



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN
LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA**

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Procel Apolo Juana María

DIRECTOR: Quezada Ochoa Henry Antonio, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PIÑAS

2013

CERTIFICADO

Magister.

Quezada Ochoa Henry Antonio.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Propuesta de Intervención Educativa a Partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación: Sra. Procel Apolo Juana María cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Septiembre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Procel Apolo Juana María, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autora: Procel Apolo Juana María.

Cédula: 171048907-9

DEDICATORIA

A mi padre querido, que ya partió a la presencia del Altísimo, dedicarle este trabajo quien permanentemente me apoyo con su espíritu alentador, contribuyendo incondicionalmente a lograr mis metas y objetivos propuestos y que al brindarme con su ejemplo a ser perseverante y darme la fuerza que me impulsó a conseguirlo.

A mi madre, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi esposo Enrique Morales, que siempre está pendiente brindándome su apoyo moral y económico y a mis hijos Anita, Joseph, Carlos y Jean Pierre. Ya que ellos son la luz que iluminan mi camino y me dan la fuerza para querer superarme y así ser un ejemplo a seguir.

A mis suegros, por apoyarme siempre, a mis hermanos y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente.

¡Gracias a ustedes!

Juana María.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la sabiduría y entendimiento durante todo el tiempo de estudio en esta carrera que es muy útil e importante para mí.

A la Universidad Técnica Particular de Loja y en especial a la Facultad de Educación Básica, por permitirme realizar mis estudios profesionales, a través de la Educación a Distancia, y poder ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.

Igualmente a mi director de tesis a Mgs. Quezada Ochoa Henry, quien me ha orientado en todo momento en la realización del proyecto de esta tesis, por lo que le estoy muy agradecida.

A los docentes de la escuela San José que me han acompañado durante el largo camino, brindándome su orientación con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y afianzando mi formación, en especial al licenciado Johnny Paccha.

La Autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
1. TEMA: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
1.1. El debate sobre las competencias.....	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados Universitarios en España... ..	7
1.3. La inserción profesional de los docentes.....	10
1.4. Estándares de calidad educativa.....	12
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina.....	14
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	15
1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias....	16
1.8. Competencias docentes.....	18
1.9. Presente y Futuro de la educación Iberoamérica.....	20
1.10. Mitos y realidades en la carrera docente.....	22
2. TEMA: METODOLOGÍA.....	24
2.1. Diseño y procedimiento de la investigación.....	25
2. Métodos.....	26
2.2.1. Técnicas e instrumentos de investigación.....	26
2.3. Preguntas de investigación.....	26
2.4. Población.....	26
2.5. Muestra.....	27
2.6. Recursos.....	27
2.6.1. Humanos.....	27
2.6.2. Materiales.....	27

2.6.3. Económicos.....	27
3. TEMA: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	28
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	29
3.1.1. Ubicación geográfica.....	29
3.1.1.2. Edad de los encuestados.....	30
3.1.1.3. Género de los encuestados.....	31
3.1.2. Características académicas de los titulados.....	32
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato....	32
3.1.2.2. Tiempo de duración donde obtuvo el bachillerato.....	33
3.1.2.3. Número de títulos universitarios obtenidos.....	34
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	35
3.1.3.1. Situación laboral en la se encuentra.....	35
3.1.3.2. Número de establecimientos educativos en los que trabaja.....	36
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en la Institución.....	37
3.1.3.4. Tipo de contrato laboral que posee.....	38
3.1.3.5. Tipo de sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja en la..... actualidad.....	39
3.2. Valoración docente de la profesión.....	40
2.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado...	40
3.2.1.1. Rector o Director.....	40
3.2.1.2. Gerente de ONG.....	42
3.2.1.3. Consultor Educativo	43
3.2.1.4. Cargo burocrático.....	44
3.2.1.5. Investigador educativo.....	45
3.2.1.6. Docente de Educación Básica.....	46
3.2.1.7. Docente de bachillerato.....	47
3.2.1.8. Docente de universitario.....	48
3.2.1.9. Terapia psicopedagógica.....	49
3.2.1.10. Tareas dirigidas.....	50
3.2.1.11. Supervisor zonal del Ministerio de Educación.....	51
3.2.1.12. Docente de Institutos pedagógicos.....	52
3.3. Grado de satisfacción docente.....	53
3.3.1. Satisfacción docente.....	53
3.4. Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL.....	55
3.4.1. Aspectos metodológico-didáctico.....	55

3.4.2.	Autoevaluación de la práctica docente.....	57
3.4.3.	Aspectos sobre la investigación educativa.....	59
3.4.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.....	60
3.4.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad.....	62
3.4.6.	Profesores y trabajo en equipo.....	64
3.4.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	66
3.5.	Inventario de tareas del trabajo de los Directivos.....	67
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos.....	67
3.5.2.	Autoevaluación de la práctica docente.....	70
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa.....	71
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.....	73
3.5.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad.....	75
3.5.6.	Profesores y trabajo en equipo.....	77
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	78
CONCLUSIONES.....		80
RECOMENDACIONES.....		81
4. TEMA: PROPUESTA.....		82
4.1.	Justificación.....	83
4.2.	Objetivos.....	83
4.2.1.	Objetivo general.....	83
4.2.2.	Objetivos específicos.....	83
4.3.	Metodología.....	84
4.3.1.	Análisis de involucrados.....	84
4.3.2.	Análisis de problema.....	84
4.3.3.	Análisis de objetivos.....	85
4.3.4.	Análisis de estrategias.....	85
4.4.	Plan de acción.....	85
4.4.1.	Descripción de actividades y componentes.....	86
4.4.1.1.	Componente 1.....	86
4.4.1.2.	Componente 2.....	86
4.4.1.3.	Componente 3.....	86
4.5.	Factibilidad.....	87
4.6.	Contenidos del plan de capacitación.....	87
4.7.	Metodología del Taller.....	88
4.8.	Resultados esperados.....	90

4.9.	Recursos.....	90
4.9.1.	Humanos.....	90
4.9.2.	Materiales.....	90
4.9.3.	Económicos.....	90
4.10.	Lineamientos de evaluación de los participantes.....	91
4.11.	Bibliografía de la propuesta.....	92
ANEXOS DE LA PROPUESTA.....		93
BIBLIOGRAFÍA.....		100
ANEXOS.....		103

RESUMEN

Los titulados del 2007 – 2013 en la mención Educación Básica, asignados por la universidad, parte del supuesto que el logro de aprendizajes en estudiantes se relaciona, con los primeros años de ejercicio laboral, se evalúan brevemente políticas educativas implementadas en las últimas décadas en América Latina, para la formación y preparación docente. Destacamos la incidencia que tiene la falta de continuidad en el tiempo de dichas políticas, y las dificultades para impulsar estrategias a largo plazo, que puedan generar transformaciones positivas en materia de inducción docente; continúa con un análisis del “ser” y del “hacer” docente, primero desde la perspectiva de la construcción de una “identidad” docente y luego, desde la valoración que se hace de la profesión, se reflexiona en torno a etapas de formación que deben transitar los docentes. El ejercicio docente y la realidad social en la que opera, presupone muchas veces, un distanciamiento entre las teorías a partir de las cuales son formados los maestros, y las experiencias prácticas que ellos enfrentan al comienzo de su profesión.

Palabras claves: Inserción, Formación Docente, Desarrollo profesional

ABSTRACT

Graduates of 2007 - 2013 at the mention Basic Education allocated by the university, on the assumption that the learning achievement of students is related in the first years of labor exercise, briefly assesses policies implemented in recent decades in Latin America for training and teacher preparation. We highlight the impact that has a lack of continuity in time of such policies, and the difficulties to boost long-term strategies that can generate positive changes in teacher induction; continues with an analysis of "being" and "doing" teaching, first from the perspective of building an "identity" teacher and then from the assessment made of the Professions, it reflects on formative stages that teachers must travel. The teaching practice and social reality in which it operates, assumes often a gap between the theories from which teachers are trained, and practical experiences they face early in their Professions.

Keywords: Integration, Teacher Education, Professional Development

INTRODUCCIÓN

En 1976 surge en Loja – Ecuador una modalidad de estudio universitario diferente, pionero hasta ese momento en Latinoamérica. Estamos hablando de la Modalidad Abierta y a Distancia que ha tenido una gran aceptación de la población de todo el país por la calidad de la formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a futuro; la excelencia universitaria será medida al momento en que se ejerza la profesión. De acuerdo a las competencias adquiridas durante su proceso de formación, de tal manera que sean profesionales competentes, innovadores y competitivos. Además, se debe tomar en cuenta que los continuos cambios experimentados en el aula al momento de ejercer la docencia son cada vez mayores y más acelerados, por lo que se requiere información periódica y precisa para actualizar los conocimientos, las habilidades y las destrezas que los empleadores y la sociedad exigen de los profesionales docentes, en búsqueda de una educación de calidad. Esto se logra con el conocimiento de las necesidades de formación que los docentes requieren.

Un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 – 2010 supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación.

La Universidad se encuentra empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas para lo cual las organizaciones acreditadoras requieren que se cuente con estudios sobre la inserción laboral de los egresados. Organismos como el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Calidad, CALED han buscado una herramienta común para determinar la calidad de las carreras que se ofertan a través de la Modalidad a Distancia. Por lo tanto es una necesidad urgente contar con estudios bajo esa orientación que permita a futuro involucra a todas las carreras que UTPL ofrece.

Es indudable la importancia de determinar la calidad de formación de los titulados con la finalidad de realizar una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

Este proyecto beneficia principalmente a la UTPL que a través de la Modalidad Abierta y a Distancia en el contexto nacional tendrá datos específicos de la contribución social,

económica, cultural aportada por sus titulados; La investigación se inscribe en los objetivos de la institución universitaria, esto es, contribuir con investigaciones del entorno, así como nos permitirá ampliar nuestros conocimientos como futuros profesionales de la educación, considero que es factible desarrollar esta investigación, en la medida que, se tiene acceso a la información bibliográfica especializada, facilidad para recopilar la información empírica, así como, los recursos humanos, económicos, materiales, disponibilidad de tiempo y la posibilidad de recibir asesoramiento profesional.

Objetivo general

Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Objetivos específicos

- 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.

La investigación es de tipo exploratoria, se basa en las encuestas personales aplicadas a siete titulados y cinco directivos acerca de las características laborales y un inventario del trabajo docente en cuanto a los aspectos metodológicos, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, interacción con los padres de familia y la comunidad, trabajo en equipo y formación. Además se realizará una entrevista dirigida a los empleadores.

Todo esto y más está escrito en este trabajo de investigación, de ahí que presentamos estas hojas a usted señor lector para que encuentre en ellas, las realidades en cuanto a la calidad de la formación de los titulados que una vez formaron parte de la Universidad como estudiantes y que brindo a la sociedad unos profesionales auténticos.

1. TEMA: 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.

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J. M. (Febrero de 2009).

La competencia, como señala en su interesante libro Barnett (2011), había sido considerada a nivel académico como el dominio de una disciplina de conocimiento por parte del estudiante, pero en la actualidad esta definición ha cambiado. Las competencias permiten, fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que le permite desarrollar una actividad o profesión: son además susceptibles de transmisión por parte de las autoridades docentes, lo que permitiría contar con trabajadores bien formados.

“La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo”.

Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria está haciendo en la actualidad hincapié es en cuanto se refiere a la cuestión de las capacidades de los estudiantes universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta; dicho concepto es el de las competencias.

Hace varias décadas atrás se afirmaba que la universidad se encontraba en crisis, las nuevas demandas del entorno, las exigencias de la vida contemporánea, hacen reinventar la escuela para responder a los complejos desafíos y retos a que debe hacer frente la ciudadanía global del siglo XXI. Disponer de conocimiento va a ser la línea de demarcación entre los integrados y los excluidos por el sistema. La era de la información son la clave del progreso económico del nuevo capitalismo de redes y estar conectado dichas redes transnacionales de creación de valor o no estarlo va a marcarla diferencia entre el progreso económico y la decadencia.

Es por ello; que se pone énfasis en una política educativa que sea capaz de preparar, de forma adecuada, a los diferentes segmentos de trabajadores ante los exigentes requerimientos de la economía mundial.

En la actualidad se enfatiza la utilización de dichas competencias y su cuantificación y medición, en línea con otras visiones operacionales vigentes (que sitúan elementos como la

habilidad, la técnica o la flexibilidad por encima de otros como la crítica o la interdisciplinariedad).

En la actualidad se habla de un nuevo “turbocapitalismo” en que las nuevas ideas son sustituidas de inmediato por otras, donde el exceso de información genera incertidumbre y la inestabilidad es la norma. Existe un desfase importante entre los rápidos cambios en el mercado de trabajo respecto a la subjetividad personal de los trabajadores. Muchas de estas competencias son además adquiridas en un mercado educativo distinto al entorno universitario, también; los trabajadores se ven sometidos a una formación continua teniendo que auto gestionarse individualmente para sobrevivir en el mercado laboral.

La competitividad y globalización de las economías hacen que éstas trabajen con urgencia en la incorporación del recurso de la Educación Superior como base de la generación y, en parte, garantía de la empleabilidad del que se prevé como recurso máspreciado de las economías globales del conocimiento.

La forma de incorporación que predomina en el mercado de trabajo juvenil español es la del contrato precario, además; existe una cierta confusión relativa a cómo insertarse en el mercado laboral; de modo que los universitarios están muy desencantados con su suerte en el mercado laboral.

Las competencias profesionales impartidas en las universidades españolas son de vital importancia para el futuro profesional especialmente dentro del campo de la educación ya que estos serán los que formaran el desarrollo de las futuras generaciones de profesionales que deben estar capacitados para enfrentar los retos de la globalización del mundo moderno actual.

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

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009).

Los burócratas responsables de la educación en la edad media, suponían que la escuela era la forma que suprimiría la diferencia que existía entre los sujetos en sus capacidades, conocimientos y habilidades, siempre teniendo en cuenta el objetivo principal de integrar ordenadamente a estos individuos a las sociedades. Así, la desigualdad se convertía en el punto de partida de toda propuesta que implicara la instrucción, dejando a muchos afuera de este proceso civilizatorio, y la igualdad se convertía en el objetivopreciado a ser conseguido: como ciudadanos responsables en el mundo.

Los dichos por Jacotot cobran sentido en este contexto: él considera que nunca se debe partir de una situación de desigualdad, al contrario, cree que dicha acción tendrá un efecto opuesto al esperado, porque la igualdad debe ser el punto de partida. (Campuzano, 2008).

La crisis económica internacional, agravada en el caso español por un modelo económico basado, fundamentalmente, en la intensa creación de empleo poco cualificado en torno a la construcción y los servicios, ha supuesto la progresiva destrucción de empleo en todos los sectores de actividad situando la tasa de paro, en el primer trimestre de 2009, en un 16,7 % de la población activa.

La creciente flexibilidad del mercado demanda trabajadores diferentes a los de épocas anteriores: un “profesional flexible” para una “sociedad del conocimiento” con nuevas habilidades profesionales.

La teoría del capital humano considera que la formación es un tipo de inversión con costes directos (dinero invertido) e indirectos (dinero dejado de ganar mientras dura la formación); inversión que los individuos realizan esperando obtener un beneficio (mejores salarios).

La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo. El ingreso en la actividad laboral, no obstante, plantea a los trabajadores la necesidad de una tercera toma de decisiones debida a la falta de información que éstos tienen sobre el contenido real de los puestos de trabajo a los que accede, la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, laborales son los dos fenómenos inherentes a esta etapa de la vida profesional.

Una de las preocupaciones de las entidades de educación superior se orienta a satisfacer la formación necesaria para desempeñar los roles ocupacionales futuros que corresponderán a los graduados y perseguir el incremento de conocimientos de los estudiantes, y preocuparse por los roles y tareas profesionales que habrán de desempeñar en su vida profesional y personal.

Las competencias exigidas por el puesto de trabajo son muy similares en los diferentes países europeos. Sin embargo, la formación no se orienta sistemáticamente a la cobertura de las ofertas de empleo requieren unos perfiles que parecen imposibles. Este tipo de ofertas demandan perfiles no sólo excesivamente específicos, sino increíbles por la confluencia entre experiencia, estudios y baja edad. En otro lugar los grupos expresan su creencia de que esos requerimientos no buscan en realidad esos perfiles, sino simplemente; discriminar lo más posible.

Otro factor que contribuye a que sea más dificultoso el proceso de inserción laboral es la creciente precariedad del mercado laboral, que ha producido la conversión de puestos de trabajo estables en ocupaciones que no llegan a estar ni dentro ni fuera del mercado laboral y que difícilmente pueden llegarse a caracterizar como trabajos, además la exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible. Pero sólo a través de la consecución de un trabajo es como puede lograrse la experiencia.

Las prácticas laborales constituyen un medio que debería facilitar esa adquisición de experiencia, y la oportunidad para “demostrar lo que vales”, lo que se es capaz de hacer en el desempeño profesional.

Los factores más valorados resultan ser el conocimiento de idiomas y las estancias en el extranjero, y sobre todo, la posesión de másteres y/o cursos de postgrado, por un lado, y la actitud y la personalidad. En todo caso; son considerados rasgos o cualidades del carácter individual, sin que puedan ser adquiridas a través de la formación. De este modo, las competencias flexibles aparecerían formando parte de la personalidad de los sujetos, factor al que mayor importancia se da de cara a la inserción laboral.

El análisis de la valoración de los titulados sobre la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo, se considera tanto a la oferta pública como privada la posibilidad y limitación que se encuentre mujeres y hombres en su acceso a dicho mercado con las debidas estrategias así como las aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral esto viene a indicar no sólo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo. Así, los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria debido al constante requerimiento de experiencias, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada.

Los titulados supieron manifestar su deseo de una distinción automática y con los procesos fallidos o demorados de logro de autonomía personal, aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales. La mayoría de los titulados expresa una valoración negativa de la universidad y, en general, de todos los estudios superiores, también se hace referencia al poco conocimiento de las competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible por parte de los titulados superiores.

Los titulados universitarios españoles han tenido que enfrentar los procesos de inserción laboral con el análisis de las dificultades y brechas entre el mundo educativo y el mundo del trabajo, la formación universitaria recibida.

1.3. La inserción profesional de los docentes.

AVALOS, B. (Enero, 2009).

La formación o profesionalización docente es de trascendental importancia en la práctica educativa, en la cual el docente juega un papel importante como educador e investigador, el mismo que día a día contribuye con el avance adquisitivo de un mejor conocimiento y desempeño escolar, en el cual se perfila cada vez más como el conductor de un complejo proceso de enseñanza/aprendizaje.

Es importante que el educador se convierta en un agente capaz de aprender a enseñar y dirigir un proceso dinámico con fundamentos científicos, donde los estudiantes puedan construir su propio conocimiento, su propia interpretación de la realidad circundante, desarrollando sus habilidades, destrezas, competencias, aptitudes y actitudes que le permitan ejecutar una enseñanza y un aprendizaje interactivo.

“Como dice BRASLAVSKY, la formación de profesores no puede separarse de la doble crisis en que los sistemas educativos se encuentran. Por tanto, es preciso reinventar la profesión docente, diseñar los programas de formación de cara a las cualidades que debe reunir el profesor del siglo XXI.(educar/MFD TIC/index.asp).

La formación docente en la actualidad debe estar involucrada en el sistema educativo acorde a los cambios y diseños de los programas curriculares, que cubren con las expectativas del momento, las mismas que requieren de conocimientos actualizados que le permitan al educador y al educando desempeñarse en las diferentes competencias básicas educativas, destinadas al desempeño como ciudadanos productivos, creativos, analíticos y críticos que se desarrollan en el siglo XXI.

Particularmente y no siendo excepción, la educación, ocupa un singular renglón en la sociedad mundial ya que es el medio formador e integrador en dichas sociedades. Los docentes deben estar convencidos que por medio de esta actividad, lógica y realmente bien dirigida y orientada, es el instrumento que permite entre otras cosas:

Desarrollar las habilidades del pensamiento.

Potenciar al individuo.

Integrar a los seres humanos.

Mejorar la calidad de vida individual y de grupo.

Los cuatro aspectos arriba mencionados interactúan en una dinámica matrilineal que a su vez generan más factores involucrados en la educación.

El docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial, además acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias y la forma de enfrentar la enseñanza no es igual de un lugar geográfico a otro, ni dentro de sub - culturas de un mismo país. Tampoco lo es de un momento histórico a otro.

Los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción. La llegada de un nuevo profesor o profesora a una escuela pública municipal, privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta. En parte, la diferencia puede deberse a la población estudiantil a la que atiende pero también a los recursos de que dispone el establecimiento o al modo de organización y de gestión que prevalece.

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regularización sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional. Las condiciones de trabajo no solo afectan las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo de cómo se socializan y desarrollan sus capacidades docentes, la estructura del sistema escolar y su grado de convergencia con el sistema de formación docente constituyen también factores que inciden en las condiciones de contratación y de trabajo de los docentes noveles.

Las oportunidades de inducción ofrecida en distintos sistemas educacionales están bien documentados, pero lo que quizás está insuficientemente investigado son los beneficios que se tiene sobre el desempeño docente. Podemos observar desde otra óptica que existen evidencias como para sospechar que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia. Los efectos de las condiciones de trabajo, incluyendo la inducción, no dejan de ser significativo que un buen número de sistemas incluyan la reducción de horas de trabajo del profesor novel para que pueda afianzarse en su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor forma.

La inserción profesional del profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente, ya que el proceso de construcción en la que los individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas o grupos, uno de los elementos son los referentes sociales compartidos como: los nacionales, culturales, de

género o similares, mientras los otros son las opiniones acerca de nosotros, cuyas expectativas se transforman en nuestras auto expectativas.

Existe un camino de muchas posibilidades entre el óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones que le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le otorgue más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus estudiantes y que idealmente alguien que le observa en su ejercicio profesional señale lo que hace bien y lo hace mal. Para que suceda todo esto en forma eficaz debe modificarse la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera pero que en relación a los contextos singulares de su inserción.

1.4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e infraestructura.

Ministerio de Educación. (2012).

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

Por lo tanto, de manera general, el sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que se aspira para nuestro país. El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecer insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el

mejoramiento del sistema educativo. El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los estándares de gestión escolar establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Así mismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Los estándares de desempeño profesional, son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano; desea que un docente de calidad sea aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país y el propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Los estándares de desempeño profesional directivo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa y también hacen referencia, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los estándares de Aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el Currículo Nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el Currículo Nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de Aprendizaje, estos estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

Los estándares de infraestructura, son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación, se relacionan directamente con la seguridad, confort, habitabilidad y dimensionamiento de la “edificación escolar”, que permite

la planificación arquitectónica de la unidad educativa de forma integral, conjugando las relaciones funcionales de los espacios educativos con los espacios recreativos.

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

VAILLANT, D. (12 de Abril de 2009).

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas.

La existencia de evidencia empírica comparada sobre los resultados de logros educativos de los países de la OCDE a través de su Programa PISA, permite observar las importantes diferencias que existen entre los aprendizajes de los estudiantes de un país a otro. Las evaluaciones de PISA muestran en forma sistemática que algunas naciones se ubican siempre en los mejores lugares. Tal es el caso de Finlandia, Corea del Sur, Japón, Canadá, Australia y Nueva Zelanda.

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia; pero, si nos referimos más específicamente al ejercicio profesional. Day et al. (2007) muestran cambios significativos según la etapa en la vida profesional, el proceso de construcción de identidad, y las capacidades y competencias del docente; manifiesta también que las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera.

Los futuros docentes traen consigo una serie de creencias e imágenes que influyen en la forma como se enfrentan a la compleja tarea en el aula. Ellos han realizado variados aprendizajes “informales” en su prolongada estadía en escuelas y centros de educación media. Cuando nos referimos al estado de la formación docente en América latina, se hace necesario distinguir entre el nivel de educación básica y el de enseñanza media. En el primer caso, se parte de una lógica pedagógica y se enfatiza la enseñanza de la didáctica. En la formación de profesores de enseñanza media, la mayor importancia la tiene siempre lo disciplinar y generalmente el lugar y la preparación pedagógica es tardía y secundaria.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, desde el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. No hay dos escuelas iguales y cada contexto tiene sus propias peculiaridades, sin embargo es posible identificar una serie de factores que pueden facilitar u obstaculizar la etapa de inserción. Dicha inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. Las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia.

América latina evidencia diferentes estadios en el proceso de profesionalización. Mientras es posible suponer que el mejoramiento de la situación de los docentes es factible si hay decisión política; la situación en algunos países es más compleja pues requieren mayor atención para elevar el prestigio social de los docentes mediante mejores oportunidades de formación y condiciones laborales; de acuerdo a esto, Japón o Shangai, muestran que la mentoría es mucho más efectiva cuando el mentor no es asignado de manera aleatoria sino que se selecciona en función de las necesidades específicas del maestro principiante.

Todo indica que para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar, es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo de los docentes.

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

LEÓN, Mauricio (2008).

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven. La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral.

El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo. Esta situación se ve agravada por un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados y la precarización de las relaciones laborales (Vos y León 2004; Weller2004). Estas problemáticas que afectan a la juventud no han merecido una respuesta efectiva de las instituciones públicas relacionadas con los y las jóvenes y con las políticas de empleo y mercado de trabajo. La debilidad de nuestras instituciones y la falta de coordinación entre ellas contribuyen a la falta de políticas, programas y proyectos dirigidos a este segmento de la población.

Visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud.

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes. Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

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

Las prácticas laborales deben tener concordancia con el currículo del proceso de capacitación laboral en aula a fin de asegurar que mantengan su naturaleza formativa. Las empresas proveedoras de servicios de capacitación deberán presentar en sus propuestas compromisos verificables o cartas de intención de que las empresas, privadas o públicas, oferentes de pasantías laborales admitirán efectivamente a los y las jóvenes.

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

WELLER, Jürgen. Marzo (2006).

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

A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. A esto contribuye el desarrollo de nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. Medidas para un acercamiento más temprano, durante el período escolar, pueden suavizar el impacto psicológico de esta transición, entre ellas visitas a empresas, visitas desde empresas a los colegios – por ejemplo de antiguos alumnos o de empresa cercanas-pasantías, el apoyo a trabajar durante las vacaciones, etc. Sin embargo, obviamente dicho desconocimiento no es el único origen de esta tensión. El incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical – todos estos factores juegan un papel importante al respecto. Por lo tanto, los esfuerzos de acercarlos tempranamente al mundo laboral, debería incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones; la inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario, y en esquemas formales de inserción (por ejemplo en programas de capacitación subsidiada) los jóvenes deben tener acceso a personas de confianza (tutores) que pueden ayudar en caso de conflictos de este tipo.

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

Si bien la capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo medio y bajo. Específicamente esquemas de capacitación que combinan cierta formación teórica con primeras experiencias prácticas, como en los programas “Joven”, aplicados en varios países de la región, pueden apoyar, hasta cierto punto, una inserción con potencial para trayectorias ascendentes, al generar experiencias prácticas reconocidas por el mercado.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes, aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción laboral puede tener resultados satisfactorios sin una dinámica demanda laboral, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal.

Sin embargo, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento. Aún más, para algunas tensiones no pueden imaginarse “soluciones” que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados. En efecto, algunas están estrechamente relacionadas con conflictos intergeneracionales dinámicos que difícilmente pueden ser objeto de intervención de políticas públicas.

Para cualquier otra intervención es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos (Weller, 2003). Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

1.8. Competencias Docentes.

TEJADA, Fernández José (2009).

Docente que por extensión se refiere a toda persona que de alguna forma o manera tiene relación con la formación desde la óptica de la responsabilidad-gestión, de la concepción o de la realización de la misma. La distinta procedencia, su formación inicial, su concepción teórica y práctica de la vida y del trabajo, la diversidad de situaciones en las que tienen que operar, los niveles y modalidades de formación, las especialidades, los materiales que deben emplear o diseñar, la diversidad de los grupos destinatarios, no hacen sino añadir complejidad a una ‘profesión’ nueva y no perfilada en la mayor parte de sus competencias. En la actualidad estamos antes dos procesos de estructuración tanto de perfiles como de formación asociada a los mismos.

Competencias docentes

- Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
- Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
- Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Competencias cognitivas propias de la función de profesor de una determinada disciplina, lo que conlleva una formación adecuada, esto es, un conocimiento amplio en los ámbitos disciplinar específico y pedagógico, que le permita desarrollar las acciones formativas pertinentes en apoyo del aprendizaje de los estudiantes.

El profesional que educa al estudiante para la docencia, además de ser un experto en la disciplina académica correspondiente, deberá tener una amplia gama de competencias profesionales básicas. Una apuesta clara por una formación de calidad que, bajo planteamientos contextuales y reflexivos, atienda a los desafíos que la profesión y el entorno plantean a los docentes.

Las diferentes funciones de desempeño profesional o punto de conexión son: a) la planificación, b) al desarrollo, c) a la evaluación, d) a la gestión-coordinación, y) a la investigación-innovación. Por lo tanto, que el formador es también un profesional que integra el resto de las funciones, ha de planificar, impartir, tutorizar y evaluar acciones formativas, elaborando y utilizando medios y recursos didácticos, promoviendo la calidad de la formación y la actualización didáctica.

El cualquier caso, el docente sigue siendo un elemento clave en la mediación, pero considerado en un contexto concreto de exigencia de nuevas modalidades organizativas, posibilitadas e integradas por los medios en interacción con los participantes como protagonistas y mediadores de su propio aprendizaje es decir, es un actor en el escenario de las innovaciones. Sólo desde aquí, desde la deliberación, la reflexión y la investigación, las acciones formativas dispondrán de profesionales capaces de impulsar sin tregua la innovación.

En esta situación se tendrá que abogar por el dominio de nuevas competencias profesionales que garanticen tanto el saber, como el saber hacer, el saber estar y el hacer saber en y con TIC.(Tejada, 1999, 2002).

1.9. Presente y futuro de la educación iberoamericana.

Vaillant, Denise (septiembre 2010)

En América Latina heredamos del pasado tareas pendientes que reclaman adecuada atención: universalización de la cobertura preescolar, básica y media; incorporación de sectores excluidos del sistema escolar; mejora de la calidad y de los resultados de la enseñanza de competencias básicas, particularmente entre los sectores más pobres; modernización de la educación técnica de nivel medio y superior.

La sociedad valora al maestro desde los mismos parámetros que él suscita y propone como procesos y estructuras de formación de los sujetos. El maestro se confronta con una dualidad: la de educar como un acto de conducir a los sujetos a su propio marco de sujeción y la de convocar al mismo sujeto a su afirmación como ser libre y emancipado.

La sociedad ha cambiada es muy evidente que la educación también lo ha hecho, ha evolucionado no solo la estructura de los centros como institución sino la formación del profesorado, el perfil del alumno, las leyes que regulan la enseñanza. Las sucesivas reformas educativas emprendidas en éstos últimos veinte años han modificado la gestión de la enseñanza, la ordenación académica, los planes de estudio y otras cuestiones relacionadas con la escuela, y por consiguiente al profesorado.

Los avances tecnológicos las posibilidades que la sociedad ofrece hoy a la educación obligan a alfabetizar en informática a los docentes, y a mejorar el acceso a las tecnologías entre los estudiantes. En este sentido, América Latina muestra un déficit importante en relación a la alfabetización informática y al acceso a las tecnologías.

Tanto la televisión, como Internet, están representando una fuente de influencia y generación de modelos, patrones sociales valores que compiten, y a menudo se enfrentan, con los que se promueven desde la escuela. Por lo tanto, queda claro que la educación enfrenta un gran desafío en la inclusión e integración de la diversidad.

El papel de profesor se ha transformado porque debe asumir un mayor cúmulo de responsabilidades, así como por el aumento de las exigencias a las que se encuentra sometido, las transformaciones sociales operan también sobre el contexto del aula y obligan a una revisión en profundidad de muchos contenidos curriculares.

Las capacidades docentes son un elemento esencial en la efectividad del aprendizaje del estudiante pero no siempre es fácil bloquearlas para su descripción y análisis, de forma similar, el carácter del docente sus capacidades para gestionar la clase, su estabilidad o capacidad de liderazgo pueden contribuir a un fluido funcionamiento escolar y en el aula, aunque dicha situación no se vea reflejada en resultados educativos significativamente más elevados.

Por consiguiente, las políticas no deberían determinarse únicamente por los resultados de las pruebas, sino que, también deberían tomar en cuenta las muchas maneras en que un docente puede tener un impacto positivo en la vida de los estudiantes, el éxito de sus colegas y la cultura de los centros educativos.

Aunque muchas de las calificaciones docentes sean indicadores promisorios de las destrezas docentes, los líderes educativos y los formuladores de políticas no deberían adoptar dichas calificaciones como indicadores incondicionales o absolutos de calidad docente.

El desarrollo de capacidades docentes para una buena enseñanza requiere de instancias institucionalizadas que las fomenten y apoyen, Las prácticas de enseñanza son una excelente ocasión para aprender a enseñar, pero para que ese aprendizaje sea constructivo, personal, y no una mera repetición de lo observado, es necesario que los estudiantes sean capaces de analizar críticamente los modelos de enseñanza que observan. Para ello, se impone que a los estudiantes practicantes se les enseñe a aprender y comprender, analizar y reflexionar sobre la enseñanza.

Las experiencias demostrativas podrían desarrollar ocho capacidades transversales con respecto a las distintas materias, a saber: comunicación, análisis, solución de problemas, valoración en la toma de decisiones, interacción social, perspectiva global, ciudadanía efectiva y sensibilidad estética.

1.10. Mitos y realidades en la carrera docente.

Sánchez, Lissen Encarnación (2006).

Dado que la enseñanza ha estado ancestralmente vinculada al valor de la vocación, es bastante habitual reconocer que es éste y no otro, el motivo principal que estimula a los aspirantes a maestro. No obstante, el que la carrera docente se encuentre sometida a fuertes presiones condiciona y frena a muchos jóvenes su deseo de acceder al magisterio.

A los medios de comunicación, podemos encontrar noticias verdaderamente alarmantes que quitan las ganas a cualquiera para acceder a esta profesión. La profesión docente se encuentra actualmente rodeada de múltiples dificultades, sin embargo, sigue siendo considerable el número de aspirantes a maestro.

En general, entendemos que suceden en el docente tres momentos reveladores de su motivación; y son: antes de acceder a la carrera, durante la misma y después de finalizar los estudios y comenzar la experiencia profesional.

Si reconocemos que la formación impartida en las Escuelas de Magisterio es importante, no lo es menos la forma de acceso a las mismas y las motivaciones que se generan en torno a ese momento. Se ha comprobado que muchos aspirantes a Magisterio la han elegido por tratarse de una carrera corta. Esta circunstancia la han aprovechado en muchos casos como trampolín para otra carrera de segundo ciclo o bien, para trabajar de manera inmediata.

Factores más reiterativos y reveladores que, habitualmente indican los docentes son: el salario, las vacaciones, la duración de la carrera, los pequeños requisitos para el acceso y la vocación.

Los sueldos han ido mejorando considerablemente y se han adecuados a la realidad de cada momento. Ha sido inconcebible la penuria que ha rodeado a estos profesionales y se espera que se mejore su situación económica, y sobre todo se dignifica a la persona y a la profesión.

Las vacaciones aunque se trata de un factor controvertido, sobre todo de cara a la imagen que tienen la sociedad nuestra profesión, sin embargo, hay que valorar en su justa medida este elemento y reconocer que en muchos casos se ha presentado como un elemento infractor de la propia imagen de la profesión. Puesto que, en muchos países se da mucho valor a los días festivos que se le atribuyen a cada uno de ellos; y ciertamente, para analizar los índices de calidad de la enseñanza o del sistema educativo de un país.

Las motivaciones de los aspirantes a maestro, no podemos por menos que considerar también, el número de horas trabajadas por el profesor a la semana. Vacaciones versus número de horas, representan el contraste que envuelve a esta profesión y que marcan buena parte de la realidad de la misma.

Duración de la carrera los docentes han elegido en primer lugar estos estudios por tratarse de una «carrera corta». Una carrera que permite acceder a otros estudios superiores tras finalizar la misma y en muchos casos, ya trabajando.

Vocación ser maestros es algo más. En la elección se vuelcan otros motivos intrínsecos, motivos personales que nacen del interior y que, ciertamente, entre ellos está la vocación, un servicio de llenarse en lo personal, de repercutir y procurar un valor social. Durante este proceso de formación podemos vislumbrar tres modelos de vocación.

Vocación subjetiva: si el sujeto siente atractivo por una actividad, pero carece de cualidades para ella.

Vocación objetiva: posee esas cualidades, pero no el atractivo hacia ella.

Vocación auténtica: si además de sentir atractivo por la actividad, tiene las cualidades suficientes para ello.

La enseñanza se encuentra rodeada de algunas situaciones incómodas o poco atractivas para el desempeño de la misma. Buena parte del atractivo o del desinterés de la profesión está muy relacionado con las salidas laborales de la carrera. En nuestro país, aún queda bastante por hacer en este sentido. Para lograrlo hay varios factores claves, centrados en la calidad y que están relacionados con aspectos como: la formación, la autoconfianza, la equidad y la eficiencia.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño y procedimiento de la investigación.

La investigación fue de tipo mixta ya que su objetivo consistió en conocer la situación actual de los titulados.

Descriptivo, cuya ejecución nos facilitó para demostrar la orientación metodológica del objeto de investigación.

Cualitativa, porque la misma se encargó de investigar el porqué, el cómo se tomó una decisión basándose en la toma de muestras a través de las respuestas de las encuestas y entrevistas

Cuantitativa, porque por medio de ella se buscó responder ciertas preguntas tales como: cuál, qué, después de aplicarles a los directivos.

Además se destacó el análisis y la síntesis como parte del método científico, las cuales se empleara en la interpretación de los resultados obtenidos en la investigación de campo ya que el estudio de los hechos se ha efectuado mediante encuesta y entrevista y así se pudo obtener la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la investigación. La entrevista como instrumento de esta investigación ha sido elaborada con el fin de conocer el nivel de formación de los directivos.

Una vez asignado los nombres de los titulados y empleadores a través del EVA, se procedió a contactarlos vía telefónica y de esta manera concretar la cita para la entrevista; asignando un día diferente para cada encuestado para poder desarrollar con calma cada uno de los instrumentos.

Nuestro primer contacto con los encuestados fue cordial a la vez que con un tiempo prudencial se les explico el motivo de la visita y el tipo de encuesta que se solicitaba la llene con la mayor franqueza posible.

Los datos obtenidos se recogieron en las matrices entregadas por la Universidad y enviadas vía correo electrónico para que fueran tabulados y analizados por personal de la Universidad y luego fueron devueltos para su análisis e interpretación.

El análisis de los resultados obtenidos se los realizo enmarcados en el Humanismo de Cristo que es la visión de la Universidad Técnica Particular de Loja, mientras que la misión es “buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia, para que sirva a la sociedad”, en este contexto propone el esfuerzo personal acompañado de un sentir ético, así como la ayuda metodológica del docente tutor de la presente investigación.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación.

Este estudio presenta el método lógico con los procedimientos de observación, análisis y síntesis, aplicando contenidos teóricos conceptuales relacionados con la evaluación, analizando con profundidad los datos recabados en esta encuesta a los titulados y entrevista a los empleadores.

2.2.1. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas de investigación se viabilizan a través de los instrumentos de recolección de la información, tabulación y análisis de resultados para luego obtener conclusiones y recomendaciones aplicables en el mejoramiento del desarrollo profesional de los titulados.

Los instrumentos utilizados son:

Ficha inicial de contactos de los titulados.

Encuesta a docentes para obtener la información específica sobre los titulados.

Inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado a Empleadores y a Titulados.

Entrevista dirigida a los empleadores.

2.3. Preguntas de investigación

Las preguntas de la investigación fue diseñado por el Equipo de Planificación del Proyecto de Investigación Nacional, ya que es de interés de la misma determinar la calidad de titulados en Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, una muestra de las preguntas que se realizaron se las puede observar en el apartado de anexos de la presente investigación.

2.4. Población.

El proceso investigativo se lo realizará 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 se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Se considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

2.5. Muestra.

Los nombres de los titulados a los que se deben realizar la aplicación de los instrumentos de investigación y él envió del número de encuestas tanto para titulados como para empleadores se dieron a conocer a cada investigador a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA). Cabe indicar que el número real de investigados dependerá del número de estudiantes – egresados matriculados en el programa nacional de investigación, por lo tanto no se puede dar a conocer el dato exacto de titulados a investigar, además es importante destacar que el número de empleadores varía y va en función del número de titulados encuestados.

Para el presente caso luego de revisar el Entorno Virtual de Aprendizaje se debe realizar la investigación a siete titulados y cinco empleadores, a quienes se debe aplicar los instrumentos de investigación.

2.6. Recursos.

Los recursos que fueron utilizados los clasificamos de la siguiente manera.

2.6.1. Humanos.

Corresponde a la muestra asignado por la Universidad, tanto de titulados como de empleadores de las Instituciones donde laboran actualmente.

Egresada de la Facultad de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL.

Equipo organizador formado por directivos, profesores y tutores.

2.6.2. Materiales

Para la presente investigación se utilizó cámara fotográfica, internet, telefonía, entrevista, cuestionarios,

2.6.3. Económicos.

Los gastos que se generaron para realizar la presente investigación, desde sus inicios hasta la presentación del presente trabajo, fueron asumidos en su totalidad por la investigadora.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. Características laborales del docente.

3.1.1. Lugar donde trabaja y número de teléfono.

Tabla N° 1. Nombre y lugar de las escuelas

Código	Lugar de trabajo	Teléfono
07-072-0557	Esc. "13 de Julio", ubicada en la Av. Atahualpa y Daniel Martínez. (Paccha).	2146131
07-072-0558		2945098
07-072-0559	Esc. "Dr. Jorge Zabala Baquerizo", ubicada en el Ingenio. (Marcabelí).	983305732
07-072-0560		998064239
07-072-0561	Esc. "Unidad Educativa Javier", ubicada en la ciudadela. Brisas del Mar. (Machala).	2964842
07-072-0562	Colegio Fiscal "Dr. José Miguel García Moreno" ubicada en la ciudadela los Cumbeños. (El Guabo).	2967624
07-072-0563	Esc. Sosena Barrezueta de Zamora, ubicada en la ciudadela. Machala Libre. (Machala).	2150079

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

A través del EVA se nos indicó el número de encuestados y los códigos de éstos, una vez reproducidas las encuestas se procedió a contactar a los titulados en un total de siete, obteniendo los números de teléfono para poder contactarlos y así programar la visita de encuesta con anterioridad; muy gentilmente, cada uno de ellos nos indicó el número de teléfono al cual se los pueda localizar y el nombre de la Institución en donde laboran.

Interpretación

De los siete encuestados, cinco de ellos se encuentran trabajando en la docencia, mientras que dos de los titulados se encuentran a la espera de los resultados que el Ministerio de Educación les pueda brindar a través del sistema de concurso de méritos y oposición que están aplicando para acceder a un puesto en el sistema educativo de nuestro país. De los cinco que están trabajando, tres se encuentran en escuelas que ofertan el nivel primario, uno de los encuestados labora en una Unidad Educativa y finalmente uno de ellos se encuentra laborando en un Colegio.

3.1.2. Edad de los encuestados.

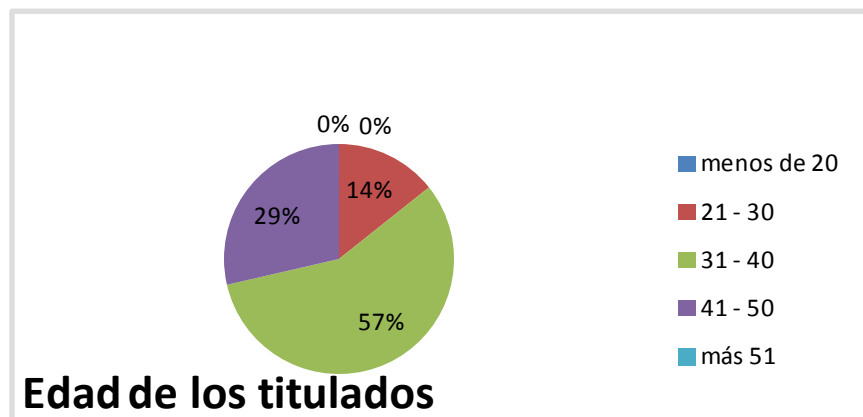
Tabla Nº 2. Edad de los encuestados

Edad	f	%
menos de 20	0	0
21 - 30	1	14,3
31 - 40	4	57,1
41 - 50	2	28,6
Más de 51	0	
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 1. Edad de los encuestados



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

Existen dos personas que tienen 38 años y dos personas que tienen 45 años; una persona tiene 29 años, otra persona tiene 35 años y finalmente una persona tiene 39 años de edad.

Interpretación

La edad de cada uno de ellos oscila entre los 29 años y los 45 años de edad, misma que es fundamental dentro del presente estudio debido a que esta nos ayudará a entender mejor la clase de maestros que se encuentran en el Sistema Educativo.

3.1.1.3. Genero de los encuestados.

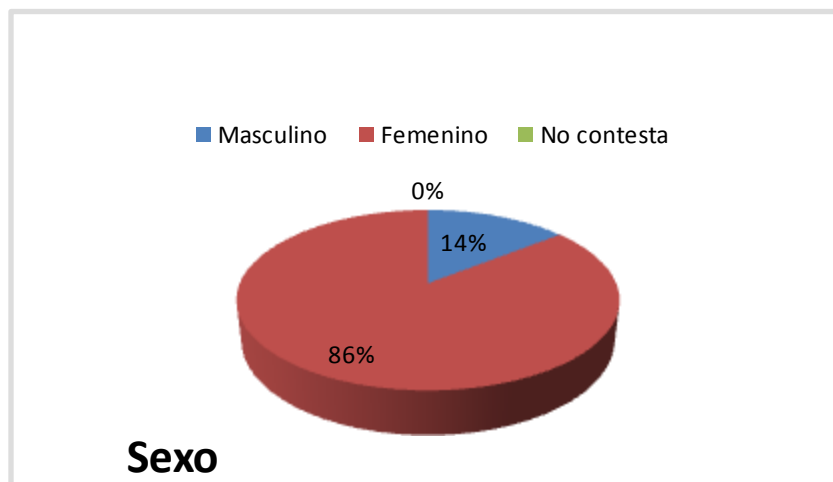
Tabla Nº 3. Genero de los encuestados

Opción	f	%
Masculino	1	14,2
Femenino	6	85,7
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 2. Genero de los encuestados



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

De acuerdo a las respuestas se ha determinado que 86% de los encuestados son del género femenino, mientras que el 14% de los encuestados son del género masculino.

Interpretación

De los titulados se puede determinar que existen más mujeres que hombres, puesto que seis son mujeres y uno es hombre, se puede determinar que las mujeres cada vez son más las mujeres, que ingresan al sistema educativo especialmente a la Educación Básica.

3.1.2. CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS DE LOS TITULADOS.

3.1.2.1. Tipo de sostenimiento del establecimiento donde obtuvo el bachillerato.

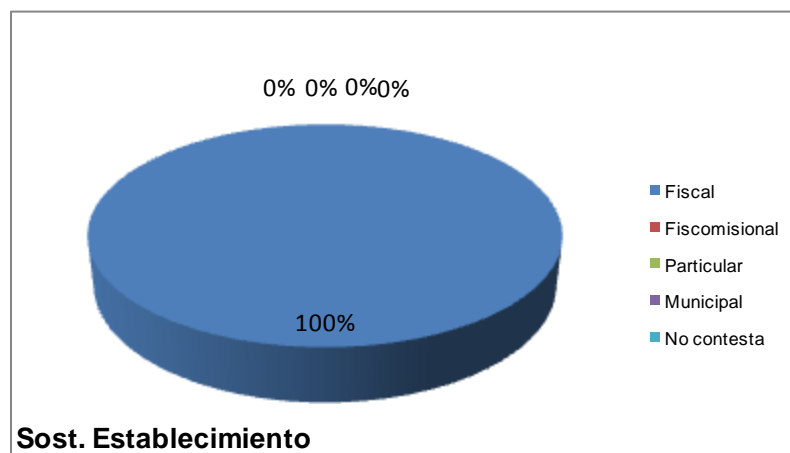
Tabla Nº 4. Tipo de establecimiento donde obtuvo el bachillerato

Opción	f	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 3. (Tipo de sostenimiento del establecimiento donde obtuvo el bachillerato)



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 100% de los encuestados manifiestan que se encuentran trabajando en escuelas fiscales del sistema educativo ecuatoriano.

Interpretación

La educación fiscal en el Ecuador tiene un papel fundamental en el desarrollo de la población, así lo ha entendido el presente Gobierno, es por este motivo que la Educación Fiscal es atractiva para el nuevo profesional en la docencia demostrándose en el cuadro presente ya que el 100% de los encuestados se encuentran inmersos en este sistema.

3.1.2.2. Tipo de educación donde obtuvo el bachillerato.

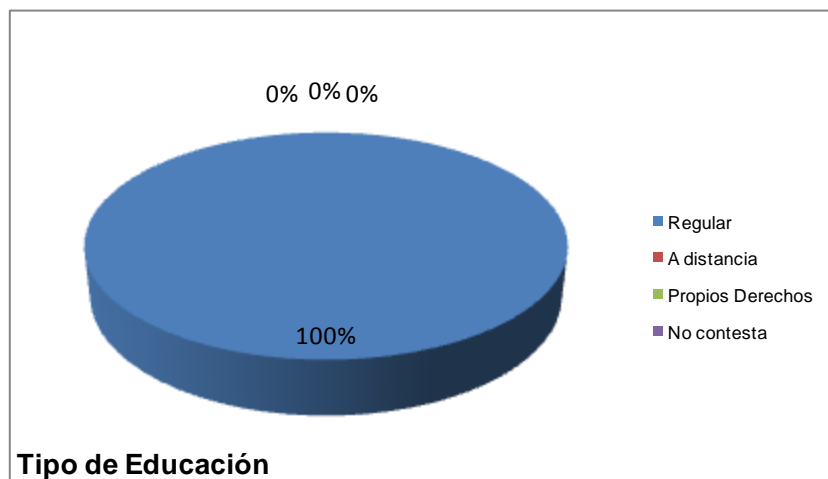
Tabla Nº 5. Tipo de educación donde obtuvo el bachillerato

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

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 4. Tipo de educación donde obtuvo el bachillerato



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 100% de los encuestados manifiestan que la educación en la cual se formaron durante el bachillerato fue del sistema regular.

Interpretación

Los siete titulados han recibido una educación en el bachillerato regular lo cual se evidencia en el cuadro y gráfico respectivo ya que los siete se han educado en el sistema regular de bachillerato en la educación.

3.1.2.3. Indique el número de títulos universitarios obtenidos.

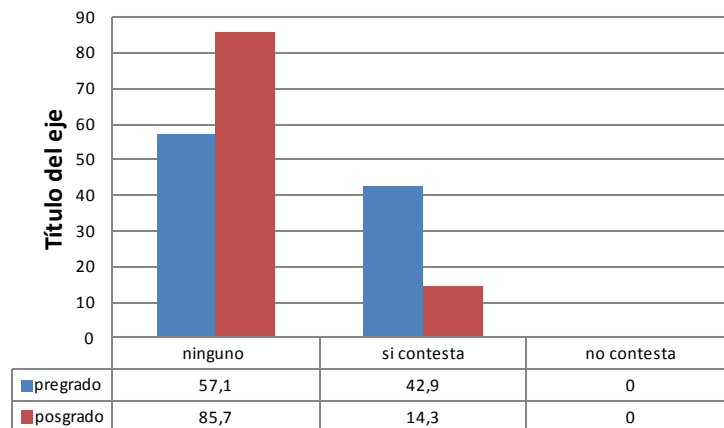
Tabla N° 6. Títulos universitarios obtenidos

	pregrado		Posgrado	
	f	%	f	%
ninguno	4	57.1	6	85.7
si contesta	3	42.9		14.3
no contesta	0	0	0	0

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico N° 5. Títulos universitarios obtenidos



Títulos obtenidos

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 57,1% de los titulados no han obtenido otro título de pregrado, el 42,9% contesta que si ha obtenido otro título de pregrado; el 85% de los titulados no han realizado cursos de posgrado y el 14,3% de los titulados han obtenido una maestría.

Interpretación

Los titulados de la UTPL, una vez que se encuentran en el ejercicio de sus funciones han visto la necesidad de seguir preparándose y de esta manera es que 3 de ellos han obtenido otro título de pregrado y uno de ellos ha obtenido una maestría.

3.1.3. A.II. CARACTERÍSTICAS LABORALES Y NIVEL DE OCUPACIÓN ACTUAL DEL DOCENTE.

3.1.3.1. ¿Cuál es la situación laboral en la que se encuentra?

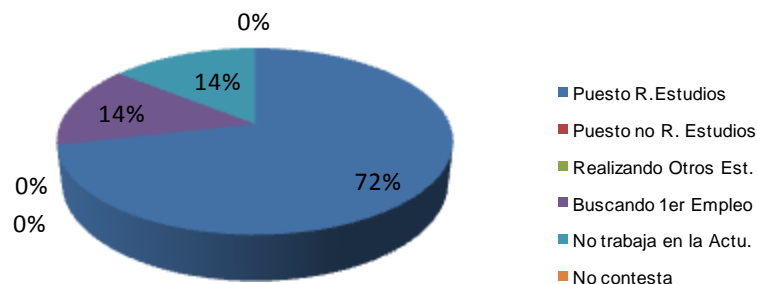
Tabla Nº 7. Situación laboral de los titulados

Opción	f	%
Puesto relacionado con estudios	5	71,4
Puesto no relacionado con estudios	0	0
Realizando otros estudios	0	0
Buscando primer empleo	1	14,3
No trabaja en la actualidad	1	14,3
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 6. Situación laboral en la que se encuentra



Situación Laboral Actual

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

La situación laboral de los titulados es que el 71.4% de los mismos se encuentran trabajando de forma estable y permanente, mientras que el 14,3% de los mismos se encuentran en el proceso de buscar un puesto de trabajo y el 14,3% manifiestan que no están trabajando al momento.

Interpretación

Los titulados se encuentran trabajando en la docencia puesto que la preparación de los mismos fue en educación básica y se encuentran inmersos en este sistema educativo mientras que dos de los titulados se encuentran en el proceso de ingresar o buscar una institución educativa en la cual laborar.

Para las preguntas Nº 8, 9 y 10.

De acuerdo a los titulados la experiencia laboral es muy importante para cada uno de ellos, puesto que existen titulados con 17 años de experiencia que es el que más tiene, seguido de otro titulado que tiene 14 años de experiencia, mientras que dos titulados poseen 8 años de labor en la docencia, otro titulado tiene 6 años, otro tiene 3 años y finalmente uno de ellos no tiene experiencia laboral debido a que todavía no ejerce la profesión. Los titulados que no ejercen la docencia manifiestan que la razón por la cual no están ejerciendo la docencia en este momento dice uno de ellos que es por se terminó el contrato de trabajo y el otro porque está intentando ingresar a través del concurso de méritos del Ministerio y aun no tiene resultados positivos. Los titulados que no trabajan a veces realizan el reemplazo en alguna Institución Educativa mientras esperan los resultados del concurso de méritos y oposición.

3.1.3.2. Indique el número de establecimientos educativos o instituciones en las que trabaja en la actualidad.

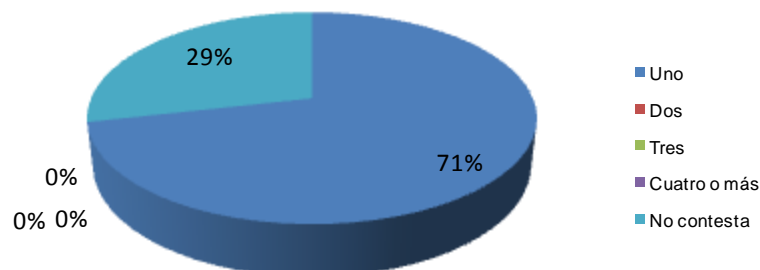
Tabla Nº 8 Establecimientos educativos o instituciones en las que trabaja

Opción	f	%
Uno	5	71,4
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	28,6
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 7. Establecimientos educativos o instituciones en las que trabaja



Establecimientos que Trabaja

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

En cuanto a esta pregunta el 71,4% de los titulados trabajan en una sola institución educativa y el 28,6% de los titulados no contesta la pregunta.

Interpretación

Al momento el sistema de educación demanda la presencia del docente durante las ocho horas de trabajo, por lo que se hace difícil trabajar en más de una Institución educativa.

Para la pregunta N° 13 del cuestionario:

3.1.3.3. ¿Cuál es el cargo actual que ocupa dentro de la Institución educativa o empresa?

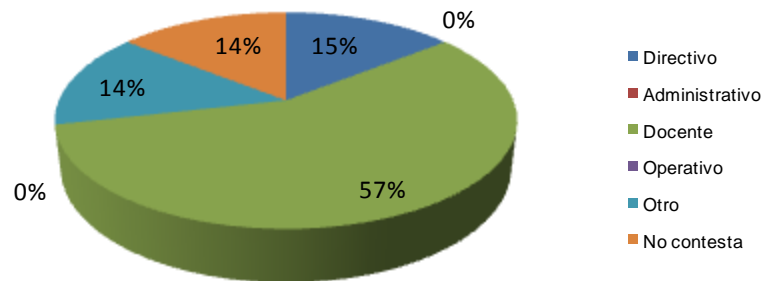
Tabla N° 9. Cargo actual que ocupa dentro de la Institución

Opción	f	%
Directivo	1	14,3
Administrativo	0	0
Docente	4	57,1
Operativo	0	0
Otro	1	14,3
No contesta	1	14,3
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico N° 8. Cargo actual que ocupa dentro de la Institución



Cargo actual que ocupa

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 57,1% de los titulados se desempeña como docente, mientras que el 14,3% ha llegado a tener un cargo directivo en la Institución y 14,3% no contesta la pregunta y el 14,3% ocupa otro cargo fuera del sistema educativo.

Interpretación

Por el profesionalismo alcanzado por parte de los titulados es que se encuentran en la docencia y para llegar a ser directivo se necesita participar en el concurso de méritos y oposición que el Ministerio Convoca cada vez que una autoridad haya cumplido 4 años en las funciones de directivo.

3.1.3.4. Indique el tipo de contrato laboral que posee.

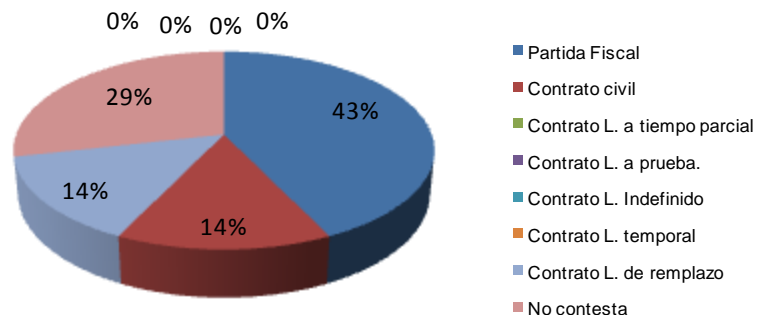
Tabla Nº 10. Tipo de contrato laboral que posee

Opción	f	%
Partida Fiscal	3	42,9
Contrato civil	1	14,3
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	1	14,3
No contesta	2	28,6
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 9. Tipo de contrato laboral que posee



Tipo de Contrato Laboral

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 42,9% de los titulados poseen un contrato de tipo fiscal en la Institución que trabajan, el 28,6% de los titulados no contesta esta pregunta, el 14,3% mantienen un contrato civil y el 14,3% poseen un contrato de reemplazo.

Interpretación

Se puede observar que tres de los titulados encuestados han podido acceder al sistema educativo y poseer un contrato de tipo fiscal lo cual determina una estabilidad laboral y por ende el titulado asegura su permanencia en el sistema educativo, no así con los demás ya que poseen un contrato de tipo civil el mismo que rige para un año y luego de este debe esperar si se le renueva o no el mismo; el otro tiene un contrato de reemplazo hasta que el profesor titular regrese al puesto de trabajo y dos de los titulados no tienen ningún contrato de trabajo.

3.1.3.5. ¿Cuál es el tipo de sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja en la actualidad?

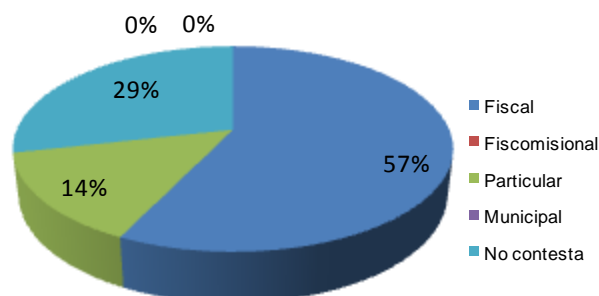
Tabla Nº 11. Tipo de sostenimiento del establecimiento donde trabaja

Opción	f	%
Fiscal	4	57,1
Fiscomisional	0	0
Particular	1	14,3
Municipal	0	0
No contesta	2	28,6
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 10. Tipo de sostenimiento del establecimiento donde trabaja



Sostenimiento del Establecimiento

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 57,1% de los titulados se encuentran trabajando en el sistema de educación fiscal y el 14,3% en el sistema de educación particular mientras que el 28,6% de los titulados no contesta esta pregunta.

Interpretación

El sistema de educación fiscal brinda mayores beneficios y estabilidad laboral para los titulados lo cual es muy importante para que el titulado pueda ejercer su profesión con tranquilidad, mientras que en el sistema de educación particular no es segura la estabilidad debido a que los contratos se deben renovar cada año dependiendo del rendimiento profesional.

3.2. AIII. VALORACIÓN DEL DOCENTE CON RESPECTO A SU PROFESIÓN.

3.2.1. Con su título profesional docente, ¿Cuál es una opción de trabajo?

3.2.1.1. Rector o Director.

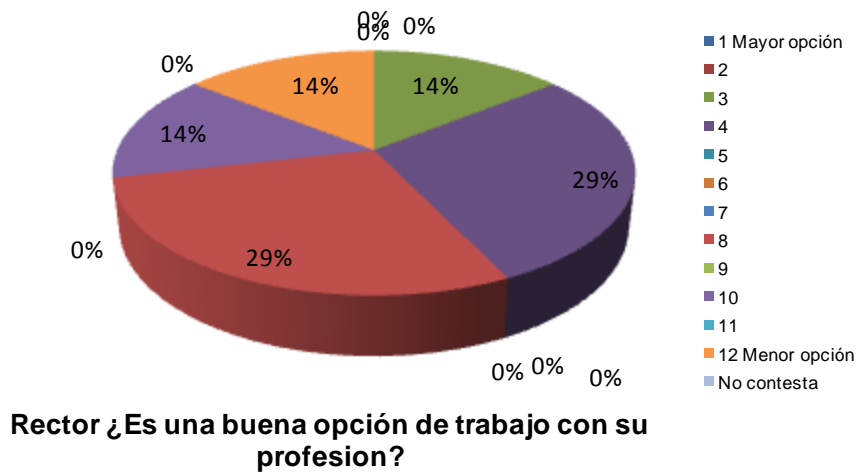
Tabla Nº 12. Opciones Rector o Director

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

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico N° 11. Rector o Director



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

Del total de encuestados el 28,6% tiene preferencia en ser autoridad de una Institución educativa, al igual que el 14,3% que también tienen como una buena opción el llegar a ser autoridad; el 28,6% manifiesta una baja preferencia para llegar a ser autoridad mientras que el 14,3% tiene muy baja preferencia y 14,3% manifiesta menor preferencia en optar por este tipo de cargos.

Interpretación

Dentro del proceso de profesionalización docente que se obtiene en la UTPL, se recibe la asignatura de Gerencia Educativa, la misma que instruye al titulado en el manejo de un establecimiento educativo y por ende el reto es de los titulados que en algún momento estos puedan optar un puesto directivo en la institución que labora.

3.2.1.2. Gerente de ONG.

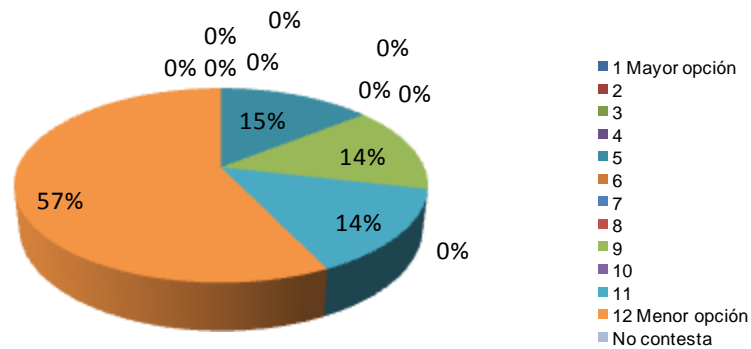
Tabla Nº 13. Gerente de ONG

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

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 12. Gerente de ONG



Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

Se puede observar que el 57,1% de los titulados tienen preferencias muy bajas en llegar a dirigir una ONG, de la misma manera los porcentajes de la respuesta apuntan a que la preferencia es baja.

Interpretación

La dirección de una ONG, no es lo prioritario para los titulados, pero tampoco lo desconocen totalmente.

3.2.1.3. Consultor Educativo.

Tabla Nº 14. Consultor Educativo

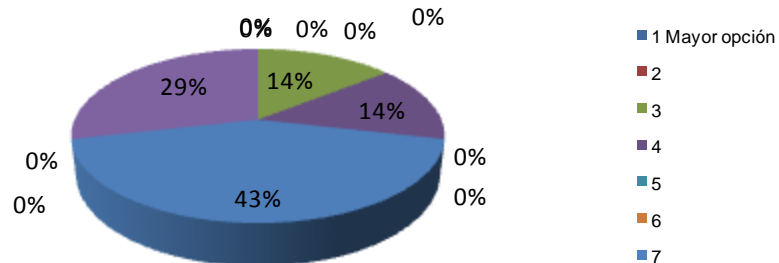
Opción	f	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,3
4	1	14,3
5	0	0
6	0	0
7	3	42,9
8	0	0
9	0	0
10	2	28,6
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 13. Consultor Educativo

Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

Sumamos los dos porcentajes que tiene una preferencia aceptable en los titulados, esto es el 28,6 % que opina acerca de llegar a ser un consultor ejecutivo mientras que de la misma manera sumando los porcentajes de baja preferencia y se tiene que el 64,5% tienen baja preferencia en el cargo de consultor educativo.

Interpretación

Para llegar a ser consultor educativo demanda de un conocimiento profundo de los problemas de la educación lo cual en la actualidad no es lo fundamental para los titulados encuestados ya que su formación ha sido en Educación Básica y no en Gerencia Educativa.

3.2.1.4. Cargo burocrático.

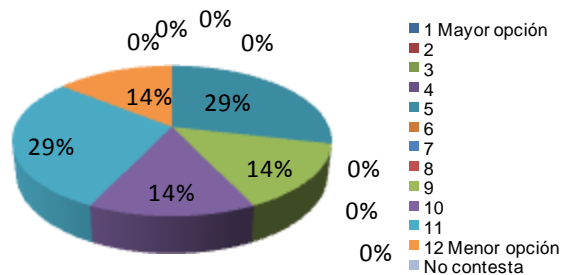
Tabla Nº 15. Cargo burocrático

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

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 14. Cargo burocrático



Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

De la misma manera que en la pregunta anterior existen porcentajes que se encuentran dentro de la baja preferencia como opción y el porcentaje es del 71,5%, mientras que el 28,6% tiene como opción el de llegar a un cargo burocrático.

Interpretación

La formación de los titulados le permite desenvolverse en campos ajenos a la educación por lo que no se descarta del todo el obtener un cargo burocrático para poder trabajar pero no es lo prioritario.

3.2.1.5. Investigador Educativo.

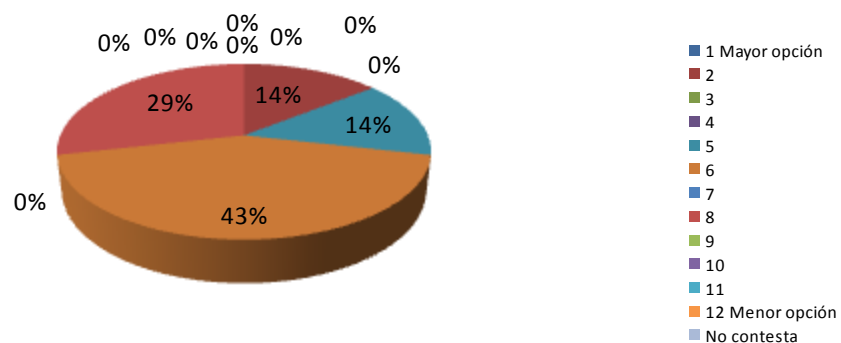
Tabla Nº 16. Investigador Educativo

Opción	f	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,3
3	0	0
4	0	0
5	1	14,3
6	3	42,9
7	0	0
8	2	28,6
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 15. Investigador Educativo



Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

Se tienen 12 respuestas del grado de preferencia de entre la mayor y menor, como las opiniones están divididas se puede sumar los porcentajes y podemos observar que el 71,5% de los titulados están dentro del rango de preferencia para ejercer un cargo de investigador educativo, mientras que el 28,6% tienen una baja preferencia.

Interpretación

El cargo de investigador educativo demanda de preparación permanente y actualización constante de los conocimientos adquiridos para lo cual los titulados de la UTPL no ven problema alguno por lo tanto dentro de sus preferencias de trabajo es importante tener en cuenta el cargo de investigador educativo.

3.2.1.6. Docente de Educación Básica.

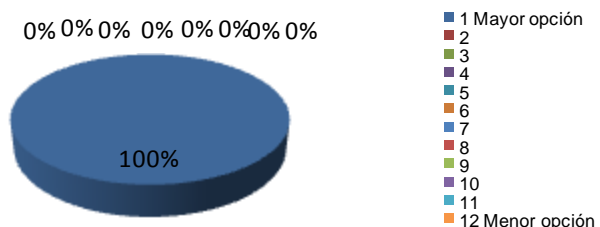
Tabla Nº 17. Docente de Educación Básica

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

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 16. Docente de Educación Básica



Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 100% de los titulados manifiestan la mayor preferencia en obtener el cargo de docentes en una Institución educativa.

Interpretación

La respuesta de los titulados es fundamental puesto que la formación profesional de los mismos fue para desempeñar un cargo de profesor en educación básica por lo que el total de encuestados manifiestan su alta preferencia por llegar a desempeñar este puesto de trabajo.

3.2.1.7. Docente de Bachillerato.

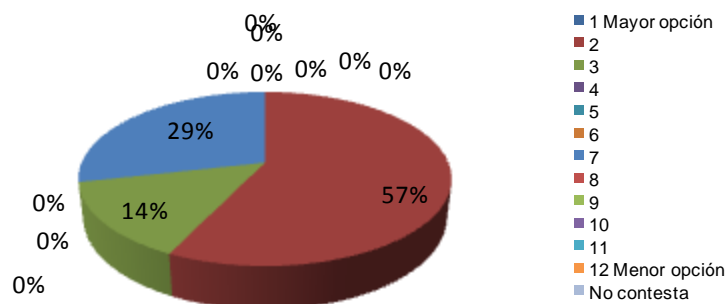
Tabla Nº 18. Docente de Bachillerato

Opción	f	%
1 Mayor opción	0	0
2	4	57,1
3	1	14,3
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	2	28,6
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 17. Docente de Bachillerato



Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesion?

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 71,4% de los encuestados tienen una alta preferencia por desempeñar el cargo de profesor del bachillerato, mientras que el 28,6% tiene una preferencia baja pero no descarta la posibilidad de acceder a este tipo de puesto de trabajo.

Interpretación

El puesto de docente de bachillerato no es ajeno a la formación de los titulados en educación básica ya que de desempeñar un puesto de docente en el bachillerato, demandaría del titulado la preparación en cuanto a asignaturas de especialización y le resto de conocimientos ya lo adquirió en la formación profesional como docente lo cual no sería un inconveniente para el titulado.

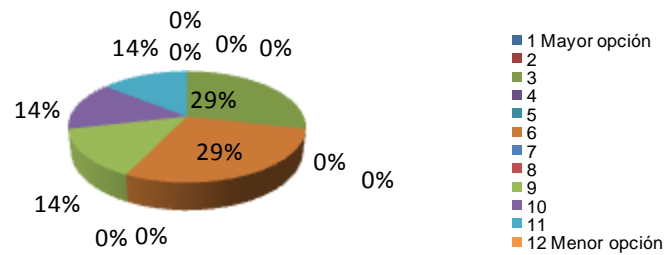
3.2.1.8. Docente Universitario.

Tabla Nº 19. Docente Universitario

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

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 18. Docente Universitario

Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 57,2% manifiesta que la preferencia para llegar a la docencia universitaria es una buena opción, mientras que el 42,9% tienen una baja preferencia en este puesto laboral.

Interpretación

Para ser docente universitario se necesita años de experiencia y especializaciones en docencia universitaria lo cual no está lejos de la formación profesional del docente en educación básica, pero es un campo de acción en el que el titulado se puede desenvolver lo que no es ajeno a su interés ocupacional.

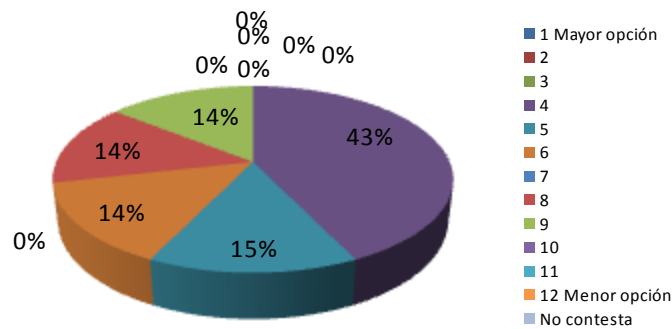
3.2.1.9. Terapia psicopedagógica.

Tabla Nº 20. Terapia psicopedagógica

Opción	f	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	3	42,9
5	1	14,3
6	1	14,3
7	0	0
8	1	14,3
9	1	14,3
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 19. Terapia psicopedagógica

Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

Se puede observar que el 71,5% tiende a tener una preferencia de mayor opción en cuanto a este puesto de trabajo, mientras que el 28,6% no se decide en cuanto a si lo prefiere o lo descarta definitivamente a este puesto de trabajo.

Interpretación

Las respuestas son muy diversas en cuanto a este puesto de trabajo puesto que no lo prefieren del todo, pero tampoco se lo descarta totalmente, debido a que es un puesto que está dentro de la educación y no es ajena a la formación recibida por los titulados; pero tampoco, se lo tiene como una opción prioritaria.

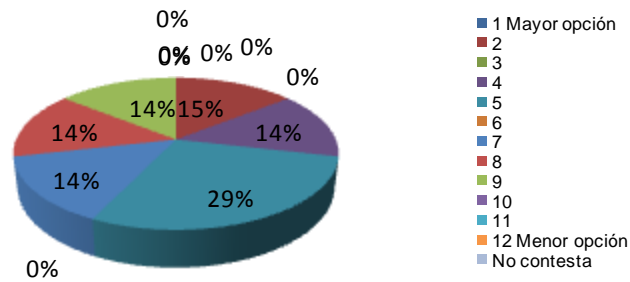
3.2.1.10. Tareas dirigidas.

Tabla Nº 21. Tareas dirigidas

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

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 20. Tareas dirigidas

Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 57,2% de los titulados manifiestan una alta preferencia por este tipo de actividad profesional que es la realizar tareas dirigidas, mientras que el 42,9% manifiestan tener baja preferencia en este tipo de trabajo.

Interpretación

Las tareas dirigidas son una buena opción de trabajo para los titulados en educación básica especialmente para aquellos que trabajan pocas horas o reemplazan a maestros incluso esta labor se la puede realizar en casa y es una buena opción como trabajo complementario para los titulados.

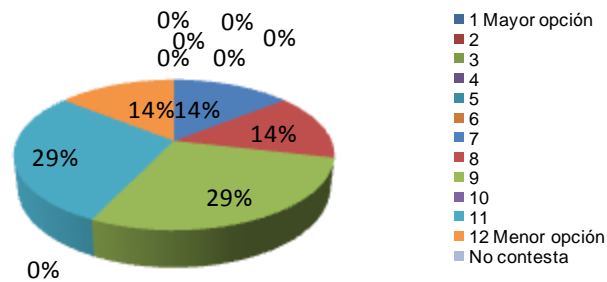
3.2.1.11. Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

Tabla Nº 22. Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

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

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 21. Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

Supervisor Zonal del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 14,3% manifiestan su menor preferencia en escoger esta opción de trabajo, el 85,7% también se encuentran en distintos grados de la opción de menor preferencia para el cargo de supervisor zonal del Ministerio.

Interpretación

La totalidad de los encuestados manifiestan su menor preferencia en este campo de acción ya que ejercer la supervisión zonal demanda el conocer los problemas de las diferentes instituciones educativas para brindar una pronta solución en lo que respecta a lo pedagógico y administrativo, mismo cargo que no llama la atención de los titulados.

3.2.1.12. Docente de Institutos Pedagógicos.

Tabla Nº 23. Docente de Institutos Pedagógicos

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

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 22. Docente de Institutos Pedagógicos

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El 42,9% de los encuestados manifiestan que es una buena opción desempeñar el cargo de docente de un Instituto pedagógico, mientras que el 42,9% se manifiesta en que la opción es baja y el 14,3% se encuentra neutral en su respuesta.

Interpretación

El puesto de docente de un Instituto Pedagógico, se encuentra dentro de las opciones de trabajo para un titulado en educación básica y que si las condiciones de trabajo lo ameritan no está lejos de ser una opción para desempeñar esta labor ya que debido a la formación adquirida por el titulado de la UTPL lo lleva a poder enfrentar este tipo de retos en su vida profesional.

3.3. A.IV GRADO DE SATISFACCIÓN DOCENTE.

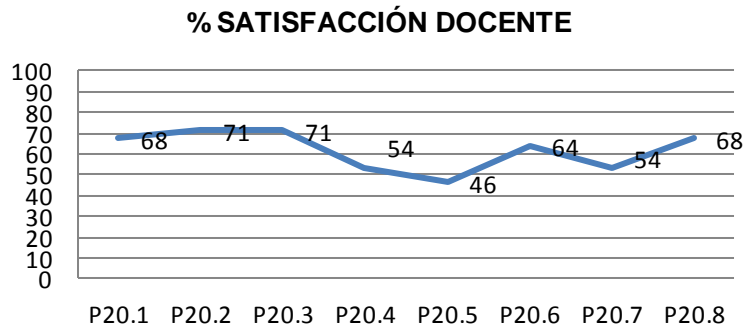
3.3.1. Satisfacción docente.

Tabla Nº 24. Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	68
P20.2	3	71
P20.3	3	71
P20.4	2	54
P20.5	2	46
P20.6	3	64
P20.7	2	54
P20.8	3	68

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico N° 23. Satisfacción docente

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

El grado de satisfacción docente se puede resumir en lo siguiente:

- El 68% de los titulados se encuentra medianamente satisfecho en lo que se relaciona a los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.
- El 71% se encuentra medianamente satisfecho en cuanto al progreso social al ejercicio de la docencia.
- El 71% se encuentra medianamente satisfecho en lo que se refiere al prestigio obtenido en el entorno laboral.
- El 54% manifiesta estar poco satisfecho en cuanto a la posibilidad de ascensos laborales en la institución.
- El 46% dicen estar poco satisfechos en cuanto al salario docente acorde con las funciones realizadas.
- El 64% dicen que están medianamente satisfechos en lo que se refiere a la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.
- El 54% se manifiesta poco satisfecha en el punto de la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.
- El 68% se manifiesta medianamente satisfecho en la realización y/o crecimiento personal.

Interpretación

Una vez obtenido el título que le otorgó la UTPL el titulado pudo empezar a trabajar o seguir trabajando en las diferentes instituciones educativas encontrándose medianamente satisfecho en cinco de los ítems y poco satisfecho en tres de los ítems que se les pregunto, lo que demuestra que los titulados necesitan algo más para poder cumplir con sus expectativas de profesionalización.

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

3.4.1. Aspectos metodológicos.

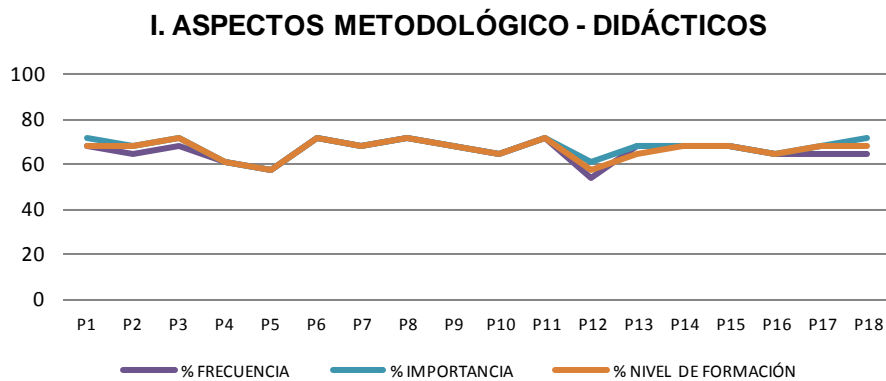
Tabla Nº 25. Aspectos metodológicos

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

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 24. Aspectos metodológicos



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- En lo que se refiere a los aspectos metodológicos podemos observar que el 68% de los titulados, con bastante frecuencia realizan la preparación de los contenidos teóricos de la asignatura, el 71% le da bastante importancia a la contextualización de la realidad de los educandos y el 68% manifiesta que el nivel de formación es bastante importante en lo que se refiere a este aspecto.
- El 64% manifiestan que con bastante frecuencia preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas; 68% dicen que le da bastante importancia y así mismo el 68% tiene bastante nivel de formación.
- El 68% manifiesta realizar con bastante frecuencia la planificación de actividades de aula, 71% le brindan bastante importancia y el 71% dicen tener bastante nivel de formación en este aspecto.
- Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas es poco frecuente, poco importante y existe poco nivel de formación para el 61% de los titulados.
- Organizar espacios de aula es poco frecuente, le dan poca importancia y poseen poco nivel de formación el 57% de los titulados.
- Es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación en la elaboración de recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura para el 71% de los titulados.
- El crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje es bastante frecuente se le da bastante importancia y tiene bastante nivel de formación en el 68% de los titulados.
- Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada es bastante frecuente se le da bastante importancia y existe bastante nivel de formación en el 71% de los titulados.
- Con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación el 68% de los titulados aplican las didácticas específicas de la asignatura.
- El 64% de los titulados aplica la psicología de la educación en el aula con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación.
- El 71% de los titulados manifiestan que promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos lo realizan con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación.
- Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos es para el 54% de los titulados poco frecuente, para el 61% poco importante y para el 57% poseen poco nivel de formación.
- Con bastante frecuencia, dándole bastante importancia y con bastante nivel de formación el 68% de los titulados aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia en los estudiantes.

- Para el 68% de los titulados es bastante frecuente, importante y el nivel de formación en cuanto se refiere a las tareas estudiantiles.
- Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten es bastante frecuente, importante y el nivel de formación para el 68% de los titulados.
- Atender a las necesidades individuales de los estudiantes es bastante frecuente para el 64% de los titulados, es bastante importante y es bastante el nivel de formación que presentan el 68% de los titulados.
- Para el 64% de los titulados es bastante frecuente conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC'S), es bastante importante para el 71% de los encuestados aplicarlos en el aula y para el 68% de los mismos es bastante el nivel de formación que presentan.

Interpretación

El inventario de tareas del trabajo docente desde el punto de vista de los titulados en lo respecta al aspecto metodológico – didácticos es bastante frecuente, se desarrolla con bastante importancia y tiene un nivel de formación bastante importante debido a la formación recibida por parte de los titulados de la UTPL.

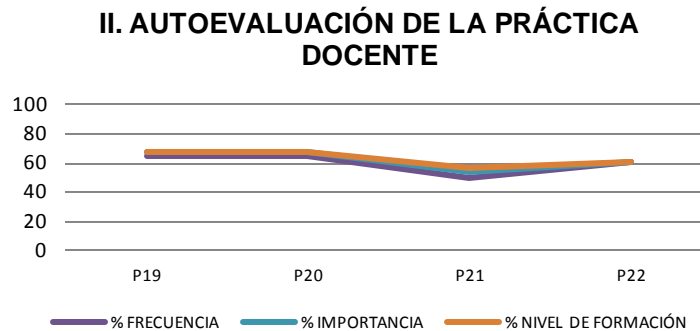
3.4.2. Autoevaluación de la práctica docente.

Tabla Nº 26. Autoevaluación de la práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	64	3	68	3	68
P20	3	64	3	68	3	68
P21	2	50	2	54	2	57
P22	2	61	2	61	2	61

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 25. Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia es bastante frecuente para el 64% de los titulados, además es bastante importante y tienen bastante nivel de formación para el 68% de los titulados encuestados.
- Para el 64% de los titulados es bastante frecuente evaluar las competencias adquiridas de los estudiantes; tienen bastante nivel de formación para atender los requerimientos de los estudiantes, para el 68% de los titulados.
- Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales es poco frecuente para el 50% de los titulados, es de poca importancia para el 54% y existe poco nivel de formación para el 57% de los titulados.
- Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa es para el 61% de los titulados poco frecuente, poco importante y el nivel de formación también es poca.

Interpretación

La autoevaluación de la práctica docente es un aspecto importante a tener en cuenta en el desempeño de las funciones como docente para lo cual realizar un autoanálisis y la evaluación de las competencias adquiridas por los estudiantes de bastante frecuente e importante para el docente, mientras que el análisis de contextos y la redacción de informes es poco frecuente e importante para los titulados encuestados.

3.4.3. Aspectos sobre la investigación.

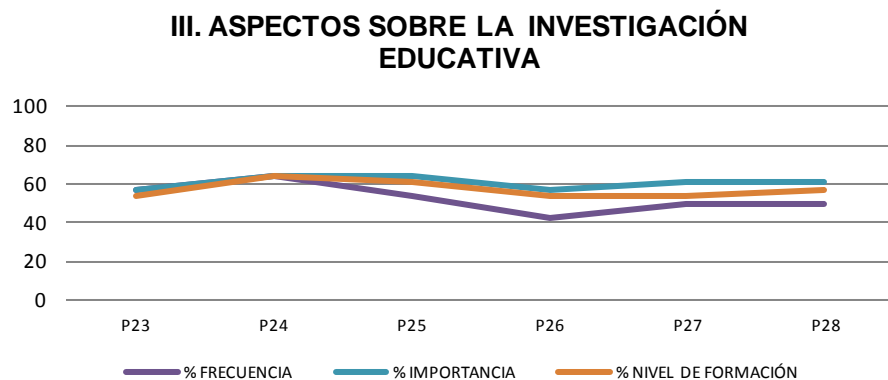
Tabla Nº 27. Aspectos sobre la investigación

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	57	2	57	2	54
P24	3	64	3	64	3	64
P25	2	54	3	64	2	61
P26	2	43	2	57	2	54
P27	2	50	2	61	2	54
P28	2	50	2	61	2	57

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 26. Aspectos sobre la investigación



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- Conducir investigaciones relacionadas a la labor educativa es para el 57% de los titulados poco frecuente y poco importante, mientras que el 54% se manifiesta en que es poco el nivel de formación en lo que se refiere a este aspecto analizado.
- Participar en proyectos de investigación e innovación educativa es bastante frecuente e importante para el 64% de los titulados mismos que consideran que existe bastante nivel de formación en lo que respecta a este aspecto.
- El 54% de los titulados consideran que es poco frecuente pero el 64% manifiesta que es bastante importante y el 61% dice que es poco el nivel de formación, en lo que se refiere

a la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejorar la calidad de la enseñanza.

- Es poco frecuente para el 43% de los titulados, es poco importante para el 57% de ellos y es poco el nivel de formación lo consideran el 54% de los titulados en lo que se refiere a implementar acciones, realizar el seguimiento y evaluar programas y proyectos educativos.
- Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fine de intervención es poco frecuente para el 50%, poco importante para el 61% y es poco el nivel de conocimientos para el 57% de los titulados.

Interpretación

La investigación educativa en el desarrollo profesional docente es un campo muy importante ya que de esta manera se pueden detectar los problemas que se tienen en el proceso enseñanza – aprendiza, sin embargo los titulados se manifiestan en que es poco frecuente, poco importante y el nivel de formación es poco en lo que se refiere a este aspecto de las tareas que los docentes deben realizar en su trabajo diario.

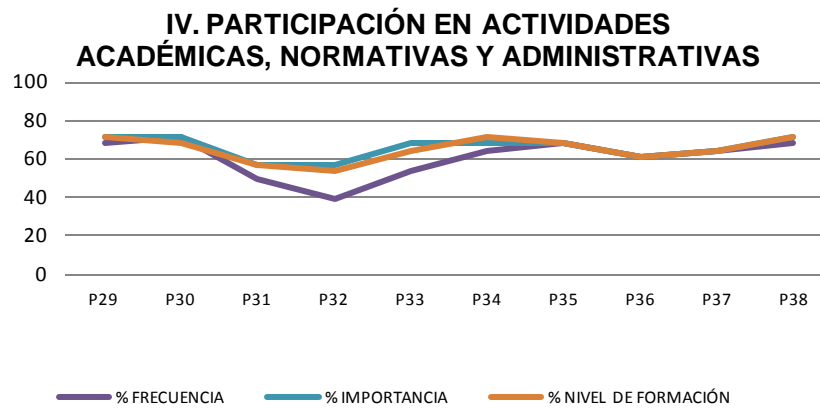
3.4.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

Tabla Nº 28. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	68	3	71	3	71
P30	3	71	3	71	3	68
P31	2	50	2	57	2	57
P32	2	39	2	57	2	54
P33	2	54	3	68	3	64
P34	3	64	3	68	3	71
P35	3	68	3	68	3	68
P36	2	61	2	61	2	61
P37	3	64	3	64	3	64
P38	3	68	3	71	3	71

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 27. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular es bastante frecuente para el 68% de los titulados; es bastante importante para el 71% de los mismos y existe bastante nivel de formación para el 71% de los titulados.
- Participar en las juntas de profesores es bastante frecuente y bastante importante para el 71% de los titulados y es bastante el nivel de formación para el 68% de los mismos.
- Es poco frecuente promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones para el 50% de los titulados; pero es poco y existe poco nivel de formación para el 57% de los encuestados.
- Es poco frecuente ejercer funciones administrativas para el 39% de los titulados; es poco importante para el 57% de los mismos y es poco el nivel de formación para el 54% de los titulados.
- El 54% de los titulados se manifiestan en es poco frecuente para ellos conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe; sin embargo es bastante importante para el 68% de los encuestados y es bastante el nivel de conocimiento que tienen el 64% de los titulados.
- Para el 64% de los titulados es bastante frecuente estudiar la realidad local y nacional; para el 68% de los mismos es bastante importante y es bastante el nivel de formación para el 71% de los encuestados.

- Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación para el 68% de los titulados.
- El empoderamiento de las metas y objetivos institucionales es poco frecuente, poco importante y existe poco nivel de formación para el 61% de los titulados.
- Elaborar reglamentos internos de las comisiones establecidas en la institución educativa es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación para el 64% de los titulados.
- Conocer y aplicar el Código de Convivencia es bastante frecuente para el 68% de los titulados mientras que es bastante importante y existe bastante nivel de formación en lo que respecta ha este aspecto para el 71% de los encuestados.

Interpretación

La participación en actividades académicas, normativas y administrativas es para los titulados bastante frecuente debido a que los titulados inmersos en una Institución educativa deben formar parte de todas las actividades que la Institución planifique y además es bastante importante porque adquiere conocimientos que permitirá adquirir bastante nivel de formación dentro del ámbito laboral de docente.

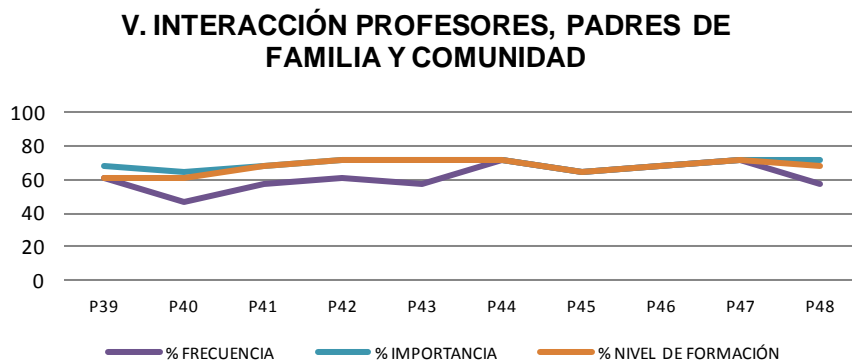
3.4.5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD.

Tabla Nº 29. Interacción profesores, padres de familia y comunidad

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2	61	3	68	2	61
P40	2	46	3	64	2	61
P41	2	57	3	68	3	68
P42	2	61	3	71	3	71
P43	2	57	3	71	3	71
P44	3	71	3	71	3	71
P45	3	64	3	64	3	64
P46	3	68	3	68	3	68
P47	3	71	3	71	3	71
P48	2	57	3	71	3	68

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico N° 28. Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- Promover acciones de relación con la comunidad es poco frecuente para el 61% de los titulados pero es bastante importante para el 68% de los mismos, mientras que es poco el nivel de formación existente para el 61% de los titulados.
- Colaborar en programas de desarrollo comunitario es poco frecuente para el 46% de los titulados, es bastante importante para el 46% y es poco el nivel de formación para el 61% de los titulados.
- Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes es poco frecuente para el 57% de los titulados, es bastante importante y existe bastante nivel de formación en lo que respecta a este aspecto para el 68% de los encuestados.
- Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución es poco frecuente para el 61% de los titulados pero existe bastante nivel de formación y es bastante importante para el 71% de los titulados.
- Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos es poco frecuente para el 57% de los titulados, pero es bastante importante y existe bastante nivel de formación para el 71% de los titulados.
- Conocer el entorno social de los alumnos es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación en los titulados.
- Organizar eventos de integración dentro de la Institución es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación así lo contestan el 64% de los titulados.
- La participación activa en programas sociales dentro de la Institución es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación para el 68% de los titulados.

- Atender a los representantes legales de los estudiantes es bastante importante, se lo realiza con bastante frecuencia y existe bastante nivel de formación para el 71% de los titulados.
- Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de logra un apoyo adecuado en el hogar es poco frecuente para el 57%, es bastante importante para y es bastante el nivel de formación para el 71% de los titulados.

Interpretación

La interacción de los profesores con los padres de familia y la comunidad es poco frecuente; pero, se debe tener en cuenta que se lo considera bastante importante y es bastante el nivel de formación que los titulados tienen con respecto a la interacción que se debe tener con la comunidad y los padres de familia ya que este es un aspecto importante a considerar dentro del proceso educativa ya que se debe conjugar de la mejor manera la interacción de los involucrados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

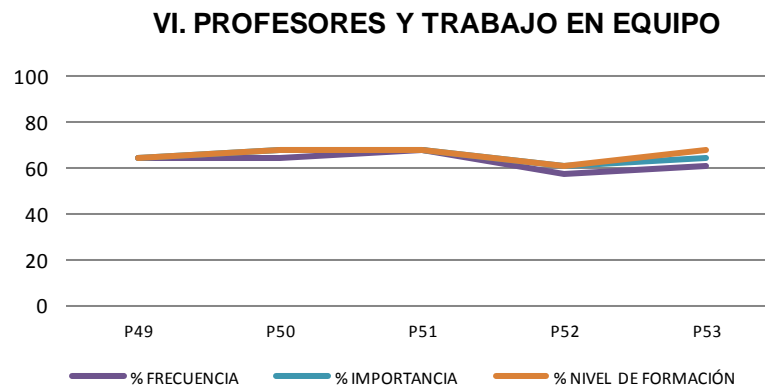
3.4.6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO.

Tabla Nº 30. Profesores y trabajo en equipo

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

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico N° 29. Profesores y trabajo en equipo

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- El realizar reuniones de planificación con otros docentes es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación para el 64% de los titulados.
- El colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles es bastante frecuente para el 64% de los encuestados; mientras que, es bastante importante y existe bastante nivel de formación en este aspecto para el 68% de los titulados.
- Es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación en lo que se relaciona a la participación en sesiones de trabajo para el 68% de los titulados.
- El trabajo en equipo sobre proyectos curriculares es poco frecuente para el 57% de los encuestados; es poco importante y existe poco nivel de formación para el 61% de los titulados.
- Es poco frecuente la participación en círculos de estudio para el 61% de los titulados, mientras que es bastante importante este tema para el 64% de los encuestados y existe bastante nivel de formación para el 68% de los titulados.

Interpretación

El trabajo en equipo de los profesores es un aspecto que los titulados le prestan bastante importancia ya que existe bastante nivel de formación en lo que se refiere a este tema y lo realizan con bastante frecuencia, para el beneficio de cada uno de los involucrados; en las reuniones se exponen experiencias propias y ajenas las mismas que se pueden compartir con la finalidad de mejorar la labor docente cada día.

3.4.7. FORMACIÓN.

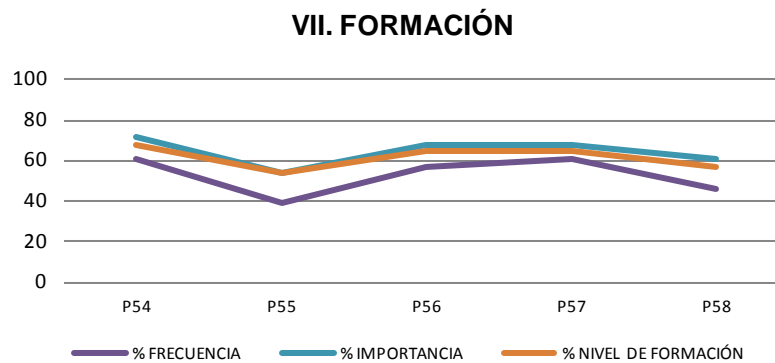
Tabla Nº 31. Formación

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	61	3	71	3	68
P55	2	39	2	54	2	54
P56	2	57	3	68	3	64
P57	2	61	3	68	3	64
P58	2	46	2	61	2	57

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 30. (Formación)



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictado por el Ministerio es poco frecuente para el 61% de los titulados pero es bastante importante para el 71% de los encuestados y es bastante el nivel de formación que se adquiere según el 68% de los titulados.
- Es poco frecuente asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares para el 39% de los titulados, es poco importante y es poco el nivel de formación para el 54% de los titulados.
- Es poco frecuente asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC`S) para aplicación en el aula para el 57% de los encuestados; es bastante importante para el 68% de los titulados y es bastante el nivel de formación para el 64% de los mismos.

- Es poco frecuente para el 61% de los titulados asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares; pero se considera bastante importante este aspecto para el 68% de los encuestados y es bastante el nivel de formación que se adquiere según el 64% de los titulados.
- Es poco frecuente asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua para el 46% de los titulados; mientras que el 61% de los encuestados lo consideran poco importante y finalmente es poco el nivel de formación según el 57% de los titulados.

Interpretación

La formación permanente del docente es bastante importante para los titulados y se considera que se adquiere bastante nivel de formación, sin embargo todos los cursos de capacitación que se han impartido ha sido poco frecuente lo cual dificulta la formación profesional de los titulados.

3.4. C. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DE LOS DIRECTIVOS.

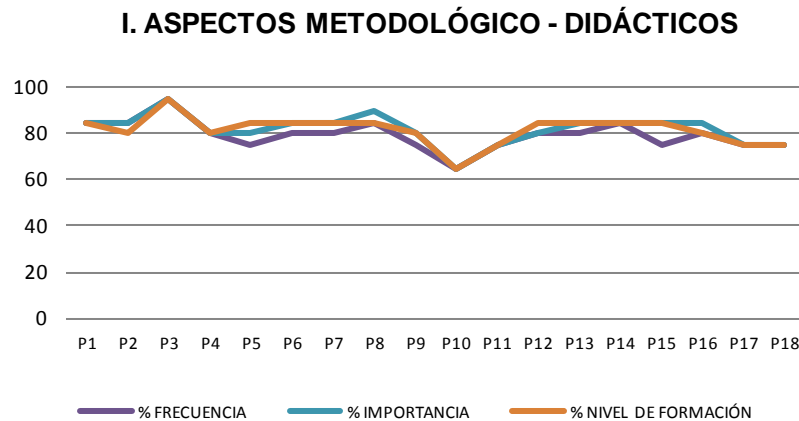
3.5.1. ASPECTOS METODOLÓGICO – DIDÁCTICOS.

Tabla Nº 32. Aspectos metodológico – didácticos

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	85	3	85	3	85
P2	3	85	3	85	3	80
P3	4	95	4	95	4	95
P4	3	80	3	80	3	80
P5	3	75	3	80	3	85
P6	3	80	3	85	3	85
P7	3	80	3	85	3	85
P8	3	85	4	90	3	85
P9	3	75	3	80	3	80
P10	3	65	3	65	3	65
P11	3	75	3	75	3	75
P12	3	80	3	80	3	85
P13	3	80	3	85	3	85
P14	3	85	3	85	3	85
P15	3	75	3	85	3	85
P16	3	80	3	85	3	80
P17	3	75	3	75	3	75
P18	3	75	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico N° 31. Aspectos metodológico – didácticos

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- En lo que se refiere a los aspectos metodológicos didácticos se observar que el 85% de los directivos consideran este aspecto bastante frecuente, bastante importante y es bastante el nivel de formación.
- El 85% manifiestan que con bastante frecuencia y dándole bastante importancia preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas; mientras que el 80% se manifiesta en el sentido de que es bastante el nivel de formación.
- El 95% de los directivos consideran que con mucha frecuencia, una alta importancia y un alto nivel de formación se planifican las actividades de aula.
- Ejecutar actividades de aulas novedosas y creativas es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación para el 80% de los directivos.
- Organizar espacios de aula es bastante frecuente para el 75% de los directivos; le dan bastante importancia el 80% y poseen bastante nivel de formación el 85% de los encuestados.
- Es bastante frecuente para el 80% de los directivos la elaboración de recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura; bastante importante y existe bastante nivel de formación para el 85% de los encuestados.
- El crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje es bastante frecuente para el 80%, se la da bastante importancia y tiene bastante nivel de formación en el 85% de los directivos.
- Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada es bastante frecuente para el 85%, se da alta importancia por parte del 90% y existe bastante nivel de formación en el 85% de los directivos.

- Con bastante frecuencia el 85%, bastante importancia y bastante nivel de formación el 80% de los directivos aplican las didácticas específicas de la asignatura.
- El 65% de los directivos aplica la psicología de la educación en el aula con bastante frecuencia, bastante importancia y bastante nivel de formación.
- El 75% de los directivos manifiestan que promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos es bastante frecuente se lo realiza con bastante importancia y es bastante el nivel de formación.
- Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos es para el 80% bastante frecuente y bastante importante y el 85% considera que es bastante el nivel de formación.
- Con bastante frecuencia el 80%, dándole bastante importancia y con bastante nivel de formación el 85% de los directivos aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia en los estudiantes.
- Para el 85% de los directivos es bastante frecuente, bastante importante y es bastante el nivel de formación en cuanto se refiere a revisar las tareas estudiantiles.
- Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten es bastante frecuente para el 75%, bastante importante y es bastante el nivel de formación para el 85% de los directivos.
- Atender a las necesidades individuales de los estudiantes es bastante frecuente, bastante importante y es bastante el nivel de formación que presentan el 75% de los directivos.
- Para el 75% de los directivos es bastante frecuente, bastante importante y se tiene bastante nivel de formación en lo que respecta a conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC'S) en el aula.

Interpretación

El inventario de tareas del trabajo docente desde el punto de vista de los directivos en lo respecta al aspecto metodológico – didácticos es bastante frecuente, se desarrolla con bastante importancia y posee bastante nivel de formación debido a la instrucción recibida por parte de los titulados de la UTPL.

3.5.2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

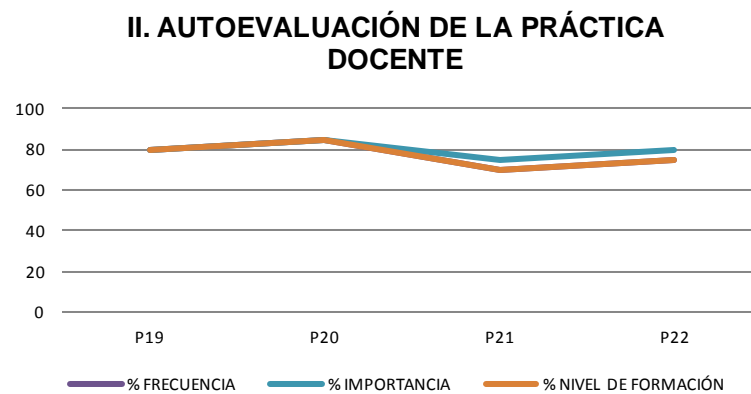
Tabla Nº 33. Autoevaluación de la práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	80	3	80	3	80
P20	3	85	3	85	3	85
P21	3	70	3	75	3	70
P22	3	75	3	80	3	75

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 32. Autoevaluación de la práctica docente



Fuente: Encuesta a Directivos.

Elaborado por: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia es bastante frecuente, bastante importante y tienen bastante nivel de formación para el 80% de los directivos encuestados.
- Para el 85% de los directivos es bastante frecuente evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los estudiantes ya que tiene bastante importancia y bastante nivel de formación.
- Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales es bastante frecuente para el 70% de los directivos, es de bastante importante para el 75% y existe bastante nivel de formación para el 70% de los directivos.

- Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa es para el 75% de los directivos bastante frecuente, bastante importante para el 80% y es bastante el nivel de formación para el 75% de los encuestados.

Interpretación

La autoevaluación de la práctica docente es un aspecto bastante importante que se lo realiza con bastante frecuencia y es bastante el nivel de formación que poseen los directivos en el ejercicio de sus funciones.

3.5.3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

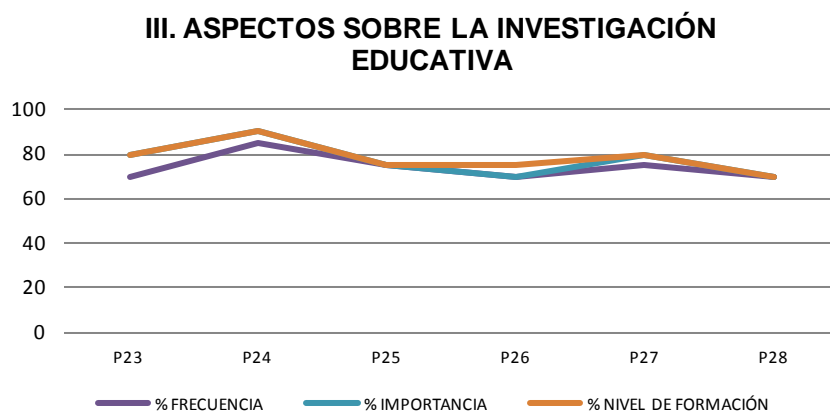
Tabla Nº 34. Aspectos sobre la investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	70	3	80	3	80
P24	3	85	4	90	4	90
P25	3	75	3	75	3	75
P26	3	70	3	70	3	75
P27	3	75	3	80	3	80
P28	3	70	3	70	3	70

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 33. Aspectos sobre la investigación educativa



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- Conducir investigaciones relacionadas a la labor educativa es para el 70% de los directivos bastante frecuente, se la bastante importancia de acuerdo al 80% y es bastante el nivel de formación en lo que se refiere a este aspecto analizado para el 80% de los directivos.
- Participar en proyectos de investigación e innovación educativa es bastante frecuente para el 85%, le dan una alta importancia y es alto el nivel de formación para el 90% de los directivos.
- El 75% de los directivos consideran que es bastante frecuente, bastante importante y es bastante el nivel de formación en lo que se refiere a la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejorar la calidad de la enseñanza.
- Para el 75% de los directivos es bastante frecuente, diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados con bastante importancia y bastante nivel de formación.
- Es bastante frecuente para el 75% y bastante importante con bastante nivel de formación para el 80% de los directivos implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas y proyectos educativos.
- Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fine de intervención es bastante frecuente, bastante importante y es bastante el nivel de formación para el 70% de los directivos.

Interpretación

Los directivos manifiestan que es bastante importante, se lo debe realizar con bastante frecuencia ya que se tiene bastante nivel de formación en lo que respecta a la investigación educativa puesto que en el desarrollo profesional docente es un campo muy importante debido a que se pueden detectar los problemas que se tienen en el proceso enseñanza – aprendizaje.

3.5.4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS.

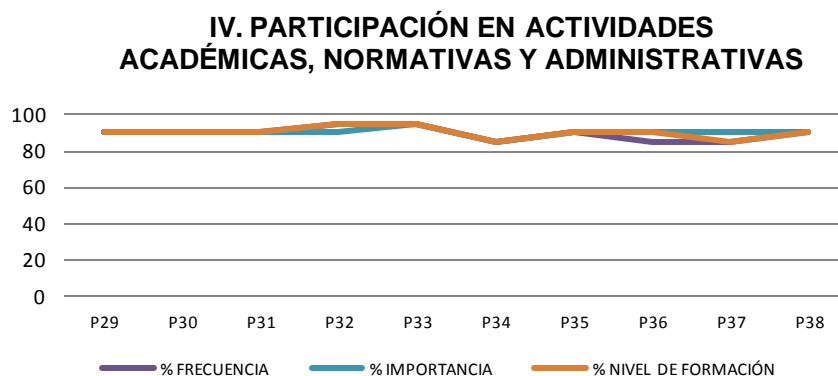
Tabla Nº 35. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	90	4	90	4	90
P30	4	90	4	90	4	90
P31	4	90	4	90	4	90
P32	4	95	4	90	4	95
P33	4	95	4	95	4	95
P34	3	85	3	85	3	85
P35	4	90	4	90	4	90
P36	3	85	4	90	4	90
P37	3	85	4	90	3	85
P38	4	90	4	90	4	90

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 34. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular se lo realiza con mucha frecuencia, se le brinda un alto grado de importancia y existe un alto nivel de formación para el 90% de los directivos.
- Participar en las juntas de profesores se lo realiza con mucha frecuencia se le da mucha importancia y es alto el nivel de formación para el 90% de los directivos.
- Con mucha frecuencia, mucha importancia y con un alto nivel de formación el 90% de los directivos promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones.

- Con mucha frecuencia el 95% de los directivos ejercen funciones administrativas, dándole mucha importancia el 90% y con un alto nivel de formación para el 95% de los directivos.
- El 95% de los directivos manifiestan que con mucha frecuencia, mucha importancia y con un alto nivel de formación conocen la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.
- Para el 85% de los directivos es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación en lo que se refiere a estudiar la realidad local y nacional.
- Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo se lo realiza con una alta frecuencia es alta la importancia que se le brinda y existe una alto nivel de formación para el 90% de los directivos.
- El empoderamiento de las metas y objetivos institucionales tiene bastante frecuencia para el 85% de los directivos con mucha importancia y con un alto nivel de formación para el 90% de los directivos.
- Elaborar reglamentos internos de las comisiones establecidas en la institución educativa es bastante frecuente para el 85% de los directivos, con un alto grado de importancia para el 90% y existe bastante nivel de formación para el 85% de los directivos.
- Conocer y aplicar el Código de Convivencia se lo realiza con mucha frecuencia, con un alto grado de importancia y con mucho nivel de formación para el 90% de los directivos.

Interpretación

La participación en actividades académicas, normativas y administrativas es para los directivos de suma importancia que se lo realiza con mucha frecuencia debido a que los encuestados forman parte activa de todas las actividades que la Institución planifique y además es mucho el nivel de formación que debe poseer el directivo para poder ejercer su función de acuerdo a las necesidades y exigencias que su cargo lo demanda.

3.5.5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA COMUNIDAD.

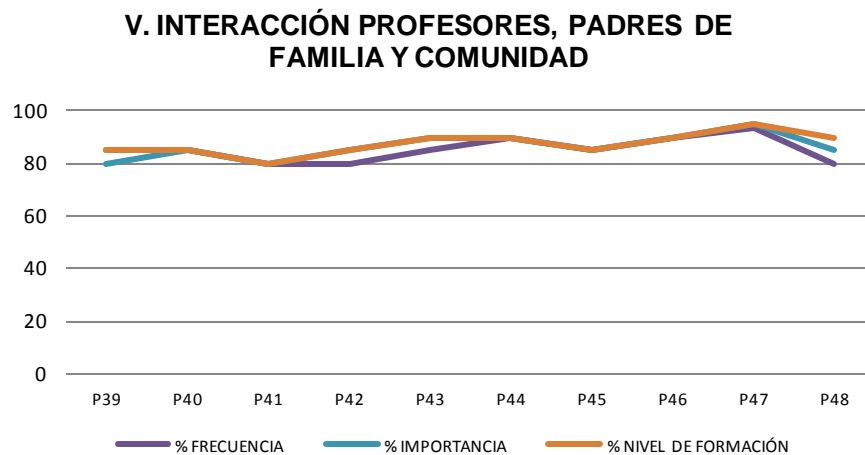
Tabla N° 36. Interacción profesores, padres de familia comunidad

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	85	3	80	3	85
P40	3	85	3	85	3	85
P41	3	80	3	80	3	80
P42	3	80	3	85	3	85
P43	3	85	4	90	4	90
P44	4	90	4	90	4	90
P45	3	85	3	85	3	85
P46	4	90	4	90	4	90
P47	4	94	4	95	4	95
P48	3	80	3	85	4	90

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico N° 35. Interacción profesores, padres de familia comunidad



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- Promover acciones de relación con la comunidad es bastante frecuente para el 85% de los directivos, es bastante importante para el 80% de los mismos, mientras que es bastante el nivel de formación existente para el 85% de los directivos.
- Colaborar en programas de desarrollo comunitario es bastante frecuente, bastante importante y es bastante el nivel de formación para el 85% de los directivos.

- Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación en lo que respecta a este aspecto para el 80% de los encuestados.
- Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución es bastante frecuente para el 80% de los directivos; existe bastante nivel de formación y es bastante importante para el 85% de los directivos.
- Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos es bastante frecuente para el 85% de los directivos, pero tiene mucha importancia y existe un alto nivel de formación para el 90% de los directivos.
- Conocer el entorno social de los estudiantes es para el 90% de los directivos de mucha frecuencia le dan alta importancia y existe un alto nivel de formación en los directivos.
- Organizar eventos de integración dentro de la Institución es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación así lo considera el 85% de los directivos.
- La participación activa en programas sociales dentro de la Institución es de mucha frecuencia, con mucha importancia y existe un alto nivel de formación para el 90% de los directivos.
- Atender a los representantes legales de los estudiantes es de mucha importancia se lo realiza con alta frecuencia y existe un alto nivel de formación para el 95% de los directivos.
- Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar es bastante frecuente para el 80%, es bastante importante para el 85% y tiene un alto nivel de formación para el 90% de los directivos.

Interpretación

La interacción de los profesores con los padres de familia y la comunidad desde el punto de vista de los directivos es bastante frecuente; se le brinda mucha importancia y el grado de formación es alto debido a que se debe considerar la interacción de los entes participativos el proceso de enseñanza – aprendizaje para que dicha formación en los estudiantes sea completa.

3.5.6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO.

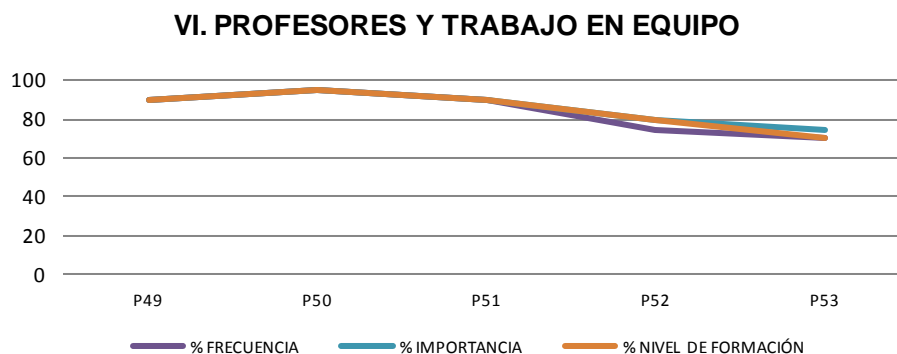
Tabla N° 37. Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	90	4	90	4	90
P50	4	95	4	95	4	95
P51	4	90	4	90	4	90
P52	3	75	3	80	3	80
P53	3	70	3	75	3	70

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico N° 36. Profesores y trabajo en equipo



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.

Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- El realizar reuniones de planificación con otros docentes es muy frecuente se le da mucha importancia y existe un alto nivel de formación para el 90% de los directivos.
- El colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles es muy frecuente se le da mucha importancia y existe un alto nivel de formación para el 95% de los encuestados.
- Con mucha frecuencia, con un alto grado de importancia y un alto nivel de formación se realiza la participación en sesiones de trabajo por parte del 90% de los directivos.
- El trabajo en equipo sobre proyectos curriculares es bastante frecuente para el 75% de los encuestados; es bastante importante y existe bastante nivel de formación para el 80% de los directivos.

- Es bastante frecuente para el 70% de los directivos la participación en círculos de estudio; el 75% de los encuestados le dan bastante importancia al tema ya que el 70% de los mismos posee bastante nivel de formación.

Interpretación

El trabajo en equipo de los profesores es un aspecto que los directivos valoran mucho en el desempeño de sus funciones prestando bastante importancia ya que existe bastante nivel de formación en lo que se refiere a este tema y lo realizan con bastante frecuencia, para el beneficio de cada uno de los involucrados.

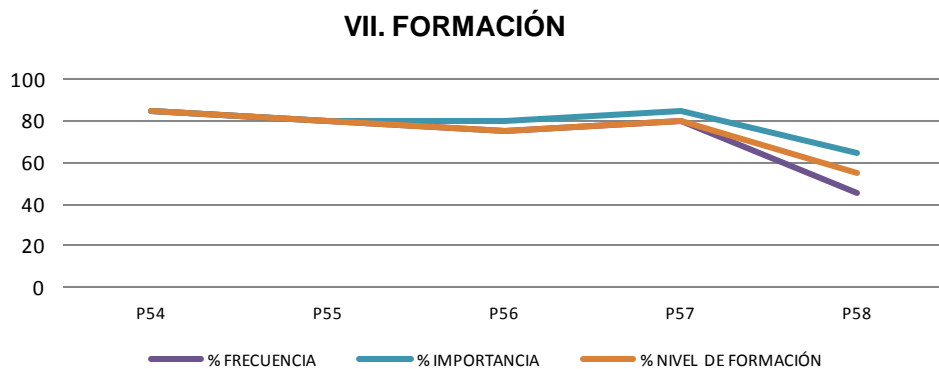
3.5.7. FORMACIÓN.

Tabla Nº 38. Formaciones

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	85	3	85	3	85
P55	3	80	3	80	3	80
P56	3	75	3	80	3	75
P57	3	80	3	85	3	80
P58	2	45	3	65	2	55

Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.
Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Gráfico Nº 37. Formaciones



Fuente: Encuesta a los Docentes Profesionales en E G B, de la UTPL.
Elaborado: Procel Apolo Juana María.

Análisis

- Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictado por el Ministerio es bastante frecuente, bastante importante y es bastante el nivel de formación que se adquiere según el 85% de los directivos.
- Es bastante frecuente, bastante importante y existe bastante nivel de formación para el 80% de los directivos en lo que respecta al tema de asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.
- Es bastante frecuente para el 75% de los directivos asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (Tics) para aplicación en el aula; es bastante importante para el 80% de los directivos y es bastante el nivel de formación para el 75% de los mismos.
- Es bastante frecuente para el 80% de los directivos asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares; se considera bastante importante este aspecto para el 85% de los encuestados y es bastante el nivel de formación que se adquiere según el 80% de los directivos.
- Es poco frecuente asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua para el 45% de los directivos; mientras que el 65% de los encuestados lo consideran bastante importante y finalmente es poco el nivel de formación en este aspecto según el 55% de los directivos.

Interpretación

La formación permanente del docente es bastante importante para los directivos y se considera que se adquiere bastante nivel de formación en los diferentes cursos que ha asistido como directivo en el desarrollo de sus funciones.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada se llega a las siguientes conclusiones.

El título obtenido por los profesionales de la UTPL, en Educación Básica está acorde a la labor que realizan los encuestados debido a que el 71% de los titulados se encuentra laborando y de estos el 80% en Educación Básica, mientras que apenas el 20% que representa un profesional se encuentra laborando en el Colegio.

La edad de los profesionales es muy importante dentro de la labor educativa debido a su experiencia es por esto que los titulados se encuentran entre los 29y 45 años de edad con una vasta experiencia de la mayoría de titulados, cabe recalcar también que el 86% de los encuestados pertenecen al género femenino; trabajan en su totalidad en el Sistema De Educación Básica regular con nombramiento fiscal el 43%.

Los titulados de la UTPL, han visto la necesidad de seguir preparándose ya que su labor educativa así lo demanda, sin embargo el 86% de los encuestados no ha podido acceder a otro titulado por diversas razones como: el factor económico, distancias lejanas a los centros educativos universitarios y falta de tiempo; mientras que sólo el 14% que representa un titulado a podido acceder a una maestría.

La formación del profesional en Educación ha hecho que su vinculación con el mundo del trabajo sea en Instituciones educativas fiscales, en el puesto de docentes el 57% de los titulados y el 14% en el puesto de Directivo, cabe indicar que los titulados se sienten capacitados para poder ejercer otros cargos ya su formación profesional así lo permite; los cargos que más se apegan a la preferencia de los titulados son: Director o Rector de la Institución, docente de bachillerato, docente universitario, docente de un Instituto pedagógico y finalmente realizar tareas dirigidas a los estudiantes.

La labor docente de los titulados tanto para directivos como para docentes es bastante frecuente en lo que se refiere a los aspectos metodológicos – didácticos y la autoevaluación de la práctica docente, no así en lo que se refiere a la investigación educativa que es poco frecuente para el docente pero bastante frecuente para los directivos; la interacción entre profesores y padres de familia es poco frecuente.

Las tareas propias de las labores de los titulados es bastante importante para los docentes y directivos, por lo que existe el interés y la necesidad de seguir preparándose a través de cursos de capacitación permanente.

RECOMENDACIONES.

De acuerdo a la investigación realizada se llega a las siguientes recomendaciones.

Establecer convenios con el Ministerio de Educación con el fin de que los titulados de la Universidad Particular de Loja, puedan acceder a un puesto de trabajo con mayor facilidad.

Realizar talleres de capacitación y actualización permanentes para los profesionales en educación especialmente en lo que se refiere a las competencias profesionales.

Desarrollar en los docentes estrategias metodológicas que ayuden a mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Proponer actividades extracurriculares innovadoras para que los estudiantes se sientan motivados y mejoren sus aprendizajes.

Involucrar a los padres de familia en las diferentes actividades planificadas por las instituciones educativas para que exista mayor compromiso en la tarea de los estudiantes.

Efectuar autogestión para que las diferentes actividades puedan tener el éxito deseado y cumplir con las metas propuestas.

Realizar capacitaciones constantes a los maestros para tener un buen nivel de conocimientos sobre estándares de calidad.

4. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

PROPUESTA

Capacitación y fortalecimiento de las competencias profesionales de los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

4.1. Justificación

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales para la innovación tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos que deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

Avalos (2008), manifiesta que el docente en su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos y formula preguntas que no siempre tienen respuesta, es importante tener en cuenta que las diferencias y semejanzas entre los objetos sólo existen en la mente de aquel que puede crearlas.

Dentro de este contexto, se ha planificado la capacitación mediante talleres de réplica que se constituyen en una guía de construcción participativa que involucra a todos los titulados encuestado y, tendrá como consecuencia resultados positivos a mediano plazo con mejoramiento del desempeño profesional de los involucrados así como un mayor empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.

De acuerdo a nuestra planificación pretendemos dar un aporte para la capacitación mediante la realización de talleres de réplica para fortalecer sus competencias y destrezas profesionales de acuerdo al momento actual.

4.2. Objetivos

4.2.1. Objetivo general

Capacitar permanentemente a los titulados con la finalidad de mejorar su rendimiento profesional.

4.2.2. Objetivos específicos

Elaborar proyectos de investigación relacionados a la labor educativa.

Plantear actividades académicas, normativas y administrativas con la finalidad de empoderarse de las metas institucionales.

Motivar a los padres de familia para que exista mayor participación en los diferentes actos programados por las Instituciones educativas.

Aprender a trabajar en equipo con la finalidad de mejorar el rendimiento profesional dentro de la Institución que trabaja.

4.3. Metodología.

4.3.1. Análisis de involucrados.

Los involucrados en la presente propuesta son los titulados encuestados y sus empleadores que tiene intereses en común, como es la capacitación permanente misma que ayudará para mejorar las planificaciones, además estimulara la interacción de los docentes con la comunidad en general.

Los empleadores por su parte aspiran a tener dentro de su planta docente profesionales con vocación y liderazgo.

4.3.2. Análisis de problemas

Al realizar este apartado se identificó como problema fundamental que la falta de capacitación profesional influye en el desarrollo profesional de los titulados de la UTPL, puesto que se evidencia la no aplicación de estrategias metodológicas en el desarrollo de la clase por parte de algunos docentes. Además los proyectos de vinculación con la comunidad no tienen un seguimiento y evaluación para poder determinar si el proyecto que se elaboró tuvo el impacto necesario o por lo contrario se debe realizar ajustes o cambios importantes en las estrategias utilizadas en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Otra de las causas importantes es la falta de participación en actividades académicas, normativas y administrativas por parte de los docentes por falta de conocimientos en ciertas labores, especialmente de carácter administrativo, es decir el docente no se empodera de las metas institucionales aduciendo el desconocimiento de las normas legales.

Los padres de familia no asisten a los actos que las instituciones programan, debido a la falta de tiempo libre por las diferentes actividades que deben realizar en lo que se relaciona a sus trabajos, hoy en día deben trabajar papá y mamá, lo que implica ausencia del padre de familia.

El trabajo individualizado por parte de los docentes es una causa para que las metas de la Institución en muchos de los casos no se las pueda cumplir, pero si el docente aprende a

trabajar en equipo sería fundamental para los intereses de las Instituciones en las que laboran cada uno de los titulados encuestados.

4.3.3. Análisis de objetivos

Los objetivos planteados para la presente propuesta es fundamentalmente llegar a los titulados con un plan de capacitación en el desarrollo de la aplicación de estrategias metodológicas y competencias profesionales, que ayudaran a mejorar su desempeño profesional; además se persigue con la capacitación docente, motivar a los titulados para que presenten proyectos de vinculación con la comunidad y que además tengan su seguimiento de evaluación.

Motivar a los padres de familia es otro de los objetivos que se persigue, con la finalidad de que el padre de familia se integre mucho más con las diferentes actividades que las Instituciones programen y de esta manera se pueda fortalecer el nivel educativo de los estudiantes.

Mejorar el trabajo en equipo es fundamental para el desarrollo de las instituciones, puesto que sus maestros al trabajar de esta manera contribuirán a que se cumplan las metas trazadas por las instituciones en donde laboran los titulados encuestados.

4.3.4. Análisis de estrategias.

Las estrategias que se plantean son:

Estrategia educativa, misma que ayudará a desarrollar las actividades individuales de los docentes para mejorar su desempeño docente, dentro y fuera de la institución en la que trabaja.

Estrategia de apoyo, se refiere a la forma como docentes y padres de familia puedan colaborar con la finalidad de mejorar las relaciones humanas y sociales entre los involucrados.

Finalmente la estrategia de capacitación es fundamental para poder cumplir con las metas propuestas por la Institución y de esta manera el titulado también se sienta comprometido y de esta manera su desempeño profesional baya en beneficio de los estudiantes y de la comunidad.

4.4. Plan de acción

Esta propuesta de capacitación requiere de docentes dispuestos a cambios profundos ya que proponemos encontrar espacios permanentes de acción, con el fin de que ellos sean los

que envuelvan en un trabajo socializado, consensuado para poder trabajar en equipo con conocimientos claros y profundos de cambio y reflexión que debemos realizar sobre el rol que debemos cumplir como maestros, envuelto en normas y valores éticos que se deben poner en práctica dentro y fuera de la institución a la que nos pertenecemos.

Considerando la problemática investigada desde la perspectiva actual, se ha diseñado una propuesta de un programa de capacitación permanente en competencias profesionales de los docentes, para proporcionar las herramientas necesarias e innovadoras encaminadas a mejorar la calidad educativa.

4.4.1. Descripción de actividades o componentes

La propuesta es factible, si se realiza el trabajo de manera ordenada y respetando los diferentes niveles de mando.

Las actividades que se realizarán para llevar a cabo la propuesta se las ha dividido en tres niveles o lugares a continuación detallados:

4.4.1.1. Componente 1

Se promocionará y socializará la propuesta con los directivos de las Instituciones involucradas en esta investigación para tener la viabilidad legal respectiva, además se podrá tener la aprobación con las respectivas sugerencias. También se promocionará directamente en las Instituciones educativas motivando a todo el personal acerca de los beneficios del plan de capacitación para que se acojan al mismo.

4.4.1.2. Componente 2

Una vez realizada la apertura para que se lleve a cabo la aplicación de la propuesta, se tendría que capacitar a los docentes, sobre la misma, acerca de cuáles son los procedimientos a seguir, metas a alcanzar, beneficios a lograr

4.4.1.3. Componente 3

Organización de todo lo necesario para la aplicación de la propuesta, preparación del material, del recurso humano y del recurso económico.

Se debe planificar dónde, cuándo y cómo llevar adelante el proyecto.

Se diseñará la dirección de la aplicación de la propuesta y el necesario control de la misma.

4.5. Factibilidad

Una vez conseguida la aprobación de las autoridades de las Instituciones educativas y de haber recibido las respectivas sugerencias, se buscará conseguir los elementos para que la propuesta se lleve a cabo:

Los permisos y autorización de quien corresponda para aplicar el proyecto

La ayuda de directivos, maestros y padres de familia.

Los recursos económicos necesarios para la puesta en marcha del proyecto.

La disponibilidad de material suficiente, necesario para aplicar la propuesta.

Convenios con instituciones a fin de que financien en parte el plan de capacitación.

4.6. Contenidos del plan de capacitación

Definición de competencias y sus componentes

- Definiciones
- Marco teórico
- Saber
- Saber hacer
- Saber estar
- Poder hacer
- Querer hacer

Importancia de la utilización de las competencias.

- Metodologías aplicadas para la identificación de competencias
- Categorías
- Macro competencias
- Competencias específicas

Modelos basados en competencias.

- Diseño curricular
- Competencias requeridas
- Niveles de asimilación para el logro de las competencias

Aplicación de las competencias profesionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

- Sistema de conocimientos
- Sistema de habilidades

Qué deben hacer los docentes para contribuir al desarrollo de las competencias profesionales.

Aplicación de las competencias en el aula.

4.7. Metodología del taller

El taller se desarrollará a través de la modalidad presencial, estimulando la comunicación de los participantes en todo momento y con ello se les permitirá personalizar su aprendizaje.

Se ha determinado que la mejor opción para desarrollar el taller es de una semana, durante las cuales los participantes asistirán en un horario de 14H00 a 17H00 de lunes a viernes.

La forma en la que se desarrollarán las actividades, es que se contara con la presencia de un Instructor experto en competencias profesionales que será contratado por los directivos de la institución.

En el primer día de trabajo se inicia a las 14H00 en la que el instructor realizará el saludo de bienvenida y la presentación con diapositivas para motivar a los participantes, luego comenzará por la definición de competencias y sus componentes, y dará a conocer las diferentes definiciones y el marco teórico en el que se desarrollan las competencias.

A las 15H30 se realizará el receso de 15 minutos y luego se procederá con el tema acerca del saber hacer, saber estar, poder hacer y querer hacer, dentro de una competencia profesional.

En el segundo tema se tratará sobre la importancia de la utilización de las competencias y las metodologías aplicadas para la identificación.

En el tercer tema el instructor se centra en los modelos basados en competencias, y con la utilización de diapositiva realizará la explicación y presentación, luego se formará una mesa redonda para discutir el diseño curricular y las competencias requeridas, de la misma manera se tomarán en cuenta los niveles de asimilación para el logro de las competencias.

En el tema cuatro el instructor presentará el tema aplicación de las competencias profesionales en el proceso de enseñanza - aprendizaje, para luego a través de una mesa redonda analizar los sistemas de conocimientos, las habilidades y la aplicación de las competencias.

En el quinto tema se formaran dos grupos de trabajo y se procederá a analizar los temas tratados durante los días anteriores, en este trabajo se plantearan diferentes inquietudes de los participantes hacia el instructor.

El instructor procederá a despejar las dudas de los participantes y se realizará la redacción de conclusiones por parte de los participantes quienes entregarán el reporte pertinente para su respectiva revisión y calificación.

En el sexto tema se realizará el análisis correspondiente, para contribuir al desarrollo de las competencias profesionales en el proceso de enseñanza - aprendizaje, para lo cual a través de diapositiva el instructor realizará la presentación del tema, se analizará el contexto en el que se desarrolla cada una de las actividades de los titulados y se procede a realizar un árbol de problemas, con la ayuda del instructor, el mismo que dará a conocer las debilidades de los involucrados en el taller.

Para el séptimo tema con la ayuda de la técnica del árbol de problemas y con la ayuda del instructor procederán a elaborar un árbol de objetivos y de esta manera buscar las posibles soluciones a los problemas presentados por los docentes.

En el octavo tema se procederá a la aplicación de las competencias en el aula de clase, para lo cual el instructor realizará demostración práctica, para que paralelamente los participantes realicen la réplica en sus respectivas instituciones con la finalidad de aplicar lo aprendido durante el taller.

En el noveno tema se harán grupos de trabajo para discutir sobre los temas tratados con la ayuda del instructor se elaborara un borrador de informe de la jornada de trabajo.

Finalmente en el último tema de la semana los grupos formados realizaran presentación de los trabajos y las respectivas ponencias con conclusiones y recomendaciones los

mismos que servirán para que las autoridades y docentes tomen en cuenta todas estas experiencias y las pueden poner en práctica en futuros años con sus estudiantes.

4.8. Resultados esperados.

Luego del taller de capacitación se espera tener profesionales comprometidos con la educación, capacitados y que mejoren su desempeño profesional dentro y fuera de la Institución en donde trabaja, además padres de familia con mayor participación en las diferentes actividades que las instituciones organicen para la integración de maestros, directivos y padres de familia.

4.9. Recursos.

4.9.1. Humanos.

- Investigadora del proyecto.
- Titulados y empleadores de la UTPL.
- Padres de familia.
- Estudiantes.

4.9.2. Materiales.

- Útiles de escritorio
- Computadora
- Tinta para impresora
- Cámara fotográfica
- Teléfono
- Internet
- Papel bond

4.9.3. Económicos:

Gastos realizados:

- Útiles de escritorio \$. 100.00
- Cámara Fotográfica 400.00
- Digitación 300.00
- Teléfono 50.00
- Internet 100.00
- Libros 200.00
- Resma de papel bond 20.00

- Empastado de tesis 30.00
- TOTAL \$. 1200.00

4.10. Lineamientos de evaluación de los participantes.

Asistencia: La asistencia se realizará mediante un registro. Monitoreo todo el proceso con control de la ejecución de trabajos prácticos.

Cuantitativo: Se realizará a través de las diferentes producciones propuestas por el tutor o tutora en la realización de los diferentes temas.

Al finalizar los temas los asistentes obtendrán un certificado que abalice su participación.

Cualitativo: El tutor se compromete a dar seguimiento en la participación y a atender dudas, peticiones, solicitudes, con oportuna tutoría y refuerzo académico. Las tareas ejecutadas serán calificadas de acuerdo al contenido y tendrá una valoración de diez puntos. Al final del plan de capacitación, se ha previsto realizar el documento de conclusiones y acuerdos en donde agregarán recomendaciones, o sugerencias. También se ejecutará la valoración sobre: contenidos, metodología, materiales, actuación de la tutora, entre otros aspectos.

4.11. BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

AGUIRRE José. 2004. Educación una puerta a la libertad pp. 351-359.363-370. Primera Edición. Imprenta Machala.

Artículos/gerencia - educativa - 507070 htm.

BENNER Dietrich. 1998. La Pedagogía como ciencia. Teoría reflexiva de la acción y reforma de la praxis. Pomares – Corredor. Barcelona.

BUENFIL BURGOS. 1996. Epistemología de las Ciencias de la Educación pp. 120-125. Editorial Sevilla, primera edición.

CAMPUZANO John. 2008. Administración y planificación educativa.” Modulo VI, en la Maestría de Gerencia Educativa pp. 155 – 159, del Centro de Estudios de postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala.

Código de la Niñez y Adolescencia del 3 de Julio de 2003 Plan difusión masiva del INFA.

Constitución Política de la República del Ecuador 2.008. Publicación oficial de la Asamblea Constituyente.

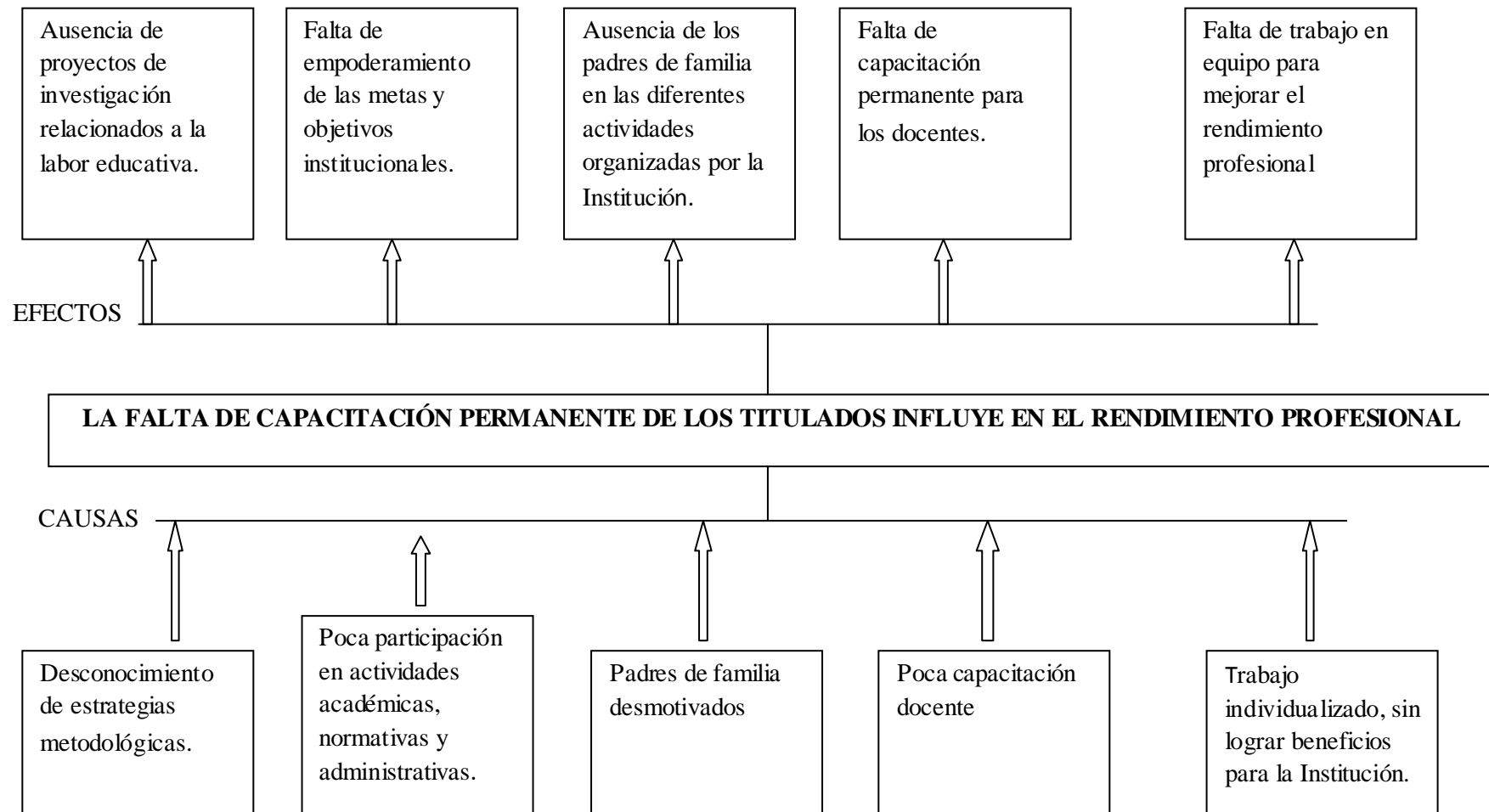
es.answers.yahoo.com/question/index?qid=2006170243AAahlrz.

es.catholic.net/educadores_catolicos/694/2418/articulo.php?id2288.

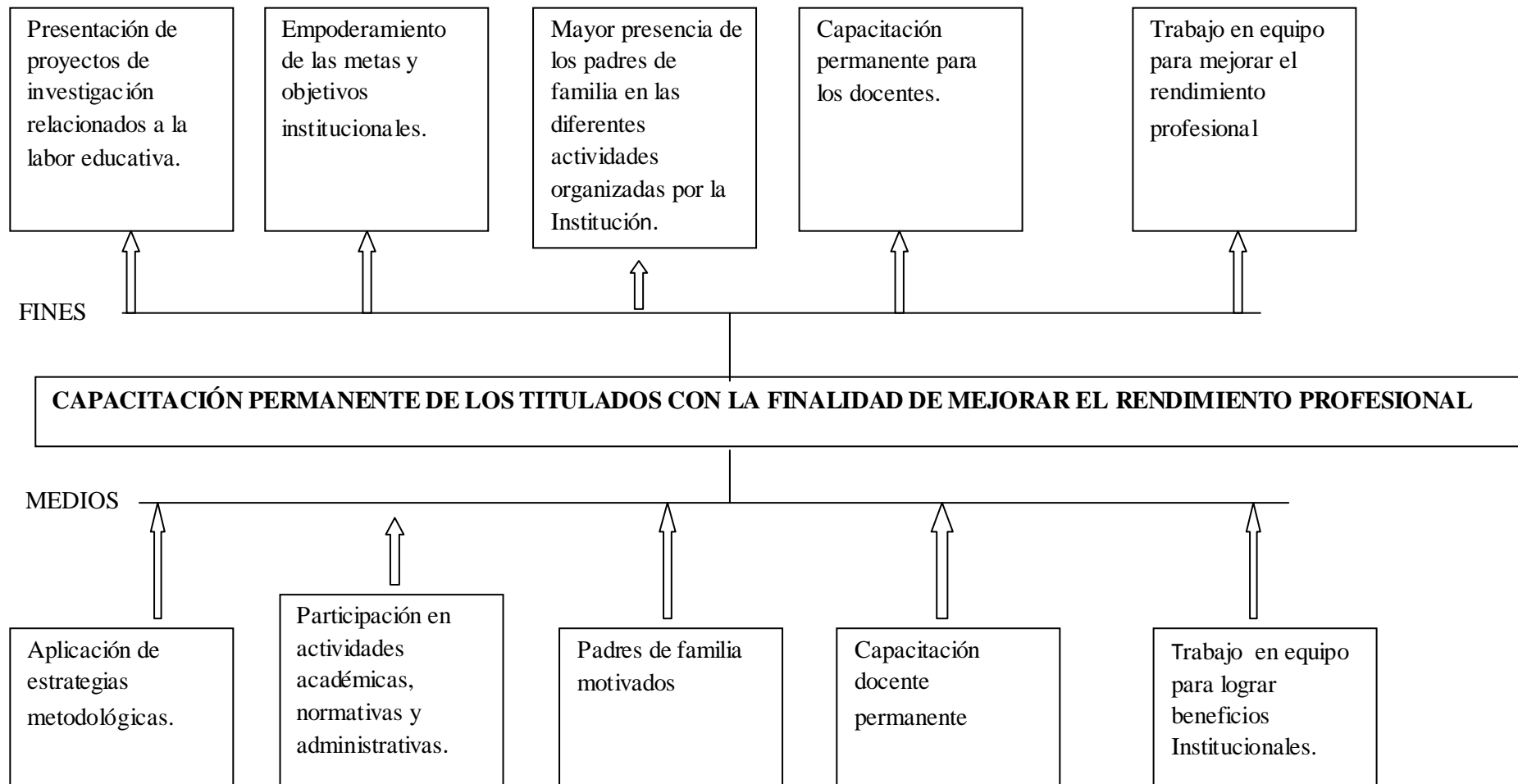
ANEXOS DE LA PROPUESTA

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGÍA	CONFLICTOS POTENCIALES
TITULADOS	<p>Capacitación permanente.</p> <p>Mejorar la planificación.</p> <p>Estimular la interrelación profesor – comunidad.</p>	<p>Ausencia de actividades educativas extracurriculares novedosas para estimular el aprendizaje de los estudiantes utilizando y organizando los espacios del aula.</p> <p>Falta de redacción y evaluación de informes de retroalimentación y análisis de aspectos o situaciones educativas de contexto formal y no formal.</p> <p>Desconocimiento de estrategias metodológicas para elaborar proyectos de investigación relacionados a la labor educativa.</p> <p>Ausencia de motivación para ejecutar funciones administrativas y empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.</p>	<p>Estructura funcional.</p> <p>Delegación de funciones y responsabilidades.</p> <p>Liderazgo.</p>	<p>Estrategia metodológica operativa de capacitación</p>	<p>Desconocimiento de los problemas educativos de su entorno.</p> <p>Falta de elaboración de informes.</p> <p>Falta de elaboración de proyectos educativos.</p> <p>Falta de compromiso con las metas institucionales.</p>
EMPLEADORES	<p>Profesionales con vocación y liderazgo.</p> <p>Ofertar actualización pedagógica.</p> <p>Mejorar la relación con la comunidad.</p>	<p>Falta de promoción para la participación de los padres de familia y la comunidad en las diferentes actividades organizadas por la Institución.</p> <p>Falta de capacitación permanente de los titulados.</p>	<p>Constitución Política del Ecuador.</p> <p>Marco Legal del Ministerio de Educación.</p> <p>Código de Convivencia.</p>		<p>Desmotivación de los padres de familia.</p> <p>No hay capacitación permanente para los titulados.</p>

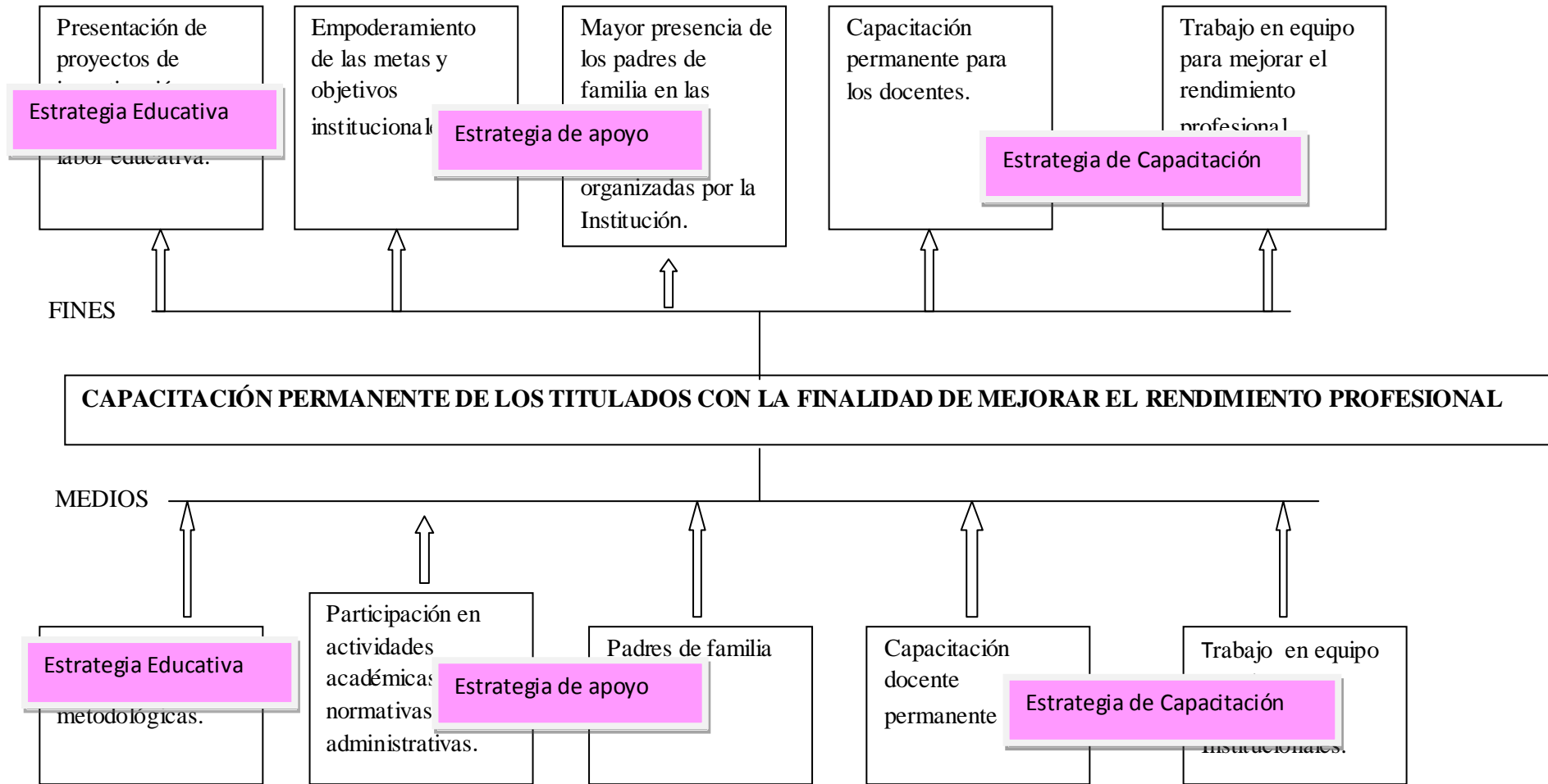
ÁRBOL DE PROBLEMAS.



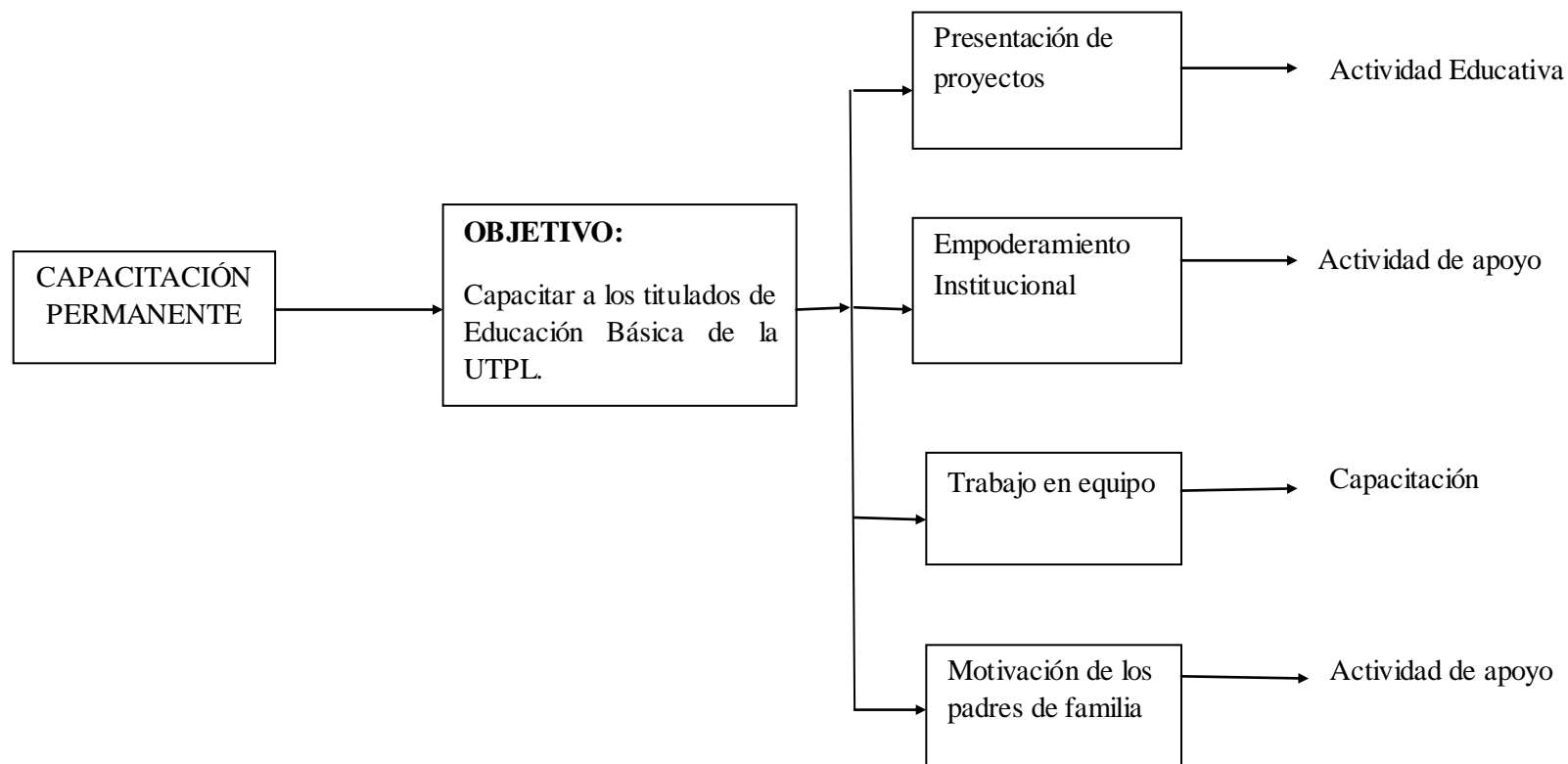
ÁRBOL DE OBJETIVOS.



ÁRBOL DE ESTRATEGIAS.



ESTRUCTURA ANALÍTICA DEL PROYECTOS



MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN. Titulados han mejorado su desempeño profesional.</p>	<p>Titulados capacitados en estrategias metodológicas.</p> <p>50% de titulados presentan proyectos educativos.</p>	<p>Número de proyectos ejecutados.</p>	<p>Tutores de proyectos.</p> <p>Apoyo Ministerial a través de los distritos y circuitos.</p>
<p>PROPOSITO. Capacitar a los titulados de Educación Básica de la UTPL.</p>	<p>Mayor empoderamiento de las metas y objetivos Institucionales por parte de los titulados.</p>	<p>Redacción de Informes. Registro de actividades cumplidas.</p>	<p>Directivos de la Institución.</p>
<p>COMPONENTES. Titulados comprometidos con la educación de calidad en la Institución que labora.</p> <p>Padres de familia motivados en participar en las diferentes actividades Institucionales.</p>	<p>Mayor aplicación de actividades educativas extracurriculares novedosas para estimular el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>70% de los padres de familia participan en todas las actividades organizadas por la Institución.</p>	<p>Registros de asistencia. Informes de actividades extracurriculares.</p> <p>Registro de asistencia. Observación directa.</p>	<p>Personal especializado</p> <p>Charlas de motivación.</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES. (ACCIONES).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación y aprobación del proyecto. - Taller de capacitación para titulados en estrategias metodológicas. 	<p>PRESUPUESTO</p> <p>\$ 1200^{aa}.</p>		

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, L. E., Fernández Rodríguez, C. J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/media/148145/publi_competencia_090303.pdf.

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

AVALOS, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/~recpro/131ART3.pdf>

HUARTE CUÉLLAR. Renato. 1995. De los orígenes de la pedagogía como ciencia a la discusión actual sobre su cientificidad pp.125-132. Editorial Cascada.

LUJURIAGA, L. 1953. Pedagogía pag.48. Editorial Losada, Buenos Aires.

MARDONES. J.M, y **URSUA.** 1999.1982. Filosofía de las ciencias humanas y sociales pág. 260. Materiales para una fundamentación científica pág.120. Editorial Coyoacán. México.

Memorias del X Congreso Nacional de Pedagogía. México Colegio de Pedagogos de México, 2006. Versión electrónica.

MENDIA Víctor. 2008. Evaluación Educativa. Módulo VIII, en la Maestría de Gerencia Educativa pp.34-36, del Centro de Estudios de postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://educación.gob.ec/generalidades-pes.html>.

NARIÑO NAVARRETE Hernando. 2007. Gerencia de Calidad Total pp.240-250. Editores Tercer mundo.

NASSIF Ricardo. 1994 Septiembre. Pedagogía General pp.150-162. 170-180.

Editorial Kapeluz .Buenos Aires.

POMA MENDOZA Vicente. 2008. El Colegio Nueve de Octubre en la Historia de Machala pp.5-7. 1era Edición.

Ley y Reglamento General de Educación. Julio 2002 pp.1-8. 2-10. Editorial Corporación de estudios y Publicaciones. 4ta Edición.

MENDIA Víctor. 2008. Evaluación Educativa. Módulo VIII, en la Maestría de Gerencia Educativa pp.34-36, del Centro de Estudios de postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala.

LEÓN, Mauricio (2008). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

RODRÍGUEZ CHILES Fultón. 2008. Filosofía de la educación. Políticas sociales y problemas de la educación nacional. Módulo III UTM, en la Maestría de Gerencia Educativa pp.127-140, del Centro de Estudios de postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala.

RODRIGUEZ CHILESFultón.2009. Gerencia Educativa. Módulo X, en la Maestría de Gerencia Educativa pp.11-12. 20-29, del Centro de Estudios de postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala.

RODRIGUEZ CHILES Fultón. 2009. Seminario para investigación para la Tesis Modulo XI, en la Maestría de Gerencia Educativa pp. 15- 41, del Centro de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala.

SÁNCHEZ, Lissen Encarnación (2006) Mitos y realidades en la carrera docente. Universidad de Sevilla. Departamento de Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social. Sevilla, España, UNESCO.

TEJADA, Fernández José (2009). Competencias Docentes. Revista de currículum y formación del profesorado.

UNAM /.1997.Colección Educación pág. 148. /Plaza y Valdés Editores.

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

VAILLANT, Denise (septiembre 2010) Presente y futuro de la educación iberoamericana, Madrid.

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

WINGARTZ Oscar Plata. 1999. Filosofía y educación. Un binomio en crisis pp.152-163. Editorial Kapelo.

[www.com](#). Educación y desarrollo sostenible. Sala de lectura.

[www.Desarrollo curricular.org](#).

[www.e-klip-c.com/tec-education](#).

[www.google.com.ec](#).

[www.isftic.mepsyd.es/w3/interculturamet/archivos/eintercultural.rtf](#).

[www.monografias.com/trabajos33/gerencia-educativa/gerencia-educativa.shtml](#).[www.oei.es/memoria/memo07-2htm](#).

ANEXOS.

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:

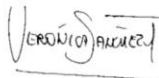

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

ANEXO No. 7 Carta para titulados de la utpl


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

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

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Atentamente;

VERÓNICA SÁNCHEZ BURNEO

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

Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

<p>OBJETIVO:</p> <p>El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.</p> <p>INSTRUCCIONES:</p> <p>Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).</p>

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

