



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÀREA SOCIOHUMANISTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCION EDUCACION BASICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACION

AUTORA: Mero Mero, Paula Dolores

DIRECTORA: Quezada Loaiza, Enith Elizabeth, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO MANTA

2014

AROBACION DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Doctora

Quezada Loaiza, Enith Elizabeth

DOCENTE DE LA TITULACION

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por: MERO MERO PAULA DOLORES; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, octubre de 2014

f).....

DECLARACION DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo MERO MERO PAULA DOLORES, declaro ser autora del presente trabajo DE Fin de Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación siendo Quezada Loaiza Enith Elizabeth Dra. Directora 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, y procedimientos vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi absoluta 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.....

Autor: Mero Mero Paula Dolores

CI. 1307285484.

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico este trabajo primeramente a Dios, a mi madre que desde el cielo ha sido el ángel que guía mis pasos en el constante trajinar de mi vida a mi esposo por su apoyo constante en cada obstáculo, y cada logro obtenido.

A mis hijas Nallely y Geannela las cuales son parte fundamental en mi vida y constituyen un motivo para superarme cada día, a mi padre por ser la guía fundamental en mi formación como persona.

Con cariño también dedico este trabajo a mis hermanas por su constante apoyo y consejos para seguir adelante con este proyecto.

A Cada una de las personas que de una u otra manera me alentaron para seguir adelante cuando ya quería desistir a todos mil gracias este logro es también de ustedes.

Paula Dolores Mero Mero

AGRADECIMIENTO

De manera especial a Dios por ser el eje primordial en mi vida, a mis padres por guiarme siempre por un mejor camino. A mi esposo, hijos y familiares por su constante apoyo.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por la formación académica que me brindó durante los años de estudio, a cada una de las personas que hicieron posible la realización de mi proyecto. A todos ustedes muchas gracias.

Paula Dolores Mero Mero

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	7
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	7
1.1. El Debate sobre Las Competencias.....	8
1.2. Inserción laboral	9
1.3. Políticas de inserción en la docencia de América Latina.....	12
1.4. Ejes transversales dentro del Proceso Educativo	16
1.5. Las Tics en los procesos de enseñanza aprendizaje.....	18
1.6. Inserción docente, políticas y prácticas de inducción.....	21
CAPÍTULO II.....	23
METODOLOGÍA.....	23
2.1. Diseño de la investigación	24
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	25
2.3. Preguntas de investigación.....	26
2.4. Contexto	27
2.5. Población y muestra	27
2.6. Recursos: Humanos, Institucionales, Materiales, Económicos.....	27
2.6.1. Humanos	27
2.6.2. Institucionales.....	27
2.6.3. Materiales:.....	28
2.6.4. Económicos.....	28
2.7. Procedimiento de recopilación de la información	28
CAPÍTULO III.....	30
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	30
3.1. Características personales del docente	31

3.2.	Características laborales y nivel de ocupación actual del docente.....	32
3.3.	Valoración del docente con respecto a su profesión.....	35
CAPÍTULO IV		76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		76
4.1.	Conclusiones.....	77
4.2.	Recomendaciones.....	78
4.3.	Cuadro de resumen de conclusiones objetivos recomendaciones. ¡Error! Marcador no definido.	
CAPITULO V		80
PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN.....		80
5.1.	TEMA:	81
5.2.	CONTEXTO.....	81
5.3.	JUSTIFICACIÓN	81
5.4.	OBJETIVOS:	81
5.4.1.	Objetivo General.....	81
5.4.2.	Objetivos específicos:.....	82
5.5.	METODOLOGÍA.....	82
5.5.1.	Análisis de involucrados	83
5.5.2.	Análisis del problema.....	83
5.5.3.	Análisis de objetivos	84
5.5.4.	Análisis de estrategias.....	85
5.6.	PLAN DE ACCIÓN - MATRIZ DEL MARCO LÓGICO	86
5.6.1.	Resultados esperados.....	87
5.7.	BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA.....	87
6.	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	88
ANEXOS.....		90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	Recursos económicos.....	28
Tabla N° 2	Sexo.....	31
Tabla N° 3	Sostenimiento del establecimiento.....	31
Tabla N° 4	Tipo de educación.....	32
Tabla N° 5	Situación laboral actual.....	32
Tabla N° 6	Cargo actual que ocupa.....	33
Tabla N° 7	Tipo de contrato.....	34
Tabla N° 8	Sostenimiento del establecimiento.....	34
Tabla N° 9	Opción de trabajo con título.....	35
Tabla N° 10	Gerente de ONG.....	36
Tabla N° 11	Consultor educativo.....	37
Tabla N° 12	Cargo burocrático.....	38
Tabla N° 13	Investigador educativo.....	39
Tabla N° 14	Docente de educación básica.....	40
Tabla N° 15	Docente de bachillerato.....	41
Tabla N° 16	Docente universitario.....	42
Tabla N° 17	Terapia psicopedagógica.....	43
Tabla N° 18	Tareas dirigidas.....	44
Tabla N° 19	Supervisor zonal.....	45
Tabla N° 20	Docente de instituto pedagógico.....	46
Tabla N° 21	Escala de satisfacción.....	47
Tabla N° 22	Satisfacción docente.....	48
Tabla N° 23	Valoración.....	49
Tabla N° 24	Aspectos metodológicos – didácticos.....	50
Tabla N° 25	Autoevaluación de la práctica docente.....	52
Tabla N° 26	Aspectos sobre la investigación educativa.....	54
Tabla N° 27	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	56
Tabla N° 28	Interacción profesores, padres de familia y comunidad.....	58
Tabla N° 29	Profesores y trabajo en equipo.....	59
Tabla N° 30	Formación.....	61
Tabla N° 31	Aspectos metodológicos – didácticos.....	63
Tabla N° 32	Autoevaluación de la práctica docente.....	65
Tabla N° 33	Aspectos sobre la investigación educativa.....	66
Tabla N° 34	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	68

Tabla N° 35	Interacción profesores, padres de familia y comunidad.....	70
Tabla N° 36	Profesores y trabajo en equipo.....	72
Tabla N° 37	Formación.....	74
Tabla N° 38	Análisis de involucrados.....	85
Tabla N° 39	Análisis de estrategias.....	87
Tabla N° 40	Pal de acción – Matriz del marco lógico.....	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1	Sexo.....	31
Figura N° 2	Sostenimiento del establecimiento.....	31
Figura N° 3	Tipo de educación.....	32
Figura N° 4	Situación laboral actual.....	32
Figura N° 5	Cargo actual que ocupa.....	33
Figura N° 6	Tipo de contrato laboral.....	34
Figura N° 7	Sostenimiento del establecimiento.....	34
Figura N° 8	Con su título profesional docente, ¿cuál es una opción de trabajo con su profesión?.....	35
Figura N° 9	Gerente de una ONG ¿es una opción de trabajo con su profesión?.....	36
Figura N° 10	Consultor educativo, ¿es una opción de trabajo con su profesión?.....	37
Figura N° 11	Cargo burocrático, ¿es una opción de trabajo con su profesión?.....	38
Figura N°12	Investigador educativo, ¿es una opción de trabajo con su profesión?...	39
Figura N° 13	Docente de educación básica, ¿es una opción de trabajo con su profesión?.....	40
Figura N° 14	Docente de bachillerato, ¿es una opción de trabajo con su profesión?.	41
Figura N° 15	Docente universitario, ¿es una opción de trabajo con su profesión?.....	42
Figura N° 16	Terapia psicopedagógica, ¿es una opción de trabajo con su profesión?.....	43
Figura N° 17	Tareas dirigidas, ¿es una opción de trabajo con su profesión?	44
Figura N° 18	Supervisor zonal del ministerio de educación, ¿es una opción de trabajo con su profesión?.....	45
Figura N° 19	Docente de Institutos pedagógicos, ¿es una opción de trabajo con su profesión?.....	46
Figura N° 20	% Satisfacción docente.....	48
Figura N° 21	Aspectos metodológicos – didácticos.....	51
Figura N° 22	Autoevaluación de la práctica docente.....	52
Figura N° 23	Aspectos sobre la investigación educativa.....	54
Figura N° 24	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	56
Figura N° 25	Interacción profesores, padres de familia y comunidad.....	58
Figura N° 26	Profesores y trabajo en equipo.....	60
Figura N° 27	Formación.....	61
Figura N° 28	Aspectos metodológicos – didácticos.....	64
Figura N° 29	Autoevaluación de la práctica docente.....	65

Figura N° 30	Aspectos sobre la investigación educativa.....	67
Figura N° 31	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	69
Figura N° 32	Interacción profesores, padres de familia y comunidad.....	71
Figura N° 33	Profesores y trabajo en equipo.....	72
Figura N° 34	Formación.....	74

RESUMEN

La presente investigación permite conocer la verdadera situación laboral y a la vez el papel que desempeña cada egresado de la UTPL en las diferentes labores rutinarias como docentes con el propósito de que se brinde una educación de calidad a los estudiantes, así es que presenta la propuesta de Intervención Educativa a Partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de ciencias de la educación Mención Educación Básica a través del empleo de instrumentos de investigación como las encuestas y entrevistas que se aplicaran a docentes y directivos de diferentes instituciones donde labora cada uno de ellos con el fin de obtener información sobre la situación laboral, de inclusión y mejoramiento de su calidad profesional, basándose en el desarrollo de métodos específicos que orientan una adecuada investigación, como es el caso del método descriptivo, analítico, inductivo, deductivo, hermenéutico, estadísticos, mediante ellos se establece la problemática existente que es la falta de conocimientos sobre el idioma inglés, para lo cual la propuesta de intervención se centra en la aplicación de capacitaciones para desarrollar destrezas y habilidades para el idioma inglés.

PALABRAS CLAVES

Formación, educación, calidad, desarrollo de destrezas y habilidades, intervención pedagógica.

ABSTRAC

This research provides information about the real work situation and also the role of each graduate in various routine tasks in order that quality education is provided to each student, for this reason the proposal is submitted to Educational Intervention Split Case Study in the Bachelor of science education Mention Basic Education through the use of different research tools such as the survey was developed to be applied to 7 teachers and 7 managers in order to obtain relevant information on the situation employment, inclusion and improve their professional quality, just as an interview with the teacher's performance is determined by the opinion of the directors, based on the development of specific methods that guide proper investigation took place, as is case, analytical, inductive, deductive, hermeneutical, statistical, descriptive method by them states that the existing problem is the lack of knowledge of the English language, for which the proposed intervention focuses on the application of training for development of skills and English language skills.

KEYWORDS

Training, education, quality, development of skills and abilities, pedagogical intervention

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación consiste en una propuesta de intervención educativa sobre el estudio de casos de los titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, el mismo que pretende intervenir y solucionar la problemática que poseen los titulados de los periodos 2007-2012.

Un rasgo indudable de esta nueva era es la importancia sin precedentes que adquiere el saber científico tecnológico. Son claras las tendencias que indican que ingresamos en la “era del conocimiento”. Como dice Toffler: “Todos los sistemas económicos descansan sobre una ‘base de conocimientos’. Todas las empresas dependen de la existencia previa de este recurso, de construcción social. A diferencia del capital, el trabajo y la tierra, aquél suele ser desdeñado por economistas y ejecutivos cuando determinan las aportaciones precisas para la producción. Y, sin embargo, este recurso es el más importante de todos.” (Toffler, 1995, pág. 42)

Es el más importante porque es el más humano. Porque sólo conoce (aprende) el ser humano, pero también porque “el conocimiento tiene virtudes intrínsecamente democráticas. A diferencia de las fuentes de poder tradicionales (la fuerza, el dinero, la tierra) el conocimiento es infinitamente ampliable. Su utilización no lo desgasta sino que, al contrario, puede producir más conocimiento. Un mismo conocimiento, puede ser utilizado por muchas personas y su producción exige creatividad, libertad de circulación, intercambios, críticas constructivas, diálogo. Todas ellas condiciones propias de una sociedad democrática” (Tedesco, 1995)

Una “sociedad del conocimiento” se perfila, entonces, como una forma social superadora de las actuales, a condición de que el conocimiento - que es la base - sea un bien que está disponible para todos. Esta es la nueva sociedad. Mucho conocimiento al alcance de todos, distribuido de tal manera que garantice igualdad de oportunidades.

Y dentro de esta sociedad del conocimiento la Educación, como práctica profesional tanto como práctica social, se desarrolla de forma compleja y diversa, según estudios realizados por la Universidad De Los Andes Venezuela, que confirman que no solo con la pretensión de cambiar la escuela y el proceso de enseñanza-aprendizaje, y de reconstruir todas las prácticas pedagógicas, se dibujan de manera tenue, pero con energía, varias de las

corrientes contemporáneas pedagógicas, influyen significativamente en la sociedad, Acción Pedagógica, (2000:42)

En la actualidad la educación tradicional se ha convertido en obsoleta ya que no tiene cabida dentro de las actuales técnicas de enseñanza debido a los avances tecnológicos y científicos que se encuentran en constante evolución, esto conlleva a que se convierta en primordial la formación, actualización, tecnificación, etc. de profesionales en todas las disciplinas relacionadas con la educación en todos los niveles, para sí formar y ser parte de una mejor sociedad.

La educación a través de los años ha sufrido varias modificaciones de acuerdo a las nuevas técnicas y métodos de enseñanza, con el fin de brindar una mejor orientación a los estudiantes en su aprendizaje y entendimiento de algún tema específico; por esto se debe exigir una alta preparación de los profesionales en la educación, para que puedan guiar a los educandos sobre el camino del conocimiento utilizando las herramientas tecnológicas necesarias.

Dentro de la educación, el Sistema Educativo nacional en los últimos años ha sufrido transformaciones muy notables, especialmente en lo relacionado a la inserción laboral, puesto que se ha modificado y reorganizado el ingreso de docentes al magisterio nacional mediante un sistema tecnológico, en donde es importante el conocimiento y manejo de nuevas lenguas como es el inglés y el quechua para poder acceder a los programas y estar de manera personalizada participando en su ingreso al trabajo como docentes o como parte de los organismos educativos.

En relación a las expectativas que tienen los nuevos titulados de la UTPL, así como los inconvenientes que se presentan dentro del proceso de inserción laboral, considerando la presencia de una competencia permanente por insertarse en el mundo profesional, en este caso en el campo educativo, considerando que para ser docente no basta una preparación sino sobre todo la vocación, un sólido liderazgo y el conocimiento de la ciencia y la tecnología como herramienta de trabajo en el aula.

Mediante esta investigación se pudo conocer con el análisis de información sobre los titulados que son parte de este estudio al igual que sus empleadores, sobre sus roles, la importancia de su labor en el campo docente y además el nivel de profesionalización y mejoramiento académico alcanzado, como condiciones de valoración de su desempeño.

La necesidad de mejorar el sistema educativo ecuatoriano, de propender a una educación de calidad, hace necesario que se apliquen procesos de inserción con parámetros que deben ser cumplidos a cabalidad por los aspirantes a docentes con altos niveles de conocimientos en su propia rama y una preparación general y académica impecable, dentro de esos parámetros algo primordial sobre lo que cada titulado debe tener conocimiento es el idioma inglés y la aplicación de las nuevas tecnologías, para incorporarlo dentro de los procesos de enseñanza – aprendizaje y cumplir con los objetivos educativos.

En el capítulo I se hace un resumen de algunos temas relacionados con la problemática actual, esto es el desarrollo de competencias en el sistema educativo; la inserción laboral que consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.

En el capítulo II, se plantea el diseño de la investigación, donde se determinarán los métodos, técnicas e instrumentos de investigación aplicada, las preguntas, el contexto, la población y muestra sobre la cual se aplicarán las respectivas encuestas con lo cual se tendrá un sustento del trabajo realizado, así como también se detallarán los recursos humanos, institucionales, materiales y económicos utilizados en la realización del presente trabajo.

En el capítulo III se encuentran detalladas cada una de las preguntas que constan dentro de las encuestas, con sus respectivos gráficos y tablas con los cuales se describen las respuestas obtenidas de los docentes y directivos encuestados y de dichos resultados, se desprenden las interpretaciones y análisis.

En el capítulo IV, se encuentran las conclusiones dentro de las que se determina que existe una deficiencia de parte de los titulados en el uso del idioma inglés como una segunda lengua y como herramienta de trabajo para la impartición de conocimiento a los estudiantes afectando su desempeño en el aula. Para llegar a esta conclusión se aplicó la investigación a 7 titulados y 7 directivos en diferentes sectores de Manabí, Santo Domingo de los

Tsáchilas y en Santa Elena, Chibunga perteneciente a Chone, Junín, Portoviejo, Manta, Pedernales de los cuales cuatro fueron ubicados y tres colaboraron vía telefónica. Durante este proceso se pudo conocer la realidad educativa de los titulados los cuales fueron entrevistados en cuanto a: sus logros obtenidos después de obtener su título, su satisfacción de poder estar laborando en un establecimiento fiscal.

Como recomendación principal se puede establecer la propuesta de cursos y talleres de capacitación de una segunda lengua, que para el presente trabajo se trata del inglés, como medio para mejorar los procesos de aprendizaje en el aula.

En lo concerniente al capítulo V, se establece la propuesta de intervención mediante la cual se especifican las estrategias a aplicarse para el desarrollo de los cursos dirigidos a los titulados consiguiendo así el mejoramiento profesional y aumentando la calidad de la educación.

CAPÍTULO I

SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. El Debate sobre Las Competencias

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

En el tema relacionado al debate sobre las competencias de los docentes, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España, los autores presentan una investigación cualitativa en donde se puede evidenciar los discursos de los principales autores inmersos en la educación superior y el mercado laboral que no son otros que los titulados universitarios, los empleadores y las instituciones académicas.

La última publicación de la Fundación ANECA, *El debate sobre las competencias*, cuyos autores son Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez y José María Nyssen, nos presenta una investigación cualitativa, en la que se exploran los discursos de los principales actores inmiscuidos en el binomio representado por la unión de la educación superior y el mercado laboral, que no son otros que los titulados universitarios, los empleadores y la institución académica.

Cada vez más las personas elegirán que estudiar, cuándo hacerlo, dónde, con quién, por qué medios, para qué fines personales, comunitarios, o sociales tanto así que se combinarán estudio y trabajo.

Progresivamente el mercado laboral se interesara por valorar más otros elementos como experiencias vividas, aprendizajes en contextos no formalizados, demostraciones de competencias, manejo de sí mismo en diferentes situaciones, redes sociales, expansión a retos internacionales y familiaridad en el uso de tecnologías de información e idioma.

Es decir cada vez más hay diferentes retos académicos y con ello hay muchas personas que se interesan por superarse día a día.

Así mismo las diferentes universidades brindan nuevas estructuras y formas de evolución, por lo que la enseñanza apunta más hacia el mercado laboral inmediato sobre todo en tiempos difíciles donde existe una crecida demanda de ofertas académicas que ofrecen sin duda alguna muchos retos profesionales.

Sin embargo esas estructuras deben competir y diversificar sus fuentes de ingresos ya que muchas veces las instituciones privadas generan diferentes métodos para lograr captar la atención de los estudiantes que de alguna manera estudian y trabajan a la vez.

Desde varias décadas atrás se manifiesta y se hace eco por los diferentes medios de comunicación que las universidades están en crisis, la forma como se viene trabajando, la manera de enseñanza aprendizaje, se dice no es adecuada, el perfil del profesional que se desea conseguir no es el requerido; se habla mucho de reformas, se aplican esas reformas y aun así existe la precariedad laboral entre los que tienen títulos de educación superior. Se diseñan numerosos cambios y se ponen en práctica con el propósito de transformar la formación académica en función de los cambios que el Estado requiere para su evolución.

El desafío al que se enfrentan dichas reformas no es pequeño, sino que están estructuradas para garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral.

Esto es que exista una adecuada enseñanza donde se ubique al estudiante en su credencial y lo que se le solicite en su puesto de trabajo.

El debate que se plantea entonces por su puesto es de conocer cuáles son los conocimientos que el posee que serán definidos de muchas formas como por destrezas, aptitudes, capacidades, cualidades, y competencias lo que harán referencia en detalle.

Claro está que competencia laboral son todas las formas claras y precisa de tener una educación de calidad enmarcada en los diferentes mapas curriculares elaboradas de la mejor manera posible a bien de hacer a un estudiante un excelente profesional regido bajo las normas de cada institución educativa en donde complementa su perfil.

1.2. Inserción laboral

Avalos, B (Enero 2009) La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de mayo del 2011, de profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que

considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural, etc.). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.

Cuando se habla de inserción laboral exitosa no sólo cuenta el expediente académico, aunque es un pilar fundamental y casi imprescindible, también es de vital importancia poseer una serie de características personales, en donde las competencias incluyen desde las habilidades hasta las actitudes que adopte el profesional en una situación dada. Todas estas capacidades son las que se examinan en cualquier proceso de selección.

Donoso, T. (2000), en su tema sobre la inserción socio-laboral, un diagnóstico de las variables relevantes, los modelos que han intentado aproximarse al fenómeno de la inserción para explicar o predecir este proceso pueden englobarse en dos categorías. Aquellos que surgen de concepciones teóricas sobre cómo y por qué ocurre y aquellos que están derivados de planteamientos empíricos. Los primeros tienen como ventaja representar una globalidad del proceso donde quedan agrupadas todas las variables relevantes, pero como contrapartida necesitan todavía ser experimentados en la práctica. Los modelos de base empírica cuentan en su haber con un análisis de la realidad y por tanto con la consiguiente comprobación de las variables que incluyen, pero presentan como desventaja ser parciales y limitados a contextos ambientales y poblaciones muy específicas. (p. 87)

Avalos, B. (Enero, 2009), en su revista de curriculum y formación del profesorado, considera que: La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado del trabajo puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad ya sea social, política o cultural.

Este tema surge en España durante los últimos veinte años para responder a una necesidad de buscar salidas al problema de exclusión social y a la pobreza. Esta se puede considerar como la dimensión económica de la exclusión social.

El hecho es tener un trabajo remunerado que garantice unos ingresos y el acceso a recursos, permite una autonomía de la cual la persona puede enfrentar mejor la dimensión de la exclusión social, política y cultural de ahí que la inserción laboral apuesta por la contratación laboral.

Además la actividad laboral permite la obtención de una remuneración, el ejercicio de la relación, la comunicación, el entendimiento con los compañeros de trabajo y el logro de objetivos personales.

Para una inserción laboral exitosa no solo cuenta el expediente académico aunque es un pilar fundamental y casi imprescindible.

También es de vital importancia poseer una serie de características personales en donde las competencias incluyan desde tus habilidades hasta las actitudes que adoptes en una situación dada. Todas estas capacidades son las que examinan en cualquier proceso de selección.

El mercado entre otros exige una experiencia laboral para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez olvidando lo difícil que es tener esa experiencia también vemos como el mercado laboral no reconoce las experiencias generadas en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo por lo que a este grupo se les hace difícil tener una experiencia laboral en crecimiento.

Esto no quiere decir que los jóvenes no sean una opción o una alternativa interesante sin embargo no se consideran mucho debido a que pueden aspirar a un ingreso decente y una estabilidad mínima.

Se debería brindar apoyo e introducir competencias de habilidades en las mayas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora.

Cabe mencionar que la población en inserción laboral es joven tanto así que muchas mujeres se dedican al trabajo ya sea ocasional o fijo para poder obtener una remuneración estable que le permita mejorar su situación económica y social.

A pesar de que existe esta variable "Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. Si bien este es un problema de carácter estructural, se ve agravado por un contexto de altas tasa generales de desempleo presentes en los últimos años en el país". (Chávez y Bernal 2005; Espinoza y Estévez (lord...), 2005; FLACSO 2005; Martínez 2005; Vásconez 2004). (León, 2006: 164).

Se hace necesaria una revisión estructural para poder realizar la inserción laboral de acuerdo con políticas de desarrollo nacional y social.

Quien más que el maestro que es el que trabaja muchas veces con diferentes años de educación básica sin que esto limite su condición de trabajo su carga horaria o su vocación e iniciativa.

El maestro debe estar preparado desde su inicio en forma efectiva debe modificar su visión como alguien que es capaz de enfrentar un reto y salir adelante con entusiasmo y motivación para que en relación a los contextos singulares a su inserción posea variables de preparación y sea experto logrando así una educación de calidad requerida en los actuales reformas educativas de nuestro país.

Vivimos tiempos de cambio. Cambios sociológicos, económicos, valóricos, demográficos, culturales, etc., que están desafiando constantemente la capacidad de equilibrio, integración e innovación de nuestras sociedades y sistemas. Una de las características de la sociedad en la que vivimos tiene que ver con el hecho de que el conocimiento es uno de los principales valores de sus ciudadanos. El valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos, y de la capacidad de innovación y emprendimiento que estos posean. Pero los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad y ello nos obliga ahora más que nunca a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje.

Con esto, es necesario realizar una adecuada formación docente para que cuando se realice su inserción laboral, colabore con la formación del ciudadano que requiere la sociedad contemporánea.

1.3. Políticas de inserción en la docencia de América Latina

Denise Vaillant (2009), expresa que: Las políticas públicas de igualdad en educación durante la última década en España existe un marco normativo desarrollado con los principales objetivos procedimientos y recursos para promover la igualdad educativa.

La educación se convierte en un factor clave para garantizar la justicia, cohesión social, siendo la equidad de género un indicador de calidad de los sistemas educativos.

La inclusión en la educación muchas veces implica cambios tanto en los contenidos curriculares, recursos educativos y hasta el mismo profesorado. De ahí la importancia de las políticas para promover la igualdad sin embargo a la mujer siempre se la considero capacitada para la vida privada, maternal, y al cuidado de la familia al hombre se lo considera naturalmente por ser hombre dotado para el mando.

El problema aquí es que hablamos de desigualdad, un feminismo y una diferencia todos los hombres como las mujeres en estos tiempos somos iguales ante la sociedad.

Para ello existen estrategias de acción que involucran cambios con visión a desarrollar estrategias que permitan la práctica de conductas igualitarias en comportamientos.

Pero la tarea no es solo de índole personal del docente involucrado, sino también de aquellas instituciones, como el Ministerio de Educación, que deben preparar al docente para su inserción laboral en los diversos niveles educativos, esto se está realizando inicialmente con lo que se conoce como Seminario de Inducción al Magisterio que reciben aquellos docentes cuando consiguen, luego de realizar el respectivo trámite, incorporarse al Magisterio Nacional, pero queda solo en eso, y no se realiza el seguimiento y fortalecimiento de su práctica docente.

Como podemos comprobar, los programas de inserción ayudan a los profesores a insertarse en la realidad escolar de una forma más adecuada y controlada. Estamos hablando de programas de inserción y quizás convendría detenernos a definir qué entendemos por tal proceso. Zeichner (1979) definió la inserción como “un programa planificado que pretende proporcionar algún tipo de apoyo sistemático y sostenido específicamente a los profesores principiantes durante al menos un año escolar” (Zeichner, 1979, 6).

En otros países como Inglaterra, se realiza un programa continuo de apoyo a los docentes novatos. El proceso de convertirse en profesor se ve acompañado por el CEDP (Career Entry and Development Profile), y en muchos otros países europeos, los cuales pueden ser analizados para que, en base a nuestra propia realidad, se pueda brindar el apoyo necesario a los docentes que ingresan y puedan ejecutar sus actividades con compromiso social basados en la Pedagogía.

Seamos capaces de introducir cambios para organizar nuestros espacios, tiempos, actividades, y recursos en nuestra vida ya sea pública, social, laboral, privada o familiar.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, los cuales se describen en detalle a continuación.

El marco normativo de las políticas de inserción laboral para la juventud está compuesto en el plano internacional por los compromisos asumidos por el país en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 y en el Plan de Acción de la Conferencia Internacional de la Población y el Desarrollo de 1994. En el contexto nacional, las políticas se guían por las disposiciones de la Constitución de la República y la Ley de la Juventud.

En función de estas tres políticas prioritarias se formulan los siguientes programas:

1. Mejoramiento de la empleabilidad

El objetivo es mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida.

- a) Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal: el objetivo es fomentar la reinserción en la educación formal y entregar habilidades y conocimientos acordes a los cambios tecnológicos y económicos y los requerimientos del mercado de trabajo.
- b) Programa de capacitación laboral: el objetivo es ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de los y las jóvenes con bajos niveles de educación formal, poca o ninguna experiencia laboral, provenientes de hogares pobres, indígenas o afrodescendientes y mejorar su productividad mediante la calificación para el trabajo y la intermediación laboral.

2. Creación de oportunidades de empleo y mejoramiento de ingresos:

El objetivo consiste en incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes de escasos recursos, indígenas, afrodescendientes, discapacitados y de minorías sexuales. Se pondrá especial énfasis en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes.

- a) Programa de apoyo al micro emprendimiento juvenil (microcrédito y desarrollo empresarial): el objetivo es apoyar el inicio o desarrollo del micro emprendimientos o iniciativas productivas de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la ampliación del acceso al crédito, la asociación de jóvenes emprendedores y el apoyo al desarrollo empresarial.
- b) Programa de empleo emergente: los objetivos son crear empleo y transferir ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales con una duración máxima de seis meses en proyectos de infraestructura económica y social, prevención de desastres naturales y comunitarios de los barrios pobres urbano-marginales.
- c) Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral: los objetivos consisten en eliminar las prácticas discriminatorias y las barreras de entrada al mercado de trabajo para los y las jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados y de minorías sexuales, y concienciar a la población en general y a los empresarios en particular sobre los derechos en contra de la discriminación.

3. Fortalecimiento institucional:

El objetivo es fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo de los jóvenes en las agendas nacionales de política. En especial, se busca impulsar la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud. Se concibe de una manera amplia al concepto de institución, considerando tanto las entidades públicas y las empresas, como las organizaciones que trabajan con jóvenes y las organizaciones de jóvenes.

- a) Programa de fortalecimiento institucional: el objetivo es fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con jóvenes, y las organizaciones de jóvenes, mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de estas entidades.

“Los países deberían de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en materia de educación académica y no académica, capacitación oportunidades de empleo, vivienda y salud, con miras a garantizar así su integración y participación en todas las esferas de la sociedad, en particular en el proceso político y en la preparación para ocupar cargos directivos” (Plan de acción de la Conferencia Internacional sobre población y desarrollo, El Cairo 1994) (León, 2006: 159)

Además se consideran las normativas establecidas en la Constitución de la República del 2008, en la sección octava sobre trabajo y seguridad social, en el Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

En la sección segunda, en relación a los jóvenes, en el Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

1.4. Ejes transversales dentro del Proceso Educativo

Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica del Ministerio de Educación.

Revisado el texto de la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica del Ministerio de Educación, se encuentra que los ejes trasversales se elaboraron dentro del referente curricular constituyendo temáticas de suma importancia con actividades

concretas integradas en el desarrollo del buen vivir que deben ser trabajadas dentro de las destrezas con criterio de desempeño de cada área de estudio. En sentido general los ejes transversales abarcan temática tales como:

La Interculturalidad, que se refiere a la diversidad de manifestaciones étnico culturales en las esferas locales, regionales, nacionales y plantean desde una visión de respeto y valoración la formación de una ciudadanía democrática desarrollada en valores humanos y universales, el cumplimiento de las obligaciones ciudadanas como el respeto a los símbolos patrios y aprender a convivir dentro de una sociedad intercultural y plurinacional tratar las ideas y costumbres de los demás y respetar las decisiones de los demás.

La protección del medio ambiente y la supervivencia de las especies su conservación y protección por el ser humano.

El cuidado de la salud y hábitos de recreación de los estudiantes. El desarrollo biológica y psicológico del niño y lo que implica sus hábitos alimenticios acordes a su edad y el entorno donde vive.

La educación sexual en los jóvenes, conocer y respetar su propio cuerpo para la integridad y desarrollo de su identidad en base a la responsabilidad con consecuencias de paternidad y maternidad.

Todos estos ejes se enmarcan hacia una educación en valores con responsabilidad tanto de los estudiantes como de los maestros para un referente educativo fundamental del buen vivir.

La transversalidad se ha convertido en un instrumento articulador que permite interrelacionar, el sector educativo con la familia y la sociedad. En el mundo contemporáneo muchas instituciones vienen formulando estrategias para la formación de valores utilizando el instrumento de eje transversal con el de darle un enfoque integrador a su currículo, obtener formación integral de sus estudiantes y brindarle un fundamento ético al funcionamiento de la propia institución.

Los nuevos modelos curriculares suelen fundamentarse en la “transversalidad”, o ejes transversales que se insertan en los currículos con el fin de cumplir objetivos específicos de proporcionar elementos para la transformación de la educación. Los ejes transversales

permiten establecer una articulación entre la educación fundamentada en las disciplinas del saber.

Los ejes transversales están diseñados para contribuir a través de la educación con la resolución de problemas que son latentes en la sociedad. Tales como:

Irrespeto a la naturaleza, tala indiscriminada de bosques, explotación irracional de los recursos naturales, agresión familiar, intolerancia ciudadana, violencia urbana o baja educación sexual, inadecuados hábitos de nutrición, drogadicción. En general estas temáticas que son las que más aplicación tienen han dado lugar a clasificar los ejes transversales en tres. Ambientales, sociales y de salud.

La importancia de su aplicación radica en la destreza del docente en incorporarla al proceso de enseñanza-aprendizaje para que el estudiante no solo consiga adquirir conocimientos y destrezas sino también para que se integre en su formación integral personal.

1.5. Las Tics en los procesos de enseñanza aprendizaje

Susana Frene Moguel Marín. Diana Lisbeth Alonzo Rivera. (2008)

Susana Frene Moguel Marín y Diana Lisbeth Alonzo Rivera (2008), sostienen que: En esta nueva sociedad de cambios acelerados y sin precedentes las nuevas tecnologías de información y comunicación podemos visualizar el uso constante de las TIC's en el campo educativo como elemento básico de comunicación y acceso al conocimiento. (p. 45)

Sin embargo debemos destacar el buen uso de los mismos para lograr la equidad y calidad en el acceso al conocimiento debido a que hay un aspecto muy importante que se debe saber su uso y su conocimiento.

Según GONZÁLEZ, Carlos (2009) "Vivimos en la llamada era del conocimiento o de la informática, el mundo ha evolucionado más rápidamente que nuestra capacidad de adaptación, que no solamente significa ponerse al día sino prepararse para adelantar los cambios, creando conocimiento y para ello se requiere una revolución mental: aprender a aprender."

Si hablamos de conocimiento es un aspecto muy importante y como consecuencia depende de la cultura de la sociedad actual debido a que es importante la informática.

Es conocido que en la actualidad el mundo de la tecnología está dando pasos muy acelerados, lo que es beneficioso sobre todo en el campo de la educación, siendo este un motivo para que los maestros tengamos que actualizarnos para adelantar los cambios creando conocimientos para que mejore nuestra metodología de enseñanza empleando las TIC's.

Es preciso entender cómo se genera, cómo se almacena, cómo se transforma cómo se trasmite, y cómo se accede a la información en sus múltiples manifestaciones.

De cualquier manera es importante y fundamental introducir la informática en la educación como contenido curricular y como medio didáctico.

En la actualidad vivimos sujetos a muchos cambios donde las herramientas que se utilizan muchas veces en el proceso de enseñanza aprendizaje para una mejor asimilación de estos conocimientos son las redes de aulas virtuales donde el internet ocupa una gran mayoría de población.

El uso de los TIC's promueve a que los estudiantes aprendan a través de ellos a partir de sus propios objetivos, intereses necesidades, y motivaciones con lo que propicia el autoaprendizaje flexible.

Por lo tanto los TIC's representan un medio para fortalecer los entornos educativos ya que cada estudiante debe estar previsto de competencias básicas que le permitan tener competencias básicas, que le permitan tener mayores oportunidades para desarrollarse como mayores personas y ser competitivos en el ámbito laboral.

Selwyn, (2004). "Es evidente que mejores condiciones de trabajo en este sentido permiten dar un uso más significativo y efectivo a las TIC por parte de los estudiantes". (p. 29)

El desconocimiento de la existencia de las TIC's por parte de los maestros, produce el desinterés y pérdida del aprendizaje significativo en los estudiantes, lo cual se evidencia en clases sin estimulación que se imparten a los estudiantes y sin impulso al interaprendizaje

colaborativo, siendo para el maestro una necesidad imperiosa la capacitación en estas nuevas tecnologías para que esté a la altura de los nuevos desafíos de ciencias aplicadas.

GARCÍA, Antonio, 2004, en su discurso tecno centrista mantiene “que las tecnologías digitales en general, e Internet en particular, son el eje de un proceso de revolución no solo tecnológica sino también de la civilización humana. De este modo, las nuevas tecnologías se convierten en el centro del cambio social y cultural”.

Las tecnologías digitales permiten y facilitan una mayor comunicación entre las personas independientemente del lugar o tiempo en el que se encuentren. Estas tecnologías rompen barreras espacio-temporales facilitando la interacción entre personas mediante formas orales (telefonía), escrita (correo electrónico) o audiovisuales (video conferencia). Esta comunicación puede ser simultánea en el tiempo o recibirse en un periodo de tiempo posterior al emitido.

Las tecnologías permiten el acceso permanente a gran cantidad de información, por eso se dice que vivimos en un entorno saturado de información. Los medios de comunicación escritos, la radio, la televisión, el teletexto, Internet, entre otros, son objetos cotidianos que nos mantienen permanentemente informados, porque a través de ellos se conoce lo que sucede más allá del ámbito inmediato, ya sea el barrio, ciudad o país al que se pertenezca.

Con la incorporación de las tecnologías de la información al proceso educativo comienza un cambio en los métodos de enseñanza. El estudiante moderno debe adquirir habilidades en aprender durante toda su vida a interactuar con los TIC's debido que en la actualidad aquel individuo que no tenga los instrumentos para decodificar los mensajes de la tecnología de la información y comunicación puede llegar a ser identificado como nuevo analfabeto (Contreras 2007) mediante el empleo de los TIC's el estudiante debe saber buscar seleccionar y evaluar elaborar y difundir información que sea válida y útil (Fanholc,2005).

Por este motivo las TIC's son instrumentos que nos permiten de una u otra manera mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje con nuevas técnicas de trabajo e innovación que nos permitan cada día mejorar en conocimiento y en educación a trabe de las tecnologías adecuadas en cada institución.

1.6. Inserción docente, políticas y prácticas de inducción

Beatrice Avalos (2008), en la inserción docente: políticas y prácticas de Inducción, se refiere a que: Los estudios sociológicos realizados por Dan Lortie (1975) en Estados Unidos muestran las dificultades y los avances que viven en el complejo proceso de empezar a enseñar y hasta descubrir el ir y venir del quehacer diario de las escuelas, como los docentes se Acomodan a las demandas del trabajo y unos a otros se apoyan.

El comienzo de la docencia siempre se describe con características propias relacionadas con la experiencia pedagógica, con momentos de conflictos que muchas veces hacen hasta abandonar un trabajo u profesión.

Durante los primeros años es necesario que el maestro desarrolle una política de inducción.

La experiencia de un maestro que llega por primera vez a una escuela puede variar en un caso u otro.

La comunidad escolar es quien debe inducir formalmente al maestro a sus tareas indicarle las dependencias e instalaciones de la escuela haciéndole sentir en un clima agradable a fin de que este genere confianza en sí mismo el encargado como autoridad debe explicar las reglas o rutinas del establecimiento, las cuales debe aprender a medida que se integra a su trabajo.

Al enfrentar las tareas de enseñanza los docentes se encuentran con dificultades que van llevando como pueden. Las demandas de la docencia producen en los nuevos docentes muchos niveles de preocupación o sensación del problema los que según FULLER y BAWN (1975) van mudando paulatinamente desde preocupaciones centradas en su propia persona.

¿Cómo podré hacerlo? ¿Seré capaz? Como enseñar este tema para que lo entiendan mejor, como ayudar al niño que no logra aprender a leer, y muchas veces hasta como ser mejores docentes. Las relaciones entre alumnos y docentes muchas veces aseguran una mayor confianza para continuar en la labor cotidiana y sentirse seguros de sí mismo.

Las posibilidades de seguir aprendiendo y sobre todo de saber llevar en forma positiva las dificultades y desafíos supone que el nuevo maestro no se sienta agobiado por el trabajo las responsabilidades que deben cumplir con la misma forma de trabajo que el docente experto.

Los compañeros y director de la escuela deben facilitar la integración a la escuela al nuevo maestro hacerle conocer el manejo pedagógico en el aula.

Cuando la inducción es condición para la rehabilitación del proceso estará marcado por la importancia de lograr un buen resultado más que por la inserción en un proceso de desarrollo profesional continuo.

El foco en los problemas de gestión pedagógica o manejo del aula que puedan tener los maestros principiantes pueden ser también actividades talleres o círculos de estudio.

Todo lo que se haga desde las instancias de las centrales y descentralizadas del ministerio de educación es promover el desarrollo de culturas docentes colaborativas deberían facilitar también la inserción de nuevos docentes.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación del presente estudio es de campo no experimental, ya que se aplicarán técnicas que permitirán recolectar información directamente desde la fuente en situaciones de la realidad actual.

Para realizar la investigación se consideró el paradigma crítico– propositivo, que implica un proceso investigativo dentro del enfoque cuali-cuantitativo.

Considerando este paradigma se utilizó el enfoque cuantitativo, para responder al planteamiento del problema, hasta combinar categorías de información de recolección cualitativa, con datos continuos en un análisis estadístico.

Esta perspectiva permitió estar cerca del fenómeno estudiado, y nos provee de un sentido de entendimiento más completo. En muchos casos los estudios cuantitativos suelen medir de manera individual las actitudes, e intentan predecir la conducta, en cambio los cualitativos buscan adentrarse en los conceptos y significados compartidos de percepciones de los objetos de investigación, más que localizar actitudes individuales. Al realizar la combinación de los cuantitativo y cualitativo se puede tener un análisis más completo, que describa la realidad como está.

La investigación realizada fue de campo, ya que se pudo obtener los conocimientos necesarios para la realización del presente trabajo mediante la aplicación de encuestas a 7 docentes y directivos de diferentes instituciones educativas, las mismas que se detallan a continuación:

Institución	Ubicación
Juan Antonio Vega Arboleda	Santo Domingo
Alejandra Alcívar Salavarría	Pedernales
Colegio Nacional 4 de Noviembre	Manta
Frank Vargas Pazzos	Chone
24 de Mayo	Junín
San José	Manta
Unidad Educativa Experimental Eugenio Espejo	Salinas

Además de las encuestas, fueron aplicadas entrevistas a los directivos, con lo cual se determinó la carencia de los titulados en conocimientos del idioma inglés y el uso de la tecnología de la información para que sean aplicadas en las clases.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

En la investigación se utilizó cada uno de los métodos de la siguiente manera:

El descriptivo, permitió una observación sistemática, estudiando la realidad educativa tal y como se desarrolla. Permitted la obtención de información sobre las competencias de los docentes, los estándares de calidad, características de trabajo del profesional, cumplimiento de disposiciones, creatividad en el trabajo, importancia que le dan los docentes a las tareas de labor espontánea o dirigidas, el nivel de formación profesional, entre otros aspectos, cuyos datos obtenidos permiten relacionarlos con el objeto central de la investigación.

El analítico, que permitió identificar, clasificar y describir las características de los docentes, su nivel de formación profesional después de la formación en la UTPL, categorías fundamentales con las cuales se lograron datos que se clasificaron para poder elaborar el resumen y la tabulación, identificando las variables y los valores de las mismas.

La Inducción, que permitió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los supuestos de trabajo que sirvieron de base para la investigación, para entender el procesos de mejoramiento profesional y el de desempeño de los docentes egresados.

La Deducción, para la generalización de los hechos particulares del objeto de estudio. Los dos métodos ayudaron a generalizar lógicamente los datos empíricos que se obtuvieron en el proceso de investigación sobre el objetivo de estudio principal que es la preparación de los titulados en el idioma inglés.

El Hermenéutico, fue utilizado para realizar la interpretación bibliográfica, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual que permitió el análisis de la información empírica.

El Estadístico, como herramienta que permitió organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de investigación (encuesta y

entrevista). Este procedimiento facilitó la objetivación y comprensión de los datos para finalmente realizar la verificación de los objetivos planteados en la planificación de la investigación.

En el presente estudio participaron directores y docentes egresados, en un total de siete, que están ubicados en diferentes sectores, pero que se pudieron investigar de acuerdo a los lineamientos de la investigación, aplicándose las técnicas de las encuestas y entrevistas correspondientes.

- La encuesta con un cuestionario elaborado y estructurado por la universidad que estuvo dirigida a los docentes, con el propósito de obtener información respecto a situaciones laborales, de inclusión, mejoramiento de su calidad profesional, entre otros aspectos.
- La entrevista estructurada entregada por la UTPL, se utilizó para obtener información importante para la investigación, relacionada con el desempeño de los docentes y aplicada a las autoridades de los planteles en donde se hizo la investigación.

Por último se aplicó la técnica del fichaje porque durante el trabajo investigativo se necesitó acudir con frecuencia a libros, revistas periódicos o documentos con la finalidad de obtener información y se deberá ir registrando esos datos que se obtienen en las fichas.

2.3. Preguntas de investigación

Con la investigación teórica y de campo se responde las siguientes interrogantes:

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

2.4. Contexto

La investigación se realizó a profesionales egresados de la UTPL en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, domiciliados en la Provincia de Manabí, en los cantones de Pedernales, Portoviejo, Chone, Manta; además de egresados de las Provincias de Santa Elena y Santo Domingo de los Tsáchilas.

La investigación fue aplicada en estos sectores, tratando de considerar todos los aspectos a fin de que la información que se obtuvo fuera pertinente para poder cumplir con los objetivos planteados.

Debido a la diversidad de contextos geográficos en los que se desenvuelven, urbanos y rurales, su quehacer educativo se diversifica mucho.

2.5. Población y muestra

La población está constituida por siete Titulados de la UTPL, 7 Directivos de los centros educativos donde laboran los mismos, por lo que debido al tamaño de la población, se utilizó la totalidad como muestra.

2.6. Recursos: Humanos, Institucionales, Materiales, Económicos.

2.6.1. Humanos

- Titulados de la UTPL de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.
- Empleadores (Directores) de los Titulados.
- Investigadora.
- Directora de tesis.
- Equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.6.2. Institucionales

- Utpl
- Escuelas

- Empresa
- Centro Asociado Manta.

2.6.3. Materiales:

- Guía didáctica
- Artículos científicos
- Instrumentos titulados
- Instrumentos empleadores
- Fichas de contacto
- Entrevista semiestructurada.

2.6.4. Económicos.

Tabla N° 1

Rubro	Costo \$
Recursos Materiales	
Internet	\$20,00
Impresiones	\$20,00
Computador	\$60,00
Anillados	\$40,00
Fotocopias	\$20,00
Otros	
Pasajes	\$40,00
Subtotal	\$200,00
Imprevistos	\$20,00
Total	\$220,00

2.7. Procedimiento de recopilación de la información

El procedimiento de recopilación de la información se dio en tres momentos:

Primer Momento

1. Se estableció contacto con los titulados y sus directivos por medio de llamadas telefónicas y visita a sus sitios de trabajo.
2. Luego se aplicó la encuesta a los 7 titulados y 7 directivos de diferentes instituciones en su lugar de trabajo.
3. A los directivos se les aplicó además de la encuesta, una entrevista para verificar la información obtenida de los titulados.

El tema se refirió exclusivamente a las características de los titulados, sus tareas, condiciones profesionales, la valoración docente del titulado, entre otros aspectos.

La investigación se aplicó una sola vez a los 7 titulados y empleadores de ellos, utilizando la encuesta, la entrevista y la investigación bibliográfica, mediante un banco de preguntas, en una situación favorable, porque existió la colaboración de parte de las autoridades y docentes titulados.

Segundo Momento

Se procedió a la organización, análisis e interpretación de la información empírica (entrevista y encuesta). Este proceso se apoyó en la técnica de la triangulación, para la tabulación y codificación de la información cuantitativa y cualitativa; a través de ésta se analizaron los datos desde distintos ángulos para ser comparados y contrastados con la utilización de los métodos correspondientes.

Se logró el análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e interrogantes.

Tercer Momento

Finalmente con todo el proceso cumplido se pudo establecer conclusiones y recomendaciones, con lo que se plantea la propuesta de intervención que atienda el problema identificado, que es la falta del conocimiento del Idioma Ingles por parte de los titulados como herramienta de trabajo de aula, y los mismos involucrados en la investigación.

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

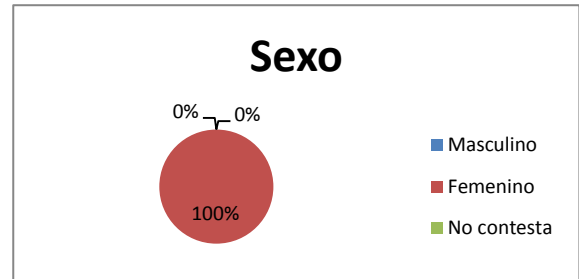
3.1. Características personales del docente

Pregunta 1: Sexo

Tabla N° 2: Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0,00%
Femenino	7	100,00%
No contesta	0	0,00%
Total	7	100,00%

Figura N° 1



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

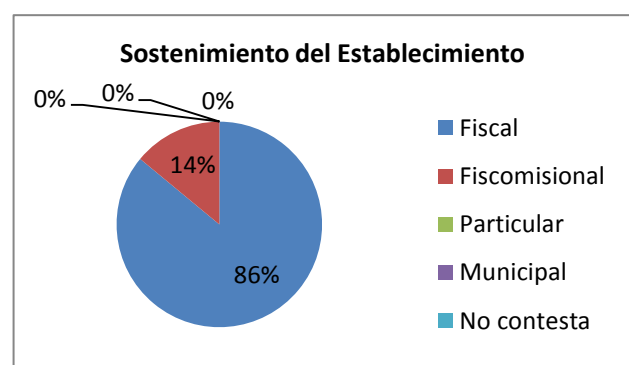
En lo relacionado a los datos sobre sexo, de acuerdo a la tabla N° 2 y Figura N° 1 se demuestra que el 100% de los docentes encuestados que corresponden al sexo femenino; en este sentido se ratifica, las estadísticas del Ministerio de Educación, que existe mayor número de docentes de sexo femenino, situación que se expresa en la provincia de Manabí, que es el punto donde se desarrolla el presente trabajo.

Pregunta 2: Sostenimiento de la institución educativa en la que obtuvo el Bachillerato

Tabla N° 3: Sostenimiento del Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	86,00%
Fiscomisional	1	14,00%
Particular	0	0,00%
Municipal	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
Total	7	100,00%

Figura N° 2



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

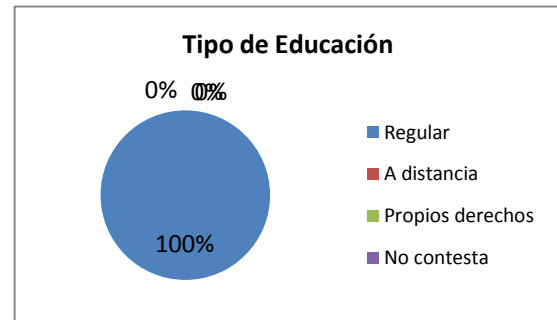
De acuerdo a las respuestas otorgadas a la presente pregunta, el 86% de las docentes encuestadas dijo haber obtenido su título de Bachiller en instituciones Fiscales, mientras que el 14% lo hizo en Fisco misionales.

Pregunta 3: Tipo de educación

Tabla N° 4: Tipo de Educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100,00%
A distancia	0	0,00%
Propios Derechos	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
Total	7	100,00%

Figura N° 3



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica
Elaborado por: Mero, P. (2014)

En lo que respecta al tipo de educación, según la tabla N° 4 y Figura N° 3 se demuestra que el 100,00% de las docentes encuestadas afirmó que la educación es de tipo regular.

El estado ecuatoriano está dedicado a la producción de educadores, para poder alcanzar estándares de calidad, a fin de disminuir la incidencia de personal no capacitado para ejercer la docencia, como es el caso de bachilleres o profesionales de otras áreas.

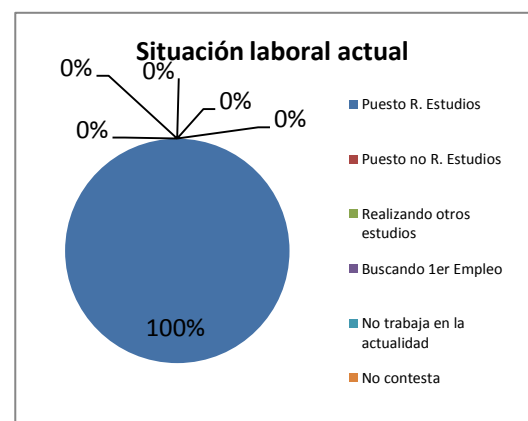
3.2. Características laborales y nivel de ocupación actual del docente

Pregunta 4: Situación laboral actual

Tabla N° 5: Situación laboral actual

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	7	100,00%
Puesto no R. Estudios	0	0,00%
Realizando Otros Estudios	0	0,00%
Buscando 1er Empleo	0	0,00%
No trabaja en la Actualidad	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
Total	7	100,00%

Figura N° 4



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica
Elaborado por: Mero, P. (2014)

En cuanto a la situación laboral actual del docente, la totalidad de ellos, que corresponde al 100%, responden que se encuentran laborando en puestos relacionados con sus estudios, es decir, en el área educativa.

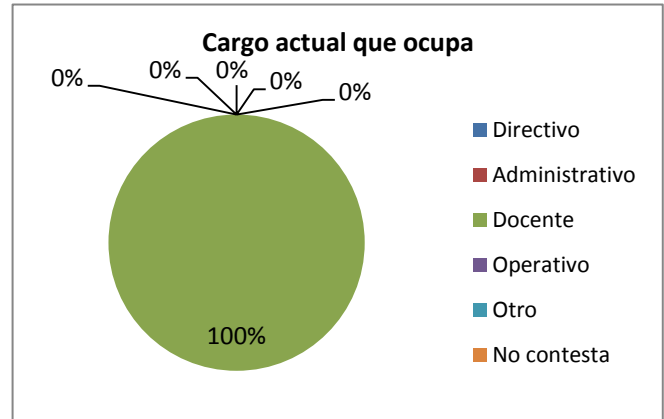
Los profesionales de la educación se encuentran a disposición de la educación ecuatoriana, con las bases suficientes en el área pedagógica.

Pregunta 5: Cargo actual que ocupa

Tabla N° 6: Cargo actual que ocupa

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100,00%

Figura N° 5



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica
Elaborado por: Mero, P. (2014)

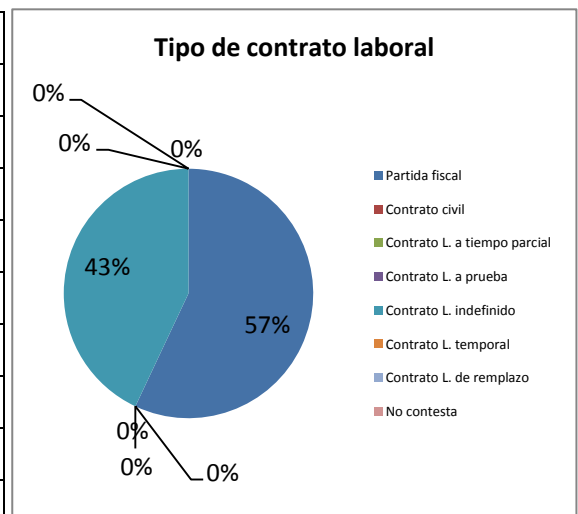
Relacionada con la pregunta anterior, la totalidad de los docentes a quienes se les aplicó el instrumento de investigación, es decir el 100% responden que el cargo actual que ocupan es el de docente.

Pregunta 6: Tipo de contrato laboral

Tabla N° 7: Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	57,00%
Contrato civil	0	0,00%
Contrato L. a tiempo parcial	0	0,00%
Contrato L. a prueba.	0	0,00%
Contrato L. Indefinido	3	43,00%
Contrato L. temporal	0	0,00%
Contrato L. de remplazo	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
Total	7	100,00%

Figura N° 6



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica
Elaborado por: Mero, P. (2014)

El tipo de contrato laboral que se puede constatar con los resultados de esta pregunta es que el 57% de los docentes a los cuales se les aplicó la encuesta, mantienen partida fiscal mientras que el 43% de ellos tienen la modalidad de contrato laboral indefinido.

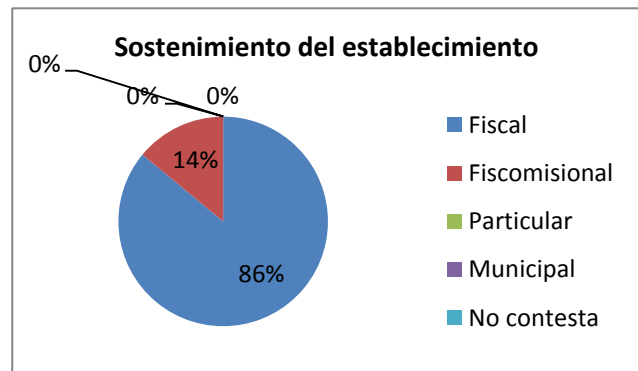
Este resultado permite constatar que los docentes se encuentran todos en el Magisterio Nacional, pero con la diferencia de unos tienen contrato lo que significa un sueldo más bajo y cierta inseguridad laboral mientras que otros tienen el nombramiento lo que les permite recibir un sueldo más alto. (Datos del SIGE-ME; 2013).

Pregunta 7: Tipo de sostenimiento de la institución donde labora

Tabla N° 8: Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	86,00%
Fiscomisional	1	14,00%
Particular	0	0,00%
Municipal	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
Total	7	100,00%

Figura N° 7



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica
Elaborado por: Mero, P. (2014)

La institución educativa en la cual laboran los docentes, el 86%, lo realiza en instituciones fiscales, mientras que el 14% lo realiza en una institución fiscomisional.

El sostenimiento institucional consiste en la financiación de programas educativos pertinentes, el sostenimiento de centros o instituciones educativas, a través de alianzas o con sus propios recursos. (Mosquera, Diego; 2009: pág. 117)

Los docentes, en su totalidad se encuentran en instituciones regentadas por el estado, en virtud de la inserción laboral que viene realizando el Gobierno Nacional en el área educativa con profesionales de la educación.

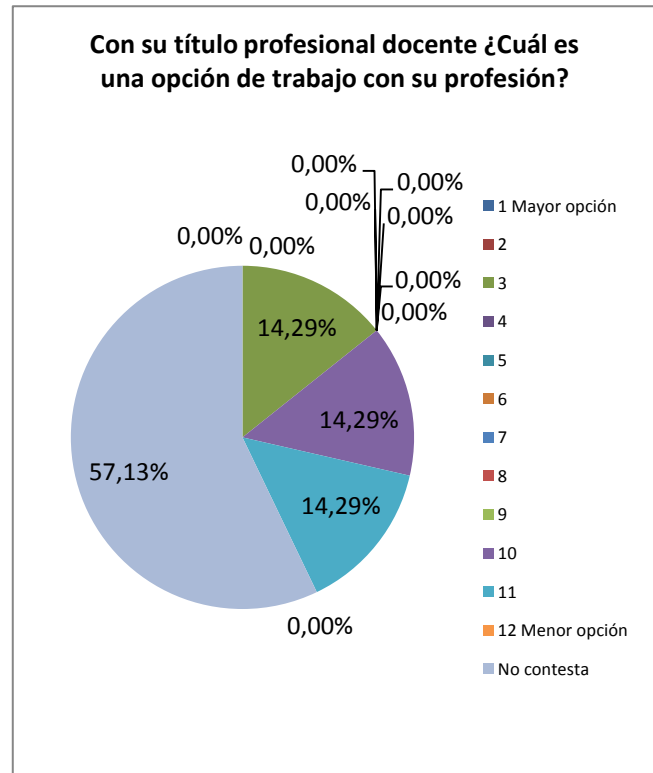
3.3. Valoración del docente con respecto a su profesión

Pregunta 8: Con su título profesional docente ¿Cuál es una opción de trabajo?

Tabla N° 9: Opción de trabajo con título

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	14,29%
4	0	0,00%
5	0	0,00%
6	0	0,00%
7	0	0,00%
8	0	0,00%
9	0	0,00%
10	1	14,29%
11	1	14,29%
12 Menor opción	0	0,00%
No contesta	4	57,13%
Total	7	100,00%

Figura N° 8



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

En cuanto a las opciones de trabajo basados en su título profesional, el 57% de los docentes a los cuales se les aplicó la encuesta No contestan, mientras que el 14% responde el nivel 3 que pueden acceder a una Rectoría, el 14% valoran esta posibilidad con nivel de 10 y el restante 14% lo ponen en nivel 11, que significaría una posibilidad remota.

La consideración primordial en la adjudicación de un puesto vacante es la necesidad de contar con personal del más alto nivel de competencia, eficiencia e integridad. (OIT; 2013)

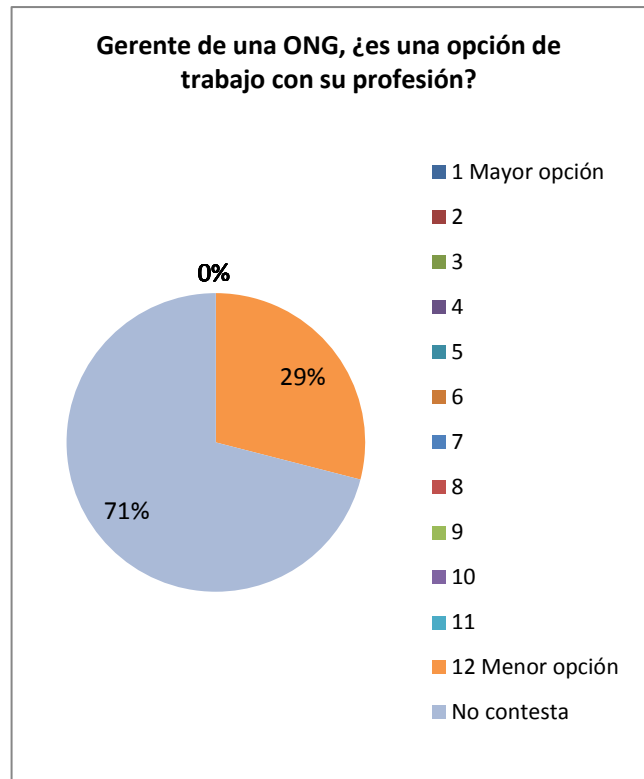
Aquellos que no responden se pueden valorar como que colocan esta posibilidad y esta alternativa como una circunstancia no consideran como una posibilidad.

Pregunta 9: Gerente de una ONG, ¿es una opción de trabajo?

Tabla N° 10: Gerente de ONG

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	0	0,00%
5	0	0,00%
6	0	0,00%
7	0	0,00%
8	0	0,00%
9	0	0,00%
10	0	0,00%
11	0	0,00%
12 Menor opción	2	29,00%
No contesta	5	71,00%
Total	7	100,00%

Figura N° 9



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

En cuanto a ser Gerente de una ONG como opción de trabajo, el 71% de los docentes encuestados responden en la opción No contesta y el 29% de ellos colocan a esta posibilidad con un nivel de 12, es decir muy bajo.

Un director ejecutivo ha de ser una persona de mucha confianza y cercana a la organización, que "cree" en la causa; con una buena formación y experiencia profesional, con estudios, trayectoria, con un perfil humano de carácter, actitudes, capacidades, disponibilidad, etc. De Paz, M. (2010: 59)

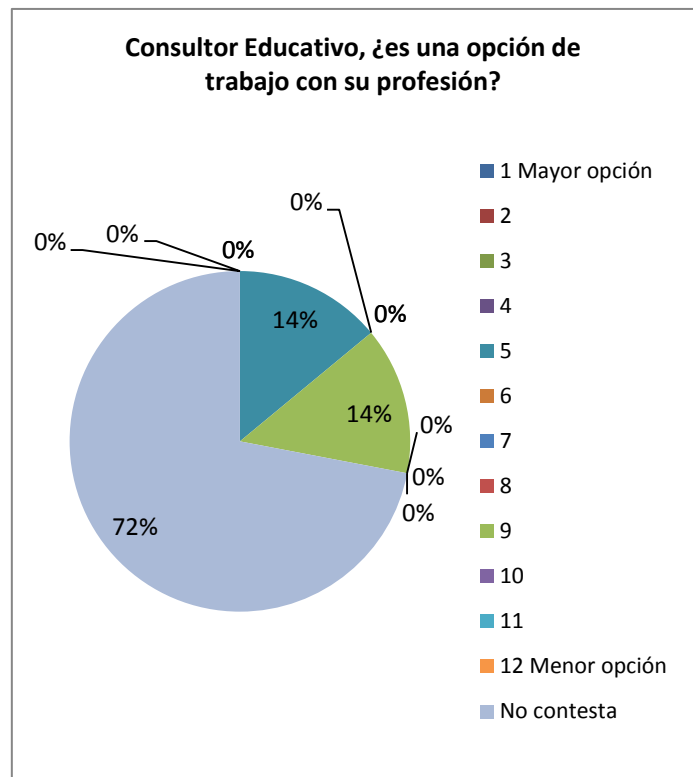
De acuerdo a los resultados obtenidos se establece que los docentes encuestados no ven como opción de trabajo la Gerencia de una ONG, debido a que por su preparación la vocación de ellos está en el impartir educación y no la de ejercer actividades administrativas.

Pregunta 10: Consultor Educativo, ¿es una opción de trabajo?

Tabla N° 11: Consultor educativo

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	0	0,00%
5	1	14,00%
6	0	0,00%
7	0	0,00%
8	0	0,00%
9	1	14,00%
10	0	0,00%
11	0	0,00%
12 Menor opción	0	0,00%
No contesta	5	72,00%
Total	7	100,00%

Figura N° 10



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

En la opción de trabajo como Consultor Educativo, el 71% de los docentes No contesta mientras que el 14% lo coloca en un nivel de 5 y el restante 15% con una posibilidad en nivel 9.

Consultoría, es cualquier forma de proveer ayuda en el contenido, procesos o estructura de una tarea o series de tareas, donde el consultor no es responsable de ejecutarlas, pero sí de ayudar en el esfuerzo. Páez, P.; (2007)

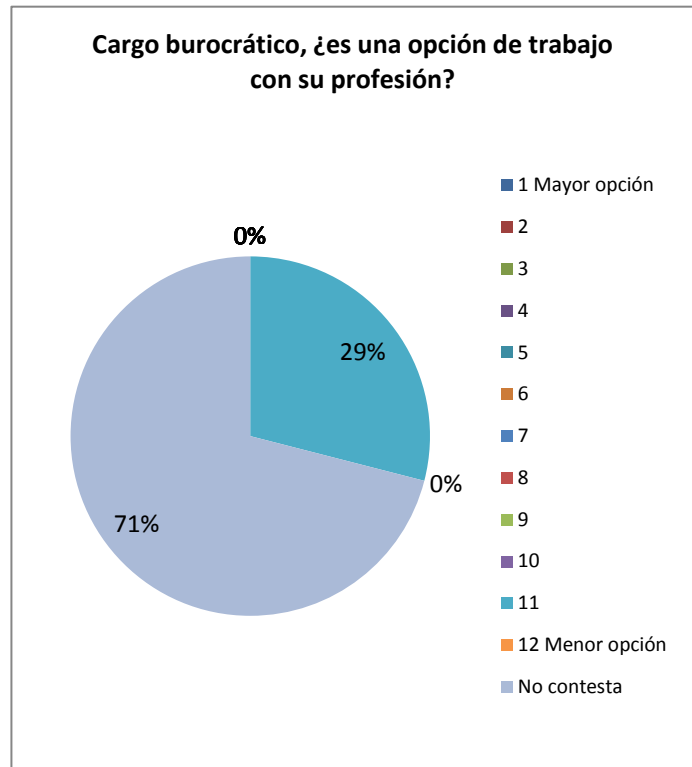
Los docentes ubicados en el nivel 5 consideran a este tipo de trabajo como una posibilidad para laborar en el campo administrativo, aunque el porcentaje que No contesta es mayoritario.

Pregunta 11: Cargo burocrático, ¿es una opción de trabajo?

Tabla N° 12: Cargo burocrático

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	0	0,00%
5	0	0,00%
6	0	0,00%
7	0	0,00%
8	0	0,00%
9	0	0,00%
10	0	0,00%
11	2	29,00%
12 Menor opción	0	0,00%
No contesta	5	71,00%
Total	7	100,00%

Figura N° 11



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

En cuanto a ver la posibilidad de acceder a un cargo burocrático, el 71% de los encuestados No responden, mientras que el 28% le coloca en un nivel de 11, es decir muy bajo.

La burocracia es la organización o estructura organizativa caracterizada por procedimientos explícitos y regularizados, división de responsabilidades y especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales Palacios, A.; (2005)

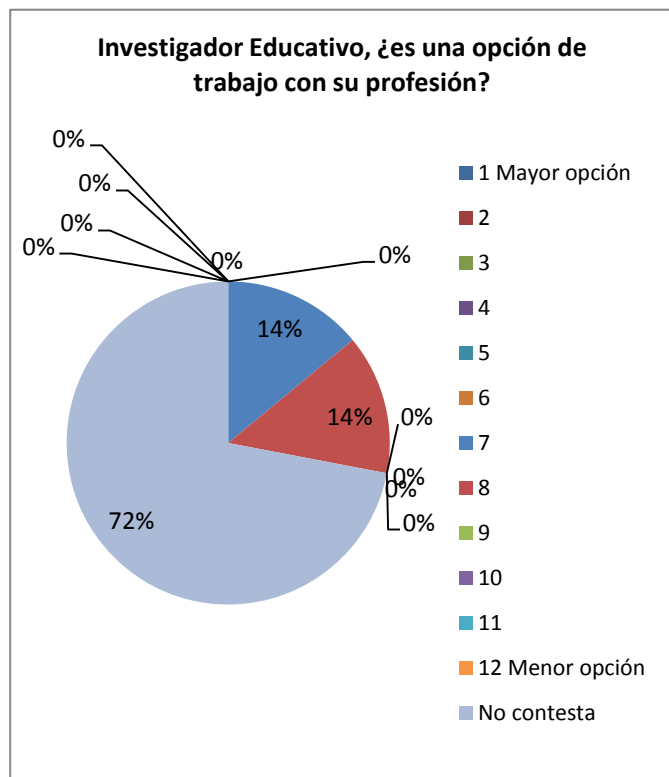
En esta pregunta los resultados evidencian que la mayoría de titulados, no ven al cargo burocrático como una posibilidad laboral, aunque no hayan consignado una respuesta.

Pregunta 12: Investigador Educativo, ¿es una opción de trabajo?

Tabla N° 13: Investigador educativo

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	0	0,00%
5	0	0,00%
6	0	0,00%
7	1	14,00%
8	1	14,00%
9	0	0,00%
10	0	0,00%
11	0	0,00%
12 Menor opción	0	0,00%
No contesta	5	72,00%
Total	7	100,00%

Figura N° 12



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

En cuanto a ser un Investigador Educativo, el 72% de los docentes No responden, mientras que el 14% le da un valor de 7 y el restante 14% le da un valor de 8.

Los investigadores educativos, son agentes de cambio que trabajan con voluntad, con aspiraciones de cambio y de mejora del sistema educativo, de los procesos didácticos y pedagógicos. Flynn, (1988)

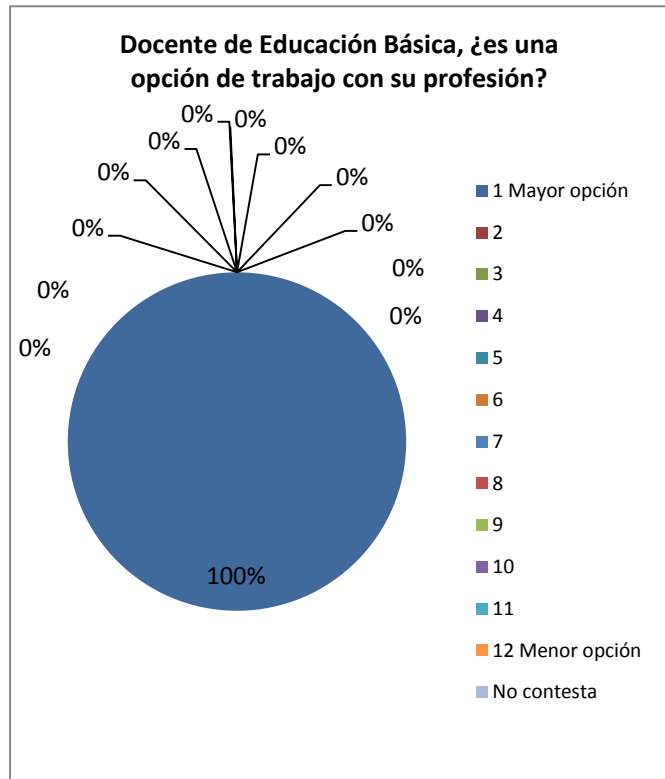
Algunos docentes ven la posibilidad de ser un Investigador Educativo en el aspecto laboral, aunque se mantiene el porcentaje que No responde, es decir no le dan ninguna puntuación como alternativa laboral.

Pregunta 13.- Docente de Educación Básica, ¿es una opción de trabajo?

Tabla N° 14: Docente de Educación Básica

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	7	100,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	0	0,00%
5	0	0,00%
6	0	0,00%
7	0	0,00%
8	0	0,00%
9	0	0,00%
10	0	0,00%
11	0	0,00%
12 Menor opción	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
Total	7	100,00%

Figura N° 13



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

La totalidad de los docentes a los cuales se les aplicó la encuesta colocan a la alternativa de ser docentes de educación básica como alternativa laboral con un nivel de 1.

Este resultado permite constatar que los docentes encuentran y colocan como prioridad 1 en su aspecto laboral, el ser docentes de educación básica, es decir sus aspiraciones y capacidades la concentran en esta alternativa.

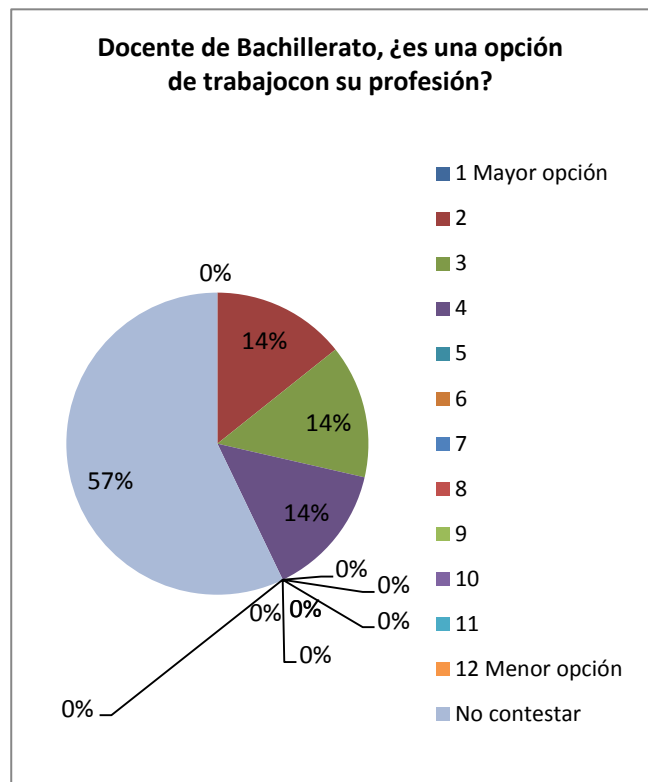
La educación básica es corresponde al ciclo inicial de estudios escolares desde la educación inicial hasta el décimo grado que es correspondiente a la educación básica superior Plan Decenal de Educación-ME;(2010).

Pregunta 14.- Docente de Bachillerato, ¿es una opción de trabajo?

Tabla N° 15: Docente de Bachillerato

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0,00%
2	1	14,29%
3	1	14,29%
4	1	14,29%
5	0	0,00%
6	0	0,00%
7	0	0,00%
8	0	0,00%
9	0	0,00%
10	0	0,00%
11	0	0,00%
12 Menor opción	0	0,00%
No contesta	4	57,13%
Total	7	100,00%

Figura N° 14



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

La docencia en bachillerato como opción laboral, el 57% de los docentes No responden, mientras que el 14% le da un nivel de 2, el 14% un nivel de 3 y el restante 14% un nivel de 4.

Es un docente que implementa estrategias didácticas para favorecer continuamente la interacción entre los estudiantes, que les permitan apoyarse de forma recíproca y construir en conjunto su conocimiento; compartiendo estrategias, procedimientos y generando ideas para llevar a cabo la actividad. HOLGUÍN R. José; (2010)

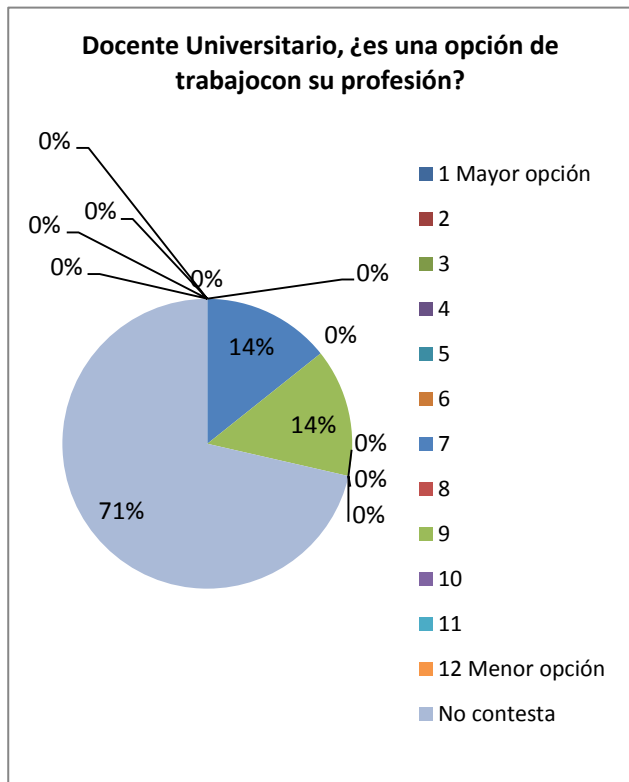
La docencia en Bachillerato es otra alternativa laboral con buen nivel de aceptación por parte de un buen grupo de maestros aunque se sigue manteniendo el porcentaje de aquellos que No contestan en más de la mitad.

Pregunta 15: Docente Universitario, ¿es una opción de trabajo?

Tabla N° 16: Docente universitario

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	0	0,00%
5	0	0,00%
6	0	0,00%
7	1	14,29%
8	0	0,00%
9	1	14,29%
10	0	0,00%
11	0	0,00%
12 Menor opción	0	0,00%
No contesta	5	71,42%
Total	7	100,00%

Figura N° 15



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

La alternativa de acceder a ser docente universitario como alternativa laboral, el 71% de los docentes no contestan, mientras tanto, el 14% lo coloca en un nivel de 7 y el restante 14% en un nivel de 9.

Ser docente, es tener las competencias necesarias para formar futuros profesionales, para crear en el espíritu de cada estudiante, la semilla del servicio comunitario, de poner al servicio de la sociedad sus conocimientos y su formación. BAIN, K. (2008)

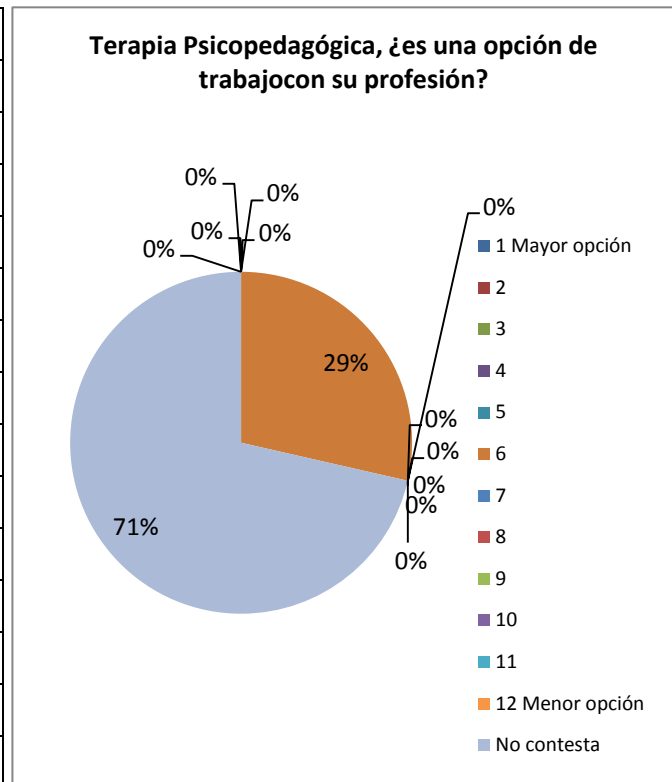
La docencia universitaria es analizada como una posibilidad de bajo nivel de aceptación por parte de los docentes. Se mantiene el porcentaje de aquellos que no contestan.

Pregunta 16: Terapia Psicopedagógica, ¿es una opción de trabajo?

Tabla N° 17: Terapia psicopedagógica

Opción	Frec.	%
1 Mayor opción	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	0	0,00%
5	0	0,00%
6	2	28,57%
7	0	0,00%
8	0	0,00%
9	0	0,00%
10	0	0,00%
11	0	0,00%
12 Menor opción	0	0,00%
No contesta	5	71,43%
Total	7	100,00%

Figura N° 16



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

Como opción de trabajo la Terapia psicopedagógica, los docentes a los cuales se les aplicó la encuesta, No contestan en un porcentaje del 71%, mientras que el 29% de ellos le dan un nivel de 6.

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. Bisquerra, Rafael; (1971)

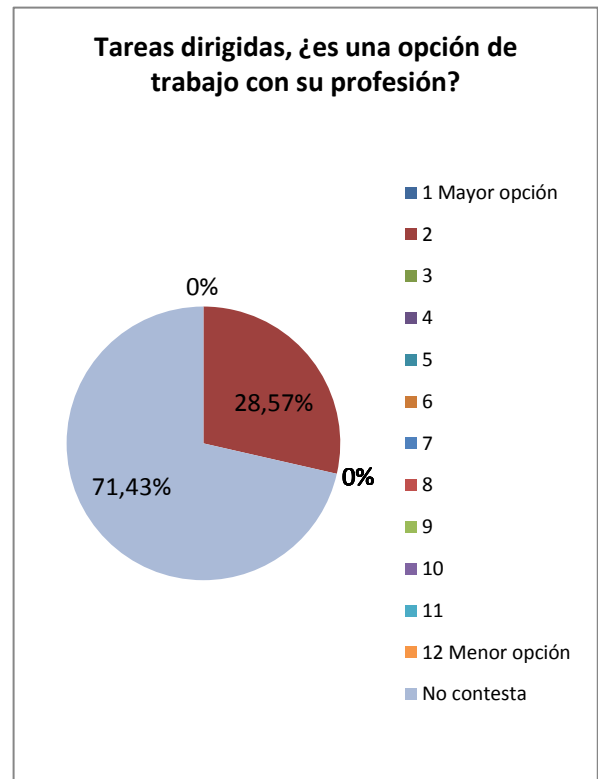
Algunos docentes ven como una posibilidad laboral el brindar Terapias psicopedagógicas aunque en un nivel bajo.

Pregunta 17: Tareas dirigidas, ¿es una opción de trabajo?

Tabla N° 18: Tareas dirigidas

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,00%
2	2	28,57%
3	0	0,00%
4	0	0,00%
5	0	0,00%
6	0	0,00%
7	0	0,00%
8	0	0,00%
9	0	0,00%
10	0	0,00%
11	0	0,00%
12 Menor opción	0	0,00%
No contesta	5	71,43%
Total	7	100,00%

Figura N° 17



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica
Elaborado por: Mero, P. (2014)

Las tareas dirigidas como opción laboral no es considerada como una opción laboral por el 71% de los docentes a los cuales se les aplicó la encuesta pues No responden, mientras que el 29% le dan un nivel de aceptación de 2.

La Tarea dirigida, es una herramienta de aprendizaje, que genera resultados específicos, más relevantes, en cada alumno, que está en ese proceso de enseñanza individualizada, todo alumno que ha sido, expuesto a tareas dirigidas, experimenta un avance progresivo, en áreas que anteriormente, no percibía ningún avance oportuno. Dávila; R. (2007)

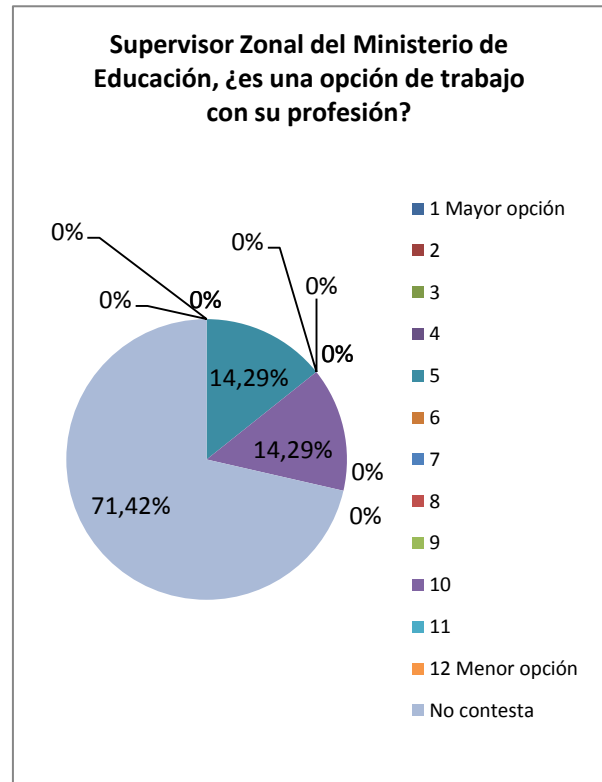
Algunos docentes consideran a las tareas dirigidas como opción laboral en un buen nivel aunque el porcentaje de aquellos que no responden es mayoritario, por tanto se considera que no les genera interés alguno el campo laboral de las tareas dirigidas.

Pregunta 18: Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, ¿es una opción de trabajo?

Tabla N° 19: Supervisor zonal

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	0	0,00%
5	1	14,29%
6	0	0,00%
7	0	0,00%
8	0	0,00%
9	0	0,00%
10	1	14,29%
11	0	0,00%
12 Menor opción	0	0,00%
No contesta	5	71,42%
Total	7	100,00%

Figura N° 18



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica
Elaborado por: Mero, P. (2014)

En relación con las otras alternativas de opción laboral, se mantiene el 71,42% de docentes que No responden a esta pregunta, mientras que el 14,29% le da un nivel de 5 a la opción de poder desempeñarse como Supervisor Zonal del Ministerio de Educación, mientras que el 14,29% le da un nivel de 10.

Son muy pocos los docentes que ven la posibilidad de acceder a este nivel laboral, el 28,58%.

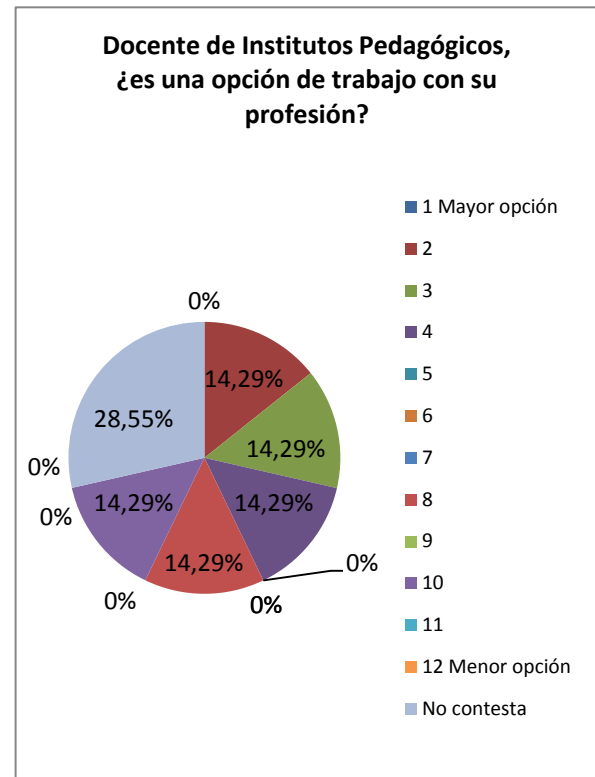
Supervisor zonal en educación, es una autoridad encargada del control manejo y asesoría en las instituciones educativas, a su personal docente de acuerdo a lo que establece la Ley. (Nueva estructura del Ministerio de Educación; 2010)

Pregunta 19: Docente de Institutos Pedagógicos, ¿es una opción de trabajo?

Tabla N° 20: Docente Inst. Pedag.

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,00%
2	1	14,29%
3	1	14,29%
4	1	14,29%
5	0	0,00%
6	0	0,00%
7	0	0,00%
8	1	14,29%
9	0	0,00%
10	1	14,29%
11	0	0,00%
12 Menor opción	0	0,00%
No contesta	2	28,55%
Total	7	100,00%

Figura N° 19



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

En cuanto a ser docente de Instituto Pedagógico, el 28% de ellos no contesta, mientras que el 14% le da un nivel de 2, el 14% un nivel de 3, el 14% un nivel de 4, un 14% el nivel de 8 y el restante 14% un nivel de 10.

Se puede apreciar en este resultado y gráfico, que la docencia en Instituto Pedagógico es considerada por muchos docentes aunque en diferentes niveles de aceptación. "Sin buen profesorado no podemos tener buena enseñanza". Federico P. (1987)

Significa que para ser docente del instituto pedagógico debe tener una formación académica, profesional y personal de gran calidad, porque se trata de un formador de maestros, por lo que debe manejarse con muchos principios, conocimientos sólidos, formación personal seria.

Pregunta 20: Satisfacción laboral del docente

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

Tabla N° 21

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

Se toma como alternativas a las siguientes:

P1.Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.

P2.El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.

P3.El prestigio obtenido en el entorno laboral.

P4.La posibilidad de ascensos laborales en la institución.

P5.El salario docente acorde con las funciones realizadas.

P6.La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.

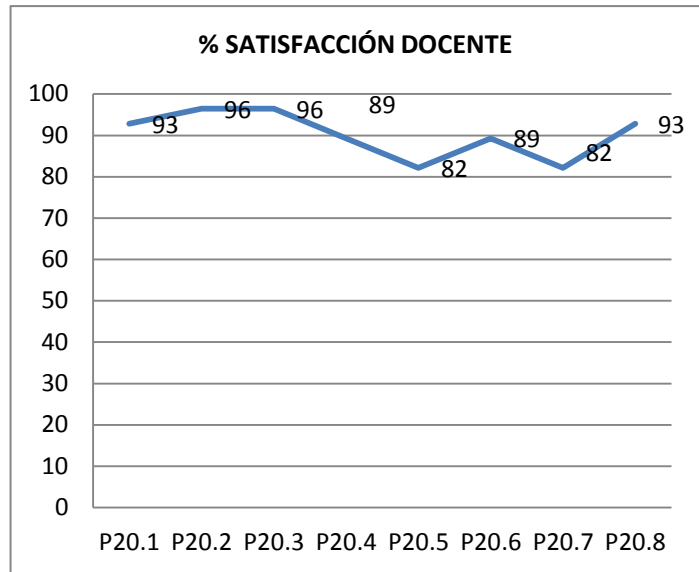
P7.-La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.

P8.- La realización y/o crecimiento personal.

Tabla N° 22

TABLA DE % SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	93
P20.2	4	96
P20.3	4	96
P20.4	4	89
P20.5	3	82
P20.6	4	89
P20.7	3	82
P20.8	4	93

Figura N° 20



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

Satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales.

Se puede constatar que los docentes en un buen porcentaje mantienen una adecuada satisfacción laboral pues en la mayoría de los ítems se encuentran en un nivel del 90% al 100%, a excepción de los ítems P5 y P7 que se refiere al salario docente acorde con las funciones realizadas y la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos que se encuentra por debajo del 90%.

Con este antecedente se puede determinar que de acuerdo a la carga laboral que tienen los maestros son altas y no se sienten una completa satisfacción con el salario que perciben por el trabajo realizado, es decir, a su consideración su esfuerzo se encuentra desvalorizado, aunque siempre se espera surgir y mantener un ritmo de mejoramiento profesional para mejorar los ingresos de acuerdo a los méritos demostrados a lo largo de su carrera. Rivera, (2001)

B. INVENTARIO DE TAREAS Y ACTIVIDADES DEL DOCENTE

FRECUENCIA: Número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.

IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.

NIVEL DE FORMACIÓN: Que posee el docente para realizar la tarea.

Tabla N° 23

VALORACIÓN
4 - MUCHO O ALTO
3 – BASTANTE
2 – POCO
1 – NADA

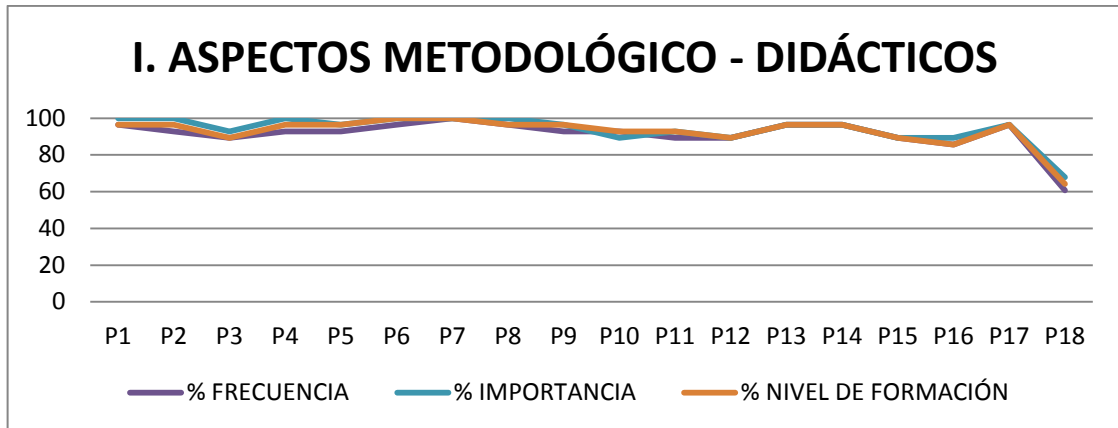
- 1) Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.
- 2) Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.
- 3) Planificar actividades de aula.
- 4) Ejecutar actividades novedosas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

- 14) Revisar las tareas estudiantiles.
- 15) Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.
- 16) Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.
- 17) Atender a las necesidades individuales de los estudiantes.
- 18) Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en el aula.

Tabla N° 24

TABLA I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% Nivel de formación
P1	4	96	4	100	4	96
P2	4	93	4	100	4	96
P3	4	89	4	93	4	89
P4	4	93	4	100	4	96
P5	4	93	4	96	4	96
P6	4	96	4	100	4	100
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	96	4	100	4	96
P9	4	93	4	96	4	96
P10	4	93	4	89	4	93
P11	4	89	4	93	4	93
P12	4	89	4	89	4	89
P13	4	96	4	96	4	96
P14	4	96	4	96	4	96
P15	4	89	4	89	4	89
P16	3	86	4	89	3	86
P17	4	96	4	96	4	96
P18	2	61	3	68	3	64

Figura N° 21



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

El dominio, la comprensión del programa, se manifiesta cuando el educador puede anticipar sus implicaciones para el trabajo durante el año escolar: los cambios o ajustes necesarios en sus formas de trabajo y de relación con los alumnos; las situaciones didácticas y los tipos de actividades que conviene poner en marcha para favorecer las competencias; el uso y la distribución del tiempo durante la jornada y durante periodos más amplios (la semana o el mes), además de las formas o acciones en que puede aprovechar los espacios escolares y los recursos didácticos disponibles en la escuela y en el entorno. Del dominio del programa se obtienen también elementos para orientar las actividades que se realizarán para conocer mejor a los alumnos.

Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje, es la opción que mayor porcentaje presenta, lo que significa que los titulados encuestados manejan eficientemente esta estrategia.

Se puede comprobar que los docentes encuestados mantienen su perfil profesional pedagógico pero en cuanto al uso de las Tecnología de la Información y la Comunicación, no cuentan con estas destrezas y por lo tanto no la aplican. Clima favorable de enseñanza es donde la integración de cambios innovadores en la interacción profesor-alumnos. (Guzmán, A.; 2008)

En cuanto a los aspectos metodológicos, dentro del inventario de actividades del docente en su práctica profesional, se puede establecer que los mismos se mantienen dentro de los niveles de aceptación pues de los ítems en cuestión, su frecuencia, importancia y nivel de formación encuentran su similitud en las franjas estadísticas, a excepción de lo que tiene que ver con Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC´s)

en el aula que tiene una baja de hasta el 61%, es decir que los docentes no aplican las TIC's en su tarea docente, porque tienen dificultad para su manejo.

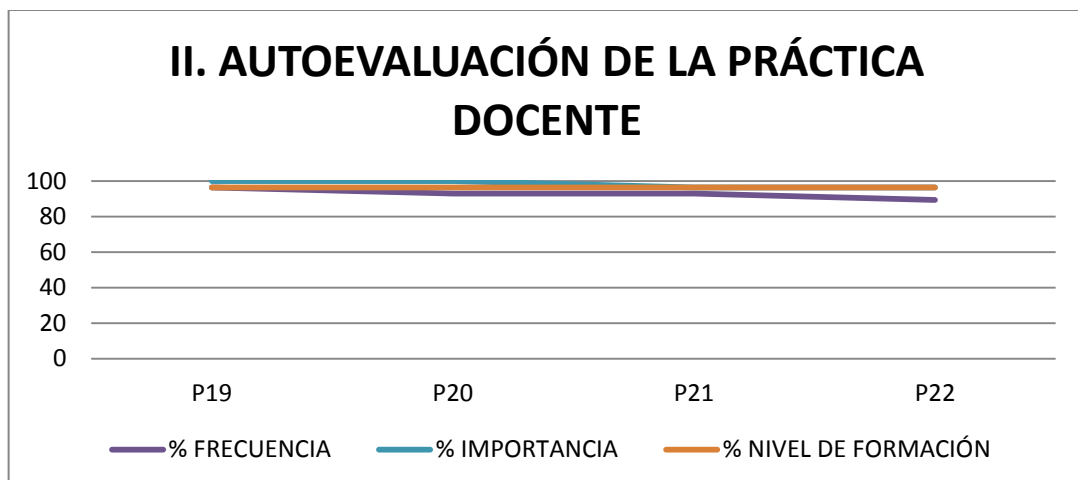
AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

- 19) Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.
- 20) Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.
- 21) Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.
- 22) Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.

Tabla N° 25

TABLA II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% Nivel de formación
P19	4	96	4	100	4	96
P20	4	93	4	100	4	96
P21	4	93	4	96	4	96
P22	4	89	4	96	4	96

Figura N° 22



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica
Elaborado por: Mero, P. (2014)

El punto de partida de todo proceso de enseñanza-aprendizaje, deberá iniciar con una autoevaluación de las prácticas que cada maestro lleva al cabo actualmente, tanto en lo que se refiere a los conocimientos sobre los temas que domina, como a los métodos, estrategias e instrumentos de evaluación que utiliza.

En cuanto a la autoevaluación de la práctica docente, el nivel de frecuencia, importancia y nivel de formación se encuentra en un promedio del 96%, de acuerdo a lo manifestado por los docentes a los cuales se les aplicó la encuesta.

La evaluación se sirve de valores como la justicia, la honestidad, pero también es vulnerable de correr el riesgo de tomarse como un arma de poder y sometimiento. Por eso debemos elaborar rigurosamente los criterios de evaluación para evitar que evaluar constituya un medio de control o un instrumento de opresión. Santos Guerra; (1997)

Este resultado permite constatar que los docentes en mención realizan con frecuencia actividades de autoevaluación a la cual le dan mucha importancia en su tarea profesional, y para lo cual han sido formados satisfactoriamente en la institución de educación superior.

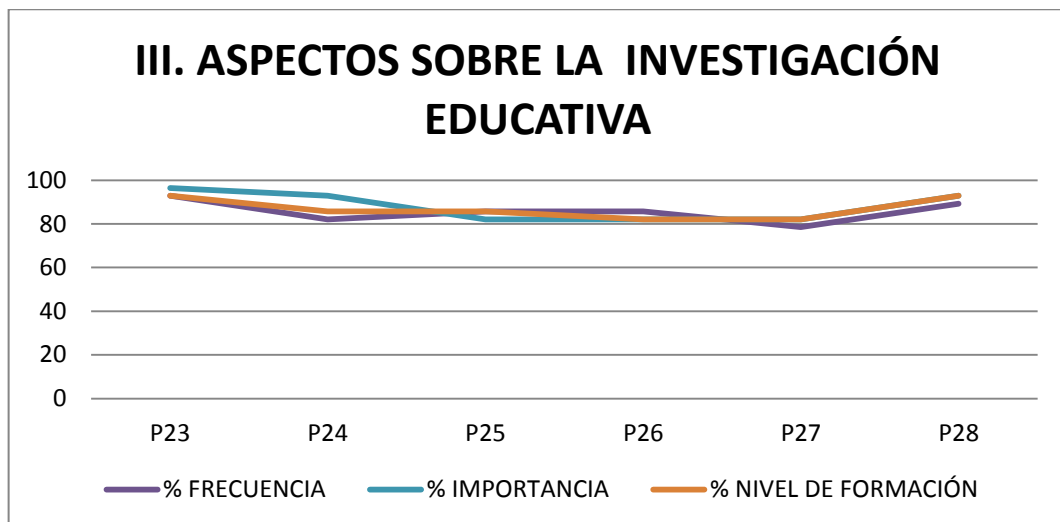
ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

- 23) Conducir investigaciones relacionadas a su labor.
- 24) Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.
- 25) Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.
- 26) Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.
- 27) Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.
- 28) Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

Tabla N° 26

TABLA III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% Nivel de formación
P23	4	93	4	96	4	93
P24	3	82	4	93	3	86
P25	3	86	3	82	3	86
P26	3	86	3	82	3	82
P27	3	79	3	82	3	82
P28	4	89	4	93	4	93

Figura N° 23



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica
Elaborado por: Mero, P. (2014)

Ante los cambios acelerados de conocimiento y la diversidad de paradigmas, se requiere de profesionales competentes que den respuesta a los problemas de una realidad compleja y dinámica; que adopten una actitud reflexiva y crítica con respecto a la realidad educativa y que posean idoneidad técnico-profesional para investigar científicamente esa realidad y transformarla creativamente. Vitalema. Cecilia; (2001)

El 96% de los docentes encuestados manifiestan que si conduce investigaciones relacionadas a su labor, a las mismas que si les da importancia, lo que si presenta dificultades por su porcentaje más bajo 79%, es implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.

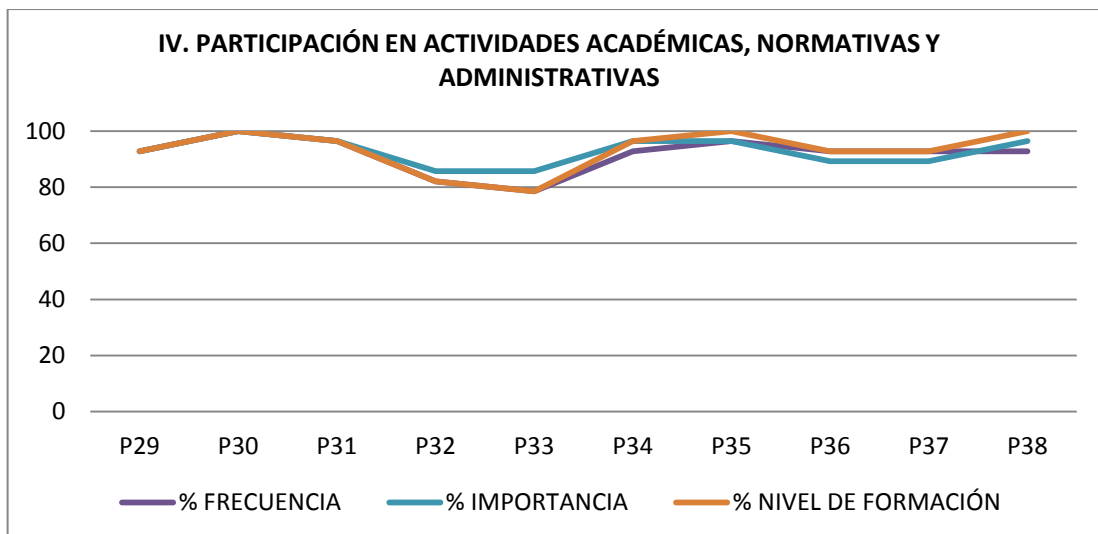
Este resultado permite apreciar las dificultades manifiestas en la aplicación de procesos investigativos en el área educativa por parte de los profesionales de la educación.

PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS

- 29) Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.
- 30) Participar en Juntas de Profesores.
- 31) Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.
- 32) Ejercer funciones administrativas.
- 33) Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.
- 34) Estudiar la realidad local y nacional.
- 35) Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo.
- 36) Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.
- 37) Elaborar reglamentos internos de las comisiones.
- 38) Conocer y aplicar el Código de Convivencia.

TABLA IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% nivel de formación
P29	4	93	4	93	4	93
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	96	4	96	4	96
P32	3	82	3	86	3	82
P33	3	79	3	86	3	79
P34	4	93	4	96	4	96
P35	4	96	4	96	4	100
P36	4	93	4	89	4	93
P37	4	93	4	89	4	93
P38	4	93	4	96	4	100

Figura N° 24



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

En la mayoría de las actividades que tienen que ver con participación activa en actividades internas y que se relaciona con el desempeño docente.

El 100% participa de manera activa en las juntas de profesores, con un 96% están la de promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones y estudiar la realidad local y nacional. El resto de actividades tiene un porcentaje aceptable, lo que indica que los titulados encuestados si están conscientes de su tarea en la institución educativa.

Los resultados permiten constatar lo que se puede apreciar en anteriores preguntas, en lo que respecta a que los docentes prefieren mantenerse en el nivel de maestros y no en cargos directrices-administrativos, haciendo falta también actualización en la legislación ecuatoriana.

INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD.

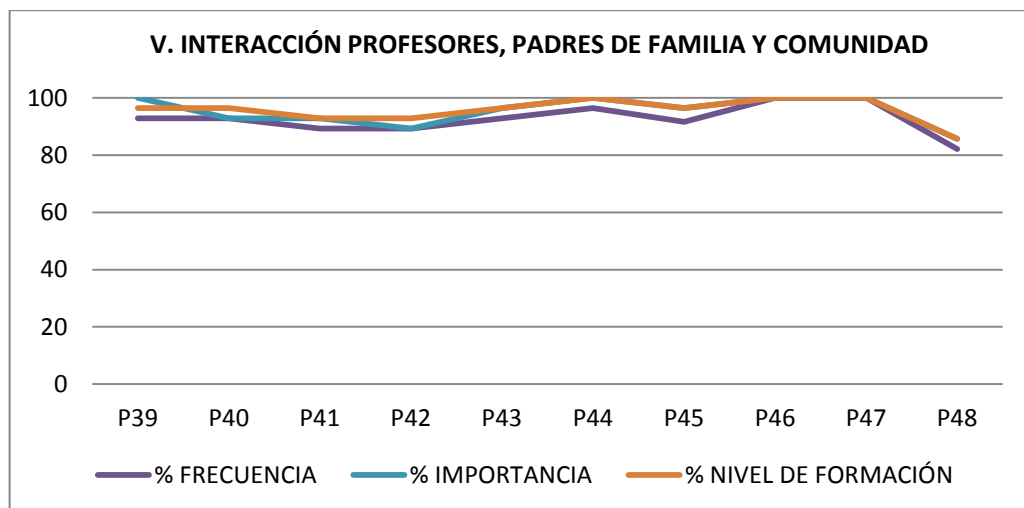
- 39) Promover acciones de relación con la comunidad.
- 40) Colaborar en programas de desarrollo comunitario.
- 41) Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.
- 42) Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.
- 43) Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.
- 44) Conocer el entorno social de los estudiantes.
- 45) Organizar eventos de integración dentro de la Institución.
- 46) Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes).
- 47) Atender a los representantes legales de los estudiantes.
- 48) Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

Tabla N° 28

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD

# pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% nivel de formación
P39	4	93	4	100	4	96
P40	4	93	4	93	4	96
P41	4	89	4	93	4	93
P42	4	89	4	89	4	93
P43	4	93	4	96	4	96
P44	4	96	4	100	4	100
P45	4	92	4	96	4	96
P46	4	100	4	100	4	100
P47	4	100	4	100	4	100
P48	3	82	3	86	3	86

Figura N° 25



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica

Elaborado por: Mero, P. (2014)

Existe entre los padres de familia un conocimiento muy superficial acerca de los gustos, intereses y aficiones de sus hijos. Por medio de la comunicación se consiguen mejores elementos e información para responder a las necesidades, metas y anhelos de cada uno de los miembros de la familia.

En cuanto a la interacción de la comunidad educativa, el 100% manifiesta que participa en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes) y además atiende a los representantes legales de los estudiantes. El 96% trata de conocer el entorno social de los estudiantes, y los demás aspectos en porcentajes muy aceptables.

De parte de los docentes existe una estrecha comunicación con los padres de familia y se interrelacionan con la comunidad, haciendo falta fortalecer lo referente a los tutorías con los estudiantes y asesoría a los padres de familia con el fin de que estos colaboren más en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO

49) Realizar reuniones de planificación con otros docentes.

50) Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).

51) Participar en sesiones de trabajo.

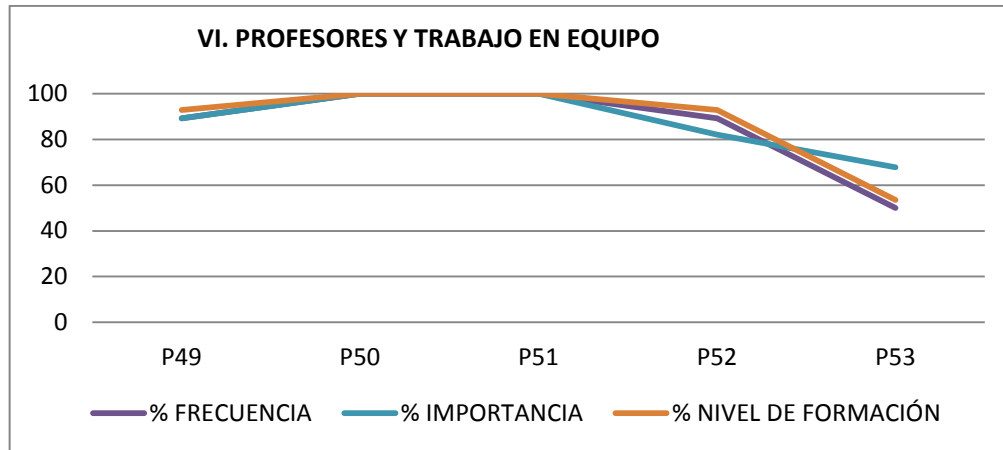
52) Trabajar en proyectos curriculares en equipo.

53) Participar en Círculos de Estudio.

Tabla N° 29

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% nivel de formación
P49	4	89	4	89	4	93
P50	4	100	4	100	4	100
P51	4	100	4	100	4	100
P52	4	89	3	82	4	93
P53	2	50	3	68	2	54

Figura N° 26



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica
Elaborado por: Mero, P. (2014)

Se justifica la necesidad del trabajo en equipo como mecanismo para proporcionar una atmósfera que anime a los alumnos a trabajar con entusiasmo; o para aumentar el autoconcepto y la autoestima entre el profesorado y su sentimiento de propiedad y de pertenencia respecto al centro escolar, entre otros motivos principales.

El resultado comprueba la deficiencia que existe en cuanto a la realización de círculos de estudio entre los docentes, con el fin de compartir experiencias que permiten mejorar y alcanzar la calidad de su práctica docente.

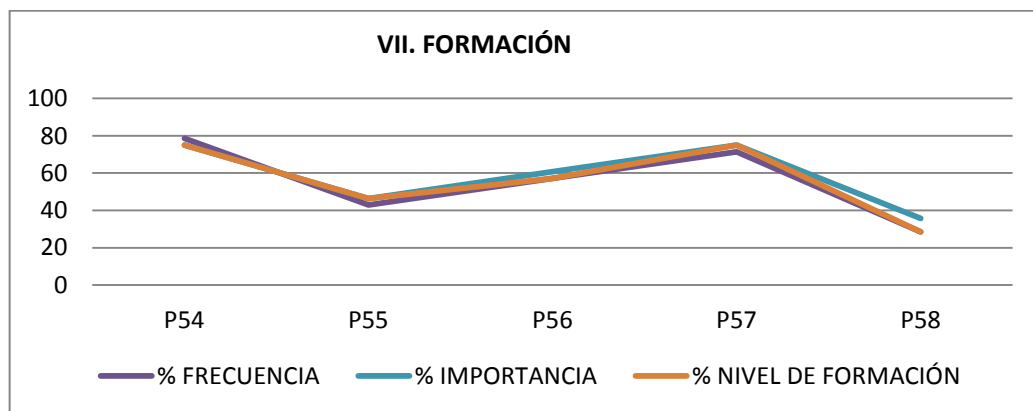
FORMACIÓN

- 54) Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.
- 55) Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.
- 56) Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula.
- 57) Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.
- 58) Asistir a cursos de aprendizaje de la lengua inglesa.

Tabla N° 30

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	79	3	75	3	75
P55	2	43	2	46	2	46
P56	2	57	2	61	2	57
P57	3	71	3	75	3	75
P58	1	29	1	36	1	29

Figura N° 27



Fuente: Encuesta a titulados en ciencias de la Educación Mención educación Básica
Elaborado por: Mero, P. (2014)

Es necesario mencionar que para contar con un profesorado de calidad se requieren atributos muy puntuales, los cuales de no cumplirse pueden afectar a la calidad de la enseñanza de la educación y cuyas deficiencias actuales deberían superarse para llegar a la situación deseable. El verdadero agente de cambio es el docente y de aquí la necesidad y relevancia de formarse apropiadamente, mantenerse actualizado y buscando su superación profesional permanente. Es necesario tomar conciencia de la necesidad de formar pedagógicamente al equipo docente. Erg A (2005:)

En cuanto a la formación del docente por parte del Ministerio de Educación a través de los seminarios y talleres, este, se podría decir, se encuentra en niveles crítico pues no sobrepasa el 75% y llega hasta niveles del 43%, es decir existe muy escasa capacitación y actualización docente.

El resultado permite comprobar que existe muy poca capacitación de los docentes, especialmente en lo que respecta a cursos de formación de las TIC's y en el aprendizaje de

la lengua inglesa, permitiendo clarificar las debilidades de la práctica profesional del docente.

ENCUESTA A DIRECTIVOS

Este instrumento permite verificar y analizar datos proporcionados por el directivo institucional en referencia a la labor del docente en la institución educativa.

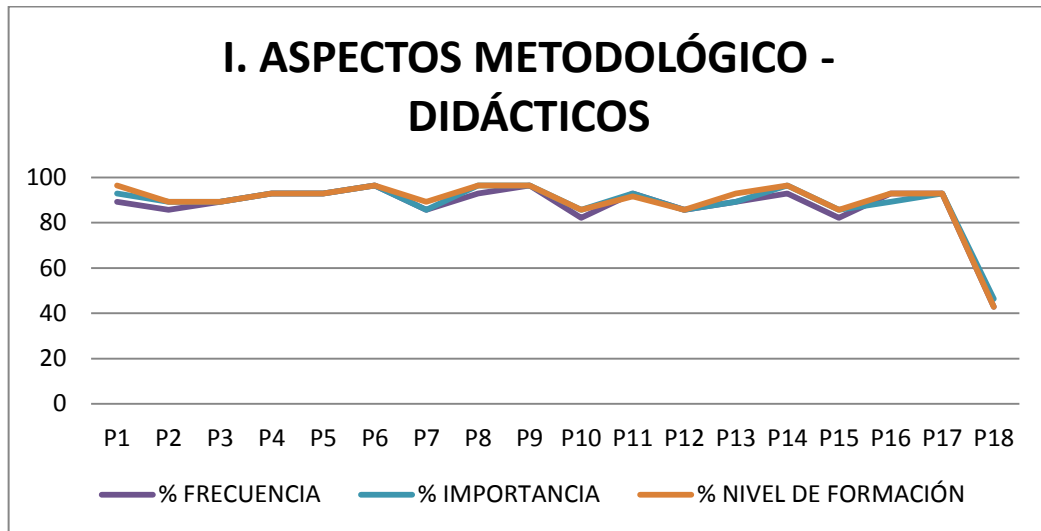
1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.
2. Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.
3. Planificar actividades de aula.
4. Ejecutar actividades novedosas y creativas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

13. Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.
14. Revisar las tareas estudiantiles.
15. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.
16. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.
17. Atender a las necesidades individuales de los estudiantes.
18. Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en el aula.

Tabla N° 31

TABLA I. ASPECTOS METODOLÓGICOS-DIDÁCTICOS						
#	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	% NIVEL DE
Pregunta		FRECUENCIA		IMPORTANCIA		FORMACIÓN
P1	4	89	4	93	4	96
P2	3	86	4	89	4	89
P3	4	89	4	89	4	89
P4	4	93	4	93	4	93
P5	4	93	4	93	4	93
P6	4	96	4	96	4	96
P7	3	86	3	86	4	89
P8	4	93	4	96	4	96
P9	4	96	4	96	4	96
P10	3	82	3	86	3	86
P11	4	93	4	93	4	92
P12	3	86	3	86	3	86
P13	4	89	4	89	4	93
P14	4	93	4	96	4	96
P15	3	82	3	86	3	86
P16	4	93	4	89	4	93
P17	4	93	4	93	4	93
P18	2	43	2	46	2	43

Figura N° 28



Fuente: Directivos Institucionales
Elaborado por: Mero, Paola (2014)

El método es un medio para lograr un propósito, una reflexión acerca de los posibles caminos que se pueden seguir para lograr un objetivo. La característica principal del método de enseñanza consiste en que va dirigida a un objetivo, e incluye las operaciones y acciones dirigidas al logro de este, como son: la planificación y sistematización adecuada.

En esta encuesta, los directivos manifiestan que el nivel de aplicación de metodología didáctica de los docentes está entre el 86 a 96% existiendo una gran deficiencia en cuanto a aplicar las TIC's, el 43%.

Este resultado permite constatar lo apreciado por los directivos, resaltando la debilidad en la práctica profesional de los docentes, las mismas que deben ser consideradas al momento de las respectivas conclusiones.

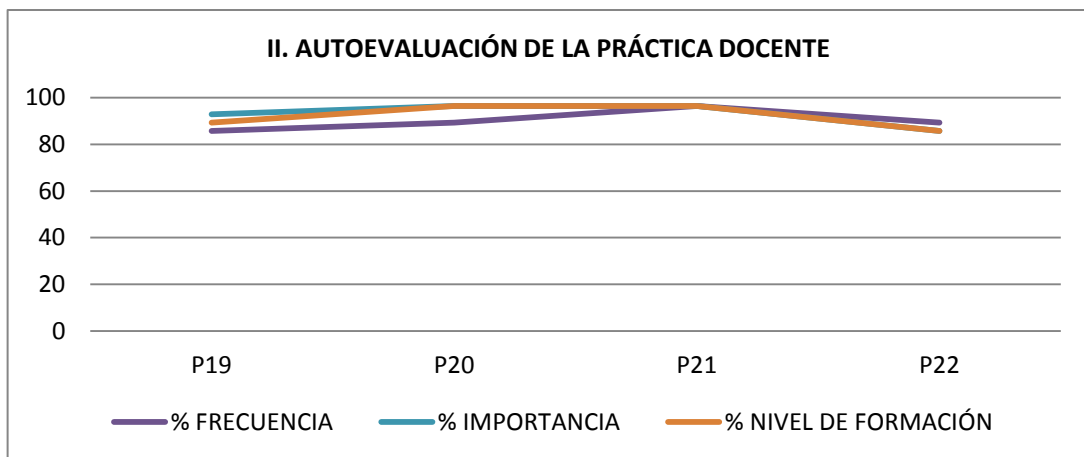
AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

19. Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.
20. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.
21. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.
22. Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.

Tabla N° 32

TABLA II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% nivel de formación
P19	3	86	4	93	4	89
P20	4	89	4	96	4	96
P21	4	96	4	96	4	96
P22	4	89	3	86	3	86

Figura N° 29



Fuente: Directivos Institucionales
 Elaborado por: Mero, Paola (2014)

La evaluación tal se concibe como un proceso continuo, complejo y global que nos permite recoger sistemáticamente información relevante, tanto de los resultados y logros en el aprendizaje de los alumnos como de la intervención docente en el proceso educativo, con el objeto de reajustar la intervención educativa de acuerdo con los aprendizajes reales y necesidades del alumnado y no simplemente adjudicar un número o nota; a la vez permite identificar las competencias y la práctica docente la cual requerirá de modificaciones y/o adecuaciones según el caso; por lo tanto la evaluación no es un fin en si mismo, sino apenas un instrumento, medio o herramienta para mejorar el trabajo y los resultados.

Los directivos manifiestan que el proceso de autoevaluación de la práctica docente se encuentra entre el 86% y el 96%, tanto en frecuencia como en importancia como nivel de formación encontrándose el nivel más bajo en lo que respecta a realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.

Lo manifestado por los directivos tiene contrasta de manera puntual con lo expuesto por los propios docentes, comprobando que es necesario fortalecer los procesos de autoevaluación de la práctica profesional con el fin de mejorar los procesos para lograr una educación de calidad.

ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor.

24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.

25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.

26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.

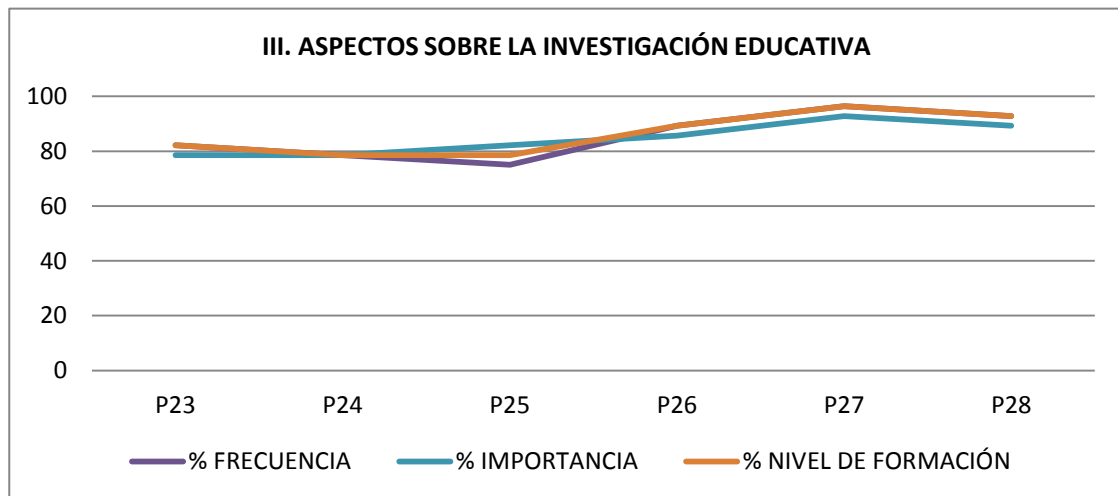
27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.

28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

Tabla N° 33

TABLA III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
#		%		%		% nivel de
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	formación
P23	3	82	3	79	3	82
P24	3	79	3	79	3	79
P25	3	75	3	82	3	79
P26	4	89	3	86	4	89
P27	4	96	4	93	4	96
P28	4	93	4	89	4	93

Figura N° 30



Fuente: Directivos Institucionales
Elaborado por: Mero, Paola (2014)

Para que el profesor contemporáneo logre un alto nivel científico en su futura labor profesional, además de alcanzar un desarrollo académico y práctico acorde con las exigencias del mercado de trabajo y el desarrollo científico-técnico, es necesario que domine los métodos de la actividad científica investigativa y los aplique en la solución de problemas propios de su profesión.

Los directivos manifiestan que los docentes le dan escasa importancia a la investigación educativa y todos sus aspectos, especialmente en conducir investigaciones relacionadas a su labor (82%) y participar en proyectos de investigación e innovación educativa en un 79%. El resto de los aspectos se encuentra entre el 75% y el 93% aunque en lo concerniente a implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos se encuentran en un nivel del 96%.

Los aspectos manifestados por los directivos permite comprobar que existen debilidades de los docentes respecto a la investigación educativa debido a factores de como: falta de capacitación y caer en el costumbrismo de su actividad.

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS

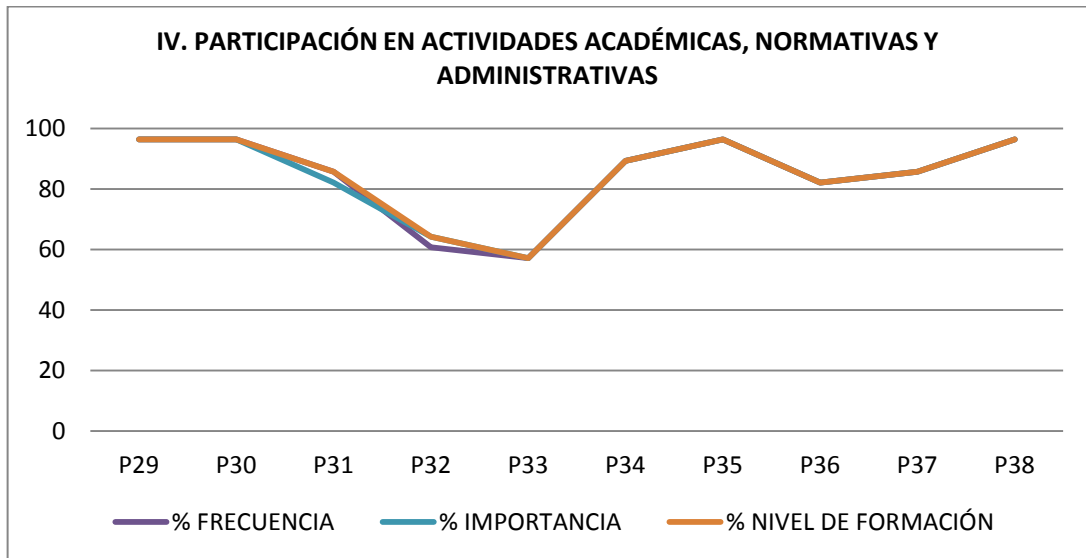
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.

30. Participar en Juntas de Profesores.
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.
32. Ejercer funciones administrativas.
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.
34. Estudiar la realidad local y nacional.
35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo.
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones.
38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia.

Tabla N° 34

TABLA IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% importancia	Pro.	% nivel de formación
P29	4	96	4	96	4	96
P30	4	96	4	96	4	96
P31	3	86	3	82	3	86
P32	2	61	3	64	3	64
P33	2	57	2	57	2	57
P34	4	89	4	89	4	89
P35	4	96	4	96	4	96
P36	3	82	3	82	3	82
P37	3	86	3	86	3	86
P38	4	96	4	96	4	96

Figura N° 31



Fuente: Directivos Institucionales

Elaborado por: Mero P. (2014)

En cuanto a la participación de los docentes en actividades académicas, normativas y administrativas, los directivos manifiestan que están se encuentran en niveles bajos, especialmente en ejercer funciones administrativas (64%) y conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (57%) teniendo el nivel más alto en aspectos como conocer y aplicar el Código de Convivencia (96%).

Este resultado permite comprobar lo manifestado por los docentes pues concuerdan en los aspectos en los cuales mantienen debilidades razón por la cual es necesario tener en cuenta al momento de realizar las conclusiones y recomendaciones pertinentes y así mejorar el desempeño docente en sus actividades cotidianas.

INTERACCIÓN, PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD

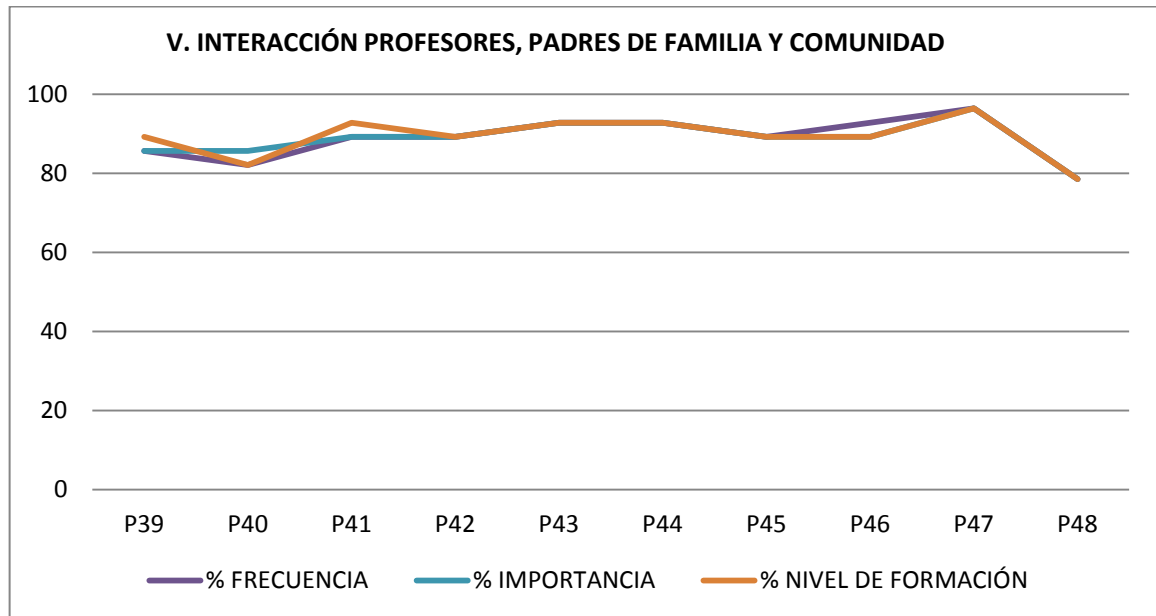
39. Promover acciones de relación con la comunidad.
40. Colaborar en programas de desarrollo comunitario.
41. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.
42. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.
43. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.

44. Conocer el entorno social de los estudiantes.
45. Organizar eventos de integración dentro de la Institución.
46. Participar en programas sociales dentro de la Institución (día de la familia, campeonato de deportes).
47. Atender a los representantes legales de los estudiantes.
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

Tabla N° 35

TABLA V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% nivel de formación
P39	3	86	3	86	4	89
P40	3	82	3	86	3	82
P41	4	89	4	89	4	93
P42	4	89	4	89	4	89
P43	4	93	4	93	4	93
P44	4	93	4	93	4	93
P45	4	89	4	89	4	89
P46	4	93	4	89	4	89
P47	4	96	4	96	4	96
P48	3	79	3	79	3	79

Figura N° 32



Fuente: Directivos Institucionales
Elaborado por: Mero, Paola (2014)

La relación que se entabla entre la familia, la comunidad y la escuela es tan peculiar que sólo cabe situarla en el marco de la confianza, ya que es la escuela, como parte de la familia, una prolongación suya, adquiriendo así su pleno sentido. Esa relación de confianza es la que determina, matiza y da forma al binomio familia – escuela, que debe estar marcado por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos.

Ello implica una verdadera relación de comunicación donde padres y maestros establezcan una vía abierta de información, de orientación, sobre la educación de los hijos, constructiva y exenta de tensiones por el papel que cada uno de ellos desempeña.

Aunque los niveles de interacción entre el docente con los padres de familia y comunidad se encuentra entre el 79% y el 96%, estos mantienen una interacción aceptable, pues todos los aspectos propuestos se cumplen teniendo el nivel más bajo el realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

Los manifestado por los directivos permite comprobar que de parte de los docentes mantienen una considerable comunicación entre los padres de familia y comunidad lo cual se convierte en una fortaleza dentro de la práctica profesional, permitiendo además apreciar aquellos aspectos que es necesario fortalecer

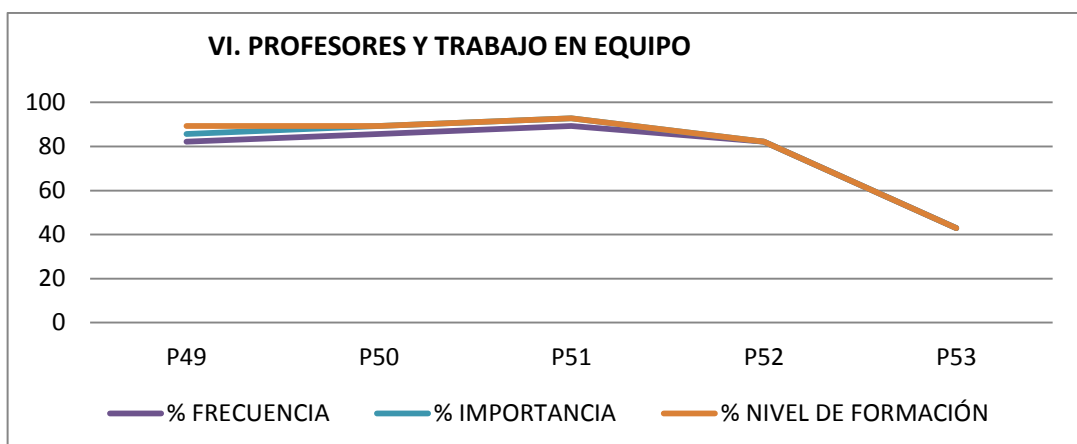
PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO

49. Realizar reuniones de planificación con otros docentes
50. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)
51. Participar en sesiones de trabajo
52. Trabajar en proyectos curriculares en equipo
53. Participar en Círculos de Estudio

Tabla N° 36

TABLA VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% nivel de formación
P49	3	82	3	86	4	89
P50	3	86	4	89	4	89
P51	4	89	4	93	4	93
P52	3	82	3	82	3	82
P53	2	43	2	43	2	43

Figura N° 33



Fuente: Directivos Institucionales
Elaborado por: Mero, Paola (2014)

El trabajo en equipo permite a los profesores sentirse parte del centro educativo y, por ende, aumenta su iniciativa y sus deseos de colaborar en los proyectos planteados, así como en el trabajo cotidiano, en beneficio de toda la comunidad (alumnos, directivos y docentes). No es un fin sino un medio y, como tal, coadyuva para que la institución se beneficie del aporte conjunto de sus maestros.

El trabajo en equipo de los docentes mantiene frecuencias entre 82% y 89% teniendo su nivel más bajo en participar en círculos de estudio con un 43%, de acuerdo a lo manifestado por los directivos institucionales.

Este resultado permite constatar que los círculos de estudio no es un aspecto que tengan los docentes como fortaleza, además de que los diferentes aspectos se encuentran en niveles bajos.

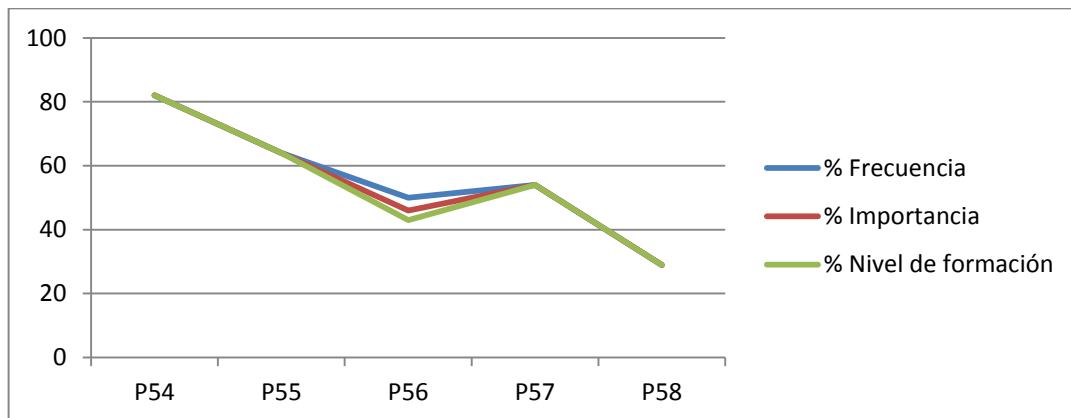
FORMACIÓN

54. Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación
55. Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares
56. Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula
57. Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares
58. Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua

Tabla N° 37

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% nivel de formación
P54	3	82	3	82	3	82
P55	3	64	3	64	3	64
P56	2	50	2	46	2	43
P57	2	54	2	54	2	54
P58	1	29	1	29	1	29

Figura N° 34



Fuente: Encuesta a Directivos

Autor: Mero, P (2014)

Sin el buen maestro nada es posible, con él todo. El profesor de la escuela del futuro, deberá superar en mucho al de hoy. Su dominio de la tecnología, su familiaridad con ella, sus conocimientos, su actitud flexible, su disposición para someterse al proceso de una educación continua, resultan algunas de sus características más importantes. Deberá saber mucho del rumbo de las cosas del mundo. Pacheco, (1996)

La formación del docente en diferentes aspectos, se encuentra en niveles críticos de acuerdo a lo manifestado por los directivos, pues estos están entre el 82% encontrándose en el nivel más alto el Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación y el más bajo el asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula, 50%, el asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, 54% y asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua el 29%.

Este resultado permite apreciar y constatar lo manifestado por los docentes, de ahí le necesidad de encontrar soluciones a esta deficiencia pues la carencia de esta puede incidir en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, se concluye lo siguiente:

- Los resultados de la investigación indican que en cuanto a la caracterización del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, la totalidad de los encuestados labora en instituciones educativas fiscales o fiscomisionales de nivel medio y básico como docentes.
- Respecto a los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, se aprecia de acuerdo a los resultados que hay un nivel considerable de insatisfacción en cuanto al uso de lenguas en otro idioma como es inglés dentro del aula, por lo que no han podido desarrollar sus capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje, de manera eficiente y dada la importancia que este tiene
- En cuanto a la relación existente entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, tomando en cuenta el criterio personal de los encuestados y el de los empleadores, la totalidad de los profesionales se encuentran laborando en su especialidad lo que permite que puedan poner en práctica los conocimientos y destrezas adquiridos durante sus estudios y en las capacitaciones y mejoramiento profesional que han ejecutado después de egresados.
- Respecto a la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores, se puede comprobar de acuerdo a los resultados que los titulados cumplen funciones en donde aplican conocimientos de didáctica cuyo nivel de aplicación es muy aceptable, teniendo un poco de dificultad en lo concerniente a la actividad de detectar problemas de aprendizaje, información que está en relación con los datos proporcionados por el directivo institucional.
- En referencia a la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores se comprueba que en lo concerniente a la metodología es un aspecto muy bien manejado en el aula porque está preocupado el titulado en su totalidad por su buen desempeño en el aula. Así mismo la autoevaluación en buen porcentaje su manejo y atención, en lo que se refiere a la investigación educativa un adecuado nivel; su participación en actividades académicas,

normativas y administrativas se ubica en un alto nivel, al igual que la interacción con la comunidad educativa con buen nivel; hay una buena y elevada predisposición para el trabajo en equipo, formación e mediano nivel, confirmando esto con lo manifestado por los directivos con márgenes mínimos, lo que se contrasta con la deficiente capacitación de los docentes en cuanto al uso de la lengua inglesa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- En relación al nivel de formación que tienen los titulados se evidencia mediante los resultados que sólo están mejorando con los cursos de formación y actualización curricular dictados por el Ministerio de Educación a través del programa Si Profe, sin embargo no han asistido a cursos sobre manejo y conocimiento de otro idioma como el inglés lo que les hace presentarse con esa debilidad ya que no han desarrollado esa capacidad para su trabajo como docentes.

4.2. Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Considerando la caracterización del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTP, se sugiere fortalecer su desempeño mediante la preparación permanente y la actualización curricular que las nuevas tendencias educativas sugieren.
- Buscar el mejoramiento profesional mediante la capacitación en áreas de su desempeño docente, especialmente en el manejo y aplicación del idioma inglés en el aula.
- Fortalecer su tarea docente, mediante la auto preparación con fines de mejoramiento de su formación académica para una mejor actividad laboral de los titulados, considerando su especialidad en las capacitaciones y mejoramiento profesional que han ejecutado después de egresados.
- Mantener el trabajo de aula de manera profesional aplicando las innovaciones curriculares para lograr una educación de calidad y mejorar su nivel profesional y laboral, logrando experiencias en la detección de problemas de aprendizaje a través de

asesorías de profesionales desde la Universidad mediante la Vinculación con la Colectividad.

- Insertarse en la investigación educativa para plantear proyectos de aula que aporten a mejorar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje, con fines de mejoramiento de su desempeño en el aula, aplicando el trabajo en equipo.
- Proponer cursos para la capacitación y aprendizaje de una segunda lengua, como el inglés y que esta sea una herramienta de trabajo apropiada para mejorar el proceso de aprendizaje en el aula.

CAPITULO V

PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

5.1. TEMA:

Aprendizaje mediante capacitaciones de una segunda lengua a los docentes.

5.2. CONTEXTO

Institución	Ubicación
Juan Antonio Vega Arboleda	Santo Domingo
Alejandra Alcívar Salavarría	Pedernales
Colegio Nacional 4 de Noviembre	Manta
Frank Vargas Pazos	Chone
24 de Mayo	Junín
San José	Manta
Unidad Educativa Experimental Eugenio Espejo	Salinas

5.3. JUSTIFICACIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación reflejan una deficiencia bien elevada en el conocimiento y manejo de una segunda lengua como es el Inglés

La capacitación fomentará el aprendizaje de una segunda lengua para beneficiar a los maestros en su proceso didáctico de enseñanza – aprendizaje, llegando a niveles de conocimientos óptimos y útiles para ser aplicados en las aulas, y generar en los estudiantes un aprendizaje significativo de la lengua adicional.

Al saber utilizar el nuevo idioma los maestros están en capacidad de enseñar a sus educandos la correcta utilización del mismo, generando no solo conocimientos de calidad sino también preparándolos para un mundo globalizado en donde es necesario saber el idioma inglés.

5.4. OBJETIVOS:

5.4.1. Objetivo General

Desarrollar destrezas en el aprendizaje del idioma Ingles en los docentes, a fin de que se implemente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

5.4.2. Objetivos específicos:

- Planificar talleres de capacitación para el aprendizaje del idioma Ingles por parte de los docentes.
- Evaluar el conocimiento del inglés adquirido por parte de los participantes de los talleres de capacitación mediante actividades de despliegue del idioma y el desarrollo de cuestionarios escritos.

5.5. METODOLOGÍA

Se deberán identificar los grupos a los cuales se está direccionando la presente investigación, determinando los intereses de cada uno de ellos, y mediante la observación identificar los problemas percibidos, para poder emitir un criterio mediante recursos y mandatos de cómo solucionar dicho problemas.

Mediante el árbol de problemas, identificar la problemática que para el presente caso es “Falta de manejo de una nueva lengua en los Docentes de la UTPL de Ciencias de la Educación mención Educación Básica” con sus respectivas causas y efectos sobre la población en estudio, asimismo analizar el objetivo propuesto o situación esperada, la cual trata de “Crear nuevas técnicas educativas que favorezcan al maestro fortaleciendo el aprendizaje del inglés y quechua, con actividades de autoevaluación que aporten a la verificación de su aprendizaje” con los medios a utilizar y los fines que se planean alcanzar con dicho objetivo.

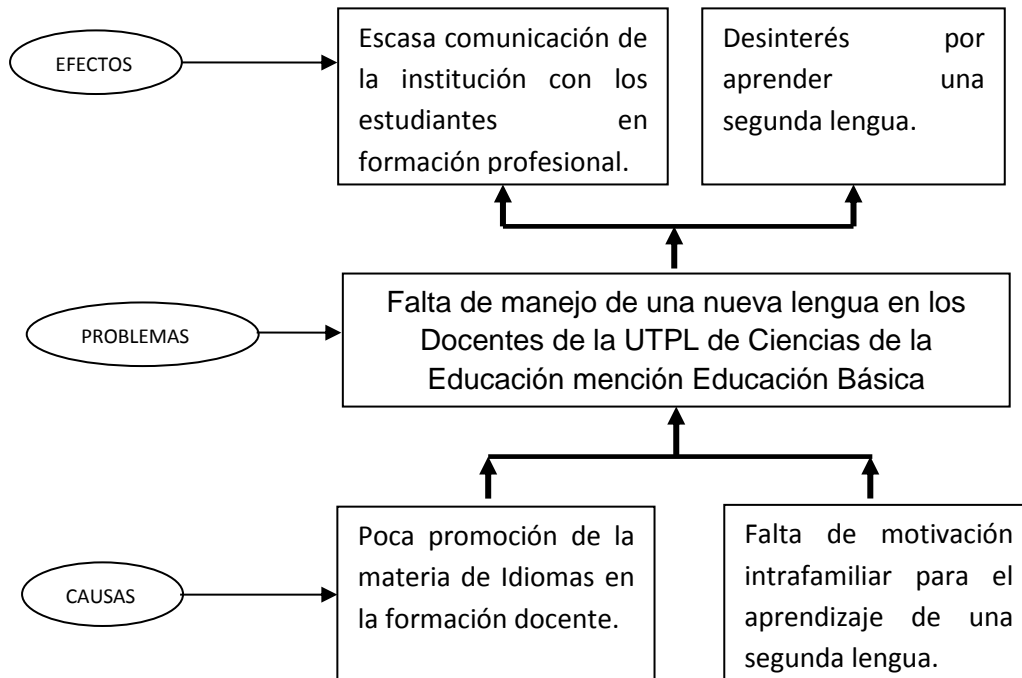
Se establecerán las estrategias mediante las cuales se llevará a efecto la presente propuesta, con las cuales se logrará llegar a los objetivos propuestos.

5.5.1. Análisis de involucrados

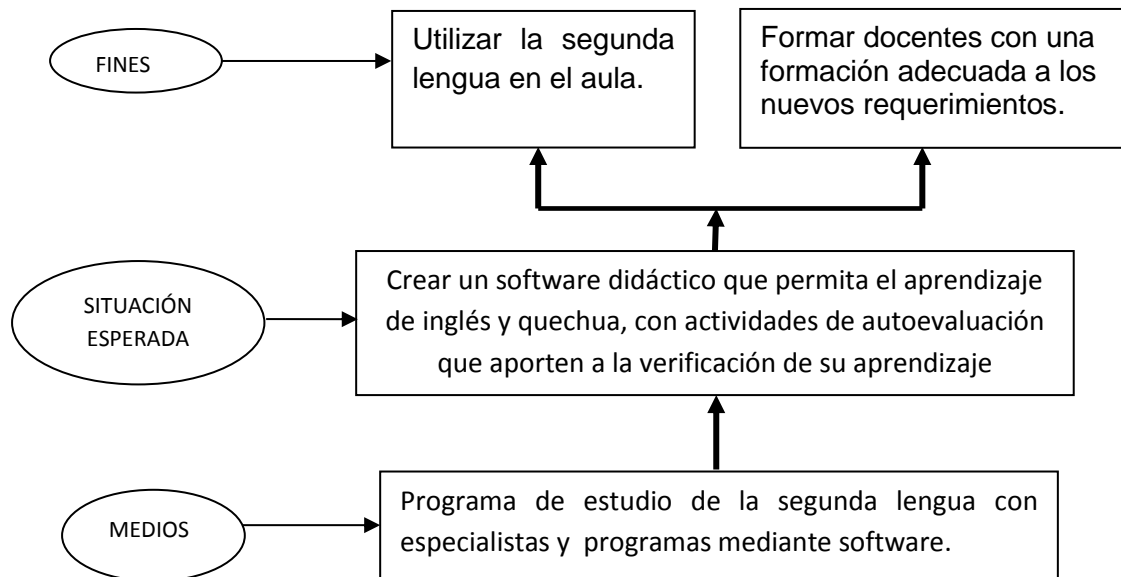
Tabla N° 38

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS
Titulados Directivos	Necesidad de aprender y conocer una segunda lengua básica, para facilitar la comunicación con estudiantes de otras culturas nacionales o extranjeras.	No acceder a centros de enseñanza de una lengua alterna.	Capacitación mediante cursos y talleres.
Alumnos	Facilidad de diálogo con los docentes y compañeros.	Dificultad para comunicarse con docentes y compañeros de otras lenguas.	Intercambio de lenguajes mediante palabras y frases, más comunes del entorno.
U.T.P.L.	Titulados capacitados para enfrentar retos que se presenten en el contexto de su desempeño, que permita elevar su calidad profesional.	Falta de materia de segunda lengua autóctona o universal en el pensum de estudios.	Uso de software para el estudio de una segunda lengua.

5.5.2. Análisis del problema



5.5.3. Análisis de objetivos



5.5.4. Análisis de estrategias

Tabla N° 39

Categorías Variables De Análisis	ESTRATEGIA 1 Contratar un Programador	ESTRATEGIA 2 Contratar expertos en inglés	ESTRATEGIA 3 Diseñar el software del programa de capacitación	ESTRATEGIA 4 Efectuar un plan piloto en niños de los establecimientos del sector.	ESTRATEGIA 5 Aplicar a los docentes titulados y sus empleadores
Costo	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Probabilidad de Éxito	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable	Aceptable
Costo / Beneficio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Riesgo Social	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

5.6. PLAN DE ACCIÓN - MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

Tabla N° 40

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente (IVO)	Medios de Verificación	Supuestos
<p>Fin:</p> <p>Utilizar la segunda lengua en el aula.</p> <p>Desarrollar destrezas y competencias mínimas del manejo de una nueva lengua.</p> <p>Formar docentes con una formación adecuada a los nuevos requerimientos.</p>	<p>7 docentes empleando recursos.</p>	<p>Informe final del proyecto.</p>	<p>Voluntad de capacitación de los docentes.</p>
<p>Propósito:</p> <p>Desarrollar destrezas en la utilización de una segunda lengua como medio de comunicación con otras personas de esa lengua.</p>	<p>Estado al final del proyecto.</p>	<p>Fuentes de información de acuerdo a la realidad a la que se ha llegado.</p>	<p>Recursos económicos personales de los involucrados.</p>
<p>Componentes-Resultados:</p> <p>Utilización de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Septiembre 2014</p>	<p>Fuente de información para evaluar el efecto de las actividades.</p>	<p>Recursos económicos personales de los involucrados.</p>
<p>Actividades principales:</p> <p>Capacitación.</p>	<p>Materiales:</p> <p>Hojas.</p> <p>Proyector.</p> <p>Software.</p>	<p>Presupuesto, costes, asociados y aportaciones de diferentes entidades.</p>	<p>Recursos económicos personales de los involucrados.</p>

5.6.1. Resultados esperados

Con la aplicación de esta propuesta se espera poner en práctica el presente proyecto, que es el resultado de la aplicación de encuestas y entrevistas aplicadas a titulados egresados de la UTPL y sus empleadores, y que puede aportar también a la capacitación de otros titulados que no tuvieron la oportunidad de aprender una segunda lengua.

5.7. BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA.

Alonzo. L.E. Fernández Rodríguez. C J, &Nyssen, J, M (Febrero Del (2009) *Debate Sobre Las Competencias*.

Avalos,B (Enero Del 2009) *Inserción Laboral*.

Chávez Y Bernal 2005. Flacso 2005, Martínez 2005, Vascones (2004). León 2006.

Denise Vailant 2009. *Políticas De Inserción En La Docencia De América Latina*.

Ministerio De Educación. *Ejes Transversales Dentro Del Proceso Educativo*.

Susana Freire Miguel Marin, Diana Lisbeth Alonso Rivera (2008) *Las Tics En Los Procesos De Enseñanza Aprendizaje*.

Beatrice Avalos (2008) *Inserción Docente: Políticas Y Prácticas De Inducción*.

Arancibia, H. Y Strasser (1999). *Psicología De La Educación. 2da. Edición. Alfa Omega Grupo Editor México*.

Carrera Y Placencia (2012). *Guía Para El Desarrollo De La Investigación Y Elaboración Del Informe. Loja, Ecuador*

González, María Esther (2004). *Las Tics, Un Reto Para Nuevos Aprendizajes. España: Narce Ediciones S.A.*

Cancela García, Catalina (2005). *Las Tics En La Educación Primaria. España: Thonson Editores S.A.*

Romero Granados, Santiago (2007). *Introducción Temprana A Las Tics: Estrategias Para Educar En Un Uso Responsable En Educación Infantil Y Primaria España: Estilo Estugraf Impresores S.L.*

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Airasian, P. W., & Gullickson, A. R. (2000). *Herramientas de autoevaluación del profesorado*. Bilbao - España: Ed. Mensajero.
- Antúnez, S. (1999). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema*. Barcelona - España: Departamento de Didáctica y Organización Educativa. Universidad de Barcelona.
- Bayas Cevallos, R. (1998). *Estrategias para trabajar en equipo*. Buenos Aires: Ed. McGraw Hill.
- Cabero, J. (2000). *Nuevas tecnologías aplicadas a la educación*. Madrid - España.
- Coll Palacios, C., & Marchesi, A. (2004). *Desarrollo psicológico y educación: Psicología de la educación escolar*. Madrid - España: Alianza Editorial.
- Coll Palacios, C., & Monereo, C. (2008). *Psicología de la educación virtual: Aprender y enseñar con las tecnologías de la información y la comunicación*. Madrid - España: Ediciones Morata.
- García Aretio, L. (2001). *La educación a distancia: De la teoría a la práctica*. Barcelona - España: Editorial Ariel.
- Gutierrez Cerda, H. (2002). *La evaluación como experiencia total: Logros, objetivos, procesos, competencias y desempeño*. Santa Fe de Bogota - Colombia: Editorial Nomos S.A., Cooperativa Editorial Magisterio.
- Herzfeld, A. (2008). *Las políticas lingüísticas en América Latina*. Kansas - USA: Editorial Alfaomega.
- Martínez, F. (2003). *Redes de comunicación en la enseñanza de lenguas*. Barcelona - España: Editorial Paidós.
- Tedesco, J. C. (1995). *El nuevo pacto educativo: educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna*. España: Grupo Anaya.
- Toffler, A. (1995). *Educación para la tercera ola: un nicho para Colombia*. Bogota: Cámara de Comercio de Bogota.
- Treviño, L. (2010). *La economía de la inclusión*. España: Editorial Grao.

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE INVOLUCRADOS				
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	Escaso conocimiento del idioma Ingles y quechua en el proceso de enseñanza-aprendizaje	LOEI y reglamento	Capacitación en la utilización de una nueva lengua como el inglés como recurso didáctico y herramienta docente	Recursos económicos

Anexo 2



Profesora titulada Magaly Solórzano de la Escuela Alejandra Alcívar Salavarría en Pedernales, llenando juntas las encuestas.



Profesora titulada de la Escuela Frank Vargas Pasos de Chibunga perteneciente a Chone firmando la encuesta.



Profesora Kathiuska Toala Palma de la escuela San Jacinto Km 5 Vía Manta Portoviejo.
Llenando la encuesta.

Anexo 3

Árbol del Problema

