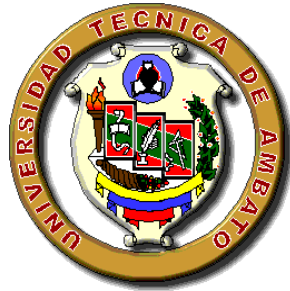


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Tema:

**“LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO
ADMINISTRATIVO EN LOS CENTROS INFANTILES DEL BUEN VIVIR
EN LA CIUDAD DE AMBATO”**

Trabajo de Titulación

**Previo a la Obtención del Grado Académico de Magister en Docencia y
Currículum para la Educación Superior**

Autora: Doctora Judith del Carmen Núñez Ramírez Magister.

Directora: Licenciada Morayma Jimena Bustos Yépez Magister.

Ambato – Ecuador

2014

Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato

El tribunal de defensa del trabajo de titulación presidido por el Doctor Carlos Augusto Paladines Escudero, Presidente del Tribunal, e integrado por los señores: Doctora Sylvia Jeannette Andrade Zurita Magister, Psicóloga Educativa Elena del Rocío Rosero Morales Magister, Licenciado Franklin Rolando Álvarez Gallo Magister, Miembros del Tribunal de Defensa, Designados por el Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor la defensa oral del trabajo de titulación con el tema: “LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO EN LOS CENTROS INFANTILES DEL BUEN VIVIR EN LA CIUDAD DE AMBATO” elaborado y presentado por la Señorita Doctora Judith del Carmen Núñez Ramírez Magister, para optar por el Grado Académico de Magister en Docencia y Currículo para la Educación Superior.

Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de titulación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

.....
Dr. Carlos Augusto Paladines Escudero
Presidente del Tribunal de Defensa

.....
Dra. Sylvia Jeannette Andrade Zurita, Mg.
Miembro del Tribunal

.....
Pscl. Edu. Elena del Rocío Rosero Morales, Mg.
Miembro del Tribunal

.....
Lcdo. Franklin Rolando Álvarez Gallo, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación con el tema: “LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO EN LOS CENTROS INFANTILES DEL BUEN VIVIR EN LA CIUDAD DE AMBATO” le corresponde exclusivamente a la Doctora Judith del Carmen Núñez Ramírez Magister, Autora bajo la Dirección de la Licenciada Morayma Jimena Bustos Yépez Magister Directora del trabajo de titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

.....
Dra. Judith del Carmen Núñez Ramírez, Mg

.....
Lcda. Morayma Jimena Bustos Yépez, Mg.

AUTORA

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTORA

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además autorizo su reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad.

.....

Dra. Judith del Carmen Núñez Ramírez, Mg.

C.C. 1801997139

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a la memoria de mi papi
y a la suerte de tener a mi mami Judith a mi lado
ella representa la guía y el ejemplo de lucha,
fuerza y amor que he tenido durante mi vida

Judith del Carmen Núñez Ramírez

AGRADECIMIENTO

A Dios por haber permitido el mejoramiento profesional de una hija suya,
a mi tutora Morayma por su comprensión y ayuda,
a mis compañeros profesores de la Universidad
que han apuntalado en este trabajo
a mis familiares, que sin su ayuda,
apoyo y comprensión he llegado
a la finalización de este trabajo

Judith del Carmen Núñez Ramírez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato.....	ii
Autoría de Investigación.....	iii
Derechos de Autora.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice General.....	vii
Índice de Tablas.....	xi
Índice de Figuras.....	xiii
Resumen Ejecutivo.....	xv
Executive Summary.....	xvi

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.2.1 Contextualización.....	3
1.2.2 Análisis Crítico.....	5
1.2.3 Árbol de Problemas.....	6
1.2.4 Prognosis.....	7
1.2.5 Formulación del problema.....	7
1.2.6 Interrogantes.....	7
1.2.7 Delimitación de la Investigación.....	8
1.2.7.1 Delimitación de Contenidos.....	8
1.2.7.2 Delimitación Temporal.....	8
1.2.7.3 Delimitación Espacial.....	8
1.2.7.4 Unidades de Observación.....	8
1.3 Justificación.....	8

1.4 Objetivos.....	9
1.4.1 Objetivo General.....	9
1.4.2 Objetivos Específicos.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos.....	10
2.2 Fundamentación Filosófica.....	11
2.3 Fundamentación Legal.....	12
2.4 Categorías Fundamentales.....	19
2.4.1 Constelación de ideas variable dependiente.....	20
2.4.2 Constelación de ideas variable independiente.....	21
2.4.3 Variable independiente, Formación Profesional.....	22
2.4.3.1 Formación Académica.....	22
2.4.3.2 Desempeño Docente.....	28
2.4.4. Variable dependiente, Desempeño administrativo.....	33
2.4.4.1 Evaluación del Desempeño.....	34
2.4.4.2 La Evaluación y la Planificación.....	34
2.4.4.4 Métodos de Gestión Administrativa en instituciones educativas...	35
2.4.4.5 Evaluación.....	37
2.4.4.6 Teorías implícitas.....	37
2.4.4.7. Tipo de Evaluación.....	38
2.5 Hipótesis.....	39
2.6 Señalamiento de Variables.....	39

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la Investigación.....	40
3.2 Modalidad Básica de la investigación.....	40
3.3 Niveles o Tipos de Investigación.....	41

3.3.1 Exploratorio	41
3.3.2 Descriptivo.....	41
3.3.3 Correlacional.....	41
3.4 Población y Muestra.....	41
3.5 Operacionalización de variables.....	43
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	45
3.7. Procesamiento de la información.....	45
3.8. Validez y Confiabilidad.....	45
3.8.1 Validez.....	45
3.8.2 Confiabilidad.....	45
3.9 Plan de recolección de información.....	46
3.10 Plan para de procesamiento de la información.....	46
3.11 Análisis de resultados.....	46

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados.....	47
4.2 Verificación de la hipótesis.....	77

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	113
5.2. Recomendaciones	114

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Datos informativos.....	115
6.2. Antecedentes de la propuesta.....	115
6.3. Justificación.....	116
6.4. Objetivos de la Propuesta.....	117

6.4.1. Objetivo General.....	117
6.4.2. Objetivos específicos.....	117
6.5. Análisis de Factibilidad.....	117
6.6. Fundamentación.....	118
6.7. Metodología.....	119
6.7.1. Modelo Operativo.....	120
6.8. Administración.....	120
6.9. Previsión de la evaluación.....	121
MATERIAL DE REFERENCIA.....	121
Bibliografía.....	121
Linkografía.....	122
Anexos.....	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N. 1 Desempeño Profesional Coordinador/a.....	15
Tabla N. 2 Población.....	41
Tabla N. 3 Muestra.....	42
Tabla N. 4 Operacionalización de la variable Independiente.....	43
Tabla N. 5 Operacionalización de la variable Dependiente.....	44
Tabla N. 6 Plan de recolección de la Información.....	46
Tabla N. 7 Pregunta 1. Encuesta graduados.....	47
Tabla N. 8 Pregunta 2. Encuesta graduados.....	48
Tabla N. 9 Pregunta 3. Encuesta graduados.....	49
Tabla N. 10 Pregunta 4. Encuesta graduados.....	50
Tabla N. 11 Pregunta 5. Encuesta graduados.....	51
Tabla N. 12 Pregunta 6. Encuesta graduados.....	52
Tabla N. 13 Pregunta 7. Encuesta graduados.....	53
Tabla N. 14 Pregunta 8. Encuesta graduados.....	54
Tabla N. 15 Pregunta 9. Encuesta graduados.....	55
Tabla N. 16 Pregunta 10. Encuesta graduados.....	56
Tabla N. 17 Pregunta 11. Encuesta graduados.....	57
Tabla N. 18 Pregunta 12. Encuesta graduados.....	59
Tabla N. 19 Pregunta 13. Encuesta graduados.....	60
Tabla N. 20 Pregunta 14. Encuesta graduados.....	61
Tabla N. 21 Pregunta 15. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	62
Tabla N. 22 Pregunta 16. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	63
Tabla N. 23 Pregunta 17. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	64
Tabla N. 24 Pregunta 18. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	65
Tabla N. 25 Pregunta 19. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	66
Tabla N. 26 Pregunta 20. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	67
Tabla N. 27 Pregunta 21. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	68
Tabla N. 28 Pregunta 22. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	69
Tabla N. 29 Pregunta 23. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	70
Tabla N. 30 Pregunta 24. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	71
Tabla N. 31 Pregunta 25 Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	73

Tabla N. 32 Pregunta 26. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	74
Tabla N. 33 Pregunta 27. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	75
Tabla N. 34 Pregunta 28. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	76
Tabla N. 37 Plan Operativo.....	120

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N. 1	Árbol de Problemas.....	6
Figura N. 2	Red de categorías Fundamentales.....	19
Figura N. 3	Constelación variable Independiente.....	20
Figura N. 4	Constelación variable Dependiente	21
Figura N. 5	Pregunta 1. Encuesta graduados.....	47
Figura N. 6	Pregunta 2. Encuesta graduados.....	48
Figura N. 7	Pregunta 3. Encuesta graduados.....	49
Figura N. 8	Pregunta 4. Encuesta graduados.....	50
Figura N. 9	Pregunta 5. Encuesta graduados.....	51
Figura N. 10	Pregunta 6. Encuesta graduados.....	52
Figura N. 11	Pregunta 7. Encuesta graduados.....	53
Figura N. 12	Pregunta 8. Encuesta graduados.....	54
Figura N. 13	Pregunta 9. Encuesta graduados.....	55
Tabla N. 14	Pregunta 10. Encuesta graduados.....	56
Tabla N. 15	Pregunta 11. Encuesta graduados.....	58
Figura N. 16	Pregunta 12. Encuesta graduados.....	59
Figura N. 17	Pregunta 13. Encuesta graduados.....	60
Figura N. 18	Pregunta 14. Encuesta graduados.....	61
Figura N. 19	Pregunta 15. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	62
Figura N. 20	Pregunta 16. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	63
Figura N. 21	Pregunta 17. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	64
Figura N. 22	Pregunta 18. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	65
Figura N. 23	Pregunta 19. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	66
Figura N. 24	Pregunta 20. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	67
Figura N. 25	Pregunta 21. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	68
Figura N. 26	Pregunta 22. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	69
Figura N. 27	Pregunta 23. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	70
Figura N. 28	Pregunta 24. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	72
Figura N. 29	Pregunta 25 Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	73
Figura N. 30	Pregunta 26. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	74

Figura N. 31 Pregunta 27. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	75
Figura N. 32 Pregunta 28. Encuesta Coordinadores y Técnicos.....	76

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR

**TEMA: “LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO
ADMINISTRATIVO EN LOS CENTROS INFANTILES DEL BUEN VIVIR
EN LA CIUDAD DE AMBATO”**

Autora: Dra. Judith del Carmen Núñez Ramírez, Mg.

Directora: Lcda. Morayma Ximena Bustos Yépez, Mg.

Fecha: 29 de Noviembre del 2013

RESUMEN EJECUTIVO

Este trabajo de investigación tiene como objetivo mostrar la importancia que tiene la capacitación permanente en profesionales de tercer nivel puesto que los requerimientos de entidades públicas y privados están enmarcados en campos de calidad y mejoramiento constante, los profesionales de los actuales tiempos tienen que tener conocimientos en diversos campos que tributen a su profesión y a las exigencias del mundo globalizado.

Por medio de esta investigación se pretende ayudar a las licenciadas de educación Parvularia para que puedan desarrollarse en los campos no solo de docencia sino también como: directivos, técnicas, coordinadoras, directoras u otro tipo de cargos administrativos que permitan evidenciar diferentes rolos para los cuales se formaron en las instituciones de educación superior.

Descriptor: académica, administrativa, desempeño, formación, financiero, gestión, profesional, reportes, técnicos.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR

**THEME: "TRAINING IN ADMINISTRATIVE PERFORMANCE IN
THE CHILDREN'S CENTRES OF GOOD LIVING IN THE CITY
OF AMBATO"**

Author: Mg. Judith del Carmen Núñez Ramírez

Directed by: Morayma Jimena Bustos Yépez, Magister

Date: November 29, 2013

EXECUTIVE SUMMARY

This research paper aims to show the importance that has the permanent third level professional training since the requirements of private and public entities are framed in the fields of quality and continuous improvement, the current times must have expertise in fields that pay tax to their profession and to the demands of the globalized world.

Through this research is aimed to help the graduates of preschool education so that they can develop in the fields of not only teaching but also how: executives, technical, coordinators, directors or other administrative positions that allow to reveal different roles for which were formed in the institutions of higher education.

Key words: academic, administrative, financial reports, management, professional performance, training, technical reports.

INTRODUCCIÓN

La necesidad de actualización en los campos profesionales es uno de los aspectos más importantes, las instituciones de educación superior son las responsables de asistir a los profesionales en las actualizaciones, de manera especial lo referente al campo educativo.

La carrera de Educación Parvularia en la modalidad presencial, tienen un proceso de seguimiento y uso de graduados que se encuentra en la plena marcha, la primera fase fue la localización de las graduadas, la segunda fase consta de los proyectos de capacitación de forma gratuita sobre los vacíos que tienen en su práctica profesional, la tercera fase está estructurada con las actualizaciones de conocimientos y es cuando se aplican permanentemente encuestas para obtener información relevante para la Carrera.

Este trabajo de investigación servirá como documento de apoyo a los docentes de la carrera de educación Parvularia y está dividida en seis capítulos que a continuación se detallan:

Capítulo I: El problema, luego elaborar un diagnóstico sobre los requerimientos de los graduados para mejorar el perfil profesional, se procedió a contextualizar el problema a nivel macro, meso y micro, el análisis crítico que parte del árbol de problemas, la justificación y los objetivos

Capítulo II: El marco Teórico contienen todos los fundamentos científicos realizados en fuentes primarias y secundarias, contiene los antecedentes científicos, las fundamentaciones: legal, filosófica, la red de categorías con los sustentos teóricos de cada una de las variables y la identificación de las mismas.

Capítulo III: El Marco metodológico, está compuesto por el enfoque de la investigación, el tipo de investigación y su estilo, población y muestra, la

operacionalización de variables (independiente-dependiente) y la forma de recolección de la información.

Capítulo IV. Análisis e interpretación de resultados, en el que constan los Tablas con las tabulaciones y los respectivos Figuras estadísticas y el respectivo análisis e interpretación de los datos obtenidos en las preguntas realizadas.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones. En esta investigación se adjuntan las conclusiones y recomendaciones como resultados de la investigación, en el que constan los criterios como resultado de la aplicación de las encuestas.

Capítulo VI. Propuesta. En este capítulo se encuentra los datos informativos, los antecedentes, objetivos, fundamentación, estudio de factibilidad, el plan operativo y la propuesta en si con el formato del SENESCYT

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.TEMA

“LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO EN LOS CENTROS INFANTILES DEL BUEN VIVIR EN LA CIUDAD DE AMBATO”.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

En el Ecuador desde 2009, se creó el Plan Nacional para el Buen Vivir que tiene una vigencia hasta el 2013, fue creado por el Gobierno Nacional para vincular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública, este plan fue elaborado por el SEMPLADES, (secretaría Técnica del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa), según decreto ejecutivo 1577 de febrero 2009 y presentado por el Sr. Presidente de la República, para conocimiento y aprobación en el Consejo Nacional de Planificación.

El Plan cuenta con doce Estrategias Nacionales; doce objetivos nacionales, cuyo cumplimiento permitirá consolidar el cambio que los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos con el país que anhelamos para el Buen Vivir. En el Objetivo seis del Plan Nacional del Buen Vivir 2013- 2017, se encarga de “Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas”

De igual forma el Ministerio de Inclusión económica y Social MIES en un esfuerzo por unificar la participación de las diferentes ONG, integró al INFA estableciendo parámetros a nivel nacional para indicar los aspectos fundamentales para la gestión de los servicios de desarrollo infantil integral públicos y privados.

En la Universidad Técnica de Ambato en la modalidad presencial y semi presencial se han graduado más de 5000 estudiantes con título de tercer nivel en licenciados en Ciencias de la Educación mención Carrera de Educación Parvularia en los últimos 5 años (fuente estadísticas de la carrera 2012), son estudiantes de la región central del país que provienen de las Provincias cercanas a Tungurahua como: Cotopaxi, Chimborazo, Pastaza, Bolívar, entre otras, además estudian hombres y mujeres de los nueve cantones de la provincia, cabe mencionar que mayoritariamente se educan estudiantes mujeres.

Posteriormente se continuo con la actualización de datos, se obtuvo información sobre los lugares de trabajo, se continuo a la tercera fase que es el proceso de capacitación, la reunión de graduados permitió que se realicen evaluaciones para validar los conocimientos adquiridos durante el tiempo de estudio y sobre todo la relación entre la teoría y la práctica.

Permite la toma de decisiones para actualizar y modificar el diseño curricular de la Carrera.

Con el uso de la tecnología constantemente se está convocando a llenar vacantes en el MIES-INFA para ser coordinadores y técnicos de los Centros Infantiles del Buen Vivir CIBV en las zonas urbanas y los CNH en las zonas rurales de la ciudad y provincia, pero estos cargos no pueden ser llenados por las licenciadas en Educación Parvularia porque no poseen los conocimientos en administración, gestión, reportes de facturas, informes administrativos y manejo del talento humano.

Las personas que desempeñan estos cargos administrativos en los actuales tiempos son administradoras que desconocen de los procesos evolutivos de los niños y niñas, no poseen las habilidades y destrezas de las maestras parvularias, lo que ha provocado que cada año se cierren los CIBV y CNH, impidiendo el desarrollo normal de los niños y niñas en condiciones óptimas.

1.2.2 Análisis crítico

El desconocimiento de las políticas legales de amparo a la niñez y la adolescencia y el desconocimiento del manejo de aspectos administrativos ha provocado que el desempeño de los profesionales que cumplen funciones administrativas en los centros de Desarrollo del Buen Vivir, sea un servicio deficiente que se comentan acciones negligentes repercutiendo directamente en la calidad de servicios que brindan a los niños y niñas por lo que el personal no se ajustan a los requerimientos de los centros infantiles.

La falta de coherencia en la aplicación de normas impartidas por el MIES dificulta relacionar la teoría con la práctica las graduadas de la Carrera de Educación Parvularia que cumplen los roles de docentes y administrativas, tratan de cumplir las normas a raja tabla sin pensar en las consecuencias que se pueden presentar e involuntariamente provocan accidentes que se pueden convertir en graves, provocadas de la inexperiencia en el inicio del desempeño profesional.

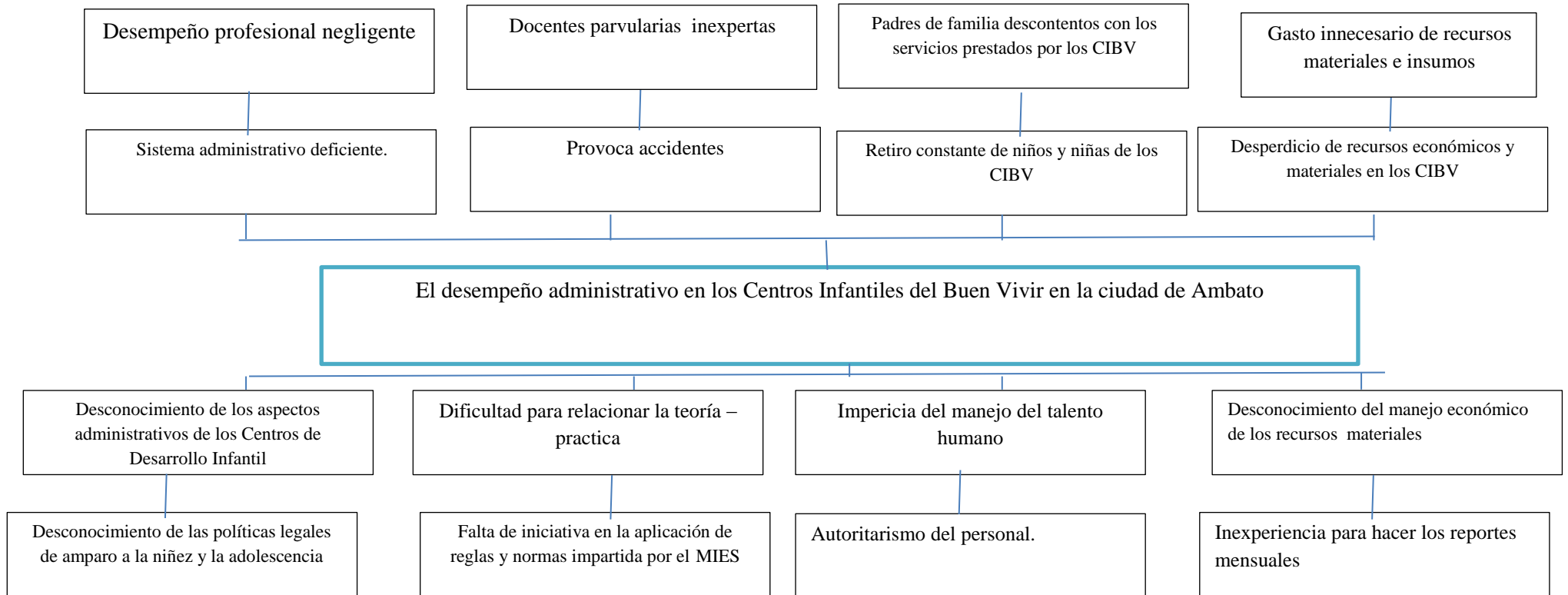
El personal que está a cargo de la coordinación trata con autoritarismo al personal, se produce imprecisión en el sociabilidad con: padres de familia, compañeros de trabajo, madres y padres de familia y sobre todo con los niños y niñas de los centros Infantiles del Buen vivir, por lo que se produce un retiro constante de niños, inconformidad en los padres de familia por los servicios que prestan los CIBV.

La inexperiencia para hacer reportes mensuales afecta directamente el buen funcionamiento de los CIBV en vista que las personas encargadas de esta actividad tienen que dejar abandonados a los niños y niñas para cumplir con esta

tarea, sin esos reportes no se puede realizar las compras y también puede caer en el desconocimiento del manejo de los recursos materiales, produciendo desperdicio en los insumos, en el dinero y frente a esta dificultad se ven obligados a contratar personal que conozca de auditoría o administración y esto representa más gasto para los Centros.

1.2.3 Árbol de Problemas

Figura N.1



Fuente: matriz FODA
Elaborado por: Judith Núñez R

1.2.4 Prognosis

De no solucionar este problema, se persistiría con un sistema administrativo deficiente de los profesionales que trabajan en los CIBV, las graduadas de la carrera por la falta de experiencia pueden provocar accidentes en niños y niñas, por lo que los padres de familia ante el descontento retirarían masivamente a sus hijos o manifestar su descontento por la oferta de servicios deficientes en los Centros, también pueden provocar dificultades en el manejo apropiado de los recursos tanto económicos como materiales generando gastos innecesarios.

Otro problema que se produciría al no solucionar esta falta de coordinación entre las disposiciones entregadas por el MIES y el servicio que brindan es el incumplimiento de la política pública de atención a los niños y niñas desde los 9 meses hasta los 5 años por parte del Estado. Es necesario llenar este nicho laboral en función del buen funcionamiento de los CIBV y para profesionalizar a las estudiantes de la Universidad técnica de Ambato que tienen el título de tercer nivel.

1.2.5 Formulación del problema

¿Cómo incide la formación profesional en el desempeño administrativo en los Centros Infantiles del Buen Vivir en la ciudad de Ambato?

1.2.6 Interrogantes

En esta investigación se producen las siguientes interrogantes:

- ❖ ¿Cómo afectaría el desconocimiento de las políticas legales de amparo a la niñez y adolescencia?
- ❖ ¿Cuáles son las dificultades en el campo profesional al vincular la teoría y la práctica de las estudiantes de la carrera de Parvularia?

- ❖ ¿Cómo incide el autoritarismo del personal que se encuentra en la dirección de los CIBV?
- ❖ ¿Cómo influye el desconocimiento del manejo económico de los recursos asignados a los CIBV?

1.2.7 Delimitación de la Investigación

1.2.7.1 Delimitación de Contenidos. Se desarrollaron temas relacionados con: la formación profesional y el desempeño administrativo.

1.2.7.2 Delimitación temporal. Este trabajo de investigación se realizó en el año 2012

1.2.7.3 Delimitación Espacial. Esta investigación se la realizó conjuntamente en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, carrera de Educación Parvularia y el MIES-INFA

1.2.7.4 Unidades de Observación. Se trabajó con las estudiantes graduadas de la carrera de Educación Parvularia de la Universidad Técnica de Ambato y los Técnicos y Coordinadores del MIES INFA

1.3 JUSTIFICACION

Este proyecto de investigación está orientado a mejorar el sistema de trabajo de las egresadas de la Carrera de Educación Parvularia con una población de 5000 maestras de las cuales están trabajando un 50% en instituciones fiscales y particulares que tienen una remuneración que esta entre el salario básico y 400 dólares.

En los últimos años, con la aceleración de los programas de ingreso a trabajar en el Estado en el MIES se requiere una formación de cuarto nivel con conocimientos de administración.

En la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Carrera de Educación Parvularia modalidad presencial, desde hace tres años ha

implementado un sistema de seguimiento a los graduados, en dos fases hoy estamos en la fase de capacitación, los resultados que han obtenido de este proceso se ha tabulado y los requisitos que más solicitan los graduados es la capacitación en aspectos de administración porque tienen muchas oportunidades de trabajar en el MIES pero desconocen el manejo del Centro del Buen Vivir

La razón por la que interesa trabajar a cerca de ésta problemática, es porque se desea conocer la demanda real de docentes en Educación Inicial que puedan ejercer funciones de técnicos o coordinadores de los CIBV.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia de la formación profesional en el desempeño administrativo en los Centros Infantiles del Buen Vivir en la ciudad de Ambato.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Diagnosticar el formación profesional de los administradores de los CIBV
- ❖ Analizar el nivel de desempeño de los administradores de los CIBV
- ❖ Elaborar una propuesta de formación profesional para un adecuado desempeño de los administradores de los Centros Infantiles del Buen Vivir

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación no se ha encontrado ningún trabajo de investigación relacionado a este tema, por lo que resulta muy importante realizar esta investigación porque como institución de Educación Superior toma como referencia los resultados del sistema implementado de Seguimiento a graduados de la carrera de Educación Parvularia modalidad presencial como punto de partida para establecer un diagnóstico de cuál es la realidad de las graduadas de la carrera.

Un tema relacionado con este trabajo de investigación es el realizado por Manotoa Castro, Mónica Patricia (2013) en su trabajo de Investigación titulado: LAS RELACIONES HUMANAS ENTRE MAESTROS Y PADRES DE FAMILIA Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO SOCIAL EN LOS NIÑOS DEL JARDÍN DE INFANTES “EL ORO” DEL CASERÍO HUACHI TOTORAS DEL CANTÓN AMBATO DURANTE EL PERÍODO ACADÉMICO ENERO – MARZO” cuando concluye sobre:

Las Relaciones Humanas entre maestros y padres de familia y su influencia en el Desarrollo social en los niños del Jardín de Infantes “El Oro “se ha visto afectado por la existencia de problemas por factores económicos, por preferencias personales lo cual ha debilitado la relación entre los miembros de la institución. Recuperado de URI: <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/3979>

Esta autora resalta la importancia de las relaciones amigables y cordiales entre los docentes de las instituciones y los padres de familia, que concurren a la institución para participar directa o indirectamente en la educación de los hijos, resalta las características de los docentes en tratar de forma igualitaria los estudiantes, sin tomar en cuenta a las diferencias: sociales, económicas, físicas entre otras y de esta manera contribuir al fortalecimiento del ambiente positivo de la institución.

Otros trabajos relacionados al desempeño profesional de los y las maestras Parvularias no existen, es por ello que este trabajo tiene mucha importancia, porque parte de una realidad en la que se encuentran los graduados, se toma en cuenta los requerimientos del MIES-INFA en la contratación de personal con una formación adecuada.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La actividad pedagógica requiere de un análisis de los aspectos teóricos que están vinculados directamente al sistema educativo, el ser humano a través del tiempo ha ido evolucionando y cambiando permanentemente, es por ello que los cambios generacionales es muy notorio y en los últimos años más, los roles de docentes y estudiantes también han sufrido modificaciones y la comunicación entre estos actores educativos deber ser más dinámica y actualizada, si estas estrategias y metodologías se aplican desde tempranas edades el aporte se lo realiza en los mejores términos.

Desde tiempos muy antiguos se ha buscado posibles respuestas para entender los cambios del ser humano entre los principales aportes tenemos:

Rosimini (1865, pág. 35), en tu obrar sigue la luz de la razón afirma que: "cuando el hombre percibe el objeto, inmediatamente lo conoce tal cual es:

“éste es un acto de simple conocimiento. Pero cuando él dirige una mirada a este objeto ya percibido se dice a sí mismo: "Sí, es tal, tiene tal valor", entonces reconoce lo que primeramente conocía con un acto necesario y pasivo, luego se lo

ratifica y reafirma con un acto voluntario y activo; este es el acto de la conciencia refleja".

Este criterio reafirma la importancia que tiene el conocimiento y como se lo va formando hasta que pueda afianzarse en el ser humano y listo para poder utilizarlo en el momento en que requiera, es allí donde ese conocimiento va a tener su verdadero valor.

Dentro del pensamiento filosófico por los cambios que se van modificando no existe una verdad absoluta, de las personas dedicadas a los aspectos educativos (docentes) depende la formación de los estudiantes y las instituciones educativas (inicial, básica, superior) son las responsables directas de crear un ambiente adecuado para que el proceso de formación se lo realice en los mejores términos.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Para esta investigación se tomara en cuenta lo estipulado en el Ministerio de Inclusión Económica y Social en los siguientes puntos:

Doris Solís Carrión

MINISTRA DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL

CONSIDERANDO: QUE

- ❖ Las niñas y niños tienen derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno de afectividad y seguridad que les permita la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo – emocionales y culturales; y que es deber del Estado, la familia y la sociedad promover de forma prioritaria este desarrollo integral y asegurar el ejercicio pleno de derechos, conforme lo establece el artículo 44 de la Constitución de la República;
- ❖ Es deber del Estado adoptar, entre otras medidas, la atención a menores de seis años, que garantice su nutrición, salud, educación y cuidado diario en un marco integral de protección de derechos, según lo establece el artículo 46 de la Constitución de la República;
- ❖ Mediante Decreto Ejecutivo No. 1356, de fecha 12 de noviembre de 2012, se incorpora el INFA y el PPS en la estructura del Ministerio de Inclusión Económica y Social;

ACUERDA:

EXPEDIR LA SIGUIENTE NORMA TÉCNICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS DE DESARROLLO INFANTIL INTEGRAL

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Art. 1. Objeto. La presente norma técnica, de obligatorio cumplimiento, tiene normaliza y homogeniza la prestación de servicios para el desarrollo integral de niños y niñas de 0 a 3 años en las modalidades de atención de carácter público y privado en conformidad a lo dispuesto por los artículos 44 y 46, numeral 1 de la Constitución de la República, el Plan Nacional para el Buen Vivir y el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Art. 2. Política pública de desarrollo infantil integral. El Ministerio de Inclusión Económica y Social – MIES-, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Infantil Integral, entidad rectora en temas de niñez, establece como política pública prioritaria el aseguramiento del desarrollo integral de los niños y niñas con la participación y corresponsabilidad de la familia, la comunidad y otras instancias institucionales a nivel central y desconcentrado.

La política pública de desarrollo infantil integral incorpora todas aquellas acciones orientadas a garantizar el proceso de crecimiento, maduración y despliegue del intelecto, capacidades, potencialidades y aspiraciones de los niños y niñas, que deberán desarrollarse dentro de un entorno familiar, educativo, social y comunitario de afectividad y seguridad, satisfaciendo de esta manera sus necesidades afectivo-emocionales y culturales.

Art. 4. De la modalidad Creciendo con Nuestros Hijos - CNH. Creciendo con Nuestros Hijos - CNH, constituye una de las modalidades de prestación de servicios definidas por el Ministerio de Inclusión Económica y Social para promover e implementar la política pública de desarrollo infantil integral. Se basa en acciones de sensibilización, preparación y participación, que realizan las Educadoras con las familias, para que éstas estén en condiciones de realizar acciones educativas de calidad con sus niños y niñas de 0 a 3 años, en el hogar, para lograr su desarrollo socio afectivo, motor, intelectual, de la comunicación y el lenguaje, así como para favorecer un adecuado estado de salud y nutrición.

Los servicios de CNH se desarrollarán a través de las siguientes entidades prestadoras de servicios:

- ❖ De atención directa por parte del MIES.

- ❖ Gestionados mediante convenios con gobiernos autónomos desconcentrados (GAD) u organismos especializados en desarrollo infantil (ONG u organizaciones que demuestren garantía para la corresponsabilidad de servicios de calidad). Financiados con fondos públicos.
- ❖ Creados y gestionados por el sector privado, con o sin finalidad de lucro, con fondos nacionales o internacionales, previo registro y emisión de licencia de funcionamiento.

Art. 8. Actividades de planificación y gestión institucional. El equipo de los centros de desarrollo infantil y centros infantiles del buen vivir - CIBV, realizarán las siguientes actividades regulares de planificación y gestión institucional:

- ❖ Planificación participativa de procesos diaria, semanal, mensual, trimestral y anual;
- ❖ Ingreso diario de datos en el sistema de información en el caso de centros de atención directa o a través de gobiernos autónomos descentralizados u organizaciones especializadas en desarrollo infantil;
- ❖ Valoración diaria de la jornada pedagógica;
- ❖ Seguimiento permanente del desarrollo integral de niños y niñas;
- ❖ Autoevaluación de la gestión administrativa, pedagógica y, de la participación de la familia y la comunidad; y,
- ❖ Generación de espacios de capacitación, círculos de estudio, entre otros, de acuerdo a las necesidades del contexto.
- ❖ Actividades de coordinación y articulación intersectorial.

Art. 15. Conformación del equipo de talento humano. El equipo básico de talento humano de un Centro de Desarrollo Infantil y un Centro Infantil del Buen Vivir - CIBV está constituido por:

- ❖ Un coordinador/a o director/a del centro infantil, con perfil profesional en áreas de educación o afines.
- ❖ Un educador/a por cada 10 niños/as al menos, con formación profesional en áreas de educación o afines.
- ❖ Un/a auxiliar de cuidado por cada 15 niños/as al menos. Mínimo bachiller.
- ❖ Un/a auxiliar de alimentación por cada 20 niños/as al menos.
- ❖ Un asistente de aseo por centro, al menos.

Art. 17. Otros estándares de calidad. En cada uno de los servicios y modalidades de desarrollo infantil integral, se definirán estándares de calidad, en los siguientes ámbitos:

1. Gestión de los servicios de desarrollo infantil integral públicos y privados.- Hacen referencia a procesos de gestión y prácticas que contribuyen al desarrollo integral de los niños/as atendidos/as. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de las modalidades de atención y permiten su funcionamiento ideal. Los estándares de gestión incorporarán entre otros, aspectos como:
 - a. Procesos vinculados al liderazgo
 - b. Lineamientos curriculares
 - c. Gestión
 - d. Involucramiento e integralidad asociada a salud
 - e. Nutrición e higiene.

Art. 18. Indicadores de los servicios y modalidades de atención. Son indicadores de gestión y atención, lo siguientes:

b. Desempeño Profesional Coordinador/a

DIMENSIONES	ESTÁNDARES GENERALES	INDICADORES
1. LIDERAZGO	1.1 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil se alinea a las políticas de desarrollo infantil integral.	1.1.1 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil garantiza el cumplimiento de las normas, manuales y estándares.
		1.1.2 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil realiza seguimiento y acompañamiento a su equipo de trabajo.
		1.1.3 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil trabaja en conjunto con el técnico de su distrito.
		1.1.4 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil asegura la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional.
		1.1.5 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil construye participativamente y con apoyo del técnico distrital el Plan de Mejora, a partir del proceso de autoevaluación institucional.
		1.1.6 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil garantiza el cumplimiento de los objetivos y contenidos del proyecto educativo institucional.
		1.1.7 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil gerencia eficaz, transparente y eficientemente los recursos asignados y disponibles.
		1.1.8 El Director/a del Centro Infantil promueve el desarrollo de proyectos de innovación educativa basado en procesos y resultados de investigación.
		1.1.9 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil crea condiciones para el trabajo cooperativo.
		1.1.10 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil basa su gestión las Leyes, reglamentos, resoluciones y disposiciones emanadas del ente rector y las consensuadas internamente y con los actores de la comunidad.
		1.1.11 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil se asegura el uso de juguetes y materiales de recreación que no vulneren la seguridad, la salud y la calidad del ambiente de los niños y niñas.
		1.1.12 El Coordinador/a o Director/a con el equipo del Centro Infantil planea y aplica procedimientos para manejar situaciones de riesgos y emergencias (ej. sismos, incendios, inundaciones, entre otros).
		1.1.13 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil rinde cuentas de su desempeño y del Centro ante las autoridades superiores, las familias y la comunidad en general.
		1.1.14 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil socializa y analiza con su equipo los criterios con los cuales se evaluará la calidad del Centro, y el desempeño del equipo del Centro.

2. CURRICULAR		1.1.15 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil tiene acceso, registra y actualiza el sistema informatizado de registro de niños y niñas y de los procesos institucionales.
	1.2 El Coordinador/a o Director/a del CI promueve una cultura de evaluación positiva y realimentación.	1.2.1 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil asegura que se apliquen los procesos monitoreo del desarrollo de los niños y niñas.
		1.2.2 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil orienta, da seguimiento y realimenta permanente a su equipo de trabajo.
		1.2.3 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil realiza anualmente la autoevaluación de la gestión del Centro Infantil y del desempeño del equipo, en forma participativa, aplicando los criterios y estándares oficiales.
		1.2.4 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil realiza ajustes a los procedimientos administrativos en función de los resultados de la autoevaluación y evaluación externa.
		1.2.5 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil facilita procesos de evaluación de los padres, madres y/o cuidador responsable de niños y niñas acerca de la gestión institucional.
	2.1 El Coordinador/a o Director/a del CI comprende los principios y teorías de la infancia.	2.1.1 El Coordinador/a o Director/a conoce y entiende los conceptos y principios fundamentales de las diversas teorías del desarrollo infantil integral: cognitivo, del lenguaje, socio-afectivo y motriz de los niños y niñas.
		2.1.2 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil comprende y aplica las teorías del desarrollo infantil integral en la planeación micro-curricular del Centro.
		2.1.3 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil identifica y utiliza en su labor los intereses, motivaciones, necesidades educativas especiales o características especiales de los niños y niñas.
		2.1.4 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil identifica factores protectores y de riesgo que pueden afectar los procesos de aprendizaje y desarrollo de los niños y niñas.
	2.2 El Coordinador/a o Director/a del CI articula en su trabajo las políticas de desarrollo infantil.	2.2.1 El Director/a del Centro Infantil asegura que en la planificación y en el proceso de enseñanza se articule el currículum, los estándares de aprendizaje y el proyecto educativo del Centro.
		2.2.2 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil genera procesos de trabajo cooperativo para hacer adaptaciones curriculares, considerando la realidad cultural de la comunidad en la que está inserto el Centro.
	2.3 El Coordinador/a o Director/a del CI planifica el proceso de desarrollo y	2.3.1 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil monitorea la elaboración y ejecución de la planificación basada en los lineamientos curriculares para el desarrollo infantil integral.
		2.3.2 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil organiza los tiempos para que su equipo planifique los procesos de desarrollo infantil integral.

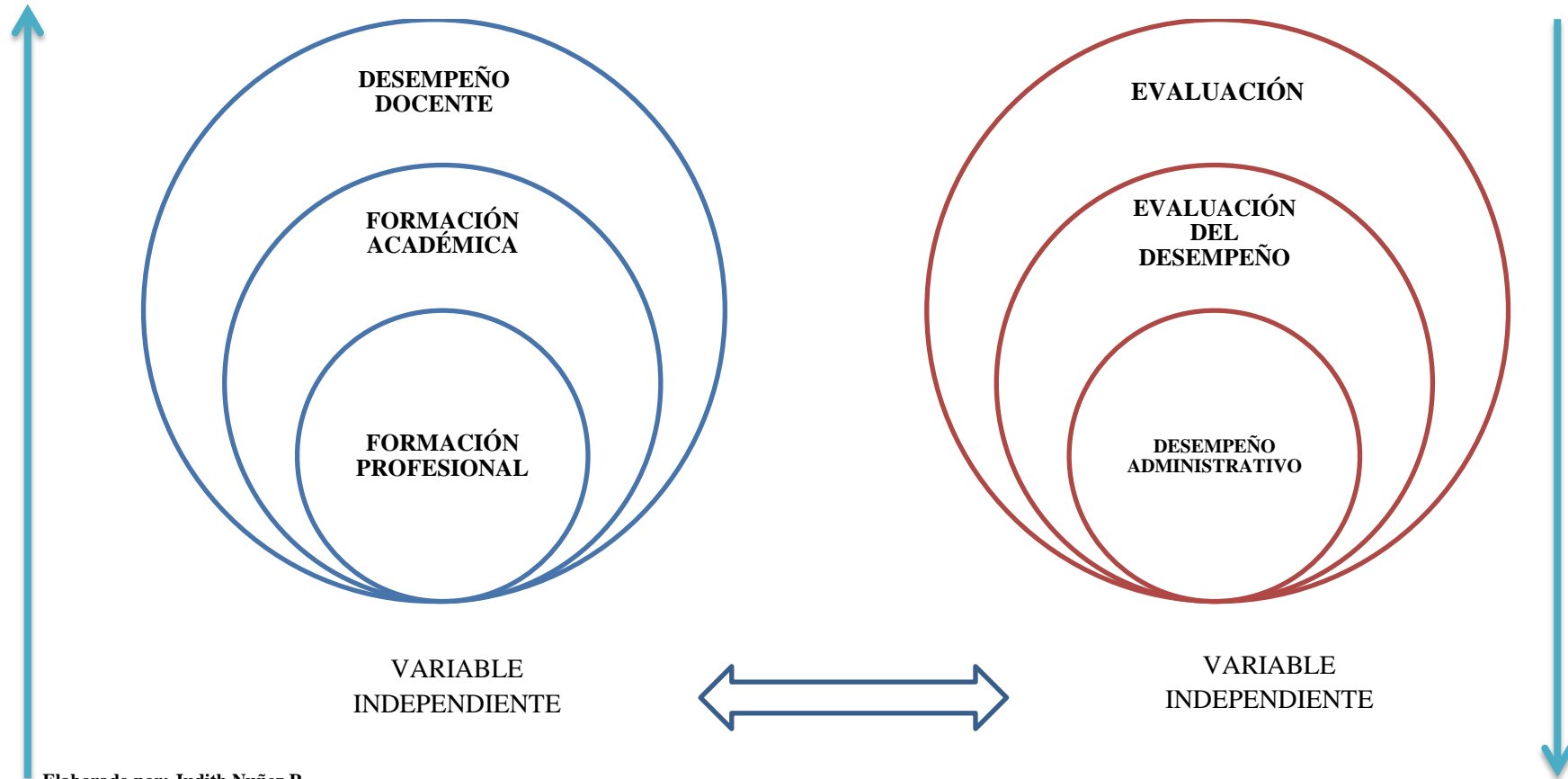
	aprendizaje de los niños y niñas.	2.3.3 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil asegura la optimización del tiempo y los recursos didácticos utilizados.
	2.4 El Director/a del CI monitorea y evalúa el proceso de desarrollo de los niños y niñas.	2.4.1 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil construye mecanismos participativos de diagnóstico, seguimiento y evaluación continua del desarrollo infantil integral. 2.4.2 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil fomenta una cultura de evaluación permanente. 2.4.3 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil diseña con el equipo estrategias para la transición de niños y niñas del hogar al Centro y de éste al nivel de Educación Inicial.
3. GESTIÓN	3.1 El Director/a del CI gestiona un buen trabajo en equipo enfocado en el desarrollo integral de los niños y niñas.	3.1.1 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil genera un clima de confianza y un sentido de pertenencia en la comunidad. 3.1.2 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil se mantiene actualizada en temas sobre gestión educativa y temáticas afines al desarrollo infantil integral. 3.1.3 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil asegura que su personal cuente con las condiciones y estándares idóneos para trabajar con los niños y niñas. 3.1.4 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil garantiza que la información del personal es original. 3.1.5 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil genera una cultura de puntualidad en todos los aspectos de la gestión y el desempeño laboral. 3.1.6 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil impulsa espacios de capacitación y de reflexión permanentes. 3.1.7 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil mantiene informado al técnico distrital sobre las necesidades de capacitación y perfeccionamiento del personal. 3.1.8 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil facilita procesos de inducción al personal nuevo. 3.1.9 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil asegura contar siempre con el número necesario de personas para dar atención a los niños y niñas. 3.1.10 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil promueve el desarrollo de proyectos de uso de las TIC de manera pertinente.
4. INVOLUCRAMIENTO CORRESPONSABLE	4.1 El Coordinador/a o Director/a del CI involucra a las familias en el desarrollo integral de los niños y niñas.	4.1.1 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil genera con su equipo estrategias para involucrar a los padres, madres y/o cuidador principal, como los primeros responsables del desarrollo integral de los niños y niñas. 4.1.2 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil involucra a los padres, madres y cuidador principal en el proyecto educativo.
	4.2 El Coordinador/a o	4.2.1 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil conoce a la comunidad a la que sirve el Centro, los servicios y actores de la comunidad relacionados con la infancia.

5. DERECHOS HUMANOS	Director/a del CI involucra a la comunidad local en el desarrollo integral de los niños y niñas.	4.2.2 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil se relaciona y coordina con instituciones y servicios ligados al desarrollo infantil integral en su territorio.
		4.2.3 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil lidera con su equipo espacios de participación de la comunidad para el aseguramiento del desarrollo infantil integral.
	4.3 El Coordinador/a o Director/a del CI promueve una convivencia pacífica e inspirada en valores.	4.3.1 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil promueve un clima de altas expectativas y exigencia hacia todos los integrantes donde se reconocen los buenos desempeños.
		4.3.2 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil promueve la práctica de valores inspirados en los principios de la Constitución y el Plan Nacional del Buen Vivir.
		4.3.3 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil garantiza la inclusión de los niños y niñas sin discriminación lingüística, cultural, religiosa, política, género, discapacidad.
	5.1 El Coordinador/a o Director/a del CI garantiza el cumplimiento de los Derechos de los Niños y Niñas.	5.1.1 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil promueve un ambiente interno y con la comunidad, que evidencie el ejercicio pleno de los derechos humanos de los niños y niñas en su territorio.
		5.1.2 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil respeta y visibiliza las manifestaciones de las diversas culturas, pueblos y nacionalidades en el aprendizaje de los niños y niñas.
		5.1.3 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil reconoce y sigue los procedimientos indicados en caso de posibles signos de abuso emocional, negligencia o explotación, o vulneración de derechos.
		5.1.4 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil expone y fomenta y el ejercicio de los principios y derechos establecidos en el Código de la Niñez y de la Adolescencia en actividades vinculadas al desarrollo infantil integral.
		5.1.5 El Coordinador/a o Director/a del Centro Infantil promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyan al Buen Vivir.

Tabla N. 1
Fuente: MIES 2012

2.4 CATEGORIAS FUNDAMENTALES

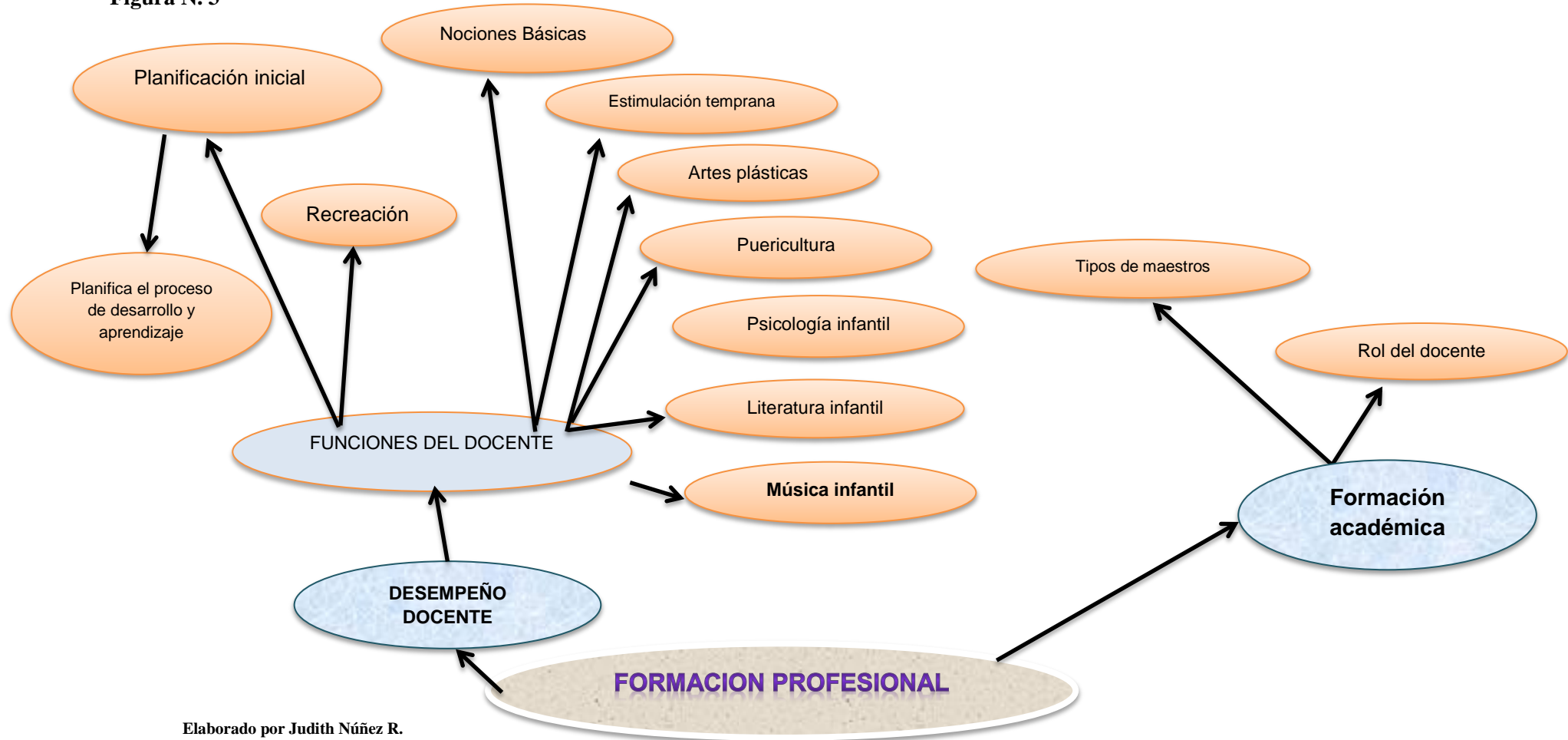
Figura N. 2



Elaborado por: Judith Nuñez R.

2.4.1 Constelación de Ideas Variable Independiente

Figura N. 3



Elaborado por Judith Núñez R.

2.4.2 Constelación de Ideas Variable Dependiente

Figura N. 4



Elaborado por Judith Núñez R.

2.4.3 VARIABLE INDEPENDIENTE: Formación Profesional

2.4.3.1 Formación Académica

La tipología de Kerschensteiners (1998, pág. 187) acepta la tipología general cultural de Sprager y coloca al maestro en el tipo social que se define así: en el hombre social, es la ley la que rige su vida, simplemente el amor hacia el hombre, su instinto fundamental no es comprender, ni formar, ni establecer relaciones trascendentales, sino el simple amor hacia el hombre vivo y con sus sentimientos de solidaridad, asistencia y sacrificio por sus semejantes.

Se considera cuatro tipos de maestros que son:

El Maestro Ansioso: Este tipo de maestro, quiere gobernarlo todo de una manera personal. Dirige por sí mismo el trabajo de la clase, prescribe hasta las tareas más menudas instituye las normas de disciplina y cuida de que se cumplan, sin permitir ninguna intervención de los escolares, ni tener en cuenta sus incentivos, ni tendencias, en suma las características de su situación son el didactismo y la disciplina.

El Maestro Índole: Este tipo de maestro es la “antítesis” del anterior, es decir, no tiene criterio fijo y abandona al niño a su propia espontaneidad, la pereza disfrazada de libertad es la que define a estos maestros.

El Maestro Ponderado: Este tipo de maestro es el que dosifica la libertad y la autoridad, estableciendo un justo equilibrio entre el imperio de las normas y la iniciativa individual, así como el progreso y la tradición.

El Maestro Nato: Este maestro se caracteriza por su disposición natural para la docencia y su tacto pedagógico ingenito. Su característica es la vocación en un sentido propio.

Esta clasificación se puede hacer comparación con la clasificación del tipo de docentes del pasado y el tipo de docente que se puede proyectar al futuro:

El Clásico Maestro: Que limita estrictamente su actividad al tiempo escolar. No tiene ninguna relación con los padres del alumno, se conecta únicamente a las preocupaciones educativas, lo que le importa antes que nada es “la trasmisión y fiel interpretación de sus conocimientos”, no está de acuerdo con los nuevos métodos, evita la intimidad con los alumnos y se mantiene a distancia con los mismos.

El Maestro del Futuro: El maestro del futuro sería aquel que tiene una relación con los padres de los chicos a quienes enseñan, acepta el encuentro con los niños fuera de la escuela para optimizar su aprendizaje, este tipo de maestros siempre se preocupan por sus alumnos, practican nuevos métodos y técnicas para optimizar el aprendizaje en niños, es decir que siempre están actualizados, se esfuerza por crear un ambiente agradable en la clase, promueve la estimulación colectiva con un espíritu de cooperación, no es alguien autoritario pero si mantiene en orden el

aula, es un niño pero no se despersonaliza (actúa como niño pero no deja de ser adulto).

El maestro del futuro sería aquel que organiza actos extraescolares, como visitas o concursos, etc. le gusta reunirse con sus alumnos fuera de la escuela y se propone fines educativos para tales circunstancias; adopta una actitud de simpatía y comprensión, aliento y confianza, sostiene sólidas relaciones personales sin embargo no existen intimidades propiamente dichas entre alumno y maestro, la personalidad de este maestro inspira respeto y educación.

La realidad sobre el Maestro:

El desarrollo del aprendizaje se ve influenciado por las actitudes que el maestro le enseñe al niño, sin embargo la realidad nos muestra una verdad insólita que no debería, pero es, y es la siguiente:

Los Maestros egoístas que gustan de su vida confortable, prestigio profesional y trabajo pedagógico fácil, ellos no piensan en mejorar o utilizar estrategias de aprendizaje para optimizar el aprendizaje de sus alumnos, no, ellos solamente piensan en ellos.

Los Maestros Autoritarios que exigen rigidez en el cumplimiento del trabajo de los alumnos, castiga sin conocer las causas del porque el niño no hizo las tareas, quizás los padres del niño no tenían el dinero para comprar un libro al chico y el maestro sin conocer esto, castiga al niño pensando que él es quien tiene la culpa.

- ❖ Los Maestros “Benevolentes”, a ellos, no les preocupa el rendimiento ni la conducta de los alumnos, no castiga ni mantiene disciplina.
- ❖ Las Maestros Indiferentes rechazan a los alumnos que se rinden como los otros, pone en tela de juicio su capacidad técnica y su prestigio profesional.
- ❖ El Maestro Imperialista es aquel que desea conquistar a los alumnos para ganar su afecto y admiración, a él, no le importan los niños, solo le importa que le brinden honores y reconocimientos.
- ❖ Los Maestros dominantes son aquellos que someten a sus alumnos de manera autoritaria, a la más estricta obediencia. Emplea castigos físicos y otras formas para reprender al niño para que no se exprese libremente.

Ahora bien, es necesario considerar que el proceso de aprendizaje en el niño, se debe a una relación maestro- niño o educador-educando; el maestro debe de ser educado en su trato diario con el niño, su preparación en el campo docente debe de actualizarse y estar al tanto por ciento de la tecnología.

De esta manera será de mucha ayuda para los chicos que tienen “problemas de aprendizaje” y así mejorar el ambiente en clase.

Para hablar de los diferentes tipos de docentes hay que comentar que existen diferentes clasificaciones según cada autor.

Según Kerschensteiner existen 4 tipos de docentes:

- ❖ **Educador angustiado:** que paraliza casi siempre, la iniciativa de los alumnos. Es decir; no deja que sus alumnos desarrollen ciertas capacidades como la creatividad, la responsabilidad de llevar a cabo una iniciativa, etc.
- ❖ **Educador Indolente:** que deja plena libertad a sus alumnos, más por desatención que por principios.
- ❖ **Educador ponderado:** que sabe distribuir a partes iguales la libertad y la coerción, sin alejarse de las reglas pedagógicas tradicionales.
- ❖ **Educador nato:** este docente tiene sentido pedagógico. Es práctico y de mucha fuerza de voluntad. Acostumbra a ser claro y preciso en sus apreciaciones y revela comprensión por los demás. Su más ardiente deseo es ayudar a sus alumnos para que desenvuelvan su espiritualidad.

Caselman realiza la siguiente división en función de los distintos tipos de docentes:

- ❖ **Profesor logotropo:** es aquel que le da importancia a los valores culturales, al mismo tiempo que procura entusiasmar a los educandos con esos mismos valores. Este tipo de docente se suele inclinar a la filosofía o a la ciencia, pero su preocupación pedagógica fundamental es instruir.
- ❖ **Profesor paidotropo:** es el que se inclina hacia los alumnos. Se interesa por la instrucción, pero más por la formación de sus discípulos.

Adelaide Lisboa de Oliveira (2002) los clasifica de la siguiente manera:

- ❖ **El brillante:** le preocupa más el efecto que pueda causar en sus alumnos que el progreso educativo de los mismos.
- ❖ **El escrupuloso:** se interesa por las minucias insignificantes de la disciplina o del reglamento de la escuela y, por eso, su visión es muy limitada.
- ❖ **El mero profesional:** da clases para ganarse la vida, sin importarle nada más, por lo que su acción está llena de altibajos. Su objetivo es el económico.
- ❖ **El eufórico:** juzga excelentes y en franco progreso a todos sus alumnos.
- ❖ **El displicente:** está siempre atrasado en sus obligaciones escolares, ya sea en el desarrollo del programa como en el cumplimiento de las exigencias burocráticas.
- ❖ **El depresivo:** siempre atento a los aspectos negativos de sus alumnos e incapaz de ver los aspectos positivos.
- ❖ **El poeta:** se encuentra siempre distante de la realidad de sus alumnos y de las condiciones de la enseñanza. Esto es debido a que ve todo a través del prisma de la fantasía.
- ❖ **El desconfiado:** en todas las manifestaciones de sus alumnos ve actos contra su persona y su dignidad.
- ❖ **El absorbente:** llega a ser atrayente, expansivo y brillante. Busca suscitar la admiración de sus alumnos.
- ❖ **El sugestivo:** sería el tipo ideal de profesor, si fuera capaz de amar y de ser amado. Infunde ideales y vibra ante las buenas acciones de sus alumnos; no teme que éstos lo alcancen o lo superen. Posibilita a sus alumnos la aprehensión de la belleza, de la verdad, y del bien, que es su principal objetivo.
- ❖ **El teórico:** profesor de gran cultura, para quien educar es instruir. Vive para la ciencia. Se muestra frío y objetivo en sus relaciones con los educandos.
- ❖ **El práctico:** profesor que busca alcanzar un máximo de resultados con un mínimo de esfuerzos. Da mucha importancia al método y a la técnica, ya que le interesa más la preparación técnica que la formación espiritual de sus alumnos.
- ❖ **El esteta:** docente que considera la formación de sus alumnos como la más bella obra de arte. Sabe infundir ánimo y formar personalidades.

- ❖ **El social:** profesor comprensivo, paciente y consagrado interiormente a su profesión. Consigue infundir espíritu de familia entre sus alumnos, y los conduce hacia una actuación positiva en la sociedad.
- ❖ **El autoritario:** docente que se manifiesta celoso de su autoridad y superioridad con relación a sus alumnos. Es partidario de la disciplina severa y se preocupa más por imponerse que por educar.
- ❖ **El religioso:** profesor cuidadoso y serio, persuadido de su responsabilidad en la formación de las almas de sus alumnos, lo que lo lleva a ser religioso y severo en procura del bien de los mismos.

Pero a pesar de que existan diferentes clasificaciones acerca de los diferentes tipos de docentes, se puede afirmar que todos tienen una serie de funciones comunes como son:

- ❖ La programación y la enseñanza de las áreas, materias y módulos que tengan encomendados.
- ❖ La evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, así como la evaluación de los procesos de enseñanza.
- ❖ Estimula y acepta la autonomía y la iniciativa de los estudiantes. Esta autonomía, iniciativa y liderazgo ayudan al alumno a establecer conexiones entre ideas y conceptos, le permiten plantearse problemas y buscar soluciones.
- ❖ Utiliza una gran diversidad de materiales manipulativos e interactivos además de, datos y fuentes primarias. Presenta a los alumnos posibilidades reales y luego les ayuda a generar abstracciones, logrando que el aprendizaje sea significativo.
- ❖ Es flexible en el diseño de la clase, permite que los intereses y las respuestas de los alumnos orienten el rumbo de las sesiones, determinen las estrategias de enseñanza y alteren el contenido. Es importante mencionar que esta flexibilidad no se refiere a que el alumno decida qué se hará o no en la clase. Más bien se enfoca en aprovechar los momentos en que los estudiantes se muestran más receptivos para ciertos temas y así poder profundizar en ellos. Por ejemplo, ante un ataque terrorista a algún país, muchos maestros retoman temas de solidaridad, tolerancia, justicia, como contenidos principales en el curriculum de ciertas áreas como ciencias sociales y ética.
- ❖ Averigua cómo han comprendido sus alumnos los conceptos antes de compartir con ellos su propia comprensión de los mismos. Si se les dan las respuestas, ellos ya nos las buscarán. Digamos entonces que se pierden de ir construyendo su conocimiento. Si les damos el conocimiento ya hecho, les estamos poniendo en las manos el último eslabón de un proceso de pensamiento que sólo ellos pueden construir.
- ❖ Utiliza terminología cognitiva como: "clasifica", "analiza", "predice", "crea"... Nuestro vocabulario afecta nuestra forma de pensar y actuar.
- ❖ Estimula a los alumnos a entrar en diálogo tanto con el maestro como entre ellos y a trabajar colaborativamente. El tener la oportunidad de compartir sus ideas y de escuchar las ideas de los demás, le brinda al alumno una experiencia única en la que construye significados. El diálogo entre los estudiantes es la base del aprendizaje colaborativo.
- ❖ Promueve el aprendizaje por medio de preguntas inteligentes y abiertas y anima a los estudiantes a que se pregunten entre ellos. Si los maestros preguntamos a los alumnos para obtener sólo una respuesta correcta, entonces los estamos limitando. Las preguntas complejas e inteligentes retan a los alumnos a indagar más allá de lo aparente, a profundizar, a buscar respuestas novedosas. Los problemas reales casi nunca son unidimensionales y por lo tanto, el alumno debe buscar siempre más de una respuesta.

- ❖ Busca que los alumnos elaboren sus respuestas iniciales. Las respuestas iniciales son un motor que estimula a los alumnos a estructurar y reconceptualizar.
- ❖ Involucra a los estudiantes en experiencias que pueden engendrar contradicciones a sus hipótesis iniciales y luego estimula la discusión. De esta manera permite que los alumnos aprendan de sus propios errores y reformulen sus perspectivas.
- ❖ Da "un tiempo de espera" después de hacer preguntas. Este tiempo permite a los alumnos procesar la información y formular conceptos. Es importante respetar el ritmo de cada alumno. Hay alumnos que no pueden responder de manera inmediata y si no los esperamos, pasarán a ser sólo observadores puesto que no se les da el tiempo de buscar la solución.
- ❖ Provee tiempo para que los estudiantes construyan hipótesis y las comprueben, hagan relaciones y creen metáforas. El maestro debe crear el ambiente de aprendizaje y permitir a los estudiantes construir y descubrir... todo esto les lleva tiempo
- ❖ Alimenta la curiosidad natural de los estudiantes utilizando frecuentemente el modelo del ciclo de aprendizaje. Dicho ciclo consta de tres fases: los estudiantes generan preguntas e hipótesis, el maestro introduce el concepto y los alumnos aplican el concepto.
- ❖ La tutoría de los alumnos, la dirección y la orientación de su aprendizaje y el apoyo en su proceso educativo, en colaboración con las familias.
- ❖ La orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración con los servicios o departamentos especializados.
- ❖ La atención al desarrollo intelectual, afectivo, psicomotriz, social y moral del alumnado.
- ❖ La promoción, organización y participación en las actividades complementarias, dentro o fuera del recinto educativo, programadas por los centros.
- ❖ La contribución a que las actividades del centro se desarrollen en un clima de respeto, de tolerancia, de participación y de libertad para fomentar en los alumnos los valores de la ciudadanía democrática.
- ❖ La información periódica a las familias sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas, así como la orientación para su cooperación en el mismo.
- ❖ La coordinación de las actividades docentes, de gestión y de dirección que les sean encomendadas.
- ❖ La participación en la actividad general del centro.
- ❖ La participación en los planes de evaluación que determinen las Administraciones educativas o los propios centros.
- ❖ La investigación, la experimentación y la mejora continua de los procesos de enseñanza correspondiente.

El rol del maestro

Como hemos visto hasta ahora, el aprendizaje no se da de la misma manera en todos. Ante esta realidad, el maestro tiene dos opciones:

- ❖ Utilizar las diferencias que se le presentan como un potencial que trae diversos talentos al grupo y que beneficia a todos, o
- ❖ Tratarlas sólo de manera superficial, o ignorarlas, y perder la gran oportunidad que brinda la diversidad.

Es necesario que el maestro pueda crear en el aula una atmósfera que invite a todos a investigar, a aprender, a construir su aprendizaje, y no sólo a seguir lo que él hace o dice. El rol del maestro no es sólo proporcionar información y controlar

la disciplina, sino ser un mediador entre el alumno y el ambiente. Dejando de ser el protagonista del aprendizaje para pasar a ser el guía o acompañante del alumno.

El maestro:

En los salones cuyos maestros cuentan con un perfil como el anterior, operan los siguientes principios Brooks y Brooks (1999):

- ❖ Los maestros buscan y valoran los puntos de vista de los estudiantes.
- ❖ Las actividades del aula retan los conocimientos de los alumnos.
- ❖ Los maestros proponen la resolución de problemas relevantes para los alumnos.
- ❖ Los maestros planean sus clases en torno a grandes temas en los que los contenidos tienen relación en lugar de presentar un currículo fragmentado.
- ❖ Los maestros evalúan el aprendizaje en el contexto diario. La evaluación es parte de las actividades diarias de la clase y no una actividad separada.

Esta nueva visión del rol del docente nos invita a replantear nuestra práctica y a convertir nuestras aulas en espacios de interacción donde el aprender sea posible para todos, esta información fue recuperada de: http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/cep21/modulo_2/rol_maestro.htm. s.f.).

Torres, J. (2004): “**Enseñanza aprendizaje en línea: Una guía básica**”. Realiza un aporte muy importante sobre el Nuevo rol de los docentes cuando afirma que:

El nuevo rol del docente

En la actualidad, el proceso educativo exige un nuevo enfoque en el desempeño pedagógico del docente. No es posible usar las mismas metodologías educativas en una enseñanza presencial que en una no presencial o virtual. “Los modelos educativos presenciales tradicionales se caracterizan por centrar el desarrollo del proceso en el docente, relegando al estudiante a ser un mero observador y oyente en la mayoría de casos.

Este tipo de modelos ponderan mucho más la enseñanza que el aprendizaje (Duart, Sangrá, 2000) y su aplicabilidad se limita a entornos presenciales. El docente cumple un papel protagónico en el que conjuga la utilización de algunos recursos principalmente la pizarra y su voz, a través de estos, logra lo que comúnmente conocemos como ‘transmisión de conocimientos’ más que aprendizaje efectivo, siendo el resultado un bajo nivel de asimilación y el consecuente ‘conocimiento temporal’ que tiende a olvidarse con facilidad. El estudiante por su parte es un receptor de la transmisión que realiza el profesor, su aprendizaje se limita en muchos casos a lo que pueda memorizar como resultado de "escuchar y ver"

Los instrumentos de evaluación son, en muchas ocasiones, instrumentos que no se orientan a conocer el nivel de aprendizaje; lo que se mide con frecuencia es la capacidad de memoria al tener que repetir en forma textual lo que consta en los textos.

Con el nuevo enfoque, el proceso de evaluación se orienta a descubrir habilidades y destrezas que constituyen indicadores de un aprendizaje significativo; entendiéndose por aprendizaje significativo a esa capacidad de aplicación de la teoría a la práctica. Este nuevo enfoque exige además un cambio en la manera de enseñar y aprender; exige también adaptarse a nuevas técnicas, nuevos recursos que proporcionan las TIC para la enseñanza – aprendizaje, tales como computador, aparatos audiovisuales, materiales multimedia, correo electrónico, etc.

El estudiante, en lugar de memorizar contenidos específicos, debe “aprender a aprender” y el docente dejaría de ser el transmisor de conocimientos y pasaría a ser el “facilitador del proceso de aprendizaje, *“Esto no quiere decir que pase a limitarse a la simple gestión del aprendizaje. Por medio de la orientación y de la inducción, la acción docente tiene como objetivo ofrecer al estudiante herramientas y pistas que le ayuden a desarrollar su propio proceso de aprendizaje, a la vez que atienda sus dudas y sus necesidades”*. (Duart, Sangrá, 2000).

Por tanto el nuevo rol del profesor conlleva a pasar de un enfoque centrado en el profesor a uno centrado en el estudiante, donde el estudiante participa tanto como el profesor o más, y donde la presencia física del estudiante y el profesor no sea un requisito indispensable para que se produzca el aprendizaje.

Consciente de que: *“El aprendizaje del futuro partirá en gran medida de: la experiencia conjunta, el aprendizaje cooperativo, la colaboración en pequeños grupos sin tener en cuenta las coordenadas espaciotemporales”*. (Khan, 1999), se ha visto en la necesidad de utilizar un nuevo espacio educativo donde interactúan en forma dinámica, los agentes que intervienen en el proceso educativo. Este espacio conocido como EVA hace posible la utilización de la Web como medio para establecer una relación de enseñanza - aprendizaje a través de herramientas síncronas – al mismo tiempo y espacio diferente (chat, videoconferencia a través de la web) y asíncronas – tiempos y espacios diferentes (correo electrónico, foro, tablero de anuncios), que permiten un aprendizaje individualizado y colaborativo. La posibilidad de que los profesores y estudiantes puedan comunicarse privada o colectivamente de manera síncrona o asíncrona ofrece una nueva dimensión en el diseño de estrategias docentes.

Los modelos educativos que hacen uso de manera intensa de las nuevas tecnologías de la información y comunicación como los que imparten programas educativos a través de un EVA, como la nueva oferta educativa la consideran la interacción como clave del proceso de enseñanza – aprendizaje. A través de la interacción el estudiante construye su propio conocimiento, interactuando por medios electrónicos con sus compañeros, materiales, docentes y con la institución.

2.4.3.2 Desempeño docente

Todos los centros educativos independientemente del nivel que tenga, debe ser capaz de articular: procedimientos, técnicas, estrategias, metodologías, es decir

todos los aspectos relacionados con los aspectos académicos, pero en los actuales tiempos no solo se requiere este tipo de profesionales vinculados solo a la docencia, sino que también los docentes deben tener otros conocimientos que les permitan desempeñar otros roles y funciones es por ello que tomamos en cuenta los siguientes aportes:

Según el Marco para la Buena Enseñanza del Ministerio de Educación de Chile (2011) algunos dominios y dimensiones a considerar en una buena práctica docente en el aula tienen que ver con:

1. Preparación de la enseñanza

- ❖ Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.
- ❖ Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- ❖ Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.
- ❖ Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.
- ❖ Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular

2. Creación de un ambiente propicio para la enseñanza.

- ❖ Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
- ❖ Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos..
- ❖ Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.
- ❖ Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.

3. Responsabilidades profesionales.

- ❖ El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.
- ❖ Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.
- ❖ Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.
- ❖ Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.
- ❖ Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.

4. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

- ❖ Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.
- ❖ Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.
- ❖ El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.
- ❖ Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.
- ❖ Promueve el desarrollo del pensamiento.
- ❖ Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.

Este criterio permite evidenciar lo que sucede en el aula de clase entre la relación entre los docentes y los estudiantes por medio de mecanismos que se pueda

verificar como se establece el proceso de enseñanza aprendizaje, con este tipo de verificación se puede los tipos de docentes que por el ejercicio profesional se lo puede clasificar en:

Con este propósito la acción docente se encamina a enfatizar en la facilitación, el liderazgo y la conducción de un proceso de aprendizaje que se apoya en los distintos medios de comunicación que aportan las TICs, y a ofrecer grandes beneficios en el proceso auto formativo, como:

- ❖ Mayor interacción entre docente – estudiante, estudiante –estudiante y estudiante - materiales
- ❖ Flexibilidad en la elección de contenidos y tiempos de estudios
- ❖ El estudiante aprende de forma tan eficaz como uno que asiste a una formación convencional, y posibilita no sólo una comunicación directa con el docente, sino también una comunicación la horizontal entre los propios participantes en los procesos de formación.
- ❖ Proporciona un aprendizaje cooperativo, lo que permite al estudiante aprender de la participación de los demás actores.
- ❖ Permite recibir retroalimentación personalizada, tan frecuentemente como sea necesaria, es importante destacar que la retroalimentación puede ser tanto del profesor como de los demás estudiantes.
- ❖ Acceso a diferentes fuentes de información

El aspecto que proporciona validez al proceso formativo que emplea las herramientas descritas es la evaluación. Una evaluación continua que permite retroalimentar el proceso a través de las diferentes actividades que posibilitan alcanzar los objetivos: ejercicios recomendados, banco de preguntas, evaluaciones a distancia y evaluaciones presenciales.

La posibilidad de que los docentes y estudiantes se comuniquen en forma privada o colectivamente de manera síncrona o asíncrona exige un replanteo de las estrategias docentes; he ahí la necesidad de un cambio en el rol del docente.

Funciones del docente:

De acuerdo a la naturaleza de las actividades docentes, el facilitador debe apoyarse en la consideración de que en la Educación a Distancia (o Virtual) interesa más el aprendizaje que la enseñanza, los estudiantes más que los contenidos; por ello se plantea las siguientes funciones básicas de carácter docente:

- ❖ Programar o planificar previamente la acción formativa
- ❖ Potenciar la actividad del estudiante
- ❖ Atender y resolver las dificultades e inquietudes de los estudiantes, mediante tutoría telefónica, correo electrónico, tutoría presencial, etc.
- ❖ Debe ser un verdadero orientador del proceso.
- ❖ Destacar la importancia del estudio independiente y fomentar el sentimiento de autorresponsabilidad.
- ❖ Potenciar el aprendizaje colaborativo, fomentando la comunicación e interacción entre sus miembros y la realización de trabajos en grupo.
- ❖ Crear y recurrir a técnicas, métodos, estrategias útiles para el autoaprendizaje.

- ❖ Dirigir el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes a través de materiales didácticos como: libro base, guía impresa, etc.
- ❖ Informar a los estudiantes los objetivos que se pretende alcanzar y los contenidos que se abarcará en el curso o materia en cuestión.
- ❖ Proporcionar retroalimentación personalizada, tan frecuentemente como sea necesaria, es importante destacar que la retroalimentación puede ser tanto del profesor como de los demás estudiantes.
- ❖ Dado que del profesor depende el grado o nivel de exigencia que se imponga a los estudiantes para superar el curso o materia, debe diseñar, redactar, corregir y calificar los diferentes elementos de evaluación: ejercicios recomendados, banco de preguntas, evaluaciones a distancia y evaluaciones presenciales, que permiten retroalimentar el proceso y posibilitan alcanzar los objetivos.

Además de las funciones señaladas, el docente debe establecer un vínculo de empatía con sus estudiantes; es decir, propiciar un ambiente de confianza a fin de que la relación docente-estudiante se vea complementada y sean superadas las barreras que la distancia presenta; este ambiente permite valorar y transmitir confianza sobre las bondades que presenta este nuevo sistema de estudio. Es por ello la necesidad de mencionar también las principales cualidades que debe reunir el docente para optimizar el proceso formativo, entre las cuales están:

- ❖ Dimensión ética que le permita descubrir y valorar la personalidad del estudiante detrás de la tecnología que utiliza.
- ❖ Tolerante con el ritmo de aprendizaje de sus estudiantes.
- ❖ Demostrar una especial dedicación y responsabilidad frente a las tareas de seguimiento y retroalimentación.
- ❖ Ingenioso para crear un ambiente motivador, de investigación y creatividad.
 - Pro – activo, capaz de adelantarse a las posibles dificultades de los estudiantes.
 - Conocedor del entorno de enseñanza - aprendizaje y de sus demandas.

Todo esto conlleva a decir que el propósito principal del facilitador es lograr la ruptura de la dependencia entre él y el profesional en formación, dejando al estudiante el trabajo de ser el gestor de su propio aprendizaje y al docente la tarea de guiar el proceso educativo.

¿Por qué es necesario un cambio de rol?

Reparaz, CH., y Sobrino, A. (2003): “**La formación en Internet**” El docente debe ser un guía, facilitador y mediador de conocimientos que coadyuve al estudiante a ser el protagonista de su propio aprendizaje mediante el uso de las nuevas tecnologías. El docente únicamente facilita los medios y materiales y señala el camino por donde debe transitar a fin de lograr una verdadera formación

Dado el avance de las tecnologías de la información y comunicación que proporcionan nuevas formas de efectuar una comunicación, es imprescindible que para el proceso de formación a distancia (o Virtual), “el profesor – tutor esté en continua actualización y conozca en profundidad sus características y posibilidades y “eduque” a los alumnos para que hagan un uso correcto y efectivo de ellas.” (Silvio, 1999)

Las necesidades de educación sin barreras geográficas ni temporales y la incursión de tecnologías en la educación han cambiado la forma de desarrollar los procesos

educativos, por lo tanto la forma en que estos son conducidos también han cambiado, el líder natural detrás del proceso docente es el profesor, por lo que sus estrategias también deben cambiar y enfocarse en la ejecución de un papel más pasivo en el sentido de protagonizar la clase y más activo en el sentido de mediar entre actividades de aprendizaje, materiales y comunidad.

Conclusión:

Se observa que la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje ofrecen la posibilidad de un trabajo cooperativo y potencia a que los estudiantes sean los gestores de su propia formación y desarrollo, dejando al docente la responsabilidad de guiar el proceso de aprendizaje y la libertad en cuanto al qué, cómo y cuándo enseñar.

A medida que evoluciona y avanza las tecnologías los sistemas de formación tradicional donde se motiva un aprendizaje pasivo van quedando atrás y se enriquece y se vuelve más significativa la formación con los futuros entornos de aprendizaje, donde la docencia en la nueva era de la información habrá de ser enfocada a motivar y a potenciar el aprendizaje independiente y autónomo de un adulto, es decir que el docente debe cambiar las líneas principales del rol que desempeña, debe pasar de protagonista a líder y guía, a fin de encaminar la formación a alcanzar sus objetivos; debe pasar de transmisor a mediador, el aprendizaje ya no depende únicamente del aporte del profesor; y debe pasar de controlador a motivador, estas características en un docente y su aplicación en el desarrollo de una formación, coadyuvan y fortalecen el proceso al éxito.

Rol Planificador.

Graterol (2001) hace el comentario siguiente: “La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos”

El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente.

Rol Investigador.

La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. Este rol, muchas veces no es considerado como función a exigir al personal docente de los Colegios Universitarios y Tecnológicos.

De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.

2.4.4 Variable dependiente: Desempeño administrativo

2.4.4.1 Evaluación del Desempeño

Abreu, S. (2005) informacion recupera de:

<http://www.monografias.com/trabajos25/administracion-centro-educativo/administracion-centro-educativo.shtml>, aporta con la siguiente información:

La Medición de Desempeño, en términos generales, es un esfuerzo sistemático aplicado a una organización para evaluar su gestión orientada al cumplimiento de su misión, a partir de la optimización de sus procesos.

PRINCIPIOS

La evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de Principios básicos que orienten su desarrollo. Estos son:

- ❖ La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la institución o empresa.
- ❖ Los estándares de la evaluación del desempeño deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo.
- ❖ Deben definirse claramente los objetivos del sistema de evaluación del desempeño.
- ❖ El sistema de evaluación del desempeño requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores.
- ❖ El papel de juez del supervisor-evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras.
- ❖ Sin embargo, de este proceso, con frecuencia, no se alcanzan resultados satisfactorios en razón de que en su desarrollo suelen aparecer distanciamientos, ya sea por sentimientos de explotación, indiferencia o infrautilización; conflictos, por resultados malentendidos, choque de intereses o pocas muestras de aprecio; errores en la utilización de las técnicas y herramientas; problemas de aplicación por deficiencias en normas y procedimientos y otros.

Estos principios que inicialmente son utilizados en el campo empresarial, se los puede también aplicar en el sistema educativos y en las instituciones educativas de los diferentes niveles

Los avances tecnológicos y el desarrollo del conocimiento humano por si solos no producen efectos si la calidad de la administración de grupos organizados de personas no permiten una aplicación efectiva de los recursos humanos y materiales.

Hacer de la educación algo funcional en la vida de los estudiantes se debe a la gestión administrativa con que un centro educativo puede contar. La administración imparte efectividad a los recursos humanos. Ayuda a obtener mejores productos, servicios y relaciones humanas.

Los centros educativos constituyen pequeñas y medianas empresas que contribuyen al desarrollo de los pueblos.

Los avances tecnológicos y el desarrollo del conocimiento humano por si solos no producen efectos si la calidad de la administración de grupos organizados de personas no permiten una aplicación efectiva de los recursos humanos y materiales. Hacer de la educación algo funcional en la vida de los estudiantes se debe a la gestión administrativa con que un centro educativo puede contar.

La administración eficaz y eficiente de un centro educativo exige como marco de referencia el conocimiento de las teorías administrativas que proporcionan los principios para coordinar y supervisar la labor, a fin de garantizar el logro de los objetivos que se persiguen.

La realización de ésta investigación servirá de fuente de documentación y consulta a directores de centros educativos, administradores y universidades, ya que se establecerán los planteamientos clásicos y modernos de la administración, para elaborar el modelo administrativo apropiado a las características específicas de un centro.

La definición de la gestión administrativa genérica que no dice mucho, un poco restringida, de carácter idiomático, realizada atendiendo a su significado etimológico, por lo que para tener una concepción más amplia del término debemos buscarla en la diversidad de definiciones hechas por un considerable número de tratadistas, por ejemplo Henri Fayol un autor muy trascendente, definió operativamente la administración diciendo que la misma consiste en "preveer, organizar, mandar, coordinar y controlar", además consideró que era el arte de manejar a los hombres.

George Terry explica que la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.

Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son:

- ❖ Planeación
- ❖ Organización
- ❖ Ejecución
- ❖ Control

2.4.4.2 La Evaluación y la Planificación

La tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna.

La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador.

La administración pone en orden los esfuerzos según George Terry. En situaciones complejas, donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos.

Este hecho acontece en la administración pública, ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y su cada vez más acentuada absorción de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, la maquinaria administrativa pública se ha constituido en la empresa más importante de un país.

Es en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa.

Análisis de Gestión Administrativa en un Centro Escolar de la revista valterayala en la pag. 45 se indica los diferentes métodos de gestión Administrativa cuando:

2.4.4.4 Métodos de Gestión Administrativa en instituciones educativas

Noriega, A. (02 de 03 de 2012). *Scribd*. Recuperado, de Scribd.: <http://es.scribd.com/doc/80318915/La-Gestion-Administrativa-en-Las-Instituciones-Educativas> indica que:

La gestión administrativa hace que la educación sea funcional en la vida de los estudiantes, ya que imparte efectividad a los recursos humanos. Ayuda a obtener mejores productos, servicios y relaciones humanas.

HAY GESTIÓN. A partir del involucramiento de todos en los procesos de planeación, organización, dirección, evaluación, toma de decisiones, resolución de conflictos y definición e identificación de retos y oportunidades de desarrollo estratégico de toda organización educativa.

Las funciones que desempeñan los directivos, son eminentemente prácticas administrativas, pero pueden ser de gestión; en primer lugar hay que diferenciar las actividades que no son administrativas y que comúnmente se tiene como administrativas, estas son: Hacer oficios, llenar formatos, archivar, etc., Estas son actividades secretariales, no administrativas.

Las prácticas verdaderamente administrativas de una propuesta educativa, indispensable actualizar y adecuar la coordinación de las funciones académicas de manera eficiente la organización a través del consejo técnico de la misión o actividad más importante de la escuela el compromiso de rendir cuentas a quienes sostienen la escuela o mantienen la administración de recursos materiales bienes

muebles e inmuebles (dar mantenimiento o realizar diligencias para otros nuevos) de una plantilla de académicos el ejercicio de un liderazgo eminentemente académico la planeación del centro educativo, zona escolar o del sector el seguimiento y monitoreo constante de las actividades.

Hacer de la educación algo funcional en la vida de los estudiantes se debe a la gestión administrativa con que un centro educativo puede contar. La administración imparte efectividad a los recursos humanos. Ayuda a obtener mejores productos, servicios y relaciones humanas.

Los centros educativos constituyen pequeñas y medianas empresas que contribuyen al desarrollo de los pueblos.

Los avances tecnológicos y el desarrollo del conocimiento humano por si solos no producen efectos si la calidad de la administración de grupos organizados de personas no permiten una aplicación efectiva de los recursos humanos y materiales. Hacer de la educación algo funcional en la vida de los estudiantes se debe a la gestión administrativa con que un centro educativo puede contar.

Toda organización, sea ésta industrial o de cualquier tipo de servicio necesita ser administrada de modo adecuado para alcanzar sus objetivos con mayor eficiencia.

La administración eficaz y eficiente de un centro educativo exige como marco de referencia el conocimiento de las teorías administrativas que proporcionan los principios para coordinar y supervisar la labor, a fin de garantizar el logro de los objetivos que se persiguen. (santiagoobreu)

Un modelo para analizar la gestión en los centros escolares

El modelo que presentamos consta de tres componentes: *agentes*, *ámbitos* y *funciones*.

Los *agentes* son las personas e instituciones que intervienen o tienen la posibilidad (legal o efectiva) de intervenir. A los agentes recogidos en el Tabla se podría añadir la *titularidad* de la institución, en el caso de los centros privados.

Los *ámbitos* son las parcelas o áreas de intervención en la que pueden agruparse tareas de naturaleza homogénea. Estos ámbitos son:

- ❖ Curricular
- ❖ Administrativo
- ❖ De gobierno institucional
- ❖ De los servicios
- ❖ Recursos humanos

Las *funciones* delimitan la intervención dentro del proceso gestor, a la vez que constituyen etapas. Las tres funciones genéricas son: planificación, desarrollo/ejecución y control. Cada una puede dividirse en otras varias. Así, dentro de la planificación podríamos distinguir procesos de: 1) detección y

análisis de necesidades; 2) evaluación de recursos; 3) determinación de objetivos; 4) asignación de tiempos; 5) determinación de responsables, etc. De la misma manera, dentro de la fase de desarrollo/ejecución podríamos identificar actuaciones propias tanto del cumplimiento del plan.

2.4.4.5 Evaluación

El término evaluación en los últimos tiempo ha tenido diferentes connotaciones, las mismas que están relacionadas con verificar el cumplimiento de las actividades a realiza o realizadas en un contexto determinado, es por ello que se ha tomado los siguientes aportes:

La evaluación de desempeño es parte de uno de los sub-procesos que revisa y precisa la Dirección de Personal, de acuerdo a los parámetros establecidos para su aplicación en los Centros de Educación, constituyendo un proceso riguroso que posibilita una adecuada gestión del talento humanos mediante la obtención de información en la contribución que ha realizado cada trabajador en un periodo determinado.

La evaluación del desempeño puede definirse como un proceso sistemático y periódico de análisis que permite determinar la eficacia y eficiencia con que los trabajadores han llevado a cabo su cometido y funciones en la Institución Educativa. Por otro lado, la evaluación de desempeño permite realizar un pronóstico del potencial de la persona evaluada, así como un indicador de necesidades de formación.

Según el Manual Descriptivo de Cargos OPSU, “La evaluación de actuación en el cargo ha de estar fundamentada en los contenidos asignados a cada descripción de cargo, contribuyendo objetivamente a medir la actuación del trabajador en su cargo actual y a determinar el potencial del trabajador, para el desempeño de otros cargos de igual o diferente naturaleza” (pag.21, 1998).

2.4.4.6 Teorías implícitas:

- a. **La evaluación como sinónimo de medición:** Se considera la función de medir utilizando valores numéricos como casi la única forma de juzgar la validez o la confirmación de los resultados educativos, las notas o valores ocupan un lugar dominante en la evaluación.
- b. **La evaluación como modelo reproductivista:** Esta inferencia se puede verificar por insistencia de los docentes a solicitar respuestas al “pie de la letra”, “como ellos lo expresaron”, o la “repetición de la opinión de los expertos”. Asunto que se confirma por el predominio en la aplicación de las pruebas de memoria.
- c. **Evaluación de resultados no de procesos:** Las evaluaciones están orientadas a solicitar a los alumnos y solo a ellos, el grado de sus aprendizajes, qué frutos han obtenido de la enseñanza.
- d. **Aplicar o considerar a la evaluación como una actividad academicista:** Se concibe a la evaluación como la enunciación de gran cantidad de contenidos

teóricos o cognoscitivos, en detrimento de destrezas, capacidades o competencias.

- e. **La evaluación como sinónimo de pruebas o exámenes:** Es la creencia de que la evaluación es lo mismo que las pruebas o exámenes, asociadas a los infaltables cuestionarios escritos que preparan los docentes en determinado tiempo o sin previo aviso y a veces en repetidas ocasiones.
- f. **Como instrumento de selección:** Se considera que la evaluación del rendimiento estudiantil define el éxito académico, es decir, que las calificaciones existen para “etiquetar”, identificar el mayor o menor mérito intelectual y académico.
- g. **Como etapa final del proceso educativo:** Se considera erróneamente que la evaluación es la etapa final del fenómeno educativo, por eso se cree que la aplicación de ella determina también la finalización de tal o cual proceso educativo.
- h. **La evaluación como sinónimo de poder:** En la mayoría de veces ésta afirmación no se percibe, pero ya en los procesos, la evaluación y sobre todo las calificaciones, son verdaderos instrumentos que otorgan poderes omnímodos al profesor en el aula. La actividad de evaluar corrige (distorsión) los comportamientos incorrectos de los educandos.
- i. **La evaluación como masificación de pruebas o exámenes:** Una creencia generalizada y falsa es considerar que un grupo tiene características personales y de aprendizaje homogéneo, por lo tanto se aplican pruebas o exámenes iguales a todos, sin considerar las diferencias individuales.

2.4.4.7. Tipo de Evaluación

Esta clasificación atiende a diferentes criterios. Por tanto, se emplean uno u otro en función del propósito de la evaluación, a los impulsores o ejecutores de la misma, a cada situación concreta, a los recursos con los que contemos, a los destinatarios del informe evaluador y a otros factores

❖ Según su finalidad y función

- a. **Función formativa:** la evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas o expectativas previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también es formativa la evaluación de productos educativos, siempre que sus resultados se empleen para la mejor de los mismos. Suele identificarse con la evaluación continua.
- b. **Función sumativa:** suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente.

❖ Según extensión

- a. **Evaluación global:** se pretende abarcar todos los componentes o dimensiones de los alumnos, del centro educativo, del programa, etc. Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad interactuante, en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene

consecuencias en el resto. Con este tipo de evaluación, la comprensión de la realidad evaluada aumenta, pero no siempre es necesaria o posible.

- b. **Evaluación parcial:** pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones de una institución, de un programa educativo, de rendimiento de unos alumnos, etc.

❖ **Según los agentes evaluadores**

- a. **Evaluación interna:** es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de una institución, un programa educativo, etc. A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

- **Autoevaluación:** los evaluadores evalúan su propio trabajo (un alumno su rendimiento, una escuela o programa su propio funcionamiento, etc.). Los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.
- **Heteroevaluación:** evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas (el Consejo Escolar al Claustro de profesores, un profesor a sus alumnos, etc.)
- **Evaluación:** es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores mutuamente, unos y otros equipos docentes, el equipo directivo al Consejo Escolar y viceversa). Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

- b. **Evaluación externa:** se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la Administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela, etc.

- Estos dos tipos de evaluación son muy necesarios y se complementan mutuamente. En el caso de la evaluación de centro, sobre todo, se está extendiendo la figura del "asesor externo", que permite que el propio centro o programa se evalúe a sí mismo, pero le ofrece su asesoría técnica y cierta objetividad por su no implicación en la vida del centro.

2.5 HIPÓTESIS

La formación profesional tiene relación con el desempeño administrativo en los Centros Infantiles del Buen Vivir en la ciudad de Ambato

2.6 VARIABLES DE LA INVESTIGACION

2.6.1 Variable independiente. Formación profesional

2.6.2 Variable dependiente. Desempeño administrativo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la Investigación

El enfoque de esta investigación es básicamente cualitativa porque busca y analiza la comprensión de los hechos cuando establece las características de la formación profesional de los docentes parvularios y por lo tanto de dar solución al problema planteado y también es cuantitativa porque se aplicarán instrumentos para recoger información a directivos, docentes y graduados de la carrera de educación Parvularia.

3.2 Modalidad Básica de la investigación

La modalidad de esta investigación será:

- ❖ **Investigación de campo.** Porque este trabajo se lo realizará en el lugar de hechos es decir directamente a las egresadas de la Carrera de Educación Parvularia con las cuales se ha establecido contacto por medio del uso y seguimiento a las egresadas, además de tomar contacto en forma directa con la realidad lo cual ayudara a obtener información sobre el requerimiento que tiene el MIES para contratar personal especializado para cumplir funciones específicas.
- ❖ **Investigación Bibliográfica documental.** Porque para fundamentar la investigación se acudirá a investigaciones previas realizadas por diferentes autores y que están publicadas en: libros, revistas, publicaciones, periódicos que darán sustento al desarrollo de la investigación.

3.3 Niveles o Tipos de Investigación

La investigación tiene los siguientes niveles o tipos de investigación:

- 3.3.1 **Exploratorio**, porque permitirá indagar el problema y todo lo que este provoca.
- 3.3.2 **Descriptivo**, porque se aplicaran encuestas como técnica de recolección de datos, los resultados que se obtengan de esta será sometida y un proceso de tabulación y análisis que detallara las características de las variables de la investigación.
- 3.3.3 **Correlacional**, porque permite vincular las variables por medio de características cualitativas y cuantitativas

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La presente investigación contara con la siguiente población:

POBLACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Graduados	196	100
Directivos del MIES	65	100
Total	261	100

Tabla N.2
Elaborado por: Judith Núñez

Por el tamaño del universo se trabajara con una muestra la misma que queda estructurada de la siguiente forma:

SIMBOLOGÍA	FORMULA
N: tamaño del universo K: Error de muestreo n: Tamaño de la Muestra p: Probabilidad de ocurrencia (p=0,5) q probabilidad de no ocurrencia ME= margen de error o precisión admisible	$n = \frac{4pq}{(N - 1) \frac{ME^2}{NC^2} + pq}$

<p>NC= nivel de confianza o exactitud con los que se generaliza los resultados a la población</p> <p>ME+NC</p> <p>ME= 5%=0,05 95% de confianza</p> <p>NC=1,96 es el más usual</p>	
---	--

Determinación de la muestra

$$n = \frac{Npq}{(N - 1) \frac{ME^2}{NC^2} + pq}$$

$$n = \frac{261 \times 0,5 \times 0,5}{(261 - 1) \frac{0,05^2}{1,96^2} + 0,25} = 156$$

POBLACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Graduados	117	75
Directivos del MIES	39	25
Total	156	100

Tabla N.3
Elaborado por: Judith Núñez

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la recolección de la información se utilizara como técnica la encuesta y por medio de un cuestionario, el mismo que será aplicado a las graduadas de la carrera de Educación Parvularia, directivos y personal encargado del MIES de la ciudad de Ambato, con el fin de satisfacer varias interrogantes necesarias para el desarrollo de la investigación.

3.7. Procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se parte de un proceso inicial que es la elaboración de las encuestas, una vez aplicadas se recopilan y procesan los datos obtenidos para analizarlas e informar los resultados, para ello se utilizan tablas estadísticas y figuras que ayuden a la interpretación.

3.8. Validez y Confiabilidad

3.8.1 Validez

Las encuestas tienen un cuestionario debidamente estructurado que permite medir de forma cualitativa y conativamente los parámetros de interés para la investigación.

3.8.2 Confiabilidad

Se refiere a la constancia de los resultados de la encuesta, es decir si la encuesta la volvemos a aplicar se obtendría los mismos resultados.

3.9. Plan de recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿Con qué personas?	Graduados - Directivo del MIES
3. ¿Sobre qué aspectos?	Educativos y administrativos
4. ¿Quién/es?	El investigador
5. ¿Cuándo?	Año lectivo 2012-2013
6. ¿Dónde?	En el MIES - Uso y seguimiento a graduados
7. ¿Cuántas veces?	una
8. ¿Qué técnicas de recolección?	encuesta
9. ¿Con qué?	cuestionario
10. ¿En qué situación?	Investigativa

Tabla N.6
Elaborado por: Judith Núñez

3.10 Plan para de procesamiento de la información

Después de aplicadas las encuestas se procederá a:

- ❖ Ordenar y tabular los datos obtenidos de la encuesta.
- ❖ Representar gráficamente los resultados tabulados para tener una visión clara de los resultados obtenidos.

3.11 Análisis de resultados

- ❖ Analizar e interpretar los resultados obtenidos que ayuden a identificar las tendencias y relaciones con las variables.
- ❖ Este proceso ayudara a la formulación de conclusiones y recomendaciones después de realizar el análisis.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS GRADUADOS

4.1 Análisis de resultados

1. ¿Los conocimientos que adquirió en la universidad fueron?

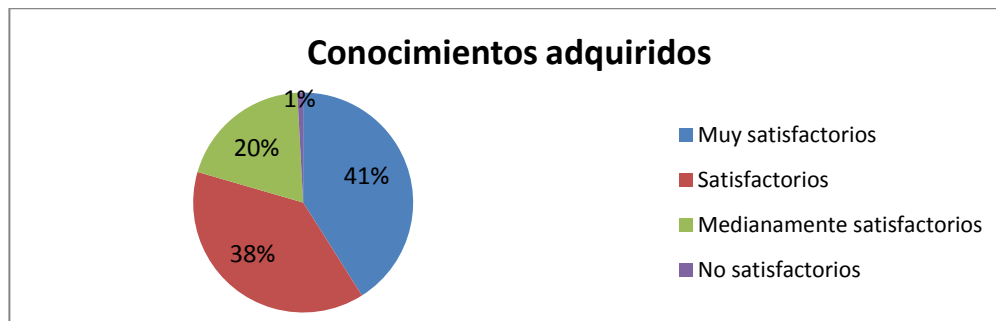
Tabla N. 7

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy satisfactorios	48	41
Satisfactorios	45	38.5
Medianamente satisfactorios	23	19.65
No satisfactorios	1	0.85
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 5



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

De los 117 encuestados, el 41% (48) dicen que los conocimientos adquiridos en la universidad son muy satisfactorios, el 38.5 % satisfactorios, el 19.65% que medianamente satisfactorio y el 0.85% representa al no satisfactorios. De lo cual se puede indicar que la mayoría de graduados consideran que los conocimientos adquiridos en la universidad son satisfactorios para el ejercicio profesional.

2. ¿Son suficientes los conocimientos de la universidad?

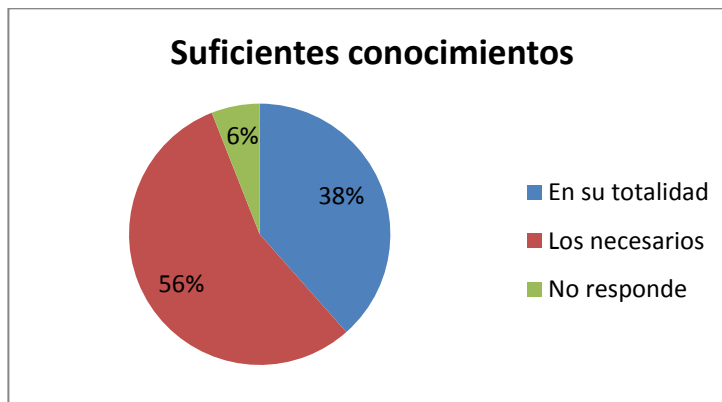
Tabla N. 8

	Frecuencia	Porcentaje
En su totalidad	45	38.5
Los necesarios	65	55.52
No responde	7	5.98
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 6



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Del 100% de encuestados (117), el 38.5% indican que los conocimientos de la universidad son suficientes, el 56.5% que son lo necesario y el 5.98% que no responde.

De tal manera que la mayoría que corresponde al 56.5% afirman que son suficientes los conocimientos que recibieron en la universidad para desempeñarse como docentes.

3. ¿En su práctica profesional, los conocimientos universitarios le sirvieron para?

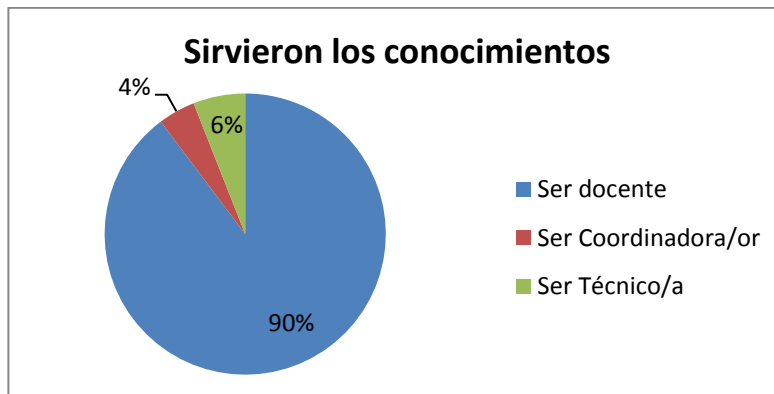
Tabla N. 9

	Frecuencia	Porcentaje
Ser docente	105	89.74
Ser Coordinadora/or	5	4.28
Ser Técnico/a	7	5.98
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 7



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Para la práctica profesional, los conocimientos universitarios le sirvieron para ser docentes en el 89.74%, ser coordinadora/or el 4.28% y el 5.98% restante para ser técnico/a.

La mayoría de graduados indican que su campo de trabajo está en la docencia en las diferentes instituciones educativas, tanto particulares como fiscales.

4. La eficiencia para realizar actividades laborales, en relación con su formación académica es:

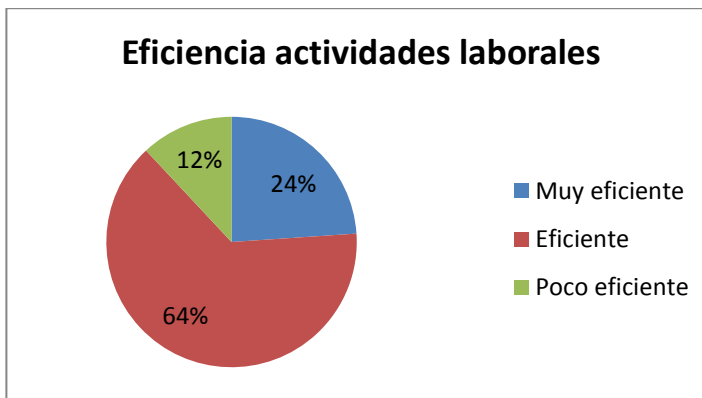
Tabla N. 10

	Frecuencia	Porcentaje
Muy eficiente	28	23.93
Eficiente	75	64.10
Poco eficiente	14	11.97
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 8



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

La eficiencia para realizar actividades laborales, en relación con su formación académica es el 23.93% muy eficiente, 64.10% eficiente y el 11.97% eficiente.

Las actividades laborales que realizan los graduados están relacionadas directamente con la formación pedagógica por tanto son eficiente.

5. ¿Cómo valora los conocimientos con los que se graduó?

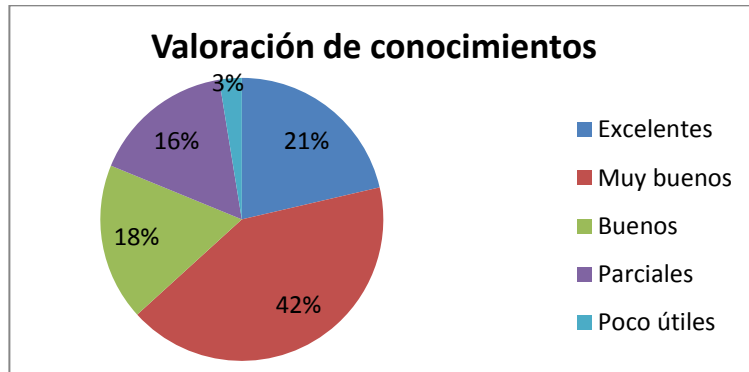
Tabla N. 11

	Frecuencia	Porcentaje
Excelentes	25	21,37
Muy buenos	49	41,88
Buenos	21	17,95
Parciales	19	16,24
Poco útiles	3	2,56
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 9



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Los conocimientos con los que se graduó, para los encuestados dicen el 21.37% son excelentes, el 41.88% muy buenos, el 17.95% buenos, 16.24% parciales y poco útiles con el 2.56%.

La mayoría de graduados consideran que el nivel de los conocimientos es aceptable, ya que los valores altos están predeterminados para buenos, muy buenos y excelentes.

6. Muchos de los contenidos de los módulos fueron pocos útiles y/o irrelevantes para la formación o para el desempeño profesional.

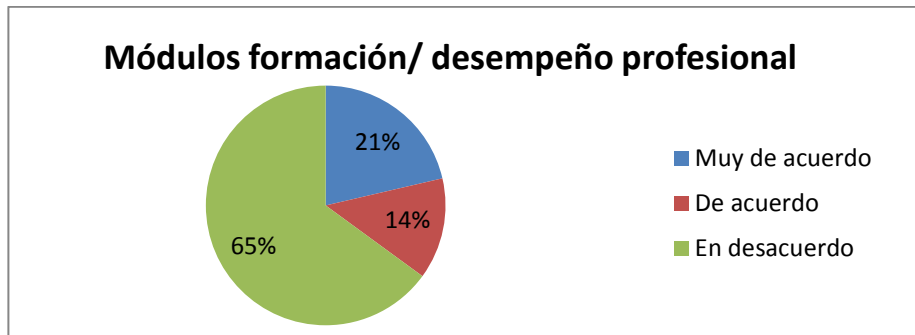
Tabla N. 12

	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	25	21,37
De acuerdo	16	13,68
En desacuerdo	76	64,96
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 10



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Los contenidos de los módulos fueron pocos útiles y/o irrelevantes para la formación o para el desempeño profesional, con el 21.37% que están muy de acuerdo, el 13.68% para de acuerdo y con el 64.96% que están en desacuerdo.

Considerando así que estos contenidos si fueron pertinentes para la formación y desempeño profesional de cada uno de los estudiantes encuestados.

7. ¿Cuáles de las asignaturas contribuyeron más para su ejercicio profesional?

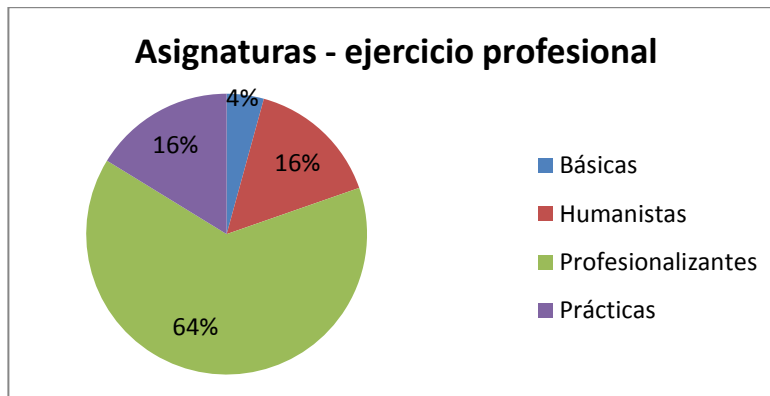
Tabla N. 13

	Frecuencia	Porcentaje
Básicas	5	4,27
Humanistas	18	15,38
Profesionalizantes	75	64,10
Prácticas	19	16,24
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 11



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Con respecto a las asignaturas contribuyeron más para su ejercicio profesional, las básicas solo el 4.27%, humanistas el 15.38%, profesionalizantes 64.10% y practicas el 16.24%.

Las más relevantes son las profesionalizantes, debido a que son las de especialización para cada una de las carreras y es así que a estas se les considera como el soporte para su ejercicio profesional.

8. Si está trabajando actualmente, ¿cuál es el rol que está cumpliendo en la institución educativa?

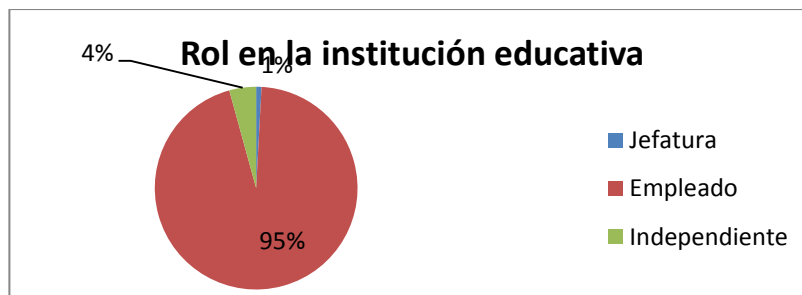
Tabla N. 14

	Frecuencia	Porcentaje
Jefatura	1	0,85
Empleado	111	94,87
Independiente	5	4,27
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 12



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Para las personas encuestadas que están trabajando actualmente, el rol que desempeñan en el 0.85% es en la jefatura, 94.87% empleado y el 4.27% restante es independiente.

Dando a conocer según estos porcentajes que la mayoría se desarrollan como empleados en las instituciones, muy pocos ejercen algún trabajo independiente.

9. Los estudios universitarios le prepararon para:

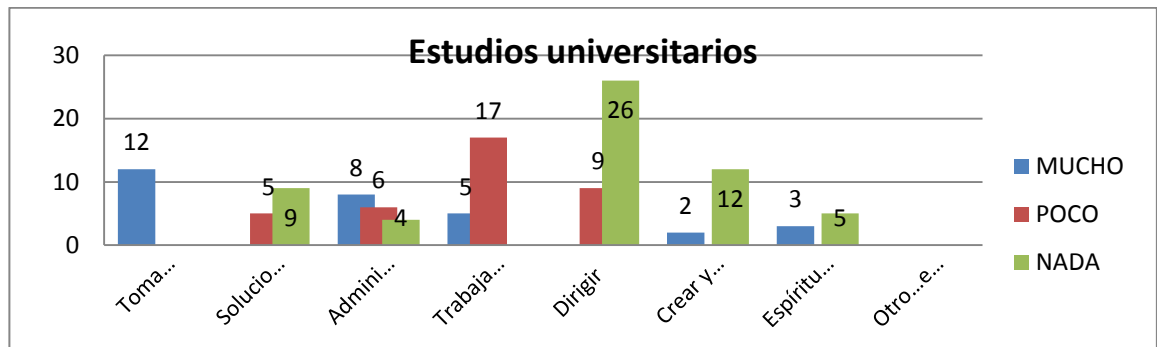
Tabla N. 15

	MUCHO	POCO	NADA	TOTAL	Porcentaje
Toma de decisiones	12	0	0	12	9,76
Solucionar problemas	0	5	9	14	11,38
Administrar	8	6	4	18	14,63
Trabajar en equipo	5	17	0	22	17,89
Dirigir	0	9	26	35	28,46
Crear y proponer	2	0	12	14	11,38
Espíritu de emprendedor	3	0	5	8	6,50
Otro...especifique	0	0	0	0	0,00
TOTAL	30	37	56	123	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 13



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Para los estudios universitarios y la preparación para los diferentes ámbitos, se tomó en cuenta tres categorías mucho, poco y nada. La toma de decisiones tuvo el 9.76% en base a mucho; la solución de problemas se presentó en dos categorías el poco y nada con el 11.38%; administrar en las tres en mucho (8), poco (6) y nada (4), representando el administrar con el 14.63%; el trabajo en equipo con dos categorías mucho (5) y nada (17) total el 17.89%; dirigir con el 28.46% total en poco (9) y nada (26); crear y proponer con el 11.38% en las categorías mucho (2) y nada (12); espíritu de emprendedor 6.50%, mucho (3) y nada (5); y para otros no se cuenta con datos.

10. ¿Cuál es el nivel de coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de la carrera?

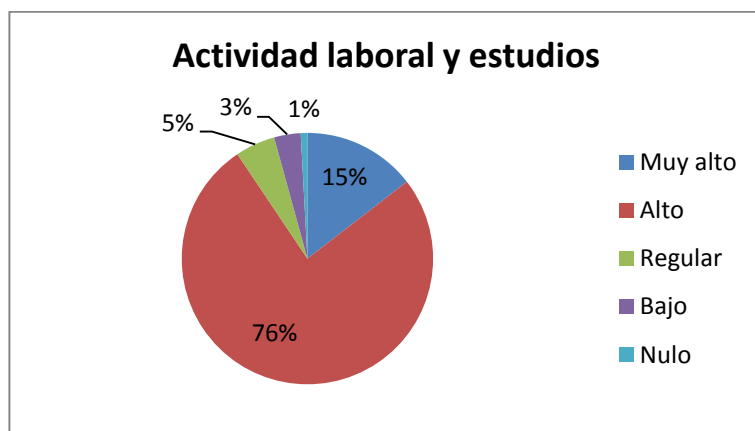
Tabla N. 16

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	17	14,53
Alto	89	76,07
Regular	6	5,13
Bajo	4	3,42
Nulo	1	0,85
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 14



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

El nivel de coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de la carrera, son muy altos con el 14.53%, alto 76.07%, regular 5.13%, bajo 3.42% y nulo 0.85%.

El nivel más relevante es para el alto, es decir existe una relación alta entre la actividad laboral y los estudios.

11. Tomando en cuenta su experiencia laboral ¿Cuáles son los requerimientos en su formación profesional, seleccione las opciones?

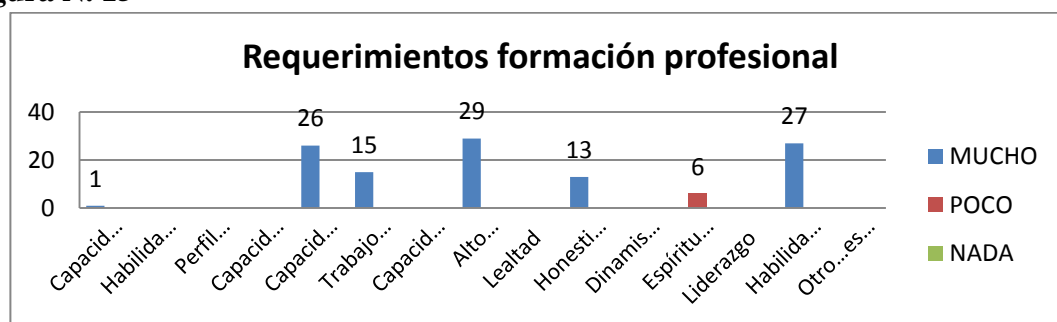
Tabla N. 17

	MUCHO	POCO	NADA	TOTAL	Porcentaje
Capacidad para solucionar problemas	1	0	0	1	0,85
Habilidad para crear estrategias	0	0	0	0	0,00
Perfil creativo e innovador	0	0	0	0	0,00
Capacidad para relacionarse	0	0	0	0	0,00
Capacidad para dirigir	26	0	0	26	22,22
Trabajo bajo presión	15	0	0	15	12,82
Capacidad para la toma de decisiones	0	0	0	0	0,00
Alto nivel de responsabilidad	29	0	0	29	24,79
Lealtad	0	0	0	0	0,00
Honestidad y ética profesional	13	0	0	13	11,11
Dinamismo	0	0	0	0	0,00
Espíritu emprendedor	0	6	0	6	5,13
Liderazgo	0	0	0	0	0,00
Habilidad para administrar y controlar	27	0	0	27	23,08
Otro...especifique	0	0	0	0	0,00
TOTAL	111	6	0	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 15



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Para los requerimientos en su formación profesional, se cuenta con varias opciones en donde los encuestados respondieron lo siguiente: Capacidad para solucionar problemas con el 0.85%; habilidad para crear estrategias, perfil creativo e innovador y capacidad para relacionarse con el 0%; capacidad para dirigir 22.22%; trabajo bajo presión 12.82%; capacidad para la toma de decisiones, lealtad, dinamismo y liderazgo 0%; alto nivel de responsabilidad 24.79%; honestidad y ética profesional el 11.11%; espíritu emprendedor 5.13%; y la habilidad para administrar y controlar 23.08%.

12. Le gustaría tomar algún tipo de postgrado

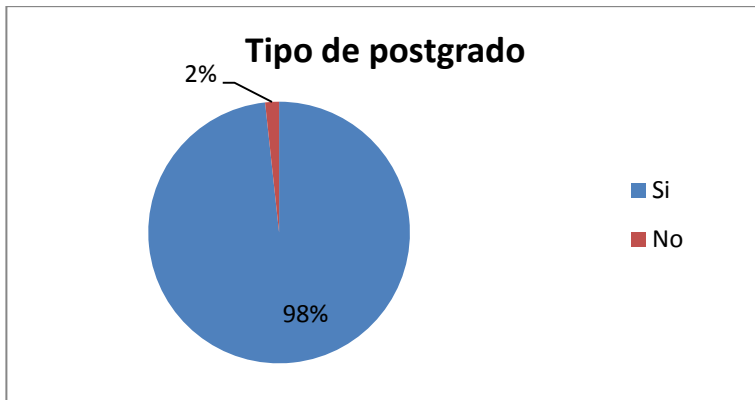
Tabla N. 18

	Frecuencia	Porcentaje
Si	115	98,29
No	2	1,71
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 16



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

El 98.29% de los encuestados respondieron que si les gustaría tomar algún tipo de postgrado y el 1.71% que no.

Es muy importante darse cuenta de acuerdo a estos resultados que la mayoría de los encuestados se orientan a seguirse preparando en su campo profesional y que por medio de este también pueden desempeñar otros cargos.

13. Si su respuesta es positiva en que campo lo haría

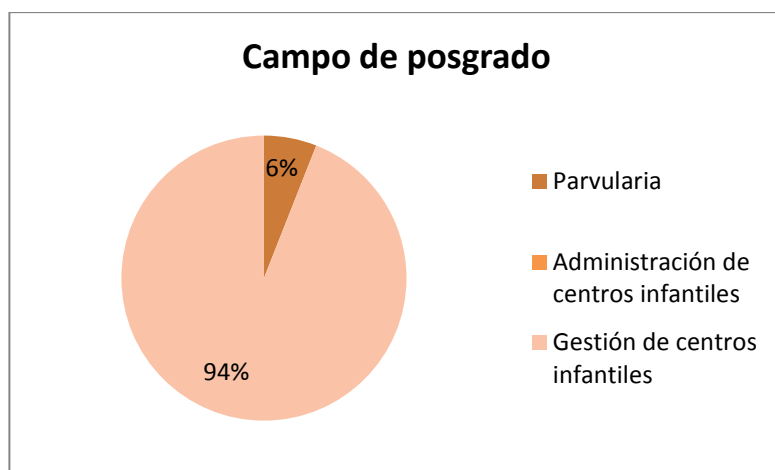
Tabla N. 19

	Frecuencia	Porcentaje
Parvularia	7	5,98
Administración de centros infantiles	0	0,00
Gestión de centros infantiles	110	94,02
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 17



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Del 98.29% que les gustaría tomar un postgrado; existen tres campos para especializarse, siendo estos parvulario con el 5.98% y gestión de centros infantiles con el 94.02% restante.

La mayoría de graduados se orienta por la especialidad de Gestión de centros infantiles por lo que esta sería una de mejores opciones

14. En que Centros le gustaría trabajar

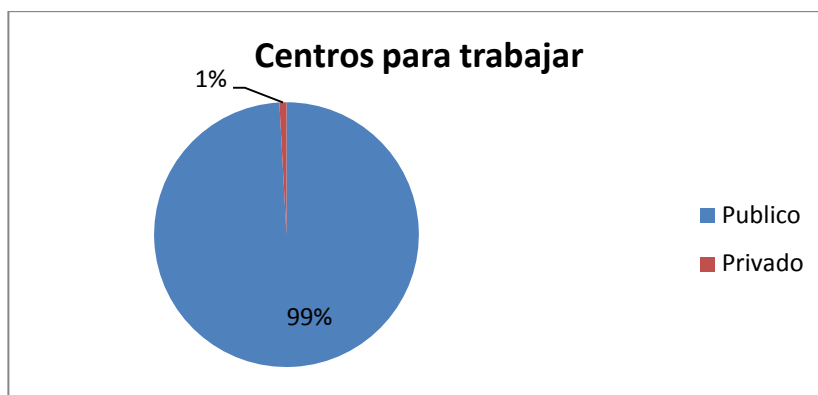
Tabla N. 20

	Frecuencia	Porcentaje
Público	116	99,15
Privado	1	0,85
TOTAL	117	100

Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 18



Fuente: Encuestas realizadas a los graduados 2012

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

De los 117 encuestados, el 99.15% respondieron que los gustaría trabajar en centros públicos y el 0.85% en centros privados.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COORDINADORES Y TÉCNICOS DEL MIES

15. ¿Los conocimientos que tienen las Parvularias de la universidad son?

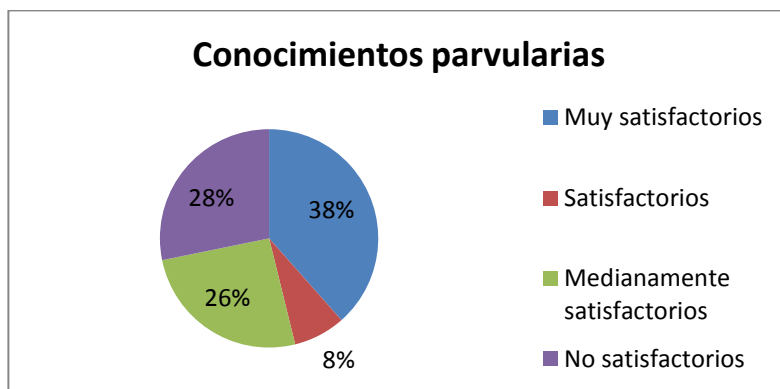
Tabla N. 21

	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfactorios	15	38,46
Satisfactorios	3	7,69
Medianamente satisfactorios	10	25,64
No satisfactorios	11	28,21
TOTAL	39	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 19



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Los conocimientos que tiene las Parvularias sobre la universidad son: muy satisfactorios con el 38.46%, satisfactorio con el 7.69%, medianamente satisfactorio con el 25.64% y no satisfactorios con el 28.21%.

Para las personas que laboran en el MIES los profesionales que salen de la universidad tienen conocimientos satisfactorios en su mayoría.

16. ¿Son suficientes los conocimientos de la universidad?

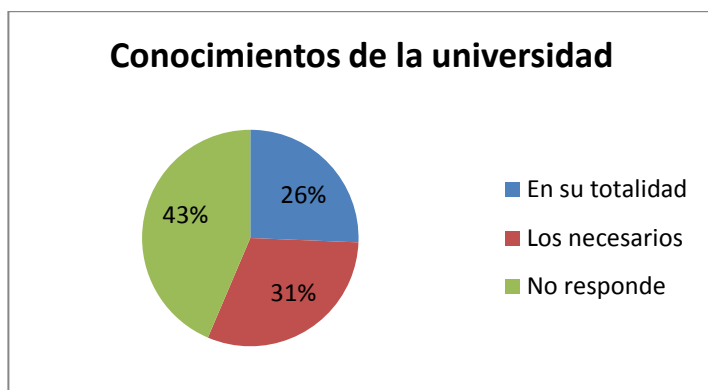
Tabla N. 22

	Frecuencia	Porcentaje
En su totalidad	10	25,64
Los necesarios	12	30,77
No responde	17	43,59
TOTAL	39	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 20



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Los conocimientos de la universidad son suficientes en su totalidad con el 25.64%, necesarios con el 30.77% y no responde con el 43.59%.

Tomando en cuenta los encuestados que respondieron el valor mayor corresponde al 30.77% que los conocimientos que recibieron en la universidad fueron los necesarios.

17. ¿En su práctica profesional, los conocimientos universitarios sirven para?

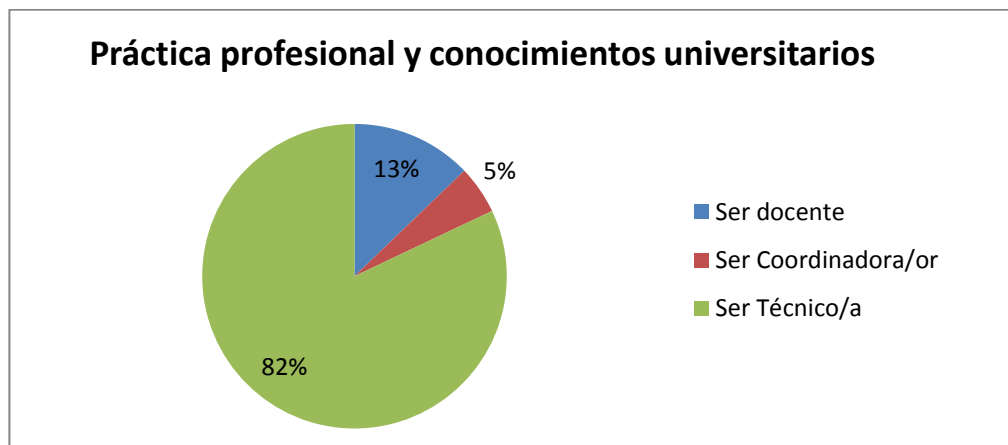
Tabla N. 23

	Frecuencia	Porcentaje
Ser docente	5	12,82
Ser Coordinadora/or	2	5,13
Ser Técnico/a	32	82,05
TOTAL	39	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 21



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Con respecto a la práctica profesional, los conocimientos universitarios sirven para: docentes con el 12.82%, coordinadora/or con el 5.13% y ser técnico/a con el 82.05%.

El mayor porcentaje induce a que su práctica profesional es para un nivel de técnico/a.

18. La eficiencia para realizar actividades laborales, en relación con su formación académica es

Tabla N. 24

	Frecuencia	Porcentaje
Muy eficiente	9	23,08
Eficiente	10	25,64
Poco eficiente	20	51,28
TOTAL	39	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 22



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Para la eficiencia en realizar actividades laborales, en relación con su formación académica es, de las 39 personas encuestadas que corresponden al 100%, el 23.08% dicen que son muy eficientes, el 25.64% que son eficientes y el 51.28% restante que son poco eficientes.

Indicando de esta manera que el nivel de eficiencia con la formación académica es poco lo que les sirve.

19. ¿Cómo valora los conocimientos con los que se graduó?

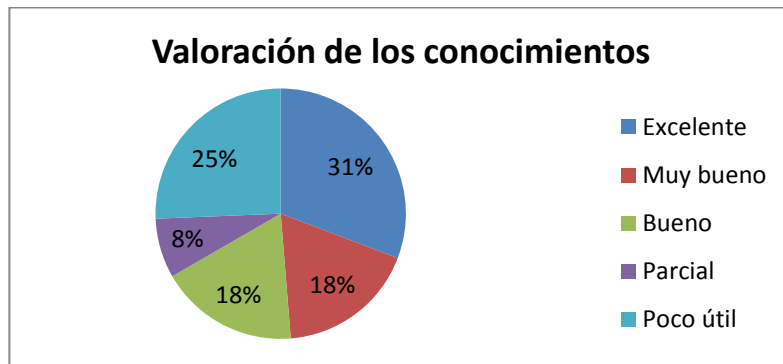
Tabla N. 25

	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	12	30,77
Muy bueno	7	17,95
Bueno	7	17,95
Parcial	3	7,69
Poco útil	10	25,64
TOTAL	39	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 23



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

En base a la valoración de conocimientos, se lo realiza en los diferentes niveles, del 100% de encuestados, el 30.77% es excelente, 17.95% muy bueno, 17.95% bueno, 7.69% parcial y el 25.64% poco útil.

El nivel que sobrepasa los valores de todos es el excelente con el 30.77%, por lo que los encuestados valoran mucho su formación.

20. Muchos de los contenidos de los módulos fueron pocos útiles y/o irrelevantes para la formación o para el desempeño profesional

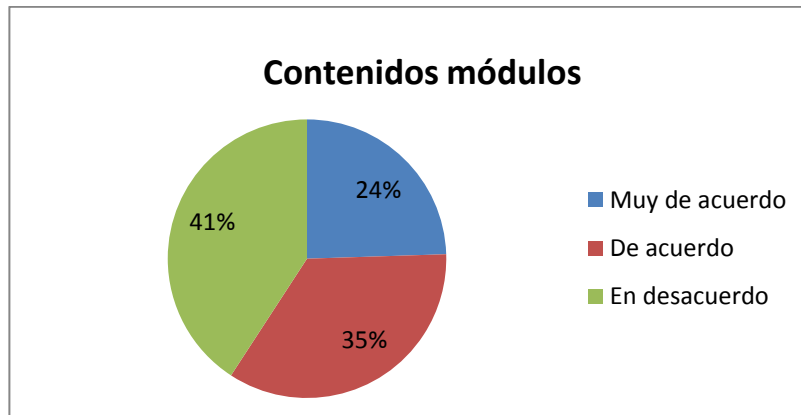
Tabla N. 26

	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	12	30,77
De acuerdo	17	43,59
En desacuerdo	20	51,28
TOTAL	39	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 24



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Con respecto al contenido de los módulos fueron pocos útiles y/o irrelevantes para la formación o para el desempeño profesional; los encuestados respondieron que están muy de acuerdo con el 30.77%, de acuerdo con el 43.59%, y en desacuerdo con el 51.28%.

Lo cual permite concluir que los contenidos si fueron útiles para la formación de cada uno de los estudiantes de la universidad.

21. ¿Cuáles de las asignaturas contribuyeron más para su ejercicio profesional?

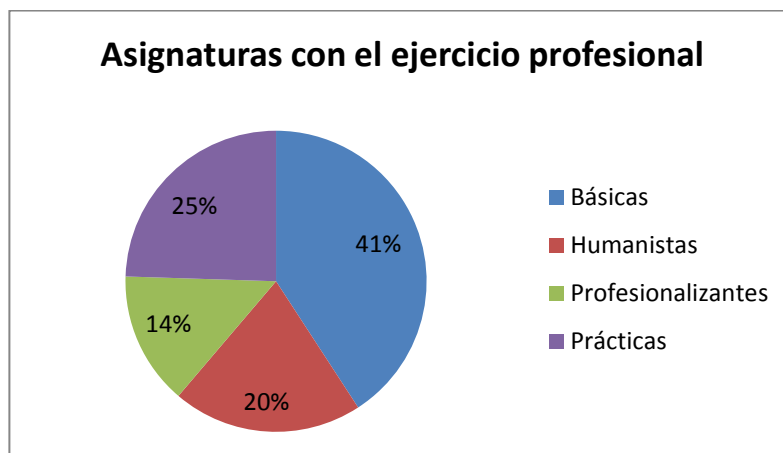
Tabla N. 27

	Frecuencia	Porcentaje
Básicas	20	51,28
Humanistas	10	25,64
Profesionalizantes	7	17,95
Prácticas	12	30,77
TOTAL	39	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 25



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Del 100% de los encuestados sobre las asignaturas que contribuyeron más para su ejercicio profesional son: básicas con el 51.28%, humanistas 25.64%, profesionalizantes 17.95% y practicas el 30.77%.

De estos datos el mayoritario son los módulos básicos, con los cuales les ayudan a desempeñar su cargo administrativo.

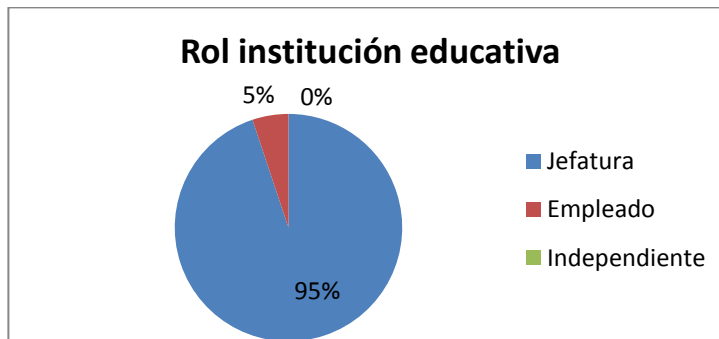
22. Si está trabajando actualmente, cual es el rol que está cumpliendo en la institución educativa?

Tabla N. 28

	Frecuencia	Porcentaje
Jefatura	37	94,87
Empleado	2	5,13
Independiente	0	0,00
TOTAL	39	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES
Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 26



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES
Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Sobre el rol en institución educativa, del total de los encuestados lo asumen la jefatura el 94.87% y el restante 5.13% son empleados, por ende nadie son independientes.

Lo que conlleva a decir que están en el nivel más alto que corresponde a la jefatura.

23. Los estudios universitarios le prepararon para...

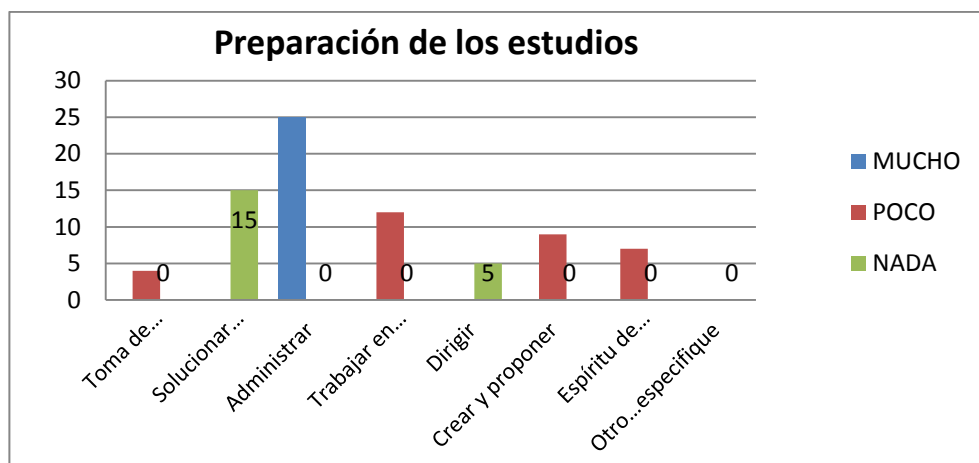
Tabla N. 29

	MUCHO	POCO	NADA	Frecuencia	Porcentaje
Toma de decisiones	0	4	0	4	5,19
Solucionar problemas	0	0	15	15	19,48
Administrar	25	0	0	25	32,47
Trabajar en equipo	0	12	0	12	15,58
Dirigir	0	0	5	5	6,49
Crear y proponer	0	9	0	9	11,69
Espíritu de emprendedor	0	7	0	7	9,09
Otro...especifique	0	0	0	0	0,00
TOTAL	25	32	20	77	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 27



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Para los estudios universitarios y la preparación para los diferentes ámbitos, se tomó en cuenta tres categorías mucho, poco y nada. La toma de decisiones tuvo el 5.19%; la solución de problemas con el 19.48%; administrar el 32.47%; el trabajo en equipo el 15.58%; dirigir con 6.49%; crear y proponer con el 11.69%; espíritu de emprendedor 9.09%; y para otros no se cuenta con datos. La formación básicamente en administración, es decir en planificar, organizar, gestionar, ejecutar y evaluar los procesos en los cuales están desempeñando su trabajo.

24. ¿Cuál es el nivel de coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de la carrera?

Tabla N. 30

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	12	24,49
Alto	15	30,61
Regular	6	12,24
Bajo	6	12,24
Nulo	10	20,41
TOTAL	49	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 28



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Para el nivel de coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de la carrera, del total de los encuestados el 24.49% corresponde a muy alto, 30.61% alto, 12.24% regular y bajo y nulo con el 20.41%.

El nivel más alto es el que presenta el mayor valor en base a la cantidad de encuestados que indican que están desempeñando trabajos para los cuales se prepararon con sus estudios académicos en la universidad.

25. Tomando en cuenta su experiencia laboral ¿Cuál es el nivel de exigencia que enfrenta Cuáles son los requerimientos en su formación profesional, seleccione las opciones?

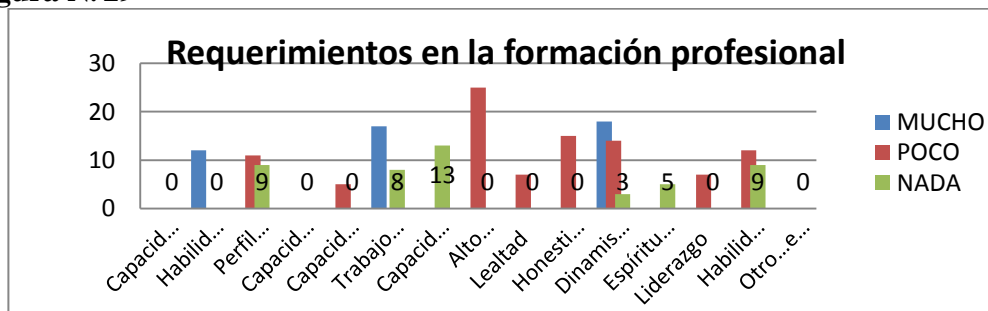
Tabla N. 31

	MUCHO	POCO	NADA	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad para solucionar problemas	0	0	0	0	0
Habilidad para crear estrategias	12	0	0	12	6,32
Perfil creativo e innovador	0	11	9	20	10,53
Capacidad para relacionarse	0	0	0	0	0,00
Capacidad para dirigir	0	5	0	5	2,63
Trabajo bajo presión	17	0	8	25	13,16
Capacidad para la toma de decisiones	0	0	13	13	6,84
Alto nivel de responsabilidad	0	25	0	25	13,16
Lealtad	0	7	0	7	3,68
Honestidad y ética profesional	0	15	0	15	7,89
Dinamismo	18	14	3	35	18,42
Espíritu emprendedor	0	0	5	5	2,63
Liderazgo	0	7	0	7	3,68
Habilidad para administrar y controlar	0	12	9	21	11,05
Otro...especifique	0	0	0	0	0
TOTAL	47	96	47	190	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

.Figura N. 29



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Para los requerimientos en su formación profesional, se cuenta con varias opciones en donde los encuestados respondieron lo siguiente: Capacidad para solucionar problemas con el 0%; habilidad para crear estrategias 6.32%, perfil creativo e innovador 10.53%; capacidad para relacionarse con el 6.84%; capacidad para dirigir 2.63%; trabajo bajo presión 13.16%; capacidad para la toma de decisiones 6.84%; lealtad 3.68%; dinamismo 18.42%; y liderazgo 2.63%; alto nivel de responsabilidad 13.16%; honestidad y ética profesional el 7.89%; espíritu emprendedor 2.63%; y la habilidad para administrar y controlar 11.05%. De todos los requerimientos el más alto es el 18.42% perteneciente al dinamismo.

26. Le gustaría tomar algún tipo de postgrado

Tabla N. 32

	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	97,44
No	1	2,56
TOTAL	39	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES
Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 30



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES
Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

De los 39 encuestados el 97.44% (38) corresponden a la opción sí que les gustaría tomar algún tipo de postgrado y apenas el 2.56% (1) que no.

Es decir los encuestados presentan interés por realizar una especialización en un campo relacionado a especialidad.

27. Si su respuesta es positiva en que campo lo haría

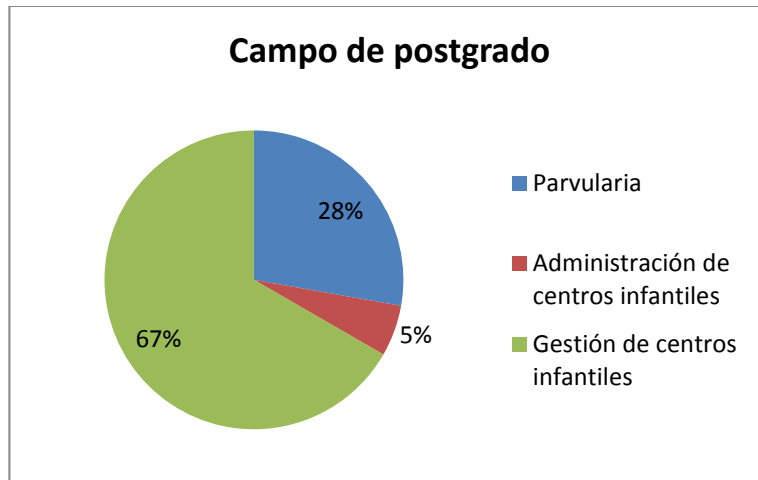
Tabla N. 33

	Frecuencia	Porcentaje
Parvularia	10	27,78
Administración de centros infantiles	2	5,56
Gestión de centros infantiles	24	66,67
TOTAL	36	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 31



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

Debido a que la mayoría de encuestados respondieron que si les gustaría realizar algún postgrado, estos los harían en los siguientes campos: parvularia (27.78%), administración de centros infantiles (5.56%) y en gestión de centros infantiles (66.67%).

De tal manera que se deduce en base a los datos que la gestión de centros infantiles es el campo más opcional por las personas encuestadas.

28. En que Centros le gustaría trabajar

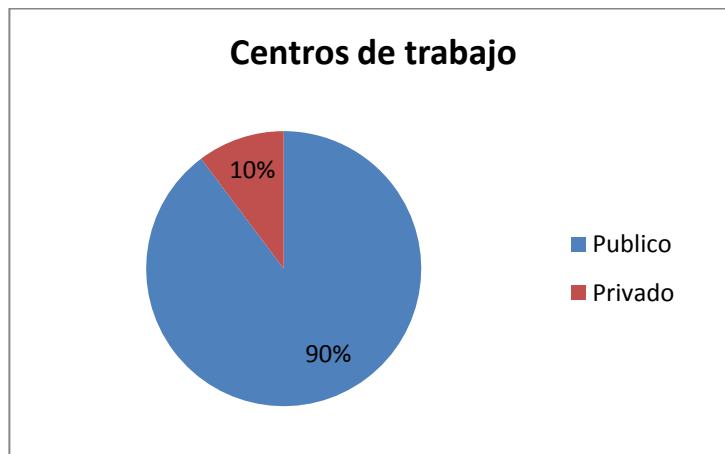
Tabla N. 34

	Frecuencia	Porcentaje
Publico	35	89,74
Privado	4	10,26
TOTAL	39	100

Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Figura N. 32



Fuente: Encuestas realizadas a los coordinadores y técnicos del MIES

Elaborado por: Judith Núñez R.

Análisis e interpretación

En base a en que centros le gustaría trabajar, el 89.74% de los encuestados respondieron que en centros públicos y el 10.26% restante en centros privados.

La mayoría presentan la preferencia en centros públicos.

4.2 Verificación de la Hipótesis

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alterna

H₀: La formación profesional NO tiene relación con el desempeño administrativo en los Centros Infantiles del Buen Vivir en la ciudad de Ambato

H₁: La formación profesional tiene relación con el desempeño administrativo en los Centros Infantiles del Buen Vivir en la ciudad de Ambato

❖ Género de los encuestados VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún postgrado * Genero de los encuestados	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

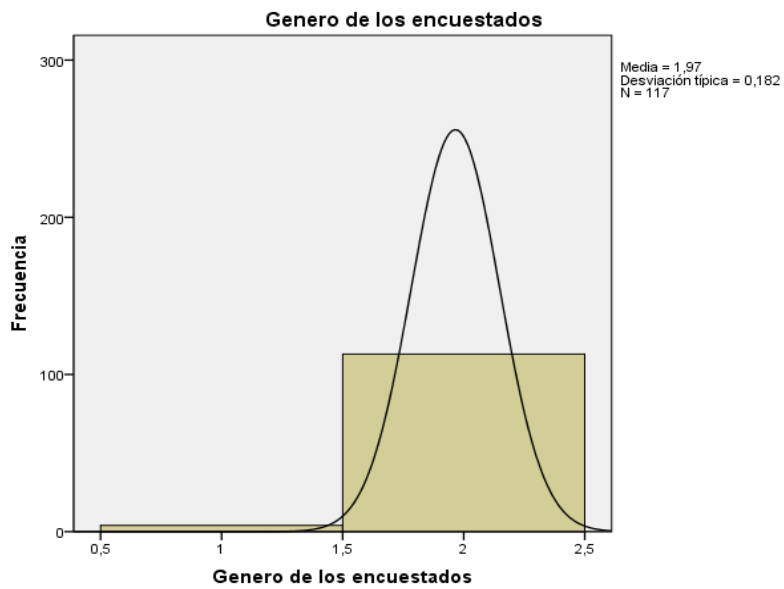
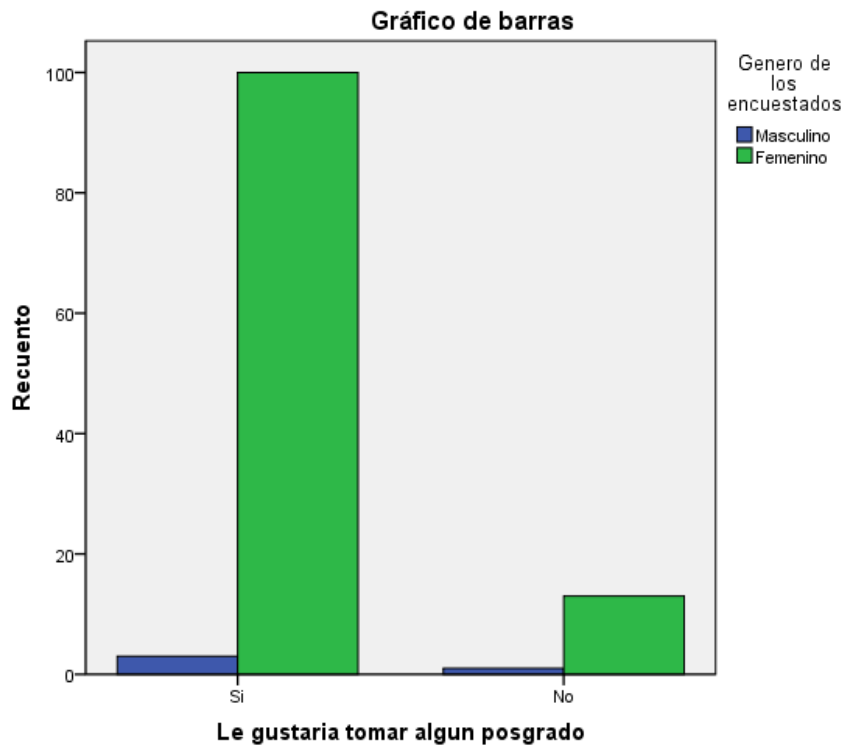
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún postgrado * Genero de los encuestados

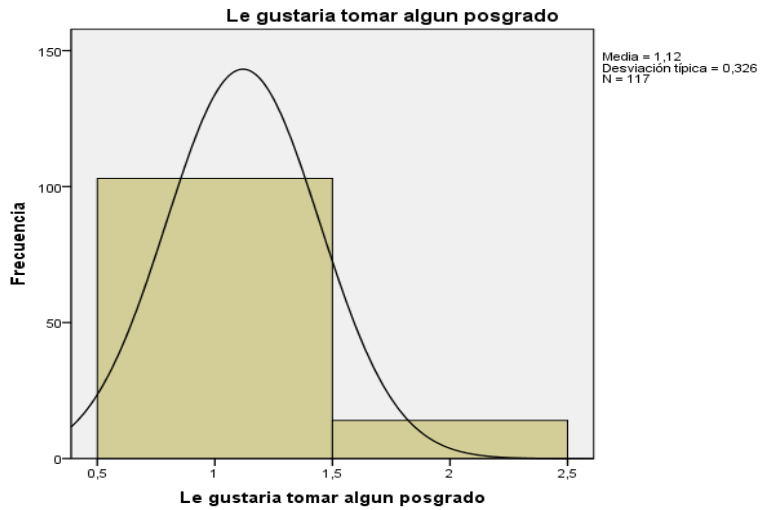
			Genero de los encuestados		Total
			Masculino	Femenino	
Le gustaría tomar algún postgrado	Si	Recuento	3	100	103
		Frecuencia esperada	3,5	99,5	103,0
		% del total	2,6%	85,5%	88,0%
	No	Recuento	1	13	14
		Frecuencia esperada	,5	13,5	14,0
		% del total	,9%	11,1%	12,0%
Total	Recuento	4	113	117	
	Frecuencia esperada	4,0	113,0	117,0	
	% del total	3,4%	96,6%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,668 ^a	1	,414		
Corrección por continuidad ^b	,001	1	,973		
Razón de verosimilitudes	,535	1	,464		
Estadístico exacto de Fisher				,404	,404
Asociación lineal por lineal	,662	1	,416		
N de casos válidos	117				

- a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,48.
 b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.





Según la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,414, el cual indica que si existe relación entre el género de los encuestados y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Estado civil de los encuestados VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * Estado Civil	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

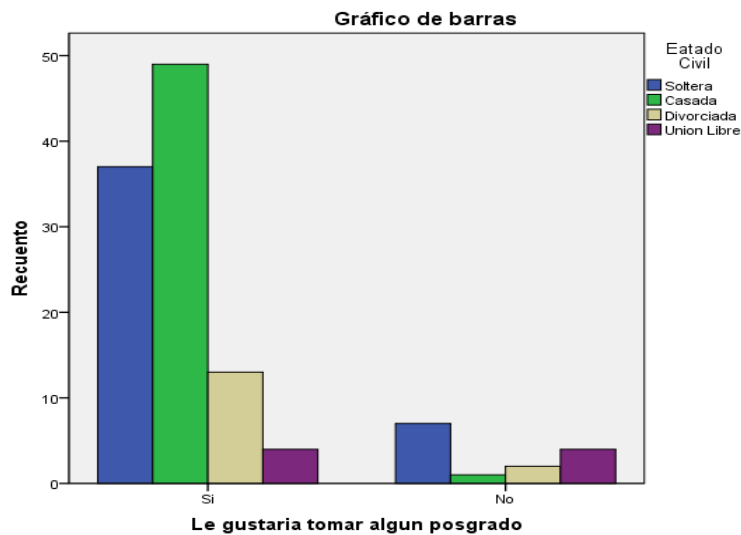
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * Estado Civil

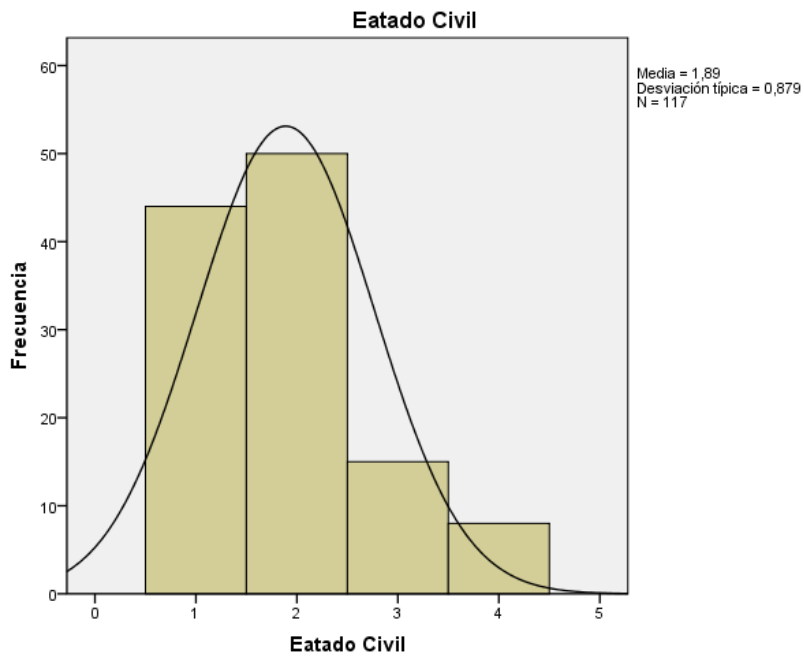
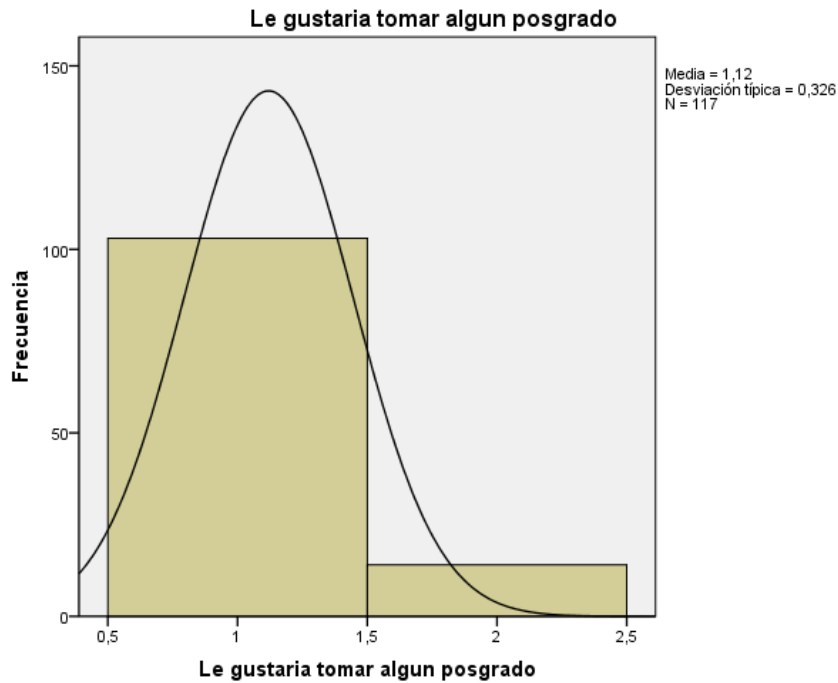
		Estado Civil				Total	
		Soltera	Casada	Divorciada	Unión Libre		
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	37	49	13	4	103
		Frecuencia esperada	38,7	44,0	13,2	7,0	103,0
		% del total	31,6%	41,9%	11,1%	3,4%	88,0%
	No	Recuento	7	1	2	4	14
		Frecuencia esperada	5,3	6,0	1,8	1,0	14,0
		% del total	6,0%	,9%	1,7%	3,4%	12,0%
Total		Recuento	44	50	15	8	117
		Frecuencia esperada	44,0	50,0	15,0	8,0	117,0
		% del total	37,6%	42,7%	12,8%	6,8%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,376 ^a	3	,001
Razón de verosimilitudes	14,468	3	,002
Asociación lineal por lineal	2,181	1	,140
N de casos válidos	117		

a. 2 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,96.





Para la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,001, el cual indica que no existe relación entre el estado civil de los encuestados y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es menor o igual (\leq) a 0,05. Entonces se procede a aceptar la hipótesis nula y se rechazar la hipótesis alternativa.

❖ **Etnia de los encuestados VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado**

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún postgrado * Etnia	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

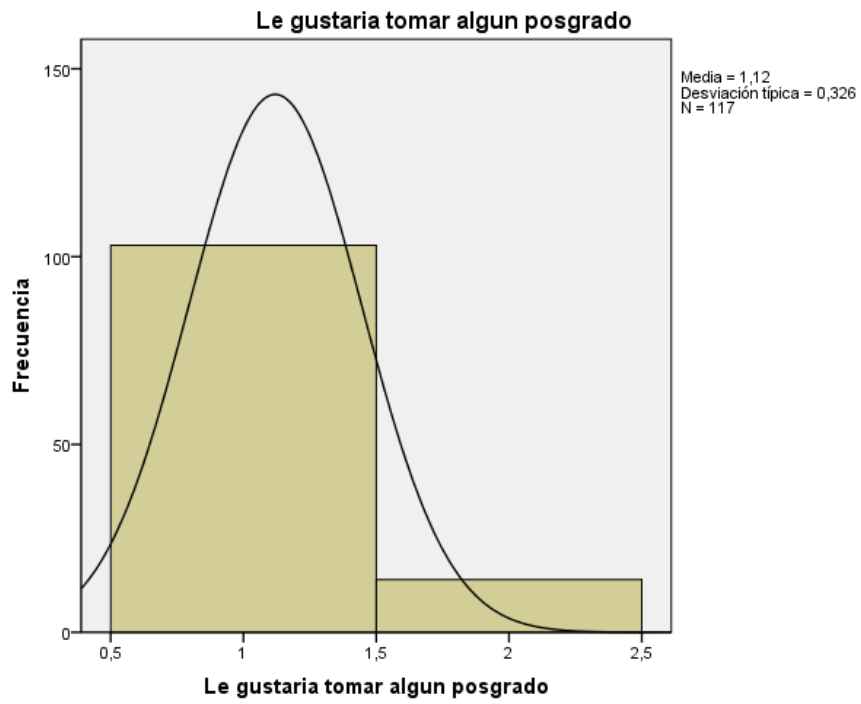
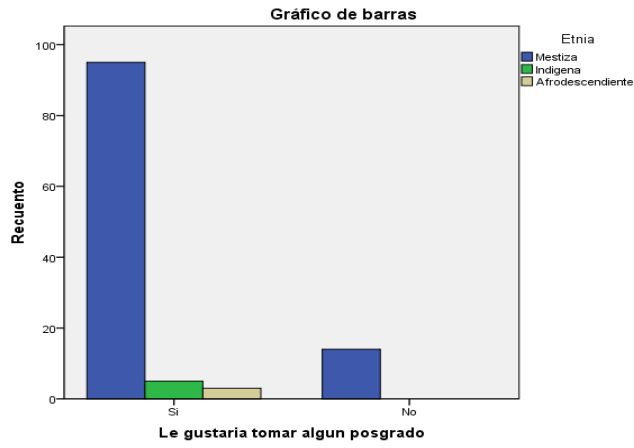
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún postgrado * Etnia

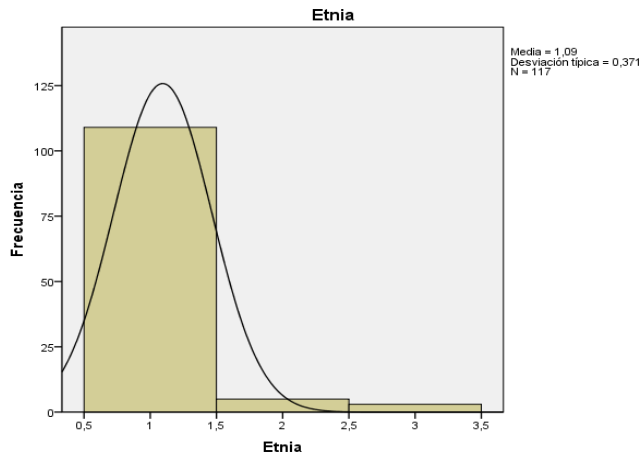
			Etnia			Total
			Mestiza	Indígena	Afro descendiente	
Le gustaría tomar algún postgrado	Si	Recuento	95	5	3	103
		Frecuencia esperada	96,0	4,4	2,6	103,0
		% del total	81,2%	4,3%	2,6%	88,0%
	No	Recuento	14	0	0	14
		Frecuencia esperada	13,0	,6	,4	14,0
		% del total	12,0%	,0%	,0%	12,0%
Total	Recuento	109	5	3	117	
	Frecuencia esperada	109,0	5,0	3,0	117,0	
	% del total	93,2%	4,3%	2,6%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,167 ^a	2	,558
Razón de verosimilitudes	2,117	2	,347
Asociación lineal por lineal	1,021	1	,312
N de casos válidos	117		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,36.





En la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,558, el cual indica que existe relación entre la etnia de los encuestados y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Los conocimientos que adquirió en la universidad VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * Los conocimientos que adquirió en la universidad fueron	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

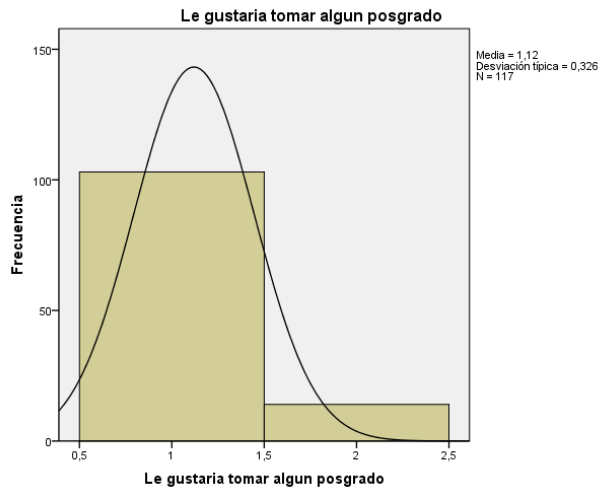
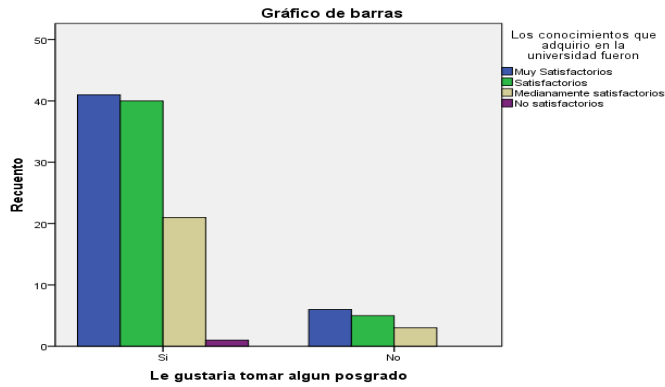
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * Los conocimientos que adquirió en la universidad fueron

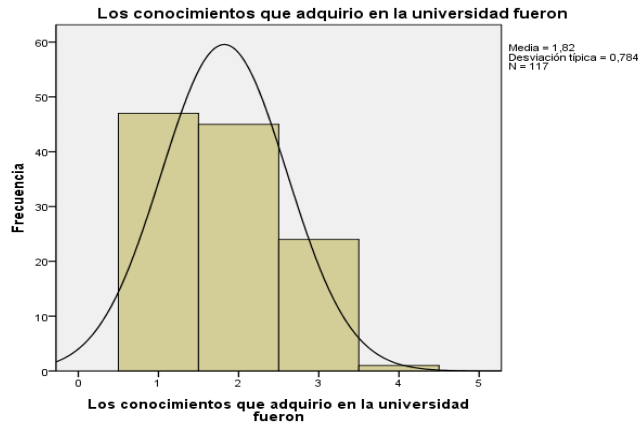
			Los conocimientos que adquirió en la universidad fueron				Total
			Muy Satisfactorios	Satisfactorios	Medianamente satisfactorios	No satisfactorios	
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	41	40	21	1	103
		Frecuencia esperada	41,4	39,6	21,1	,9	103,0
		% del total	35,0%	34,2%	17,9%	,9%	88,0%
	No	Recuento	6	5	3	0	14
		Frecuencia esperada	5,6	5,4	2,9	,1	14,0
		% del total	5,1%	4,3%	2,6%	,0%	12,0%
Total	Recuento	47	45	24	1	117	
	Frecuencia esperada	47,0	45,0	24,0	1,0	117,0	
	% del total	40,2%	38,5%	20,5%	,9%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,202 ^a	3	,977
Razón de verosimilitudes	,321	3	,956
Asociación lineal por lineal	,031	1	,859
N de casos válidos	117		

a. 3 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.





Según la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,977, el cual indica que existe relación entre los conocimientos que adquirió en la universidad y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

❖ **Suficientes los conocimientos de la universidad VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado**

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * Son sufrientes los conocimientos de la Universidad	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

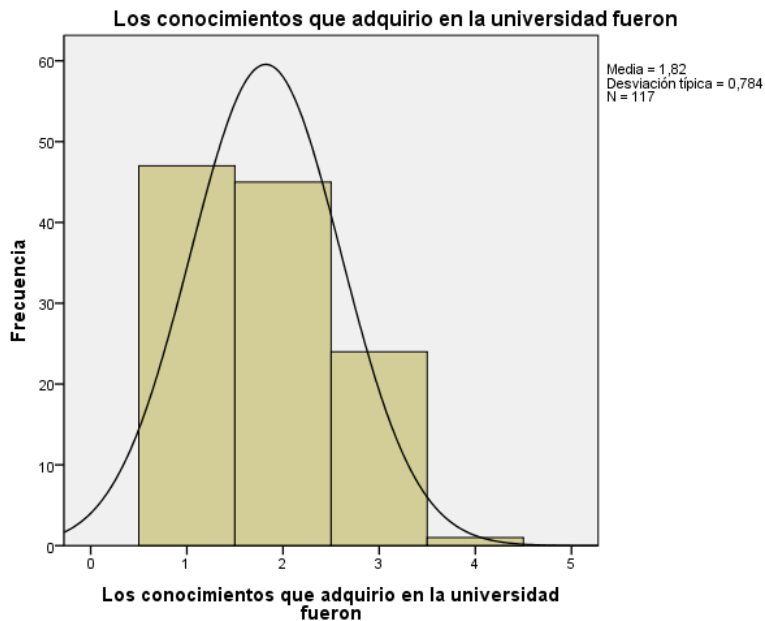
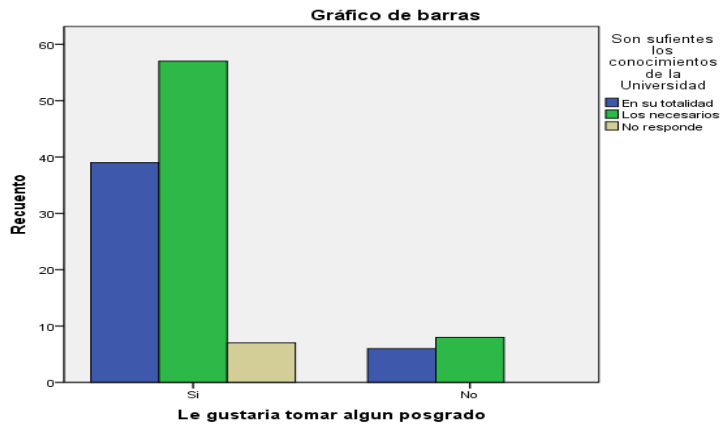
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * Son sufrientes los conocimientos de la Universidad

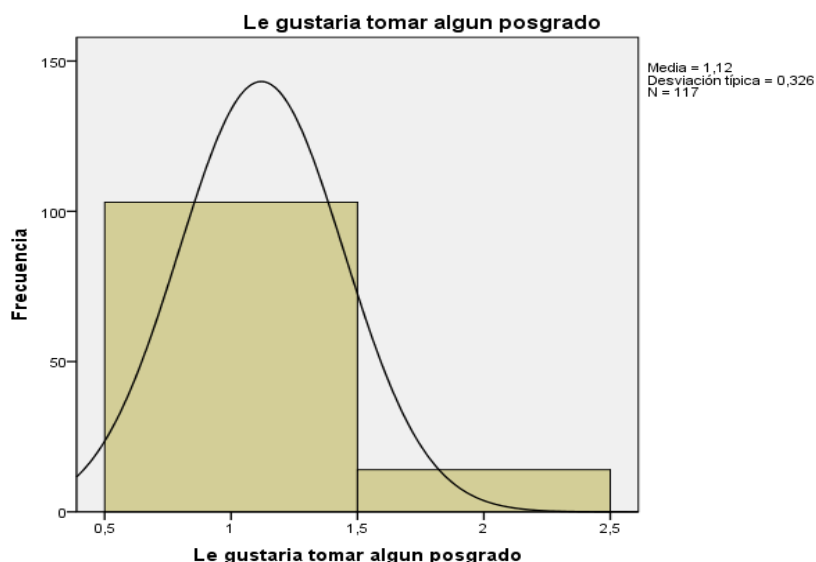
			Son sufrientes los conocimientos de la Universidad			Total
			En su totalidad	Los necesarios	No responde	
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	39	57	7	103
		Frecuencia esperada	39,6	57,2	6,2	103,0
		% del total	33,3%	48,7%	6,0%	88,0%
	No	Recuento	6	8	0	14
		Frecuencia esperada	5,4	7,8	,8	14,0
		% del total	5,1%	6,8%	,0%	12,0%
Total		Recuento	45	65	7	117
		Frecuencia esperada	45,0	65,0	7,0	117,0
		% del total	38,5%	55,6%	6,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,039 ^a	2	,595
Razón de verosimilitudes	1,869	2	,393
Asociación lineal por lineal	,501	1	,479
N de casos válidos	117		

a. 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,84.





Según la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,595, el cual indica que existe relación entre sí fueron suficientes los conocimientos de la universidad y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

❖ **En su práctica profesional, los conocimientos universitarios VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado**

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * En la práctica profesional, los conocimientos universitarios le sirvieron para	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * En la práctica profesional, los conocimientos universitarios le sirvieron para

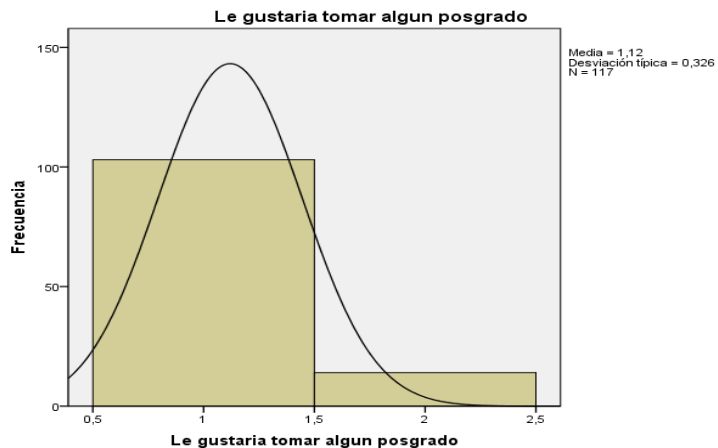
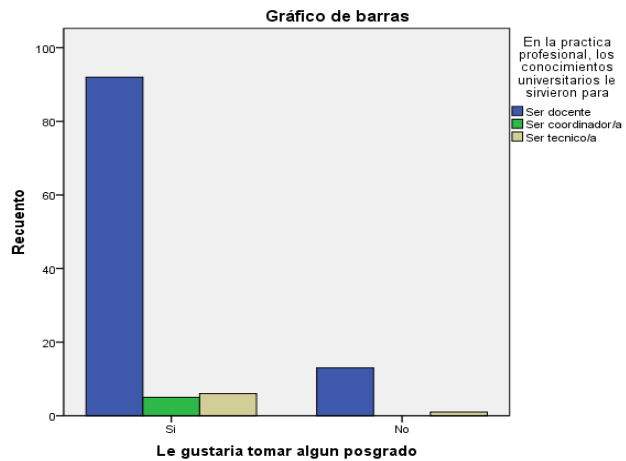
			En la práctica profesional, los conocimientos universitarios le sirvieron para			Total
			Ser docente	Ser coordinador/a	Ser técnico/a	
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	92	5	6	103
		Frecuencia esperada	92,4	4,4	6,2	103,0
		% del total	78,6%	4,3%	5,1%	88,0%

	No	Recuento	13	0	1	14
		Frecuencia esperada	12,6	,6	,8	14,0
		% del total	11,1%	,0%	,9%	12,0%
Total		Recuento	105	5	7	117
		Frecuencia esperada	105,0	5,0	7,0	117,0
		% del total	89,7%	4,3%	6,0%	100,0%

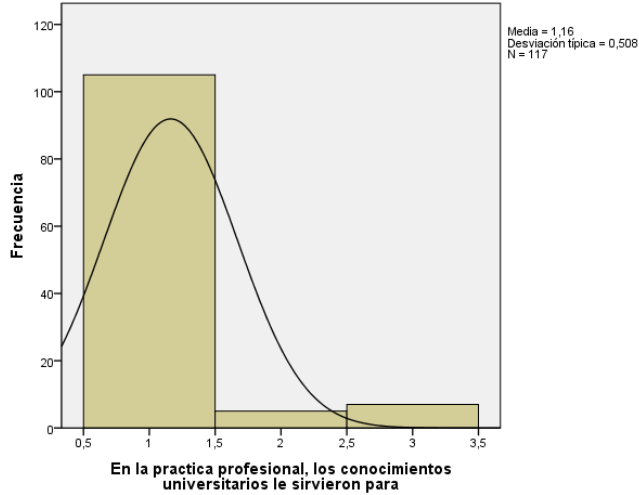
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,733 ^a	2	,693
Razón de verosimilitudes	1,325	2	,515
Asociación lineal por lineal	,024	1	,878
N de casos válidos	117		

a. 3 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.



En la practica profesional, los conocimientos universitarios le sirvieron para



En la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,693, el cual indica que existe relación entre la práctica profesional, los conocimientos universitarios y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

❖ **La eficiencia para realizar actividades laborales, en relación con su formación académica VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado**

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * La eficiencia para realizar actividades laborales, en relación con su formación académica es	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

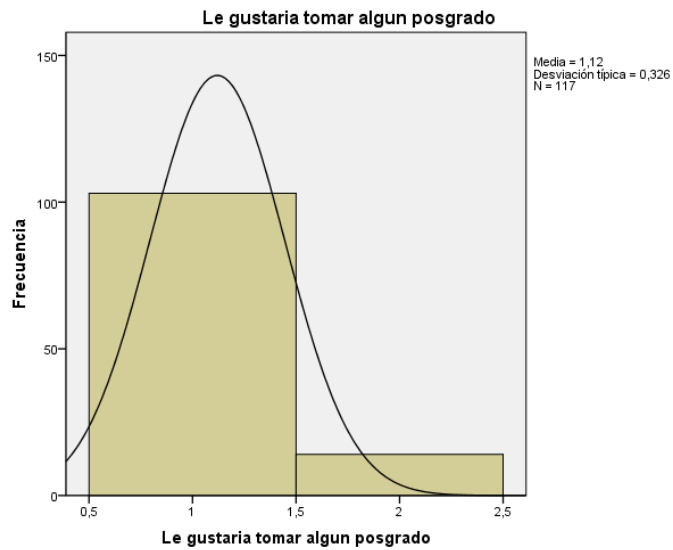
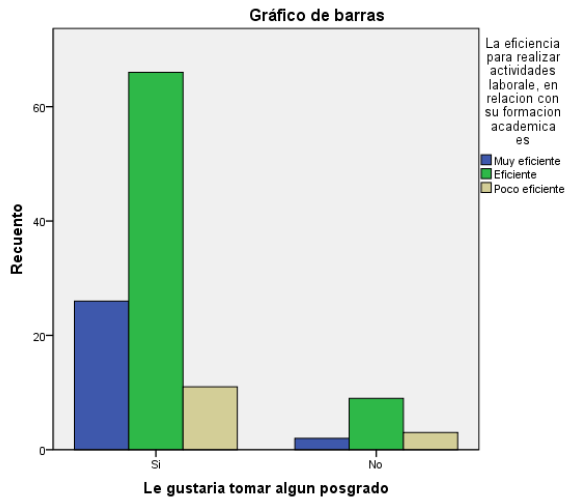
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * La eficiencia para realizar actividades laborales, en relación con su formación académica es

		La eficiencia para realizar actividades laborales, en relación con su formación académica es			Total	
		Muy eficiente	Eficiente	Poco eficiente		
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	26	66	11	103
		Frecuencia esperada	24,6	66,0	12,3	103,0
		% del total	22,2%	56,4%	9,4%	88,0%
No	Recuento	2	9	3	14	
	Frecuencia esperada	3,4	9,0	1,7	14,0	
	% del total	1,7%	7,7%	2,6%	12,0%	
Total	Recuento	28	75	14	117	
	Frecuencia esperada	28,0	75,0	14,0	117,0	
	% del total	23,9%	64,1%	12,0%	100,0%	

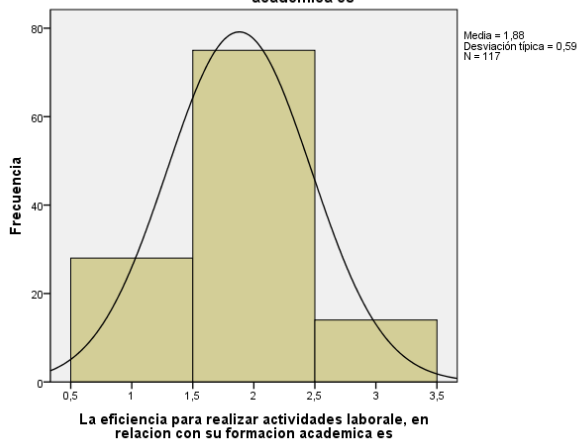
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,808 ^a	2	,405
Razón de verosimilitudes	1,704	2	,427
Asociación lineal por lineal	1,670	1	,196
N de casos válidos	117		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,68.



La eficiencia para realizar actividades laborales, en relación con su formación académica es



Para la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,405, el cual indica que existe relación entre la eficiencia para realizar actividades laborales, en relación con su formación académica y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

❖ **Cómo valora los conocimientos con los que se graduó VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado**

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * Como valora los conocimientos con los que se graduó	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

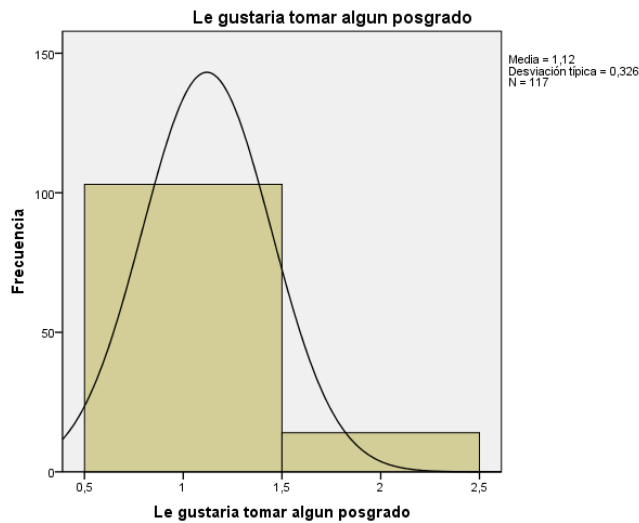
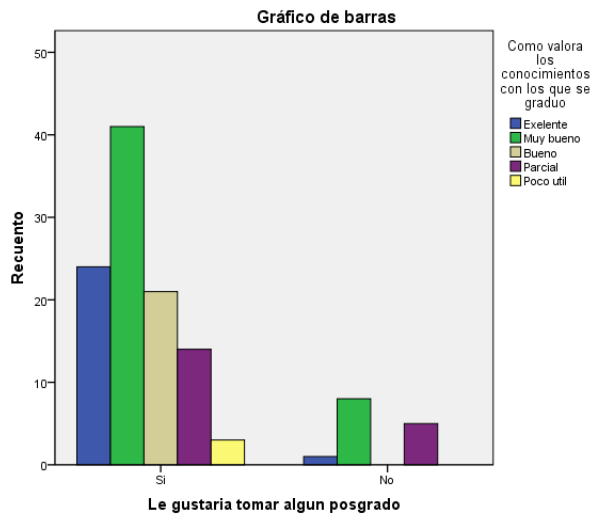
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * Como valora los conocimientos con los que se graduó

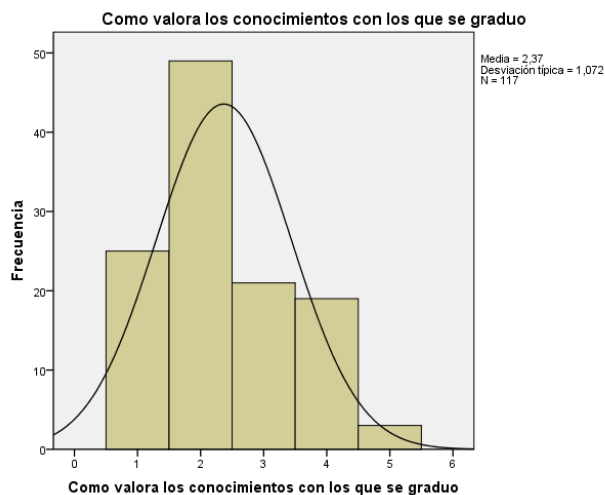
			Cómo valora los conocimientos con los que se graduó					Total
			Excelente	Muy bueno	Bueno	Parcial	Poco útil	
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	24	41	21	14	3	103
		Frecuencia esperada	22,0	43,1	18,5	16,7	2,6	103,0
		% del total	20,5%	35,0%	17,9%	12,0%	2,6%	88,0%
	No	Recuento	1	8	0	5	0	14
		Frecuencia esperada	3,0	5,9	2,5	2,3	,4	14,0
		% del total	,9%	6,8%	,0%	4,3%	,0%	12,0%
Total	Recuento	25	49	21	19	3	117	
	Frecuencia esperada	25,0	49,0	21,0	19,0	3,0	117,0	
	% del total	21,4%	41,9%	17,9%	16,2%	2,6%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,367 ^a	4	,053
Razón de verosimilitudes	11,789	4	,019
Asociación lineal por lineal	1,050	1	,306
N de casos válidos	117		

a. 5 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,36.





Según la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,053, el cual indica que existe relación entre cómo valora los conocimientos con los que se graduó y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

❖ **Muchos de los contenidos de los módulos fueron pocos útiles y/o irrelevantes para la formación o para el desempeño profesional VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado**

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * Muchos de los contenidos de los módulos fueron poco útiles y/o irrelevantes para la formación o para el desempeño profesional	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * Muchos de los contenidos de los módulos fueron poco útiles y/o irrelevantes para la formación o para el desempeño profesional

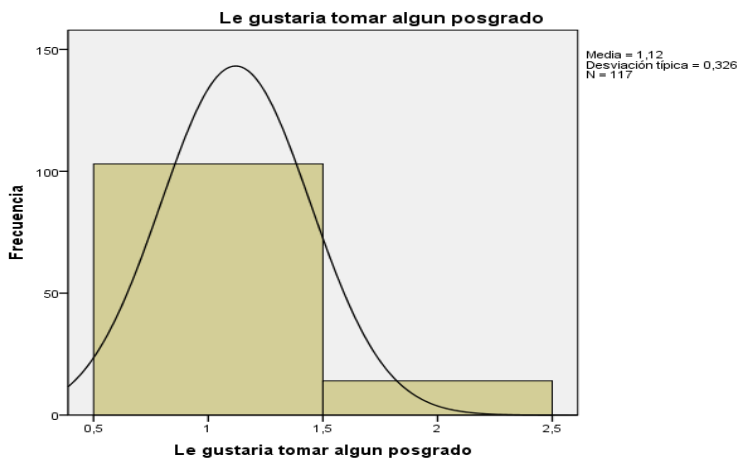
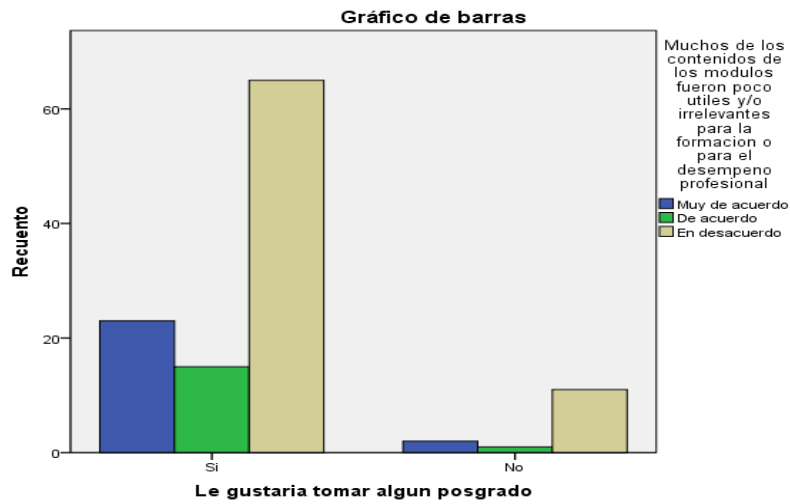
			Muchos de los contenidos de los módulos fueron poco útiles y/o irrelevantes para la formación o para el desempeño profesional			Total
			Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	
Le gustaría tomar algún posgrado	Sí	Recuento	23	15	65	103
		Frecuencia esperada	22,0	14,1	66,9	103,0
		% del total	19,7%	12,8%	55,6%	88,0%
	No	Recuento	2	1	11	14
		Frecuencia esperada	3,0	1,9	9,1	14,0
		% del total	1,7%	,9%	9,4%	12,0%

Total	Recuento	25	16	76	117
	Frecuencia esperada	25,0	16,0	76,0	117,0
	% del total	21,4%	13,7%	65,0%	100,0%

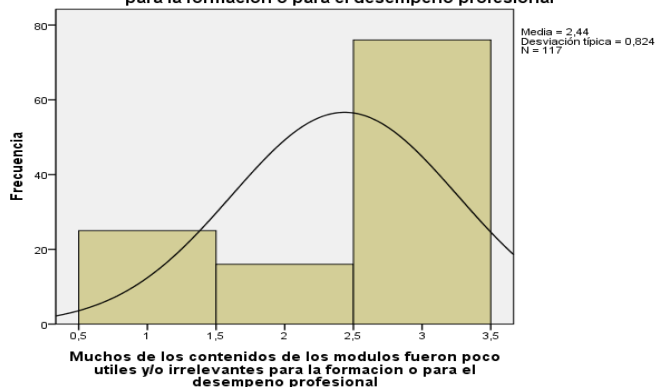
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,323 ^a	2	,516
Razón de verosimilitudes	1,434	2	,488
Asociación lineal por lineal	1,003	1	,317
N de casos válidos	117		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,91



Muchos de los contenidos de los modulos fueron poco utiles y/o irrelevantes para la formacion o para el desempeno profesional



Para la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,516, el cual indica que existe relación entre los muchos de los contenidos de los módulos fueron pocos útiles y/o irrelevantes para la formación o para el desempeño profesional y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

❖ **Cuáles de las asignaturas contribuyeron más para su ejercicio profesional VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado**

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * Cuales de las asignaturas contribuyeron más para su ejercicio profesional	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

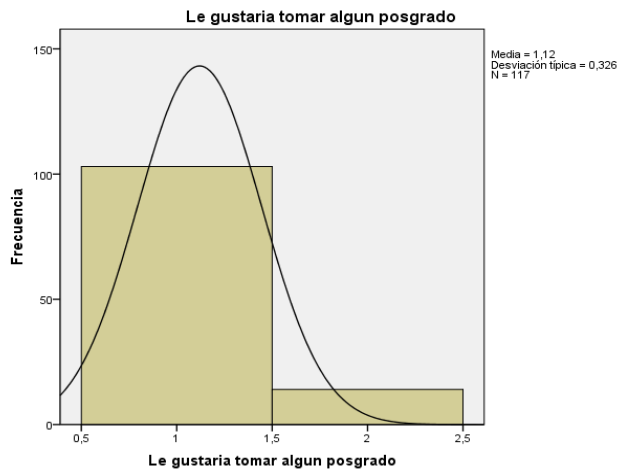
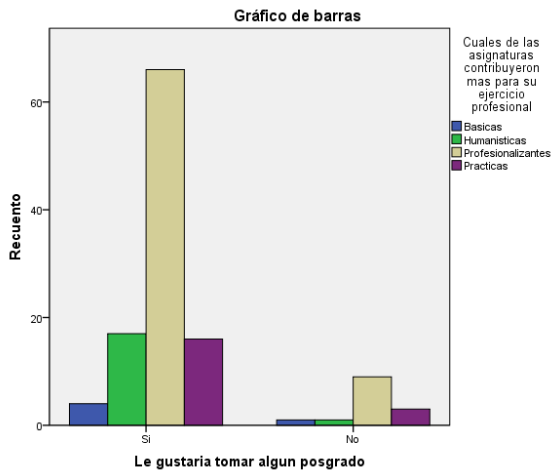
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * Cuales de las asignaturas contribuyeron más para su ejercicio profesional

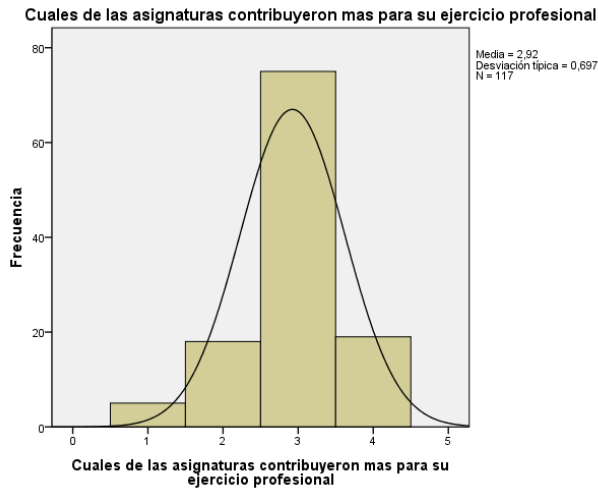
			Cuáles de las asignaturas contribuyeron más para su ejercicio profesional				Total
			Básicas	Humanísticas	Profesionalizantes	Prácticas	
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	4	17	66	16	103
		Frecuencia esperada	4,4	15,8	66,0	16,7	103,0
		% del total	3,4%	14,5%	56,4%	13,7%	88,0%
No	Recuento	1	1	9	3	14	
	Frecuencia esperada	,6	2,2	9,0	2,3	14,0	
	% del total	,9%	,9%	7,7%	2,6%	12,0%	
Total	Recuento	5	18	75	19	117	
	Frecuencia esperada	5,0	18,0	75,0	19,0	117,0	
	% del total	4,3%	15,4%	64,1%	16,2%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,272 ^a	3	,736
Razón de verosimilitudes	1,360	3	,715
Asociación lineal por lineal	,194	1	,660
N de casos válidos	117		

a. 4 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.





En la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,736, el cual indica que existe relación entre cuáles de las asignaturas contribuyeron más para su ejercicio profesional y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

❖ **Si está trabajando actualmente, ¿Cuál es el rol que está cumpliendo en la institución educativa VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado?**

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * Si está trabajando actualmente, cual es el rol que está cumpliendo en la institución educativa	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

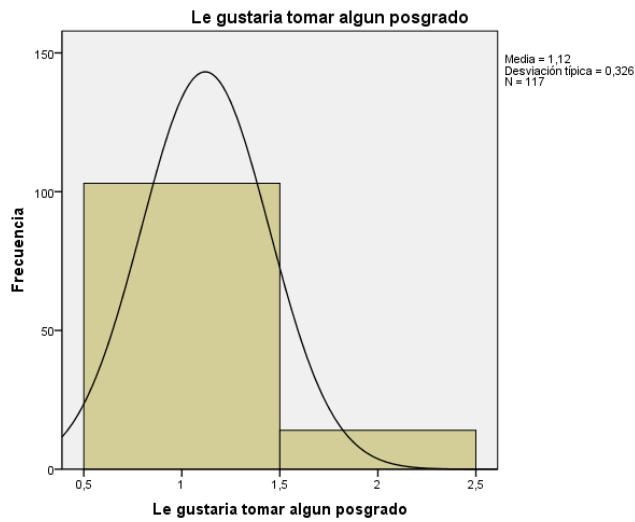
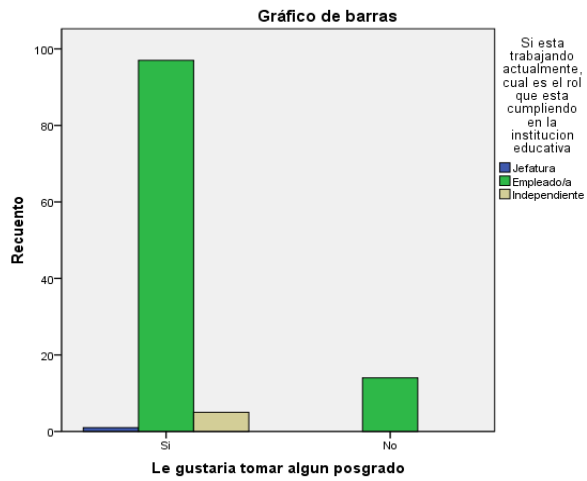
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * Si está trabajando actualmente, cual es el rol que esta cumpliendo en la institución educativa

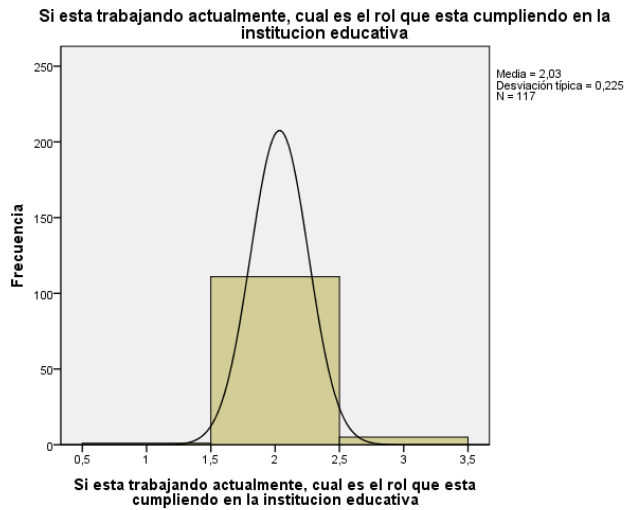
			Si está trabajando actualmente, cual es el rol que está cumpliendo en la institución educativa			Total
			Jefatura	Empleado/a	Independiente	
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	1	97	5	103
		Frecuencia esperada	,9	97,7	4,4	103,0
		% del total	,9%	82,9%	4,3%	88,0%
No	Recuento	0	14	0	14	
	Frecuencia esperada	,1	13,3	,6	14,0	
	% del total	,0%	12,0%	,0%	12,0%	
Total	Recuento	1	111	5	117	
	Frecuencia esperada	1,0	111,0	5,0	117,0	
	% del total	,9%	94,9%	4,3%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,860 ^a	2	,651
Razón de verosimilitudes	1,573	2	,455
Asociación lineal por lineal	,368	1	,544
N de casos válidos	117		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.





En la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,651, el cual indica que existe relación entre sí está trabajando actualmente, ¿Cuál es el rol que está cumpliendo en la institución educativa y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

❖ Los estudios universitarios le prepararon para VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * Estudios Universitarios le prepararon	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

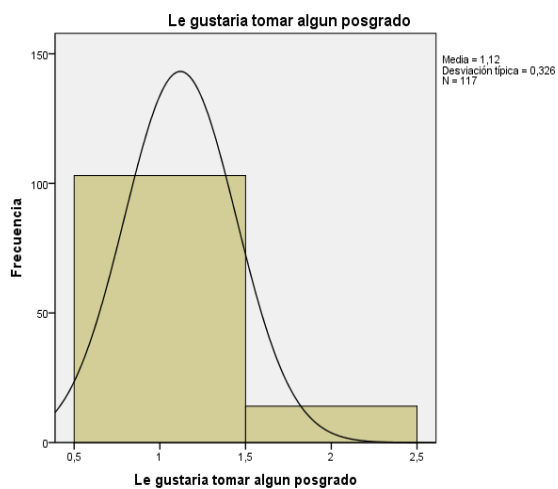
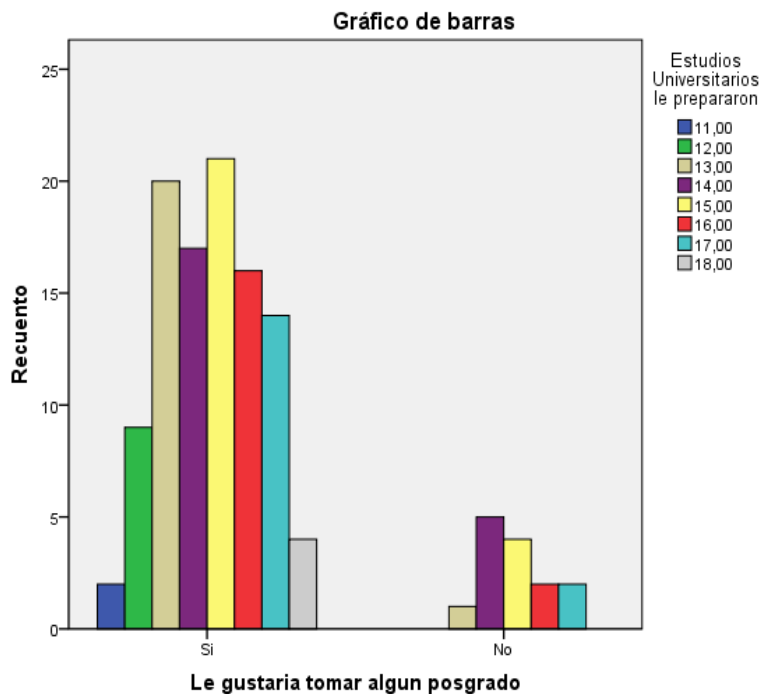
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * Estudios Universitarios le prepararon

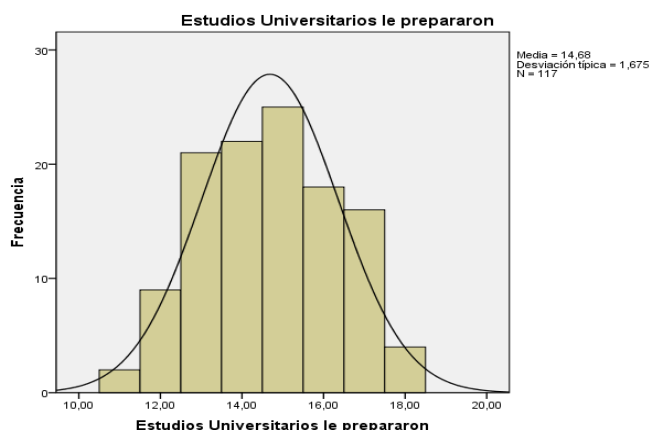
			Estudios Universitarios le prepararon							Total	
			11,00	12,00	13,00	14,00	15,00	16,00	17,00		18,00
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	2	9	20	17	21	16	14	4	103
		Frecuencia esperada	1,8	7,9	18,5	19,4	22,0	15,8	14,1	3,5	103,0
		% del total	1,7%	7,7%	17,1%	14,5%	17,9%	13,7%	12,0%	3,4%	88,0%
	N	Recuento	0	0	1	5	4	2	2	0	14
	o	Frecuencia esperada	,2	1,1	2,5	2,6	3,0	2,2	1,9	,5	14,0
		% del total	,0%	,0%	,9%	4,3%	3,4%	1,7%	1,7%	,0%	12,0%
Total		Recuento	2	9	21	22	25	18	16	4	117
		Frecuencia esperada	2,0	9,0	21,0	22,0	25,0	18,0	16,0	4,0	117,0
		% del total	1,7%	7,7%	17,9%	18,8%	21,4%	15,4%	13,7%	3,4%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,895 ^a	7	,552
Razón de verosimilitudes	7,480	7	,381
Asociación lineal por lineal	,340	1	,560
N de casos válidos	117		

a. 10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,24.





En la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,552, el cual indica que existe relación entre los estudios universitarios le preparación y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

❖ **Cuál es el nivel de coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de la carrera VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado**

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * Cual es el nivel de coincidencia entre la actividad y los estudios de la carrera	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * Cual es el nivel de coincidencia entre la actividad y

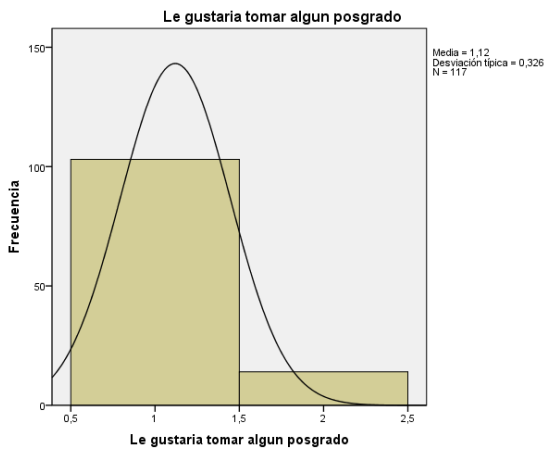
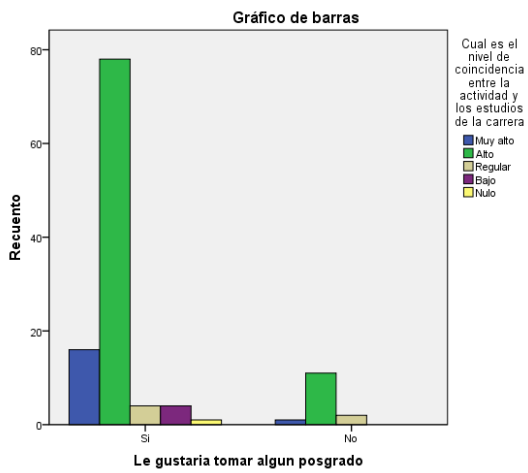
los estudios de la carrera

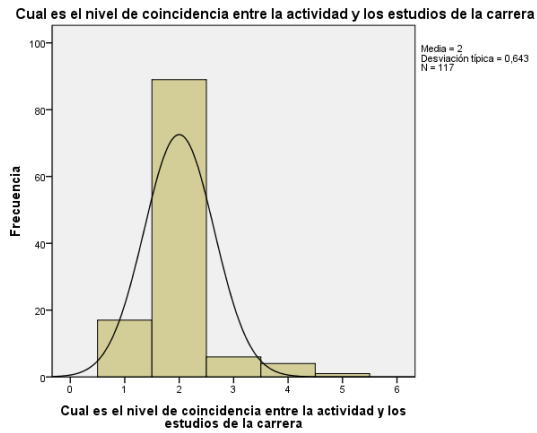
			Cuál es el nivel de coincidencia entre la actividad y los estudios de la carrera					Total
			Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Nulo	
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	16	78	4	4	1	103
		Frecuencia esperada	15,0	78,4	5,3	3,5	,9	103,0
		% del total	13,7%	66,7%	3,4%	3,4%	,9%	88,0%
	No	Recuento	1	11	2	0	0	14
		Frecuencia esperada	2,0	10,6	,7	,5	,1	14,0
		% del total	,9%	9,4%	1,7%	,0%	,0%	12,0%
Total	Recuento	17	89	6	4	1	117	
	Frecuencia esperada	17,0	89,0	6,0	4,0	1,0	117,0	
	% del total	14,5%	76,1%	5,1%	3,4%	,9%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,891 ^a	4	,421
Razón de verosimilitudes	3,879	4	,423
Asociación lineal por lineal	,196	1	,658
N de casos válidos	117		

- a. 6 casillas (60,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.





Para la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,421, el cual indica que existe relación entre cuál es el nivel de coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de la carrera y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

- ❖ Tomando en cuenta su experiencia laboral ¿Cuáles son los requerimientos en su formación profesional, seleccione las opciones VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * Cuáles son los requerimientos en su formación profesional, seleccione las opciones	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

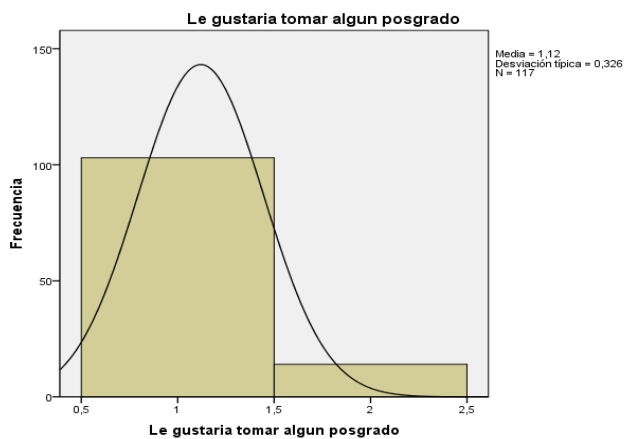
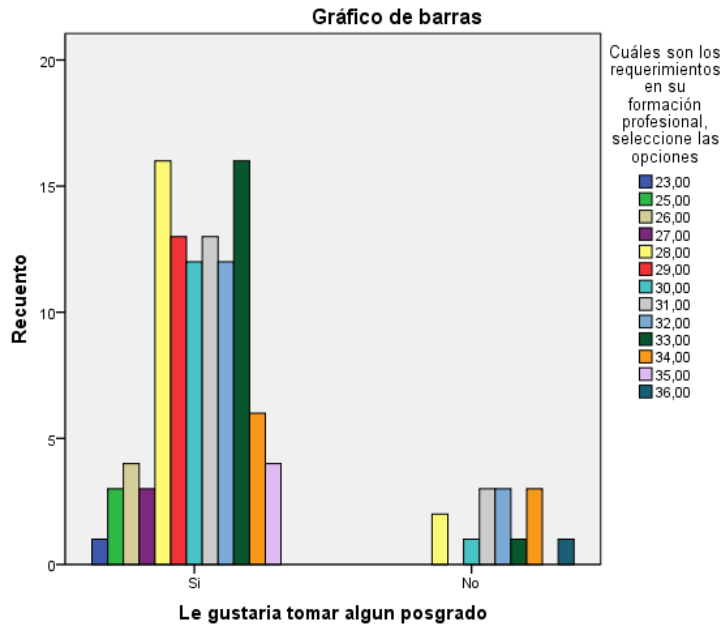
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * Cuáles son los requerimientos en su formación profesional, seleccione las opciones

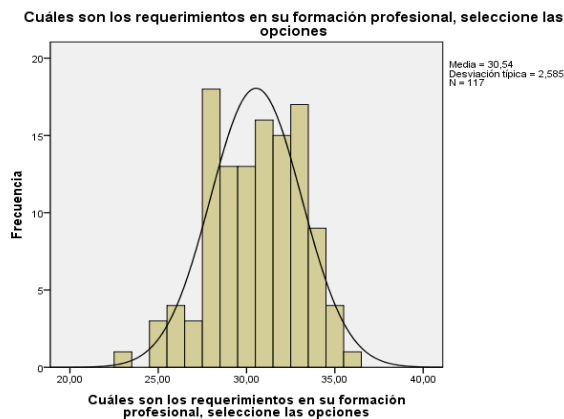
			Cuáles son los requerimientos en su formación profesional, seleccione las opciones													Total
			23,00	25,00	26,00	27,00	28,00	29,00	30,00	31,00	32,00	33,00	34,00	35,00	36,00	
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	1	3	4	3	16	13	12	13	12	16	6	4	0	103
		Frecuencia esperada	,9	2,6	3,5	2,6	15,8	11,4	11,4	14,1	13,2	15,0	7,9	3,5	,9	103,0
		% del total	,9%	2,6%	3,4%	2,6%	13,7%	11,1%	10,3%	11,1%	10,3%	13,7%	5,1%	3,4%	,0%	88,0%
	No	Recuento	0	0	0	0	2	0	1	3	3	1	3	0	1	14
		Frecuencia esperada	,1	,4	,5	,4	2,2	1,6	1,6	1,9	1,8	2,0	1,1	,5	,1	14,0
		% del total	,0%	,0%	,0%	,0%	1,7%	,0%	,9%	2,6%	2,6%	,9%	2,6%	,0%	,9%	12,0%
Total	Recuento	1	3	4	3	18	13	13	16	15	17	9	4	1	117	
	Frecuencia esperada	1,0	3,0	4,0	3,0	18,0	13,0	13,0	16,0	15,0	17,0	9,0	4,0	1,0	117,0	
	% del total	,9%	2,6%	3,4%	2,6%	15,4%	11,1%	11,1%	13,7%	12,8%	14,5%	7,7%	3,4%	,9%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,517 ^a	12	,131
Razón de verosimilitudes	16,574	12	,166
Asociación lineal por lineal	4,139	1	,042
N de casos válidos	117		

a. 19 casillas (73,1%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.





Para la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,131, el cual indica que existe relación entre tomando en cuenta su experiencia laboral ¿Cuáles son los requerimientos en su formación profesional, y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

❖ **Si su respuesta es positiva en que campo lo haría VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado**

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * Si su respuesta es positiva en que campo lo haría	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

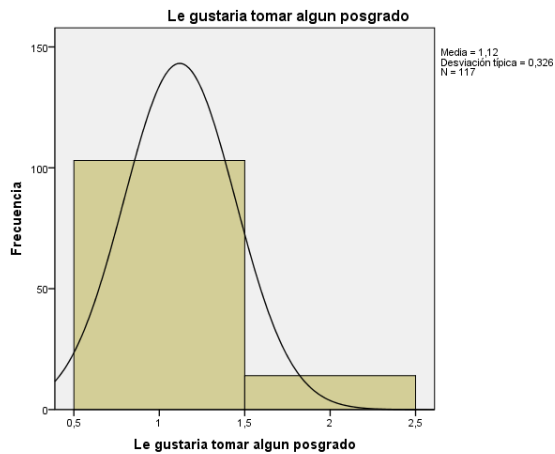
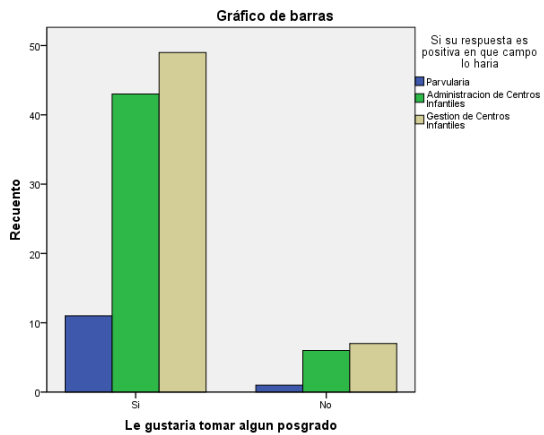
Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * Si su respuesta es positiva en que campo lo haría

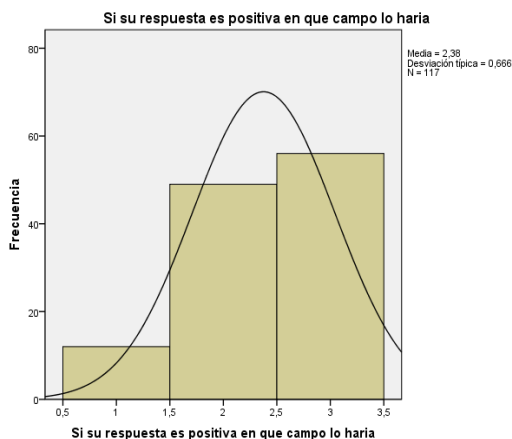
		Si su respuesta es positiva en que campo lo haría			Total	
		Parvularia	Administración de Centros Infantiles	Gestión de Centros Infantiles		
Le gustaría tomar algún posgrado	Si	Recuento	11	43	49	103
		Frecuencia esperada	10,6	43,1	49,3	103,0
		% del total	9,4%	36,8%	41,9%	88,0%
No		Recuento	1	6	7	14
		Frecuencia esperada	1,4	5,9	6,7	14,0
		% del total	,9%	5,1%	6,0%	12,0%
Total		Recuento	12	49	56	117
		Frecuencia esperada	12,0	49,0	56,0	117,0
		% del total	10,3%	41,9%	47,9%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,169 ^a	2	,919
Razón de verosimilitudes	,185	2	,912
Asociación lineal por lineal	,099	1	,753
N de casos válidos	117		

a. 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,44.





Para la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,919, el cual indica que existe relación entre si su respuesta es positiva en que campo lo haría y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

❖ **En que Centros le gustaría trabajar VS. le gustaría tomar algún tipo de postgrado**

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Le gustaría tomar algún posgrado * En que Centros le gustaría Trabajar	117	100,0%	0	,0%	117	100,0%

Tabla de contingencia Le gustaría tomar algún posgrado * En que Centros le gustaría Trabajar

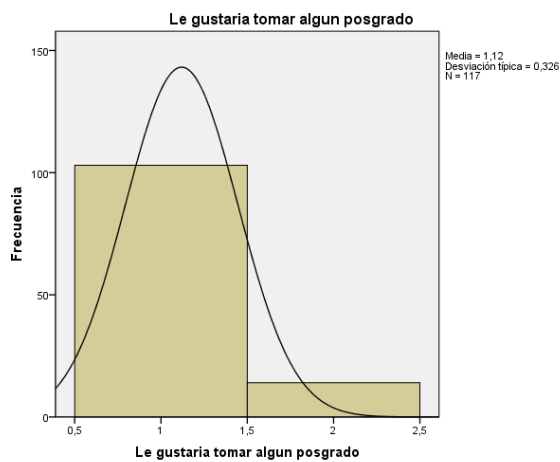
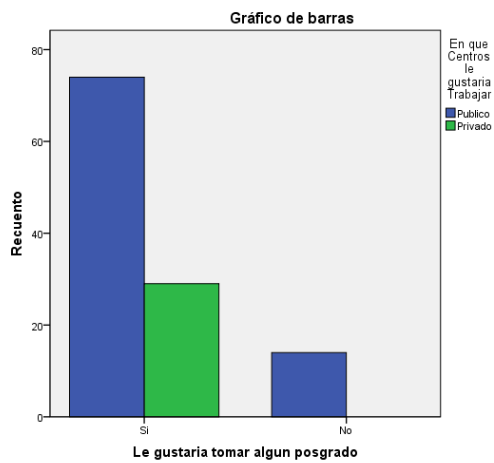
			En que Centros le gustaría Trabajar		Total
			Publico	Privado	
Le gustaria tomar algun posgrado	Si	Recuento	74	29	103
		Frecuencia esperada	77,5	25,5	103,0
		% del total	63,2%	24,8%	88,0%
	No	Recuento	14	0	14
		Frecuencia esperada	10,5	3,5	14,0
		% del total	12,0%	,0%	12,0%
Total		Recuento	88	29	117
		Frecuencia esperada	88,0	29,0	117,0
		% del total	75,2%	24,8%	100,0%

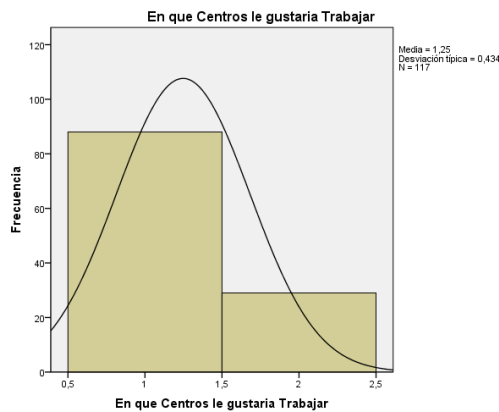
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,241 ^a	1	,022		
Corrección por continuidad ^b	3,839	1	,050		
Razón de verosimilitudes	8,585	1	,003		
Estadístico exacto de Fisher				,020	,014
Asociación lineal por lineal	5,196	1	,023		
N de casos válidos	117				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,47.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.





Para la prueba de Chi-cuadrado de Pearson se obtiene un valor de 0,022, el cual indica que existe relación entre en que centros le gustaría trabajar y si le gustaría tomar algún posgrado debido a que el valor es mayor o igual (\geq) a 0,05. Entonces se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Verificación de la Hipótesis

H₀: La formación profesional NO tiene incidencia con el desempeño administrativo en los Centros Infantiles del Buen Vivir en la ciudad de Ambato

H₁: La formación profesional SI tiene incidencia con el desempeño administrativo en los Centros Infantiles del Buen Vivir en la ciudad de Ambato

Después de realizar los análisis estadísticos sobre la formación personal, los aspectos relacionados con el desempeño administrativo en los Centros Infantiles del Buen Vivir en la ciudad de Ambato, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, trabajando con el nivel significancia: 5% = 0.05. Donde se concluye que la formación profesional tiene relación con el desempeño administrativo en los Centros Infantiles del Buen Vivir en la ciudad de Ambato.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- ❖ En el campo profesional tanto los graduados como los técnicos que trabajan en el MIES consideran que los conocimientos adquiridos en la universidad han sido medianamente satisfactorios para desempeñarse en el campo laboral.
- ❖ Los graduados de docencia están vinculados directamente con su campo de formación, es decir todo lo referente al trabajo con niños y niñas y aspectos relacionados a pedagogía, planificaciones, sistemas de evaluaciones y este trabajo lo realizan con un nivel elevado de eficiencia.
- ❖ Los profesionales encuestados consideran que si fueron de utilidad los contenidos de los diferentes módulos de estudio, es decir estos contribuyeron para un buen ejercicio profesional, pero que las exigencias actuales les permitan desempeñar otros cargos para los cuales requieren su mejoramiento profesional.
- ❖ Dentro de los módulos o asignaturas de estudio, aquellos que representan ayuda para el desempeño profesional fueron los módulos de las áreas básicas, porque en sus componentes permiten obtener fundamentos generales y que por el tipo de trabajo son muy útiles.
- ❖ Los profesionales encuestados aseguran que deben seguir en el proceso de mejoramiento continuo y es muy alto el porcentaje de graduados que desean seguir estudios de cuarto nivel en alguna especialidad que se complemente con su campo laboral y de preferencia en instituciones de nivel superior públicas.

5.2. Recomendaciones

- ❖ Es necesario actualizar permanentemente los conocimientos adquiridos en la universidad, es por ello que el aporte de los graduados que por medio de las encuestas es muy valioso porque ese es el nivel de que permite actualizar las planificaciones y el diseño curricular sobre la base de los resultados reales.
- ❖ Una de las formas de verificar si las instituciones de educación superior están relacionadas con los requerimientos de la sociedad es comprobar que los graduados estén trabajando en lo que se prepararon académicamente, por lo que los objetivos educativos se ajustan al Plan nacional del Buen Vivir.
- ❖ Una actualización permanente de contenidos permitirá que de los expertos evidencien sus niveles de superación y formación profesional, puesto que utilizan la investigación como estrategias para el mejoramiento.
- ❖ Es importante no descuidar los niveles muy buenos entre el vínculo de los estudios con la práctica profesional de tal manera que se orienten a los profesiones a desempeñar otros cargos que el contexto lo exija.
- ❖ Se debería crear una maestría que ayude a los profesionales dedicados a la docencia para que puedan ejercer otros cargos de carácter administrativo y para los profesionales administrativos realicen de mejor forma las acciones dedicadas a la docencia y en este caso la preferencia de los encuestados es hacerlo en una institución pública.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema

Creación de una maestría en Gestión para los Centros Infantiles del Buen Vivir de la ciudad de Ambato

6.1. Datos informativos

Nombre de la Institución: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Unidad: CEPOS

Facultad: Ciencias Humanas y de la Educación

Beneficiarios: 60 profesionales

6.2. Antecedentes de la propuesta

Una vez realizado el trabajo de investigación de campo, por medio de las encuestas se pudo obtener información real sobre la necesidad de los graduados de la carrera de Educación Parvularia de la Universidad Técnica de Ambato por seguir estudiando en su área de tercer nivel, de igual manera los técnicos y técnicas como lo coordinadores del MIES indican la necesidad de obtener un título de cuarto nivel que les ayuda a mejorar su campo profesional y las oportunidades de desempeñar cargos públicos con un perfil apropiado.

Desde que en Ecuador se aprobó en 2008 una nueva constitución, se crearon nuevas leyes, entre ellas la ley de Educación Superior expedida en el 2010, es esta se dan los lineamientos para implementar proceso de evaluación para las Universidades y Escuelas politécnicas del país y los Programas de Posgrado, con el afán de que todas las instituciones de nivel superior intentan armonizar un solo

modelo en busca de la calidad y el mejoramiento del sistema de Educación Superior.

Es importante destacar que los resultados de las encuestas a los graduados de la carrera de Educación Parvularia sirven no solo para hacer propuestas de creación de maestrías, sino son también utilizados para realizar reformas y cambios en los contenidos de los módulos, en reformas al diseño curricular y sobre todo en la toma de decisiones para mejoramiento de la carrera.

6.3. Justificación

Tomando en cuenta las necesidades de las licenciadas Parvularias que en su mayoría ejercen la docencia y que pueden acceder a trabajos en los Centros Infantiles del Buen Vivir tanto en la zona urbana como en la zona rural, poseen los conocimientos suficientes sobre los campos de su formación académica, es decir áreas referentes a: planificaciones, atención de los niños y niñas, desarrollo físico y psicológico de los niños y niñas, entre otros no tiene los conocimientos sobre aspectos administrativos, mientras que los/as profesionales que se desempeñan como técnicos/as conocen de los aspectos administrativos pero desconocen lo relacionado a la educación, manejo de niños/as y enfocan su gestión en función de los manuales que hay que cumplir sin tomar en cuenta el entorno e imprevistos.

Es por ello que esta maestría estará estructurada de tal forma que se pueda llenar los vacíos de los dos tipos de profesionales, desarrollar las competencias para ejercer cargos con niveles de calidad y complementar su título profesional en función de su campo laboral.

6.4. Objetivos de la Propuesta

6.4.1. Objetivo General

Diseñar una Maestría en Gestión de Centros Infantiles del Buen Vivir en la ciudad de Ambato

6.4.2. Objetivos específicos

- ❖ Elaborar un proyecto para la creación de una maestría en gestión de Centros Infantiles del Buen Vivir
- ❖ Socializar la estructura de la maestra
- ❖ Planificar la maestría tomando en cuenta los requerimientos del CES y CEAACES
- ❖ Evaluar el proyecto de creación de la Maestría

6.5. Análisis de Factibilidad

La realización de esta maestría es factible si se toma en cuenta el nicho que se requiere satisfacer, es un principio de integralidad, es la articulación entre los sistemas de educación, de las comunidades universitarias con el entorno social y del sistema de educación superior al desarrollo del país, estos procesos se inscriben en el principio de rendición social de cuentas de las instituciones de educación superior, sobre el cumplimiento de su misión, fines y objetivos.

Esta maestría se encarga de la preparación profesional avanzada para el desarrollo de competencias laborales que requieren las entidades públicas con es el MIES-INFA, es prioritario que los funcionarios que labora en estas entidades sean un personal con conocimientos administrativos y educativos para que brinden un servicio de calidad, tomando en cuenta que se trata de seres humanos con los cuales se trabaja, cumpliendo con las exigencias del Estado para la justificación de

los dineros que solventa y sobre todo evidenciando la necesidad de hacer las cosas bien y con amor.

6.6. Fundamentación

El Consejo de Educación Superior expidió formatos para la presentación de creación de nuevas maestros o estudios de programas de posgrado con el fin de regular los estudios, los títulos y grados académicos, el tiempo de duración, número de créditos, modalidades de aprendizaje, tanto para acordar sistemas homogéneos de estudios.

La presentación de los programas de posgrado se fundamenta en la RESOLUCION No. RPC-S0-023-No.166-2012 del Consejo de Educación Superior, en las atribuciones del CES: *"aprobar la creación de carreras y programas de grado y posgrado en las instituciones universitarias y politécnicas"*, en tal sentido, el CES mediante resolución No. RPC-S0-03-No.014-2012, expidió el Reglamento de Presentación y Aprobación de Proyectos de Carreras y Programas de Grado y Postgrado de las Universidades y Escuelas Politécnicas”...

Que el artículo 15 del Reglamento de Presentación y Aprobación de Proyectos de Carreras y Programas de Grado y Postgrado de las Universidades y Escuelas Politécnicas indica que hasta que el CES emita el Reglamento de Postgrados, es necesario expedir una norma que regule el número tanto de las cohortes como de los paralelos de los programas de postgrados vigentes y de los que posteriormente apruebe el CES, de forma que facilitan un formato a todas las instituciones para la presentación de nuevos programas.

Se puede afirmar que, en términos generales, las normas que han existido para la formulación y ejecución de programas de posgrado en el Ecuador han sido buenas. La falencia ha sido justamente la ausencia total de un sistema de evaluación, lo que dejó en la responsabilidad de cada institución el cumplimiento

de aquello que había sido aprobado por el organismo regulador en su momento, pero que no tuvo nunca un mínimo procedimiento de evaluación externa, peor de acreditación.

El Reglamento de Posgrados en vigencia establece como objetivos de los programas de posgrado la creación, desarrollo y aplicación del conocimiento científico, tecnológico y técnico, que sean capaces de satisfacer las necesidades de la sociedad ecuatoriana; basados en el desarrollo de la investigación científica y tecnológica; el progreso de las artes y de las humanidades; la formación continua de profesionales que desean progresos permanentes, siempre basadas en la investigación. Además, exige que todo programa de posgrado deba basarse en una sólida línea de investigación científica como elemento fundamental para su formulación, ejecución y evaluación.

El programa de maestría debe utilizar a la investigación como la parte fundamental ya que por medio de ella se puede lograr el dominio de técnicas y destrezas específicas que ayuden a los maestrantes a identificar los problemas y plantear posibles soluciones y estas a su vez debe estar dentro del principio de calidad, impulsando el desarrollo del pensamiento, la autocrítica, la reflexión a los factores externos y el mejoramiento permanente.

Esta información es tomada de la página electrónica del CES y del CEAACES que son los organismos encargados de garantizar la calidad, aprobar y evaluar las acciones de las instituciones de nivel superior.

6.7. Metodología

La metodología que se aplicó fue en relación con el ABP, puesto que se aplicó un proceso de investigación con los dos grupos motivos del trabajo, graduados de la carrera de Parvularia y los técnicos/as-coordinadores del MIES-INFA, con quienes se pudo establecer la relación entre sus conocimientos universitarios y la necesidad laboral, una vez obtenida la información proporcionada por ellos se

planteó una posible solución con la elaboración de una Maestría en Gestión para los Centros del Buen Vivir.

6.7.1. Modelo Operativo

FASES	METAS	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLES	RESULTADOS
Fundamentación	Fundamentar legalmente el formato para la elaboración de las Maestrías	Actualización de la información dada por el CES y el CEAACES para la elaboración de las Maestrías	Internet Computador Bibliografía	Investigadora, Coordinador de la Unidad de posgrado.	Documento para la creación de las Maestrías Legal y actualizado.
Planificación	Programación de las actividades para la elaboración del documento final.	Demostración del desarrollo de las diferentes actividades.	Internet Computador Bibliografía	Investigadora, Coordinador de la Unidad de posgrado	Elaboración de un cronograma para la creación de la Maestría
Ejecución	Realización del documento final de la propuesta de la maestría	Buscar colaboradores para la elaboración del aspecto financiero	Internet Computador Bibliografía	Investigadora, Coordinador de la Unidad de posgrado	Elaboración de la Propuesta final para la creación de la Maestría
Evaluación	La unidad del CEPOS de la Facultad tiene un equipo y una organización que permite el proceso de evaluación	Seguimiento a través del dialogo con maestros y estudiantes	Internet Computador Bibliografía	Investigadora, Coordinador de la Unidad de posgrado	Realizada al final, en la presentación del documento final

Tabla 37

Elaborado por Judith Núñez R.

Ricardo (2010) públicos y privados Buenos Aires : Visión
TERRY, George Principios de Administración, Ed. Continental, México
(2010) D.F

LINKOGRAFIA

Administrativa, G. (s.f.). <http://www.slideshare.net/judith.aguila1/gestion-administrativa-escolar>. Obtenido de

<http://www.slideshare.net/judith.aguila1/gestion-administrativa-escolar>:

<http://www.slideshare.net/judith.aguila1/gestion-administrativa-escolar>

Cerda, J. (2011). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos89/gestion-administrativa-escuela/gestion-administrativa-escuela.shtml> CULTURA, M. D.

(s.f.). PROGRAMA DE REFORMA CURRICULAR DEL BACHILLERATO.

Obtenido de <http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/buc/bc05.htm>

EDUCACION. (s.f.). INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIAS EDUCATIVAS Y DE FORMACION DEL PROFESORADO. Obtenido de <http://gestioncentros.cnice.mec.es/>

ELEDUCADOR.COM. (s.f.). Artículo educativo | Implementando el Sistema de Gestión de Calidad en los colegios . Obtenido de <http://www.eleducador.com/component/tag/gesti%C3%B3n-administrativa.html>

financiera, g. (s.f.). <http://www.monografias.com/trabajos81/administracion-y-gestion-educativa/administracion-y-gestion-educativa2.shtml>. Obtenido de

<http://www.monografias.com/trabajos81/administracion-y-gestion-educativa/administracion-y-gestion-educativa2.shtml>.

SCRIBD. (s.f.). LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/80318915/La-Gestion-Administrativa-en-Las-Instituciones-Educativas>

<http://www.slideshare.net/judith.aguila1/gestion-administrativa-escolar>

<http://www.monografias.com/trabajos25/administracion-centro-educativo/administracion-centro-educativo.shtml>

http://www.mineduc.edu.gt/recursoseducativos/descarga/directores/gestion_administrativa.pdf

<http://www.slideshare.net/judith.aguila1/gestion-administrativa-escolar>

<http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>

2. Anexos

MATRIZ DE LA VISIÓN; LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y LAS POLITICAS ORGANIZACIONALES

VALORES Y CREENCIAS FUNDAMENTALES	Formar un profesional de educación Parvularia que haya desarrollado las competencias necesarias para desempeñarse en el cargo con visión transformadora de la realidad, con capacidad de potenciar las capacidades y competencias de sus educandos, que ejerza un liderazgo transformador en la comunidad, fundamentado en valores humanos que garanticen un desempeño autónomo y solidario, sin necesitar estructuras de control.
PROPÓSITO	Servir a la comunidad del Ecuador con profesionales enmarcados en el desarrollo de competencias de calidad capaces de convertirse en líderes
MISIÓN	“Formar profesionales líderes competentes, con visión humanística y pensamiento crítico a través de la docencia, la investigación y la vinculación que apliquen, promuevan y difundan el conocimiento respondiendo a las necesidades del país”

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar procesos de investigación participativa para detectar las necesidades y problemas sociales del contexto. ▪ Detectar las necesidades de profesionales en el mercado ocupacional. ▪ Diseñar el perfil de egreso del profesional de Educación Inicial que responda a las necesidades del contexto y fundamente la red curricular con enfoque inclusivo. ▪ Fundamentar teóricamente el enfoque interdisciplinar inclusivo basado en
VISIÓN	La carrera de Educación Parvularia de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato por sus niveles de excelencia se constituirá en un centro de formación superior con liderazgo y proyección nacional e

MATRIZ DE OPORTUNIDADES Y AMENAZAS DEL ENTORNO LOCAL

AMBIENTE	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
ECONÓMICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los y las graduados/as de la Carrera de Educación Parvularia mejoraran sus ingresos económicos por el desempeño de otros trabajos ▪ Desempeñar campos profesionales relacionados a la administración de los centros de atención infantil 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que el gobierno Central cambie las políticas del Buen Vivir ▪ Se modifique las relaciones de interministeriales ▪ Suspensión del requerimiento de puestos laborales en los centros del Buen Vivir
POLÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidad de integrarse en el campo laboral del MIES ▪ Tener la factibilidad de desempeñar cargos de técnicos y administrativos de atención en los CIBV 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se cambie las políticas de Estado con respecto a la integración interministerial del INFA-MIES ▪ Se anule el servicio de atención a niños y niñas en los Centros de Atención Infantil ▪ El cierre de los CIBV ▪ El cierre de la Carrera de Educación Parvularia
CULTURAL Y SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeñar cargos administrativos como técnicos ▪ Desempeñar cargos como administradores de Centros infantiles del 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las egresadas de la carrera de Educación Parvularia no quieran mejorar su nivel profesional
DEMOFIGURA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeñar cargos tanto en el área urbana y rural ▪ Poder extender su labor a toda la provincia y región tres del país ▪ Muchas egresadas pertenecen a la zona rural y por motivo de trabajo han tenido que trasladarse a la ciudad abandonando su realidad y tratando de adaptarse a 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que las comunidades indígenas no permitan el ingreso de las coordinadoras a los Centros de atención infantil

**MATRIZ DE OPORTUNIDADES Y AMENAZAS DEL ENTORNO
SECTORIAL**

AMBIENTE	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
ECONÓMICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abrir oportunidades de mejorar la condición de vida de las coordinadoras y sus familias ▪ Mejorar los ingresos al convertirse en técnicas del MIES 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La distancia de los Centros de atención infantil en las zonas rurales pueden ser tan lejanas que no represente una ayuda a la economía del hogar ▪ Falta de presupuestos económico enviado por el gobierno para la subtenencia de los CNH
POLÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El mejoramiento de los CIBV en donde se manejen aspectos administrativos de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El cierre de los CIBV en la zona urbana y rural
CULTURAL Y SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El mejoramiento de la condición de vida de los niños y niñas comprendidas entre los 4 meses de edad y los 4 años 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambio de políticas de Estado ▪ Desactualización de Planes Nacionales de Desarrollo
DEMOFIGURA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cobertura a todas las zonas urbanas y rurales de la provincia de Tungurahua 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lugares lejanos y muy poco tiempo para el recorrido

MATRIZ DE DEBILIDADES Y FORTALEZAS PARA EL ANÁLISIS INTERNO

ÁREA DE LA CADENA DEL VALOR	DEBILIDADES	FORTALEZAS
DOCENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de tiempo para dedicarlos a la formación profesional ▪ Necesidad de actualización en cuando a las planificaciones y formatos del MIES 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las egresadas de la carrera de Educación Parvularia tienen una formación académica ▪ Poseen conocimientos sobre planificación ▪ Poseen conocimientos sobre el desarrollo
INVESTIGACION	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de conocimientos sobre investigación ▪ Falta de dedicación para averiguar procesos de investigación ▪ Falta de investigaciones relacionadas a su campo laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vinculación con la comunidad rural y urbana por medio de las practicas preprofesional ▪ Realizar trabajos de investigación bibliográfica motivo de su graduación de tercer nivel
EXTENSION	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de vinculación entre la teoría y la práctica de la docencia universitaria al campo laboral ▪ Conformismo con respecto a los lugares de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las egresadas de la carrera de educación Parvularia pueden desempeñar cargos de administración de Centros Infantiles ▪ Desarrollo de la vocación
GESTION ADMINISTRACION	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desconocimiento de las políticas legales de amparo a la niñez y la adolescencia ▪ Falta de iniciativa en la aplicación de reglas y normas dadas por el MIES ▪ Desconocimiento de los aspectos administrativos en cuanto al manejo del talento humano ▪ Desconocimiento del manejo de capacitaciones de actualización de conocimientos. ▪ Falta de creatividad para implementar políticas de gestión 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos iniciales sobre los componentes de los Centros de Desarrollo Infantil. ▪ Deseo de mejorar los niveles profesionales

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
CEPOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN PARVULARIA
MODALIDAD PRESENCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS GRADUADOS

Objetivo: Recoger información sobre la formación profesional en el desempeño administrativo de los Centros Infantiles del Buen Vivir en la ciudad de Ambato.

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas
 Maque con una X donde corresponda

Datos informativos

Edad:.....

Género: Masculino:..... **Femenino:**.....

Estado civil:

Soltero/a:.....

Casado/a:.....

Divorciado/a:.....

Unión libre:.....

Otro:.....

Etnia

Mestizo/a:.....

Indígena:.....

Afro-descendiente:.....

Blanco/a:.....

Mulato/a:.....

❖ **¿Los conocimientos que usted adquirió en la universidad fueron?**

Muy satisfactorios	<input type="checkbox"/>
Satisfactorios	<input type="checkbox"/>
Medianamente satisfactorios	<input type="checkbox"/>
No satisfactorios	<input type="checkbox"/>

❖ **¿Son suficientes los conocimientos de la universidad?**

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

❖ **¿En su práctica profesional, los conocimientos universitarios le sirvieron para?**

Ser docente	<input type="checkbox"/>
Ser Coordinadora/or	<input type="checkbox"/>
Ser Técnico/a	<input type="checkbox"/>

❖ **Eficiencia para realizar actividades laborales, en relación con su formación académica**

Muy eficiente	
Eficiente	
Poco eficiente	

❖ **¿Cómo valora los conocimientos con los que se graduó?**

Excelente	
Muy bueno	
Bueno	
Parcial	
Poco útil	

❖ **Muchos de los contenidos de los módulos fueron pocos útiles y/o irrelevantes para la formación o para el desempeño profesional**

Muy de acuerdo	
De acuerdo	
En desacuerdo	

❖ **¿Cuáles de las asignaturas contribuyeron más para su ejercicio profesional?**

Básicas	
Humanistas	
Profesionalizantes	
Prácticas	

❖ **Si está trabajando actualmente, cual es el rol que está cumpliendo en la institución educativa?**

Jefatura	
Empleado	
Independiente	

❖ **Los estudios universitarios le prepararon para**

	MUCHO	POCO	NADA
Toma de decisiones			
Solucionar problemas			
Administrar			
Trabajar en equipo			
Dirigir			
Crear y proponer			
Espíritu de emprendedor			
Otro...especifique			

❖ **¿Cuál es el nivel de coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de la carrera?**

Muy alto	
Alto	
Regular	
Bajo	
Nulo	

- ❖ **Tomando en cuenta su experiencia laboral ¿Cuál es el nivel de exigencia que enfrenta Cuáles son los requerimientos en su formación profesional, seleccione las opciones?**

	MUCHO	POCO	NADA
Capacidad para solucionar problemas			
Habilidad para crear estrategias			
Perfil creativo e innovador			
Capacidad para relacionarse			
Capacidad para dirigir			
Trabajo bajo presión			
Capacidad para la toma de decisiones			
Alto nivel de responsabilidad			
lealtad			
Honestidad y ética profesional			
Dinamismo			
Espíritu emprendedor			
liderazgo			
Habilidad para administrar y controlar			
Otro... especifique			

- ❖ **Le gustaría tomar algún tipo de postgrado**

Si	
No	

- ❖ **Si su respuesta es positiva en que campo lo haría**

Parvularia	
Administración de centros infantiles	
Gestión de centros infantiles	

- ❖ **En que setos le gustaría trabajar**

Publico	
Privado	

Gracias por su coplaboración

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO



PROYECTO DE PROGRAMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE CENTROS INFANTILES

ELABORADO POR:

Dra. Mg. Judith Núñez R

Ambato-Ecuador

2014

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE CENTROS
INFANTILES DEL BUEN VIVIR**

FORMATO DE PRESENTACIÓN DE PROGRAMAS DE POSGRADO

1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Nombre de la institución

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

Misión de la institución

Formar profesionales líderes competentes, con visión humanista y pensamiento crítico a través de la Docencia, la Investigación y la Vinculación, que apliquen, promuevan y difundan el conocimiento respondiendo a las necesidades del país.

2. DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

❖ Nombre del Proyecto

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE CENTROS INFANTILES DEL
BUEN VIVIR

❖ Tipo de Proyecto

Programa de cuarto nivel

❖ Tipo de trámite

Proyecto Nuevo

❖ Título que otorga el Programa

Magister en Gestión de Centros Infantiles

❖ Área del conocimiento del programa UNESCO:

Educación

❖ Sub-área del conocimiento del programa (UNESCO, CINE)

Programas generales y especializados de formación de personal docente.

❖ Nivel de formación

Cuarto Nivel

- ❖ **Modalidad de estudios (selección)**
Presencial
- ❖ **Número máximo de paralelos**
Dos (2)
- ❖ **Número máximo de estudiantes de primer año**
Sesenta (60)
Paralelo A=30 maestrantes
Paralelo B=30 maestrantes
- ❖ **Duración del Posgrado**
Número de créditos del Programa 60
Semestres o su equivalente 4
- ❖ **Aprobación de la Carrera por parte del Máximo Órgano Colegiado Académico Superior**
Fecha de aprobación:
Número de Resolución:
Anexo de la resolución certificada de aprobación del proyecto por parte del Máximo Órgano Colegiado Académico Superior
Se anexa copias certificadas de aprobación por parte de H. Consejo Universitario
- ❖ **Tipo de sede en que se impartirá el Programa**
Sede Matriz
- ❖ **Nombre de la sede matriz o extensión en que se impartirá el programa**
Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Centro de Estudios de Posgrado
- ❖ **Arancel promedio (ponderado) cobrado al estudiante (colegiatura):**
El Arancel está calculado por los USD \$5.000,00, por cada maestrante

- ❖ **Observaciones**

Desde que el MIES asumió el control del INFA y este a su vez tenía el registro de las guarderías y Centro de desarrollo Infantil (CIBV y CNH) aparece la necesidad de crear profesionales que tengan concomimientos tanto del desarrollo físico y psicológico de niños y niñas como también los reportes financieros, facturación, administración de Centros Infantiles, nutrición y manejo del talento humano, para que el personal que trabaje en estos centros puedan desempeñar los cargos con eficiencia y calidad de servicio.

❖ **Observaciones generales**

El programa estará dirigido a docentes en Parvularia y profesionales en administración, que desempeñan trabajos como técnicos en el INFA y como docentes en los Centros Infantiles del Buen Vivir y que tengan el deseo de mejorar el ejercicio profesional y garantizar un el trabajo estable, brindando un servicio de calidad promoviendo ambientes sanos y amigables, en vista que el trabajo es con los niños y niñas en edades iniciales, de la calidad de este trabajo dependerá un desarrollo óptimo de los beneficiarios.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

❖ **Objetivo general del Programa Académico**

Especializar profesionales en la planificación, organización, dirección, ejecución, control, evaluación y diseño de metodología del trabajo diario en el nivel inicial, alineados a mejorar la práctica educativa atendiendo a la diversidad y desarrollo cognitivo y metaognitivo de los niños y niñas que atienden en los Centros Infantiles del Buen Vivir que se encuentran en la zona 3.

❖ **Objetivos específicos**

- Elaborar un cronograma para la realización de las actividades.
- Fundamentar legalmente la estructura del esquema para la presentación de Maestrías.
- Vincular el trabajo de con el Plan nacional del Buen Vivir.

❖ **Perfil de ingreso del estudiante**

- Innovador de proyectos acordes a las demandas actuales.
- Generador de nuevos escenarios en las áreas prioritarias del desarrollo nacional.
- Capacidad para investigar autónomamente
- Capacidad de reflexión y análisis
- Capacidad para enfocar problemas y proponer alternativas de solución
- Creador de proyectos que coadyuven al Plan Nacional para el Buen Vivir, al auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad, que permitan mejorar las capacidades y potencialidades de la población, para mejorar la calidad de vida, garantizando los derechos de la naturaleza y promoviendo un ambiente sano y sustentable.

❖ **Requisitos de ingreso del estudiante**

- Copia del Título de Tercer Nivel registrado en la SENESCYT en el campo del perfil de ingreso.
- Factura de la Dirección Financiera de la UTA, por concepto de pago de derecho de inscripción.
- Solicitud de admisión en formato establecido.
- Hoja de vida en formato establecido, copia del acta de grado, certificados de capacitación de los tres últimos años y experiencia profesional acreditable.
- Dos cartas de recomendación de académicos y/o de jefes superiores en formato establecido.

- Dos fotografías tamaño carnet.
- Formulario para admisión de estudiantes en formato establecido.
- Rendir la prueba de inglés.
- Entrevista personal.

❖ **Perfil de egreso (resultados del aprendizaje)**

- Aplica la tecnología informática para los reportes y validaciones de información financiera
- Analiza de forma crítica el desarrollo físico y psicológico de los niños y niñas
- Elabora nutritivamente menús para los centros infantiles del Buen Vivir
- Practica con solvencia los primeros auxilios para la prevención de accidentes
- Elabora el Plan Curricular Institucional con solvencia y pertinencia
- Utiliza la metodología de la investigación para solucionar problemas del entorno y su contexto educativo y laboral
- Aplica los conocimientos en finanzas para cumplir con los requerimientos laborales
- Aplica los conocimientos de administración para el buen funcionamiento de los Centros Infantiles
- Conoce los aspectos importantes en el desarrollo de los niños y niñas en edades iniciales
- Domina los aspectos legales sobre el código de la niñez y adolescencia
- Aplica procesos de inclusión educativa
- Genera estrategias metodológicas creativas para desarrollo de las funciones básicas

❖ **Requisitos de graduación**

- Serán candidatos a Magister en Gestión de Centros Infantiles quienes se hayan inscrito, hayan sido aprobados en el proceso de admisión, matriculados, cancelado los valores respectivos y hayan aprobado cada uno de los eventos, módulos con una nota mínima de 8.0/10 y el 90% de asistencia.

- Para optar por el grado académico de Magister en Gestión Centros Infantiles, los estudiantes tendrán que realizar un trabajo de investigación que presente novedad y originalidad de acuerdo a las líneas de investigación establecidas y sustentarlo ante un tribunal.

❖ **Justificación del Programa Académico:**

Los directivos que trabajan en le MIES contratan frecuentemente profesionales en administración para que realicen trabajos en el control, manejo y supervisión de los Centros Infantiles del Buen Vivir en la zona urbana y CNH en las zonas rurales, por el número de centros y por las distancias que tienen que recorrer diariamente, se ven en la necesidad de utilizar sistemas informáticos mediante los cuales dan indicaciones para que las promotoras sociales (docentes) realicen las actividades planificadas, las maestras desconocen de los nuevos sistemas que se implementan y los formatos que se deben llenar para cumplir con los pedidos de los técnicos y coordinadores sin descuidar la atención de niños y niñas . La Maestría en Gestión de Centros Infantiles del Buen Vivir permitirá formar profesionales de cuarto nivel que contribuyan a lograr los objetivos propuestos en el Plan Nacional Para el Buen Vivir, al capacitar en la formulación, presentación, administración, evaluación, planificación que estén vinculados con mejorar las condiciones de vida y de atención de la población que ocupa los servicios de los CIBV, mejorando su calidad de vida, brindando un servicio de calidad y mejorando su condición profesional que le permita ejercer trabajos vinculados con los Centros Infantiles, certificar que cada maestrante mejore su campo profesional y contribuyan de una forma eficiente a mejorar el funcionamiento de las CIBV-CNH, vinculando su accionar con el Plan nacional del Buen Vivir.

4. DESCRIPCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL PROGRAMA

❖ Identificación del equipo coordinador-académico del Programa

Apellidos y Nombres	Cédula	Nacionalidad	Título de Tercer Nivel	Máximo Título de Cuarto Nivel	Cargo	Tiempo de dedicación semanal al programa	Tipo de relación contractual
Lenin Ríos Lara	1802607240	Ecuatoriano	Ingeniero en Sistemas	Magister en Informática	Coordinador Posgrado	20 horas	Relación de Dependencia Nombramiento Tiempo Completo
Martha Jacqueline Ocaña Guerrero	1803874211	Ecuatoriana	Ingeniera en Gestión Financiera	-	Secretaria	40 horas	Relación de Dependencia Nombramiento tiempo Completo

◆ **Identificación del Equipo de Apoyo Académico del Programa**

APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE III NIVEL TÍTULO DE IV NIVEL	TIPO DE PROFESOR	CATEGORÍA	DEDICACIÓN	ACTIVIDAD ACADÉMICA
MELÉNDEZ TAMAYO CARLOS FERNANDO	Ingeniero en sistemas informáticos PHD doctor en Innovación Educativa	Principal		8	Servicios Profesionales
INDACOCHEA MENDOZA LUIS RENE	Psicólogo Educativo Mg. En Psicología Educativa	Ocasional		8	Servicios Profesionales
GUALPA PULLA NANCY LUCIA	Licenciada en Fisioterapia y Administración de Servicios de la Salud Magister en Pedagogía En Ciencias De La Salud	Ocasional		10	Servicios Profesionales
JARAMILLO VILLAFUERTE RITHA CECILIA	Licenciada en Ciencias De La Educación Mención Educación Parvularia Mg. En Educación Parvularia	Ocasional		8	Servicios Profesionales
MORENO GAVILANES KLÉVER ARMANDO	Ingeniero de Empresas Doctor PHD en Ciencias Empresariales	Ocasional		8	Servicios Profesionales
CAICEDO TORRES HOLGUER OLMEDO	Licenciado en Ciencias de la Educación, Profesor de Enseñanza Secundaria en la Especialización de Ingles MG en Docencia Universitaria Y Administración Educativa	Agregada		8	Servicios Profesionales
ING. HUGO G. FONSECA ORDOÑEZ	Ingeniero Comercial Magister en Administración de Empresas MBA	Ocasional		8	Servicios Profesionales
ANDRADE	Licenciada En Ciencias De La	Agregada		8	Servicios Profesionales

ZURITA SYLVIA JEANNETTE	Educación En La Especialidad De Educación Parvularia Magister En Docencia Universitaria Y Administración Educativa				
POVEDA MORA PABLO GUALBERTO	Abogado de los Tribunales De Justicia De La Republica Magister En Derecho De Familia Mención En Mediación Y Arbitraje Familiar	Ocasional		8	Servicios Profesionales
MIRIAM MARIANA DE JESÚS GALLEGOS NAVAS	Licenciada en Administración y Supervisión Educativas Master en Desarrollo de la Inteligencia y Educación	Ocasional		8	Servicios Profesionales
SILVIO ROBERTO FONSECA BAUTISTA	Dr. En Psicología Clínica Mg. En Neuropsicología Cognitiva	Ocasional		8	Servicios Profesionales

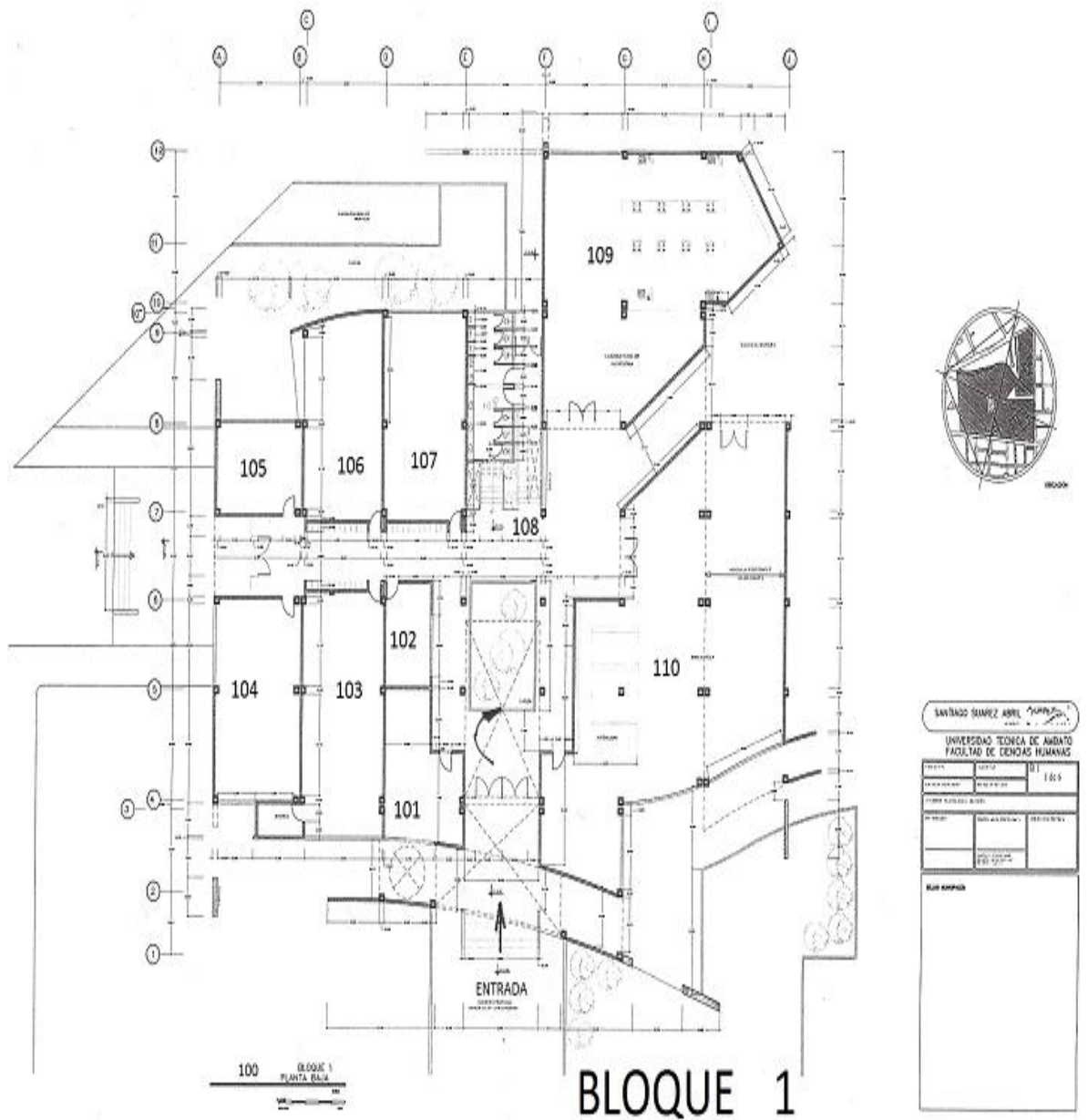
❖ **Descripción de la dependencia administrativa del Programa a la estructura interna de la universidad**

El programa se impartirá en los predios de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. La misma que dispone, en el Bloque uno, de siete laboratorios de computación de última tecnología con conexión a internet, a través de fibra óptica con banda ancha. En dos de los cuales laboratorios: 3 (aula 404) y 7(aula 408), se desarrollarán las actividades académicas específicas pertinentes.

Adicionalmente se utilizarán las aulas 103 y 107 del Bloque uno (ver plano), espacios dedicados a recibir los módulos de fundamentación teórica, espacios que cuentan con conexión a internet WiFi. También se encuentra a disposición la Biblioteca de la Facultad (aula 110), con un vasto compendio de obras en Educación Inicial y relacionadas, lo que beneficia el desarrollo de las actividades académicas de los maestrantes, dichos espacios están ubicados en el Campus Universitario Huachi Chico situado en la Av. Chasquis y Guayllabamba

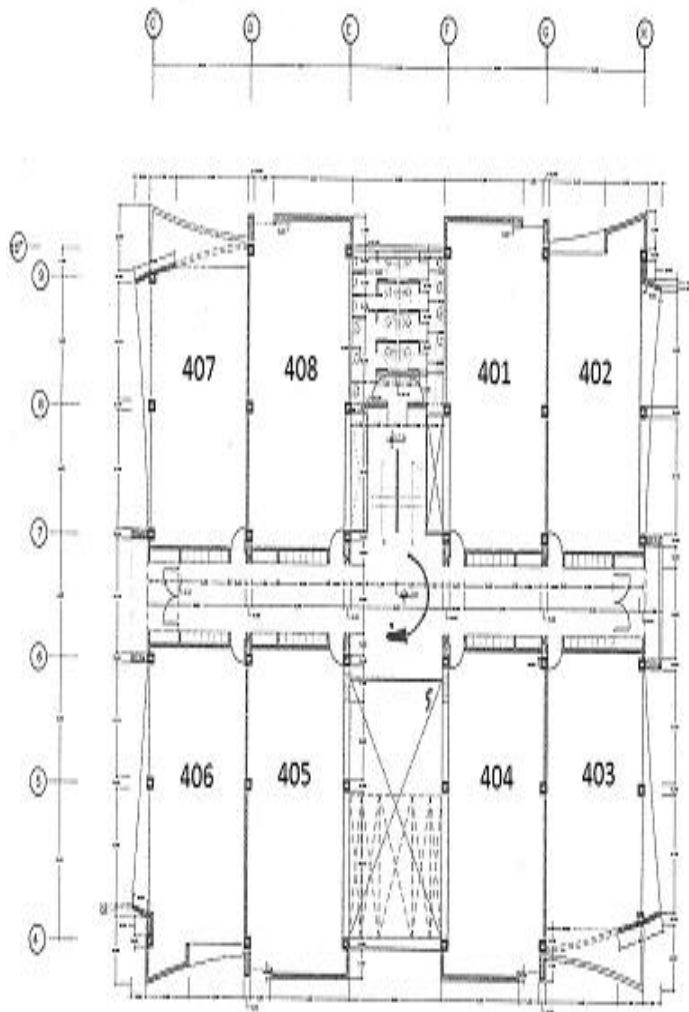
Plano de Aulas y Laboratorios de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

Bloque 1

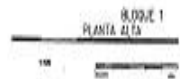


Elaborado por: Ing. Lenin Ríos

❖ LABORATORIOS (cuarto piso)



BLOQUE 1



SANTIAGO SUAREZ ABILA *SUAREZ*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

Nombre	Apellido	01
Apellido	Nombre	5066
Código de identificación		
Nombre	Apellido	Apellido
Apellido	Apellido	Apellido

REVISIÓN

Elaborado por: Ing. Lenin Ríos

❖ **Proyección de Matrículas de Primer Año y Total del Programa, para una cohorte**

	Matricula del Primer Ciclo	Matricula Total
Año 1 Paralelo "A"	30	30
Año 1 Paralelo "B"	30	30

❖ **Presupuesto anual del Programa (para la duración de una promoción)**

	Administración ADMINISTRACIÓN CENTRAL IMPUTADO	Provisión de PROVISIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	Fomento y FOMENTO Y DESAR.CIENT.	Vinculación VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD	TOTAL
DESGLOSE	AL PROGRAMA				
GASTOS CORRIENTES	73.879,2	61.250,00			135.129,2
Administrativo/no docente*					15.159,2
Profesores en investigadores*	30.720,0				30.720,0
Bienes y servicios de consumo*	4.000,0				4.000,0
Becas y ayudas financieras	14.000,0				14.000,0
Gastos financieros	25.159,2				
Otros gastos corrientes		61.250,00			71.250,0
INVERSION	67.159,2				67.159,2
Equipamiento (no accional)	27.159,2				27.159,0
Equipamiento computación	40.000,0				40.000,0
TOTAL GENERAL	141.038,20	61.250,00			202.288,4

AÑADIR TABLA AÑO 2					
	ADMINISTRACIÓN CENTRAL IMPUTADO	PROVISIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	FOMENTO Y DESAR.CIENT. Y TECNOLÓGICO	VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD	TOTAL
DESGLOSE	AL PROGRAMA				
GASTOS CORRIENTES	30.720,0				30720,0
Administrativo/no docente*					
Profesores en investigadores*	30.720,0				
Bienes y servicios de consumo*					
Becas y ayudas financieras					
Gastos financieros					
Otros gastos corrientes					
INVERSION	21.991,6				21.991,6

Equipamiento (no computacional)					
Equipamiento computación	21.991,6				
TOTAL GENERAL	42.711,6				52.711,6

5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO DEL PROGRAMA

❖ Planificación curricular (para toda el Programa Académico)

NOMBRE DE LA ASIGNATURA CURSO O MÓDULO	DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS MÍNIMOS	EJE DE FORMACIÓN	Nº CICLO O SEMESTRE	Nº DE CRÉDITOS
1. APLICACIONES INFORMÁTICAS EN LA EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicaciones ofimáticas para el uso del internet y paginas especializadas • Manejo del Quipus • Servicios y aplicaciones Web 2.0 educativos • Selección y manejo de aplicaciones de software libre para el reporte de información. 	Básica e Informática	1	4
2. PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Psicología del Desarrollo • Importancia, Descripción, Objetivos, Corrientes de la psicología del desarrollo • Desarrollo físico, social, emotivo, intelectual 	Profesionalizante	1	4
3. NUTRICIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Listas de compras • Presupuestos de compras • Control de costos • Elaboración de menús para los CIBV 	Profesionalizante	1	4
4. PRIMEROS AUXILIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentación científicamente conocimientos de salud preventiva para promover la cultura de higiene individual y colectiva • Condiciones medio ambientales • Desnutrición • Enfermedades infecciosas • Epidemias • Higiene • Conservación del medio ambiente • Prevención de epidemias • Manejo institucional de enfermedades infecciosas • Manejo adecuado de situaciones emergentes. • Aplicación de normas del SNGR, SNUF, COE y programas de salud pública. 	Profesionalizante	2	4
5. PROYECTO	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia y función del 	Especializante	2	4

EDUCATIVO INSTITUCIONAL	<p>Proyecto Educativo Institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El componente Curricular del Proyecto Educativo Institucional. • El componente de gestión del Proyecto Educativo Institucional • Modelos de Proyectos Educativos Institucionales 			
6. DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	<p>Diseño del proyecto de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • El problema • Marco teórico • Marco metodológico • Marco Administrativo <p>Desarrollo del trabajo de Investigación (tesis)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recolección de Información, tabulación, análisis e interpretación • Conclusiones y recomendaciones • Propuesta 	Especializante	2	4
7. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Los administradores • Gestión y administración • Organización • La orientación personal • Gestión y Sostenibilidad • Organizaciones administrativas en la educación. • El centro educativo como sistema • La función directiva • La distribución de las tareas directivas • Aspectos financieros • La toma de decisiones • La organización y dirección de reuniones • La gestión del tiempo • Orientaciones administrativas del INFA para dirigir un centro educativo de nivel inicial. • Orientaciones administrativas del Ministerio de Educación para dirigir un centro educativo de nivel inicial. • Diseño del Manual del Administrador Educativo 	Profesionalizante	3	4
8. GESTIÓN FINANCIERA	<ul style="list-style-type: none"> • Tributación, bases • Validación de facturas • SRI • Facturación • Reporte de cuentas • Declaraciones 	Especializante	3	4
9. ESTRUCTURA CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos de la Educación Inicial. • Objetivos. • Políticas de Acción. 	Profesionalizante	3	4

INICIAL.	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación entre Educación Inicial y Educación Básica, estrategias. • Nuevos paradigmas y corrientes científicas de la Educación. • Currículo de Educación Inicial • Planificación Curricular. 			
10. LEGISLACIÓN EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución • Plan Nacional del Buen Vivir • Plan Decenal • Códigos: Niñez y Adolescencia y Convivencia Institucional • Normativa para dirigir los centros educativos infantiles • Mediación de Conflictos • Administración de Centros Educativos Infantiles • Estándares e Indicadores de Calidad. • Gestión Financiera • Gestión del talento humano 	Profesionalizante	4	4
11. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción. • Marco Legal y Conceptual • Atención a la Diversidad, valores en los que se fundamenta. • Proceso histórico de la Educación Inclusiva. Integración VS Inclusión. • ¿Cómo, cuándo y a quién incluir? • Las Necesidades Educativas Especiales, Prevención. • Necesidades Educativas Especiales no asociadas a una discapacidad. • Detección, Impresión diagnóstica e intervención. • Adaptaciones curriculares. • Necesidades Educativas Especiales asociadas a una discapacidad: • Detección, Impresión diagnóstica e intervención a la Discapacidades Física, Sensoriales, Intelectual y mental. Adaptaciones curriculares. 	Profesionalizante	4	4
12. PSICOPEDAGOGÍA EN LA EDUCACIÓN INICIAL.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de las funciones básicas: cognitivas, motrices y afectivas. ✓ Test psicopedagógicos estandarizados ✓ Plan de intervención individual. 	Profesionalizante		12

❖ Malla curricular

MÓDULOS	HORAS CLASE	CREDITOS	HORAS DE INVESTIGACIÓN
1. APLICACIONES INFORMÁTICAS EN LA EDUCACIÓN	64	4	64
2. PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO	64	4	64
3. NUTRICIÓN	64	4	64
4. PRIMEROS AUXILIOS	64	4	64
5. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	64	4	64
6. DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	64	4	64
7. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	64	4	64
8. GESTIÓN FINANCIERA	64	4	64
9. ESTRUCTURA CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN INICIAL.	64	4	64
10. LEGISLACIÓN EDUCATIVA	64	4	64
11. 11. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.	64	4	64
12. PSICOPEDAGOGÍA EN LA EDUCACIÓN INICIAL.	64	4	64
PROYECTO DE TESIS		12	
TOTAL	768	60	768

❖ DEL PROCESO DE GRADUACIÓN

Art. 72. Serán candidatos a diploma superior, especialistas, Magíster o Doctor quienes se hayan inscrito, matriculado, cancelado los valores respectivos y hayan aprobado cada uno de los, eventos, módulos, asignaturas y seminarios, así como también cumplido con el número total de créditos previstos en el programa de Posgrado. La candidatura se mantendrá hasta dos años después de haber concluido el período académico, pudiendo prorrogarse hasta por seis meses adicionales siempre que Consejos de Posgrado de las Unidades Académicas encuentre los justificativos correspondientes.

Art. 73. Cuando un estudiante de un programa de Posgrado que se imparta en la UTA, haya reprobado un módulo, evento, asignatura o seminario, podrá aprobarlo

en la reedición del programa, o en caso contrario en otro programa de Posgrado de la UTA, siempre y cuando los contenidos del módulo, evento, asignatura o seminario a aprobarse se equipare con al menos 80% de los contenidos del módulo, evento, asignatura o seminario que reprobó y mantenga el mismo número de créditos. Previa la autorización del consejo de Posgrado de la UTA y el pago del valor del módulo, evento asignatura o seminario.

Art. 74. El plazo para la presentación del trabajo final de graduación con el informe de aprobación del Director del mismo, luego de la culminación del periodo académico en los Programas de Especialidad y Maestría será de dos años, pudiendo prorrogarse hasta por seis meses siempre que Consejo de Posgrado de Facultad o el CEPOS UTA aprueben los justificativos presentados. (Res. 881-CU-P-2009, de julio 15/2009; y, Res. 403-CU-P-2013 de febrero 19, 2013)

Art. 75. Para optar por el Título de Diploma Superior, Especialista o el grado académico de Magíster, los estudiantes tendrán que realizar un trabajo de investigación para cada caso y sustentarlo ante un tribunal. (Res. 881-CU-P-2009, de julio 15/2009)

Art. 76. Previo a la realización del trabajo de investigación para Titulación o Graduación se deberá planificar el mismo mediante un Proyecto de Trabajo Investigación para Titulación o Graduación, de acuerdo con el esquema de elaboración de Proyectos de Investigación aprobado por el H. Consejo Universitario. (Res. 881-CU-P-2009, de julio 15/2009)

❖ **Metodología de aprendizaje**

La metodología se implementara a través de la aplicación de estrategias que ayuden al desarrollo y fortalecimiento del aprendizaje significativo, por medio de: el Método Investigativo, Método por Proyectos, Exposición Problemática, Conversación Heurística, Aprendizaje Basado en Problemas, el Ciclo de Kolb.

El proceso formativo para la construcción de los nuevos conocimientos se lo realizará a partir de los resultados de aprendizaje que en cada módulo se planifica y el proceso metodológico que cada docente planifica.

El ABP es una metodología centrada en el aprendizaje, en la investigación y reflexión que siguen los estudiantes para llegar a una solución ante un problema planteado por el docente, se basa en el principio de usar problemas como punto de partida para la adquisición de nuevos conocimientos; los protagonistas del aprendizaje son los estudiantes, que asumen la responsabilidad de ser parte activa en el proceso, representa una estrategia eficaz y flexible que, a partir de lo que hacen los estudiantes pueden mejorar la calidad de su aprendizaje, en aspectos muy diversos, desarrollando competencias como:

- La planificación de las estrategias que se van a utilizar para aprender.
- El pensamiento crítico.
- El aprendizaje auto dirigido y permanente.
- Las actividades de evaluación y autoevaluación.
- El razonamiento eficaz y la creatividad, entre otras.
- Es un sistema por el cual las personas tienen la oportunidad de aprender utilizando la tecnología, aparte de la relación profesor alumno.
- El estudiante de ésta modalidad es responsable de su propio aprendizaje. Necesitando de una alta motivación, organización y capacidad de análisis para enfocarse a lo que es significativo y estructurar el contenido aplicando los conocimientos adquiridos, de forma autónoma.
- Al término de cada módulo se enviarán el documento del próximo modulo determinando una guía de trabajo que contenga ejercicios, aplicaciones prácticas, grupos cooperativos y reflexiones de la formación de nuevos cambios conceptuales.
- Los maestrantes se reunirán cada 3 eventos de cada módulo en plenarios de reflexión grupal entre los paralelos existentes, lo que servirá de realimentación, refuerzo y validación de los aprendizajes.

El proceso metodológico permitirá llevar a sistematizaciones los conocimientos teóricos a la práctica por medio de laboratorios en los que se evidencie lo aprendido y se practique en función de los requerimientos de los módulos y comprometerse en los nuevos procesos de formación de los conocimientos, se construirá escalas de valoración de cada competencia y de sus respectivos elementos, la escala debe reflejar niveles de desarrollo y de logro de las competencias en general y sus elementos en particular.

Construir en el proceso de aprendizaje las evidencias que permitan demostrar el desarrollo de competencias por medio de evaluaciones: diagnóstica, formativa y de promoción.

❖ **Sistema de evaluación y promoción de los estudiantes**

Se aplicarán los artículos 59 y 60 del reglamento del centro de estudios de posgrado CEPOS de la Universidad Técnica de Ambato.

- **Art. 59.** Para aprobar el evento, módulo, seminario curso o asignatura el estudiante deberá asistir un mínimo del 90% a las actividades programadas y cumplir con un mínimo de 8/10 puntos de los requeridos de acreditación regulados así: por actividades de investigación y/o tareas de clase el 60% por pruebas el 40%.
- ❖ **Art. 60.** Para obtener el título de Diploma Superior, Especialista o Magister, los estudiantes en los diferentes programas deben tener una calificación mínima de 8/10 puntos en cada evento, módulo, asignatura o seminario.
- ❖ Se aplicará la evaluación por agentes como la co-evaluación, heteroevaluación y con énfasis en la autoevaluación propendiendo a fortalecer la metacognición.

TÉCNICAS	EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	EVALUACIÓN FORMATIVA	EVALUACIÓN SUMATIVA Y/O ACREDITACIÓN
ABP	X	X	
ABPRO		X	X
Marco Lógico		X	X
Encuesta	X	X	X
Entrevista	X		X
Informes			X

ACREDITACIÓN	CALIFICACIÓN
Trabajo de Investigación	4
Trabajos Complementarios	2
Exposición y discusión	2
Participación activa y crítica	2
Total	10

MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INDICADORES	PONDERACIÓN
EVALUACIÓN TUTORIAL	Claridad Concreción Creatividad	30 %
EVALUACIÓN DE TRABAJOS AUTÓNOMOS	Presentación Profundidad del contenido Aportes al conocimiento	30 %
PRUEBA DE VERIFICACIÓN DE LOGROS	Reactivos con la utilización de textos, cartillas y pruebas objetivas.	40 %

Cada tres eventos en cada módulo (plenaria de Reflexión) se contará con el siguiente sistema de evaluación:

MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INDICADORES	OBJETIVO
EVALUACIÓN DE LAS PLENARIAS DE REFLEXIÓN: MICROENSAYOS	Profundidad Coherencia Críticidad Capacidad de síntesis	Monitorear el desarrollo de las competencias de los maestrantes y verificar el avance del aprendizaje situado

❖ **Sistema de evaluación de profesores e investigadores**

El sistema de evaluación al desempeño de profesores e Investigadores, parte de la evaluación de los estudiantes a cada uno de los profesores una vez concluido el 50% y otra al finalizar el módulo, a través de un formulario estandarizado del Centro de Posgrado el cuál evalúa el dominio de los contenidos del módulo por parte del profesor, cumplimiento de los objetivos del módulo, metodología, trabajos realizados que fortalecieron el conocimiento, motivación a los participantes al trabajo en equipo.

❖ **Componente de investigación, debidamente motivado y justificado**

La investigación en la presente maestría, es un eje que atraviesa todo el currículo. A lo largo de la fase presencial se desarrollan líneas de Investigación que pueden orientar la realización de la tesis de grado. Estas líneas son elementos de orientación permanente para Docentes, como criterio para estimular los trabajos de los Estudiantes.

❖ **Maestría: Describir el plan de investigación**

- Sistemas de administración de centros infantiles
- Actualización del nacional del Buen Vivir
- Metodologías que dinamicen la relación entre la educación Parvularia y la administración de Centros Infantiles
- Campos que se encuentre en la administración
- Aplicación de las tecnologías en el reporte financiero.

a. Descripción del equipo de profesores e investigadores del Programa

NOMBRE COMPLETO DEL PROFESOR	CÉDULA	NOMBRE DEL MÓDULO, ASIGNATURA O ÁREA DE FORMACIÓN	TÍTULO DE 3ER NIVEL	MÁXIMO TÍTULO DE 4TO NIVEL	AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE EN ÁREA	AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA	N° DE PUBLICACIONES INDEXADAS	OTRAS PUBLICACIONES	TIPO DE PROFESOR	HORAS DE DEDICACIÓN SEMANAL AL PROGRAMA	TIPO DE RELACIÓN
MELÉNDEZ TAMAYO CARLOS FERNANDO	1802733061	APLICACIONES INFORMÁTICAS EN LA EDUCACIÓN	Ingeniero en sistemas informáticos	PHD doctor en Innovación Educativa	12	12	1		Principal	8	Servicios Profesionales
INDACOCHEA MENDOZA LUIS RENE	1308842077	PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO	Psicólogo Educativo	Mg. En Psicología Educativa	5	5			Ocasional	8	Servicios Profesionales
		NUTRICIÓN									
GUALPA PULLA NANCY LUCIA	0101312478	PRIMEROS AUXILIOS	Licenciada en Fisioterapia y Administración de Servicios de la Salud	Magister en Pedagogía En Ciencias De La Salud	7	10	0	4	Ocasional	10	Servicios Profesionales
JARAMILLO VILLAFUERTE RITHA CECILIA	1801363175	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	Licenciada en Ciencias De La Educación Mención Educación Parvularia	Mg. En Educación Parvularia	7	5			Ocasional	8	Servicios Profesionales
MORENO GAVILANES KLÉVER ARMANDO	1802463370	DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Ingeniero de Empresas	Doctor PHD en Ciencias Empresariales	9	7			Ocasional	8	Servicios Profesionales

CAICEDO TORRES HOLGUER OLMEDO	1801262617	ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	Licenciado en Ciencias de la Educación, Profesor de Enseñanza Secundaria en la Especialización de Inglés	MG en Docencia Universitaria Y Administración Educativa	10	8			Ocasio nal	8	Servicios Profesionales
ING. HUGO G. FONSECA ORDOÑEZ	1704208378	GESTIÓN FINANCIERA	Ingeniero Comercial	Magister en Administración de Empresas MBA	32	37			Ocasio nal		Servicios Profesionales
ANDRADE ZURITA SYLVIA JEANNETTE	1801911890	ESTRUCTURA CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN INICIAL.	Licenciada En Ciencias De La Educación En La Especialidad De Educación Parvularia	Magister En Docencia Universitaria Y Administración Educativa	10	10			Agrega do	8	Servicios Profesionales
POVEDA MORA PABLO GUALBERTO	0201359254	LEGISLACIÓN EDUCATIVA	Abogado de los Tribunales De Justicia De La Republica	Magister En Derecho De Familia Mención En Mediación Y Arbitraje Familiar	10	10	0	5	Ocasio nal		Servicios Profesionales
MIRIAM MARIANA DE JESÚS GALLEGOS NAVAS	1706839006	ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.	Licenciada en Administración y Supervisión Educativas.	Master en Desarrollo de la Inteligencia y Educación.	8	10	6	5	Ocasio nal	8	Servicios Profesionales
SILVIO ROBERTO FONSECA BAUTISTA	1802592806	PSICOPEDAGOGÍA EN LA EDUCACIÓN INICIAL.	Dr. En Psicología Clínica	Mg. En Neuropsicología Cognitiva	3	10		3	Ocasio nal	8	Servicios Profesionales