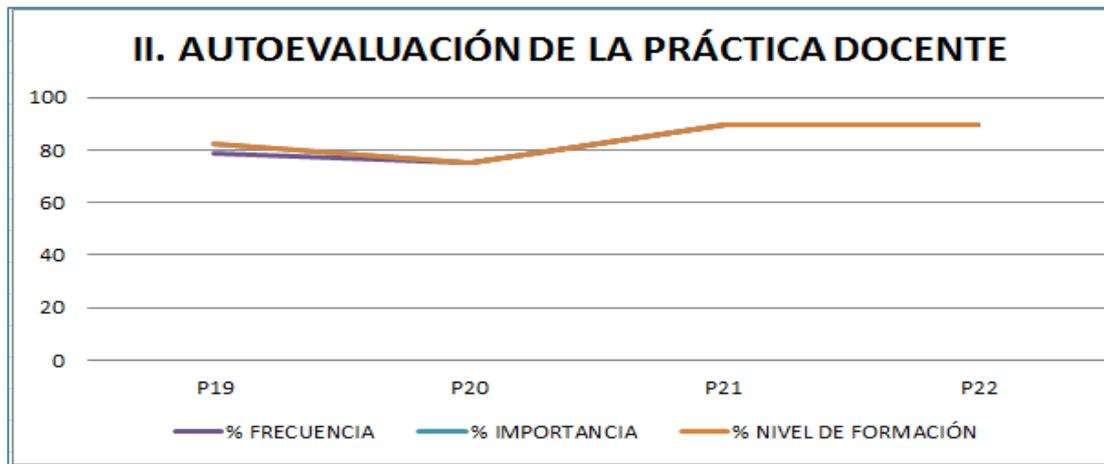


Figura 28: Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado: Myriam Amador

Desde el referente actual de la Educación Media Superior, se plantea una enseñanza basada en el desarrollo de competencias, esto proviene en buena medida, de la necesidad de una alternativa a unos modelos formativos que priorizan el saber teórico sobre el práctico, el saber por el saber, y, por otro lado, que la mayoría de declaraciones actuales sobre el papel de la enseñanza se dirigen a considerar que está ha de orientarse hacia el desarrollo de todas las capacidades del ser humano, o sea a la formación integral de las personas. Así es que cuando optamos por la formación integral o para la vida, ya no se entiende que el conocimiento debe ser aprendido funcionalmente, sino que además se tiene que ser competente en otros ámbitos de la vida, incluido el académico, y es precisamente en el ámbito escolar,

donde una formación en competencias se convierte en una verdadera revolución, no sólo para el estudiante, también para la persona del docente (Zabala y Arnau).

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

En cuanto a la autoevaluación de la práctica del docente, como realizar autoanálisis de los conocimientos de la materia, evaluar competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, evaluar y redactar informes de retroalimentación de la practica educativa, tanto el titulado como el directivo dieron una calificación semejante, reflejando la importancia que tiene la autoevaluación a la práctica docente, pero con el promedio de la puntuación (8,4) que no es baja se debe reforzar este aspecto, que es de gran importancia para conocer las capacidades y conocimientos del docente.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla 29: Aspectos sobre la investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	71	3	79	3	79
24. Participar en proyectos de investigacion e innovacion educativa	3	68	3	75	3	75
25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (analisis de pares) con fines de mejora	3	86	3	82	3	82
26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	79	3	86	3	82
27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	71	3	79	3	71
28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	68	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Tabla 30: Aspectos sobre la investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	64	3	75	3	71
24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	64	3	75	3	71
25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	75	3	86	3	79
26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	68	3	75	3	68
27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	64	3	68	3	64
28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	71	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

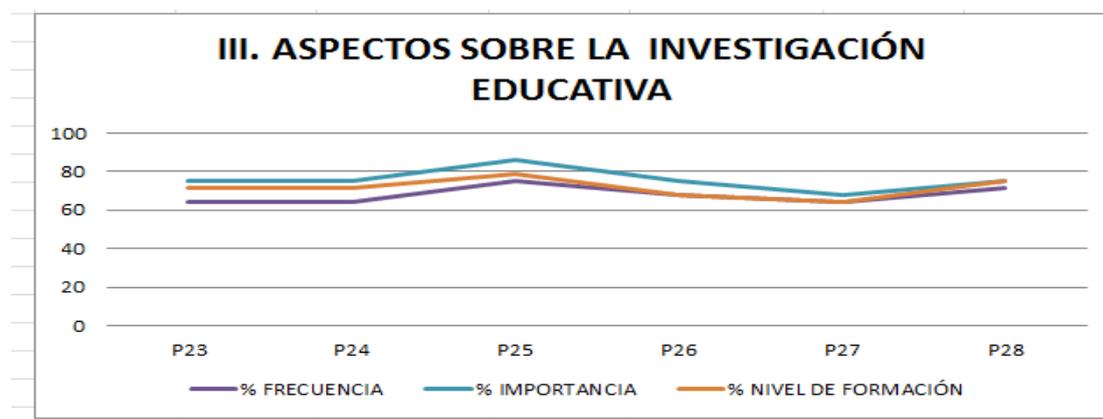


Figura 29: Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

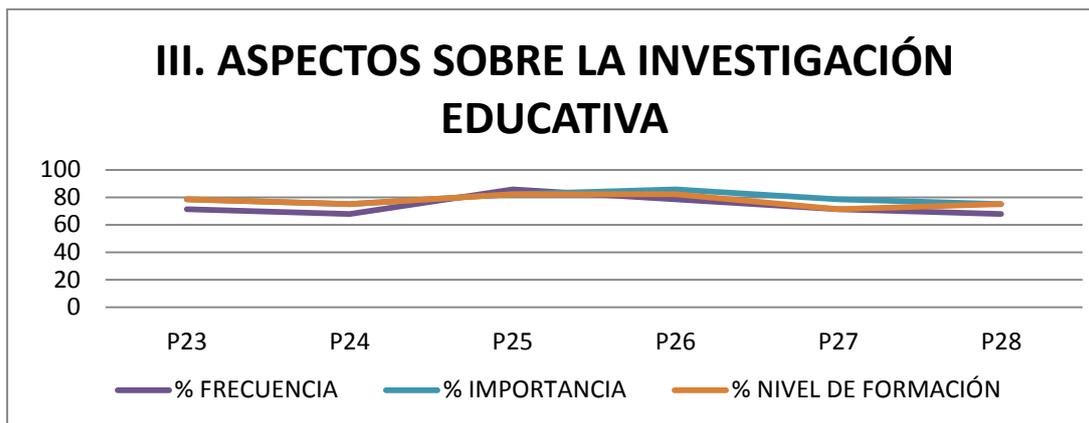


Figura 30: Aspectos sobre la investigación educativa
Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL
Elaborado: Myriam Amador (2013)

Según Martínez, (2007) la investigación nos ayuda a incrementar el conocimiento y a obtener conclusiones sobre la realidad, los fenómenos y los hechos que observamos,

La investigación Educativa, entendida como disciplina, es un ámbito de conocimiento reciente, aproximadamente tiene un siglo de historia, pues, su origen se sitúa a fines del siglo XIX, cuando la pedagogía, a semejanza de lo que anteriormente había realizado otras disciplina humanísticas, como la Sociología, Psicología entre otras, adoptó la metodología científica como instrumento fundamental para constituirse en una ciencia.

Esta conversión científica no fue un mero producto del azar, sino el resultado de un largo proceso que arranca a fines de la Edad Media y a principios de la Moderna, del trabajo de diversos autores, pero muy especialmente de las aportaciones de Galileo, surgió un nuevo modelo de aproximaciones al conocimiento de la realidad. Sin embargo, la expresión "Investigación Educativa" es bastante reciente, ya que tradicionalmente se denominaba "Pedagogía Experimental", el cambio terminológico y conceptual se debe fundamentalmente a razones de tipo sociocultural y a la preexistencia de las aportaciones del mundo anglosajón en el ámbito educativo.

Las últimas tendencias pedagógicas abogan por una mayor profesionalización de los docentes y destacan la capacidad investigadora de los profesionales de la educación. Dichas líneas de pensamientos y acción destacan, como parte de la mencionada profesionalización, la capacidad o preparación de los docentes para la

investigación como uno de los elementos imprescindibles para responder al reto de la enseñanza.

En la investigación realizada, sobre los aspectos de la investigación educativa, se puede observar la falta de preocupación por este tema tan relevante.

Los titulados encuestados dan una puntuación más baja, frecuencia 6,7, importancia 7,6 y nivel de formación 7,1. Mientras los directivos dan una puntuación a frecuencia 7,4, importancia 7,9 y frecuencia 7,7. A pesar de ser la Investigación Educativa un aspecto tan importante para la educación, la importancia que se da es muy baja. Es importante concientizar a los docentes y directivos en cuanto a este tema, más aun en la actualidad contamos con herramientas tecnológicas que facilitan en gran manera los procesos investigativos que son de gran importancia en la educación.

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Tabla 31: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	4	93	4	89	4	93
30. Participar en juntas de profesores.	4	89	4	89	4	93
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	4	89	4	89	4	89
32. Ejercer funciones administrativas	4	93	4	89	4	93
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	4	89	3	86	3	86
34. Estudiar la realidad local y nacional	3	86	3	86	3	79
35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo.	4	93	4	96	4	93
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	4	93	4	96	4	96
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	86	4	89	4	89
38. Conocer y aplicar el Código de convivencia	4	96	4	100	4	93

Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Tabla 32: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

TV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	4	96	4	96	4	100
30. Participar en juntas de profesores.	4	96	4	96	4	96
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	86	4	93	4	89
32. Ejercer funciones administrativas	3	71	3	75	3	75
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	82	3	86	3	82
34. Estudiar la realidad local y nacional	3	82	3	86	3	82
35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo.	4	96	4	96	4	93
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	4	96	4	93	4	100
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	4	96	4	93	4	93
38. Conocer y aplicar el Código de convivencia	4	93	4	93	4	93

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

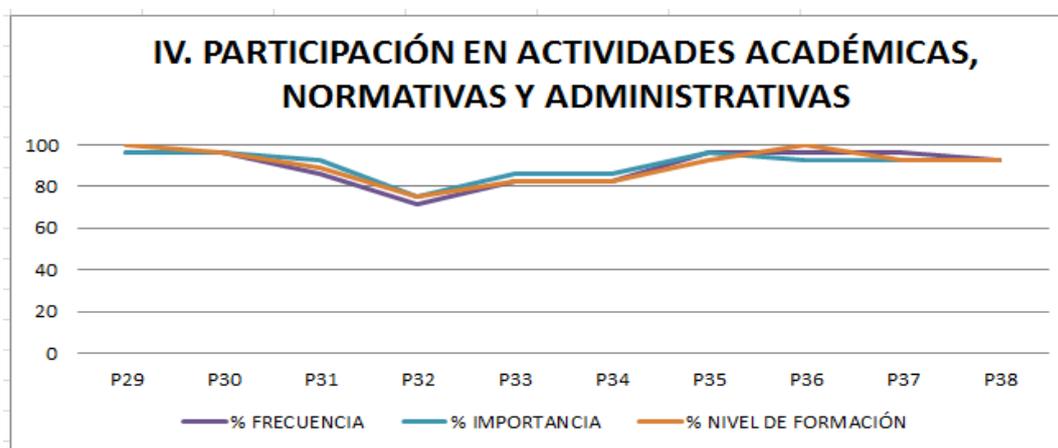


Figura 31: Participación en Actividades Académicas Normativas y Administrativas del titulado

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

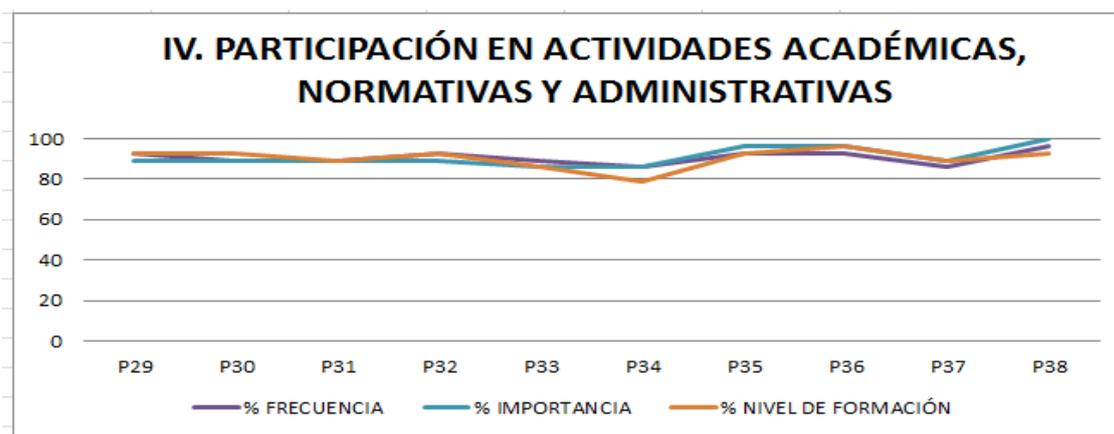


Figura 32: Participación en Actividades Académicas Normativas y Administrativas

Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Dentro de la práctica docente, participar dentro de las actividades académicas, normativas y administrativas es una parte esencial dentro de la labor educativa.

En las encuestas sobre la participación en actividades académicas normativas y administrativas se observa una pequeña discrepancia entre docentes y directivos. Los docentes en frecuencia dan 8,8, importancia 9,1 y nivel de formación 9. Los directivos en frecuencia dan 9,1, importancia 9,1 y nivel de formación 9.

En este aspecto tanto docentes como directivos están participando en actividades, tanto dentro de la institución como fuera de la misma, con los padres de familia.

Es muy importante que los docentes tengan conocimientos de los reglamentos internos de la institución donde presta sus servicios, de esta manera se garantiza una buena convivencia laboral. De igual manera los docentes deben hacer suyos los objetivos institucionales, y participar de forma integral en el desenvolvimiento de la institución educativa

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

Tabla 33: Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

V. INTERACCION PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
39. Promover acciones de relación con la comunidad.	3	86	3	86	3	86
40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	86	3	86	3	86
41. Promover la participación de los padre en las instancias de intervención vigentes	3	82	3	86	3	82
42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	4	93	3	86	4	93
43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	4	89	4	93	3	86
44. Conocer el entorno social de los estudiantes.	4	93	4	93	4	89
45. Organizar eventos de integración dentro de la institución	4	93	4	89	4	89
46. Participar en programas sociales dentro de la institución	4	86	4	93	3	86
47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	93	4	93	3	82
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	79	3	82	3	75

Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Tabla 34: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

V. INTERACCION PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
39. Promover acciones de relación con la comunidad.	3	86	3	86	4	89
40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	82	3	86	3	86
41. Promover la participación de los padre en las instancias de intervención vigentes	3	86	4	89	3	86
42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	4	96	4	93	4	96
43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	4	93	4	96	4	93
44. Conocer el entorno social de los estudiantes.	4	96	4	100	4	100
45. Organizar eventos de integración dentro de la institución	4	96	4	96	4	96
46. Participar en programas sociales dentro de la institución	4	96	4	96	4	100

47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	96	4	96	4	96
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	86	4	89	4	89

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

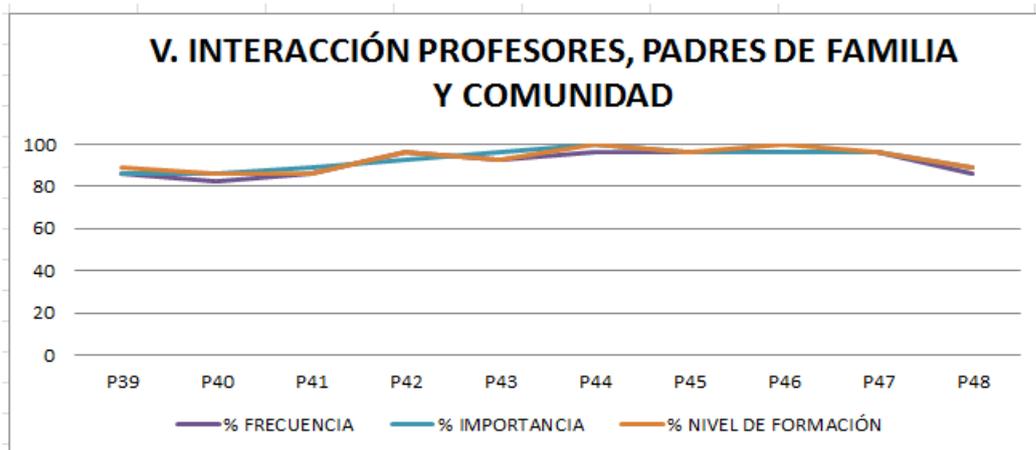


Figura 33: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Fuente: Encuesta a titulados de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

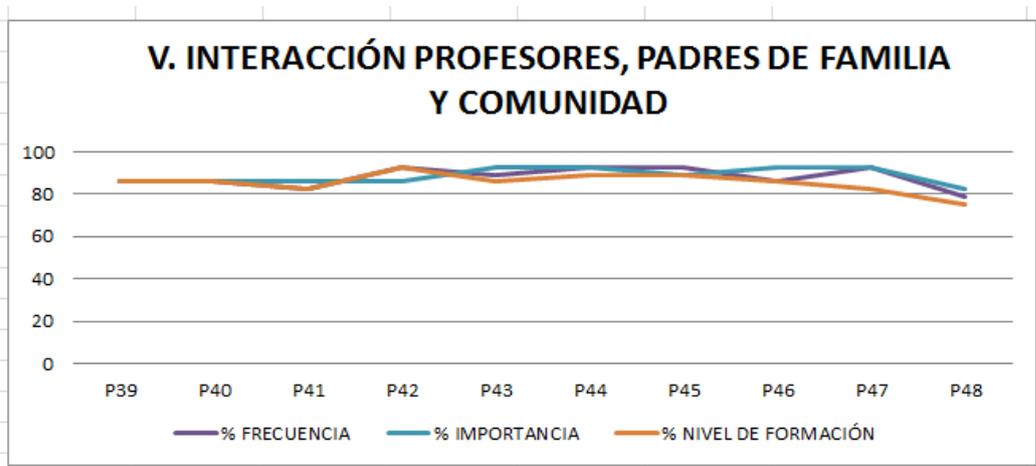


Figura 34: Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

El tema de interacción, profesores, padres de familia y comunidad, es un aspecto muy importante dentro del contexto educativo, los padres y la familia en general participan directamente en la formación del alumno, motivo por el cual tanto docentes como directivos deben manejar con mucha prudencia sus relaciones.

Es tarea de los docentes promover la participación de los padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos, ya que esta labor no solo depende de los maestros sino que es responsabilidad principalmente de los padres que deben estar pendientes de los avances y logros de sus hijos, así como de la ayuda que necesiten en su educación.

En esta encuesta los titulados están de acuerdo en la importancia de interactuar con los padres y comunidad en general, y esto refleja en su puntuación alta en cuanto a frecuencia, importancia y nivel de formación (9,2), mientras que la puntuación de los directivos fue menor (8,7) en este caso los directivos deberían dar pautas a los docentes para que mejoren los aspectos que los directivos crean que los docentes deben reforzar...

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Tabla 35: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

I. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	82	3	71	3	64
50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles	3	82	3	75	3	75
51. Participar en sesiones de trabajo.	4	96	3	82	3	79
52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo	4	96	3	82	3	79
53. Participar en Círculos de Estudio	3	86	3	75	3	71

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Tabla 36: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes	4	100	4	96	4	93
50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles	4	96	4	93	4	93
51. Participar en sesiones de trabajo.	4	100	4	100	4	96
52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo	4	93	4	93	4	89
53. Participar en Círculos de Estudio	3	86	3	86	3	86

Fuente: Encuesta a Titulado de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

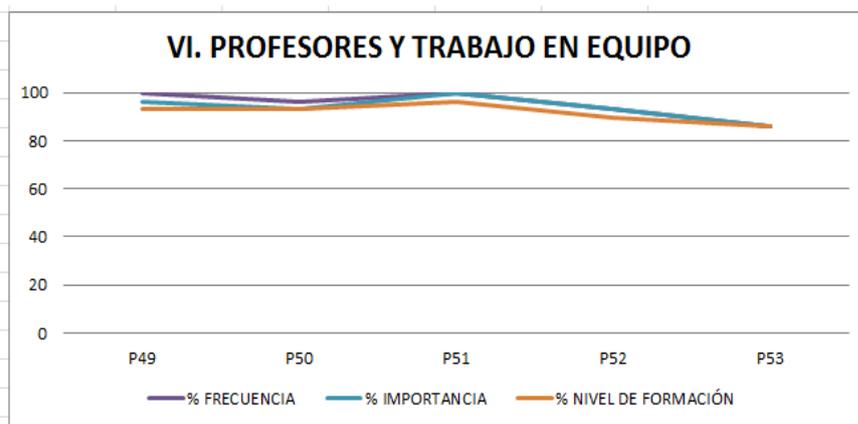


Figura 35: Profesores y Trabajo en equipo

Fuente: Encuesta a Titulado de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

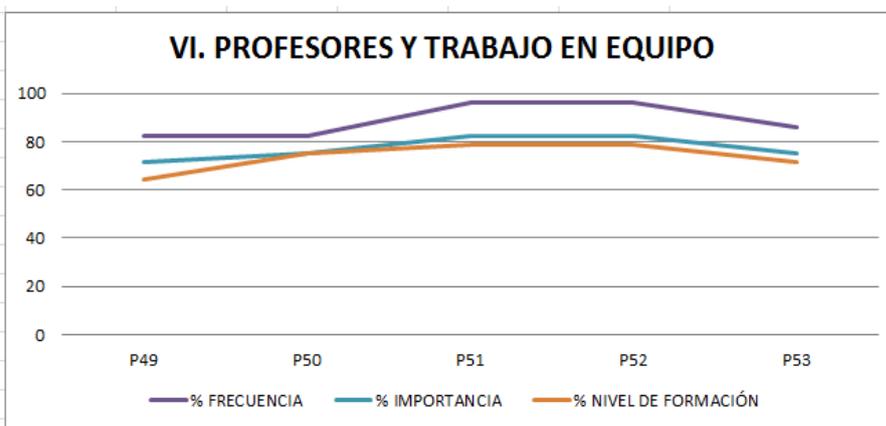


Figura 36: Profesores y trabajo en equipo

Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Las docentes en este aspecto sobre colaborar y trabajar en equipo calificaron puntuaciones altas (9,3) mientras que los directivos dieron una menor puntuación (8,8) habiendo discrepancias mínimas y la percepción del directivo aunque no es baja, tiene diferencia en cuanto a la colaboración y trabajar en equipo.

Este aspecto es muy importante, toda organización laboral requiere el trabajo en equipo de todo el personal para lograr la armonía y las buenas relaciones tanto de los docentes como de la administración, que va a reflejar en una buena organización educativa.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla 37: Actividades de formación que ejecuta el titulado

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	79	3	79	3	79
55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	75	3	79	3	79
56. Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la información y de la Comunicación para la aplicación en el aula	3	79	3	82	3	82
57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	75	3	75	3	75
58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	54	3	68	2	56

Tabla 37: Actividades de formación que ejecuta el titulado

# PREGUNTA	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	68	3	82	3	86
55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	3	75	3	82	3	86
56. Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la	3	82	3	86	4	89

información y de la Comunicación para la aplicación en el aula						
57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	75	3	86	3	86
58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	57	3	75	3	71

Fuente: Encuesta a Titulado de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

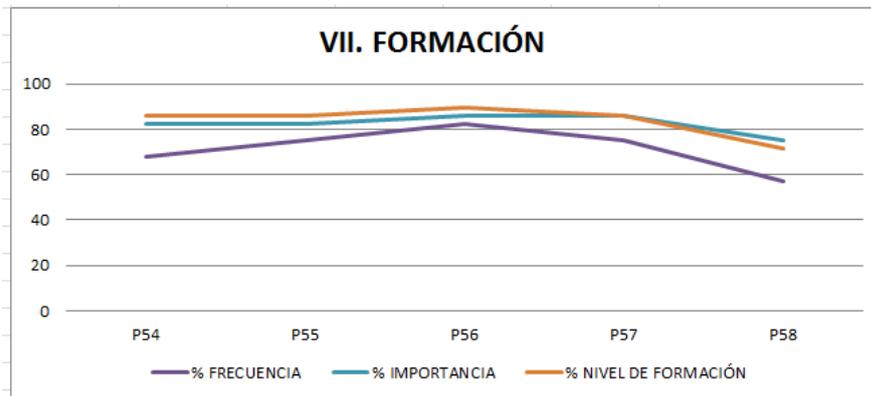


Figura 35: Profesores y Trabajo en equipo

Fuente: Encuesta a Titulado de CCEE de Educación Básica UTPL

Elaborado: Myriam Amador (2013)

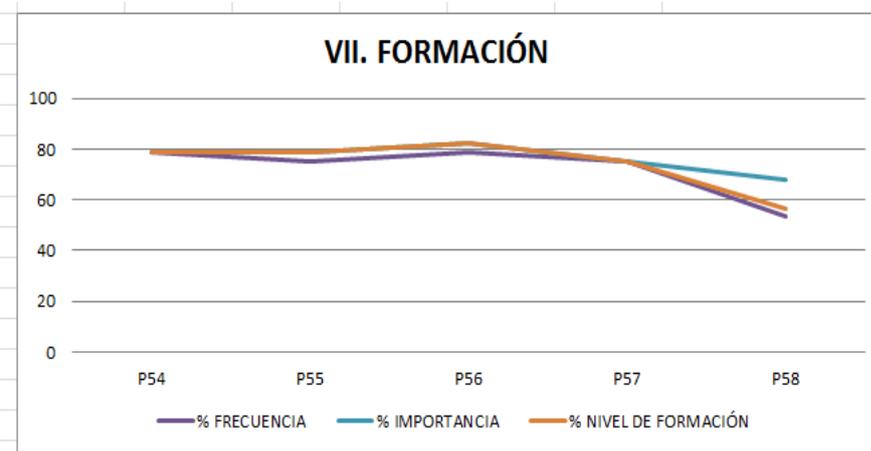


Figura 36: Profesores y Trabajo en equipo

Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado: Myriam Amador (2013)

Este aspecto sobre formación, es uno de los puntos más importantes y menos atendidos por las instituciones donde laboran los docentes, y las autoridades gubernamentales.

Un docente debe tener una formación continua, utilizar las Tics como herramienta, innovar los conocimientos, metodologías y técnicas de enseñanza-aprendizaje para poder cumplir sus funciones con calidad.

En la investigación sobre esta opción de formación a docentes, se encuentran algunas discrepancias y semejanzas entre titulados y directivos. En lo que se refiere a la frecuencia de formaciones tanto tituladas como directivas tienen la misma puntuación (7,1), que es baja dentro de la relevancia que tiene en la educación.

Entre la importancia y nivel de formación el titulado tiene una calificación similar (8,3), mientras que los directivos dan una calificación menor (importancia 7,6 y Nivel de formación 6,6).

En relación a este tema en el Art. 3 del Ministerio de Educación dice: DISPONER que la Dirección Nacional de Formación Continua, en coordinación con la Dirección Nacional de Currículo, en el marco del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SiProfe), desarrollen e implementen procesos de capacitación y formación continua dirigidos a todos los docentes de Educación General Básica de país.

En el plan de actualización y fortalecimiento curricular de la educación considera como aspecto importante el empleo de las TIC's dentro del proceso educativo, a través de videos, TV, internet, computadoras, etc., para apoyar la enseñanza y el aprendizaje de una manera más didáctica. También en el Art. 27 del Ministerio de Educación dice: que la educación debe ser de calidad. Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Dentro de este panorama el papel del docente es vital, pues le corresponde ser uno de los más importantes actores sociales para enfrentar estos retos, por lo tanto, de su formación y permanente actualización dependerá que el país pueda enfrentar el tercer milenio que ha traído consigo una revolución científico-tecnológica, la globalización del planeta, la conciencia del deterioro del ambiente y la urgencia de hacer sostenible el desarrollo socioeconómico. También ha traído "el descalabro de las teorías que hasta hace muy poco constituyeron la base explícita de las propuestas educativas por la presencia de nuevas alternativas que abren el camino a un nuevo quehacer educativo" (Manterola, 1995).

Con todo lo anterior expuesto y luego de analizar los resultados de esta investigación, y relacionar con los Estándares de Calidad y las exigencias que tienen los docentes en su formación continua, mi propuesta consiste en la *“creación de un blog como herramienta tecnológica de información y comunicación para el docente de educación básica.”*

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- A través de esta investigación realizada en la Provincia de Imbabura, se llegó a conocer la realidad que viven los docentes en diferentes aspectos como: el difícil acceso a las escuelas en comunidades alejadas, las largas jornadas de trabajo, las exigencias laborales que tienen que cumplir, pero sobre todo el amor y la vocación que tienen con sus alumnos.
- Durante las encuestas realizadas se pudo compartir las diferentes experiencias vividas de los titulados a lo largo de su trabajo como docentes, sus dificultades y superaciones profesionales. El 100% de los titulados investigados laboran como docentes y todos colaboraron con entusiasmo en las encuestas, pese al tiempo que coincidió con la finalización de clases y tenían mucho trabajo.
- También se observó en la mayoría de los docentes, limitaciones para superarse a nivel profesional, el principal inconveniente es la parte económica, seguidas por la falta de tiempo y apoyo de las instituciones donde laboran.
- Se encontró mucha preocupación y ansiedad en los docentes por las exigencias actuales del gobierno, en cuanto alcanzar los Estándares de Calidad que requiere la educación, que es muy positivo para la sociedad en general, pero para lograrlo se tiene que pasar por procesos que llevan tiempo. Es necesario mantener a los docentes en capacitaciones continuas, innovar los conocimientos para luego realizar las evaluaciones. Definitivamente no tienen los mismos conocimientos académicos los docentes graduados hace algunos años, como los docentes recién graduados. Sin embargo un punto a su favor, es la experiencia vivida en el ámbito educacional.
- En conclusión la labor del docente es sumamente importante, tiene grandes responsabilidades y trabajo que cumplir en la formación y educación de sus alumnos, Es una profesión que marca la estructura social de un país. Por este motivo es imprescindible valorar y apoyar la labor del docente y brindar oportunidad de formación continua a través de capacitaciones, cursos, seminarios, posgrados, etc.

4.2 Recomendaciones

En base a la investigación realizada, se puede plantear algunas recomendaciones:

- Proporcionar más información a los docentes de educación básica, utilizando la las TICS como herramienta, de tal forma que mantenga al profesional informado con artículos, y avisos importantes sobre capacitaciones o actualizaciones referentes a la educación. De esta manera se ayuda a los docentes a innovar sus conocimientos y adquirir más habilidades para desempeñar su labor.
- Estimular la relación e importancia laboral de docentes y directivos en el proceso de educación básica es absolutamente obligatoria, esto puede ser posible mediante la concientización por medio de contenidos sobre el tema.
- Proporcionar ayuda a los docentes por parte de las instituciones de educación superior, a prepararse para las evaluaciones que está realizando el gobierno, permitiendo al docente estar capacitado y vivir menos momentos de tensión y preocupación al presentarse a la evaluación.
- Mostrar nuevas tendencias e información para incentivar una mejor vocación en el docente de educación básica es relevante con el fin de impulsar el cambio de cultura de la práctica de la docencia.
- En futuras investigaciones, se debería dar la oportunidad al docente, de exponer su opinión personal, sobre las ventajas y desventajas de ser docente y sugerencias para mejorar la educación y su situación laboral actual.
- Las instituciones de educación superior, en cuanto a la carrera de la docencia, deben reforzar los conocimientos de pedagogía y psicología, ciencias que son de gran importancia y de suma utilidad para el docente a la hora de desempeñar sus funciones.

5 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema

“Construcción de un Blog como herramienta tecnológica para el desarrollo profesional y laboral en las titulaciones de educación básica”

5.2 Justificación

La propuesta de intervención denominada “Construcción de un blog como herramienta tecnológica para el desarrollo profesional y laboral en las titulaciones de educación básica”, tiene pertinencia en el contexto del área educativa principalmente por el aporte que se realizaría para fomentar el desarrollo de la profesionalización en sus estudiantes, dotando de herramientas indispensables en el campo laboral de la educación básica, organizando y coordinando la situación actual de los titulados de la universidad en todo el Ecuador, elevar la vinculación laboral y profesional en el mercado, informar de capacidades, habilidades adecuadas al docente, sostener un nivel de expectativa de los titulados en la universidad y el diseño de materiales adecuados de acuerdo con las exigencias de la demanda en educación básica (empleados y alumnos).

De esta manera se permitirá sostener a los estudiantes, profesionales y profesores universitarios la motivación necesaria para comprometerse a la mejora de calidad en la formación profesional desde un punto de vista práctico que satisfaga las necesidades del mercado de servicios educativos en el área educación básica, elevar el valor del sistema educativo, el desarrollo profesional con niveles de titulación accesibles y condiciones adecuadas para generar un contacto productivo con los estudiantes de la educación básica.

El beneficio también involucra a los estudiantes e instituciones de educación básica, vinculando a las necesidades de estos personajes el aval suficiente para realizar las actividades designadas en el proceso de educación con mayor eficiencia y eficacia, motivo que repercutirá en la calidad de la educación del sistema institucional individualmente, además de desarrollar al estudiantes de esta área de educación bases de calidad en su profesionalización pertinente, como resultado de la aplicación de esta herramienta.

Además de vincular toda la información necesaria sobre un aporte personal e institucional al conjunto de compañeros que cursan la carrera de la Universidad y de otras universidades para una orientación al cambio de una cultura pedagógica.

5.3 Objetivos

5.3.1 General

El objetivo general que persigue esta propuesta es, brindar la oportunidad a los a los docentes de Educación Básica de mantenerse informados sobre oportunidades laborales, comunicados audiovisuales, artículos actualizados sobre educación a través de la creación de un blog, como vínculo de comunicación, con el propósito de permitir a los docentes participar en temas de interés común e innovar sus conocimientos, para fortalecer la calidad de educativa en beneficio de la sociedad,

5.3.2 Específicos

- ✓ Socializar a través de un blog la información sobre la carrera en los docentes y directivos.

- ✓ Publicar contenidos desde un blog referente a las relaciones laborales.

- ✓ Instaurar un blog como medio de comunicación que permita difundir las nuevas metodologías pedagógicas en la educación básica.

5.4 Metodología: Matriz del marco lógico

La matriz del marco lógico se define como una “*herramienta de evaluación y aplicación rápida*” (GUZMÁN, 2008, pág. 20) que tiene un proceso de identificación de involucrados y sus problemas, definición de objetivos, análisis de estrategias, y la elaboración de una matriz que se compone de fin propósito y componentes necesarios para elaborar propuesta o proyecto prácticos orientados a un fin social.

5.4.1 Análisis de involucrados

El análisis de involucrados dentro de la metodología de marco lógico determina un “factor primordial la participación de los involucrados desde el inicio de la gestión del proyecto” (ORTEAGÓN, 2007, pág. 147).

La identificación de estos personajes nace de la elaboración de una matriz de involucrados y son quienes directamente afectan el tema tratado y conforman parte del sistema educativo en el país.

4 Análisis de involucrados

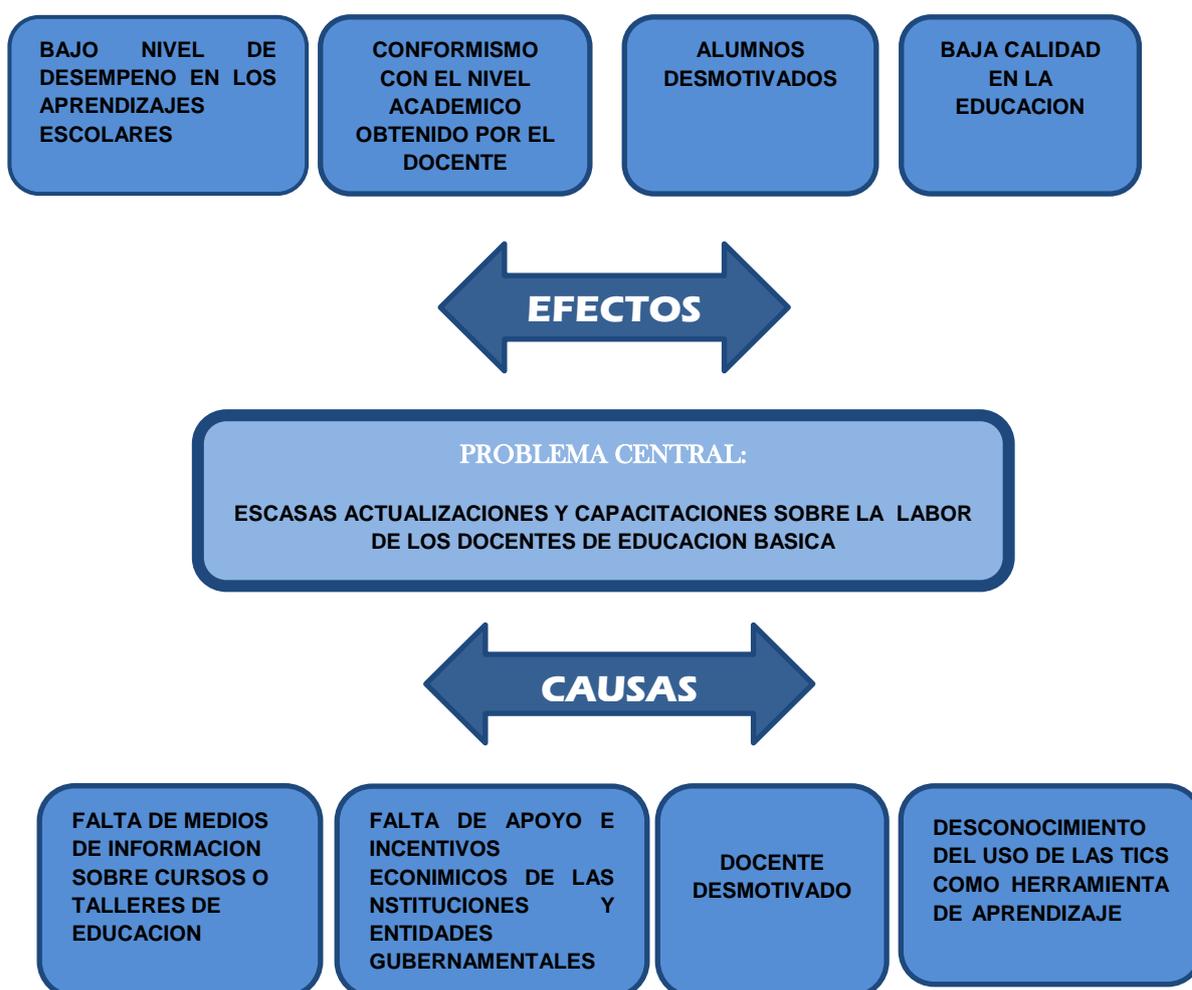
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	MANDATOS Y RECURSOS	INTERÉS EN UN ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados Educación Básica	Fortalecimiento, profesionalización, actividad laboral	Inestables condiciones laborales Escasas oportunidades de profesionalización	Plan buen vivir: Objetivo 2 “Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía”	Participación laboral Becas Capacitaciones de coordinación	Escasas capacitaciones actualizaciones de competencias
Instituciones de formación universitaria	Innovar la praxis de la educación básica	Falta de estrategias de inserción	LOES: Art 8.- Formar académicos y profesionales responsables capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, y a estimular la participación social;	Programa de inducción	Escaso seguimiento y capacitaciones continuas a los graduados.
Empleadores	Resultados efectivos sobre el personal docente	Condiciones de prácticas docentes Pocos medios de comunicación	Ley de Educación Art. 343.- “El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población”	Capacitación	En los contenidos.

Elaborado por: Myriam Amador

5.4.2 Análisis de problema

Esta herramienta permite establecer las necesidades existentes en el contexto estudiado, dentro de este es necesario “*el Árbol de problemas para analizar las causas y efectos de un primer y segundo niveles de un problema central*” (JACQUES, 2009, pág. 219).

Figura # 1. Árbol de problemas

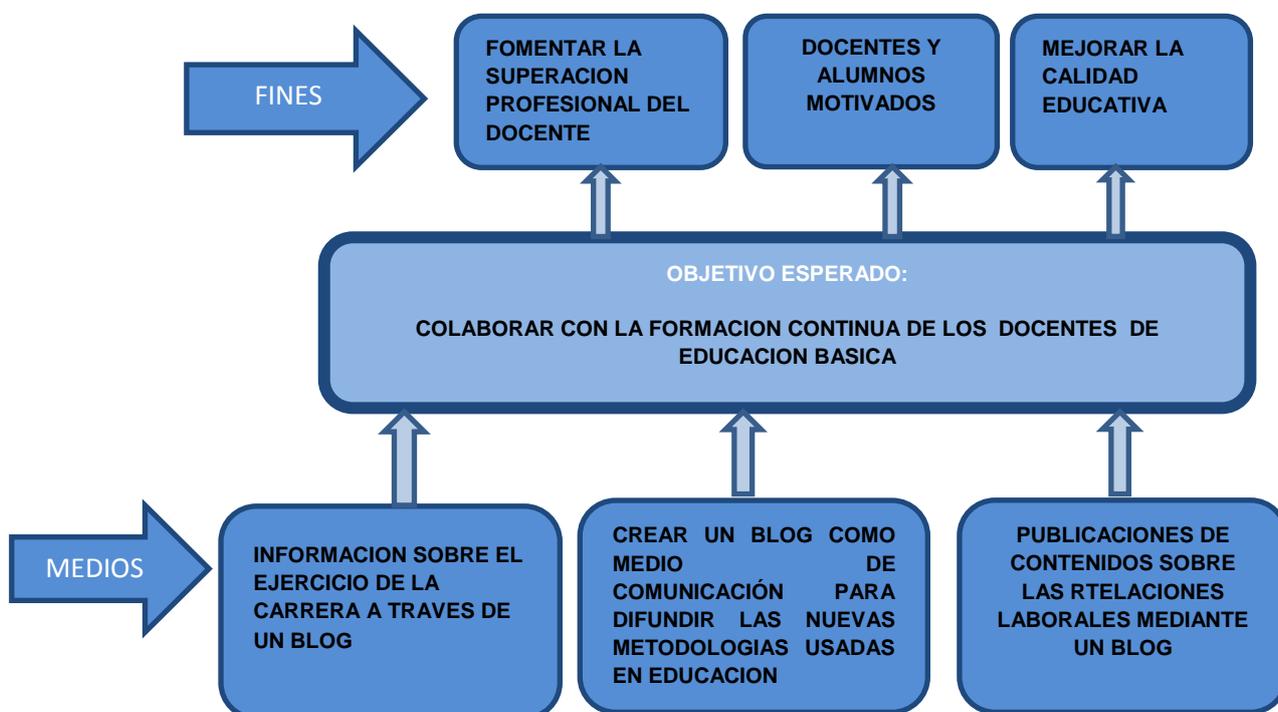


Elaborado por: Myriam Amador

5.4.3 Análisis de objetivos

Al analizar los problemas relacionado al tema de estudio el siguiente procedimiento es elaborar objetivo mediante un árbol “*para interconectarlo relevantemente y fijar sus prioridades*” (RAMIREZ, 2007, pág. 109).

Figura # 2. Análisis de Objetivos



Elaborado por: Myriam Amador

5.4.4 Análisis de estrategias

El análisis de estrategias implica una evaluación factible de los recursos que se obtienen a partir de la minimización de problemas y el logro de objetivo, *“la idea fundamental del diseño y gestión de los ejercicios y procesos prospectivos es racionalizar su estructura y complejidad”*(ORTEAGÓN, 2007, pág. 240).

Las principales soluciones o alternativas sobre las problemática centrada que tienen mayor incidencia en el propósito y fin son:

- ✓ Construir una página de internet para publicación audiovisual y literaria
- ✓ Construir un blog en internet para publicación audiovisual y literaria

El primer análisis permite sostener si son complementarias o excluyentes, bajo este criterio se tiene los siguientes argumentos:

Alternativa Página de internet; la construcción de este medio de comunicación implica construir también un blog como complemento para la información sin quedar relegada su importancia, pero implica conocimientos avanzados de computación, la compra de un dominio, y la edición estilizada de la información individual de cada componente de la página para una mayor recepción informativa.

Alternativa Blog Wordespress; la construcción de este medio de comunicación es excluyente porque si se diseña en un blog las mismas funciones básicas pueden ejecutarse al igual que un página de internet, se requiere de conocimientos básico de internet, el acceso a un dominio gratuito, además la estructura del blog es prediseñada con apertura a varias aplicaciones interactivas.

Finalmente el criterio más acertado para este primer análisis es que la página de internet tiene mayores ventajas en la competencia de información pero mayores dificultades para su instalación ya que requiere tiempo, mientras que el blog en menor tiempo puede sostenerse las funciones interactivas que la página de internet, logrando los objetivos a cabalidad que se proponen en el árbol realizado en los anteriores subtítulos.

5 Análisis de estrategias

ALTERNATIVA	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD ECONÓMICA	FACTIBILIDAD COMUNICATIVA	FACTIBILIDAD SOCIAL
<i>PÁGINA DE INTERNET</i>	Altos conocimientos de computación (tiempo tres meses)	Diseño \$ 50, dominio \$18 dólares por año	Propagación de la información con mayor accesibilidad	Docentes y directivos informados en general
<i>BLOG</i>	Básicos conocimientos de internet Tiempo (dos semanas)	Costo gratuito	Propagación de la información con mayor accesibilidad	Docentes y directivos informados en general

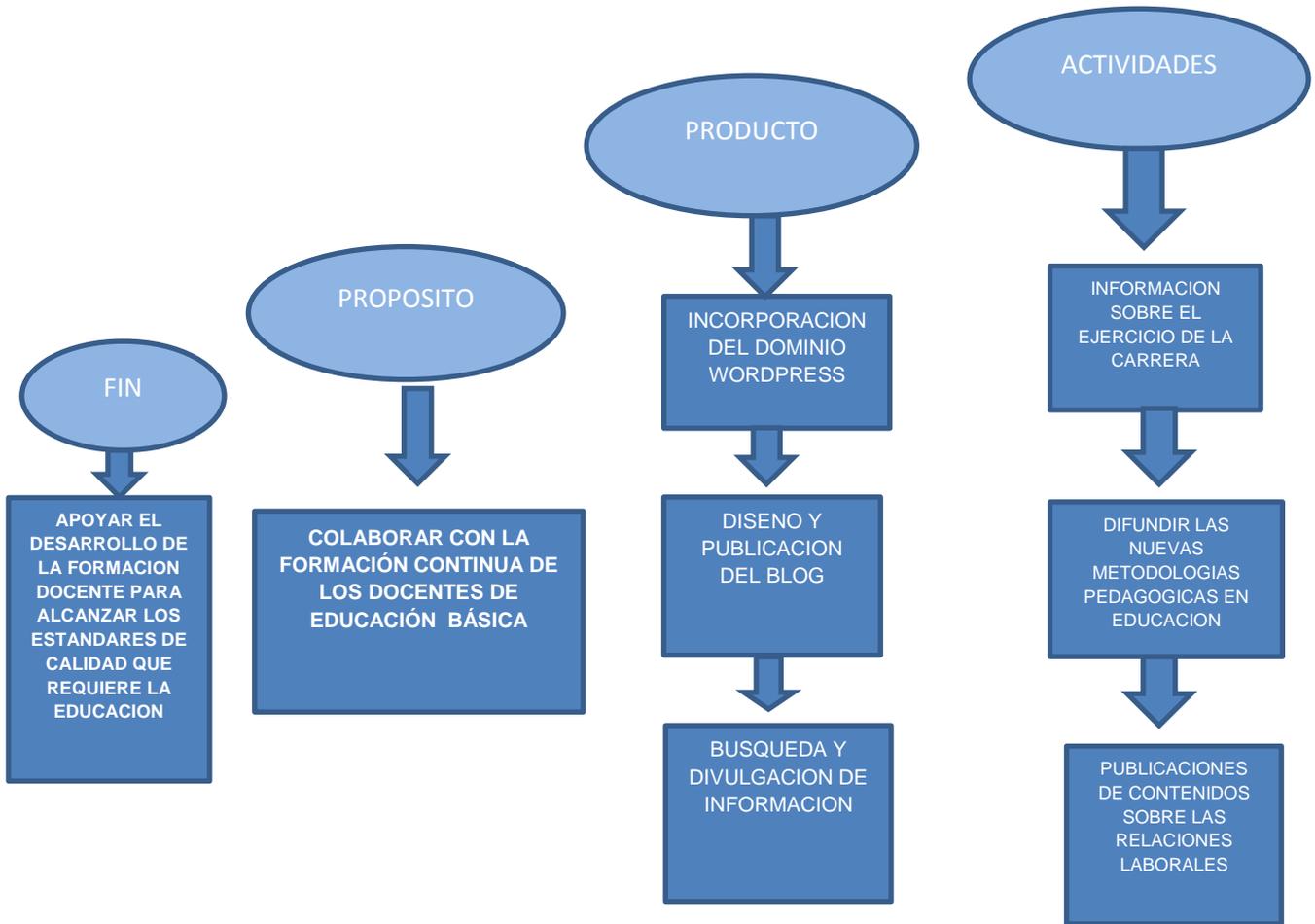
Elaborado por: Myriam Amador

El análisis final sobre las alternativas para los objetivos planteados en el árbol diagramado tiene relación con el propósito y el fin, pero la alternativa de página de internet involucra mayores recursos económicos y técnicos,

Además de varias complicaciones técnicas con la página original de la universidad la cual debe ser anexada con las especificaciones requeridas, mientras que un blog independiente tiene las mismas aplicaciones informativas, menores costos y factibilidad individual de construirse.

Determinando finalmente elaborar un blog mediante una plataforma de dominio gratuito, además de pasos sencillos y asesorados por la misma plataforma para el diseño e incorporación de aplicaciones audiovisuales, estructurando así las siguientes actividades para lograr la construcción:

6 Estructura del proyecto



Elaborado por: Myriam Amador

5.5 Plan de acción (etapa de planificación)

5.5.1 Matriz del marco lógico

7 Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE VERIFICACIÓN	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN			
Apoyar el desarrollo de la formación docente. Incentivar la superación profesional del docente.			Mayor desarrollo profesional
PROPÓSITO			
Colaborar en la formación continua de los docentes de Educación Básica	Número de Titulados	Contador de visitas del Blog	Apoyo al proceso de formación
COMPONENTES			
Información de la carrera divulgada	100% de medios diseñados 100% de información publicada	Diseños Publicación blog	Fortalece la vocación del docente
Contenidos sobre la relaciones laborales publicados	100% de medios diseñados 100% de información publicada	Diseños Publicación blog	Incentiva el trabajo en equipo
Medios sobre prácticas pedagógicas implementado	100% de medios diseñados 100% de información publicada	Diseños Publicación blog	Promover mayores ideas de solución a la problemática de la educación

Elaborado por: Myriam Amador

8 Resumen Narrativo

RESUMEN NARRATIVO					
ACTIVIDADES		RESPONSABLES	CRONOGRAMA	RECURSOS	
RESULTADO UNO	R1.				
	1.1	Elaboración del dominio . wordpress blog	Autora del proyecto	19 de agosto	Internet
	1.2	Diseño y publicación del blog	Autora del proyecto	19 de agosto	Imágenes
	1.3	Búsqueda y publicación de información sobre la carrera de educación básica.	Autora del proyecto	19 de agosto	Información
RESULTADO DOS	R2.				
	2.1	Elaboración del dominio . wordpress blog	Autora del proyecto	19 de agosto	Internet
	2.2	Diseño y publicación del blog	Autora del proyecto	19 de agosto	Imágenes
	3.3	Búsqueda y publicación de contenidos sobre relaciones laborables	Autora del proyecto	19 de agosto	Información
RESULTADO TRES	R3.				
	2.1	Elaboración del dominio . wordpress blog	Autora del proyecto	19 de agosto	Internet
	2.2	Diseño y publicación del blog	Autora del proyecto	19 de agosto	Imágenes
	3.3	Búsqueda y publicación de . metodológicas pedagógicas	Autora del proyecto	19 de agosto	Información

Elaborado por: Myriam Amador

5.6 Resultados esperados

5.6.1 Resultado uno

Información de la carrera divulgada, para el logro de este resultado es pertinente elaborar un medio digital cumpliendo con las actividades programadas para el resultado uno como se planificó en la matriz del marco lógico.

Para conseguir el dominio del blog se debe acudir al portal www.wordpress.com , plataforma virtual que permite un dominio gratuito por parte del usuario, accediendo al mismo con el registro de un correo electrónico elaborado por la autora, ingresando los datos de registro, con un usuario y clave.

Una vez accedido al dominio la plataforma permite realizar el diseño del blog, iniciando la búsqueda de formato predefinidos por la plataforma, permitiendo escoger el estilo splendio, el agregar imágenes y título pertinente del blog, además de los menús pertinentes, resultando así la primera dirección del blog: <http://educacionbasica.wordpress.com/>, dirección que es la portada principal del blog, a la cual se agregó una página, <http://educacionbasica1.wordpress.com/> como resultado del primer componente, cumpliendo así el 100% del diseño del medio (primer indicador).

Para el cumplimiento del segundo indicador se realiza una búsqueda sobre artículos en alusión a la información a la carrera, permitiendo la plataforma divulgar la información para ser transmitida en varios formatos, audiovisual y textualmente, con varias aplicaciones, permitiendo establecer un post en borrador y la publicación oficial si el usuario cree así, las principales protocolos sobre este deberán ser, la verificación de información, pertinente, clara y dinámica, cumpliendo así el 100% de la publicación sobre la información.

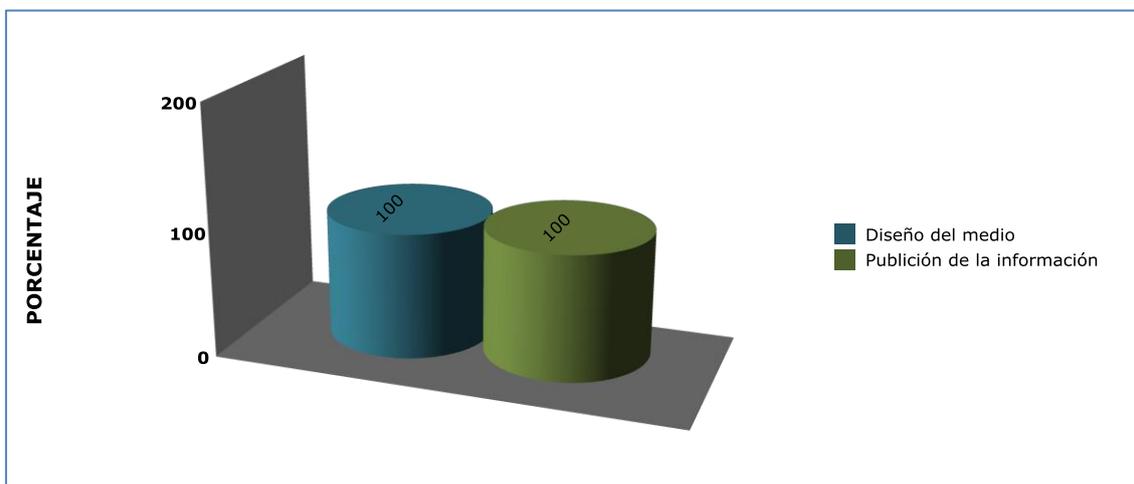
9 Indicadores primer resultado

INDICADOR	%
Diseño del medio	100
Publicación de la información	100

Fuente: <http://educacionbasica1.wordpress.com/>

Elaborado por: Myriam Amador

Figura # 3. Cumplimiento del primer resultado



Fuente: <http://educacionbasica1.wordpress.com/>

Elaborado por: Myriam Amador

Característica que permitirá sostener el cumplimiento del primer resultado con un 100% conforme la planificación realizada en el marco lógico de la presente propuesta, los medios de verificación están en los anexos de la propuesta (ver anexo página primer resultado).

5.6.2 Resultado dos

Contenidos sobre la relaciones laborales publicados; para el logro de este resultado es pertinente elaborar un medio digital cumpliendo con las actividades programadas para el resultado uno como se planificó en la matriz del marco lógico.

Una vez accedido al dominio la plataforma se debe realizar el diseño del blog, resultando así la primera dirección del blog: <http://educacionbasicautpl.wordpress.com/>, dirección que es la portada principal del blog, a la cual se agregó una la página, <http://educacionbasica3.wordpress.com/> como resultado del primer componente, cumpliendo así el 100% del diseño del medio (primer indicador).

Para el cumplimiento del segundo indicador se realizara una búsqueda sobre artículos en alusión a las buenas relaciones laborales, permitiendo la plataforma divulgar la información para ser transmitida en varios formatos, audiovisual y textualmente, con

varias aplicaciones, permitiendo establecer un post en borrador y la publicación oficial si el usuario cree así, las principales protocolos sobre este deberán ser, la verificación de información, pertinente, clara y dinámica, cumpliendo así el 100% de la publicación sobre la información.

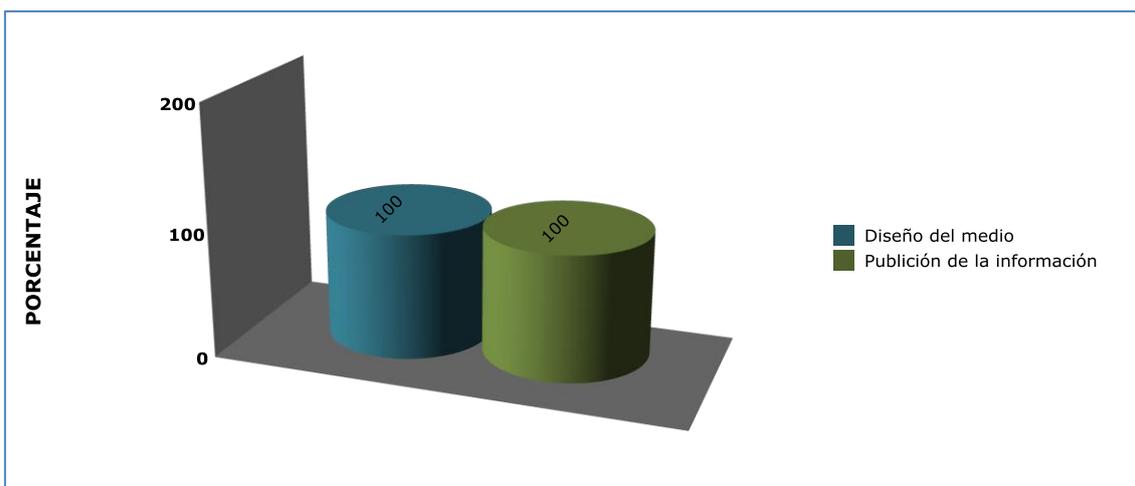
10 Indicadores del segundo resultado

INDICADOR	%
Diseño del medio	100
Publicación de la información	100

Fuente: <http://educacionbasica2.wordpress.com/>

Elaborado por: Myriam Amador

Figura # 4. Cumplimiento del segundo resultado



Fuente: <http://educacionbasica2.wordpress.com/>

Elaborado por: Myriam Amador

Característica que permitirá sostener el cumplimiento del segundo resultado con un 100% conforme la planificación realizada en el marco lógico de la presente propuesta, los medios de verificación están en los anexos de la propuesta (ver anexo página segundo resultado).

5.6.3 Resultado tres

Medios sobre prácticas pedagógicas implementado; para el logro de este resultado es pertinente elaborar un medio digital cumpliendo con las actividades programadas para el resultado uno como se planificó en la matriz del marco lógico. Una vez accedido al dominio la plataforma se debe realizar el diseño del blog, resultando así la primera dirección del blog: <http://educacionbasicautpl.wordpress.com/>, dirección que es la portada principal del blog, a la cual se agrega una la página, <http://educacionbasica3.wordpress.com/> como resultado del primer componente, cumpliendo así el 100% del diseño del medio (primer indicador).

Para el cumplimiento del tercer indicador se realizara una búsqueda sobre artículos en alusión a las metodologías pedagógicas adecuadas, permitiendo la plataforma divulgar la información para ser transmitida en varios formatos, audiovisual y textualmente, con varias aplicaciones, permitiendo establecer un post en borrador y la publicación oficial si el usuario cree así, las principales protocolos sobre este deberán ser, la verificación de información, pertinente, clara y dinámica, cumpliendo así el 100% de la publicación sobre la información.

11 Indicadores del tercer resultado

12 INDICADOR	%
Diseño del medio	100
Publicación de la información	100

Fuente: <http://educacionbasica3.wordpress.com/>

Elaborado por: Myriam Amador

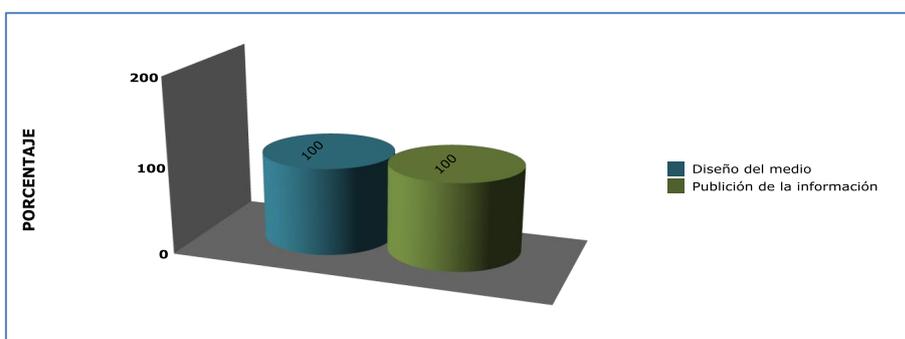


Figura # 5. Cumplimiento del tercer resultado

Fuente: <http://educacionbasica3.wordpress.com/>

Elaborado por: Myriam Amador

Característica que permiten sostener el cumplimiento del tercer resultado con un 100% conforme la planificación realizada en el marco lógico de la presente propuesta, los medios de verificación están en los anexos de la propuesta (ver anexo página tercer resultado).

5.7 Medidas de seguridad en la publicación del Blog

La principal medida de seguridad de la plataforma es la incorporada por la plataforma wordpress a través de la administración del servidor con la opción de escritorio, en la cual se realiza una auditoria de la información que se publica y se recepta tanto del autor del blog o del usuario que accede a la información, este proceso inicia de la siguiente manera:

Al publicar un post, el administrador debe incorporar una serie de filtros como insertar contenidos multimedia, auditar mediante la plataforma y hacer el clic en publicar una vez que el administrador crea que es conveniente, determinando que el administrador es el único que puede publicar, eliminar y modificar la información por contener el perfil con usuario y contraseña en la plataforma.

5.8 Análisis del propósito

El cumplimiento del propósito tiene relación al número de titulados que miren la página blog, además tiene mayor expectativa estudiantes afines a la carrera, característica que permite comunicar la información permitente a la carrera, a las relaciones laborales y la metodología en pedagogía.

5.9 Análisis del fin

El medio digital de información permite sostener, dinamizar, motivar la vocación de la carrera, el buen desempeño laboral y un aporte individual como colectivo sobre la influencia de la comunicación para una mejor actitud sobre los Docentes, Directivos y Estudiantes.

5.10 Bibliografía de la propuesta

- JACQUES, M. (2009). *Guía para la Investigación Colaborativa y la Movilización Social*. México: Primera Edición, Editorial Plaza y Valdez.
- MARTINEZ, H. (2009). *Introducción a las Ciencias Sociales*. México: Edición Primera, Editorial Cengage Learning.
- ORTEAGÓN, E. (2007). *Manual de prospectiva y decisión estratégica*. EE.UU.: Primera Edición, Editorial United Nations Publications.
- PARRA, D. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la investigación*. España: Edición primera, Editorial Eafit.
- PERRELLÓ, S. (2011). *Metodología de la Investigación Social*. España: Edición Primera, Editorial Dykinson.
- RAMIREZ, J. (2007). *Caja de Herramientas Gerenciales*. Mexico: Primera Edición, Editorial Panorama.

5.11 Anexos de la propuesta



Facebook Relaciones Laborables | T...

educacionbasicasis2.wordpress.com

Introducción a la co... Hotfile.com: Servido... Contabilidad Admin... Fundamentos de la ... Skyscape's Emergen... Máster en Diseño, G... Trial Download activador.rar | PutLo... worlduseful.com - ...

Relaciones Laborable... Seguir Nueva entrada myryamador

Relaciones Laborables

Trabajar en equipo

Inicio

agosto 19, 2013

El Malestar en el Docente

Planeaciones para primaria - Bournot, Estrés La...

0:00 / 5:21

Deja un comentario Editar

ENTRADAS RECIENTES

El Malestar en el Docente

COMENTARIOS RECIENTES

ARCHIVOS

agosto 2013

ES 11:28 23/08/2013

Facebook Prácticas Pedagógicas | L...

educacionbasica3.wordpress.com

Introducción a la co... Hotfile.com: Servido... Contabilidad Admin... Fundamentos de la ... Skyscape's Emergen... Máster en Diseño, G... Trial Download activador.rar | PutLo... worlduseful.com - ...

Prácticas Pedagógica... Seguir Nueva entrada myryamador

Prácticas Pedagógicas

La Vocación del Docente

Inicio

agosto 19, 2013

Nuevas Tendencias Metodológicas

RESUMEN

Innovar es un reto en el ámbito educativo. Siempre hemos de descubrir tras la innovación, más allá del cambio o reforma, un avance y mejora de los procesos formativos. El nuevo contexto universitario demanda del profesorado la renovación de metodologías docentes en la búsqueda de un aprendizaje de calidad. En este trabajo presentamos una revisión, no exhaustiva, de ocho metodologías vinculadas con el Aprendizaje Cooperativo encontramos en las bases de datos Science Citation Index.

Los resultados muestran como esta metodología de aprendizaje, entre otros hallazgos: incrementa el rendimiento de los estudiantes a la vez que favorece sus relaciones interpersonales. Además se asocia positivamente con el auto concepto, la efectividad, las actitudes y las habilidades sociales.

ENTRADAS RECIENTES

Nuevas Tendencias Metodológicas

COMENTARIOS RECIENTES

ARCHIVOS

agosto 2013

ES 11:29 23/08/2013

6 BIBLIOGRAFÍA

- ASAMBLEA CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR. (2008). *Constitución* . Ecuador: Registro Oficial del Ecuador.
- ASAMBLEA CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR. (2010). *Ley Órganica de Educación Superior*. Ecuador: Registro Oficial del Ecuador.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2011). *La Inversión en el Sector Salud*. Ecuador, Quito: Asamblea Nacional.
- GUZMÁN, M. (2008). *Evaluación de Programas*. EE.UU.: Primera edición, Editorial United Nations.
- JACQUES, M. (2009). *Guía para la Investigación Colaborativa y la Movilización Social* . México: Primera Edición, Editorial Plaza y Valdez.
- ORTEAGÓN, E. (2007). *Manual de prospectiva y decisión estratégica*. EE.UU.: Primera Edición, Editorial United Nations Publications.
- RAMIREZ, J. (2007). *Caja de Herramientas Gerenciales*. México: Primera Edición, Editorial Panorama.

LINKOGRAFÍA

- ALONSO, L., FERNÁNDEZ, C., & NYSEEN, J. (2009). *aneca*. Recuperado el 2013 de julio de 06, de aneca: www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- ANECA. (2009). *ANECA*. Recuperado el julio de 12 de 2013, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- AVALOS, B. (2009). *CIAE*. Recuperado el julio de 22 de 2013, de Universidad de Chile: <http://www.ugr.es/recfpro/rev13ART3.pdf>
- ECUADOR, B. C. (24 de Junio de 2013). *BCE*. Recuperado el 2013 de Junio de 2013, de BCE: <http://www.bce.fin.ec/>
- INEC. (15 de Junio de 2013). *REDATAM*. Recuperado el 2013 de Junio de 2013, de REDATAM: <http://redatam.inec.gob.ec/cgibin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAI>

- N&BASE=CPV2010&MAIN=WebServerMain.inl
- León, M. (2013). *Corten*. Recuperado el 28 de julio de 2013, de Corten: www.corten.org/.../22-politicas-programas.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2004). *Ministerio de Educación* . Recuperado el 24 de julio de 2013, de Ministerio de Educación : www.educacion.gob.ec/generalidades.pes.html.
- REINOSO, I., & HERNÁNDEZ, J. (28 de junio de 2011). *Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Recuperado el 03 de agosto de 2013, de Cuadernos de Educación y Desarrollo: Cuadernos de Educación y Desarrollo
- RICCI, C. (2013). *Instituto Superior de Formación Docente*. Recuperado el 29 de julio de 2013, de Revista 7: www.formadores.org/revista709.pdf
- SÁNCHEZ, M., & FRANCO, M. (2002). *Resvista Complutense de Educación*. Recuperado el 28 de julio de 2013, de dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=797763
- Weller, J. (2006). *Redetis*. Recuperado el 29 de julio de 2013, de Redetis: www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf

7 ANEXOS

Anexo 1: Ficha de contactos para titulados – empleadores

Nombres y apellidos del Titulado o Empleador.....

Nombres y apellidos del contacto:

El egresado se encuentra:

Fuera del país en:

En otra provincia:

Provincia:

Ciudad:

Dirección del domicilio:.....

Celular:

Teléfono del domicilio:

Horas de contacto:.....

Dirección del trabajo:.....

Horas de contacto:

Teléfono del trabajo:.....

**Medio de Teléfono ()
contacto:**

Personalmente ()

**A través de
amigos ()**

Otros ()

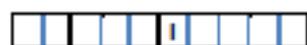
Firma del Titulado

Firma del Empleador

Sello del Empleador

.....

.....



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

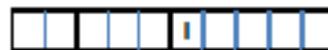
19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ÍTEM 17?

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

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

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

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3: Evidencias Fotográficas



**Lic. Amparo Del Pilar Alcuacer
Madre Teresa Bacq
Ibarra**



**Lic. Marina Bastidas Aguilar
La Victoria
Ibarra**



**Directora y Lic. Irma Benalcázar Jaramillo
Humberto Vacas Gómez
Otavalo**



Lic. Rosa Del Carmen Benalcazar



DIRECTOR Dr. Ángel Núñez



Otavaló

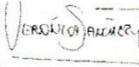


Directora y Titulada
Lic. Rosa Elvira Araguillin
Otavaló



Directora y Titulada
Hna Elizabeth Velasco
El Angel

Anexo 4: Certificados de la Investigación

ANEXOS	Trabajo de Fin de Titulación
ANEXO No. 6 Solicitud para directivos de los centros educativos	
 Universidad Técnica Particular de Loja <i>La Universidad Católica de Loja</i>	
Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	
Señor DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO En su despacho	
De mi consideración	
Por medio del presente le expreso un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones.	
Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:	
<ul style="list-style-type: none">- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;- Un inventario de tareas docentes.	
Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.	
La información recabada es importante para que los egresados desarrollen una "PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA", ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.	
Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera	
Atentamente;	
 	 
Mgs. Verónica Sánchez Burneo COORDINADORA DE TITULACIÓN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <i>La Universidad Católica de Loja</i>	
65	

Nuevo Responder Eliminar Archivar Mover a Myriam Categoría

Buscar en correo electrónico

envio encuestas

Carpetas

Entrada

Correo no deseado 3

Borradores 8

Enviados

Eliminados

Nueva carpeta

Vistas rápidas...

Documentos

Fotos

Marcados

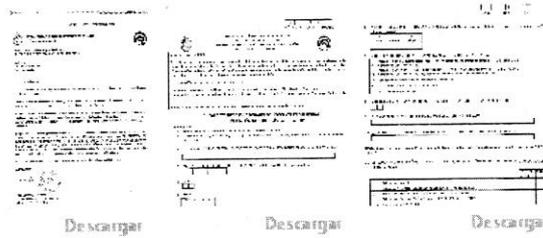
Nueva categoría



Myriam Rocio Amador Y
Para: mayrabati@hotmail.com

21/07/2013 Fotos

8 datos adjuntos (total 6,8 ... Outlook Vista activa



Ver presentación (8) Descargar todo como zip

Buenas tardes, como esta? como habiamos acordado le envio las encuestas, para que pueda revisarles, y el día martes le estaría llamando.

Muchisimas gracias por su ayuda, y nuevamente mil disculpas por las molestias causadas.

Myriam Amador

Myri
Ama



¿Ya est

Conten

Más

Nuevo Responder Eliminar Archivar Mover a Myriam Categoría

Buscar en correo electrónico

Entrevista UTPL

Para ver mensajes relacionados con este, agrupar mensajes por conversación.



Myriam Rocio Amador Y 05/07/2013
Para: MAYRABATI@HOTMAIL.COM

Myri
Ama



¿Ya est

Carpetas

Entrada

Correo no deseado 3

Borradores 8

Enviados

Eliminados

Nueva carpeta

Vistas rápid...

Documentos

Fotos

Marcados

Nueva categoría

Buenas tardes Licenciada Batallas, la UTPL tiene un programa de investigación para los egresados en lugar de la tesis. El programa de investigación es realizar encuestas a los graduados de EDUCACION BASICA, la Universidad nos da los datos de los graduados entre ellos esta usted. Quería molestar su atención para robarle un momento de su valioso tiempo. En la inf de la UTPL uste esta trabajando en Garcia Moreno.Llurimagua, queria que me confirme este dato y si es posible reunirme con usted. Como es distante el lugar tambien queria ver si usted los fines de semana sale a otro lugar y si su cargo tambien es de directora porque la entrevista tambien es para el director. Muchas gracias por su atención en espera de su valiosa respuesta quedo de usted muy agradecida. Myriam Amador
Egresada UTPL
Enviado desde mi BlackBerry de Movistar (<http://www.movistar.com.ec>)

Conten

Más

ANEXO No. 6 Solicitud para directivos de los centros educativos

**Universidad Técnica Particular de Loja***La Universidad Católica de Loja***Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

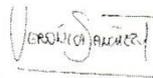
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;




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



FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Código 11-95-71

Nombres y apellidos del titulado: LIC. AMPARO DEL PILAR ALCOACER CABEZA

Nombres y apellidos del contacto: DATOS UTPL

El egresado se encuentra:

Fuera del país en: En otra provincia:

Provincia: DHBARRA Ciudad: IBARRA

Dirección del domicilio: La Florida Celular:

Teléfono del domicilio: 062643006 Horas de contacto: 15 a 20

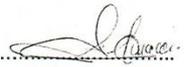
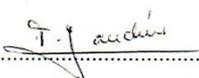
Dirección del trabajo: Av. El Retorno 22-11 Horas de contacto: 7 a 15

Teléfono del trabajo: 062606081

Medio de Teléfono () Personalmente A través de amigos ()

Otros ()

Firma del Titulado Firma del Empleador Sello del Empleador

 
SOR MARIA TERESA YARBON



FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

CÓDIGO 11-95-716

Nombres y apellidos del ^{DIRECTOR} Sr. ANGELO NOÑEZ

Nombres y apellidos del contacto: DATOS OTLP

El egresado se encuentra:

Fuera del país en: En otra provincia:

Provincia: IMBABURA Ciudad: OTAVALO

Dirección del domicilio: OTAVALO Celular:

Teléfono del domicilio: Horas de contacto:

Dirección del trabajo: La Compañía Horas de contacto: 7 a 15:00

Teléfono del trabajo: 2918.362

Medio de Teléfono () Personalmente A través de amigos ()

Otros ()

Firma del Titulado Firma del Empleador Sello del Empleador

.....

