



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Alcívar Briones, Martha María

DIRECTOR: Muñoz Vallejo, María Lorena, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Mg.

María Lorena Muñoz Vallejo.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

De mi consideración:

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

Portoviejo, Agosto 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo: Alcívar Briones Martha María, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo, María Lorena Muñoz Vallejo, Mg. director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autora: Alcívar Briones Martha María

Cédula: 1309442588

DEDICATORIA

A mis hermanas por su apoyo moral durante estos años de estudio y a mi hija Martha Andrea y amigos, porque este triunfo que es parte de mis sueños lo hemos compartidos, dándome sabiduría y paciencia para receptar y aceptar todas las críticas positivas y constructivas que al final me dieron la gran satisfacción personal.

Martha

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi gratitud eterna a la Universidad Técnica Particular de Loja, en especial a su prestigiada Escuela de Educación Infantil, en la persona de sus distinguidos directivos y dignas Autoridades. De igual manera manifiesto mi profundo agradecimiento a todos los insignes profesores que han participado en mi formación profesional, de manera especial agradezco a la **Dr. María Lorena Muñoz Vallejo**. Quien con singular capacidad profesional y ejemplar dedicación dirigió el desarrollo de esta investigación.

Con infinita gratitud

Martha

INDICE DE CONTENIDO

CARATULA	i
APROBACION DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACION	ii
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLA Y GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	6
1.1 El Debate Sobre las Competencias	7
1.2 Los Procesos de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios en España	9
1.3 La Inserción Laboral de los Docentes.....	11
1.4 Políticas, Programas y Proyectos de Inserción Laboral Para la Juventud del Ecuador	13
1.5 Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativa, Demanda Laboral y Trayectorias.....	15
1.6 Estándares de Calidad Educativa	17
1.7 Políticas de Inserción a la Docencia en América: la Deuda Pendiente.....	19
1.8 La Enseñanza Auténtica de Competencias Profesionales. Un Proyecto de Aprendizaje Recíproco Instituto – Universidad	21
1.9 Ambientación Curricular y Sostenibilidad. Nuevos Retos de Personalización Docente Editorial 23	
1.10 Modelo de Gestión Para da Calidad en las Prácticas de Pedagogía.....	25
2. METODOLOGÍA.....	27

2.1	Diseño de investigación:	28
2.2	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	29
2.2.1	Métodos.....	29
2.2.2	Técnicas.....	29
2.2.3	Instrumentos.....	30
2.3	Preguntas de Investigación.....	30
2.4	Contexto:	30
2.5	Población y muestra (análisis)	30
2.6	Recursos:	31
2.7	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	33
3.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	34
3.1	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	35
3.1.1	Características individuales de los titulados de ciencias de la Educación de modalidad abierta.....	35
3.1.2	Características académicas de los titulados	37
3.1.3	Características laborales del titulado en ciencias de la educación	40
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	45
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del título	45
3.2.2	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación.....	45
3.2.3	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención educación básica.....	45
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
4.1	CONCLUSIONES.....	85
4.2	RECOMENDACIONES.....	87

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:.....	88
5.1 TEMA: “PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS TIC’S AL PROCESO EDUCATIVO DIRIGIDO A LOS DOCENTES TITULADOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA. PERÍODO LECTIVO 2013 – 2014.”	89
5.2 Justificación.....	89
5.3 Metodología: Marco Lógico.....	91
5.3.1 Análisis de Involucrados	91
5.3.2 Árbol de Problema	92
5.3.3 Árbol de Objetivos	93
5.3.4 Análisis de Estrategias.....	94
5.4 ETAPA DE PLANIFICACIÓN.....	95
5.4.1 MATRIZ DE MARCO LÓGICO	95
6. BIBLIOGRAFÍA.....	108
7. ANEXOS.....	110

ÍNDICE DE TABLA Y GRÁFICOS

Tabla N° 1 Edad	36
Figura N° 1: Edad	36
Tabla N° 2 Sexo.....	36
Figura N° 2: Sexo.....	36
Tabla N° 3: Sostenimiento del colegio	37
Figura N° 3: Sost. Establecimiento.....	38
Figura N° 4: Tipos de educación	39
Tabla N° 5: Número de títulos universitarios obtenidos.....	39
Figura N° 5: Número de títulos universitarios obtenidos.....	39
Tabla N° 6: Situación laboral actual	40
Figura N° 6: Situación Laboral Actual.....	40
Tabla N° 7: Establecimientos que trabaja	41
Figura N° 7: Número de establecimientos.....	41
Tabla N° 8 Cargo actual que ocupa	42
Figura N° 8: Cargo actual que ocupa	42
Tabla N° 9: Tipo de contrato laboral.....	43
Figura N° 9: Tipo de contrato laboral	43
Tabla N° 10: Sostenimiento del establecimiento	44
Figura N° 10: Sostenimiento del establecimiento	44

Tabla Nº 11 Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.....	47
Figura Nº 11: Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?	47
Tabla Nº 12 Gerente de la ONG	48
Figura Nº 12: Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo?	48
Tabla Nº 13 Consultor Educativo	49
Figura Nº 13: Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión? .	49
Tabla Nº 14 Cargo burocrático.....	50
Figura Nº 14: Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo?	50
Figura Nº15: Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?	51
Tabla Nº 16 Docente de Educación Básica.....	52
Figura Nº 16: Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?	52
Tabla Nº 17 Docente de Bachillerato.	53
Figura Nº17: Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?	53
Tabla Nº 18 Docente Universitario	54
Figura Nº18: Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?	54
Tabla Nº 19 Terapia Psicopedagógica	55
Figura Nº 19: Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?	55
.....	55
Tabla Nº 20Tareas dirigidas.....	56
Figura Nº 20: Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.....	56

Tabla Nº 21 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	57
Figura Nº 21: Supervisor Zonal del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?	57
Tabla Nº 22 Docente de Institutos Pedagógicos	58
Figura Nº 22: Docente de Inst. Pedag. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?58	
Tabla Nº 23 Satisfacción docente.	59
Figura Nº 23: % Satisfacción docente	60
Tabla Nº 24 Baremo de las tareas del trabajo docente (titulados).....	61
Figura Nº 24: Baremo de las tareas del trabajo docente (titulados).....	62
Tabla Nº27 Baremo de las tareas del trabajo docente (directivos).....	63
Figura Nº 28: Aspectos metodológico - didácticos (titulados).....	66
Tabla Nº 29 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.	67
Figura Nº 29: Aspectos metodológico - didácticos (directivos)	68
Tabla Nº 30 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado .	69
Figura Nº 30: Autoevaluación de la práctica docente (titulados).....	69
Tabla Nº 31 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.	70
Tabla Nº 32 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	71
Figura Nº 32: Aspectos sobre la investigación educativa (titulados).....	71
Tabla Nº 33 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	72
Figura Nº 33: Aspectos sobre la investigación educativa (directivos).....	72

Tabla N° 34 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	73
Figura N° 34: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (titulados)	73
Tabla N° 35 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	75
Figura N° 35: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (directivos)	75
Tabla N° 36 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	76
Figura N° 36: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (titulados)	77
Tabla N° 37 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	78
Figura N° 37: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (directivos)	78
Tabla N° 38 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	79
Figura N° 38: Profesores y trabajo en equipo (titulados)	80
Tabla N° 39 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	80
Figura N° 39: Profesores y trabajo en equipo (directivos)	81
Tabla N° 40 Actividades de formación que ejecuta el titulado	81
Figura N° 40: Formación (titulados)	82
Tabla N° 41 Actividades de formación que ejecuta el titulado	82
Figura N°41: Formación (directivos).....	83

RESUMEN EJECUTIVO.

La presente investigación trata de una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica, el estudio se circunscribe en Macara y se realizó con la colaboración de 6 docentes titulados de la UTPL y sus empleadores, a quienes fue aplicada las encuestas y entrevistas, a partir del cual se determinó las falencias que presentan los docentes al cumplir su labor, identificándose las necesidades de formación que requiere el docente para el mejoramiento continuo del sistema educativo del Ecuador. En base a los resultados se plantea una propuesta relacionada con la aplicación de un programa de capacitación para la incorporación de las TIC's al proceso educativo de los docentes titulados de Educación Básica de la UTPL.

Palabras claves: intervención educativa, educación, investigación. Competencias, calidad, inserción laboral, formación docente.

ABSTRACT.

This research is an educational intervention proposal to from case studies in the Bachelor of Science in Education, Basic Education mention, the study belongs in Mácara and performed with the collaboration of six teachers and graduates of UTPL their employers, who was administered the surveys and interviews, from which we determined the weaknesses present teachers to do their work, identifying the needs of the teacher training required for continuous improvement of the educational system of Ecuador. Based on the results raises a related proposal the implementation of a training program for incorporating ICT to the education of teachers of basic education graduates UTPL.

Keywords: educational intervention, education, research. Competence, quality, job placement, teacher training.

INTRODUCCIÓN.

Actualmente, los docentes titulados que laboran en los centros educativos poseen deficiencias en la formación académica ya que aún sigue aplicando modelos conductistas en el proceso enseñanza aprendizaje, por lo que se hace urgente la reorientación educativa para que los docentes desarrollen en los estudiantes capacidades, destrezas y habilidades, de tal modo que puedan resolver problema reales de la vida en forma consciente.

El presente estudio está dividido en varias temáticas: el primero se refiere a un resumen del material bibliográfico que trata sobre el debate de la competencias en la educación superior; los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España; la inserción laboral de los docentes; las políticas de inserción a la docencia en América Latina; los estándares de calidad educativa; políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador, la inserción laboral de jóvenes, expectativas, demanda laboral y trayectorias; políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina.

En lo concerniente a la metodología, se describe el esquema de la investigación recursos, materiales económicos humanos entre, que fueron aplicados para la consecución de la investigación.

En la interpretación de los datos, análisis y discusión de resultados, la cual constituye la parte medular de la investigación; en base a la cual se concreta las características personales del docente, características laborales y nivel ocupación actual del docente, valoración del docente con respecto a su profesión y sus satisfacción, así como el inventario de tareas del trabajo docente en relación a frecuencia, importancia y nivel de formación de la tarea desde el punto de vista de los empleadores y titulados en los diferentes aspectos metodológicos-didácticos, práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, trabajo en equipo y la formación. Posterior a esto se presenta las conclusiones que se arribó, que están relacionadas

La propuesta tiene que ver con la elaboración de un programa de capacitación para la incorporación de las TIC's al proceso educativo dirigido a los docentes titulados de Educación Básica, ya que la investigación demostró que hace falta capacitación docentes en este campo.

El presente trabajo ha sido de mucha importancia ya que ha permitido enriquecer los conocimientos, compartir experiencias con directivos y docentes titulados de los diferentes centros educativos.

El proceso educativo se enriquecerá en virtud de que los docentes tengan una preparación continua, con lo que demuestran mayor capacidad en el quehacer educativo, se sentirán satisfechos con el trabajo desarrollado. La calidad de enseñanza aprendizaje que la Universidad Técnica Particular de Loja brinda a los titulados, se mide en función de sus capacidad por alcanzar plenamente los objetivos así como por satisfacer las necesidades presentes en los centros educativos, razón por la cual el rol fundamental se enmarca en proponer y vincularse con el desarrollo educativo social, económico cultural y moral de la sociedad.

La educación de calidad es el resultado de todo un proceso que implica la aplicación de nuevas formas de enseñanza, aplicación de metodologías participativas, de vinculación con la comunidad, todas ellas inmersas en políticas educativas que tiendan a formar persona autónoma y comprometida con la realidad.

El objetivo general a este informe es el de realizar una Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencia de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Los objetivos específicos son:

Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde su criterio personal y el de los empleadores.

Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.

Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos.

Conocer el nivel de formación que tiene los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.

A través de la investigación de campo se cumplió con los objetivos planteados donde se identificó el puesto de trabajo del investigado para un conocimiento más profundo de esta investigación invitamos para que todos los miembros y directivos de la UTPL, lean ya que son datos verdaderos recogidos de fuentes confiables de alta calidad.

SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.

1.1 El debate sobre las competencias

Luis Enrique Alonso

Carlos, Fernández Rodríguez

José M Nyssen (2008)

Las competencias permiten fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que permite desarrollar una actividad o profesión.

Las universidades por su parte, adaptaran sus planes de estudio y métodos de aprendizaje a dicho catálogo de competencias. Otra crítica que se ha planteado es el tipo de competencias exigidas, por varios motivos.

En primer lugar, por el hecho de que son las empresas las que pasan a dictar los conocimientos impartidos en la universidad. En segundo lugar, el mayor reto al que se enfrenta la definición, clasificación y jerarquización de las competencias es sin duda la relativa a la propia posesión de las mismas en el pasado, en la agenda moderna. La tercera y última parte del trabajo ha pretendido hacer aún más explícito este dialogo entre la perspectiva teórica–analítica y la perspectiva cotidiana, expuestas en los capítulos precedentes.

Por parte de la comunidad internacional, a los diferentes miembros e instituciones de los países para que la universidad juegue un papel de especial protagonismo en la esfera de desarrollo social y económico en el orden mundial, no es un asunto nuevo, como se pone de manifiesto en la declaración sobre Educación Superior que, a las puertas del siglo XXI, publica la UNESCO (1998).

Sea como fuere, la competitividad y globalización de las economías hacen que éstas trabajen con urgencia en la incorporación del recurso de la Educación Superior como base de la generación y, en parte, garantía de la empleabilidad del que se prevé como recurso máspreciado de las economías globales del conocimiento. Sin embargo, en los últimos años los titulados en carreras técnicas empiezan a acceder al mercado laboral a través de becas y posteriores contratos en prácticas.

Sin embargo, en términos generales, el hecho de que no se hayan desarrollado en igual medida instrumentos vinculados primordialmente al desarrollo social o de ciudadanía. Así, tanto la urgencia de la competitividad en la economía mundial, como la mayor dificultad a la hora de abordar en su concreción herramientas que atiendan a temas sociales movidos por lógicas bien diferentes a las económicas.

Finalmente, se advierte un desencuentro notable entre el discurso institucional de la nueva reforma de la educación superior y las prácticas cotidianas tal y como las perciben y realizan empleadores y titulados. Esperamos que esta investigación sirva para aclarar puntos de vista y que construya el esfuerzo de todos encontrar un modelo de aprendizaje que avance hacia un ejercicio de la ciudadanía capaz de conciliar objetivos económicos, sociales y culturales.

1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

ANECA Agencia Nacional de:

Evaluación de Calidad y Acreditación. (2009).

La inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales de mercado, políticos, etc.). Además la inserción laboral presenta características diferenciales en función del contexto geográfico, del sexo y se inicia para porcentajes crecientes de egresados a través de contratos temporales.

Son interesantes igualmente otros estudios de carácter más general sobre la inserción laboral de los jóvenes españoles y europeos, que abordan desde diferentes perspectivas y en algunos casos comparadamente con los países de la UE). La comparación de la situación de los egresados en diferentes países, en lo que respecta a su inserción laboral, encuentra un primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos difieren unos de otros, de tal forma que las instituciones a los programas formativos no siempre resultan del todo comparables.

España se sitúa entre los países que registran peor resultados. A nivel internacional, los proyectos más relevantes realizados con el fin de analizar la inserción laboral de los titulados universitarios son los denominados CHEERRS Y REFLEY. En definitiva, tomando como referencia el conjunto de países europeos participantes en el proyecto REFLEX, podemos destacar que los titulados universitarios de nuestro país tienen más dificultades para lograr el acceso al empleo, son peor remunerados y presentan menores niveles de satisfacción con la formación recibida. La inexperiencia laboral como uno de los factores que más constituyen a la percepción de la discontinuidad entre el mundo universitario y el mundo laboral.

Además el título universitario se prolongaba en un “título social” y por lo tanto, en un tratamiento por parte del resto de la sociedad, de modo que la formación de grado superior proporcionaba una identidad social que distinguía de la masa. La posición de un titulado académico es considerado un requisito formal de acreditación para optar a un empleo. Aun, la posesión del título, no siempre se comprueba en los procesos de selección, en los que no se llega a pedir el título a los aspirantes. A parte de este requisito de acreditación no parece que la excelencia del titulado se valore a partir de su expediente académico.

La inserción laboral ha quedado aquí incluida en procesos más amplios de consecución de la autonomía personal con la emancipación del hogar familiar. Esta valoración se apoya fundamentalmente en la poca utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada.

En definitiva, las sociedades modernas en las que las opciones para el ocio son cada vez mayores, el tiempo libre cobra para muchos titulados universitarios más sentido al trabajo. Básicamente consideran que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, y cuentan con más apoyo en sus procesos de inserción laboral.

1.3 La inserción laboral de los docentes

Avalo, B. (2009).

La inserción del docente cobró importancia a partir de los años ochenta. Con el fin de examinar el proceso de inserción teniendo en cuenta lo particular y lo global. Me refiero a los elementos del marco político y de contexto social. Los profesores de la educación pública dejaron de ser empleados del estado para pasar o depender de autoridades municipales lo que significó de alguna manera un golpe a su identidad como servidores públicos (Núñez 2007).

Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo que necesitaba para asentarse en sus tareas docentes, se le pedía realizar una acción suplementaria compleja. Son también parte de los escenarios de la macro política la oportunidad de ingresar al sistema de los nuevos profesores, las condiciones de trabajo en que lo hacen. En esta situación, la capacidad docente adquirida durante la formación inicial se va debilitando.

Desde otra óptica, existe suficiente evidencia como para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

Finalmente, en este análisis de los efectos de las condiciones de trabajo no deja de ser significativo que buen número de sistemas incluyan la reducción de horas de trabajo del profesor para alcanzar en su enseñanza.

Por lo tanto, si confrontamos la amplia evidencia sobre el carácter protegido de la práctica docente durante la formación inicial con las dificultades de establecer políticas integrales y para todos de inducción, debemos concluir que estamos ante una situación compleja que requiere soluciones imaginativas diversas según las posibilidades de cada sistema educativo.

Lo primero es incluir claramente en las formulaciones de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio. La segunda es dejar sentado que en esa etapa el profesor que se inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades.

Una mentoría puede buscarse la forma más acorde a las posibilidades del sistema en cuestión. Una mentoría, uno a uno en un centro escolar puede ser deseable pero no implementable en el corto plazo, en cambio, la reunión periódica en talleres de profesores que se inician y que trabajan en escuelas de un mismo distrito, liberado por un mentor preparado para este trabajo puede ser una posibilidad real aun cuando debe ejecutarse el paso previo de preparación de estos mentores.

Hay un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar.

Esto significa asegurar que cada joven maestro puede construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permite preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en ejercicio señala lo que hace bien, lo que podría mejorar y como podrá hacerlo si reconoce debilidades de sus conocimientos disciplinarios que se le otorgue la posibilidad de asistir a un curso que lo afiance a su vez, las instituciones de formación docente que prepararon a estos nuevos profesores pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones periódicas y la organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos o de contenido y didáctica.

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

Mauricio León. (2012)

Esta situación se ve por un contexto económico de crecimiento y apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada. Estas problemáticas que afectan a la juventud no ha merecido una respuesta afectiva de las instituciones públicas relacionadas con los y las jóvenes, con las políticas de empleo y mercado de trabajo. Las debilidades de nuestras instituciones y la falta de políticas, programas y proyectos. La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los jóvenes.

El objetivo central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades. Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos: Universalidad, Indivisibilidad, Igualdad. En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana. Sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito - Guayaquil. Marco Normativo – la visión y objetivo, principios políticos de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales. Derechos económicos y sociales, Confederación Internacional sobre la población y el desarrollo, Constitución Política de la República del Ecuador, Ley de la juventud – el Ecuador cuenta con una ley de juventud desde Octubre 2001, se plantean tres políticos prioritarios de inserción. Uno de los aspectos más sobresalientes encontrados en el diagnóstico realizado por FLACSO sobre la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral se refiere a que tienen dificultades de acceder a un empleo, carecen de calificaciones que demanda el mercado y de experiencia laboral.

En tal virtud, es necesario ampliar y mejorar la disponibilidad de información sobre la oferta y demanda laboral. Incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes. Uno de los principales problemas que afrontan los y las jóvenes microempresarias que trabajan por cuenta propia es su baja productividad, que se deriva de la mala organización en la producción y la deficiente dotación de medios productivos y capital. A esto se agrega la carencia de experiencia laboral de la mayoría de los y las jóvenes. Después de cinco años de dolarización, la economía ecuatoriana no ha logrado restablecer los niveles de desocupación previos a las crisis de finales de la década de 1990. Además, el Ecuador no cuenta con

programas de empleo de emergencia ni con seguros de desempleo. El sistema de seguridad social sufre una crisis importante desde varios años y su reforma se encuentra detenida, por lo cual es muy poca su incidencia o su protección sobre quienes quedan desempleados.

Una economía abierta y dolarizada como ecuatoriana está más expuesta a choques externos, por lo que es necesario contar con un sistema de protección social que actúa en momento de crisis.

Programa de eliminación de prácticas discriminatorio y barrera de entrada al mercado laboral. Los diagnóstico de FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral muestra que existen prácticas discriminatorias activas y pasivas que crean barreras de entrada al mercado laboral a jóvenes y mujeres. El programa incluirá cuatro componentes que ayudaran a fomentar los espacios de convivencia intercultural en los barrios urbanos de las ciudades mediante la realización de eventos artísticos, musicales, literarios. Fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo, en general; y al empleo de los jóvenes, en particular. En especial, se busca impulsar la formación y programación sostenible de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud.

En el primer componente la institución ejecutora financiera regula, supervisa establece estándares de calidad y controla los servicios de formación de postgrado. Las universidades ofertan los servicios de formación de postgrado. Segundo componente implica la contratación de consultores que elaboran participativamente. Tercer componente comprende el establecimiento de mesas de concentración entre el sector privado y organización de jóvenes para la constitución participativa a políticas activas.

Finalmente el cuarto componente consiste en fortalecer y promover las organizaciones de jóvenes, poniendo un énfasis especial en las capacidades para formular, ejecutar y evaluar políticas.

1.5 Inserción laboral de jóvenes: expectativa, demanda laboral y trayectorias

Jürgen Weller. (2006)

En este artículo se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes – dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, obviamente afectan con distintos grados en los diferentes países. En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil- esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica – específicamente las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados – en términos generales más favorables que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos- se deteriora en un momento de crisis ya que en un contexto sin generación de nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve y ellos entran al desempleo abierto o al trabajo en sectores de baja productividad.

De ahí que mejorar la educación en términos de cobertura, calidad, reducción de segmentaciones, etc.- sigue siendo una de las tareas centrales de las políticas públicas. Sin embargo muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que las obligan a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborables indispensables para su hogar. En consecuencia la satisfacción en el trabajo típicamente esta positivamente correlacionada con el nivel educativo de la persona. Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave.

Sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo. La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas. Para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a las urgencias previamente mencionadas.

Existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. El fomento de la generación de mucho y pequeñas empresas es visto en muchos países como gran alternativa frente a la debilidad de empleo asalariado. Esto significa que los emprendimientos juveniles no sean una

alternativa interesante. Sin embargo, no se parece serlo en forma masiva, sobre todo si se aspiran a ingresar docentes y con una estabilidad mínima. Lo que si merece un gran apoyo es la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, y no solamente para formar una empresa sino también para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc.

Competencias que sirven en muchas áreas de la vida actual y no solamente para ser empresario. Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Una capacitación en esta área, sin duda puede ser inversión eficiente para mejorar la perspectiva de inserción laboral para jóvenes que poseen las calificaciones requeridas para un puesto específico.

Otro aspectos conflictivos en la contratación y que no son específicos de su condición general, pero profundizan para los jóvenes afectados el sentimiento de trato injusto es la discriminación por razones de género, socio – económico, etnias, preferencias sexuales, y otros. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia están recientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad. Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laboral en esta “nueva normalidad” (CIDE, 2004) LABORAL, y para algunos representa un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía y creatividad.

Sin embargo para la mayoría no es un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables lo que en el contexto del debilitamiento de los sistemas de protección social que se registra en muchos países, genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

1.6 Estándares de calidad educativa

Ministerio de Educación. (2012).

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado”. Para establecer que es educación de calidad necesitamos identificar qué tipo de sociedad queremos tener, para que exista calidad educativa es la equidad, por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida, en los actores que lo impulsan y los resultados que generan contribuyen a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. El principal propósito de los estándares es orientar hacia su mejoramiento continuo.

Proveer información a las familias y otros miembros de la sociedad civil para que pueda exigir una educación de calidad, para poseer información a los actores del sistema educativo. El ministerio de educación se encuentran diseñando estándares de aprendizaje, desempeño profesional, gestión escolar, de infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logran los aprendizajes deseados. A continuación los tipos de estándar.

Estándares de gestión escolar. Abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados. Por ello, los estándares de gestión escolar respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades, aseguran la aplicación de procesos y practicas institucionales, contribuyen al mejoramiento a la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje. Favorecer el desarrollo profesional de todos los actores educativos y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación.

Estándares de desempeño profesional. Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo. Para que usar los estándares de desempeño profesional, para guiar, reflexión, evaluar y autoevaluar; para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; para tomar decisiones en cuanto a evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

Modelo de desempeño docente. Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes, mediante su formación a construir la sociedad que

aspiramos para nuestro país. El propósito es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los clientes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizaje declarados por el currículo nacional para la educación general básica y para el bachillerato.

Modelo de desempeño directivo. Un directivo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión encada institución educativa ecuatoriana. Los estándares hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para el logro de aprendizaje de calidad de los estudiantes.

Los estándares describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el director o Rector y el subdirector y vicerrector deben estar planteados dentro del marco del buen vivir, respetan las diversidades culturales de los pueblos, aseguran la aplicación de procesos de enseñanza – aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores y vigilan el cumplimiento de los lineamientos. Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar desde el primer grado de educación general básica hasta bachillerato. Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: lengua, literatura, matemática, ciencias sociales y ciencias naturales.

Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje. Dentro de los estándares de cada área se proponen dominios de conocimientos.

1.7 Políticas de inserción a la docencia en américa: la deuda pendiente.

Vaillant D. (2009)

Este informe se suma a numerosas investigaciones internacionales que tienden a demostrar que la calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes. Si nos referimos a los países latinoamericanos una reciente revisión (Murillo y Román, 2008) muestra que hay también diferencias entre los sistemas escolares de diversos países, y que los resultados de aprendizaje de los estudiantes de Educación Primaria y Educación Secundaria inferior son globalmente poco satisfactorias.

Tanto de información inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. La construcción a la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. La temática de la identidad docente refiere a como los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción.

En general, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante. El reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: como valorar lo “no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros y como sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. Hoy la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos.

Quienes ingresan a universidades o Institutos de formación tienen un promedio, peor historial educativo que quienes acceden a otros estudios más valorizados socialmente, pero esto es solo una parte del asunto ya que existe un serio problema de retención que hace que en muchos países la deserción de la profesión sea una conducta frecuente que lógicamente, no afecta a los peores sino a los mejores docentes. Si nos referimos más específicamente al ejercicio profesional, Dayet (2007) muestran cambios significativos según la etapa en la vida profesional, el proceso de construcción de identidad, y las capacidades y competencias del docente.

Los futuros docentes traen consigo una serie de creencias e imágenes que influyen en la forma como se enfrenta a la compleja tarea en el aula. Los docentes desarrollan patrones mentales y

creencias sobre la enseñanza a partir de ese tan prolongado periodo de observación como estudiantes. La impresión general que dejan los estudios, investigaciones e informes que hemos examinado a lo largo de los últimos años, es que la formación inicial ha tenido resultados relativos a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas. Cuando nos referimos al estado de la formación docente en América latina, se hace necesario distinguir entre el nivel de educación básica y el de enseñanza media.

En muchas Universidades e Instituciones de Formación Docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Además las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea. Ser un “buen alumno” en los cursos de formación docente, esto es, saber identificar los factores que influyen en la enseñanza, hacer planificaciones adecuada, seleccionar recursos didácticos innovadores, no transforman al aprendiz en “buen profesor”. Las prácticas son un excelente ocasión para aprender a enseñar, pero para que ese aprendizaje sea constructivo, personal, y no una mera repetición de lo observado, es necesario que los estudiantes sean capaces de analizar críticamente los modelos de enseñanza que observan y que guiaran las diversas etapas de su vida profesional y eso rara vez sucede.

Muchos de los problemas que los docentes principiantes reportan en las investigaciones tienen que ver con asuntos que enfrentan otros con mayor experiencia, tales como la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase los materiales insuficientes. La inducción está a cargo de docentes experimentados que actúan como tutores informales a la manera de apadrinamiento profesional y cuyo vínculo radica en la buena voluntad, la observación en el aula es una de los más relevantes.

1.8 La enseñanza auténtica de competencias profesionales. Un proyecto de aprendizaje recíproco instituto – universidad

Castelló, M. (2009).

Entendemos por enseñanza auténtica un conjunto de actividades instruccionales y de evaluación, secuenciadas y conectadas en el tiempo, que plantean al alumno problemas y conflictos a resolver cuyas condiciones contextuales (recursos y limitaciones, exigencia cognitiva, presión emocional, etc.) Una enseñanza auténtica debería completar cuatro requisitos: ser realista, ser relevante, ser constructivista, ser socializante.

Este proyecto trata de facilitar la adquisición de competencias profesionales definidas como un integrado de conocimientos de distinta naturaleza: por un lado se incluyó toda la legislación educativa vigente del ámbito autonómico en el que el supuesto centro se encontraba. A la vez, incorporamos elementos específicos del centro educativo; proyecto, reglamentos internos, proyectos curriculares, descripción del entorno físico y de la organización, servicios, etc.; y nivel micro de aula: elementos descriptivos de los estudiantes, de los maestros, de la distribución horaria, de la disposición de espacios y mobiliario etc. A lo largo del proyecto, se utilizaron los materiales didácticos y de soporte a la docencia, como: material expositivo de la materia, aplicativo de ayuda para la unidad didáctica: consiste en una guía docente en la que se señalaban los aspectos que cada equipo de trabajo debía definir y complementar (características del grupo – clase, materiales específicos para la condición de asesoramiento virtual), los mismos para todas las modalidades de enseñanza.

Prueba de evaluación inicial, prueba de final, cuestionario de satisfacción para los estudiantes universitarios; cuestionario de satisfacción para los profesores de secundaria. Recordemos que, con el fin de valorar el aprendizaje de los alumnos se realizaron dos pruebas de evaluación (inicial y final). Al analizar la diferencia ente los resultados de las pruebas de evaluación inicial y final en el seno de cada grupo – clase, observamos que todos ellos mejoran significativamente sus puntuaciones, los estudiantes realizaron un uso adecuado de los recursos que el entorno le ofrecía, discriminado la información relevante de aquello que no lo era. No únicamente utilizaron el entorno los coordinadores de los equipos; sino que los demás miembros también participaron, siendo sus actuaciones coherentes con el rol o función que se les había adjudicado. Como ya hemos comentado, al analizar la diferencia entre los resultados de las pruebas de evaluación inicial y final de cada grupo, observamos que es el grupo-clase 2 (el que

puede utilizar apuntes durante la prueba) el que tiene una mejor calificación en la evaluación final y el que presenta un mayor grado de mejora. En comparación a otras asignaturas de grado, la gran mayoría de alumnos opinó que esta les había gustado más; especialmente el grupo -clase 2 en el que ninguno de ellos afirmó que le hubiera gustado.

Con respecto al grado de satisfacción de los profesores de los institutos de secundaria participantes todos ellos afirmaron querer respetar la experiencia en el próximo curso y valorar positivamente el hecho de haber participado en ella. La gran mayoría destacó que había incrementado sus conocimientos sobre la enseñanza influenciada de estrategias de aprendizaje, en los contenidos curriculares de cada materia. Algunos de los aspectos que consideraron que podían enojarse en próximas ediciones fueron: la dificultad para encontrarse de manera presencial con los alumnos universitarios, todos ellos afirmaron estar totalmente de acuerdo con la idea, y con la excepción de un caso, opinaron que este espacio debería permanecer abierto a toda la comunidad educativa.

En términos generales, y observando los resultados de los tres grupo-clase, podemos afirmar, en primer lugar, que todos los alumnos mejoraron su aprendizaje de forma sustancial y también los profesores de secundaria participantes admitieron haber aprendido con el proyecto; en segundo lugar, también podemos aseverar que, a pesar de su carácter aplicado, las asignaturas mantienen un estándar de exigencia al menos similar al resto de asignaturas de la carrera, y que tanto los estudiantes como los profesores muestran una satisfacción generalizada con la experiencia. Por ejemplo sería conveniente evaluar de manera más sistemática los aprendizajes que realizan los profesores de instituto implicados y también sus alumnos de secundaria.

En cuanto a la utilización o no de apuntes en la prueba individual, somos partidarios de que la evaluación sea también auténtica, y reproduzca las situaciones reales en que un asesor psicoeducativo debe tomar decisiones para optimizar la labor de un profesor y aconsejarle en un determinado sentido, y en esas situaciones el profesional tiene a su disposición todo tipo de recursos (textos, internet, etc.).

1.9 Ambientación curricular y sostenibilidad. Nuevos retos de personalización docente editorial

José Gutiérrez

Pérez F.

Javier Perales

Palacios. (2012)

Son muy pocas las certezas que nos acompañan en este mar de incertidumbres contemporáneas, pero nos atrevemos a señalar dos, pensando que puede ser elementos condicionantes que afectan directamente a la forma de entender la educación para la sostenibilidad y los modelos de currículum que han de promoverla, en una sociedad agitada que vive momentos de intranquilidad y preocupación en diferentes frentes de vida económica, ecológica y política.

Que la ideología del crecimiento económico y el progreso no dejan de ser una falacia apoyada en una solución circular de intereses globales que se alimentan de una serie de premisas falsas. Que hemos de aprender a vivir de otra manera y que el currículum escolar ha de enseñar a construir nuevos modelos de convivencia asentados en una ciudadanía capaz de analizar críticamente los errores de nuestras aspiraciones.

El deterioro medioambiental generado por la acelerada evolución científico-tecnológico de las sociedades modernas y los modos de organización socioeconómica inspirados en la obsesión por el crecimiento y el dinero han cambiado radicalmente las formas de interacción del ser humano con su entorno. La educación contemporánea debiera disponer de recursos capaces de atender estas nuevas demandas sociales y los educadores estar dotados de la capacidad de respuestas suficiente para afrontar los retos, estar a la altura de las circunstancias en la recomposición crítica de realidades cambiantes y favorecer el desarrollo de habilidades en las nuevas generaciones para el ejercicio de la reconstrucción continuada de su realidad, y hacer frente a la incertidumbre con conocimiento de causa. Ante estos nuevos retos de profesionalización docente, encaminados a abordar contenidos inéditos en los currículos e integrarlos bajo perspectivas y modalidades diversas que en muchos casos exigen armonizar el

trabajo pedagógico con las propuestas que hacen las empresas, instituciones, organización del entorno y los programas de la comunidad educativa.

El proceso de diversificación de intervenciones educativo-ambientales que viene apareciendo en nuestra sociedad en los últimos años es una invitación madura y organizada a resolver problemas e inventar soluciones participadas. En este escenario, la ambientalización curricular escala posiciones en el ranking de las agendas de investigación contemporáneas convirtiéndose en un tópico de actualidad que requiere cada vez más atención en las revistas científicas, los congresos especializados y las convocatorias públicas de investigación. En estos escenarios la educación se la juega mostrando en toda su plenitud su capacidad de cambio, transformación y crítica en la búsqueda de soluciones colectivas en las que las nuevas generaciones han de desempeñar un papel ejemplar que mitigue y destierre todos los errores y contradicciones de sus progenitores, envueltos de hipocresías y paradoja descarnadas. Aun reconociendo que la educación no tiene llave mágica de la salvación, no renunciamos a reivindicar el papel determinante que le corresponde en un futuro por construir desde modalidades de organización social de la vida más creativa y solidarias, más justas y equitativas, más éticas; y definitiva más humanistas.

Si pensamos el currículum como un conjunto de razones y argumentos controvertidos que presionan y estimulan la crítica continuada, el desarrollo social y científico, la innovación, el progreso y la dignidad humana. Posiblemente el campo de la Educación Ambiental sea el entorno más propicio para experimentar con estas ideas. La investigación sobre desarrollo profesional en este campo advierte de la necesidad de integrar armoniosamente dimensiones importantes que están en la base del problema tales como las experiencias previas, variables actitudinales, la ideología de la política propiamente dicha, que deberían ser tenidas en cuenta en los programas de formación inicial y desarrollo profesional del profesorado competente en educación ambiental.

1.10 Modelo de gestión para da calidad en las prácticas de pedagogía

Margarita R. Rodríguez Gallego

Rosario Ordoñez Sierra (2012).

Somos conscientes que la calidad de la capacitación profesional que logren los estudiantes en el estudio de la carrera va a depender no sólo de la formación teórica sino también de las prácticas realizadas que les permitan, realmente, transformar el conocimiento académico en conocimiento profesional. La universidad tiene la misión de formar profesionales capacitados para desempeñar una función social y debe conseguirlo a través del componente práctico del currículum. El profesional de la pedagogía, formado para hacer de la realidad educativa un objeto de conocimiento desde y para la mejora de una praxis, puede encontrar en los diferentes espacios que se abren posibles escenarios de proyección desde los cuales vincular y poner en interrelación su tarea reflexiva y su quehacer en las diferentes actividades e intervenciones.

El éxito de las prácticas depende, en gran medida, del tipo de apoyo que se le preste al estudiante, por lo que es muy importante la orientación, supervisión y asesoramiento del tutor académico y profesional. Un círculo de calidad es un grupo voluntario, de tres a diez personas, que poseen una meta común y se reúnen periódicamente para identificar y analizar problemas relacionados con su área de trabajo; recomendar soluciones y, colaborar en la implementación de soluciones propuestas. En el ámbito educativo, podemos decir que la idea básica de los círculos de calidad consiste en crear conciencia de calidad y desarrollo de conocimientos en todos y cada uno de los estudiantes a través del trabajo en equipo y el intercambio de experiencias y conocimientos así como el apoyo recíproco, para el estudio y resolución de problemas que afectan al adecuado desempeño y la calidad de las asignaturas, proponiendo ideas y alternativas con un enfoque de mejora continua.

Así mismo fue no experimental porque se centró, en observar los componentes del estudio sin realizar ninguna manipulación sobre las personas en el momento de aplicar los instrumentos. Los instrumentos aplicados en la investigación fueron Brainstorming, diagrama de Ishikawa e histograma en los CC, cumpliendo las siguientes fases: el estudiante da a conocer al resto del grupo, describe las tareas que desarrolla en el centro, narra en las que se ha implicado, identifica problemas/causas surgidas a través de "Brainstorming", de todos los problemas planteado en cada círculo seleccionan uno, a través del consenso, identifican y evalúan causas

a través de la “espina de pez”, evalúan y optimizan los resultados de la solución propuesta. Vuelta a identificar una lista de problemas. El grupo de tutores académicos que hemos involucrado en la investigación, llevamos trabajando en equipo desde el curso 2008/09 para la mejora del desarrollo de las prácticas. Este curso hemos pretendido dar un salto cualitativo a través de los círculos de calidad, al permitirnos vincular la teoría con la práctica. La colaboración es la palabra clave para alcanzar logros comunes entre familia y centros, ambas partes tienen cosas que decir y hacer desde sus propios ámbitos en pro de la mejora global y mejor desarrollo de las personas.

Las familias pueden exponer sus preocupaciones, problemas, dudas y, entre los profesionales y resto de familiares se busca una solución al problema. Como hemos comentado en el apartado metodológico nos quedan varias fases para finalizar nuestros círculos de calidad. Posteriormente evaluaremos los resultados de cada propuesta y en caso que los resultados no sean lo esperados planificaremos nuevas acciones. En cuanto a la identificación, análisis y evaluación de los problemas hemos podido comprobar que las estructuras organizativas de las instituciones son tan fuertes que, en muchas ocasiones, se lo han impedido. Esto es debido a que cada centro tiene su propia cultura que puede ser positiva cuando asume los valores de cambio permanente, es decir haciendo las cosas como se han venido haciendo toda la vida.

Así mismo tenemos que destacar, en relación con los objetos de la investigación, que el wiki se ha convertido en nuestra herramienta de aprendizaje social al favorecer la evaluación individualizada de las memorias de prácticas. Esta característica también ha facilitado la evaluación formativa y continua, poniendo más énfasis en el proceso y no solo en el resultado final. Además ha estimulado el trabajo colaborativo pues tanto los tutores profesionales académicos y los alumnos se han convertido en colaboradores, editores, orientadores y evaluadores facilitando más colaboración y simetría en la relación profesor- alumno y abriendo nuevas perspectivas de aprendizaje.

CAPITULO I. METODOLOGÍA.

1.1 Diseño de investigación:

La presente investigación la cual se trabajó es en base a la investigación cuantitativa y cualitativa. La cuantitativa permitió ubicar las características laborables que actualmente viven los docentes titulados de Educación General Básica de la UTPL, en el ámbito laboral y además conocer el desempeño profesional que perciben las autoridades de las instituciones educativas donde laboran los docentes investigados, además del inventario del trabajo docente – directivos. En base a estos datos logrados se hicieron interpretaciones cualitativas de cómo se presentan los hechos en relación al tema investigado.

La forma de contacto de los egresados se lo realizó de manera telefónica y presencial debido a la ubicación de los encuestados, se tuvo que viajar a los lugares donde laboran, esta situación demandó mucha disposición de tiempo y dinero.

En el trabajo investigativo se ha utilizado varios métodos combinados de manera eficiente uno de ellos es el método descriptivo, mismo que permitió conocer las características laborables que actualmente viven los docentes titulados de Educación General Básica de la UTPL, en el ámbito laboral y además conocer el desempeño profesional que perciben las autoridades de las instituciones educativas donde laboran los docentes investigados.

El método observacional aplicado contribuyó para la consecución del presente trabajo ya que permitió al investigador captar o percibir los aspectos más significativos del fenómeno o hecho estudiado, con miras a recopilar los datos más relevantes y requeridos en el trabajo de investigación

Es importante resaltar que la observación directa fue muy enriquecedora, puesto que se conoció a las personas, sus actitudes y valores, así también se tuvo la oportunidad de conocer el ambiente físico donde se desenvuelven los docentes titulados de la UTPL.

1.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

1.2.1 Métodos.

El método inductivo: permitió analizar científicamente una serie de hechos y acontecimientos de carácter particular para llegar a las generalidades, el cual indujo a fundamentar, en el marco teórico, aspectos fundamentales relacionados a la investigación

El método deductivo: fue de mucha importancia para el desarrollo de la investigación, consiguió, a través de teorías y hechos generales se llegue a particularizar o especificar aspectos, estrategias y elementos constitutivos del trabajo desarrollado.

Método Analítico: la aplicación de este método fue fundamental en la presente investigación, porque logró identificar y descubrir características del inventario de tareas y actividades que realiza el docente.

Finalmente con la aplicación del método sintético se arribó a llegar a conclusiones necesarias, de acuerdo a los datos obtenidos, mediante encuesta y observación, y tener una idea precisa de cómo se han presentado hecho investigado.

1.2.2 Técnicas.

Las técnicas son todas las normas, reglas y protocolos que se utilizan para obtener un resultado idóneo, en esta investigación se usaron las siguientes técnicas

Encuestas: a través de esta técnica de investigación se obtuvo datos de los docentes titulados de Educación General Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, así también se recabó la información de la encuestas realizadas a la autoridades donde laboran los docentes titulados de la UTPL, información de campo que permitió medir las variables del trabajo investigativo a través de preguntas cerradas y semiabiertas

Entrevistas: Está técnica se aplicó para obtener información de los docentes de educación básica que laboran en los lugares antes señalado, del mismo modo se indagó los aspectos para mejorar la formación y competencias de los docentes, y la metodología que se utiliza en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2.3 Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los cuestionarios, emitidos por la Universidad Técnica Particular de Loja. Se aplicaron dos tipos de cuestionarios:

Cuestionario 1: Dirigido a los titulados en ciencias de la educación, mención Educación Básica, dividida en dos secciones: A) la primera pretendió conocer las características laborables del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL, y B) la segunda las tareas que se realizó a través de un “inventario de tareas del trabajo docente.

Cuestionario 2: Dirigido a directivos de centros educativos en la que se presenta desde su perspectiva un inventario de tareas y actividades que realizan los titulados de Educación General Básica de la UTPL en su institución.

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Básica de la UTPL.

¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?

¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?

1.4 Contexto:

De los 6 titulados investigados, cinco de ellos ejercen la docencia en instituciones educativas fiscales, en Macara pero en diferentes lugares. Y una de ellos no ejerce la docencia y vive en Cariamanga y se dedica en la actualidad atender una tienda familiar.

1.5 Población y muestra (análisis)

La población de estudio para la tesis “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, son los titulados/as Licenciados en Ciencias de la

Educación Mención de Educación Básica de la UTPL., incorporados entre los años 2007 al 2012, que están económicamente activos

La muestra fue establecida por la UTPL siendo de seis titulados, los cuales tienen diferentes edades, años de ejercer, cargos, sectores; identificando que la mayoría de los profesores son de sexo femenino y todos son de la misma promoción y trabajan en el cantón Macara provincia de Loja

1.6 Recursos:

Los recursos participantes para el desarrollo de la presente investigación fueron los siguientes

- Recursos Humanos:
- Director de tesis
- Investigadora
- Directores y Rectores de la Unidades Educativas
- Docentes titulados de la UTPL

Recursos Institucionales:

- Universidad Técnica Particular de Loja”
- Unidades Educativas; “Santa Mariana de Jesús” y “5 de Junio”,
- Escuelas Fiscales; “Zoila Ugarte de Landivar”, “Madre Teresa de Calcuta” y “Sargento Ángel Dávila Chamba”

Recursos Materiales

- Internet.
- Guía de la universidad.
- Hojas blancas A4.
- Reproducciones.
- Impresiones.
- Computador.
- Teléfonos.
- Transporte.

Recursos Económicos

- Gastos de trámites y tasas de la universidad.
- Materiales de oficina.
- Movilización inter Provincial.
- Movilización inter Cantonal.
- Hospedaje.
- Alimentación.
- Vestimenta.

Rubros	Costo
Materiales de oficina.	150,00
Movilización inter Provincial.	150,00
Movilización inter Cantonal.	25,00
Internet	35,00
Impresiones	40,00
Total	390,00

1.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Con toda la información recopilada, los lineamientos, los materiales dados, las practicas demostrativas en la jornada de fin de titulación presencial, se pudo dar inicio al presente trabajo de investigación, con la construcción y elaboración de un marco teórico en base a los artículos dados por la Universidad, seguidamente se realizó la investigación de campo que consistió en aplicar los cuestionarios facilitados por la Universidad a los titulados/as en licenciados en ciencias de la educación mención educación básica.

Para la aplicación de la encuesta a la lista de los titulados dada por UTPL, se tuvo que ubicar geográficamente, concertar una cita con cada uno de los encuestados, para elaboración de la ruta y el cronograma del trabajo de campo.

Envío de la información recolectada a la coordinadora del Programa de la UTPL: Luego de la aplicación de la encuestas, se envió las matrices de la tabulación con la información de las encuestas en el EVA en digital y también en físico.

Organización de la información empírica. Continuando con el proceso de tabulación de datos, se organizaron las tablas y gráficos estadísticos, siguiendo las orientaciones dadas por la Universidad.

Análisis e interpretación de la información: En esta etapa se realizó la interpretación cualitativa de los datos obtenidos.

Conclusiones y recomendaciones: después de haber realizado el análisis de los datos logrados, se procedió a establecer conclusiones del hecho investigado, en relación con los objetivos y preguntas de investigación, en base a ello, se planteó varias recomendaciones para superar la problemática detectada.

Formulación de la propuesta: Luego de haber ubicado el problema, se elaboró una propuesta alternativa que tiene el objetivo de mejorar la calidad educativa, por ello se diseñó una programa de capacitación a los docentes para incorporar las TIC al proceso enseñanza aprendizaje.

CAPITULO II. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

2.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la Educación de modalidad abierta.

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

Unidad Educativa Fiscal “Santa Mariana de Jesús”, ubicada en la calle Juvenal Jaramillo y Alamor, en la ciudad de Macará, provincia de Loja.

la Unidad Educativa Fiscal del Milenio “5 de Junio”. En el sitio Manuel Rengel, de ciudad de Macará, provincia de Loja.

Escuela Fiscal “Madre Teresa de Calcuta”, ubicada en barrio Pueblo Nuevo, parroquia Pozul, cantón Céllica provincia de Loja

Escuela fiscal Zoila Ugarte de Landívar, ubicada en barrio Miraflores, parroquia Pozul, cantón Céllica provincia de Loja

Escuela Fiscal “Sargento Ángel Dávila Chamba”, ubicada en barrio el Sauce parroquia Paletilla en el cantón Zapotillo, provincia de Loja

La Lic. Doly Cristina Sarango Paucar, no ejerce la profesión

La mayoría de las instituciones se encuentra inmersa dentro de las poblaciones de sus respectivos distritos, medianamente poblados, contando con todos los servicios básicos.

2.1.1.2 Edad.

Tabla N° 1 Edad.

Intervalo de edades	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0,00
21 a 30	3	50,00
31 a 40	3	50,00
41 a 50	0	0,00
51 y más	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	6	100,00

Fuente: Encuesta a los titulados

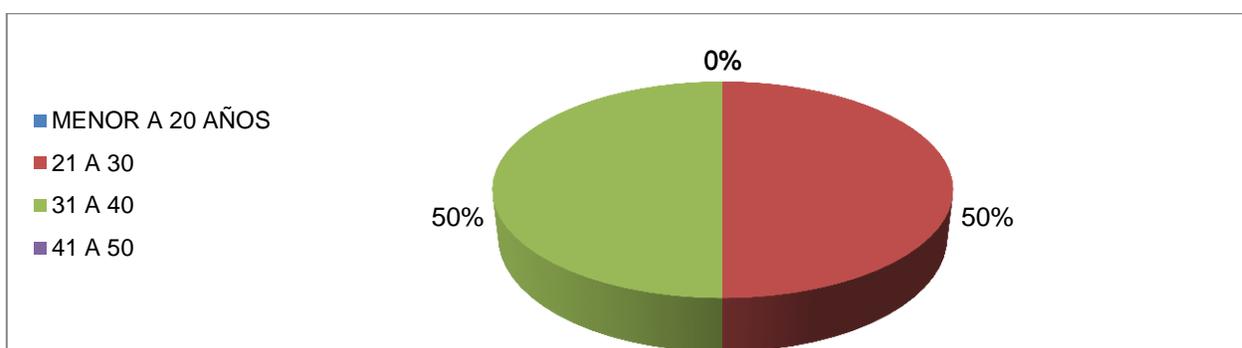


Figura 1: Edad.

Fuente: Encuesta a los titulados

Considerando que se encuentra entre 21 a 40 años la totalidad de los titulados, están en una etapa de madurez mental, son relativamente jóvenes, que están en capacidad de superarse profesional y académicamente.

2.1.1.3 Sexo.

Tabla N°2 Sexo.

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	17
Femenino	5	83
No contesta	0	0
TOTAL	6	100,00

Fuente: Encuesta a los titulados

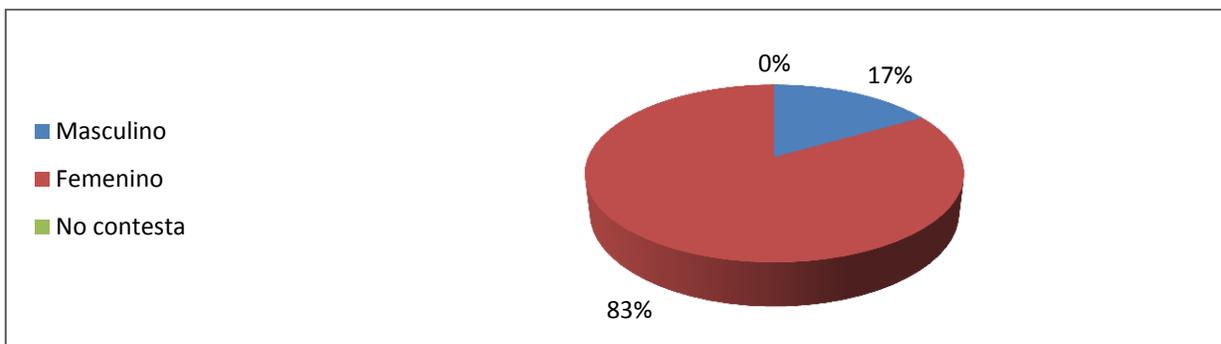


Figura 2: sexo

Fuente: Encuesta a los titulados

El cuadro y Figura que determina el sexo de los docentes se obtiene, los siguientes resultados: 1 maestro que alcanza el 17% pertenece al sexo masculino y 5 que representa el 83% es de sexo femenino; significa que la mayoría de los titulados son mujeres.

2.1.2 Características académicas de los titulados.

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

Tabla N° 3: Sostenimiento del colegio.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	83
Fiscomisional	1	17
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados

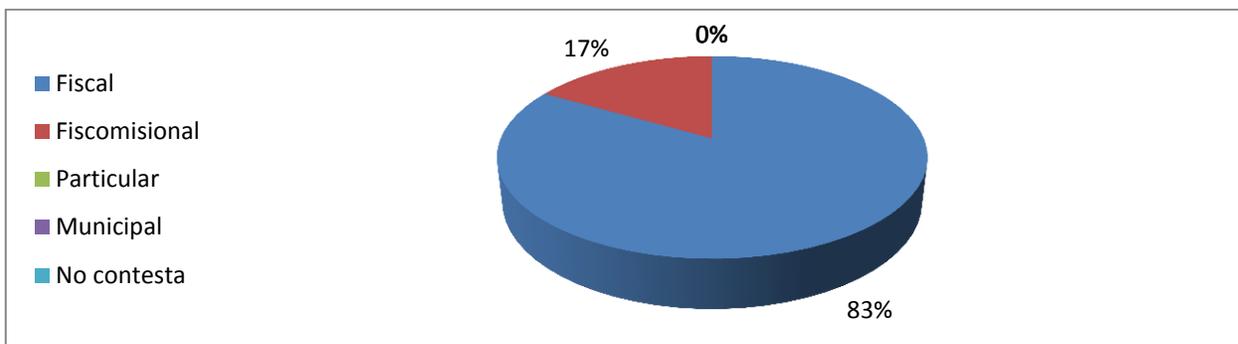


Figura N° 3: Sost. Establecimiento.

Fuente: Encuesta a los titulados

Sobre el tipo de sostenimiento, de educación donde obtuvieron el bachillerato los titulados, las respuestas fueron las siguientes: 5 maestros que representan el 83% obtuvieron su bachillerato en instituciones fiscales, esto está en relación a que los docentes en su mayoría provienen de clase social medias bajas; 1 profesor que significa el 17% escogieron la alternativa fiscomisional, sistema educativo que también funciona con presupuesto del Estado y de instituciones privadas. Se concluye que la mayoría de los docentes investigados, realizaron sus estudios en establecimientos de educación fiscal.

2.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla N° 4: Tipo de Educación.

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

Fuente: Encuesta a los titulados

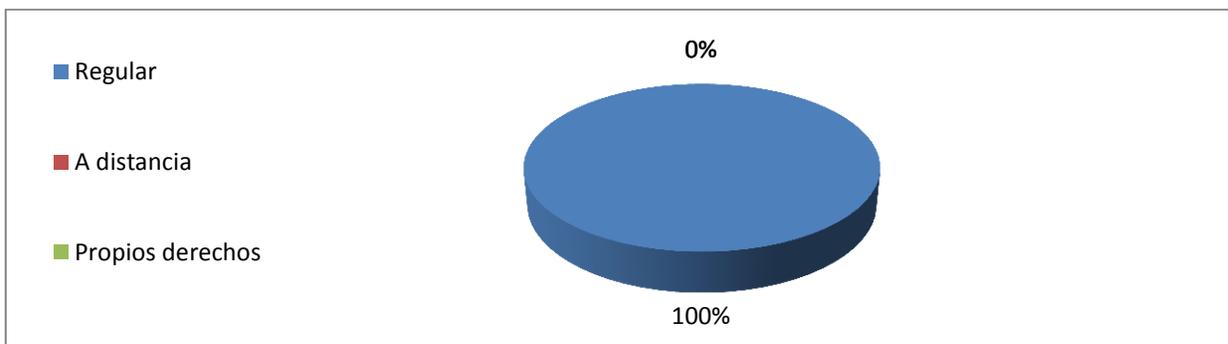


Figura N° 4: Tipos de educación.

Fuente: Encuesta a los titulados

La totalidad de los titulados encuestados, tuvieron una educación regular, porque, no estaba normada la educación a distancia o semipresencial ya que tenía que ser presencial obligatoriamente, en los últimos años se ha implementado el bachillerato semipresencial.

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

Tabla N° 5: Número de títulos universitarios obtenidos.

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Post grado	1	17
Ninguno	5	83
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados

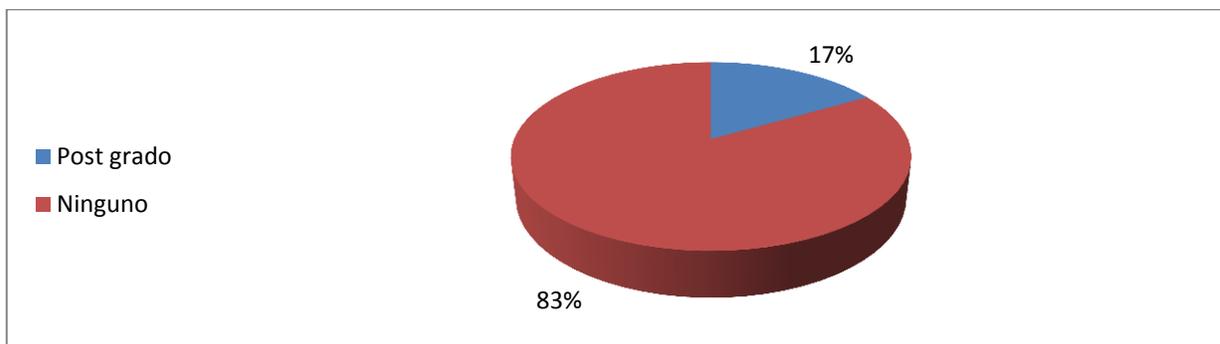


Figura N° 5: Número de títulos universitarios obtenidos.

Fuente: Encuesta a los titulados

Sobre el número de títulos obtenidos que no incluya el de Ciencias de la Educación, se obtuvo los siguientes resultados: 1 maestro que corresponde al 17% señaló que había realizado un postgrado; 5 profesores que representan el 83% no han obtenido otro título. Los datos demuestran que los docentes que acceden a título de cuarto nivel son mínimos en comparación con quienes sólo se quedan con el título de tercer nivel; los estudios de postgrado aseguran

una mejor calidad educativa porque permite que los profesores desarrollen otras destrezas, capacidades y conocimientos.

2.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de la educación.

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

Tabla N° 6: Situación laboral actual.

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	5	83
Puesto no R. Estudios	1	17
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Employ	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados

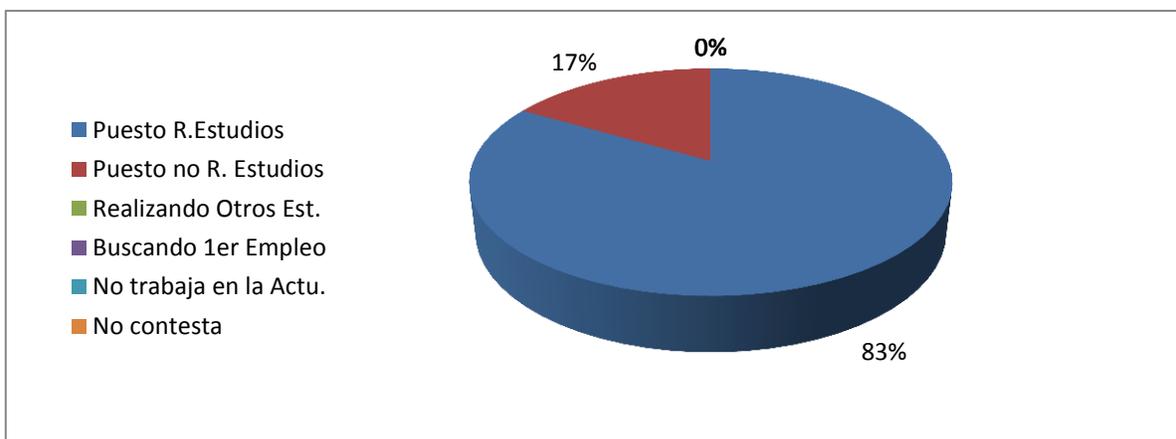


Figura N° 6: Situación Laboral Actual.

Fuente: Encuesta a los titulados

Frente a la pregunta planteada, se obtuvo los siguientes resultados: 5 maestros que representan un 83 % trabajan en puestos relacionados con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL, en la mención de Educación Básica, 1 maestro con un 17% no trabaja con el puesto relacionado, evidencia que significa que las personas que estudian en la UTPL están laborando en lo que estudiaron, es decir, la demanda de maestros lo está cubriendo la universidad.

2.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla N° 7: Establecimientos que trabaja.

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	83
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
Ninguno	1	17
Total	7	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

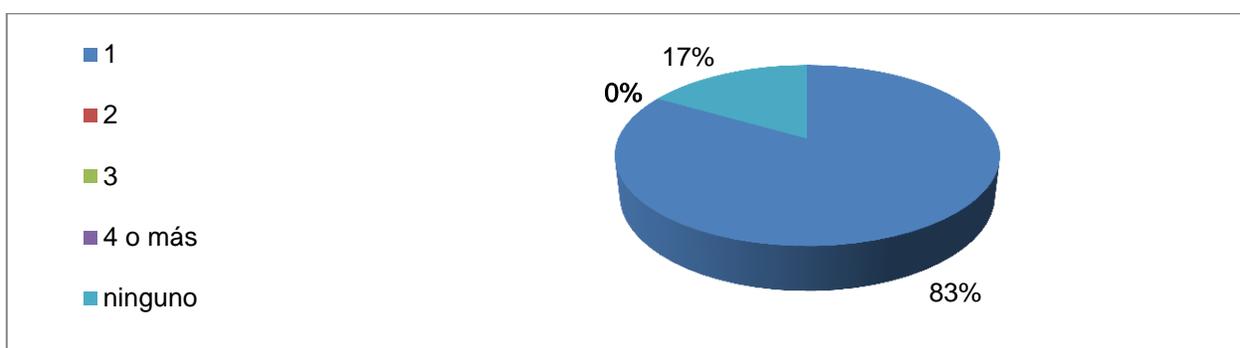


Figura N° 7: Número de establecimientos.

Fuente: Encuesta a los titulados.

Como se ha acotado anteriormente, la ley no permite a los docentes fiscales tener más de un contratos con el estado, es muy difícil tanto mental como físico laborar en dos entidades educativas, por el tiempo y el aspecto legal.

2.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla Nº 8 Cargo actual que ocupa.

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	17
Administrativo	0	0
Docente	4	66
Operativo	0	0
Otro	1	17
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados

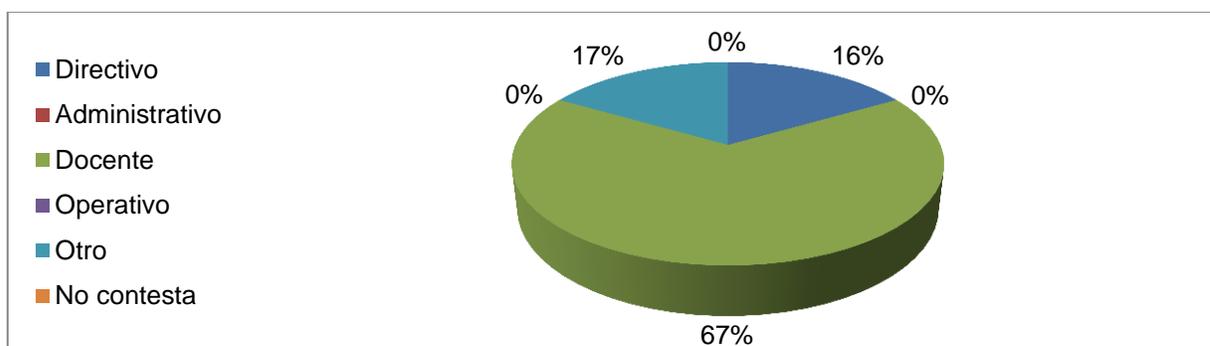


Figura Nº 8: Cargo actual que ocupa.

Fuente: Encuesta a los titulados.

Ante la interrogante planteada, las respuestas obtenidas fueron las siguientes: 1 maestro que obtuvo 17% es director, 4 maestros obtuvieron 67% son docentes de aula y 1 con 16% tiene otro cargo; las alternativas administrativo y operativo, no obtuvieron ninguna frecuencia. La mayoría de los maestros señalan que son maestros de aula, demostrando su predilección por trabajar en el proceso enseñanza aprendizaje.

2.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla N° 9: Tipo de contrato laboral.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	83
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	17
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

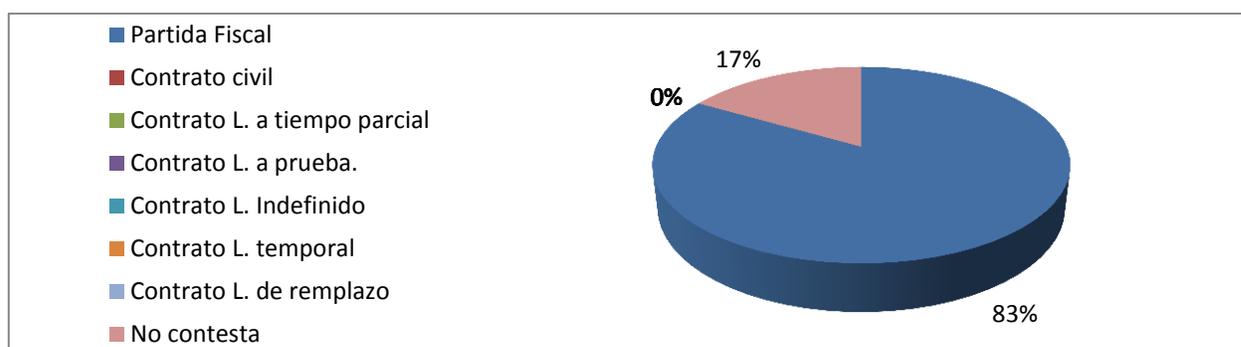


Figura N° 9: Tipo de contrato laboral.

Fuente: Encuesta a los titulados.

En relación a la pregunta planteada, se obtuvo los siguientes resultados: 5 maestros que significa porcentualmente el 83% dijeron que tienen partida fiscal y una con 17% no contesta; la obtención de trabajo fijo y estable de los docentes permite que las planificaciones y la aplicación de metodologías sean aplicadas a largo plazo, lo cual también redunda en la eficacia de los procesos educativos.

2.1.3.5 Sostenimiento del establecimiento.

Tabla N° 10: Sostenimiento del establecimiento.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	83
Fiscomisional	0	0,00
Particular	0	0,00
Municipal	0	0,00
No contesta	1	17
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

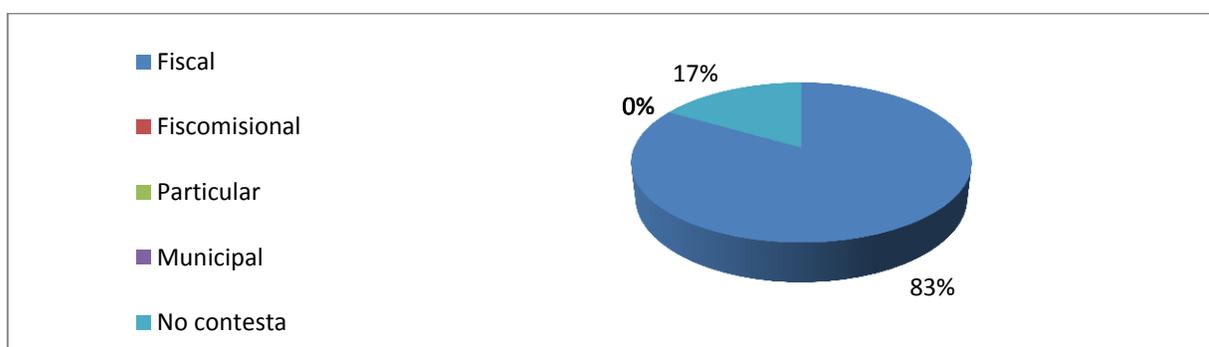


Figura N° 10: Sostenimiento del establecimiento.

Fuente: Encuesta a los titulados.

En relación a la pregunta planteada, se obtuvo los siguientes resultados: 5 maestros que significa porcentualmente el 83% dijeron que tienen partida fiscal y una con 17% no contesta; la obtención de trabajo fijo y estable de los docentes permite que las planificaciones y la aplicación de metodologías sean aplicadas a largo plazo, lo cual también redundará en la eficacia de los procesos educativos.

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

2.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del título.

Titulados.- la mayoría de los encuestados, no están muy conforme con los conocimientos adquiridos en la universidad, principalmente por ser muy teóricos y poco prácticos, tomando en cuenta lo voluble del procedimiento académico en todos los niveles de estudios, también se puede decir que las técnicas de la educación van de acuerdo con la tecnología que se actualiza día a día, de la misma forma debe haber capacitaciones y actualizaciones de conocimiento a los titulados cosa que no sucede.

Empleadores.- casi todos coinciden en que los titulados se esmeran en cumplir a cabalidad las tareas a ellos encomendadas, pero los tiempo actuales requieren una constante actualización y aplicación de los avances tecnológicos, para lo cual el titulado debe manejar las nuevas tecnologías para realizar su trabajo de acuerdo con los tiempos actuales, los empleadores están consciente de que no es fácil encontrar instituciones que estén en capacidad tanto en equipos como en instructores que puedan capacitar a los titulados o docentes, pero no deja de ser cierto que los docentes están en la obligación de actualizarse.

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

Es difícil determinar la importancia que se le da a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación, debido al desarrollo tecnológico de los últimos años, tanto por los medios y técnicas que pertenecen a las diversas áreas de cada disciplina, ya que tanto como adquirirlos, mantenerlos e implementarlos conlleva a un gasto económico que es muy difícil solventarlo.

2.2.3 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención educación básica.

Tomando en cuenta los años de trabajo de los titulados encuestados la mayoría de ellos tiene menos de 10 años de laborar, eso indica que es una carrera que esta considera como una alternativa para estudiar, como una profesión aceptable, para los jóvenes de hoy. Solo un

encuestado no labora en la docencia, por considerarla una profesión muy sacrificada y tiene una posición económica sustentable para trabajar.

Consideran las respuesta individuales la mayoría solo trabajan de docentes, un solo encuestado tiene otro ingreso, pero es un negocio familiar que no requiere una presencia permanente, en la actualidad la legislación no permite a los docentes fiscales tener otro trabajo, ni el tiempo les permite otra actividad económica que requiera presencia permanente.

Valoración del docente con respecto a su profesión

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

Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Tabla N° 11 Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	2	33
2	2	33
3	2	34
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados

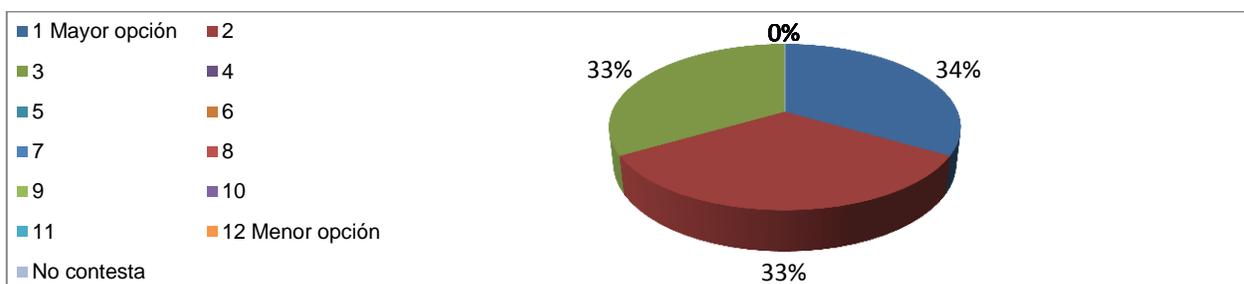


Figura N° 11: Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a los titulados

De la pregunta planteada, los maestros respondieron lo siguiente manera: 2 mayor opción que representa el 33%, a la opción 2 también el 33% y a la opción 3, la misma cantidad es decir 34%. Los titulados consideran que el cargo de rector es una muy buena opción por ser una alternativa laboral para todo docente ya que es una manera de ascender dentro del campo educativo. En la actualidad parece ser que acceder a cargo de rector es a través de concursos de méritos y oposición que brinde el ministerio de educación.

2.2.3.1 Gerente de la ONG.

Tabla Nº 12 Gerente de la ONG.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	17
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	17
12 Menor opción	4	66
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

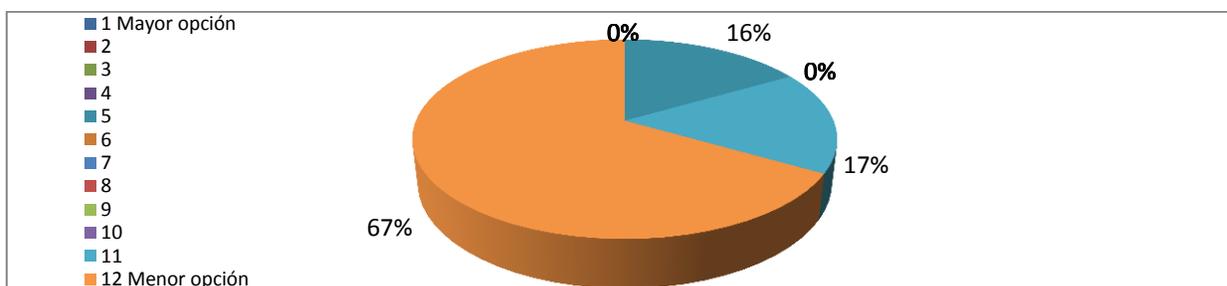


Figura Nº 12: Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo?.

Fuente: Encuesta a los titulados.

Con respecto a la interrogante planteada se obtuvo los siguientes resultados: 1 docente que representa el 16, señaló la opción 5; 1 maestro que representa el 17% optó por la opción 11; finalmente 4 profesores, que logran el 67% señalaron la opción 12, estos nos indica que ser gerente de una ONG no es una de las opciones de trabajo más considerada por los docentes, debido a que es un cargo en el cual se preocupa fundamentalmente por hacer un aporte social, sin fines de lucro, en la medida de las posibilidades, exige un gran sacrificio y una preparación de un alto nivel, razón por la cual no es una opción muy atractiva

2.2.3.2 Consultor Educativo.

Tabla Nº 13 Consultor Educativo.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	17
6	2	33
7	2	33
8	0	0
9	1	17
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

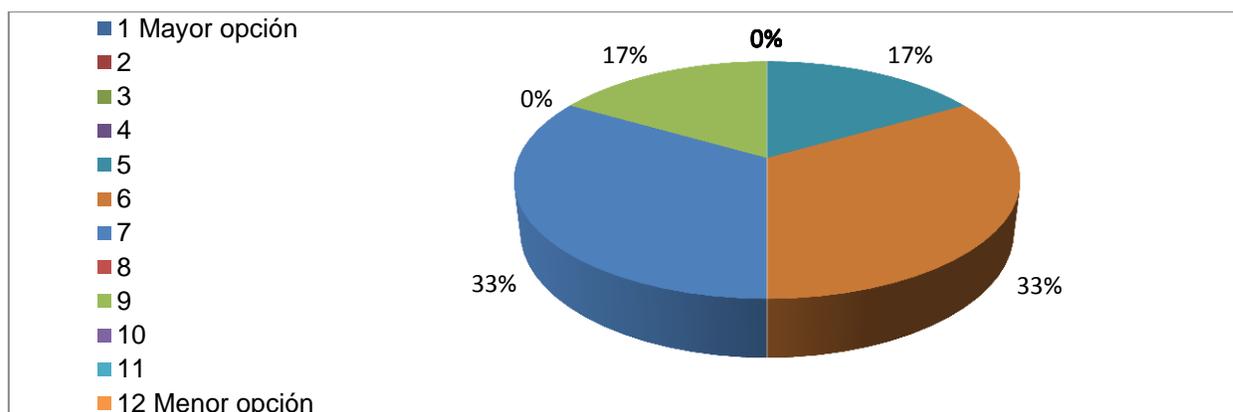


Figura Nº 13: Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a los titulados.

Sobre la pregunta planteada, los docentes contestaron de la siguiente manera: 1 maestro que alcanza el 17%, señaló la opción 5; 2 maestros que logran el 33, ubicaron la opción 6; 2 educadores con el mismo porcentaje, 33, seleccionó la opción 7, finalmente y 1 docentes que significa el 17, ubicó la opción 9. Las funciones de un consultor educativo son de ofrecer asesoramiento referido a temas educativos con la finalidad de mejorar la eficacia de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

2.2.3.3 Cargo Burocrático.

Tabla Nº 14 Cargo burocrático.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	2	33
8	0	0
9	0	0
10	1	17
11	3	50
12 Menor opción	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

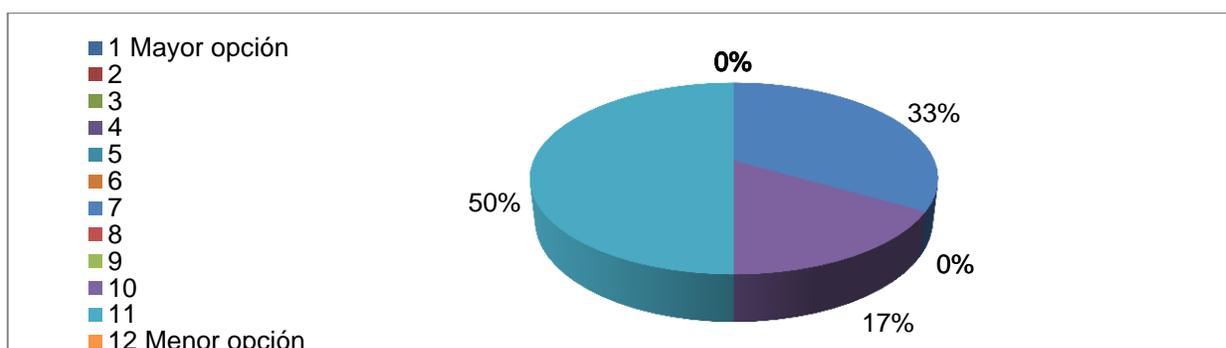


Figura Nº 14: Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo?.

Fuente: Encuesta a los titulados.

De acuerdo a los datos del presente cuadro y gráfico, se determinó lo siguiente: 2 docentes que alcanzan el 33% señalaron la opción 7, 1 maestro que logra el 17%, ubicó la opción 4; finalmente 3 docentes que representan el 50%, seleccionaron la opción 11, La responsabilidad de cargos burocráticos no es de intereses en la presente encuesta, La organización burocrática se caracteriza por estar compuesta por cargos oficiales delimitados por reglas que determinan la esfera de competencia de cada uno de ellos de acuerdo con los siguientes principios: delimitación de las obligaciones, provisión de la autoridad necesaria para el desempeño y delimitaciones de las condiciones.

2.2.3.4 Investigador Educativo.

Tabla N° 15 Investigador Educativo.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	17
5	1	17
6	1	16
7	0	0
8	3	50
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

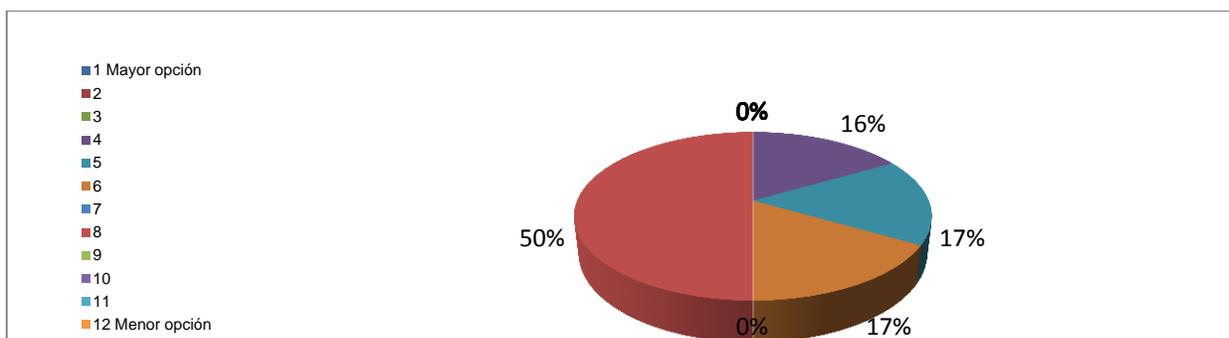


Figura N°15: Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a los titulados.

Ante a la pregunta planteada se dieron los siguientes resultados: 1 docente con 17% señaló la opción 4, otro señaló la opción 5 con un porcentaje de 17%, y uno más señaló la opción 6, dando un porcentaje 16%, mientras que 3 docentes marcaron la opción 8 con un 50%. De acuerdo a los datos evidenciados, la opción de investigador educativo no les llama mucho la atención, de estos resultados se puede deducir que la mitad de los maestros no se sienten aptos para trabajar como investigador educativo. Hacer investigaciones educativas demanda de conocimientos profundos de la teoría, métodos y técnicas, ya que se pretende es ubicar las causas y efectos de una problemática.

2.2.3.5 Docente de Educación Básica.

Tabla Nº 16 Docente de Educación Básica.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	3	67
2	2	33
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados

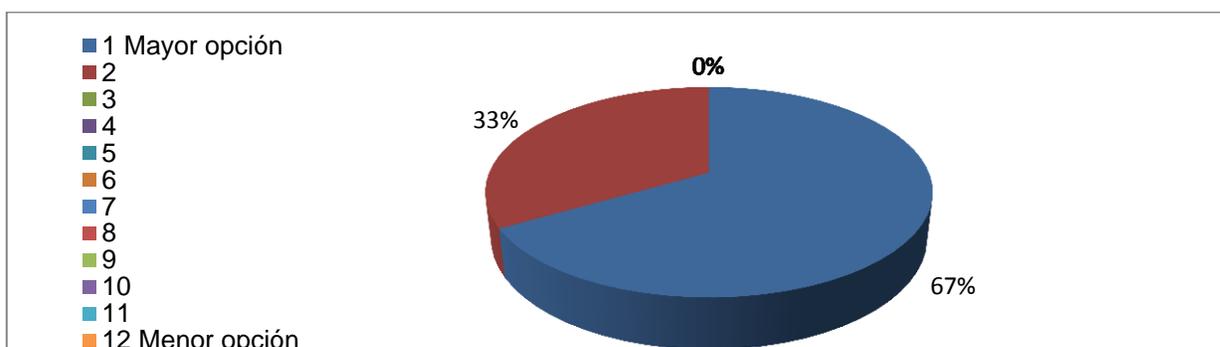


Figura Nº 16: Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a los titulados.

Con relación al Figura se dieron los siguientes resultados: 3 docentes con la opción mayor obtuvieron un 67%, y 2 docentes optaron por la pregunta 2 con un porcentaje del 33%. A los profesionales de la educación encuestados les gusta desempeñar la función de profesor de educación básica, ya que es para lo que estudiaron y se sienten más actos. La educación básica es aquella que le permite a una persona, obtener los conocimientos elementales a partir de los cuales profundizar sus sentido intelectual y racional.

2.2.3.6 Docente de Bachillerato.

Tabla Nº 17 Docente de Bachillerato.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	17
4	0	0
5	0	0
6	3	50
7	0	0
8	1	17
9	0	0
10	1	16
11	0	0
12 Menor opción	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

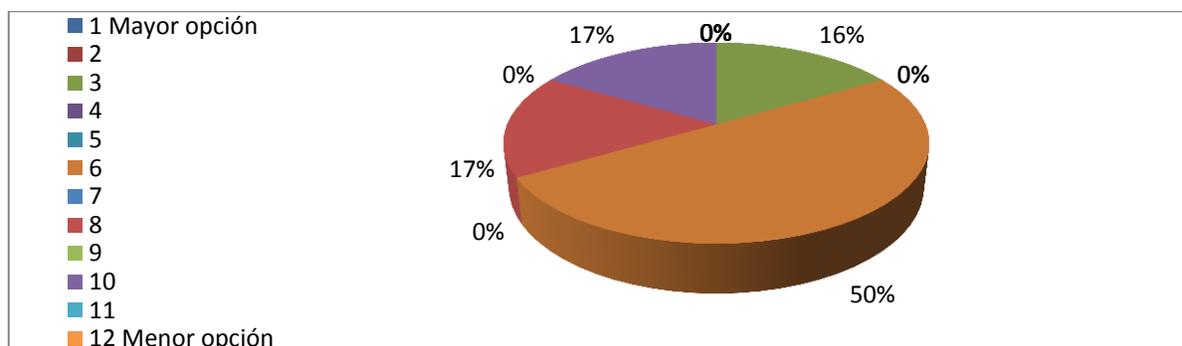


Figura Nº17: Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta a los titulados.

Con respecto a la interrogante planteada se obtuvieron los siguientes resultados: 1 docente marcó la opción 3 con un porcentaje de 17%, 3 docentes más con un porcentaje de 50% con la opción 6, un docente con la opción 8 obteniendo un porcentaje de 17% y un docente con un 16% con la opción 10. La mitad de los docentes consideran ser docentes de bachillerato es una opción de trabajo que pueden realizarlo eficazmente; considerando que éste (el bachillerato), es un ciclo de estudios anterior a los estudios superiores y que en el Ecuador es de carácter obligatorio.

2.2.3.7 Docente Universitario.

Tabla Nº 18 Docente Universitario.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	17
4	1	17
5	2	33
6	0	0
7	1	17
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	17
12 Menor opción	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

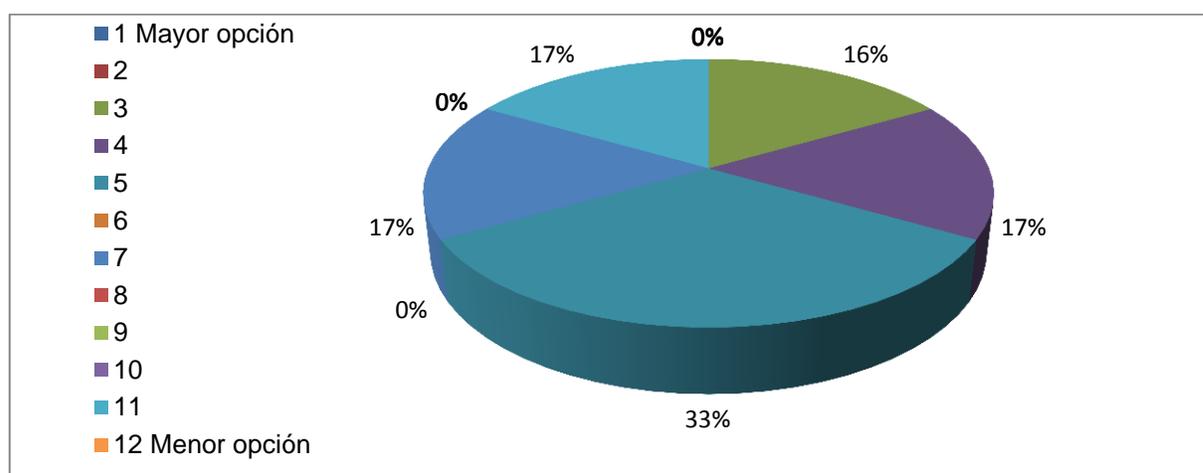


Figura Nº18: Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a los titulados.

Contestando a la propuesta, un maestro, que alcanza el 17% toma la opción 3, mientras que otro escoge la opción 4, que representan el 33% a la opción 5, y otro maestro con el porcentaje de 17% señaló al alternativa 7; finalmente 1 señaló la opción 11; de acuerdo a los datos del presente cuadro y Figura los docentes consideran que ser profesor universitario es una opción que requiere de una mayor preparación profesional. La docencia universitaria es una práctica social y científica, que implica funciones determinadas que requiere una formación académica y multidisciplinaria específica.

2.2.3.8 Terapia Psicopedagógica.

Tabla Nº 19 Terapia Psicopedagógica.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	17
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	16
9	1	17
10	1	17
11	0	0
12 Menor opción	2	33
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

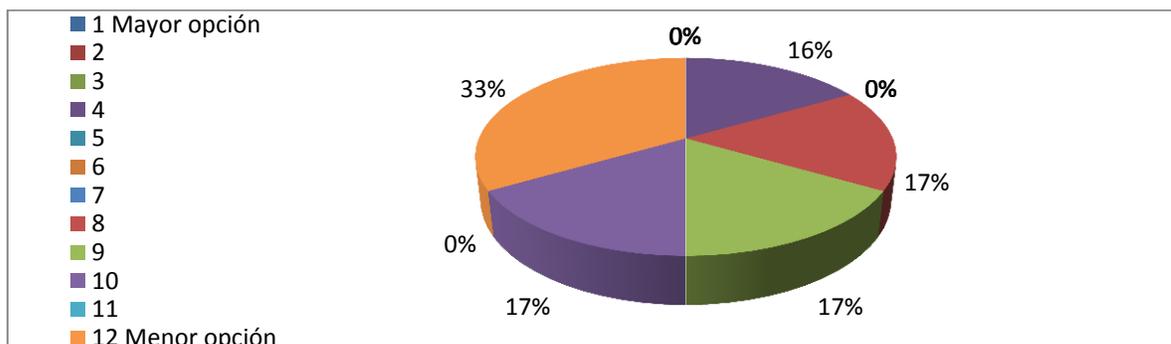


Figura Nº 19: Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a los titulados.

Contestaron a la propuesta de la siguiente forma, un maestro (17%), tomó la opción 4, adicionalmente uno (17%), escoge la opción 8, uno más (17%), con la opción 9, otro maestro (16%), señaló la alternativa, finalmente dos (33%), señalaron la opción 12; considerando los datos obtenidos determinamos que la Terapia psicopedagógica es considerada como opción de trabajo no muy probable por no estar lo suficientemente capacitados para ello. La terapia psicopedagógica, es un tratamiento que busca estimular pensamientos, sentimientos, sensaciones y conocimientos, que tiene el estudiante pero que no sabe cómo aplicarlos o no logra identificarlos plenamente.

2.2.3.9 Tareas dirigidas.

Tabla Nº 20 Tareas dirigidas.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	17
5	0	0
6	0	0
7	1	17
8	1	17
9	1	16
10	2	33
11	0	0
12 Menor opción	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

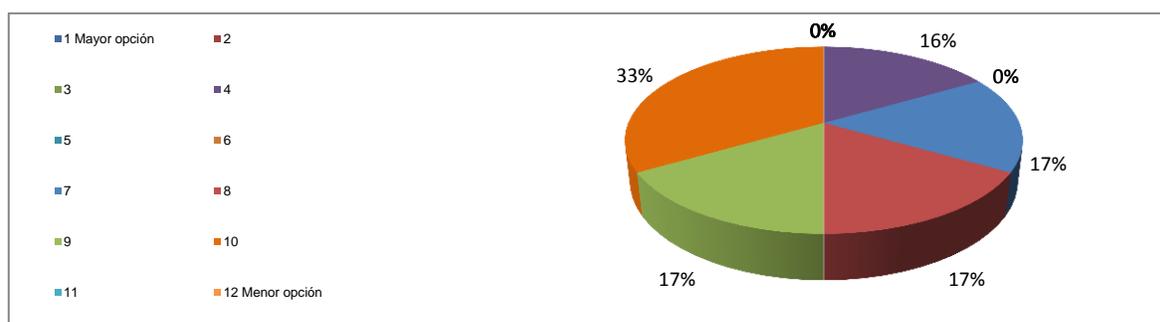


Figura Nº 20: Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a los titulados.

Ante la pregunta planteada, los resultados fueron los siguientes: un docente que alcanza el 17%, eligió el opción 4; un docente que también alcanzó el 17%, prefirió la opción 7; otro docente que logró también el 17%, seleccionó la alternativa 8; un maestro que significa el 16% seleccionó la alternativa 9; finalmente dos educadores que representan el 33% ubicó la opción 10. Los resultados definen que las tareas dirigidas es una opción de trabajo para los docentes. Las tareas son núcleos de actividades, secuenciadas y estructuradas que permiten organizar la acción, esta a su vez organizan la experiencia y estimulan el aprendizaje del alumno. La tarea dirigida, es una herramienta, de aprendizaje del estudiante que está en un proceso de aprendizaje individualizado, que debe experimentar cambios positivos.

2.2.3.10 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

Tabla Nº 21 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	33
4	2	33
5	1	17
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	17
11	0	0
12 Menor opción	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

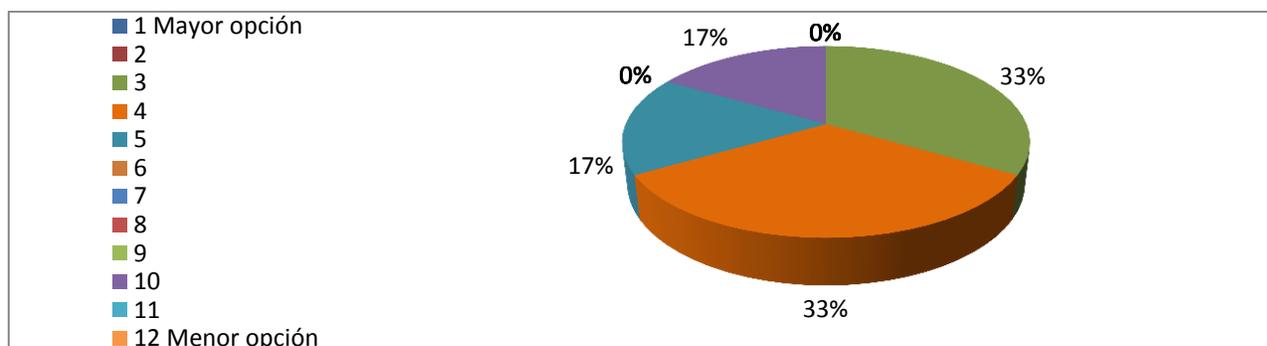


Figura Nº 21: Supervisor Zonal del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a los titulados.

Los resultados de la presente interrogante logró los siguientes resultados: dos docentes que representan el 33%, ubicaron la opción tres; otro dos maestros que también seleccionaron la alternativa 4; un docente que significa el 17%; prefirieron la opción 5; finalmente un educador que obtiene la opción 10. Los resultados quiere decir que la supervisión zonal del Ministerio de Educación si está contemplada en sus opciones de trabajo; la supervisión escolar es una función técnico – administrativa que realiza acciones de asesoría, de orientación, seguimiento, coordinación y evaluación del proceso enseñanza en el Sistema Educativo Nacional.

2.2.3.11 Docente de Institutos Pedagógicos.

Tabla N° 22 Docente de Institutos Pedagógicos.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	33
3	0	0
4	1	17
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	2	33
10	0	0
11	1	17
12 Menor opción	0	0
Total	6	100

Fuente: Encuesta a los titulados.

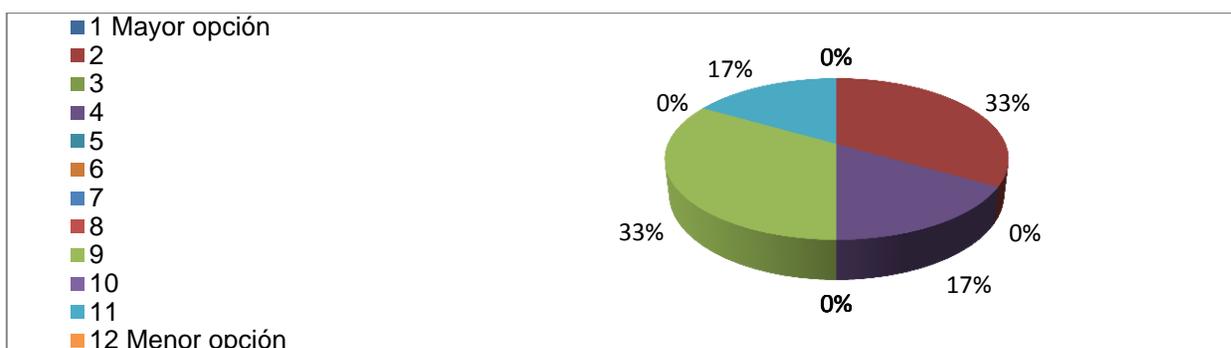


Figura N° 22: Docente de Inst. Pedag. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?.

Fuente: Encuesta a los titulados.

De los datos obtenidos se obtuvo los siguientes resultados: dos maestros que alcanza el 33% señalaron la alternativa dos; un docente que consigue el 17% ubicaron la opción cuatro; dos educadores que constituyen el 33% ubicaron la respuesta 9; finalmente un docente que alcanza el 17%, señaló la opción 11. Los datos identifican que una de las opciones que están contempladas de trabajo es la de ser docente de institutos pedagógico, el cual es un formador de maestros y como tal debe dominar contenidos y conceptos de una disciplina determinada pero también que domina estrategias metodológicas y crea situaciones auténticas, activas y participativas.

2.2.3.12 Satisfacción docente.

Tabla Nº 23 Satisfacción docente.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia	3	83
20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	75
20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral.	3	83
20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	2	58
20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	63
20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	75
20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	67
20.8 La realización y/o crecimiento personal.	3	83

Fuente: Encuesta a los titulados.

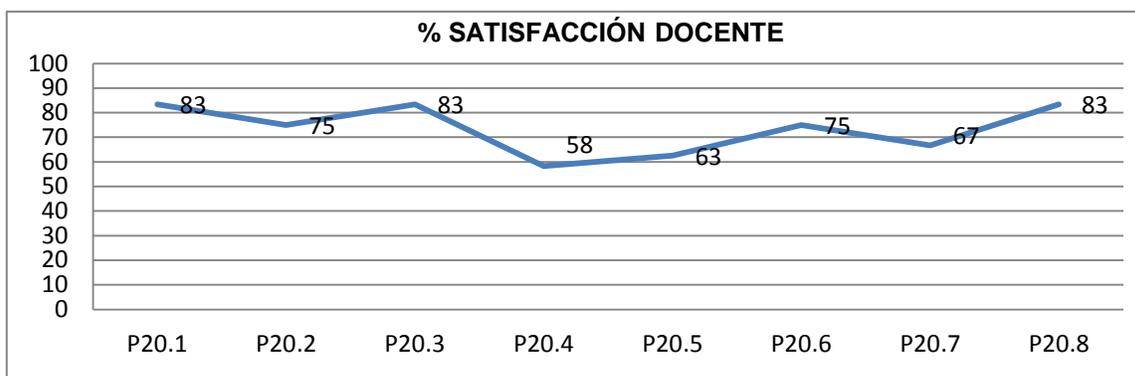


Figura N° 23: % Satisfacción docente.

Fuente: Encuesta a los titulados.

En correspondencia a la escala de satisfacción docente, se localizaron los siguientes resultados: el 83% de los maestros investigados aseguran que los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia lo que significa que la profesión docente brinda satisfacciones, no tanto económicas pero sí personales y espirituales ya que los niños/as, jóvenes y padres de familia, reconocen la labor del buen profesor/a; también se establece que los maestros progresan socialmente gracias al ejercicio de la docencia 75%; el docente tiene un prestigio y un reconocimiento social, lo cual también está relacionada con el prestigio obtenido laboralmente 83%; no obstante la posibilidad de ascensos laborales en la institución son limitadas 58%; esta respuesta, posiblemente se debe a que en la actualidad existen una serie de procesos complicados para lograr ascensos, como la cadena de evaluaciones que debe superar los maestros; igualmente se establece que el salario de los docentes no está acorde a las funciones realizadas 63%, tomando en cuenta que en la actualidad están laborando ocho horas diarias, además que ya no pueden realizar otro tipo de trabajo extra; los maestros también encuentran satisfacción en las diversas actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula 75%, cuya respuesta es lógica puesto que en su realización el profesor/a pone todo su conocimiento, habilidad y vocación; pero existen pocas posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleo 67%, quizá porque se ha creado un modelo mental de que el docente solo debe dar clases y nada más, cuando en realidad podrían realizar muchas otras actividades; finalmente los maestros/as se creen realizados y han logrado el crecimiento personal 83%, lo cual es importante, porque desarrolla un buen nivel de autoestima, lo cual es fundamental para sentirse bien como profesional y persona.

Ser docente, no implica solo dictar horas de clases, sino dedicar alma, exige no solo ocupación, sino vocación de servicio; el genuino educador se esfuerza por ser verdadero amigo de cada

uno de sus alumnos (as), ya que ellos (as) no son cosas para barrerlas, son personas, con su propio mundo intelectual y emocional; es necesario cooperar con ellos para que hagan el mejor uso de las posibilidades y potencialidades.

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

Tabla N° 24 Baremo de las tareas del trabajo docente (titulados).

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)				
ASPECTOS		F	I	NF
	INICIALES	P.T	P.T	P.T
1. Aspectos metodológico-didácticos	MD	72	76	74
2. Autoevaluación de la práctica docente	PD	78	76	69
3. Aspectos sobre la investigación educativa	IE	64	72	66
4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	ANA	70	75	71
5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad	IPPC	60	72	71
6. Profesores y trabajo en equipo	PTE	69	70	73
7. Formación	F	49	63	63
*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación				

Fuente: Encuesta a los titulados.

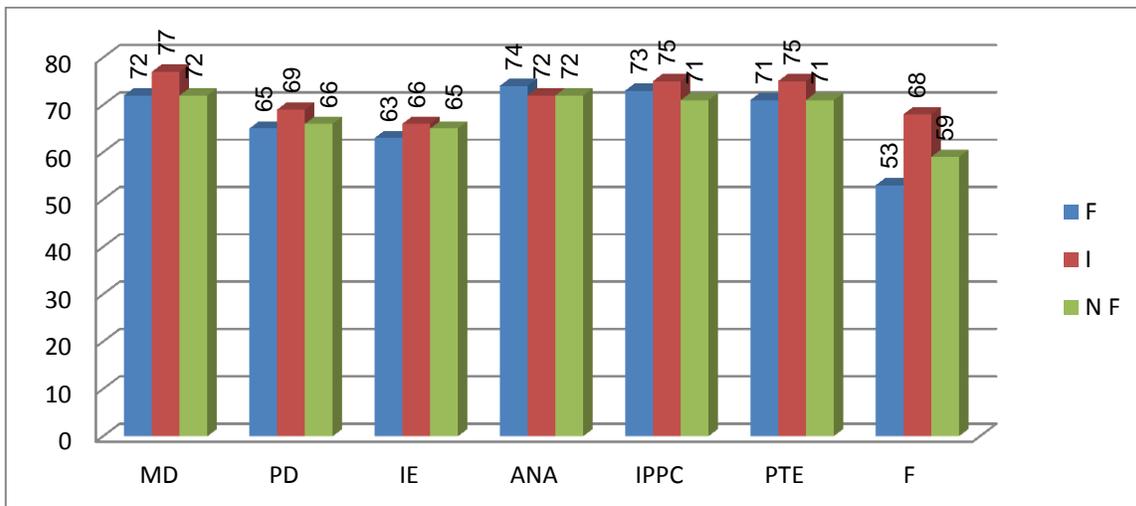


Figura N° 24: Baremo de las tareas del trabajo docente (titulados).

Fuente: Encuesta a los titulados.

En relación a los datos obtenidos en el presente cuadro y Figura se establece que los docentes ponen énfasis en la autoevaluación de la práctica docente, en los procesos metodológicos y también en las actividades académicas, normativas y administrativas, mientras que la interacción de profesores, padres de familia y comunidad, el trabajo en equipo y la formación ocupa un segundo lugar; no obstante, cabe destacar estos tres últimos elementos son importantes en la labor docente, ya que si un maestro/a no interactúa con su entorno, no procura el trabajo en equipo y no pone atención a su formación; los logros académicos serán mínimos y limitados.

Tabla N° 25 Baremo de las tareas del trabajo docente (directivos).

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos).				
ASPECTOS		*F	**I	***NF
	INICIALES	P.D	P.D	P.D
1. Aspectos metodológico-didácticos	MD	72	77	72
2. Autoevaluación de la práctica docente	PD	65	69	66
3. Aspectos sobre la investigación educativa	IE	63	66	65
4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	ANA	74	72	72
5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad	IPPC	73	75	71
6. Profesores y trabajo en equipo	PTE	71	75	71
7. Formación	F	53	68	59

*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación

Fuente: Encuesta a los titulados

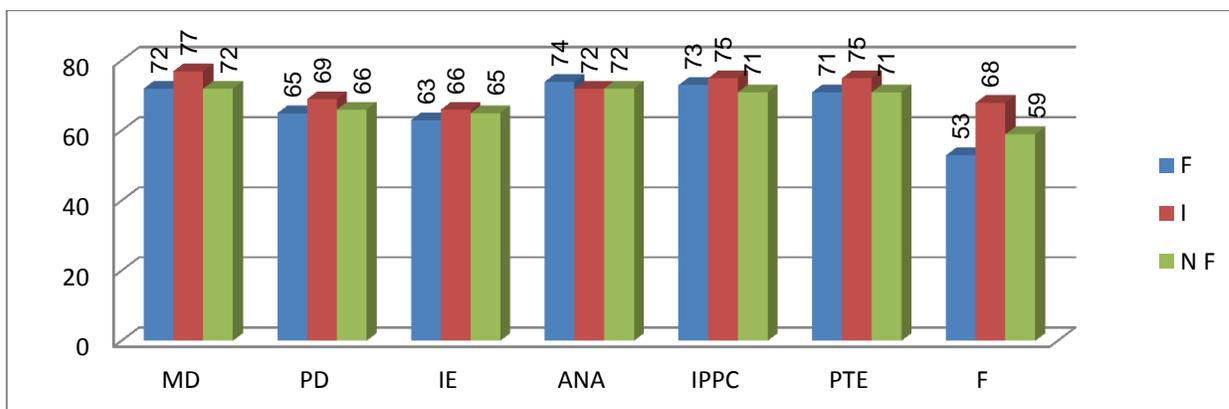


Figura N° 25: Baremo de las tareas del trabajo docente (directivos).

Fuente: Encuesta a los titulados.

Los directivos tienen opiniones diferentes sobre las tareas del trabajo docente; pues según ellos, dan mayor importancia a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, quizá porque esa es su función, así como a la interacción con profesores, padres de familia y comunidad y a los aspectos metodológico – didáctico; dejando en un segundo plano a la autoevaluación de la práctica docente y a los aspectos sobre la investigación educativa; en lo que coinciden docentes y directivos es en la poca atención que se da a la formación tomando en cuenta que a formación docente es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el profesor día a día y es de suma

importancia que este cuenta con las herramientas necesarias para poder darles solución, el profesor tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos y si este no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos a los educandos es por ello que el profesor debe de conocer perfectamente los contenidos de enseñanza para saber lo que se enseña y saberlo enseñar ya que si no se usan las estrategias indicadas con los alumnos se puede perder el proceso de enseñanza- aprendizaje.

2.2.3.14 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla Nº 26 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS.			
# Pregunta	TITULADOS		
	% F	% I	% N F
1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	75	75	75
2.Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	75	75	75
3.Planificar actividades de aula	71	71	71
4.Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	71	75	75
5.Organizar espacios de aula	71	75	71
6.Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	85	71	71
7.Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje	90	75	75
8.Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	75	90	75
9.Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	67	71	71
10.Aplicar la psicología de la educación en el aula	85	75	71
11.Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	75	90	75
12.Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	67	71	71
13.Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	75	90	75
14.Revisar las tareas estudiantiles	75	75	90
15.Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	54	63	75
16.Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	63	67	80
17.Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	67	67	67
18.Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic´s) en el aula	63	85	71
Promedio	72	76	74
*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación			

Fuente: Encuesta a los titulados.

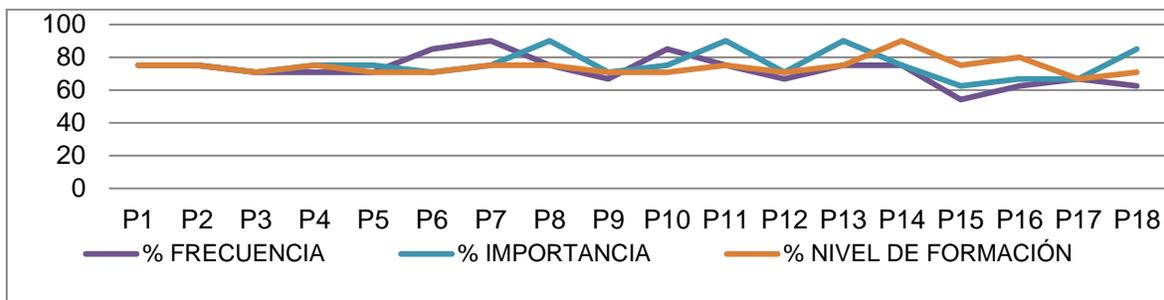


Figura N° 26: Aspectos metodológico - didácticos (titulados).

Fuente: Encuesta a los titulados.

En lo que tiene que ver con los aspectos metodológicos didácticos que desarrolla el titulado, se enfatiza en el aspecto formativo de crear climas de aprendizajes favorables al proceso enseñanza aprendizaje, 90%; también existe el interés de dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada, así como promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, de igual forma el objetivo de aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia; así como revisar las tareas estudiantiles; mientras que realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.

Tabla Nº 27 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS			
# Pregunta	DIRECTIVOS		
	% F	% I	% N F
1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	75	79	75
2.Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	79	79	79
3.Planificar actividades de aula	75	79	67
4.Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	75	79	71
5.Organizar espacios de aula	67	71	67
6.Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	67	75	71
7.Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje	79	79	75
8.Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	75	79	75
9.Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	71	71	71
10.Aplicar la psicología de la educación en el aula	71	75	75
11.Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	79	79	75
12.Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	67	75	71
13.Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	71	79	71
14.Revisar las tareas estudiantiles	75	75	85
15.Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	71	75	67
16.Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	67	85	71
17.Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	67	75	71
18.Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic´s) en el aula	63	71	67
Promedio	72	77	72
*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación			

Fuente: Encuesta a los titulados.

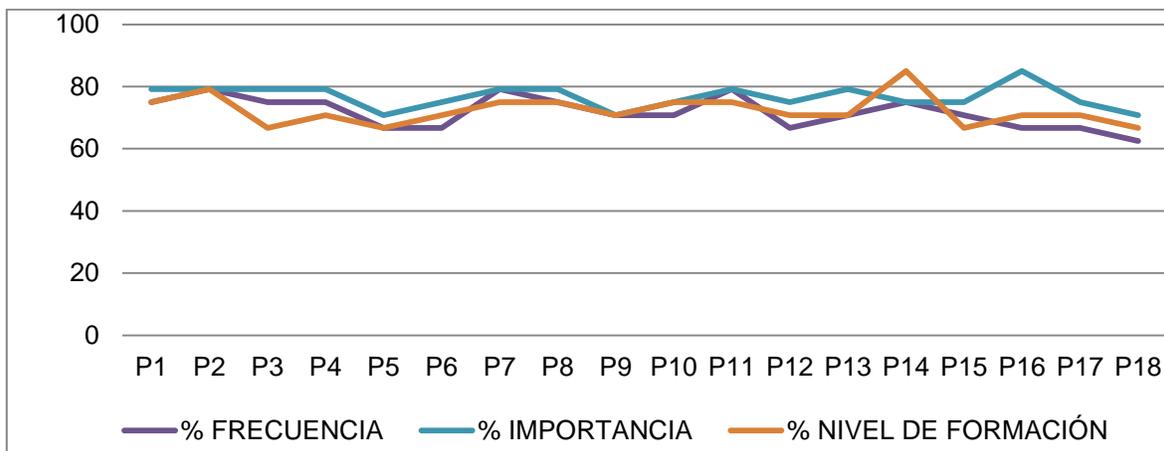


Figura N° 27: Aspectos metodológico - didácticos (directivos).

Fuente: Encuesta a los titulados.

Considerando la frecuencia, importancia y nivel de formación de las diferentes tareas de los titulados y directivos podemos decir con respecto a:

Sobre los aspectos metodológicos didácticos que desarrollan los directivos, se pone énfasis en preparar técnicas y estrategias de enseñanzas diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, 79%, planificación de actividades de aula; 79% así como crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje; 79%, así como revisar las tareas de los estudiantes 85%; sin embargo otras funciones como el realizar actividades extracurriculares con los alumnos 67% tiene poca frecuencia; es decir, las autoridades se limitan este aspecto; de mismo modo que el conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) en el aula; en este sentido no hay una adecuada preocupación del directivo por incorporar la informática a los procesos educativos.

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

Tabla Nº 28 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE			
# Pregunta	TITULADOS		
	% F	% I	% N F
19.Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	85	71	71
20.Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	75	90	75
21.Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	70	63	63
22.Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	80	80	67
Promedio	78	76	69
*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación			

Fuente: Encuesta a los titulados.

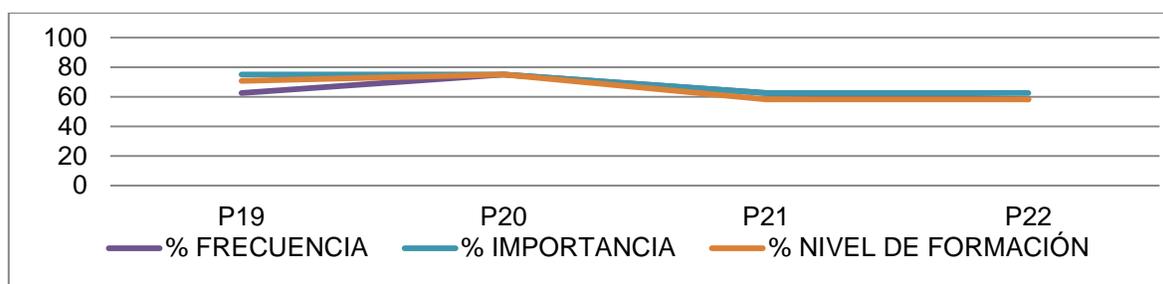


Figura Nº 28: Autoevaluación de la práctica docente (titulados).

Fuente: Encuesta a los titulados.

Con respecto a los aspectos de evaluación, el presente cuadro y Figura demuestra que los titulados dan mayor importancia a evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos 90%; respuesta lógica porque en la actualidad el sistema educativo ecuatoriano a puesto énfasis en una educación que permita al estudiante ser competentes en solucionar diferentes problemas; en cambio los niveles de formación son precarios en lo que tiene que ver con analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales

Tabla N° 29 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE			
# Pregunta	DIRECTIVOS		
	% F	% I	% N F
19.Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	63	75	71
20.Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	75	75	75
21.Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	63	63	58
22.Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	58	63	58
Promedio	65	69	66
*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación			

Fuente: Encuesta a los titulados.

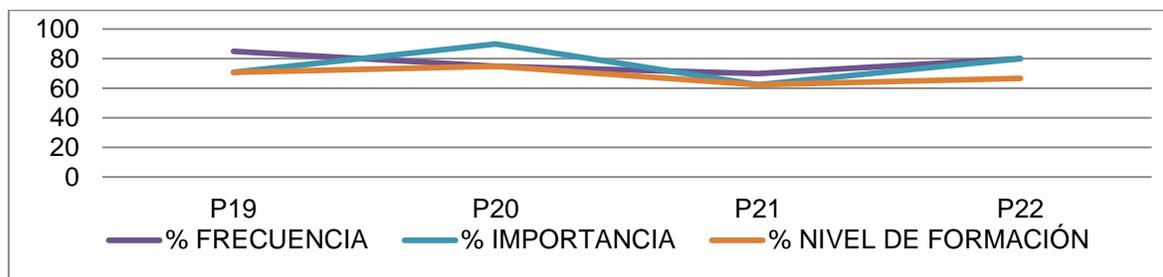


Figura N° 29: Baremo de las tareas del trabajo docente (directivos).

Fuente: Encuesta a los titulados.

Tomando en cuenta los valores resultantes de estas tareas, los titulados tienen una diferencia de más de tres puntos a los directores, debido a que ellos son más metódicos al momento de autoevaluarse, los directivos por su parte en la mayoría de los casos no tienen la obligación de efectuar estas tareas de autoevaluación.

2.2.3.16 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla Nº 30 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA			
# Pregunta	TITULADOS		
	% F	% I	% N F
23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	58	75	63
24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	65	67	67
25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	67	85	71
26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	80	67	67
27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	63	80	67
28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	54	58	65
Promedio	64	72	66

*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación

Fuente: Encuesta a los titulados.

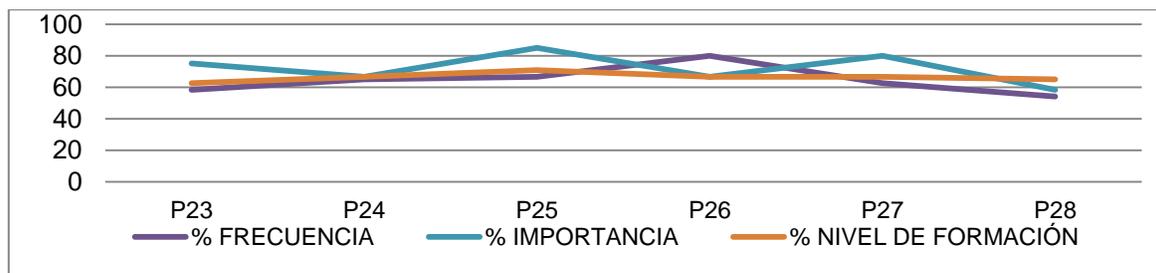


Figura Nº 30: Aspectos sobre la investigación educativa (titulados).

Fuente: Encuesta a los titulados.

Se establece que los titulados dan mayor importancia a investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora; 85% del mismo modo también es importante la preocupación que brindan e implementa, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos 80%; también es destacable que la frecuencia con que diseñan programas acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados; estos aspectos descritos tienen un alto porcentaje, lo que determina que la investigación y evaluación son elementos que está al orden del día en la labor

educativa; sin embargo de este interés, los titulados tienen limitaciones para conducir investigaciones relacionadas a su labor; esto demanda la aplicación de procesos de capacitación en esta área.

Tabla Nº 31 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA			
# Pregunta	DIRECTIVOS		
	% F	% I	% N F
23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	63	71	63
24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	58	58	50
25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	67	75	75
26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	63	67	67
27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	63	67	71
28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	63	58	63
Promedio	63	66	65

*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación

Fuente: Encuesta a los titulados.

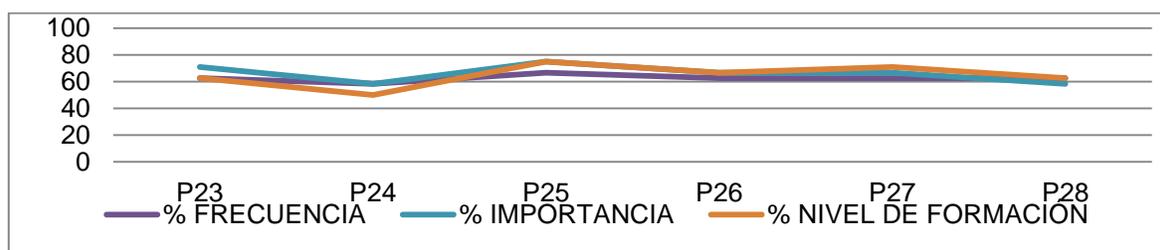


Figura Nº 31: Aspectos sobre la investigación educativa (directivos).

Fuente: Encuesta a los titulados.

En cambio los directivos pese a que también dan importancia al investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejorar, 75% están por debajo del porcentaje de los titulados; en lo que coincide con los docentes es que también los niveles de formación en saber conducir investigaciones relacionadas con su labor también son limitadas 63%.

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

Tabla N° 32 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS			
# Pregunta	TITULADOS		
	% F	% I	% N F
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	79	79	79
30.Participar en Juntas de Profesores	90	75	75
31.Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	85	71	85
32.Ejercer funciones administrativas	54	58	58
33.Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	63	67	63
34.Estudiar la realidad local y nacional	67	75	75
35.Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	75	75	75
36.Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	71	71	71
37.Elaborar reglamentos internos de las comisiones	54	63	63
38.Conocer y aplicar el Código de Convivencia	67	71	71
Promedio	70	75	71

*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación

Fuente: Encuesta a los titulados.

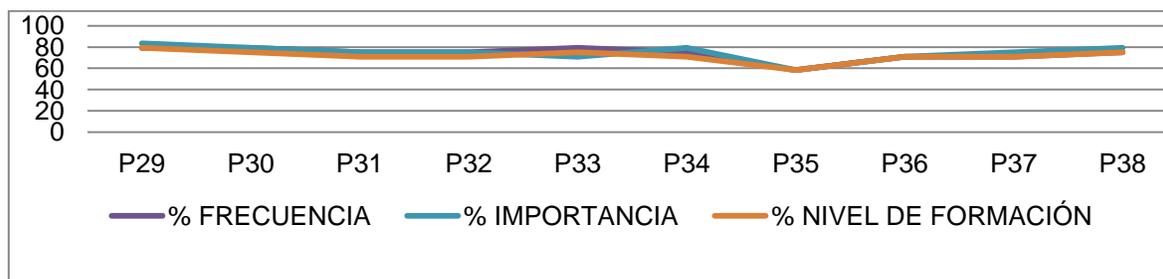


Figura N° 32: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (titulados).

Fuente: Encuesta a los titulados.

De acuerdo a los datos logrados los titulados participan en las Juntas de Profesores 90%, lo cual es lógico porque es una de sus funciones primordiales; también es considerable la participación en promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones; lo cual también es parte de su relación con la comunidad educativa; en cambio la elaboración de reglamentos internos de las comisiones tiene muy poca participación 54%. Los titulados consideran también importantes la realización de reuniones de entrega de certificaciones con padres de familia al concluir cada bloque curricular 79%, para lo cual también tienen adecuados niveles de formación. Una gran limitante es la poca frecuencia con que participan en la elaboración de reglamentos internos de las comisiones y también el insuficiente ejercicio de funciones administrativas 54%.

Tabla Nº 33 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS			
# Pregunta	DIRECTIVOS		
	% F	% I	% N F
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	79	83	79
30. Participar en Juntas de Profesores	79	79	75
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	75	75	71
32. Ejercer funciones administrativas	75	75	71
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	79	71	75
34. Estudiar la realidad local y nacional	75	79	71
35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	58	58	58
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	71	71	71
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	71	75	71
38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia	75	79	75
Promedio	74	72	72

*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación

Fuente: Encuesta a los titulados.

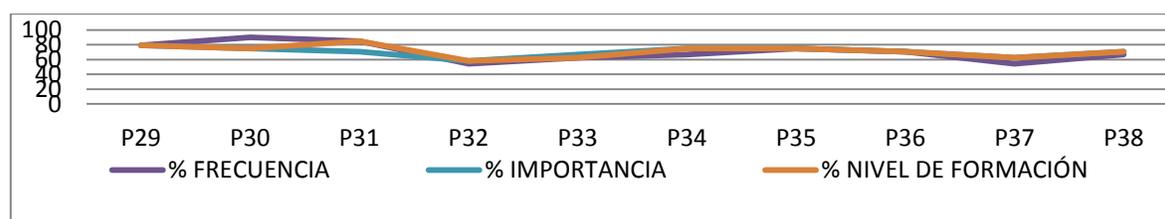


Figura Nº 33: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (directivos).

Fuente: Encuesta a los titulados.

Los directivos dan mucha importancia a realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular 83% lo cual superan a los titulados; la frecuencia con que participan en las juntas de profesores 79%, en cambio es menos que los titulados,

2.2.3.18 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.

Tabla Nº 34 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD			
# Pregunta	TITULADOS		
	% F	% I	% N F
39.Promover acciones de relación con la comunidad	63	71	71
40.Colaborar en programas de desarrollo comunitario	54	67	67
41.Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	67	75	75
42.Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	67	75	75
43.Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	58	71	67
44.Conocer el entorno social de los estudiantes	54	71	71
45.Organizar eventos de integración dentro de la Institución	58	71	71
46.Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	63	75	75
47.Atender a los representantes legales de los estudiantes	67	75	75
48.Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	50	67	67
Promedio	60	72	71
*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación			

Fuente: Encuesta a los titulados.

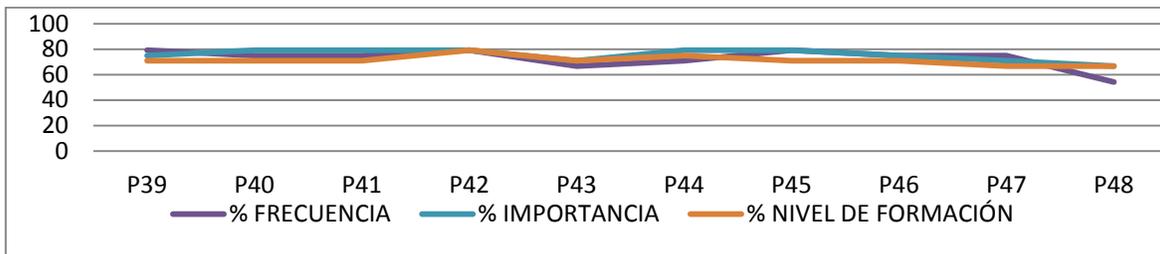


Figura N° 34: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (titulados).

Fuente: Encuesta a los titulados.

Los titulados dan promoción a la promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes; 75%, así como a interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución, del mismo modo a participar en programas sociales dentro de la institución y atender a los representantes legales de los estudiantes; sus niveles de formación también son adecuados en la promoción y participación de los padres en las instancias de intervención y de interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución. Queda demostrado que la interacción de los profesor con la comunidad están dentro de los parámetros adecuados, tomando en cuenta que parte del proceso educativo depende del tipo de relaciones que tienen los docentes, de manera general, con su comunidad.

Tabla N° 35 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD.			
# Pregunta	DIRECTIVOS		
	% F	% I	% N F
39.Promover acciones de relación con la comunidad	79	75	71
40.Colaborar en programas de desarrollo comunitario	75	79	71
41.Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	75	79	71
42.Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	79	79	79
43.Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	67	71	71
44.Conocer el entorno social de los estudiantes	71	79	75
45.Organizar eventos de integración dentro de la Institución	79	79	71
46.Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	75	75	71
47.Atender a los representantes legales de los estudiantes	75	71	67
48.Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	54	67	67
Promedio	73	75	71

*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación

Fuente: Encuesta a los titulados.

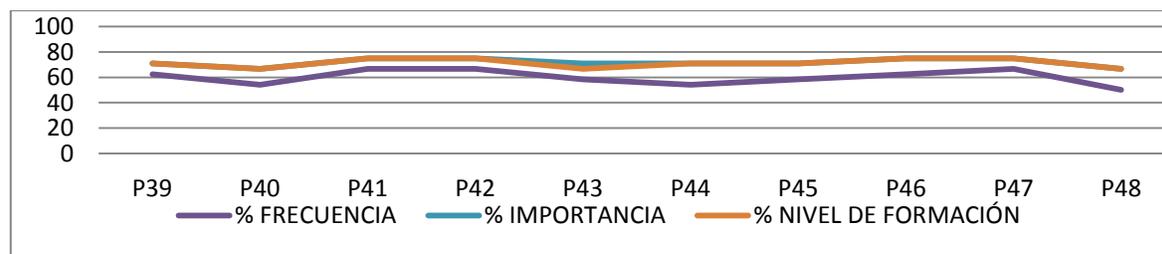


Figura N° 35: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (directivos).

Fuente: Encuesta a los titulados.

Los directivos también tienen adecuadas relaciones con la comunidad educativa; ya que la colaboración con los programas de desarrollo comunitario; de promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes, interactuar con padres de familia tanto dentro como fuera de la institución, tienen cada uno de ellos una respuesta del 79%. Pero también es importante la predisposición que tienen de conocer el entorno social de los estudiantes y la organización de eventos de integración dentro de la institución.

Estos resultados se deben a que los directivos están en la obligación laboral y moral de orientar a los estudiantes tanto en la institución como fuera de ella y también son parte de las autoridades de la comunidad, los titulados por su parte tienen una relación más individual.

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

Tabla Nº 36 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO			
# Pregunta	TITULADOS		
	% F	% I	% N F
49.Realizar reuniones de planificación con otros docentes	71	71	85
50.Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	67	71	71
51.Participar en sesiones de trabajo	71	71	71
52.Trabajar en proyectos curriculares en equipo	67	67	67
53.Participar en Círculos de Estudio	71	71	71
Promedio	69	70	73
*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación			

Fuente: Encuesta a los titulados.

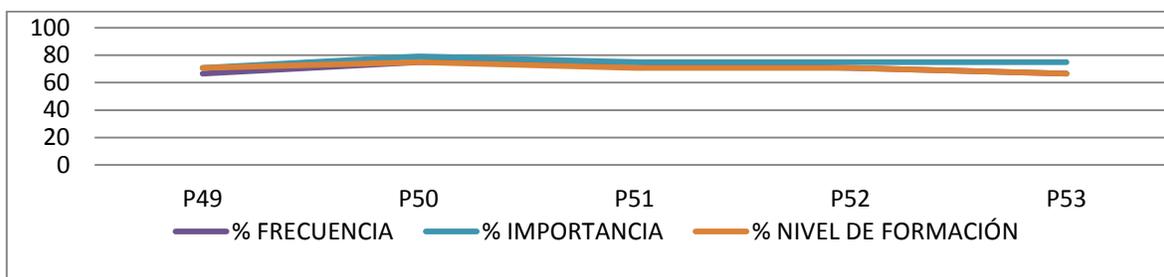


Figura Nº 36: Profesores y trabajo en equipo (titulados).

Fuente: Encuesta a los titulados.

De acuerdo al trabajo en equipo, se establece que tienen necesidades de formación para realizar reuniones de planificación con otros docentes 85%; ya que los niveles de colaboración con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles es bajo 67%; por lo que el trabajo en equipo está supeditado al participar en sesiones de trabajo 71%, mientras que el trabajar en proyectos curriculares en equipos son limitados 67%. Hace que los docentes deben mejorar el trabajar en equipo que supone superar algunos modelos mentales, en el sentido de que su labor educativa es personal y no social.

Tabla Nº 37 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO			
# Pregunta	DIRECTIVOS		
	% F	% I	% N F
49.Realizar reuniones de planificación con otros docentes	67	71	71
50.Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	75	79	75
51.Participar en sesiones de trabajo	75	75	71
52.Trabajar en proyectos curriculares en equipo	71	75	71
53.Participar en Círculos de Estudio	67	75	67
Promedio	71	75	71

*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación

Fuente: Encuesta a los titulados.

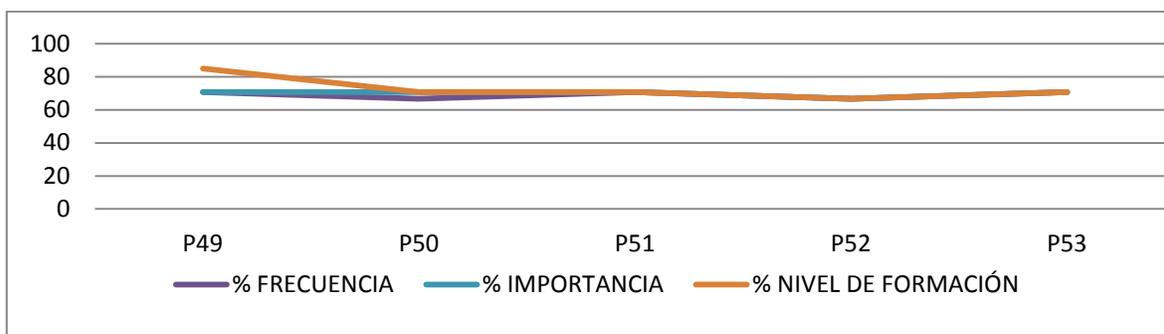


Figura Nº 37: Profesores y trabajo en equipo (directivos).

Fuente: Encuesta a los titulados.

Los directivos tienen otros resultados; porque ellos dan importancia a realizar reuniones de planificación con otros docentes, 71% pese a que también tienen necesidades de formación con esos mismos porcentajes; porque la frecuencia de esta actividad no es la más adecuada 67%; así también es destacable la colaboración con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles; sin embargo los niveles de participación de los directivos en el círculo de estudio, que demanda el trabajo en equipo es limitado 67%.

2.2.3.20 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla Nº 38 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

VII. FORMACIÓN			
# Pregunta	TITULADOS		
	% F	% I	% N F
54.Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	54	67	67
55.Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	50	63	63
56.Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	50	67	67
57.Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	54	67	67
58.Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	38	54	50
Promedio	49	63	63
*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación			

Fuente: Encuesta a los titulados

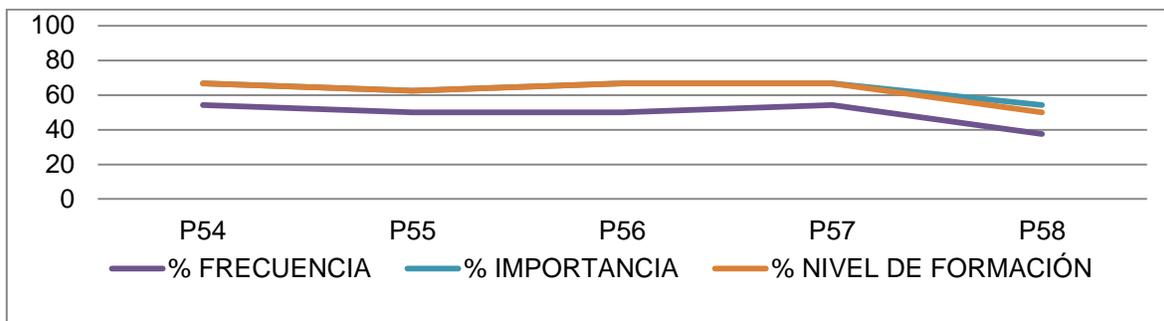


Figura N° 38: Formación (titulados).

Fuente: Encuesta a los titulados.

La asistencia a cursos de formación y actualización es mínimo 54%; lo que supondría que persisten algunas falencias en el proceso enseñanza aprendizaje; a esta situación hay que añadir algo más preocupante todavía, que la asistencia a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones y organismos particulares es mínimo 50% y asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula también es crítico 50%; pero la asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua es la más baja 38%. Los niveles de formación es estos aspectos deben ser tomados en cuenta.

Tabla N° 39 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

VII. FORMACIÓN			
# Pregunta	DIRECTIVOS		
	% F	% I	% N F
54.Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	67	75	71
55.Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	42	58	54
56.Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el	63	75	71
57.Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	54	71	50
58.Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	42	58	50
Promedio	53	68	59

*F Frecuencia; **I Importancia; ***NF Nivel Formación

Fuente: Encuesta a los titulados.

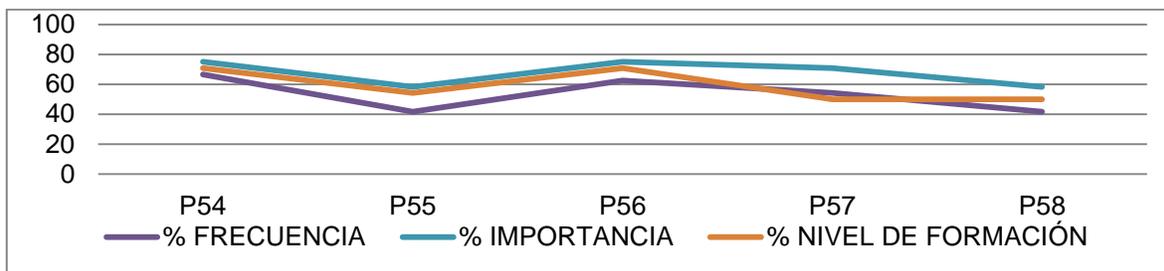


Figura N° 39: Formación (directivos).

Fuente: Encuesta a los titulados.

La situación de los directivos en los aspectos formativos, tampoco son halagadores, la asistencia a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones y organismo internacionales es bajo 42%.

Lo destacable de esta tabla demuestra que los directivos están más ávidos de asistir a cursos de formación y actualización que los titulados, esto se debe a que los titulados están más actualizados que los directivos, debido a que tuvieron una moderna enseñanza universitaria que los directivos

CAPITULO III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

3.1 CONCLUSIONES.

Luego de realizar la presente investigaciones puede establecer las conclusiones. La mayoría de los docentes encuestados son del sexo femenino, lo cual ratifica el hecho de que la mayoría de las personas que están dedicados al magisterio son mujeres, quizá porque esta profesión demanda ciertas características especiales.

Se concluye que la mayoría de los docentes investigados, realizaron sus estudios en establecimientos de educación fiscal, demostrando que la educación pública está cumpliendo con el objetivo de democratizar la educación.

La mayoría de los docentes no han accedido a la educación de cuarto nivel o postgrado, lo que aseguraría un mejor nivel educativo de los maestros.

Las personas que estudiaron en la UTPL para ser maestros, están trabajando en esa misma área, de esta forma, la universidad está contribuyendo a cubrir la demanda de docentes.

La tercera parte de los docentes labora entre cuatro a seis años, esta respuesta es la más significativa, ya que en las instituciones investigadas si cuenta con maestros/as jóvenes lo cual es positivo, porque llegan con todo la motivación necesaria.

De los encuestados sólo una persona no labora en la docencia y no lo hace porque han faltado fuentes de trabajo, la mayoría si trabaja como profesor/a.

Sólo tercera parte de los docentes si realizan otros tipos de trabajo, en la agricultura y venta por catálogo, situación que se puede dar debido a que el sueldo del maestro aún sigue siendo bajo.

Los docentes han laborado en diferentes niveles de formación, lo cual constituye una fortaleza porque les permite tener mayor experiencia pedagógica.

Los niveles de formación de los titulados no son los más adecuados, puesto que tienen falencias en la incorporación de la TIC's al proceso enseñanza aprendizaje y al trabajo en equipo.

Los docentes sólo laboran en un establecimiento educativo y lo hace principalmente como docentes; y su cargo es fiscal, es decir están dedicados en forma exclusiva a enseñar.

En relación con el título profesional docente, los maestros consideraron varias opciones de trabajo, en los que destaca la de ser, rector o director (2), docente de educación básica (3) y Gerente de ONG (1), esto quiere decir, que la mayoría prefiere ser empleado público, para no arriesgar su capital, ya que es más fácil recibir un sueldo mensual.

Los docentes tienen una visión social de su profesión; anteponen sus intereses personales a los colectivos; este aspecto es lo más relevante de la investigación, que demuestra que la Universidad ha podido desarrollar un perfil profesional humanista y axiológico contemporáneo.

3.2 RECOMENDACIONES.

La Universidad Técnica Particular de Loja, debe realizar una campaña motivacional dirigida a los estudiantes de bachillerato, por los egresados o titulados en licenciados en ciencias de la educación mención en educación básica para que los estudiantes tengan una idea clara de la profesión, y opten por la profesión más bella y significativa: la de Maestro/a.

Dar accesibilidad a becas y créditos educativos para que los docentes puedan culminar dignamente los estudios de cuarto nivel, de esta manera puedan ser unos mejores docentes y elevar el nivel educativo del país.

Socializar las experiencias pedagógicas de los docentes sobre su trabajo en diferentes niveles de formación a fin de aplicarlas como líneas educativas en otros establecimientos.

Motivar a los docentes para que asuman nuevas responsabilidades en su carrera docentes, ya que su perfil profesional les faculta y puedan desempeñar cargos de dirección y orientación educativa general. Lo cual los hará mejores profesionales y de esta manera ser mejores miembros de la sociedad, con mejores elementos la sociedad como tal evoluciona, encaminando aún mejor vivir de cada uno de sus miembros.

CAPITULO IV. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

4.1 TEMA: “PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS TIC’S AL PROCESO EDUCATIVO DIRIGIDO A LOS DOCENTES TITULADOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA. PERÍODO LECTIVO 2013 – 2014.”

4.2 Justificación.

Las nuevas tecnologías de la Información y Comunicación son aquellas herramientas computacionales e informáticas: proyectores, equipos de audio, TV. CDROM que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan y presentan información representada de la más variada forma. Es un conjunto de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso a la información. Constituyen nuevos soportes y canales para dar forma, registrar, almacenar y difundir contenidos informacionales

La educación en general tiene el objetivo de incorporar a los/las estudiantes al saber y conocimiento actual; pero cuando las metodologías y estrategias educativas no son las más adecuadas, o están desfasadas frente al desarrollo tecnológico, la educación ya no contribuye a ese fin; por ello la investigación demostrará la importancia de que el proceso educativo cumpla el rol social, esto es de incorporar a los jóvenes a una sociedad donde la tecnología es parte de ella.

La implementación de la tecnología demanda un conocimiento científico de la informática; situación que debe dominar el docente y los estudiantes; esto a su vez presupone que los/las docentes deben estar altamente capacitados en su manejo y los mecanismos de implementarlas al hecho educativo; es decir se demostrará que la TIC’s demanda un nuevo perfil docente, muy diferentes al que ha sido formado en años anteriores.

La era de las TIC’S exige cambios en el mundo educativo, y los profesionales de la educación tienen múltiples razones para aprovechar las nuevas posibilidades que proporcionan las TIC’S para impulsar este cambio hacia un nuevo paradigma educativo más personalizado y centrarlo en la actividad de los estudiantes y el cambio de modelos mentales en los/las docentes.

La investigación ha demostrado que en las actividades de formación que ejecuta el titulado, en la pregunta 56, se demostró que los docentes demandan cursos de actualización de tecnologías de información y de comunicación TIC’s, para aplicar en el aula.

Por ello se propone la siguiente propuesta, que posibilitará que los docentes puedan mejorar la calidad de enseñanza de la institución.

Objetivos .

Concienciar en los docentes en la necesidad de incorporar las TIC's al proceso enseñanza aprendizaje.

Desarrollar habilidades y destrezas en el manejo de las TIC's, en los docentes para que puedan utilizarlos en su labor pedagógica.

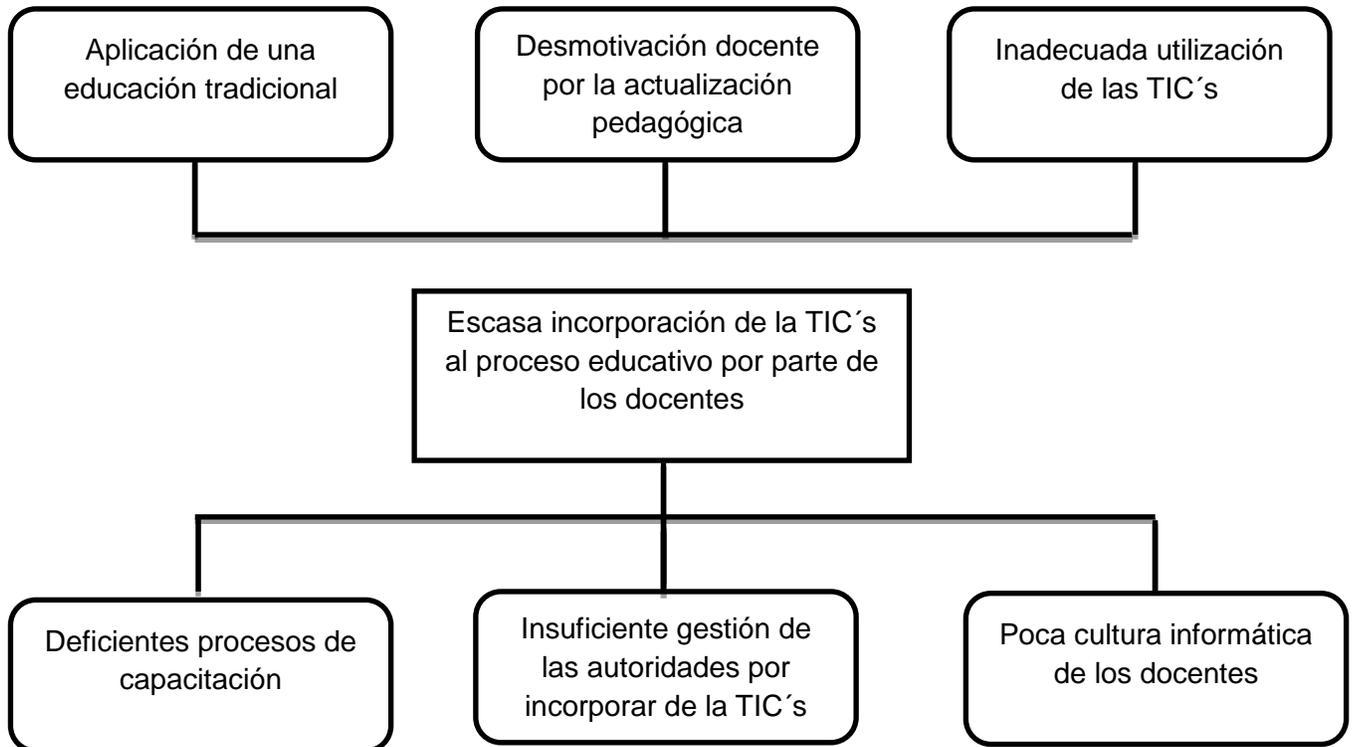
4.3 Metodología: Marco Lógico.

Dentro de la metodología de Marco Lógico se efectúa:

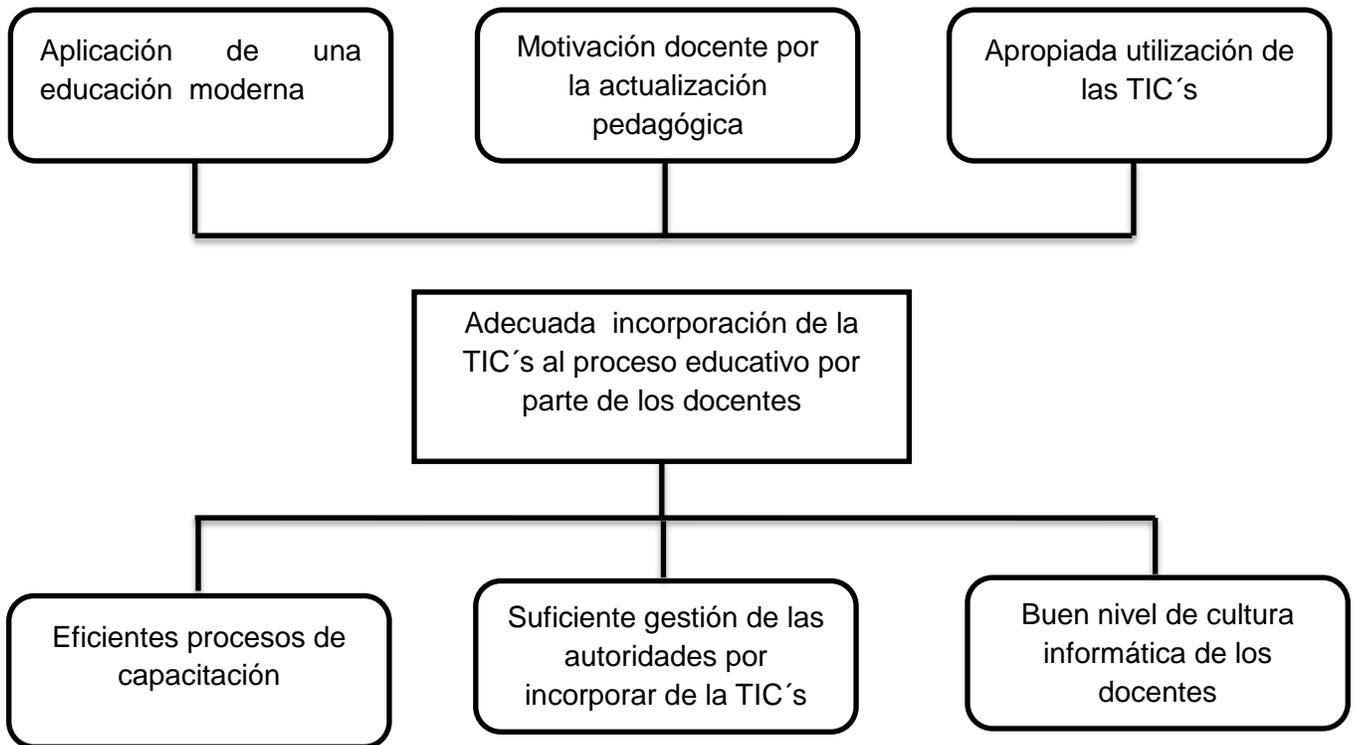
4.3.1 Análisis de Involucrados.

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Docente titulados	Aportar al desarrollo de la comunidad mediante una educación de calidad. Actualizar conocimientos sobre la utilización de la tecnología en la educación.	Desfase tecnológico de los docentes en la utilización de las TIC's. Limitada motivación docente frente a la actualización docente	Entusiasta participación de los docentes al programa de capacitación sobre las TIC's.	Docentes capacitados Desarrollo de destrezas y habilidades pedagógicas	Desmotivación de los docentes hacia los procesos de actualización pedagógica
Autoridades	Liderazgo institucional basado en la calidad educativa.	Escasa influencia de la institución educativa en la vida comunitaria	Apertura y apoyo institucional para el desarrollo de talleres de capacitación Dotación de la logísticas necesaria para el proceso de capacitación	Ambiente de aprendizaje calificado Estudiantes aprenden con la TIC's	Escaso tiempo para la capacitación

4.3.2 *Árbol de Problema.*



4.3.3 Árbol de Objetivos.



4.3.4 Análisis de Estrategias.

Con el propósito de hallar una alternativa para solucionar el problema diagnosticado en la investigación, se procedió a proponer alternativas reales, las mismas que fueron sometidas a un análisis cuantitativo

ALTERNATIVA 1: Gestión de proyectos educativos.

ALTERNATIVA 2: Capacitación para la incorporación de las tic al proceso educativo dirigido a los docentes titulados de educación básica de la universidad técnica particular de Loja. Período lectivo 2013 – 2014.

Valoración:

0 puntos = Nada aceptable
1 punto = Poco aceptable
2 puntos= Aceptable
3 puntos= Muy aceptable.

CRITERIOS DE VALORACIÓN	Gestión de proyectos	de Capacitación para la incorporación del tic al proceso educativo dirigido a los docentes titulados de educación básica de la universidad técnica particular de Loja. Período lectivo 2013 – 2014.
Posibilidades de éxito	2	2
Costo beneficio	3	2
Horizonte de tiempo	2	3
Impacto	2	2
Pertinencia	2	3
Riesgo social	2	3
Costo	2	3
TOTAL	18	21

4.4 ETAPA DE PLANIFICACIÓN.

4.4.1 MATRIZ DE MARCO LÓGICO.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN: Contribuir a elevar la calidad del proceso enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.	A finales de Febrero del año 2014 el 80% de los docentes incorporado significativamente las TIC`s al proceso enseñanza aprendizaje	Actas de calificaciones Cuadro final de calificaciones Informes de la Juntas de Cursos	- Apoyo decidido de las autoridades de la institución.
PROPÓSITO: Docentes con habilidades y destrezas para el manejo de las TIC en el proceso educativo	A partir de abril del 2014, los docentes titulados de educación básica de la UTPL, habrán desarrollado en un 80% sus habilidades y destrezas en el manejo de las TIC`s	Planificaciones de los docentes Informes de las juntas de cursos.	Apertura y apoyo incondicional de la comunidad educativa.
	Dentro un año el 90% de docentes titulados de EGB de la UTPL, habrán incorporado las TIC`s al proceso enseñanza aprendizaje.	Calificaciones quimestrales de los estudiantes. -Resultados de las evaluaciones del Ministerio de Educación	La capacitación cuenta con el respaldo de las autoridades de la institución y docentes de la institución educativa
	COMPONENTES/ RESULTADOS 1.- Docentes solventes y eficaces en el manejo de las TIC`s en el proceso enseñanza aprendizaje. 2.-Los docentes han desarrollado métodos y técnicas de aprendizaje utilizando las TIC`s.	En el año 2014 los docentes titulados de EGB de la UTPL utilizan las TICS como estrategias pedagógica para desarrollar aprendizaje significativos.	Asistencia a reuniones. Número de docentes. Informe de actividades. Informes de la autoridades de las instituciones educativas donde laboran los estudiantes.
Para el año 2015 los docentes titulados de EGB de la UTPL utilizan en forma adecuadas métodos y técnicas de aprendizaje basados en la utilización de la TIC`s.		-Ficha de observación de los docentes. Informe de las comisiones de la revisión de las planificaciones didácticas.	Maestros asisten motivados a capacitación

ACTIVIDADES	RESUMEN DE PRESUPUESTO		
1.1.-Conformación de un equipo técnico pedagógico que dirigirá la capacitación	-Talento humano y logística. 500,00	Nómina de las personas que conforman el equipo	-La Universidad Técnica Particular de Loja cuenta con el personal técnico y pedagógicamente calificado
Elaboración de una comunidad de aprendizaje, a través de una Wiki pedagógica	Elaboración de la wiki 2000	Facturas Convenio de la UTPL. Registros de asistencia Informe permanente	Los servicios de capacitación ofrecidos resultan muy atractivos a los docentes.
1.1 Capacitación a los docentes. Introducción a la informática.	Curso taller 30 horas. 120 dólares	Planificación de los talleres Hoja de asistencia de los docentes Informe de los facilitadores	Docentes motivados por los nuevos conocimientos adquiridos sobre la informática.
1.2 Habilidades en la utilización de las TIC's en el aprendizaje	Curso taller 30 horas 12º dólares	Planificación de los talleres Hoja de asistencia de los docentes Informe de los facilitadores	Docentes motivados por los nuevos conocimientos adquiridos sobre la informática.
1.3 Capacitación de trabajo en equipo	Curso taller de 30 horas	Planificación de los talleres Hoja de asistencia de los docentes Informe de los facilitadores	Docentes motivados por los nuevos conocimientos adquiridos sobre la informática.

TEMA	INSTRUCTORES	MODALIDAD	PARTICIPANTES	RECURSOS	FECHA	METODOLOGIA	EVALUACIÓN
Introducción a la informática	Docente Ing. En sistemas de la UTP	Taller	Docentes de las instituciones educativas	Computadoras Folletos Proyector	Noviembre 2013	Deductivo Inductivo Reflexivo	Participación individual. Participación grupal
Habilidades en la utilización de las TIC's en el aprendizaje	Docente de la UTP	Taller	Docentes de las instituciones educativas	Pizarrón digital Computadora. Proyector	Diciembre 2013	Aprendizaje individual Aprendizaje Grupal	Observación de los docentes en el manejo de las TIC's.
1.3 Capacitación de trabajo en equipo	Docente de la UTP	Exposición	Docentes de las instituciones educativas	Proyector Computadora	Enero 2014	Lluvia de ideas y cuchicheo	Socio dramas

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE No. 1



CURSO: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS TIC AL PROCESO EDUCATIVO DIRIGIDO A LOS DOCENTES TITULADOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA. PERÍODO LECTIVO 2013 – 2014.

DURACIÓN: 30 HORAS

MODALIDAD: PRESENCIAL

FECHA INICIO: Diciembre.

FECHA DE FINALIZACIÓN: Enero

COORDINADORA: Srta. Martha Alcívar

Noviembre 2013

Introducción.

Desde hace aproximadamente un cuarto de siglo se inició en el terreno educativo la incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), primeramente en los países más desarrollados y poco a poco en los de menor desarrollo; este proceso de incorporación a las instituciones educativas se ha acelerado en los últimos años trayendo como consecuencia la necesidad del desarrollo de competencias en los docentes en el campo tecnoeducativo

La incorporación de las TIC en los programas educativos ha cobrado especial relevancia, bajo el supuesto de que estas herramientas pueden promover una mejor calidad educativa y facilitar el aprendizaje; además de contribuir a reducir la brecha digital.

Sin embargo, existe un debate en torno a poder identificar cuáles son los impactos que las mismas pueden generar efectivamente en la educación Gutiérrez, (2007:34); para comprender dicho impacto, se ha planteado con más fuerza la necesidad de estudiar de manera empírica la manera en que profesores y alumnos usan las TIC en el desarrollo real de las prácticas que se llevan a cabo en el aula.

En general, en el ámbito de la educación las nuevas tecnologías aparecen como herramientas con una prometedora capacidad de cambio, tanto en términos de los niveles educativos como de la igualación de las oportunidades educativas. Según Fernández, Rodríguez y Vidal (2007:45) las TIC's presentan determinados aspectos que se consideran benéficos para la realización de las actividades didácticas tales como: lo visual, lo novedoso, lo interactivo, su posibilidad de uso como cuaderno de trabajo y la facilidad para buscar información entre otros. Asimismo, destacan su utilidad a la hora de desarrollar actividades de carácter práctico (realización de crucigramas, análisis de imágenes, realización de juegos) o también su apoyo para la atención a alumnos con determinadas necesidades educativas especiales.

Al respecto, Selwood (2004), señala que muchas de las tareas docentes pueden hacerse más fácil con el uso eficaz de las TIC'S.

Éstas pueden utilizarse como apoyo a la enseñanza y el aprendizaje, ya que permite la preparación de materiales de una calidad superior y el intercambio y reutilización de los mismos

de manera que reduzca el tiempo de preparación. Además, el uso de las TIC al permitir mayor interactividad contribuye a la motivación de los estudiantes.

Para Llorente (2008), la formación del docente en las TIC'S debe contemplar los siguientes aspectos: a) centrarse en aspectos más amplios que las meras cuestiones técnicas;

b) brindar una amplia formación conceptual que les permita organizar lo aprendido al respecto;

c) ser un proceso continuo; d) enfocarla en la posibilidad de alcanzar distintos niveles

d) centrar la misma en la posibilidad de las TIC para hacer cosas diferentes y favorecer la creación de entornos más ricos, interactivos y variados.

En ese sentido, la formación en el uso de las TIC es un requisito imperante en la práctica docente, ya que éstas pueden contribuir a la mejora de la calidad de la educación y la propia formación, cuando son adaptadas a los requerimientos de una sociedad basada en el conocimiento (González, 2006).

Contenidos

Contenido	Tiempo de trabajo
a. Módulo1: Introducción a la informática	10 horas
b. Módulo 2: Habilidades informáticas	10 horas
c. Módulo 3: El trabajo en equipo	10 horas
Total	30 horas

CONTENIDO DE LA PROPUESTA.

PLANIFICACIÓN DE TALLERES PARA LA CONCRECIÓN DEL PROYECTO .

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS TIC'S AL PROCESO EDUCATIVO DIRIGIDO A LOS DOCENTES TITULADOS DE EDUCACIÓN BASICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA. PERÍODO LECTIVO 2013 – 2014.

	MODULO 1	MODULO 2
DATOS INFORMATIVOS	Introducción a la informática	Desarrollo de habilidades informática
INSTITUCIÓN:	Universidad Técnica Particular de Loja	Universidad Técnica Particular de Loja
ÁREA:	Informática	Informática
MÉTODO:	Deductivo	Deductivo
FACILITADORES:	Docente de la UTPL	Docente de la UTPL
TÉCNICA:	Aprendizaje participativo y reflexivo	Aprendizaje participativo y reflexivo
OBJETIVO:	Dotar a los docentes elementos básicos sobre la informática	Desarrollar habilidades en los docentes en la informática.
CONTENIDO:	Teórico tecnológico	Tecno practico

Habilidad	Definición	Indicadores
Aspectos técnicos. 4 horas	Manejo de las herramientas de cómputo e internet, hardware y Software educativos.	Procesador de textos (Word) Hoja de Cálculo (Excel), Power Point, Navegación en la web, Correo electrónico.
Apoyo a la práctica docente. 2 horas	Recursos que apoyan la enseñanza y comunicación del docente con vista a facilitar el aprendizaje.	Planeación de clases. Plataforma educativa y virtuale.
Fundamentos pedagógicos. 3 horas	Demanda con respecto a los conocimientos relacionados con el uso adecuado de las TIC en contextos educativos.	Preparación de material multimedia Estrategias para integrar las TIC al currículo Didáctica de la televisión educativa.

Proceso.

CLASE 1.

Con la tarea que investigó el profesor hará una lluvia de ideas y anotará en el pizarrón la definición que crea más conveniente. Los otros maestros participarán en clase y el tutor aclarará todas las dudas de los alumnos.

CLASE 2.

Con lo visto en clase anterior el docente creará un sitio Web a través del programa Google Sites. El sitio debe contener la información que el maestro investigó y puede agregarle imágenes o más información del tema. En la sección de Recursos se presentan algunas páginas web para complementar su información.

CLASE 3 y 4.

Los alumnos expondrán su Página Web ante el grupo. Los docentes navegarán a través de estas páginas y elegirán a la mejor. El profesor- facilitador evaluará este trabajo.

PARTICIPANTES: Docentes

TALLER 3.

Capacitación de trabajo en equipo

DATOS INFORMATIVOS.

INSTITUCIÓN:

ÁREA: Pedagogía

MÉTODO: Deductivo

FACILITADORES: Maestros

TÉCNICA: Aprendizaje participativo y reflexivo.

OBJETIVO: Fomentar el trabajo en equipo como estrategia para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.

CONTENIDO: CIENTÍFICO.

TRABAJO EN EQUIPO.

El equipo de trabajo lo constituye un grupo de personas, deseosas de alcanzar objetivos comunes, que trabajan conjuntamente y disfrutan haciéndolo para producir resultados de alta calidad; para lograrlo hay que seguir un proceso que permita la creación y fortalecimiento del equipo, que responda del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente. Es importante que cada miembro especializado en un área determinada, sea responsable de un contenido y sólo si todos ellos cumplen su función podrán sacar el proyecto adelante.

El equipo de trabajo responde en su conjunto del trabajo realizado mientras que en el grupo de trabajo cada persona responde individualmente. En el grupo de trabajo sus miembros tienen formación similar y realizan el mismo tipo de trabajo (no son complementarios). En el equipo de trabajo cada miembro domina una faceta determinada y realiza una parte concreta del proyecto (sí son complementarios).

En el grupo de trabajo cada persona puede tener una manera particular de funcionar, mientras que en el equipo es necesaria la coordinación, lo que va a exigir establecer unos estándares comunes de actuación (rapidez de respuesta, eficacia, precisión, dedicación, etc.). En el equipo de trabajo es fundamental la cohesión, hay una estrecha colaboración entre sus miembros. Esto no tiene por qué ocurrir en el grupo de trabajo.

El grupo de trabajo se estructura por niveles jerárquicos. En el equipo de trabajo en cambio las jerarquías se diluyen: hay un jefe de equipo con una serie de colaboradores, elegidos en función de sus conocimientos, que funcionan dentro del equipo en pie de igualdad aunque sus categorías laborales puedan ser muy diferentes, Chadwich (1979:56).

DATOS INFORMATIVOS.

Taller 3.

INSTITUCIÓN: Universidad Técnica Particular de Loja

ÁREA: Trabajo en Equipo

MÉTODO: Inductivo

FACILITADORA

TÉCNICA: Aprendizaje grupal

OBJETIVO: Analizarlas metodologías constructivistas.

Objetivo.

Mejorar la calidad educativa mediante la aplicación del modelo de Trabajo en Equipo docente.

CONTENIDO CIENTÍFICO	PROCESO DE ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA EL TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>Definición: Las estrategias metodológicas permiten identificar principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del docente en relación con la programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Trabajo grupal: es una estrategia grupal y forma de estudio, para facilitar el aprendizaje de uno o más grupos; donde un integrante es el guía. Eje. Organización de grupos de cinco estudiantes. Entrega el tema, la información y la tareas a realizar; procedimientos, elaboración de conclusiones y elaboración de la propuesta.</p> <p>Aprendizaje a partir de problemas. Es cuando el docente plantea una interrogante o problema y los estudiantes lo resuelven mediante la investigación. Ej. El docente plantea un problema, que será resuelto por los estudiantes, siguiendo algunas consideraciones o consignas</p>	<p>Dinámica de motivación.</p> <p>El Barco se hunde</p> <p>Intercambio de experiencia con los y las docentes</p> <p>Lectura motivacional:</p> <p>El cielo es el limite</p> <p>Reflexión</p> <p>Maestros/as del mundo uníos.</p> <p>ANÁLISIS REFLEXIÓN –</p> <p>Lectura comentada: Aprender a aprender</p> <p>Respuestas a interrogantes.</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Elaboración de conclusiones.</p>	<p>Entrega de un folleto sobre las metodologías constructivistas</p> <p>Diapositivas de las estrategias constructivistas</p> <p>PRESENTANDO EL OBJETO DE ESTUDIO</p> <p>Consigna</p> <p>Los maestros no somos simples repetidores de información.</p> <p>Conversatorio</p> <p>Exposición de las conclusiones</p>	<p>Debate: Cómo aprender los seres humanos.</p> <p>Docentes con nuevas actitudes</p> <p>Aplicación de cuestionarios con preguntas abiertas.</p> <p>Ficha de observación sobre el cumplimiento y ejercicios y de aplicación de ejercicios</p>

<p>dadas.</p> <p>Aprendizaje por proyectos. Es cuando el estudiante presenta proyectos en la resolución de problemas.</p> <p>Elaboración de proyectos de aula mediante la propuesta de un tema: El docente escoge un tema, el cual debe ser desarrollado siguiendo un esquema de: objetivos, justificación, marco teórico, metodología, recursos, cronograma y bibliografía necesaria.</p>			
--	--	--	--

BIBLIOGRAFÍA.

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

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

De Zubiria, J. (1994). Tratado de pedagogía conceptual. Los Modelos Pedagógicos. Bogotá. Fondo de Publicaciones Bernardo Herrera Merino.

Duran, J. (1994). El proyecto educativo institucional. Una alternativa para el desarrollo pedagógico-cultural. Bogotá. Edit. Magisterio.

Gallego Badillo, R. (1992). Saber Pedagógico, Una visión alternativa. Bogotá. Mesa Redonda. Magisterio.

Gutiérrez, (2007). Los escenarios de la educación del siglo XXI. Edit SOPENA. España.

Guía de trabajo de la Universidad Técnica Particular de Loja. 2013.

Morales, G. (1996). El Giro Cualitativo de la Educación, Desafíos educativos para el Tercer Milenio y Orientaciones para un diseño curricular por procesos con enfoque holístico-sinérgico. Cali. XYZ editores.

Pinto, R. Chimby-Matiz, H.(1985). Proyecto Educativo Institucional, Una visión holística de la educación del hombre. Bogotá. CONACED.

Rodríguez, (2007). Tecnología y Educación. Edit Hispanoamérica. México

Sacristán, G. (1985). La pedagogía por objetivos. Madrid. ed. Morata S.A., 3ra. ed.

BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA.

Carriazo Mercedes y Soledad Mena. (2010). Teorías del aprendizaje. Universidad de Cuenca. Quito – Ecuador.

Marco Lógico para el diseño de proyectos.

Pizarro Figueroa Jaime. (2012) Ensayos sobre la planificación y evaluación educativa. Edit. Siglo XXI. España.

Unesum. (2012). La planificación estratégica. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Programa de Maestría.

ANEXOS.

ANEXO 1: Ficha de contacto para titulados-empleadores.

INSTRUCCIONES:

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

**Nombres y apellidos del
titulado:.....**

**Nombres y apellidos del
contacto:.....**

El egresado se encuentra:

Fuera del país en: En otra provincia:.....

Provincia:.....Ciudad:.....

Dirección del domicilio:.....celular:.....

Teléfono del domicilio:.....Horas de contacto:.....

Dirección del trabajo:.....Horas de contacto:.....

Teléfono del Trabajo:.....

Medio de contacto: teléfono () personalmente () a través de amigos ()

Firma de la titulada

Firma del empleador

Sello del empleador

Anexo 3: Evidencias fotográficas

ESCUELA ZOILA UGARDE DE LANDIVAR

CANTON: CELICA



DIRECTORA Y DOCENTE DEL ESTABLECIMIENTO



PLURIDOCENTE – ESCUELA FISCAL MADRE TERESA DE CALCUTA.

CANTON: CELICA



UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIANA DEL JESUS.

CANTON: MACARA



DOCENTE



UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO "5 DE JUNIO"

CANTON: MACARA



DOCENTE



ENCUESTADA QUE SE DEDICA A TENDER UNA TIENDA.

CANTON: CARIAMANGA



ESCUELA FISCAL SARGENTO ANGEL DAVILA CHAMBA.

CANTON: ZAPOTILLO

