



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

Autor: Torres Vega, Maritza Janeth.

Directora de Tesis: Morán Franco, Martha Raquel, Ms.

CENTRO UNIVERSITARIO DURÁN

2013

CERTIFICACIÓN

Máster.

Morán Franco Martha Raquel.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: ***“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”*** realizado por el profesional en formación: *Torres Vega Maritza Janeth* cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

Ms. Martha Raquel Morán Franco

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Maritza Janeth Torres Vega** declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autora: MARITZA JANETH TORRES VEGA

Cédula: 0917978108

DEDICATORIA

*Con amor dedico esta tesis
al Sr. Vicente Torres Méndez, MI PADRE,
porque su apoyo incondicional
ha sido fundamental
para el desarrollo de
este trabajo.*

AGRADECIMIENTO

A Jehová Dios, porque la fortaleza que me da es esencial para continuar esforzándome.

A Vicente Torres Méndez, mi querido padre, por su apoyo incondicional y por brindarme su ayuda para cumplir este sueño.

A Saúl Tomalá Mejía, mi esposo, por creer en mí y alentarme en todo momento.

A mis hijos: Norys e Israel, porque constituyen el motivo y la fuerza para mi superación.

A mis compañeros docentes del Centro Educativo Integral CEDI por su apoyo y comprensión.

A la Universidad Técnica Particular de Loja y a todos los docentes que compartieron sus conocimientos.

A la Tutora de Tesis, Ms. Martha Morán Franco por su guía acertada en la realización de este trabajo.

A los titulados y sus directores que tuvieron la predisposición necesaria para participar en el proceso de investigación.

ÍNDICE

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	4
2. METODOLOGÍA.	
2.1 Diseño de la investigación.	24
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	24
2.3 Preguntas de investigación	25
2.4 Contexto	27
2.5 Población y muestra (análisis)	27
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	28
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.	29
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	31
3.1.1. Características individuales de los Titulados de Ciencias de la Educación de la Modalidad Abierta.	31
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	32
3.1.1.2 Edad	32
3.1.1.3 Sexo	33
3.1.2 Características académicas de los titulados.	
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los Estudios de bachillerato.	33
3.1.2.2 Tipo de Educación.	34

3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de Licenciatura.	35
3.1.3	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.	
3.1.3.1	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	35
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja El titulado.	36
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	37
3.1.3.4	Características del trabajo actual.	38
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.	
3.1.1	Grado de relación que existe entre la relación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	39
3.1.2	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	40
3.3	Valoración docente de la profesión:	
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.	41
3.4	Satisfacción docente.	53
3.5	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	56
3.5.1	Aspectos metodológicos – didácticos que desarrolla el titulado.	56
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.	57
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	59

3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	60
3.5.5	Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.	62
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	63
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.	65
4	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	
4.1	Conclusiones	67
4.2	Recomendaciones	68
5	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.	
5.5	Justificación	70
5.6	Objetivos	71
5.7	Metodología Matriz de Marco Lógico	
5.7.6	Análisis de involucrados.	72
5.7.7	Análisis de problemas.	74
5.7.8	Análisis de objetivos	75
5.7.9	Análisis de estrategias.	76
5.8	Plan de acción (etapa de planificación)	
5.8.6	Matriz de Marco Lógico.	77
5.9	Resultados esperados.	83
5.10	Bibliografía de la propuesta	85
5.11	Anexos de la propuesta (opcional)	87
6.	BIBLIOGRAFÍA	98
7.	ANEXO	
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	101
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	102
	Anexo 3: Evidencias fotográficas	107
	Anexo 4 : Encuesta a titulados y empleadores, entrevista, cartas.	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está basado en la Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. El estudio se llevó a cabo en los cantones: Riobamba, Chunchi, Colta y Guamote de la Provincia de Chimborazo; la muestra estudiada está compuesta de 6 titulados y 5 directivos, para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios: uno para titulados y otro para empleadores a quienes también se les realizó una entrevista.

Los resultados de esta investigación son satisfactorios porque los titulados investigados tienen una situación laboral estable, han mejorado su condición de vida y ejercen en el área de su profesionalización. En términos generales el desempeño laboral de los titulados es muy bueno aunque se requiere mejorar la calidad del mismo recibiendo más capacitaciones sobre todo en lo que se respecta al empleo de las TIC no solo en el aula sino en todas las áreas de desempeño profesional por lo cual se incluye en este trabajo una propuesta basada en este tema.

Palabras claves: LABORAL, DESEMPEÑO, CALIDAD, TIC, PROFESIONAL.

ABSTRACT

The present research is based on the proposed educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education, Basic Education mention the Technical University of Loja. The study was conducted in the cantons: Riobamba, Chunchi, Guamote Colta and the Province of Chimborazo, the sample was made up of six graduates and five managers for data collection were applied two questionnaires: one for graduates and other to employers who also underwent an interview.

The results of this investigation are satisfactory because the graduates surveyed have a stable employment situation, have improved their standard of living and practicing in their professional area. Overall job performance of graduates is very good but it needs to improve the quality of it getting more trainings especially when it comes to use of ICT not only in the classroom but in all areas of professional performance so which is included in this paper a proposal based on this topic.

Keywords: OCCUPATIONAL, PERFORMANCE, QUALITY, TICS, PROFESSIONAL

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja en el año 1976 es la primera en América Latina en poner en marcha la Modalidad de Estudios a Distancia en la que se inicia con la carrera de Ciencias de la Educación con la finalidad de cubrir la necesidad de formación de quienes aspiran a crecer profesionalmente y que por limitaciones de tiempo, laborales, de residencia o inclusive de discapacidades físicas no habían accedido a la educación universitaria convencional. Desde aquel entonces la UTPL consciente de que vivimos en la era del conocimiento y de los acelerados cambios que se presentan actualmente en el campo educativo, los cuales atañen directamente a la labor diaria de los docentes; emprende un proceso de investigación que permita conocer: las necesidades de formación que los docentes requieren, la contribución social, económica y cultural que aportan los titulados a la sociedad y los requerimientos de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

Un primer estudio realizado por la UTPL a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en todas las menciones en el periodo 2005 – 2010, se constituyó en un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de las necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la educación; el presente estudio se centra en la inserción laboral de los titulados en la mención de Educación Básica. El objetivo general de este estudio es: *“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”*

En cuanto a los objetivos específicos son:

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

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

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

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

Conocer la importancia que le dan los titulados a la tarea propia de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.

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

Todos los objetivos mencionados se logran con la aplicación de las encuestas; es decir, a través de la investigación de campo, la cual facilita la concreción de todas las actividades propuestas en la investigación. Con los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación a los titulados y a sus empleadores, se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo que da a conocer los aspectos que comprenden los objetivos específicos y que a su vez permite formular la propuesta de intervención educativa que es el fin último de este estudio de casos.

Esta investigación permitió además indagar por medio de una entrevista, los criterios que tienen los empleadores con respecto a la formación profesional de los docentes y a las competencias laborales de los titulados en las respectivas instituciones educativas en las que prestan sus servicios ; así como las necesidades que tienen de profesionalización y educación continua.

La misión de la universidad es la de potenciar los procesos de formación humana y profesional con la finalidad de que los titulados puedan enfrentar con éxito los desafíos que la labor educativa exige en la práctica diaria. Con este estudio se contribuye a la innovación de la sociedad ya que como institución de educación superior la UTPL puede responder a la exigencia de capacitar a los profesionales de acuerdo a los continuos cambios que se viven en el aula al momento de ejercer la docencia y a las destrezas que tanto los empleadores como la sociedad requieren de los profesionales docentes en la búsqueda de una educación de calidad.

Este trabajo además aporta elementos de juicio a la Universidad para que a partir de esta realidad pueda reforzar el sistema de formación de los docentes y encuentre respuestas concretas compatibles con la misión de la UTPL *“buscar la verdad y formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad”*

Por todo lo expresado, estimado lector/a los invito a dar lectura a este trabajo investigativo.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

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

En este artículo se presentan las opiniones vertidas en debates realizados sobre las competencias en la era de la modernidad y se analiza el papel de la universidad en torno a la capacitación que debe brindar para garantizar la inserción en la sociedad de profesionales competentes y capacitados para desarrollar de manera óptima el rol para el cual se prepararon; se presenta también la opinión de los titulados y empleadores frente a la formación universitaria. Toda la información está enmarcada en la realidad española; sin embargo, constituye un punto de interés para la investigación y análisis de la realidad ecuatoriana y para conocer cómo se trabaja la inserción laboral en otros países.

Es recurrente la opinión de que existe una marcada desconexión entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, que se debe básicamente a la distancia entre los requerimientos que el ámbito laboral demanda a los trabajadores y la capacitación con que los titulados universitarios afrontan su entrada en el mismo. Esta idea se refuerza por la escasa comunicación que hay entre el campo laboral y las entidades universitarias; pero no es solo la falta de información sino también el empleo de canales adecuados para efectivizar dicha comunicación que resultaría en el acceso de universitarios competentes a puestos de trabajo de calidad.

Esta comunicación entre la universidad y el mercado de trabajo es importantísima puesto que nuestra sociedad está en constante cambio por lo cual las competencias de hoy, no necesariamente sirven para mañana. Existe un desfase importante entre los rápidos cambios en el mercado de trabajo respecto a la subjetividad personal de los trabajadores que proceden a acumular un conjunto de competencias que son consideradas importantes en un momento concreto, pero que pueden quedar obsoletas poco después. Algunos autores critican que muchas de estas competencias son además adquiridas en un mercado educativo distinto al entorno universitario, lo que provoca su progresiva mercantilización (Brunet y Belzunegui, 2003). No obstante, las estadísticas en el caso español muestran que, pese a que estas generaciones jóvenes son las mejor formadas académicamente de la historia de España, esto no ha sido suficiente para evitar una importante precariedad laboral entre los jóvenes universitarios, como lo demuestran diversos estudios sociológicos. Es fundamental conocer lo que están haciendo bien y lo que están haciendo mal las

universidades; los elementos positivos y las deficiencias que el sistema universitario tiene a su juicio, como principales afectados para realizar una mejor valoración de las competencias demandadas. Las universidades y las empresas deben así adaptarse, de forma activa, a los nuevos requerimientos de unos mercados abiertos a la globalización, muy competitivos, Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, Según el discurso de los empresarios españoles en los grupos de discusión, el principal problema de los jóvenes contratados no es su formación, sino su falta de actitud proactiva ante el trabajo y otros problemas relacionados, en el fondo, con la falta de ciertas habilidades sociales, bastante alejadas de las competencias teóricamente exigibles en la denominada sociedad del conocimiento.

El concepto que recientemente se ha impuesto en los discursos es el de las competencias que según señala en su interesante libro Barnett (2001), había sido considerada a nivel académico como el dominio de una disciplina de conocimiento por parte del estudiante; pero, en la actualidad se maneja otra de carácter más operacional que enfatiza que las competencias permiten que un individuo sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo cual lo faculta a desarrollar una actividad o profesión. Pero, según el autor, lo que sin duda más se valora en general, son las actitudes y la predisposición al trabajo, en forma de competencias de personalidad. Estas actitudes engloban aspectos como: iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales, trabajar en grupo y tener buena presencia. Sin embargo, salvo excepciones, los empleadores consideran que los recién licenciados actuales carecen de muchas de estas actitudes. En general, los cambios formativos exigidos a las entidades universitarias se encuentran más en el ámbito de las actitudes personales, valores y aceptación de las disciplinas organizativas que en los conocimientos concretos de cada profesión.

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

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

El interés sobre la trayectoria seguida por los egresados universitarios en su inserción laboral se traduce en el desarrollo de estudios de seguimiento de los titulados superiores en la mayoría de los países que cuentan con un sistema de Educación Superior suficientemente desarrollado. Según estudios realizados con la finalidad de indagar en las experiencias, vivencias y actitudes de los titulados superiores con relación a las dificultades encontradas y a los factores facilitadores de la inserción se conoce que el problema en sí no es sólo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo. Entre las diversas dificultades para la inserción laboral de los universitarios que se conocieron a través de estudios realizados se encuentran: el constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada. Pero hay determinadas situaciones y circunstancias personales como la impericia, inexperiencia laboral, desconocimiento del funcionamiento básico del mercado laboral y por ende el temor, la falta de seguridad.

Como consecuencia de todo lo anterior, en la valoración de los diferentes factores y estrategias que intervienen en la consecución de un empleo, los factores personales y actitudinales aparecen como los más importantes ya que muchas veces se consigue un puesto de trabajo gracias a recomendaciones de otras personas que pueden ser familiares, amigos o conocidos que hablan a favor del postulante y además es primordial también la actitud con la que se busca empleo y el carácter y personalidad que se poseen. La segunda estrategia más valorada es la realización de prácticas dentro del período de formación universitaria. Éstas representan una posibilidad de tomar contacto con escenarios laborales, y es probable que luego el universitario pueda laborar en donde hizo las prácticas.

Actualmente se le da mayor importancia a la entrevista de trabajo y menos al currículum, expediente o idiomas ya que en algunos casos actuarían simplemente como filtro previo a la selección. La entrevista se considera clave para ser seleccionado y es el momento en el que se puede demostrar la actitud personal. El conjunto de teorías y modelos explicativos del complejo fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto que la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.); que la inserción laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales; que la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

En lo que se respecta a las estrategias de búsqueda de empleo, se menciona que los recursos institucionales ofertados por la universidad para la orientación y la inserción laboral no parecen tener una incidencia muy significativa (en torno al 10%). Se hace referencia a que existen cinco criterios principales empleados para determinar el éxito en el empleo (Teichler, 2005) que son: corto espacio de tiempo para acceder al empleo después de la graduación, una proporción baja de desempleo, una proporción baja de empleo precario (empleo ocasional, de corta duración, a tiempo parcial), éxito de los graduados en términos verticales, que supone mejores ingresos en comparación con los no graduados o alta proporción de graduados con un empleo adecuado, éxito de los graduados en términos horizontales, que supone la estrecha vinculación entre el campo de estudios y el empleo conseguido, o la utilización en el trabajo de los conocimientos adquiridos durante la formación.

Entre los factores que intervienen en la inserción laboral se destaca el hecho de que el tener un buen expediente académico y las nuevas competencias flexibles tienden a considerarse como poco importantes. En cambio, los factores más valorados resultan ser el conocimiento de idiomas y las estancias en el extranjero y sobre todo, la posesión de másteres y/o cursos de postgrado, por un lado, y la actitud y la personalidad, por otro. De entre todos los factores que plantean la gran dificultad de partida, el principal es la exigencia desmesurada de experiencia laboral ya que antes de lograr un primer empleo, la exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible. Las mujeres enfrentan además otros obstáculos en el proceso de inserción laboral; junto al problema de la maternidad, está la tradicional asignación de profesiones a los hombres sobretodo en puestos directivos.

Como resultado de los estudios realizados se concluye que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral.

1.3 LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

AUTOR: Avalos, B. (Enero, 2009).

La inserción laboral constituye una etapa clave en la configuración de la identidad como docente, los estudios más recientes sobre esta etapa han puesto atención en describir cómo y hasta qué punto esto ocurre. La identidad profesional del docente tiene elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza. Cuando un maestro recién titulado comienza su carrera como docente tiene siempre como referentes a otros profesionales, inclusive a quienes fueron sus profesores en la escuela o en el programa de formación docente, también es un referente la tarea misma de enseñanza y el contexto social y educativo en el que se desenvuelva. En los estudios de Totterdell, Woodroffe et al. (2000) se recalca que es importante que los maestros que recién inician su labor profesional dispongan de tiempo para las actividades de inducción y de mentores alineados con sus especialidades; es decir, que siempre debe haber otro maestro con más experiencia dispuesto a guiarlo y apoyarlo al inicio de su labor como docente recién titulado.

La acogida que se presta al nuevo profesor en un centro escolar puede depender del carácter de mayor o menor integración de sus docentes en una cultura de complementariedad. Habiendo constatado esto en un estudio anterior Kardos y Johnson (2007) encuestaron a 486 nuevos profesores en cuatro estados de USA para ver el tipo de cultura docente de sus establecimientos de inserción profesional y el modo en que ella había afectado su inserción.

No deja de ser significativo que un buen número de sistemas incluyan la reducción de horas de trabajo del profesor recién titulado que apenas inicia en su primer empleo como docente, para que pueda afianzarse en su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor forma. En América Latina, y particularmente, en el caso de Chile al parecer no existe una reglamentación que favorezca la reducción de la carga horaria ni la entrega de cursos menos demandantes, menos problemáticos a profesores novatos.

Según refiere el estudio realizado, muchos maestros no han sentido ningún tipo de apoyo de parte de sus colegas al iniciarse en el campo laboral; más bien se esperaba de ellos que actuaran como expertos y por tanto, ni se les consultaba si necesitaban apoyo ni se lo ofrecían. La conclusión de Kardos y Johnson es que estos profesores estaban aislados en sus aulas, se los presumía expertos y no eran parte de una comunidad amplia comprometida con la efectividad de la escuela. Se menciona que aquellos maestros que fueron apoyado y guiados por otro colega, con el tiempo también actúan como mentores y ponen su experiencia al servicio de los nuevos maestros. Los países con menos recursos

no siempre están en condiciones de rebajar la carga docente de quien comienza a enseñar o de asignar en cada lugar de trabajo un mentor. Y, aun cuando fuera posible hacerlo, no siempre se dispone de mentores o tutores preparados para esto o no es posible crear una nueva categoría de personas con estas capacidades y asignarles la responsabilidad de supervisar y guiar el trabajo de un nuevo docente.

Se propone como opción práctica de ayuda el organizar reuniones periódicas de profesores recién ingresados a centros escolares en un mismo distrito o localidad geográfica, para lo cual deben prepararse a profesores de experiencia como facilitadores de estas reuniones o talleres. Antes de iniciar la reunión, los profesores novatos deben haber registrado en un diario o bitácora una reseña de las situaciones sobre las que desean consultar, los problemas que enfrentaron y también la manera como los resolvieron. En Guatemala, por ejemplo, está en estudio la realización de un taller o actividad para todos los nuevos profesores contratados que tiene como fin informar a los maestros novatos sobre el funcionamiento del sistema educativo. No es una oferta de inducción propiamente tal, pero es vital comprender el contexto de su trabajo, sus demandas y sus reglamentos.

Las instituciones de formación docente que prepararon a estos nuevos profesores pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones periódicas y la organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos de contenido y didácticos. Y algo primordial que debe hacerse es modificar la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera pero que no tiene aún la preparación y la experiencia que se adquiere a través de los años. Hay un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar.

1.4

ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

AUTOR: Ministerio de Educación. (2012).

El Ministerio de Educación del Ecuador (MEC) a través de este documento expresa el significado de calidad educativa y expone que este tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política ya que lo que hoy en día se considera calidad educativa en unos años puede no serlo porque la sociedad va evolucionando. Los estándares de calidad educativa se basan en el artículo 27 de la Constitución Política del Ecuador donde se menciona que la educación debe ser de calidad. La primera intención de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Además, constituyen una ayuda en la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

El Ministerio de Educación tiene la responsabilidad de formular criterios que orienten a la acción y además debe indicar los niveles de cumplimiento que deberán ser conocidos por todos los que forman parte del proceso educativo que a su vez son quienes podrán llevar a la práctica el concepto de calidad educativa. El MEC maneja un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales que nos encaminen a lograr una sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos. Según se expone en este documento los docentes contribuyen a la calidad educativa al proveer oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes por igual y aporta en la consecución del ideal de construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Los estándares de calidad educativa que actualmente da a conocer el MEC son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Por esta razón este organismo ha diseñado los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño profesional, de Gestión Escolar y de Infraestructura, con el fin de que los educandos logren los aprendizajes deseados. Además, a través de los estándares de calidad educativa se logra determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, qué rol debe cumplir un buen docente y un buen directivo y qué características debe tener una buena institución educativa.

En Ecuador no se tenía claro qué es una educación de calidad y qué pasos había que cumplir para lograrla. En la actualidad los estándares de calidad educativa nos permiten saber qué queremos lograr y de qué manera podemos colaborar en el mejoramiento del

sistema educativo. El sistema educativo ecuatoriano necesita docentes de calidad que no solo tengan dominio del área que enseñan sino que además hagan uso de pedagogía variada, que se actualicen permanentemente, que tengan buena relación con los alumnos y los padres de familia, que se caractericen por una sólida ética profesional, etc.

Los estándares de calidad educativa están planteados dentro del marco del Buen Vivir, respetan las etnias, las nacionalidades y las diversidades culturales de los pueblos. Un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad; es decir, la igualdad de oportunidades, que todas las personas puedan acceder a servicios educativos. Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características: Ser objetivos, deben referirse a logros o desempeños observables y medibles, ser de fácil comprensión y empleo, deben estar fundamentados en ideales educativos, deben basarse en valores ecuatorianos y universales, ser equiparables con estándares internacionales pero adaptables a la realidad ecuatoriana y además dichos estándares deben constituir un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Cada institución educativa es dueña de su propia realidad por lo que le corresponde establecer las acciones de cambio y de mejoras que sean necesarios y aplicables a su realidad y de ahí la importancia de que los agentes educativos sepan analizar las situaciones para la toma de decisiones, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar en equipo, reflexionar desde su propia práctica y sepan negociar para establecer acuerdos que beneficien la calidad de la educación que se imparte. Los estándares de aprendizaje enfatizan los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos, para lograr esto se cuenta con el Currículo Nacional, el cual al ser aplicado de manera adecuada consigue que los estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje que corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales; los cinco niveles en los que se establecen permiten visualizar la progresión en el aprendizaje en los dominios centrales de cada área curricular.

1.5 POLÍTICAS DE INSERCIÓN A LA DOCENCIA EN AMÉRICA LATINA: LA DEUDA PENDIENTE

AUTOR: Vaillant, D. (12 de Abril de 2009)

El presente artículo tiene como finalidad aportar elementos para un debate informado sobre las políticas de inserción a la Docencia en América Latina. Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral. El informe de McKinsey (2007) plantea que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. Numerosas investigaciones internacionales han demostrado que los logros educativos de los estudiantes se ven influenciados por la calidad del profesorado.

Si nos referimos a los países latinoamericanos, una reciente revisión, (Murillo y Román, 2008) muestra que en las evaluaciones nacionales un porcentaje importante de los estudiantes de América Latina no logran el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado. Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes (Román, 2006).

Mejorar la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Según estudios realizados, en la actualidad, en América Latina son escasos los estímulos para que la profesión docente sea tomada en cuenta como la primer opción de carrera (Vaillant, 2007).

En Latinoamérica uno de los obstáculos más notorios para llevar adelante cambios educativos, es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación. Y al suceder esto se presentan problemas en la implementación de reformas, y la falta de continuidad en las políticas docentes. Se menciona que, como resultado de lo anterior, existe escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación. La experiencia Internacional muestra que las políticas docentes deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido, ser coherentes entre sí, mantenerse estables en el tiempo, comportar componentes de evaluación y de mejoramiento, y permitir la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas. Las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñar, forman parte de un continuo. Sin embargo, muchas veces, cada cual hace lo suyo sin escuchar al otro. En cuanto a la valoración de la

docencia se plantea la idea que la sociedad subestima a los maestros y los propios docentes parecen estar convencidos de que es así. Muchos maestros en Latinoamérica se encuentran desilusionados y afirman que abandonarían la profesión si tuvieran otra oportunidad. Así por ejemplo, en Argentina casi dos terceras partes de maestros encuestados (Tenti, 2005) para un estudio sobre la condición docente, afirmaron no sentirse apreciados por la sociedad y expresaron que su profesión ha perdido prestigio social en los últimos años.

Hoy la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos ya que quienes ingresan a Universidades o Institutos de Formación tienen en promedio peor historial educativo que quienes acceden a seguir otras carreras que la sociedad valora.

Bullough (2000) señala cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza y existe en esta etapa muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas. El asunto se agrava porque muchos aspirantes a docentes vienen de colegios con baja calidad educativa. Surge así una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica docente en América Latina. Al referirse al estado de la formación docente en América latina, es necesario distinguir entre el nivel de educación básica en el que se parte de una lógica pedagógica y se enfatiza la enseñanza de la didáctica mientras que en la formación de profesores de enseñanza media, la mayor importancia la tiene siempre lo disciplinar y generalmente la preparación pedagógica es tardía y secundaria. En el artículo se hace referencia al hecho de que en muchas Universidades e Institutos de Formación Docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Además las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea.

1.6 POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA JUVENTUD DEL ECUADOR.

AUTOR: León Mauricio.

Este documento es el último de una serie de análisis cualitativos y cuantitativos elaborados por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y la Universidad Politécnica Salesiana en el que se considera la temática de los y las jóvenes y el mercado laboral en el Ecuador, en dicho análisis se presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional. El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad y para este grupo un ámbito de particular importancia es el mercado laboral. Según plantea este documento, la integración de los jóvenes al mercado laboral encuentra obstáculos debido a su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral.

Se proponen tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional. Este estudio está basado en los y las jóvenes urbanos, especialmente de las ciudades de Quito y Guayaquil. Uno de los aspectos que se resalta en el diagnóstico de este estudio se refiere a que los y las jóvenes encuentran impedimentos al acceder a un empleo, debido básicamente a que carecen de las calificaciones que demanda el mercado y de experiencia laboral. A esto se agrega que las mujeres jóvenes, los y las jóvenes indígenas, afro descendientes, discapacitados y de minorías sexuales tienen mayor dificultad de encontrar trabajo debido a la existencia de prácticas discriminatorias en contra de estos grupos.

Entre los aspectos que se destacan en el estudio tenemos (Chávez y Bernal 2005; Espinoza y Estévez (coord...) ,2005; FLACSO 2005; Martínez 2005; Vásquez 2004): el hecho que los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas; que su educación está desligada o no se adapta a las demandas de los empresarios en el mercado; que la ausencia o poca experiencia laboral de ellos dificulta su inserción en el mercado laboral; que las demandas de calificación y experiencia que les realizan los empresarios son exigentes y que los y las jóvenes tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral.

Un rasgo caracterizador de las políticas públicas en el Ecuador es la falta de políticas de empleo, en general, y de políticas dirigidas a la juventud, en particular, a pesar de que la importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. La Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, en el Artículo 66 menciona que la educación preparará a los

ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento y que en todos los niveles del sistema educativo se procurarán a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias. Y la Ley de juventud en el Artículo 14 indica que las políticas educativas dirigidas a los y las jóvenes deben estar encaminadas a varios aspectos y entre ellos se encuentra el promocionar pasantías laborales en los sectores público y privado que estén enfocadas en las necesidades de desarrollo del país y la oferta de empleo; también en el Artículo 15 se alude a las políticas de promoción del empleo juvenil, las cuales se dirigen al logro de varios objetivos entre los que se cita el fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas, vinculadas a la formación profesional.

Entre los proyectos de inserción laboral se encuentra el Programa de Capacitación Laboral que tiene tres ejes de capacitación: educación de habilidades básicas de lecto-escritura, matemáticas y razonamiento lógico, formación específica para el trabajo basado en la demanda con un enfoque práctico a través de pasantías laborales en empresas y generación de competencias sociales (trabajo en grupo, iniciativa, respeto mutuo, autoestima) (Gallart, 2003). Este proyecto plantea que las prácticas laborales deben guardar relación con el currículo del proceso de capacitación laboral en aula a fin de garantizar que mantengan su naturaleza formativa y que las empresas proveedoras de servicios de capacitación deberán presentar en sus propuestas compromisos verificables o cartas de intención de que las empresas privadas o públicas que ofertan pasantías laborales admitirán efectivamente a los y las jóvenes. Esto a la vez sirve como un mecanismo para comprobar que existe la demanda en el mercado de los cursos de capacitación que el proyecto plantea ofrecer y, por lo tanto, para vincular la oferta y la demanda laboral.

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

1.7 INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES: EXPECTATIVAS, DEMANDA LABORAL Y TRAYECTORIAS.

AUTOR: Weller Jürgen, México D.F., 14 y 15 de noviembre de 2005

En este artículo se presentan algunos resultados del proyecto “ Integración de jóvenes al mercado laboral” , llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005 el cual tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. En base a los resultados de los estudios y considerando las experiencias

previas con políticas, programas y proyectos, se crearon propuestas para fomentar la inserción laboral las cuales se discutieron en talleres con jóvenes. Las 10 tensiones y estrategias a las que hace referencia el artículo son:

1.-Actualmente los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las generaciones pasadas, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral debido por una parte a que las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados se deterioran en un momento de crisis, ya que en un medio en el que no se generen nuevos puestos de trabajo de nada les sirve su ventaja competitiva y ellos entran al desempleo abierto o al trabajo en sectores de baja productividad y por otro lado existen serios problemas de calidad de la educación.

2. Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos Esto se debe, en parte, al nulo conocimiento que los jóvenes tienen respecto al mundo laboral y a la poca información que poseen respecto a sus derechos y obligaciones.

3. Relacionado con lo anterior, existen fuertes tensiones entre las expectativas que tienen los jóvenes acerca de los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él; lo cual puede mejorar facilitando un acercamiento temprano al mundo laboral lo que les va a permitir a los jóvenes desarrollar expectativas realistas.

4. Las mujeres jóvenes hacen frente a problemas especiales de inserción laboral y sobre todo se les dificulta más a las mujeres con educación formal baja, para quienes existen muy pocas oportunidades de empleo productivo.

5. Debido a la trascendencia que tiene la experiencia para la inserción laboral, trabajar mientras se cursa los estudios de una manera que no afecte el rendimiento de los mismos, no solo les serviría a los jóvenes para obtener ingresos sino que además los acercaría de manera importante al mundo laboral, al desarrollar y poner en práctica destrezas que no son relevantes en el ámbito escolar (Krauskopf, 2003).

6. Los jóvenes viven la tensión entre un discurso al cual responden haciendo grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral, para luego chocarse con una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos.

7. El mercado exige experiencia laboral lo cual es difícil acumular para quienes buscan empleo por primera vez y aparte el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, para quienes es casi imposible proyectarse laboralmente.

8. A pesar de que ha crecido el interés de los jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, la realidad es que existen grandes obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito....) y un alto riesgo de fracaso, Por esto es primordial apoyar la introducción a las mallas curriculares de competencias y habilidades que son relevantes para una actitud emprendedora, y que no solamente sirvan para formar una empresa sino que también son esenciales para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc. Ya que esto les sirve para el día a día, y no solamente para ser empresario.

9. Una capacitación respecto a temas como: actitudes, modalidades, entrevistas de trabajo y formas de presentación de los documentos; sin duda alguna, puede ser inversión eficiente para mejorar las perspectivas de inserción laboral para jóvenes que poseen las calificaciones requeridas para un puesto.

10. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables. Para mejorar esto se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

1.8 RELACIÓN SALUD-TRABAJO Y DESARROLLO SOCIAL: VISIÓN PARTICULAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN

AUTOR: Revista Cubana de Salud Pública versión On-line ISSN 0864-3466 Rev. Cubana Salud Pública v.32 n.1 Ciudad de La Habana ene.-mar. 2006

Este estudio realizado tiene como objetivo hacer una reflexión teórica y caracterizar la relación entre salud, trabajo y desarrollo social, dirigido a profesores en el contexto venezolano. El proceso laboral es y puede ser visto como un proceso técnico, pero su esencia es social y económica. La salud está en relación estrecha con el trabajo que cada individuo desarrolla y a las posibilidades de satisfacción de sus necesidades básicas. En el sector laboral las mujeres y los hombres están distribuidos de una manera diferente en el medio de trabajo, por eso se hace un estudio diferencial considerando el sexo del trabajador ya que para igual puesto de trabajo las tareas desempeñadas varían de acuerdo con el sexo de los trabajadores

La globalización modifica las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales lo cual impone nuevos retos a los docentes, quienes deben capacitarse para asumir la enseñanza de los alumnos en forma crítica. En los últimos años se ha incrementado el interés en estudiar las condiciones de trabajo de los maestros en base a los cambios económicos presentes en los países de América Latina y el Cono Sur. En Argentina, Brasil, Chile y Ecuador varios autores han evidenciado un deterioro de las condiciones de trabajo, precarización del empleo e incremento de las alteraciones de la salud en los docentes a nivel primaria. En concordancia con los problemas de salud menciona este estudio realizado que durante el ejercicio de sus funciones los maestros están expuestos a múltiples problemas que afectan su salud como por ejemplo los trastornos nerviosos como el estrés, la congestión de miembros inferiores por la bipedestación prolongada, la posibilidad de contraer enfermedades infecciosas, y la alta frecuencia de enfermedades del aparato fonador, probablemente debido al esfuerzo vocal, mala ventilación de los locales y a la contaminación ambiental.

Particularmente las alteraciones de la salud mental de los educadores han sido ampliamente estudiadas por diversos autores a nivel internacional. En otro estudio realizado sobre la salud mental, satisfacción en el trabajo y el estrés en la ocupación de los docentes utilizando un cuestionario, al cual respondieron 1,790 profesores, se evidencia que el estrés en los docentes está vinculado con las características del ambiente de trabajo, la presión bajo la cual están sometidos, la influencia del estilo personal de comportamiento (personalidad) y los tipos de estrategias defensivas utilizadas. Otras investigaciones señalan como fuente de insatisfacción los bajos salarios, insuficiente comunicación entre los colegas, escaso

material de trabajo, la carga de trabajo, entrenamiento inadecuado, el exceso de alumnos por clase, bajo *status* social de la profesión y la falta de tiempo de preparación.

Esteve (1992) plantea el llamado malestar docente, el cual se expresa en ausentismo laboral, abandono de la profesión, repercusiones negativas en la práctica docente y enfermedades en los profesores.

Estos estudios permiten comprender la labor de las educadoras y valorar esta profesión, en ellos se plantean la complejidad de la tarea docente, la diversidad de actividades tales como el prolongar la atención de los niños, enseñar normas de comportamiento, custodiar las condiciones físicas del local de trabajo y dar apoyo afectivo a los niños. Se destacó el tiempo de trabajo extra no remunerado y cómo este tipo de trabajo interfiere en la vida familiar de las profesoras. Además, esta labor está sujeta a la evaluación y crítica de padres, empleadores, compañeros de trabajo, y la opinión pública en general

En Venezuela pocas investigaciones enfocan el problema de la relación salud-trabajo-enfermedad en los profesores. El sector educativo venezolano tiene un gran reto: mejorar el nivel de vida de los docentes y sus condiciones de trabajo, aumentar los ingresos, llevar a cabo programas de promoción y prevención en materia de salud y seguridad laboral. Es prioritario desarrollar políticas de estado que pongan énfasis en el valor de la profesión docente, e incluir un programa de formación para el trabajo que les permita a quienes se preparan para ser maestros valorar lo importante de esta carrera y el estar conscientes que son trabajadores y como tal están sometidos a procesos peligrosos producto de la actividad laboral que desempeñan. El sector educativo en los países subdesarrollados de América Latina incluyendo a Venezuela tiene un gran desafío basado en los cambios tecnológicos y el proceso globalizador de mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de formación de los docentes. Es urgente que se priorice el incrementar el nivel educativo de los pueblos entre las tácticas para lograr el desarrollo social y respetar los derechos humanos.

1.9 EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES. PROYECTANDO DESDE EL PRESENTE AL FUTURO

AUTORA: Beatrice Avalos, Chile, 23 al 25 de agosto de 2000

Este trabajo pone sobre la mesa de discusión temas relacionados con el desarrollo profesional de los docentes, un tema complejo. Actualmente los países y las sociedades han ido otorgando a los docentes la responsabilidad de los resultados del sistema educativo. El documento plantea algunas ideas de cómo abordar el futuro, siendo la más importante de ellas la formulación e implementación de políticas realmente sistémicas de desarrollo docente que permitan superar la disgregación y desarticulación de las acciones que ocurren en muchos países y que resienten la calidad del trabajo docente. Es tema de discusión el hecho de que a los docentes les toca y les tocará vivir en un mundo de grandes cambios que afectarán sus concepciones sobre la cultura y las acciones docentes. Antiguamente se decía que El "buen maestro" era el "verdadero maestro" que "se entregaba a su oficio" , demostraba lealtad y recibía una satisfacción personal al servir "sin trepidar en el costo". (Hargreaves, 1999, p.123).

Los cambios actuales que se viven en el campo social y educacional obligan a los educadores a trabajar en cierto sentido de manera inédita con respecto a su experiencia anterior; se responsabiliza al maestro por el aprendizaje de sus alumnos y se mide su éxito según resultados. Los docentes ya no solo deben impartir los conocimientos tradicionales ; sino manejar propuestas curriculares hasta cierto punto ambiguas y con esquemas conceptuales muy diferentes a los anteriores, y resaltar el desarrollo de habilidades cognitivas de muy distinto orden a lo que estaban acostumbrados. No hay muchos modelos y no es suficiente la ayuda del colega para rediseñar las tareas de aprendizaje.

En la segunda parte del siglo pasado cambia fuertemente el contexto social, político, cultural y económico no sólo de la región latinoamericana sino del resto del mundo, el tema de los profesores se discute en forma distinta y empieza a modificarse la visión tradicional de su rol, se considera que su tarea está focalizada en una sociedad diversa que reclama para todos sus jóvenes un tipo de educación que los prepare no sólo como ciudadanos sino también como seres productivos. Se comprueba que son menos los docentes preparados que requiere el sistema educacional que los que han sido formados en las Escuelas Normales puesto que existen maestros que ejercen sin haberse preparado para ello.

En cuanto al currículo de formación pedagógica o profesional, sus modificaciones ocurren generalmente por sustitución y adición de cursos, sin otra lógica que la tradición o lo recomendado al momento en instituciones extranjeras. Uno de los mayores problemas

pendientes y al mismo tiempo de difícil solución es el de la base cultural de los maestros. Vivimos una época en que se responsabiliza a los docentes por los resultados obtenidos en estudios internacionales comparativos sobre los niveles de aprendizaje de niños y jóvenes y en realidad muchos profesores en los países más pobres no tienen el bagaje cultural para pasar la prueba con éxito. Por eso, todo el empeño que se ponga en proporcionar alguna formación docente constituye un avance. Más cerca de nosotros, diversos estudios cualitativos han mostrado que el problema radica en que muchos maestros tienen una base cultural y profesional que es insuficiente para enseñar programas curriculares abiertos que buscan desarrollar habilidades cognitivas complejas. Así lo hace notar entre otros Rivero (1999) con respecto a profesores peruanos, Tatto y Vélez (1997) con respecto a profesores mejicanos, y Delannoy y Sedlacek (2000) refiriéndose a diversos estudios hechos en Brasil.

Es en el marco de una evaluación formativa del desempeño de cada docente que cobran sentido tanto las actividades de formación continua o desarrollo profesional como una política de incentivos. El mejoramiento de la calidad docente está ligado al futuro por lo que se necesita organizar encuentros que produzcan rediseños de experiencias sobre la base de los resultados de su implementación y de los aportes que distintas personas responsables tengan al respecto. Es primordial que el financiamiento de estas acciones pase a ser prioridad en la asignación de recursos a la educación. Como indica Namó di Mello (2000) respecto a la situación brasileña, mayores gastos hoy en el desarrollo profesional docente, tendría que significar ahorros futuros en fracaso escolar, deserción y jóvenes no aptos para las demandas del mundo productivo del mañana.

1.10 CLAVES PARA FAVORECER LA MOTIVACIÓN DE LOS PROFESORES ANTE LOS RETOS EDUCATIVOS ACTUALES

AUTORA: González T. M^a Carmen

En la actualidad las escuelas y los profesores se enfrentan a nuevos problemas, muchos de ellos derivados de las constantes reformas educativas. Como señala El Informe Delors (1996) “ninguna reforma educativa tiene éxito contra los profesores o sin su participación”. Por esta razón resulta importante que los profesores se encuentren motivados para llevar a

cabo los cambios que las reformas demandan. En este artículo se analizan las cualidades de la profesión docente y las tensiones a las que están sometidos, se proponen vías de acción que tanto el profesor como el contexto educativo, y en particular los directivos, pueden ejecutar para elevar la moral de los profesores y, por tanto, la capacidad de innovación de los centros educativos. Como señala Viñao (2002), las reformas educativas siempre se conciben con el objetivo de corregir problemas sociales y educativos pretendiendo de alguna manera “reinventar” la escuela para adaptarla a las

exigencias. En muchos países las reformas son impuestas sin mayores aclaraciones sobre el porqué de los cambios. Los reformadores ven a los profesores como elementos que sólo tienen que ejecutar lo que se les propone y además su formalismo burocrático les hace prestar una enorme atención a las actividades administrativas de los profesores por ejemplo se les pide redactar diversidad de documentos con el fin de verificar su tarea docente. A esto se debe que los docentes sientan que su profesión se ha ido burocratizando con el paso de los años cada vez más: se sienten blanco de las críticas cuando las cosas no funcionan, pues se dice que si no funcionan es porque ellos no se adaptan a sus nuevos roles. La profesión docente hace tiempo viene acusando un cierto desprestigio, con pérdida de estatus y respeto y aumento de crítica pública. La desmotivación que enfrentan muchos maestros se debe a que se sienten como marionetas movidos por fuerzas extrañas: el gobierno, los inspectores, los padres, cuando precisamente para la motivación es muy importante sentirse persona “origen” (DeCharms, 1976; Deci y Ryan, 1985).

Otros factores que inciden en la falta de motivación de los docentes ante los retos educativos actuales tienen que ver con el aumento de los problemas sociales y es común que los profesores se encuentren con estudiantes que tienen necesidades muy diversas, teniendo que ejercer como padres, niños, sacerdotes, psicólogos, orientadores e incluso como policías luchando con la falta de interés y de maduración de los estudiantes y batallando con severos problemas de conducta. Los profesores deben navegar en las ambigüedades de los cambios sociales, políticos, económicos y culturales de la postmodernidad, como dice Hargreaves (1994). Debido a la situación manifestada muchos maestros enfrentan situaciones de elevado estrés conocido como síndrome de quemarse en el trabajo o *burnout* el cual desencadena baja satisfacción y motivación hacia el trabajo,

problemas de salud, ausentismo laboral, propensión al abandono de la profesión y disminución de la calidad docente. Mantener el orden de clase para poder enseñar causa un enorme agotamiento emocional que es el aspecto central del *burnout*. Muchos profesores se sienten frustrados porque a pesar de su esfuerzo no logran los resultados esperados.

La gente está motivada en el trabajo cuando el valor del mismo es positivo y la expectativa de lograr las metas es elevada (cfr. González Torres, 1997; González Torres y Tourón, 1992). Ante los retos que enfrenta la educación en la actualidad es necesario que los maestros experimenten el trabajo de forma positiva mejorando su propia competencia real y su percepción de competencia. Tener un cambio de perspectiva ante los problemas también ayudará a combatir la desmotivación; podemos optar por percibir los problemas como un reto más que como una amenaza, los fracasos podemos focalizarlos como lecciones que nos ayudan a crecer y las dificultades como trampolín de aprendizaje. Los docentes deben activar su capacidad de auto motivación para enfrentar con éxito las situaciones adversas. Pero no todo depende de los maestros, también se precisa el liderazgo de los directivos el cual es crucial para el establecimiento de contextos educativos realmente motivadores donde los maestros se sientan seguros de ser parte de la innovación educativa.

La motivación de los profesores está basada en elementos intrínsecos del trabajo como son: el reto intelectual, la autonomía, la libertad para probar nuevas ideas, el desarrollo de la competencia profesional, la oportunidad de crecer personalmente y el sentir que benefician a la sociedad. Dado que una característica propia de la docencia es la diversidad y la variedad de las tareas, para que el profesor no se vea abrumado por las demandas es importante que al trazarse retos estos sean difíciles pero asequibles y debe también tomar en cuenta sus capacidades y recursos. Este equilibrio es necesario puesto que, excesiva demanda causa preocupación y poca demanda causa aburrimiento.

2. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

Partiendo del hecho que el diseño de la investigación representa el plano o estrategias que se desarrollan para obtener la información que se requiere en una investigación; se confirma que el tipo de investigación utilizada es el DISEÑO MIXTO ya que este vincula datos de tipo cualitativo y cuantitativo. El método cualitativo tiene como objetivo la captación y recopilación de información mediante la observación, la entrevista y la encuesta y el método cuantitativo cumple el objetivo de medir, validar y comprobar los fenómenos de manera matemática, se valida la información estadísticamente. El diseño de investigación mixta tiene varias modalidades y en este trabajo se considera el MODELO DE DOS ETAPAS; es decir, dentro de una misma investigación se aplica primero el enfoque cuantitativo y después el cualitativo.

4.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

En este estudio se aplicó la investigación de carácter descriptiva, cuantitativa y cualitativa. El método descriptivo busca especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Dankhle, 1989). Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

“ En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta

información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga” (Hernández,

Fernández & Batista, 2006)

El método cualitativo tiene como objetivo la captación y recopilación de información mediante la observación, la entrevista y la encuesta y el método cuantitativo cumple el objetivo de medir, validar y comprobar los fenómenos de manera matemática, se valida la información estadísticamente.

Para llevar a efecto esta investigación se aplicaron los siguientes instrumentos y técnicas de investigación:

Ficha de contacto: El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para concretar el encuentro con los titulados y los empleadores.

Entrevista: Aplicada al empleador para conocer su criterio en cuanto a la formación que reciben los docentes y a los requerimientos actuales.

Observación: Esta técnica ubica al investigador en el mismo escenario de los acontecimientos, en este caso la ciudad de Riobamba, el cantón Chunchi y las comunidades Cocha Corral y San José de Mayorazgo ubicadas en los cantones Colta y Guamate respectivamente, en la provincia del Chimborazo.

Encuesta: Fue el instrumento clave que hizo posible la recolección de la información de los titulados y de sus empleadores. Se utilizó un cuestionario para docentes dividido en dos apartados que son: Características laborales del docente profesional de EGB de la UTPL y el Inventario de Tareas del Trabajo Docente del profesional de EGB de la UTPL. El otro cuestionario es dirigido a directivos y se denomina: Inventario de Tareas Docentes; cabe recalcar, que este no fue aplicado para conocer las actividades administrativas que realiza el directivo; sino más bien para realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el empleador.

Mención especial merece el buen trato y la colaboración de los titulados y sus directores a excepción de una titulada que se negó a colaborar.

4.3 Preguntas de investigación

Los cuestionamientos a los que se da respuesta con esta investigación son:

1. **Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.**

1.1. *¿Cuáles son las características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta?* Las respuestas facilitarán el conocimiento de:

- Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)
- Edad
- Género

1.2. *¿Cuáles son las características académicas?* La respuesta permitirá determinar:

- El sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.
- El tiempo de duración de los estudios de licenciatura.
- El nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

1.3. *¿Cuáles son las características laborales del titulado en ciencias de la educación?* Las respuestas proveerán información en cuanto:

- El grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.
- La actividad del trabajo actual.
- El rol de desempeño del titulado en el ámbito laboral.
- El número de titulados que no trabajan en la profesión docente.
- El número de titulados que no trabajan en la actualidad.
- Razones por la que no se encuentran laborando en la actualidad.

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

2.1. *¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado?* Facilitará la obtención de criterios del titulado y del empleador.

2.2. *¿Cuál es el grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación? Determinará los niveles de importancia y realización.*

3. Valoración docente de la profesión:

- *¿Qué opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado?*

4. Satisfacción docente

- *¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación?*

- *¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente?*

- *¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente?*

- *¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral?*

- *¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el salario docente acorde con las funciones realizadas.*

- *¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta?*

- *¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta?*

3. Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

3.1. *¿Qué requerimientos de educación continua plantean los empleadores?*

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

4.1 *¿Qué aspectos metodológico-didácticos debe desarrollar el titulado?*

4.2 *¿Qué aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado?*

4.3 *¿Qué aspectos sobre la investigación educativa desarrolla el titulado?*

4.4 *¿Cuál es la participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado?*

4.5 *¿Cuál es la interacción profesor - padres de familia y comunidad que desarrolla el titulado?*

4.6 *¿Qué actividades desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo?*

4.7 *¿Qué actividades de formación ejecuta el titulado?*

4.8 *¿Qué aspectos socio humanísticos considera el titulado en su labor profesional?*

4.4 Contexto

La investigación se llevó a cabo en la provincia de Chimborazo la cual está situada en el centro del Ecuador, en la región Sierra, en el medio del callejón interandino. Tiene una extensión de 6600 km² y comparte límites con provincias de la costa, sierra y la amazonia. Se encuentra dividida en diez cantones: Riobamba, Alausí, Colta, Chambo, Chunchi, Guamote, Guano, Pallatanga, Cumandá y Penipe. Durante la investigación visité cuatro de estos cantones. Se caracteriza por un relieve accidentado en el que predominan las elevaciones alternadas con páramos y sistemas de menor altura y un sistema lacustre formado por más de 60 lagunas. El clima predominante es el templado, no obstante existe una importante variabilidad de climas, debido a la diversidad de pisos ecológicos, así se encuentran zonas con clima tropical húmedo, desértico, templado, frío de páramo y glaciar. La provincia se encuentra atravesada por dos redes hidrográficas, la del río Chambo y la del río Chanchan. Es una provincia multicultural y mayoritariamente joven, con alta presencia de población kichwa, una importante población rural, una mayoritaria población femenina y altos índices de migración.

La pobreza se concentra principalmente en las áreas rurales donde también existe un mayor porcentaje de población indígena. En general, los indígenas del Chimborazo viven en condiciones de mayor pobreza en comparación con grupos similares de otras provincias.

La agricultura, la ganadería, junto a la reducida actividad minera (azufre) y a las manufacturas textiles (lanas, tapices), constituyen la riqueza de esta región. Estas actividades son practicadas por una población cuyo componente fundamental es indígena (quechua).

4.5 Población y muestra

En el presente trabajo de investigación la población la constituyen los 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y sus empleadores; tomándose como muestra un número de seis titulados y cinco empleadores que laboran en diferentes instituciones educativas de la ciudad de Riobamba y de las Comunidades : Cocha Corral (cantón Colta) , San José de Mayorazgo (cantón Guamote), y el cantón Chunchi de la Provincia del Chimborazo.

Se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de Fin de Titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

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

La muestra investigada está compuesta de 6 titulados de los cuales tres son de género masculino y 3 de género femenino. Todos ejercen su carrera de docentes siendo una titulada la propietaria y directora de un jardín de infantes. Los tres maestros laboran en instituciones fiscales teniendo nombramiento y las tres maestras laboran en instituciones particulares, laborando dos de ellas en la misma unidad educativa, una en el área de primaria y la otra en el área de colegio por lo que sus empleadores no coincidieron y se aplicó la encuesta y la entrevista a la directora y vicerrectora (encargada del rectorado) de la misma institución.

4.6 Recursos

Humanos:

Los seis titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Los seis directivos de las escuelas en las que laboran los titulados.

Tutora del trabajo de tesis.

Egresada en calidad de investigadora.

Institucionales:

La Universidad Técnica Particular de Loja y todo el equipo planificador de este proyecto de investigación.

Las instituciones educativas en las que laboran los titulados.

Materiales:

Guía- Manual del Trabajo de Fin de Titulación

Cuestionarios y entrevistas

Cámara de fotos.

Pendrives

Computadora

Libreta de apuntes

Teléfono

Internet

Documentos (libros, diccionarios, revistas)

Otros materiales de escritorio.

Económicos:

Las siguientes son cifras aproximadas de los gastos que se realizaron:

CONCEPTO	VALOR EN DÓLARES
Transporte - viáticos	200.00
Hotel	100.00
Comida	80.00
Internet	50.00
Impresiones y copias	30.00
Llamadas telefónicas (contactos)	30.00
Anillado de trabajos.	50.00
CD - memoria	20.00
TOTAL	560.00

4.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

El procedimiento realizado para efectuar este trabajo inició con la primera asesoría en la ciudad de Loja para luego empezar con la lectura y análisis de los artículos científicos y la elaboración de la síntesis teórica de estos artículos. Una vez que la Universidad dio a conocer el listado de los titulados que debía investigar a través del EVA, se comenzó a contactarlos por medio de la red social Facebook, de números telefónicos y mensajes a sus correos personales, con lo cual se pudo contactar a 6 de los 8 titulados que se asignaron en la Provincia del Chimborazo. Se acordó con ellos la fecha en la que viajaría para conocerlos y aplicar las encuestas en sus respectivos lugares de trabajo.

Una de las tituladas no se encontraba en su lugar de trabajo en el cantón Riobamba porque había viajado por cuestiones personales por lo cual atendió la directora de la institución en la que labora a quien se aplicó la encuesta y la entrevista, luego la titulada pidió realizar la encuesta vía telefónica porque no sería posible que ella regresara pronto a Riobamba en los días en los que se realizó la recolección de datos.

Otra titulada no aceptó colaborar y al contactarla por teléfono se molestó y dijo que la UTPL no tenía por qué divulgar sus datos y que no estaba dispuesta a colaborar, se insistió con otra llamada cuando ya me encontraba en Riobamba y ella muy enojada dijo que no la molestara más porque ya había dado aviso a la policía y cerró la llamada, cuando quiso tranquilizarla y se la volvió a llamar ya no fue posible contactarla porque apagó el celular.

Cabe recalcar que exceptuando el caso antes mencionado, los 6 titulados y los 5 directivos que se encuestó fueron muy amables y cordiales y estuvieron prestos a ayudar a pesar de que se encontraban muy atareados porque eran los últimos días del año lectivo y debían cumplir con muchos requerimientos para el cierre del período escolar 2012 – 2013, la

situación fue la misma en cada una de las instituciones que se visitó: docentes que iban y venían, hacían preguntas al directivo sobre la documentación a entregar, se mostraban preocupados y sobre todo con mucho trabajo por hacer. A pesar de todo esto en el momento que se les explicó el motivo de la visita hicieron un paréntesis a sus actividades y atendieron.

La titulada que ejerce el cargo de directora ya había cerrado el año lectivo en su Centro Infantil el día anterior a la visita por lo que se la contactó en su domicilio y luego nos dirigimos hasta el Centro Infantil porque ella en su domicilio no tenía los sellos de la institución que se requería para sellar la ficha de contacto y la hoja de la entrevista, así que muy amablemente atendió en su lugar de trabajo.

Una vez que se recogió la información esta fue tabulada ingresando los datos en la matriz que proporcionó la UTPL a través del EVA, la cual generó las tablas estadísticas representando gráficamente los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Para la construcción del análisis de los resultados se toma como referencia a la visión, misión de la UTPL, vivencias durante el proceso de estudio de la carrera de docente y los procesos de investigación previos al grado.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

5.1.1.1 *Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)*

Tabla N° 1

TITULADOS	NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EN QUE LABORA
1	Escuela Fiscal Mixta “ Dr. Nicanor Larrea León”
2	Centro de Desarrollo Integral “ Gotitas de ternura”
3	Unidad Educativa “ San Vicente de Paul” – Colegio
4	Escuela Fiscal Mixta “ Remigio Romero y Cordero”
5	Unidad Educativa “ San Vicente de Paul” – Primaria
6	Escuela Fiscal Mixta “ Cocha Corral”

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Las instituciones en las que laboran los titulados están todas ubicadas en la **Provincia de Chimborazo**, los titulados 1, 3 y 5 laboran en el cantón **Riobamba** en las parroquias urbanas: Lizarzaburu y Veloz; la institución del titulado 2 se encuentra en el cantón **Chunchi**; la escuela del titulado 4 se halla en el cantón **Guamote** específicamente en la comunidad llamada San José de Mayorazgo, para llegar hay que recorrer un muy largo camino a través de cerros, y por último la institución en la que labora el titulado 6 está en el cantón **Colta** específicamente en la parroquia Columbe hay una comunidad que se llama Cocha Corral de la cual toma el nombre la escuela; ésta también se encuentra en la parte alta de un cerro y para llegar hay que transitar a pie por un lapso de hora y media desde la

carretera por donde pasan las cooperativas ya que hasta esta comunidad no llega ningún transporte porque el camino es de difícil acceso y se lo recorre a pie.

5.1.1.2 *Edad.*

Tabla N° 2

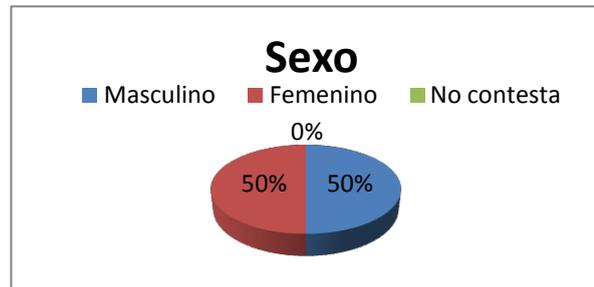
Intervalos de edades	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0 %
21 a 30	1	16.66 %
31 a 40	2	33.33 %
41 a 50	2	33.33 %
51 y más	1	16.66%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Con un porcentaje de 33.33 % se representan los titulados cuyas edades oscilan entre 31 a 40 años y 41 a 50 años. El 16.66 % tiene entre 21 a 30 años y de 51 años en adelante. Podemos notar que se trata de una población adulta que frente a la necesidad de superarse optaron por recurrir a la modalidad de Estudio a Distancia que brinda la UTPL. Este sistema de estudio a distancia permite hasta la actualidad que personas de diversas edades se preparen profesionalmente y logren cumplir las metas propuestas.

5.1.1.3 Sexo.

Tabla N°3



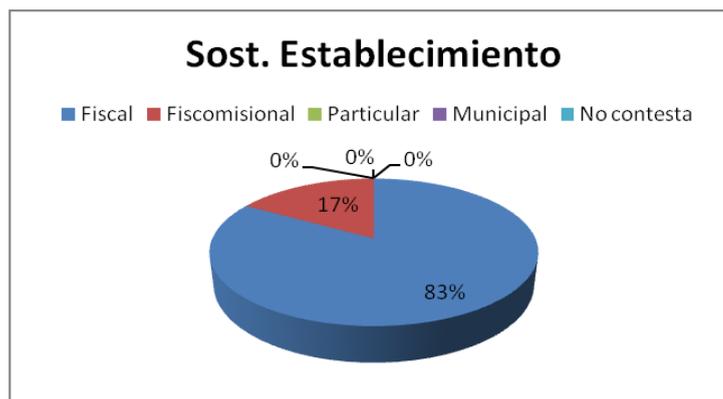
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

La muestra se presentó equitativa entre ambos géneros correspondiéndole tres titulados a cada uno, representando el 50 % el género masculino y 50 % el género femenino. Aunque es altamente reconocida la población femenina en las carreras del campo educativo, se puede notar que el género masculino también se abre paso en este campo en el que en tiempos pasados primaba la presencia femenina.

5.1.2 Características académicas de los titulados.

5.1.2.1 *Sostenimiento del colegio en donde realizaron los Estudios de Bachillerato.*

Tabla N° 4



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Bullough (2000) señala cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza y existe en esta etapa muy poca atención a técnicas pedagógicas

apropiadas. El asunto se agrava porque muchos aspirantes a docentes vienen de colegios con baja calidad educativa. Surge así una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica docente en América Latina.

La formación que se recibe en el colegio también incide según Bullough, en el proceso de convertirse en docente sobre todo cuando los aspirantes a docentes han cursado el bachillerato en un colegio con baja calidad educativa, en ese caso se precisa con mayor razón que la formación como docente y la práctica docente sea de excelente calidad y que durante los primeros años ejerciendo la docencia se cuente con el apoyo y la guía de la universidad o instituto en el que se formó como maestro.

Del total de titulados investigados, 5 de ellos han realizado sus estudios de bachillerato en instituciones educativas de sostenimiento fiscal. La educación impartida por estas instituciones es gratuita, por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios. Su educación es laica. Un solo titulado ha realizado su bachillerato en un colegio fiscomisional. En este tipo de instituciones su sostenibilidad es compartida entre el Estado Ecuatoriano y la iglesia católica.

5.1.2.2 Tipo de Educación.

Tabla Nº 5

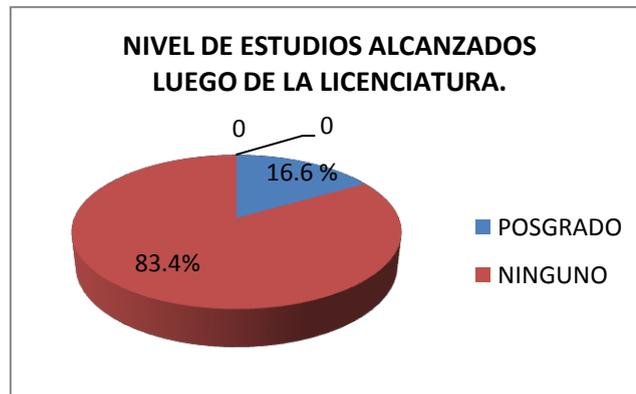


Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

El 100% de los titulados han realizado sus estudios de bachillerato bajo la modalidad de educación regular. Este tipo de educación es la más común en nuestro medio ya que la mayoría de las instituciones educativas brindan este tipo de educación. Ninguno ha estudiado su bachillerato bajo la modalidad de estudios a distancia ni por derechos propios.

5.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de la licenciatura.

Tabla N° 6



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Es importante la formación continua en los docentes porque a través de ella los educadores brindan una mejor calidad de educación y por ende tienden a enriquecer el aprendizaje de los estudiantes. (Yorke, 2004)

En el gráfico se observa el porcentaje tan bajo que representa el estudio de posgrado, apenas el 16.6 % ya que solamente un titulado siguió estudiando una vez que concluyó su licenciatura y lo hizo en la misma universidad teniendo actualmente el título de Magister en Pedagogía; los otros 5 titulados se mantienen sólo con la licenciatura y no están estudiando ninguna otra carrera.

Davini (1997) indica que el maestro debe buscar su continuo crecimiento profesional. Para un buen desempeño en su quehacer educativo el maestro tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos. A mayor educación de los maestros mayores serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos.

5.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

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

El rol del maestro depende en gran medida de la función social que en cada momento histórico se asigna al sistema educativo. Y el actual momento histórico que se vive en el campo educativo voltea todas las miradas hacia los docentes. De hecho en la mayoría de nuestras sociedades se espera que el sistema educativo escolar cumpla no una, sino varias funciones. En verdad, la escuela es una institución multifuncional y cada vez se esperan

más cosas de la escuela y los maestros. Todos los titulados investigados actualmente ejercen la docencia y tienen entre 4 y 30 años de experiencia docente por lo que quienes llevan más de 10 años de labor en el campo educativo resaltan los grandes cambios que ha experimentado el rol del docente.

El 50 % de los titulados no realizan ningún otro tipo de trabajo que represente un ingreso económico para su hogar y el otro 50 % sí efectúan otro tipo de actividades de comercio ya que son propietarios de diferentes negocios como: local de venta de hornado, tienda de víveres y otros tipos de negocios. La siguiente frase célebre bien resume la labor actual que se exige del maestro: “ Educar no es dar carrera para vivir, sino templar el alma para las

dificultades de la vida” .

(Pitágoras)

5.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla N° 7



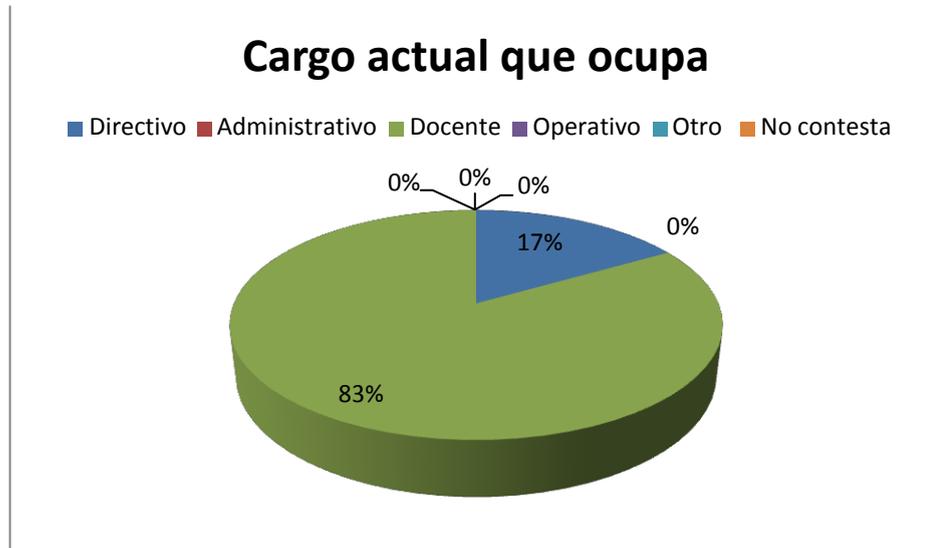
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

El 100 % de los titulados laboran en un solo establecimiento educativo, entre otras razones por la extensión del horario de trabajo que dispuso la Ley Orgánica de Educación Intercultural. **Art. 117.- De la jornada laboral.-** La jornada laboral de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento.

Los titulados manifiestan que el cumplimiento de esta ley no les deja tiempo ni energía para laborar en otra institución educativa por lo que en ambas deberían cumplir con lo que se manifiesta en este artículo.

5.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 8

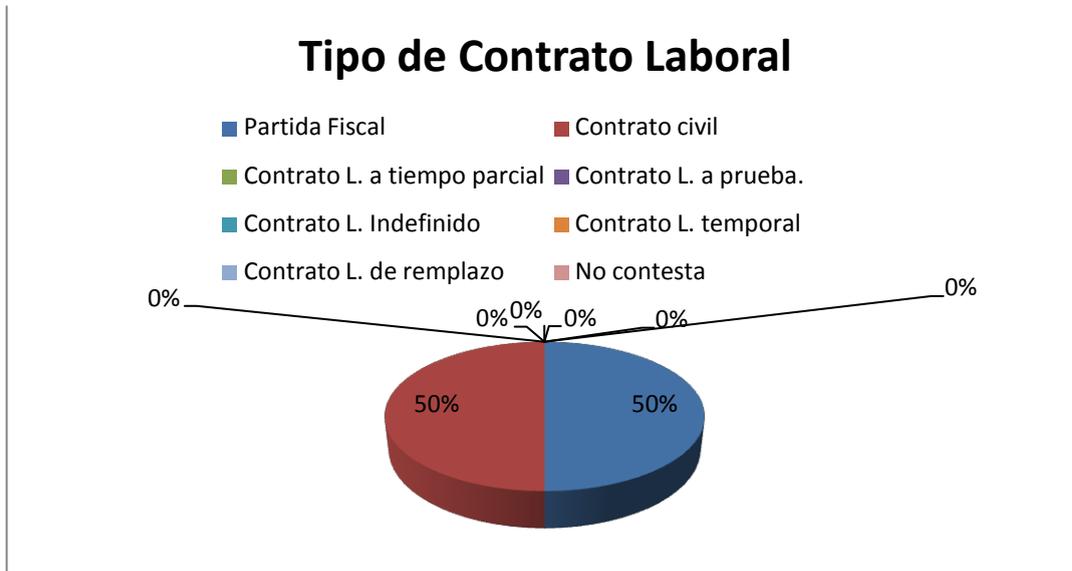


Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

El 83.33 % de los titulados encuestados que corresponden a un total de 5 titulados cumplen actualmente el rol de docentes, se desempeñan como maestros de aula y el 16.66% que corresponde a un titulado se desempeña en el rol de directivo. Todos los titulados se encuentran ejerciendo y cumpliendo el rol para el cual se prepararon en la UTPL. El 50 % de los titulados actualmente trabajan con un solo año básico y el otro 50% tienen tres años básicos a cargo; de este grupo dos titulados son maestros que laboran en el área rural, en comunidades donde solo ellos y sus respectivos directores conforman el personal docente de la institución, no hay más maestros a cargo, por ese motivo tienen varios años básicos a cargo. La otra maestra se dedica a una sola área en tres años básicos. Los titulados de la UTPL están capacitados para laborar con cualquier año de Educación General Básica en una o en varias materias, ya que el sentido de responsabilidad que se refuerza en los años de estudio permite asumir con éxito la tarea.

5.1.3.4 Características del trabajo actual.

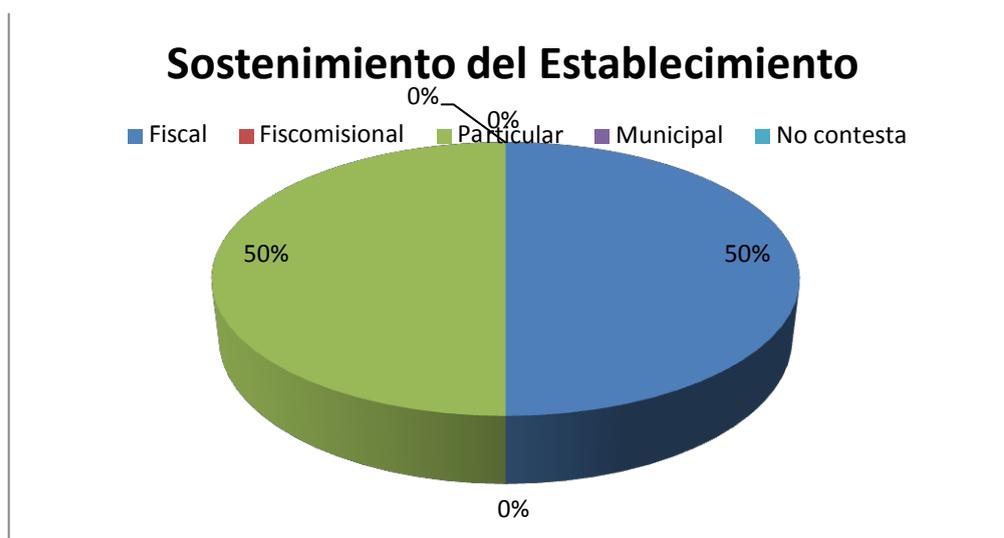
Tabla N° 9



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Los porcentajes se presentan igualitarios en la primera y segunda opción: el 50 % de los titulados tienen partida fiscal y laboran en instituciones educativas públicas y el otro 50 % tiene contrato civil en instituciones particulares.

Tabla N° 10



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Los establecimientos en los que encuentran laborando los titulados son un 50 % fiscales y el otro 50 % instituciones particulares. Es notorio que las oportunidades de laborar en instituciones fiscales hoy en día han aumentado, si tenemos en igual porcentaje a los titulados que laboran en instituciones particulares y en fiscales se debe a que los titulados han pasado con éxito las pruebas que deben rendir los docentes para hacerse acreedores a un nombramiento.

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

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

Según menciona González (2005) actualmente la formación docente en general debiera estar enfocada al desarrollo de competencias, él menciona que: “ El desarrollo de competencias se relaciona con la adquisición de *saberes*: el saber hacer en la vida y para la vida, el saber ser, el saber emprender, sin dejar de lado saber vivir en comunidad y saber trabajar en equipo. Si bien sus orígenes provienen de lo laboral, en la actualidad, y sobre todo a nivel universitario, se refieren a una formación integral del individuo (ciudadano). Las competencias actuales abarcan a un conjunto de capacidades que permiten a la persona responsable ser „competente“ para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales o productivas), proyectar y demostrar su capacidad para la resolución de problemas, dentro de un contexto específico y cambiante” . (Luis Eduardo González, La adquisición de competencias y valores en la formación universitaria: cómo enseñar y para qué. Encuentro de Rectores - Colombia, 2005)

La labor actual del maestro no es fácil, por ello se debe enfatizar en su formación las estrategias que permitan el desarrollo de las competencias antes mencionadas primero en los docentes para que estos a su vez estén en capacidad de trabajar el desarrollo de dichas competencias en sus alumnos. El 100% de los titulados encuestados se encuentran actualmente trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL, en la mención de Educación Básica, sólo una titulada tiene el cargo de directora y los otros son docentes que tienen entre 4 y 30 años de experiencia ejerciendo la profesión y se desempeñan como maestros de primero a décimo de Educación General Básica, inclusive dos de ellos tienen tres años básicos a cargo cada uno porque laboran en instituciones del área rural y son ellos y sus respectivos directores quienes están a cargo de cada plantel. Los directivos de estas instituciones resaltan la gran cantidad de trabajo que tienen actualmente y el hecho que solo cuentan con un maestro para entre ambos sacar adelante a su institución.

5.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.

Hoy en día el tema de las competencias ha penetrado con fuerza, primero desde la dimensión profesional y, desde algunos años, en el ámbito formativo y educacional. La Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (2002) entiende a las competencias como: *“la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada, supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”*. Es importante tomar en cuenta que la labor docente requiere de esa „ capacidad de responder

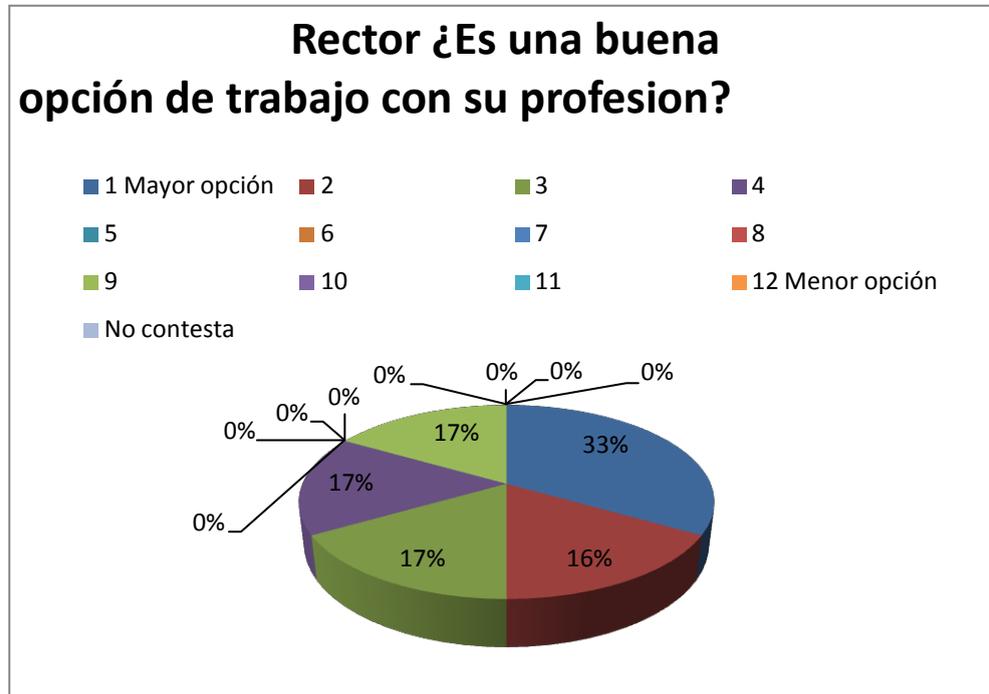
demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada” , los diversos cambios y reformas que han planteado a lo largo de los años los diferentes Gobiernos, han probado esta capacidad en los docentes quienes deben acogerse a dichos cambios.

Los directivos encuestados creen necesario reforzar y mejorar algunas competencias adquiridas en lo que se respecta a la práctica docente y al empleo de las TICs en el trabajo diario. Enfatizan que las universidades deben hacer prácticas pre profesionales con mayor seguimiento y acompañamiento, no dejarlos solos a los practicantes.

5.3 Valoración docente de la profesión

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

Tabla N° 11



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Considerando el título profesional docente obtenido en la UTPL el 33.33 % representado por 2 titulados considera el cargo de rector o director de una institución educativa como el de mayor opción, otro titulado lo considera como la segunda opción, otros lo consideran como la tercera y cuarta opción de trabajo. Un titulado ubica este cargo en la opción nueve expresando de esta manera que el cargo de rector es uno de los que menos posibilidades tiene de ejercer. Se nota la diversidad de maneras de percibir las posibilidades que tiene un titulado de la UTPL para ejercer el cargo de rector en una institución educativa.

Tabla N° 12



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

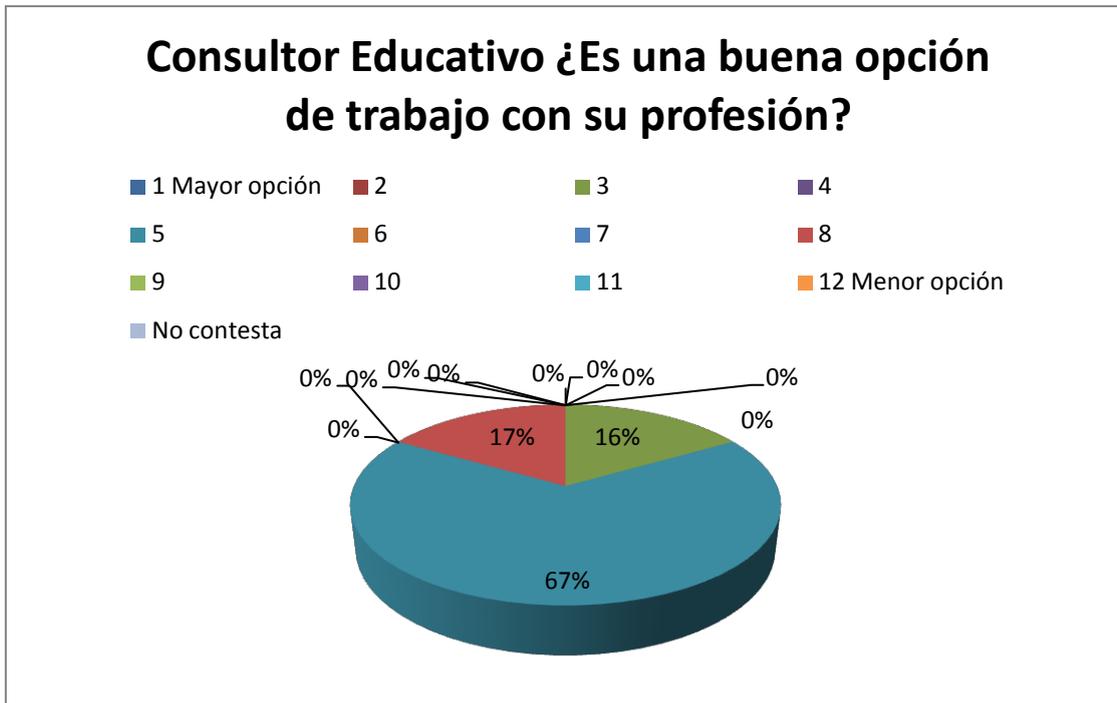
Elaboración: Torres, M. (2013)

La ONG es una organización no gubernamental, es una entidad de carácter privado, con fines y objetivos humanitarios y sociales definidos por sus integrantes, creada independientemente de los gobiernos locales, regionales y nacionales, así como también de los organismos internacionales. Jurídicamente adopta diferentes estatus, tales como asociación, fundación, corporación y cooperativa, entre otras formas. Al conjunto del sector que integran las ONG se le denomina de diferentes formas, tales como organizaciones de la sociedad civil, sector voluntario, sector no lucrativo, sector solidario, economía social, tercer sector y sector social.

El mayor porcentaje representado por el 50% de los encuestados considera que el cargo de Gerente de una Organización No Gubernamental (ONG) no es muy compatible con el título profesional docente; esto se demuestra al ubicar esta opción en la escala 11; un 33% la ubica en la escala 10 y el 16.66% definitivamente afirma el hecho de que este cargo es el que menos posibilidades tienen de ejercer.

De manera general el cargo de gerente de ONG lo ubican los seis encuestados entre las tres últimas opciones.

Tabla N° 13

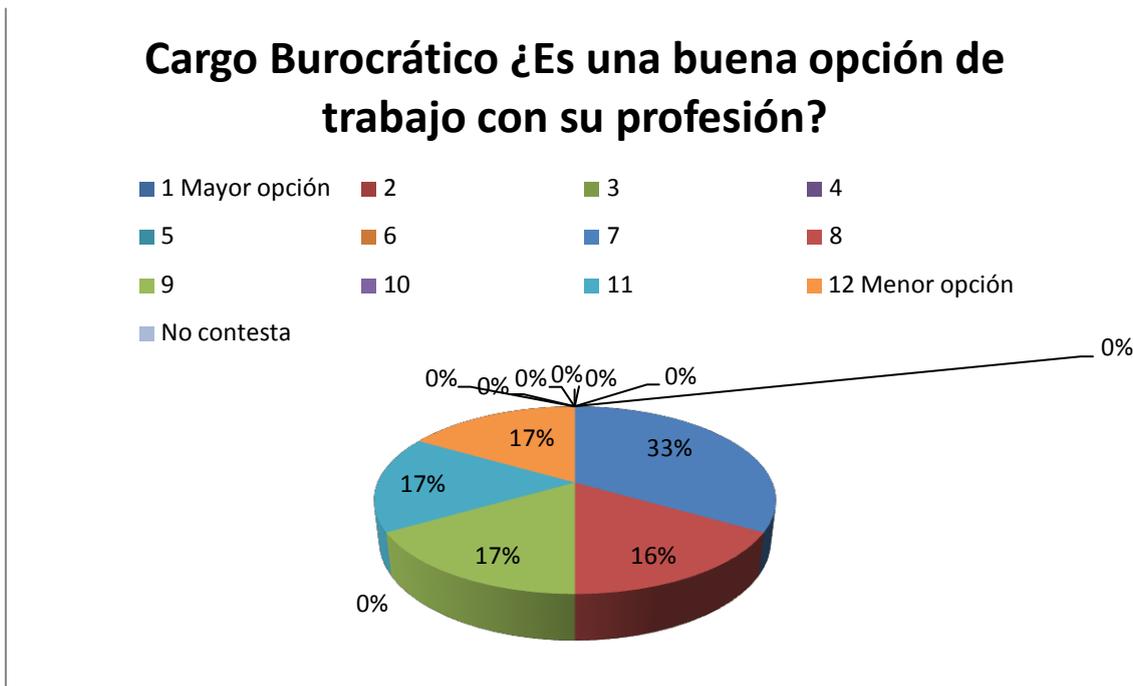


Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

El consultor educativo es un rol generalista; un individuo en esta posición típicamente tiene un amplio rango de conocimiento en un número de áreas especialistas de educación. Los consultores trabajan con familias, administradores de escuelas y profesores. A menudo los consultores poseen certificados de profesores; sin embargo, no siempre trabajan en un ambiente escolar. Algunos consultores pueden trabajar para compañías que proveen herramientas educativas y recursos y actúan como enlaces entre la compañía y la escuela o el distrito escolar. Ellos pueden trabajar a nivel de programa y no con los estudiantes. Algunas veces proveen sus servicios a las escuelas o distritos escolares independientemente.

El 66.66 % de los titulados ubican el cargo de consultor educativo como la quinta opción de trabajo, un 16,66 % lo considera como tercera opción y otro 16.66 % cree que tiene menos posibilidades de ejercer dicho cargo y la encasilla como la octava opción. Las marcadas diferencias en la ubicación de esta opción demuestran la duda de los titulados con respecto a si el cargo de consultor educativo es o no una buena opción de trabajo compatible con el título profesional que tienen.

Tabla N° 14



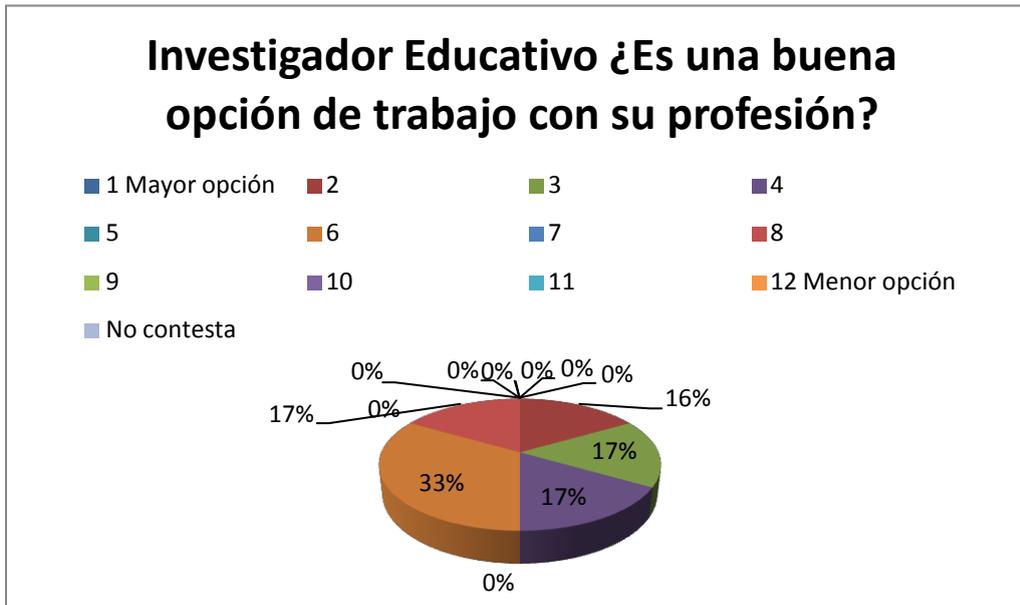
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

La palabra BUROCRACIA viene del francés *bureau* que significa *escritorio* y del griego *krátos* que significa *gobierno*, entonces un burócrata es alguien que gobierna detrás de un escritorio. La primera acepción que encontramos en el Diccionario de la RAE sobre el término BUROCRACIA es: “ Organización regulada por normas que establecen un orden

racional para distribuir y gestionar los asuntos que le son propios” . Sin embargo, en Ecuador “*burocracia*” casi siempre se la entiende como la última acepción que se menciona: “ Administración ineficiente a causa del papeleo, la rigidez y las formalidades superfluas”

Al observar la tabla se puede notar que todos los titulados consideran al cargo burocrático como uno de los menos opcionado a ejercer; así por ejemplo el 33.33 % le da la opción número 7 y las opciones de ocho, nueve, once y doce que son las últimas están representadas por un 16.66 % cada una. Se percibe a través de estos resultados que no existe mayor interés de los titulados en ejercer un cargo burocrático y es muy probable que se deba a que mayoritariamente se lo percibe este cargo como lo describe la última acepción que da la RAE sobre este término.

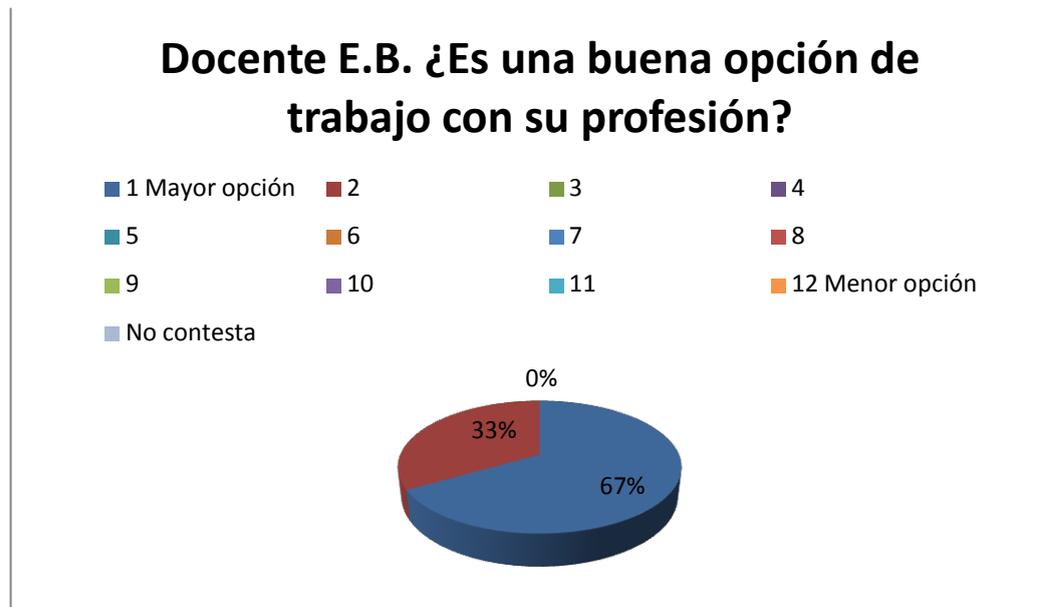
Tabla N° 15



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

La investigación es una de las tareas que caracterizan a los docentes en su labor diaria. En el cuadro se observa que de los titulados encuestados, tres de ellos ubican entre la primeras opciones el cargo de investigador educativo, cada uno representa estadísticamente el 16.66 %; las opciones dos, tres y cuatro son las escogidas para ejercer este cargo. Por otra parte el 33.33 % de los titulados consideran que las posibilidades para ejercerlo son menores y escogen la opción seis y un último titulado lo ubica en la opción ocho expresando de esta manera que no es muy opcional ejercer el cargo de investigador educativo con el título obtenido en la UTPL.

Tabla N° 16



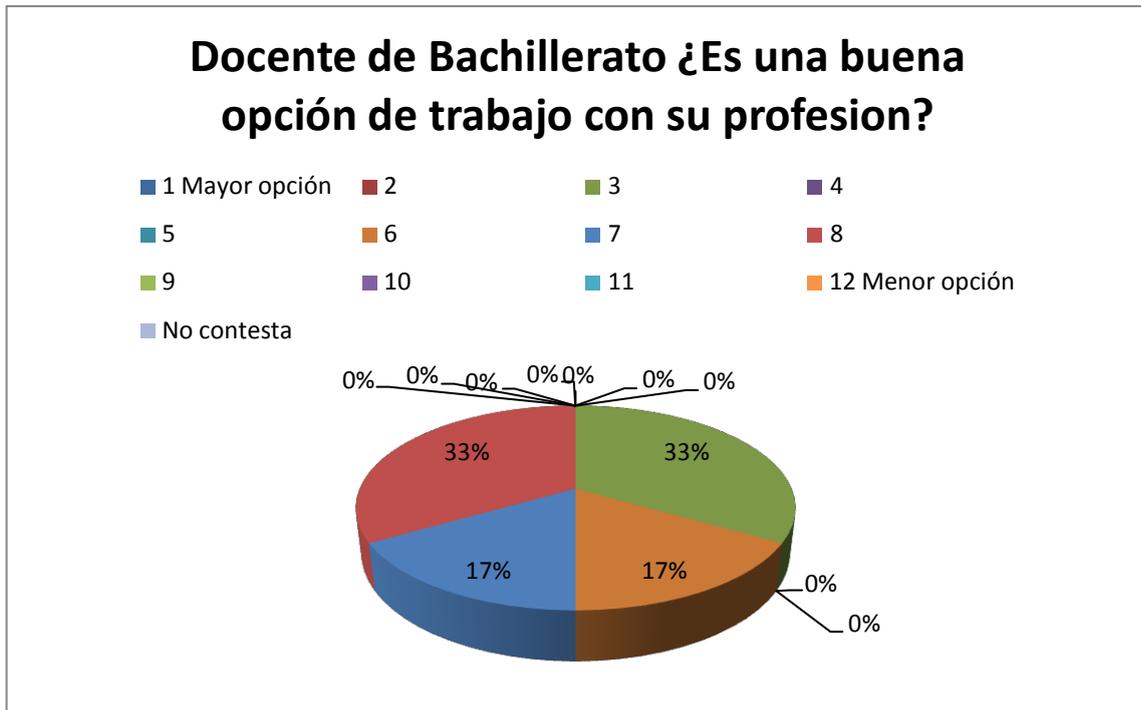
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

La mayoría de los titulados consideran que el cargo de Docente de Educación Básica es el más ocionado para ejercer al haber obtenido el título profesional docente en la UTPL. Así lo demuestran al ubicarlo como primera opción el 67% y como segunda opción el 33 % de los titulados. Las opciones con menores posibilidades de ejercer el cargo no son escogidas en este caso.

El sistema educativo ecuatoriano necesita docentes de calidad que no solo tengan dominio del área que enseñan sino que además hagan uso de pedagogía variada, que se actualicen permanentemente, que tengan buena relación con los alumnos y los padres de familia, que se caractericen por una sólida ética profesional, etc. (Ministerio de Educación, 2012)

De esta manera se ratifica el rol actual que cumplen los titulados actualmente ya que todos se desempeñan como docentes de educación básica (1º a 10º) supliendo en parte la necesidad de docentes de calidad que tiene el sistema educativo ecuatoriano.

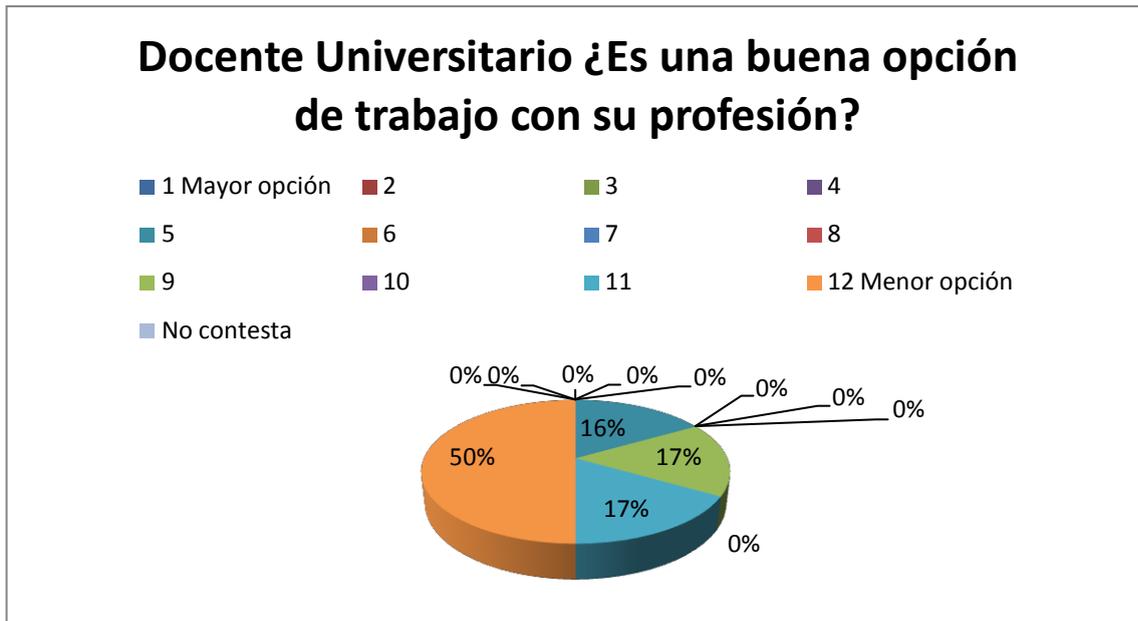
Tabla N° 17



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Una vez más se presentan diversidad de opiniones al ubicar el cargo de Docente de Bachillerato en la tercera opción de empleo representada con un 33 % y también es considerada como una sexta y séptima opción representada con el 17 % cada opción. La opción número ocho fue escogida por el 33 % de los titulados que la consideran como un cargo que no tienen mayores probabilidades de ejercer con su título de Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Tabla N° 18



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

El cargo de Docente Universitario es considerado por el 50 % de los titulados como la opción que tiene menos posibilidades de ejercer un titulado en la mención de Educación Básica de la UTPL. El 16.66 % de los titulados consideran que dicho cargo no tienen mayores probabilidades de ejercerlo por lo cual lo ubican en la opción 5,9 y 11 con una representación del 16.66 % cada opción.

Los titulados consideran que el título de Licenciados en Educación Básica no les permite ejercer como docentes universitarios y más en la actualidad porque como es conocido, se les está exigiendo el título de Magister. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, aprobado por el Consejo de Educación Superior (CES) el 31 de octubre de 2012, establece : “ Para el ingreso como miembro del

personal académico titular auxiliar de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se deberá acreditar: Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación(...)” (Ministerio Coordinador de Conocimiento

y Talento Humano <http://www.conocimiento.gob.ec/estan-vigentes-nuevos-requisitos-para-ser-docente-de-universidad/>)

Tabla N° 19



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

El 50 % de los titulados considera que la terapia psicopedagógica es una buena opción de trabajo que va acorde con su profesión y ubican este cargo en la opción 4; es decir, entre las primeras opciones. Otros dos titulados que representan el 33 % le designan la opción 6 y uno más marca este cargo con opción 8, indicando de esta manera que dicho cargo no tiene mayores posibilidades de ser ejercido con el título profesional docente obtenido en la UTP. El titulado como Psicopedagogo es el profesional especializado en realizar terapias psicopedagógicas quien es capaz de desempeñarse de manera pertinente y competente en el sistema educativo, previniendo, evaluando e interviniendo desde una perspectiva psicopedagógica, acompañando a niños y jóvenes en la superación de las dificultades relacionadas con el aprendizaje y atendiendo a sus necesidades educativas especiales de carácter transitorio y además orienta a los profesores, familias y estudiantes en el proceso de aprendizaje y enseñanza, especialmente en la prevención. Muchos maestros cumplen a diario con las tareas especificadas en el rol del terapeuta psicopedagógico por lo cual consideran que están en capacidad de ejercer dicho cargo.

Tabla N° 20

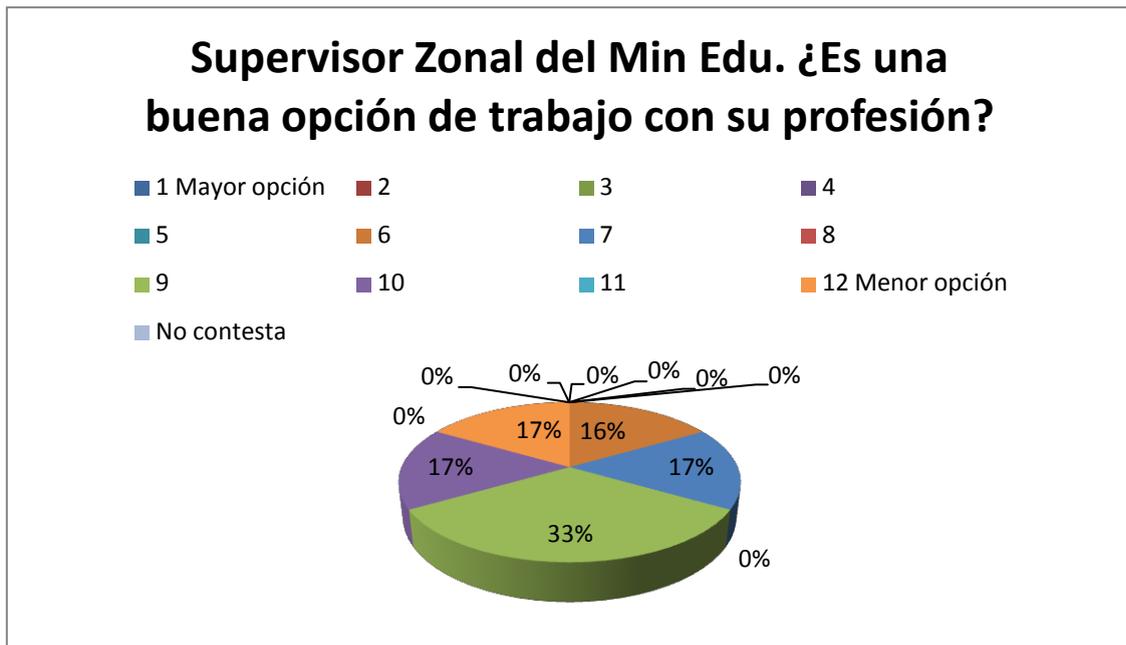


Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Las tareas dirigidas son consideradas por los titulados como una buena opción de trabajo, así lo demuestra el cuadro adjunto en el que el 33 % de los titulados ubicaron este cargo en la opción 2, otro 33 % lo ubican en la opción 3, el 17 % lo ubican en la opción 4 y 5 respectivamente. Se muestra entonces que las tareas dirigidas constituyen uno de los cargos que más opciones tiene de ejercerse considerando el título profesional docente obtenido en la UTPL.

Una de las oportunidades que más se les presenta a los maestros como opción de tener un ingreso extra aparte de su sueldo, es el de realizar los llamados controles de tarea, son muchos los padres de familia que al trabajar durante todo el día no les queda tiempo para cumplir ellos mismos con esta labor, ya que son ellos los llamados a realizar diariamente el control de las tareas, por este motivo buscan los servicios de un profesional; en este caso de un docente que les realice el control de las tareas a sus hijos.

Tabla N° 21

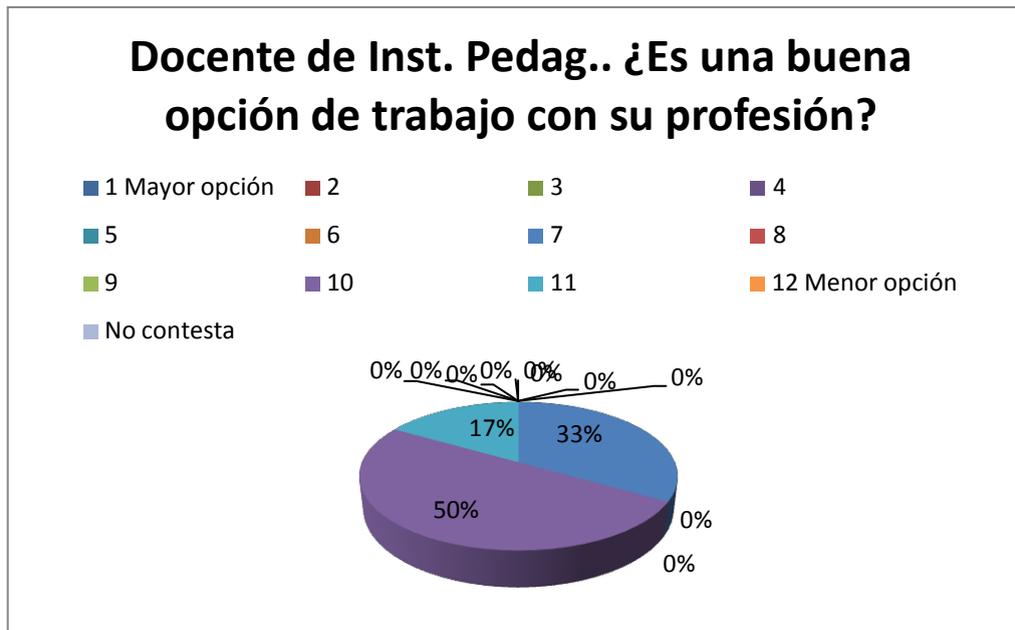


Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

El cargo de Supervisor Zonal del Ministerio de Educación fue considerado por el 17 % de los titulados como opción número 6, otro 17% lo considera como opción 7 y hay quienes optan por ubicar este cargo con menores posibilidades de ser ejercido ubicándolos en la novena opción un 33 %; en la décima opción el 16% y en la menor opción que es la número 12 también un 16 %.

Dicho de otro modo, los titulados consideran que este cargo no tiene mayores opciones de ser ejercido con el título docente alcanzado en la UTPL.

Tabla N°22



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

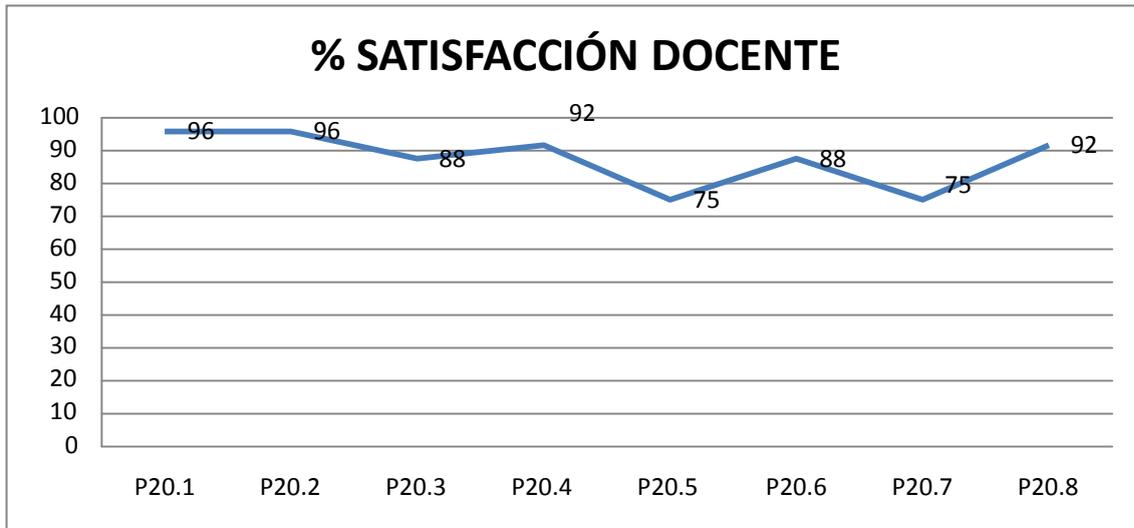
Se demuestra en la tabla que el 33 % de los titulados lo ubica este cargo en la opción siete y el 50 % lo ubica en la opción diez seguido de un 17% que lo encasilla en la opción once. El cargo de Docente de Instituto Pedagógico es considerado como uno de los cargos menos opcionado, con menos posibilidades para ejercer con el título profesional docente obtenido en la UTPL. Es importante recalcar que para ejercer la docencia en los Institutos Pedagógicos se requiere de título universitario o profesional de acuerdo con la especialidad, es tal vez esta la razón por la cual los titulados consideran este cargo con pocas opciones para ejercer con el título profesional obtenido en la UTPL.

5.4 Satisfacción docente.

La satisfacción laboral es uno de los indicadores más clásicos a los que se suele recurrir, cuando se intenta conocer cuál es la actitud general de los sujetos hacia su vida profesional (Peiró y Cols., 1991).

La satisfacción profesional de los docentes puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser (Díaz, 2005).

Tabla N° 23



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación.

La formación profesional que la UTPL proporciona a los futuros profesores está basada en conocimientos teóricos, habilidades, actitudes y el suficiente contacto con la profesión y su práctica, de tal forma que constituyan la base necesaria sobre la que construir su desarrollo profesional. Este desarrollo dura toda la vida activa del profesorado y está influido por la formación inicial recibida. En tal sentido hay que indicar que el programa de formación de la UTPL tiene un carácter eminentemente profesional, aunque sin olvidar la promoción de tareas investigadoras en el ámbito de la educación. El nivel de satisfacción de los titulados es del 96 %; es decir, que se encuentran muy satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación que realizaron en la UTPL para el actual ejercicio de la docencia.

Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente.

El estatus o progreso social es un incremento en la riqueza cualitativa de la vida social, en el mejoramiento de las condiciones de vida de una persona.

El nivel de satisfacción de los titulados es del 96 %; se encuentran muy satisfechos con el progreso social adquirido gracias a la docencia.

Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente.

La labor realizada por los profesores es esencial para la construcción de un país competente y aunque muchos así lo afirman, algunos docentes creen que la sociedad realmente no valora su actividad. Según Fernández Enguita (1995: 82) se plantea que “ la mayoría de los profesores sienten de un modo u otro que carecen que reconocimiento social, que no se respeta su trabajo, que cualquiera se considera capacitado para interferir en su labor” . El nivel de satisfacción de los titulados es del 88 % en lo que se respecta al prestigio que tiene la profesión docente. En cuanto a la valoración de la docencia se plantea la idea que la sociedad subestima a los maestros y los propios docentes parecen estar convencidos de que es así. Muchos maestros en Latinoamérica se encuentran desilusionados y afirman que abandonarían la profesión si tuvieran otra oportunidad. Así por ejemplo, en Argentina casi dos terceras partes de maestros encuestados (Tenti, 2005) para un estudio sobre la condición docente, afirmaron no sentirse apreciados por la sociedad y expresaron que su profesión ha perdido prestigio social en los últimos años.

Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral.

El nivel de satisfacción de los titulados es del 92 %; se encuentran muy satisfechos con las posibilidades de ascensos laborales en las instituciones en las que prestan sus servicios profesionales. Al igual que todos los profesionales, los maestros anhelan obtener un ascenso laboral al cabo de varios años de trabajo y luego de demostrar sus capacidades.

Nivel de satisfacción del titulado con el salario docente acorde con las funciones realizadas.

En cuanto a la satisfacción del titulado con respecto al salario docente acorde a las funciones realizadas, el nivel de satisfacción decae a un 75 %. En nuestro país actualmente se lleva a cabo una Revolución Educativa como bien la denomina el Gobierno, motivo por el cual se presentan un sinnúmero de cambios en las labores que realizan los maestros dentro y fuera de las aulas de clase, se considera que las funciones que cumplen los docentes se han multiplicado y no así el salario sobretodo en las instituciones particulares.

Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta.

Se registra un nivel de satisfacción de los titulados del 88 % con respecto a la diversidad de actividades y situaciones interesantes que la labor docente presenta tanto dentro como fuera del aula.

En este nuevo mundo, de entre todas las tareas que son profesionales o aspiran a serlo, la enseñanza es la única a la que se le ha encargado la tarea formidable de crear capacidades y destrezas que permitirán que las sociedades sobrevivan y tengan éxito en la era de la información. (Hargreaves, s/f).

Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta.

En un 75 % están satisfechos los titulados en cuanto a las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleo. Mejorar la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Según estudios realizados, en la actualidad, en América Latina son escasos los estímulos para que la profesión docente sea tomada en cuenta como la primer opción de carrera (Vaillant, 2007).

Nivel de satisfacción del titulado con la realización y /o crecimiento personal.

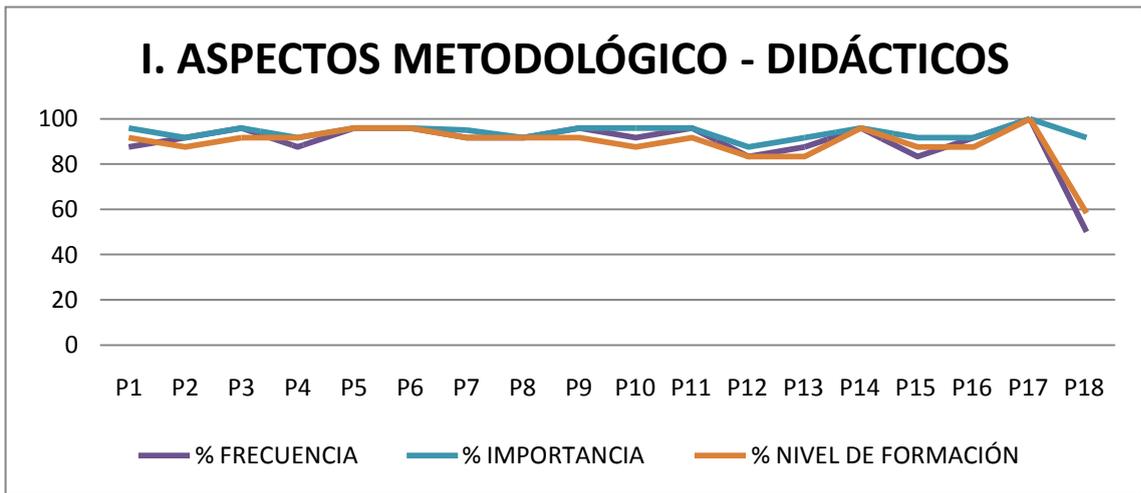
El crecimiento personal no se da solo cuando ascendemos o escalamos puestos verticalmente, este se da también cuando profundizamos lo que hacemos a diario en nuestra tarea docente, en la calidad de nuestro trabajo día a día. Por esto es que puede haber maestros realizados y directivos frustrados. El obtener un puesto o cargo más alto, no siempre es señal de realización o crecimiento personal.

El nivel de satisfacción de los titulados es del 92 % con respecto a la realización y/ o crecimiento personal que han tenido a partir de la obtención del título profesional docente.

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

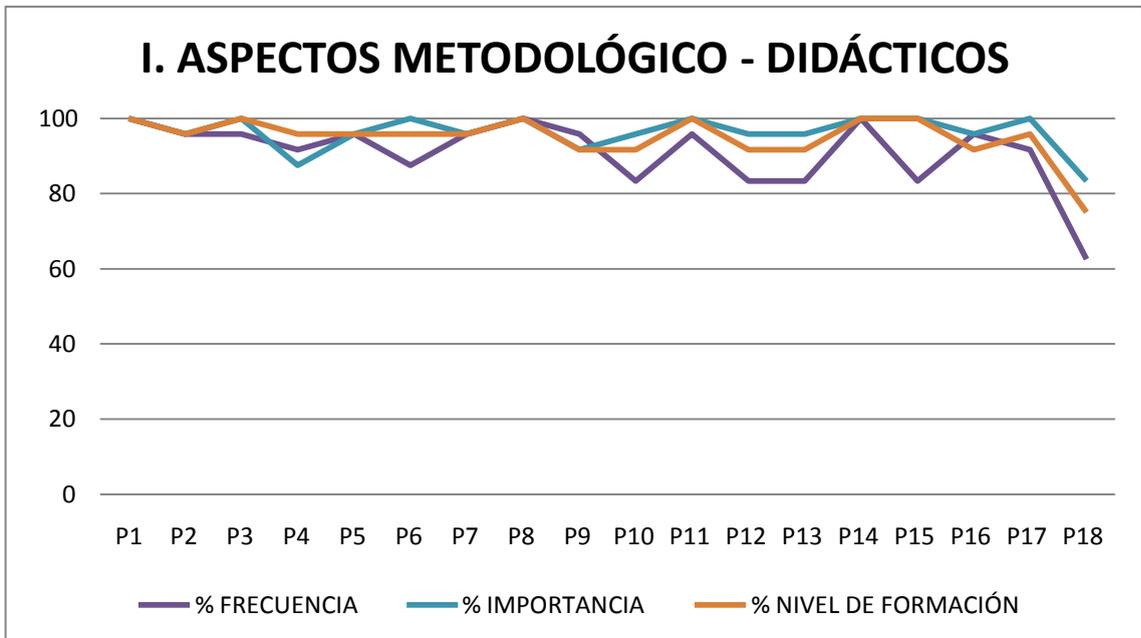
5.5.1 Aspectos metodológicos didácticos que desarrolla el titulado.

Tabla N° 24



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
 Elaboración: Torres, M. (2013)

Tabla N° 24 A



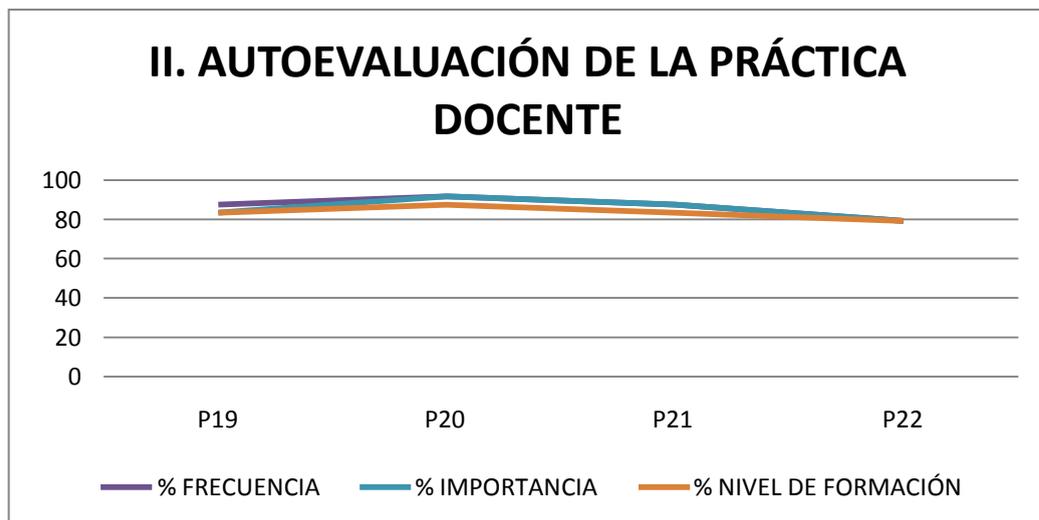
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
 Elaboración: Torres, M. (2013)

En lo que se respecta a los aspectos metodológicos – didácticos que se consultan en el

cuestionario se observa en las tablas que en casi en su totalidad los titulados afirman cumplir con las tareas que comprenden dicho apartado y los empleadores a su vez reafirman lo dicho por los titulados ya que se registran promedios de 4 y 3 que tienen la valoración de: mucho o alto y bastante, respectivamente. Sin embargo llama mucho la atención la valorización que dan los directivos en la pregunta 18 que hace referencia a conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el aula, de acuerdo a los promedios registrados se interpreta que los titulados según el criterio de sus directivos, en la frecuencia con la que realizan esta tarea alcanzan un 63 % que sobrepasa al 50 % que los titulados obtienen con sus respuestas; en cuanto a la importancia o prioridad que dan los titulados a esta tarea según los empleadores llega a representarse con un 83 % y los titulados obtienen un 92 % en sus respuestas. Los empleadores consideran que el nivel de formación que tienen los titulados para realizar esta tarea llega al 75 %, porcentaje mayor al obtenido con las respuestas de los titulados quienes consideran que el nivel de formación es poco y se registra con un 58 %. Es necesario mejorar la formación que provee la UTPL en la aplicación y conocimiento de las TIC en el aula.

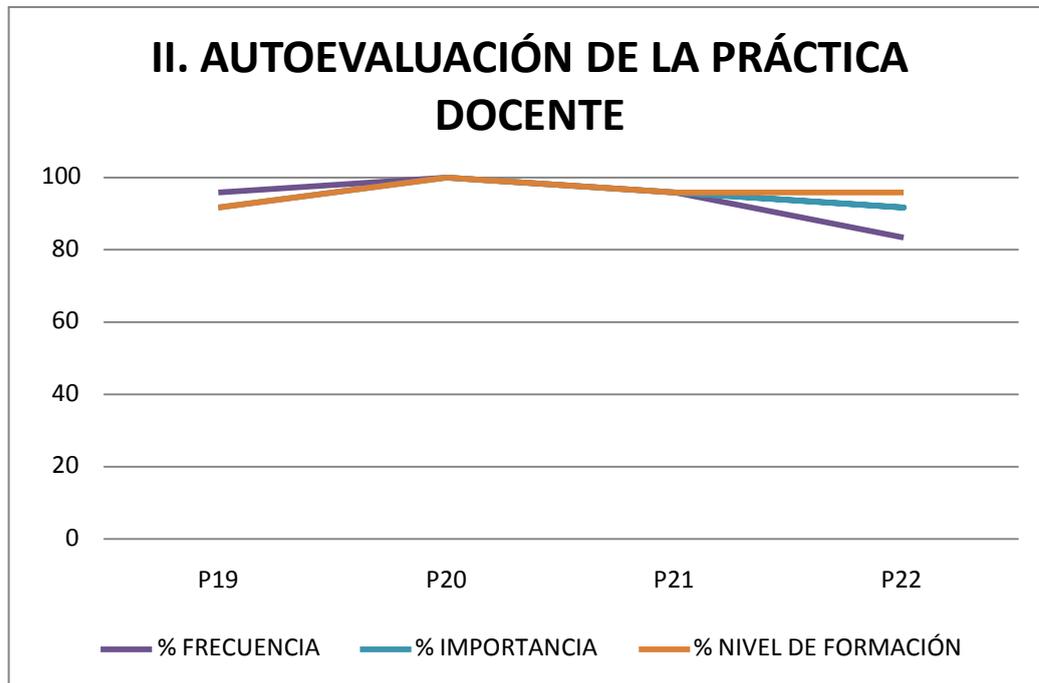
5.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el Titulado.

Tabla N° 25



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Tabla N° 25 A



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

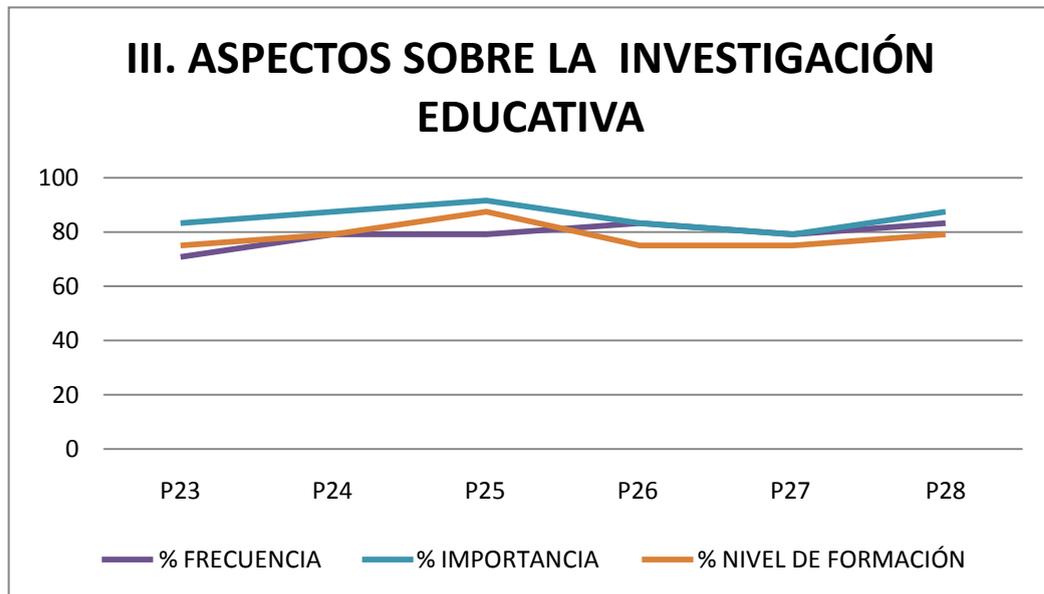
La autoevaluación de la práctica docente nos ayuda al análisis y la reflexión de la misma, a darnos cuenta en qué aspectos es necesario fortalecer y reorientar, para generar cada vez mejores condiciones de trabajo en los salones de clase y, en consecuencia, introducir iniciativas de cambio en las actividades cotidianas.

Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes (Román, 2006).

Los promedios que se registran en frecuencia y en importancia de acuerdo al criterio de los titulados y del empleador son interpretados como: bastante y mucho o alto. En la tarea que se requiere mejorar es en evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa ya que en este aspecto se registra según el criterio de los titulados, un porcentaje menor (79 %) que en resto de las tareas que conforman este apartado. La práctica docente requiere de un conocimiento especializado que incluye el estudio de las innovaciones pedagógicas, de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, del plan de estudios y los programas que lo integran y de los factores que hacen de cada intervención docente algo particular; conocimiento que, para desarrollarse, necesita de la reflexión y el análisis permanentes acerca del propio desempeño.

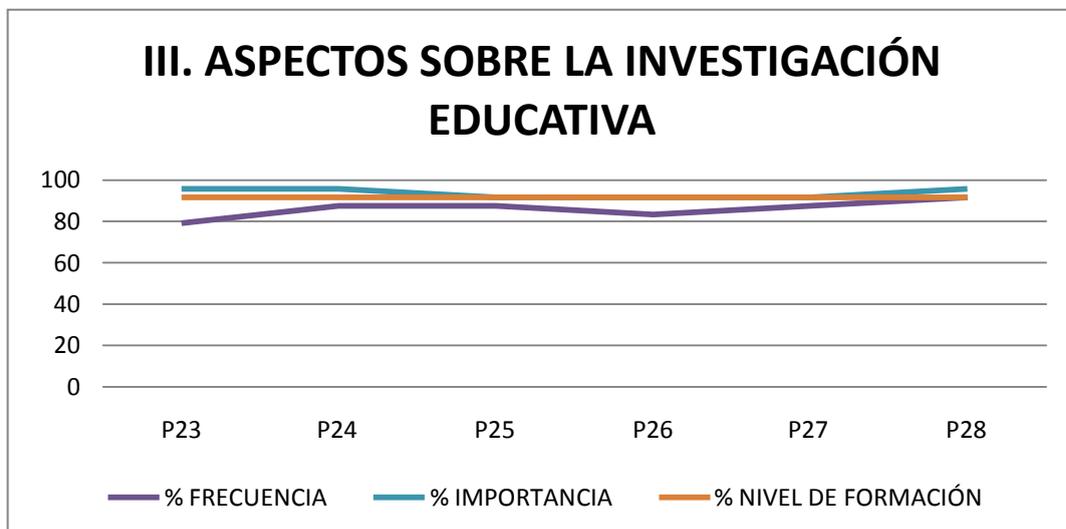
5.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla N° 26



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Tabla N° 26 A



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Pablo Latapí (1981), se refiere a la investigación como: “ un conjunto de acciones sistemáticas y deliberadas que llevan a la formación, diseño y producción de nuevos valores, teorías y sistemas” .

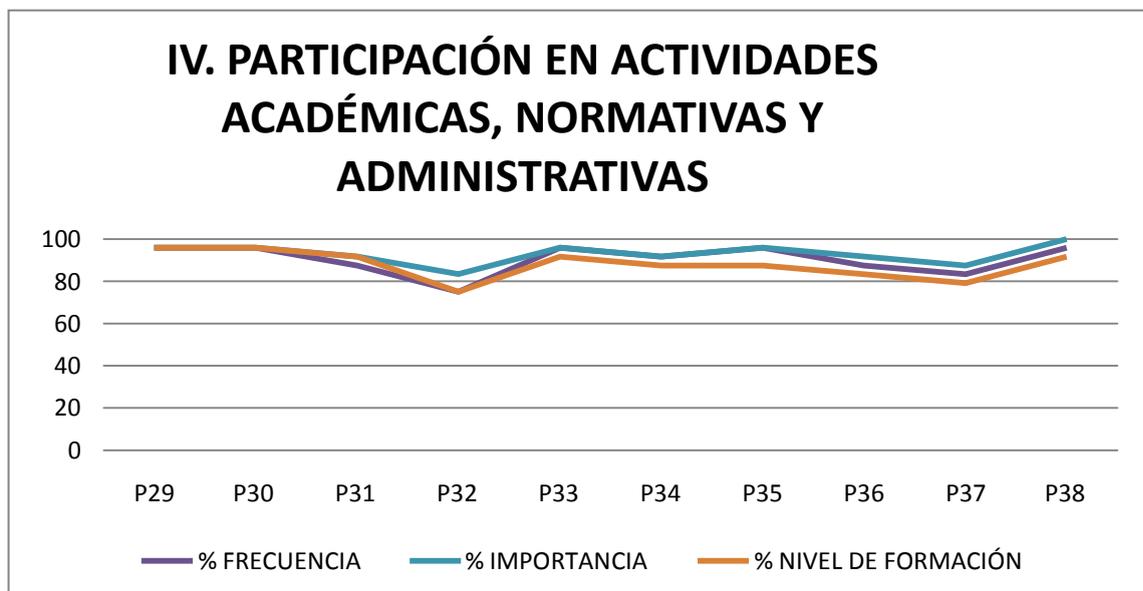
Para que el profesor logre un alto nivel científico en su labor profesional, además de alcanzar un desarrollo académico y práctico acorde con las exigencias del mercado de

trabajo, es necesario que domine los métodos de la actividad científica investigativa y los aplique en la solución de los problemas propios de su profesión. <http://image.slidesharecdn.com/lainvestigacineducativa-120326130947-phpapp02/95/slide-2-728.jpg?1333538972>

Se observa en los gráficos que en frecuencia, importancia y formación los porcentajes que registran las respuestas de los directivos son superiores a los porcentajes que se registran basados en las respuestas de los titulados; es decir, los titulados mantienen de manera general un promedio de 3 en las respuestas que dan y en cambio en las respuestas de los directivos se puede observar que el promedio general es cuatro.

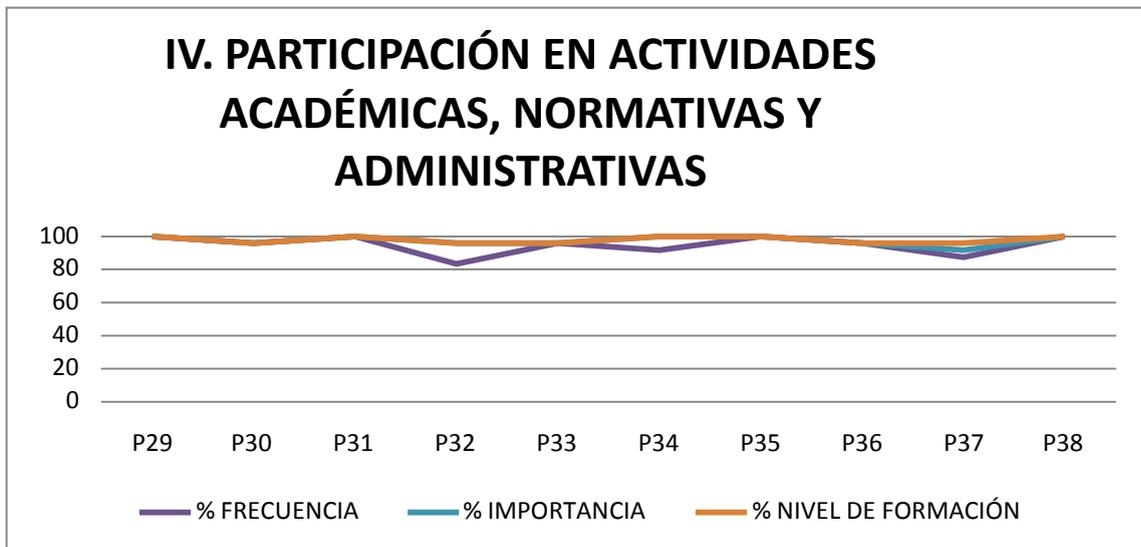
5.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

Tabla N° 27



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Tabla N°27 A



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

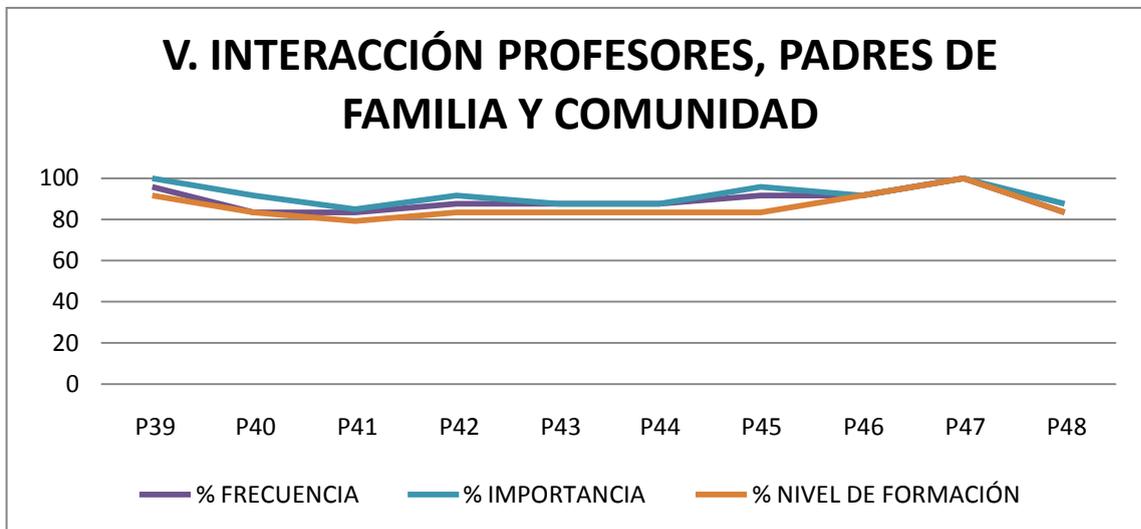
Las actividades académicas, normativas y administrativas sin duda alguna son parte esencial del trabajo docente. Los titulados afirman cumplir con las tareas docentes que se enmarcan en este apartado, según podemos observar en el gráfico al comparar ambos criterios, el del titulado y el de los directivos, cabe resaltar la valoración que dan los empleadores al trabajo de los titulados en lo que se respecta al cumplimiento, importancia y formación que tienen estos para cumplir con las actividades académicas, normativas y administrativas que la labor docente demanda a diario. Sin embargo, los titulados obtienen un 75 % en la formación que ellos creen tener para ejercer funciones administrativas, tema que se considera en la pregunta 32 del cuestionario.

En muchos países las reformas son impuestas sin mayores aclaraciones sobre el porqué de los cambios. Los reformadores ven a los profesores como elementos que sólo tienen que ejecutar lo que se les propone y además su formalismo burocrático les hace prestar una enorme atención a las actividades administrativas de los profesores por ejemplo se les pide redactar diversidad de documentos con el fin de verificar su tarea docente. A esto se debe que los docentes sientan que su profesión se ha ido burocratizando con el paso de los años cada vez más: se sienten blanco de las críticas cuando las cosas no funcionan, pues se dice que si no funcionan es porque ellos no se adaptan a sus nuevos roles. (<http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/8471/1/Estudios%20Ed.pdf>)

Por este motivo se podría profundizar un poco más en el tema dentro de la asignatura de Gerencia Educativa, tomando como base los sustanciales cambios que se registran con la nueva ley de educación a la cual estamos sujetos actualmente todos los maestros de las instituciones educativas sin importar el tipo de sostenimiento que estas tengan; cambios que contemplan un sinnúmero de documentos, registros, informes, archivos de actas, etc., que debe manejar todo docente y que de alguna manera constituyen una carga extra en su labor, ya que hasta hace un tiempo muchos de estos documentos no se les exigían a los maestros.

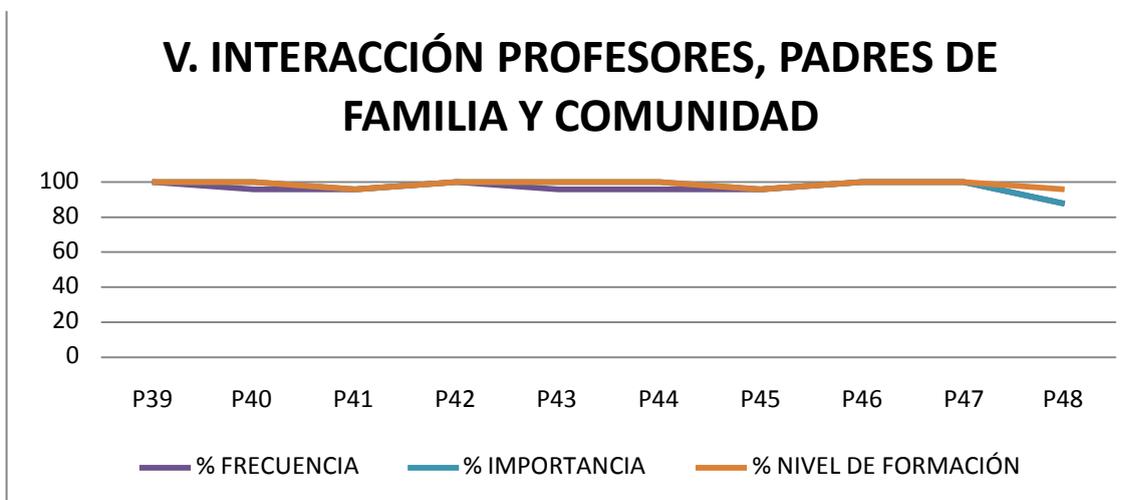
5.5.5 Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado.

Tabla N° 28



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Tabla N°28 A

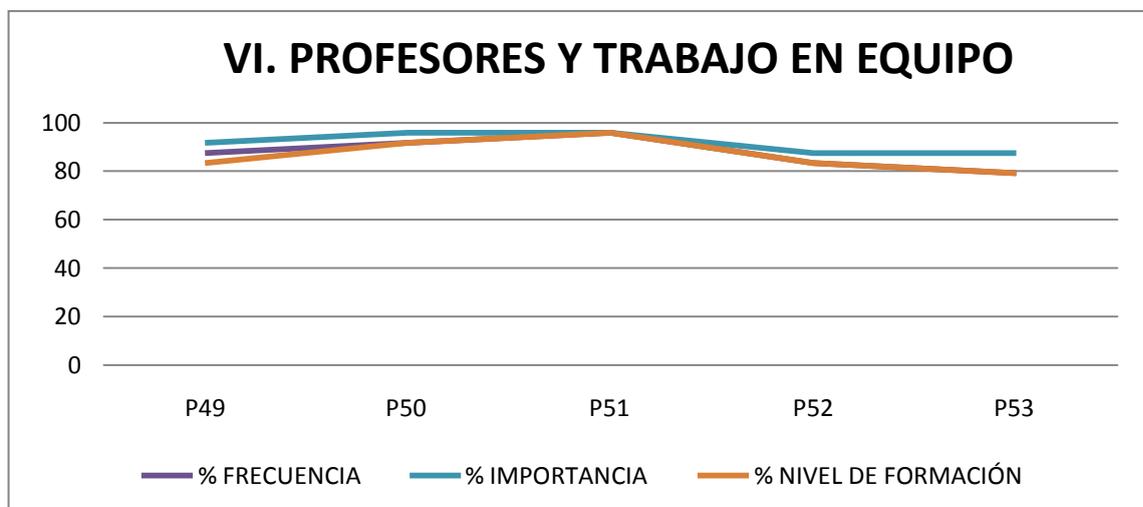


Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

La escuela debe provocar el interés de los padres y madres en conocer el Proyecto Educativo del centro para entender los valores que imperan en el centro y cómo se lleva a cabo la práctica a lo largo de la vida diaria. La importancia que tiene la buena relación entre la familia y la escuela, puesto que ambos tienen un objetivo común que es el desarrollo global y armónico de los niños/as lo cual nos garantizaría a la larga una buena sociedad, de hombres y mujeres preparados humana y profesionalmente. Se debe evitar antagonismos entre ambos, para ello se puede usar la comunicación como forma de solucionar diferencias de ideas o pensamientos y apoyarse en los proyectos que se desarrollen y las tomas de decisiones. Con todo esto se demuestra que si un docente quiere educar debe contar con los padres. Y parece ser que esta cooperación de los padres en la educación favorece a la autoestima de los alumnos, un mejor rendimiento escolar, mejores relaciones padres-hijos y profesores- alumnos y más actitudes positivas de los padres hacia la escuela. Los titulados de la UTPL sin duda alguna están conscientes de este hecho por lo que se registran porcentajes altos en la frecuencia, importancia y la formación que adquirieron para realizar estas tareas; los directivos también confirman la buena labor realizada por los titulados al respecto pues como se observa en los gráficos, los porcentajes que se obtienen del criterio de los empleadores son superiores a los porcentajes que se obtienen del criterio de los titulados. Considero que tal vez el margen de diferencia entre ambos criterios podríamos atribuirselo a la modestia con la que los titulados valoraron su buen desempeño docente, el cual fue enfatizado por sus directivos.

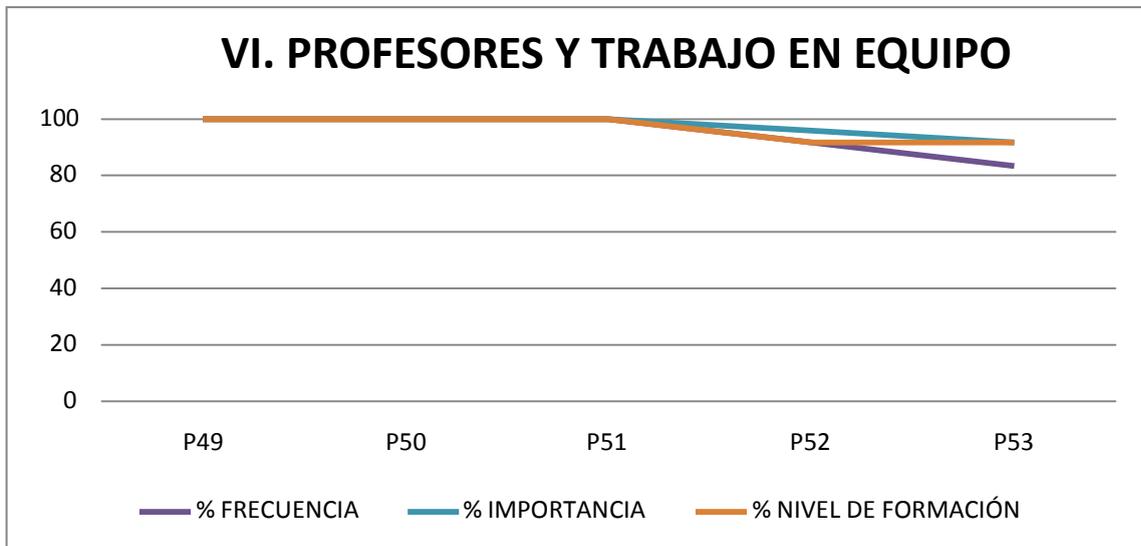
5.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

Tabla N° 29



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Tabla N° 29 A



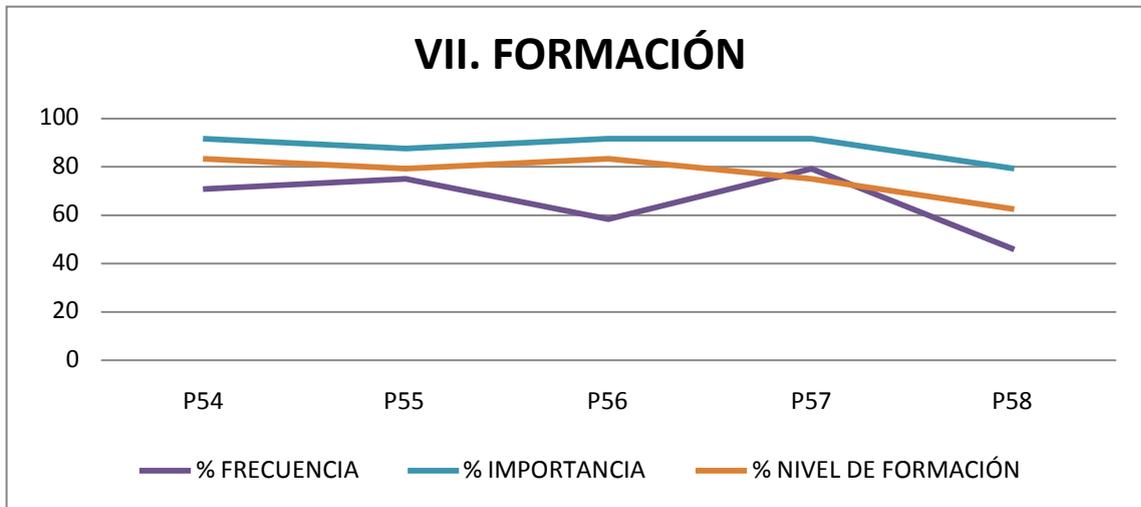
Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

La educación es algo tan complejo que es clave trabajar en equipo, porque nadie puede tener la verdad absoluta; hay que apoyarse, compartir las experiencias que uno tiene y aprender de otros, es necesario trabajar en equipo para el logro de los objetivos comunes, De aquí la importancia del trabajo colaborativo, en el que se negocian los objetivos, actividades y estrategias para llevarlos a cabo, y de la búsqueda del consenso en los procesos de toma de decisiones. Algunas escuelas logran, mejor que otras, crear un ambiente propicio para el desarrollo profesional y personal de los docentes. Lo importante es crear una comunidad docente donde discutir y desarrollarse profesionalmente en común. Este logro ha de orientarse hacia una mayor autonomía y conocimiento de su profesión y a su desarrollo como persona.

Los titulados de la UTPL demuestran, según el criterio de sus empleadores, que saben trabajar en equipo y aportar al buen desenvolvimiento de la institución, así lo indican los altos porcentajes que representan las respuestas de los directivos en torno a las tareas que requieren trabajo en equipo. En las respuestas de los titulados se obtiene un 79 % en el nivel de frecuencia y formación que consideran tener para participar en Círculos de Estudio, tema que se trata en la pregunta 53. El realizar estudios bajo la modalidad a distancia los acostumbra de cierto modo a estudiar solos, lo cual se contrapone a la costumbre de quienes estudian bajo la modalidad presencial donde constantemente se están reuniendo, analizando y discutiendo temas de estudio. Podría ser esta una razón por la que se obtenga dicho porcentaje en la pregunta 53 de parte de los titulados.

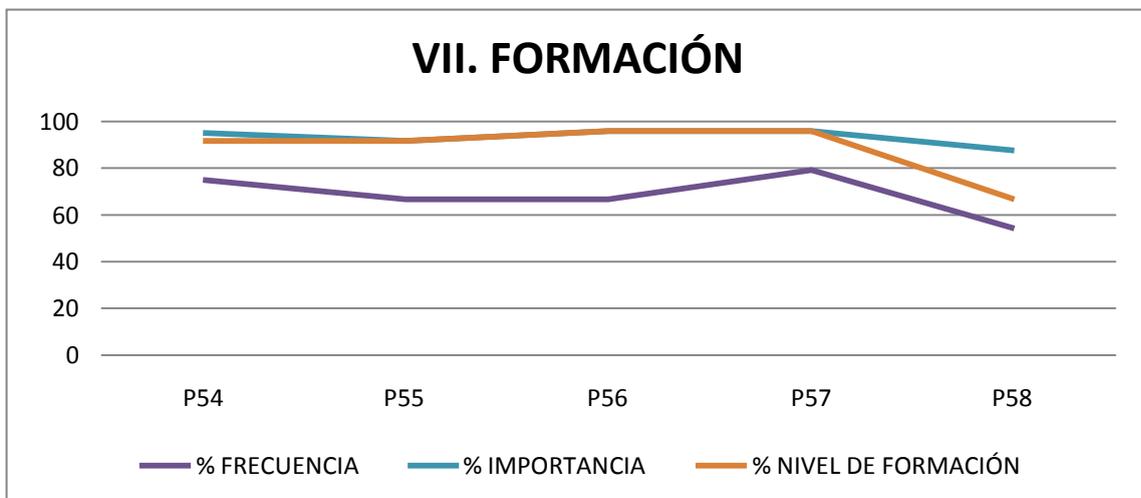
5.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla N° 30



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Tabla N° 30 A



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

La formación profesional de un docente no termina cuando logra culminar los estudios de su carrera, todo docente requiere actualizar sus conocimientos y capacitarse en todo lo concerniente a las tareas que ejecuta a diario en el desempeño de su labor. Hoy más que nunca se precisa de esta capacitación para estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, motivo por el cual se considera un factor fundamental el que los docentes incrementen sus habilidades, destrezas y puedan innovar a diario la manera en que

imparten las clases logrando que la metodología que se use esté acorde con los nuevos tiempos.

Observando los gráficos se puede interpretar que la frecuencia con la que se asisten los titulados a cursos de capacitación y actualización docente reporta porcentajes bajos y es necesario resaltar una vez más el hecho de que del criterio de los empleadores con respecto al nivel de formación de los titulados se desprenda un porcentaje superior al porcentaje que se obtiene de las respuestas de los titulados en lo que se respecta al nivel de formación. Merece mencionarse que el nivel de importancia de acuerdo al criterio de los titulados y de los directivos se mantiene con porcentajes elevados. Es poco el interés que hay en aprender una segunda lengua, según se observa en los porcentajes de la pregunta 58.

6.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Después de analizar los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación en base a la recolección de datos que se realizó a través de las encuestas y entrevistas, se llega a las siguientes conclusiones:

La muestra estudiada responde a seis titulados: tres de género femenino cuyas edades oscilan entre los 27 y los 41 años y tres de género masculino que tienen en edad de 35 a 53 años.

Cinco titulados obtuvieron su bachillerato en establecimientos de sostenimiento fiscal y uno de fiscomisional, todos siguiendo un tipo de educación regular.

En la UTPL continuaron su formación superior tres de ellos estudiando la carrera en 8 ciclos y los demás en 3 ciclos.

Sólo uno de los titulados continuó su formación luego de la Licenciatura obteniendo el título de Magister en Pedagogía en la UTPL, los demás no han dado continuidad a sus estudios.

La situación laboral de los titulados es muy buena porque todos tienen empleo y ejercen la docencia. Actualmente es evidente el incremento de plazas de trabajo para los docentes, debido al crecimiento de la comunidad educativa y a las reformas que se hicieron a la Ley orgánica de Educación Intercultural en donde se demanda de la contratación de más maestros sobre todo para cubrir las plazas de quienes se acogen a la jubilación voluntaria. Uno de los titulados ejerce el cargo de director.

Los titulados tienen 4, 8, 12, 22 y 30 años de experiencia ejerciendo la docencia.

Todos los titulados laboran en una sola institución educativa, tres de ellos con partida fiscal y tres con Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales.

Los titulados imparten clases sólo en los años de Enseñanza General Básica (1º a 10º) siendo dos de ellos maestros del área rural teniendo a cargo tres años básicos cada uno.

Las opciones de trabajo que mayor acogida tienen entre los titulados son: docente de educación básica, rector o director y tareas dirigidas; y las opciones de cargos que ellos consideran que tienen menos probabilidades de ejercer son: Docente de Institutos Pedagógicos, Docente Universitario, Cargo Burocrático y Gerente de ONG.

Definitivamente los titulados se encuentran muy satisfechos con los estudios realizados en la UTPL para el ejercicio de la docencia, con el progreso social que obtuvieron y con el crecimiento personal que experimentaron. En cuanto al salario docente acorde a las funciones que realizan y con la diversidad de empleos el nivel de satisfacción es menor.

En la entrevista que se realizó a los empleadores ellos plantean requerimientos de educación continua en referencia a: Elaboración de recursos didácticos, Elaboración de Instrumentos de Evaluación (aportes, exámenes), Cursos de computación para el manejo de programas informáticos básicos (Word, Excel, PowerPoint) e internet, metodologías activas de aprendizaje y sobre todo piden reforzar mucho la práctica docente porque consideran que se concede mayor importancia a la teoría que a la práctica.

En lo que se respecta al nivel de frecuencia con que los titulados llevan a cabo su labor docente , vale la pena destacar el hecho de que sus directivos están muy conscientes de la calidad de su trabajo ya que los porcentajes que se desprenden de sus respuestas en el cuestionario es mayor al porcentaje obtenido de las respuestas de los titulados; lo cual pudiera atribuirse a que los titulados contestaran con cierto nivel de modestia o a que los directivos demostraran la total confianza que tienen en el trabajo de los titulados de la UTPL.

Los titulados realizan las tareas docentes de manera responsable demostrando que le confieren mucha importancia a las mismas, lo cual es corroborado por sus directivos quienes a través de sus respuestas destacan este hecho.

El nivel de formación que tienen los titulados desde el punto de vista de ellos y de sus empleadores, requiere mejorar en aspectos como: aprendizaje de un segundo idioma y cursos de actualización en el manejo de las TIC en el aula, en las demás tareas y en términos generales los titulados de la UTPL son reconocidos por su labor docente de calidad según lo confirman los cuestionarios aplicados a sus directivos.

6.2 Recomendaciones:

De las conclusiones expuestas se desprenden las siguientes recomendaciones:

Seguir adelante con la Modalidad Abierta y a Distancia que tiene actualmente la universidad para que cada vez más personas sin importar la edad que tengan ni sus circunstancias geográficas puedan emprender una carrera universitaria que los lleve a obtener un título profesional y de esta manera aportan a la sociedad en que viven y al país, mientras más profesionales tenga un país mejor preparado estará para resolver los problemas que se le presenten.

La nueva Ley de Educación de nuestro país exige que todo maestro continúe capacitándose ya sea que labore en un establecimiento fiscal o particular por lo cual la UTPL debe incentivar a los titulados a seguir un post grado y mejorar así su condición laboral. Este incentivo podría ser a través de un Programa de Becas exclusivo para titulados y podría beneficiar a quienes terminan su Licenciatura con un buen promedio.

Mantener siempre el sentido de responsabilidad y ética profesional para conservar el empleo adquirido ya que la situación laboral de los titulados es muy buena deben procurar mantenerla así.

Todo docente debe procurar tomar en cuenta la experiencia que tiene en el campo laboral al momento de tomar decisiones de distinta índole que ante todo maestro se presentan en su práctica docente diaria, para que sea esta experiencia la que permita tomar decisiones acertadas.

La UTPL debe informar a todos los titulados cuáles son los cargos y opciones de trabajo que están capacitados para ejercer al obtener el título profesional, para que los titulados consideren la diversidad de empleos y tengan la certeza y se sientan seguros de que su título profesional los respalda para cumplir diferentes funciones o cargos.

Establecer mecanismos que permitan el seguimiento permanente de los titulados con el fin de retroalimentar el proceso de formación profesional a través de cursos de actualización en el manejo de herramientas informáticas básicas, recursos didácticos, elaboración de pruebas, etc., para que cada vez sean más los directivos que reconozcan este hecho y sean más los titulados que asumen la dirección de las instituciones educativas.

Continuar la labor eficaz que realiza la UTPL al desarrollar habilidades y competencias profesionales en quienes se forman como docentes lo cual les permite ejercer la profesión con éxito y llevar a cabo las tareas del trabajo docente con responsabilidad.

Enfatizar en el programa de formación de docentes el aprendizaje de un segundo idioma y el manejo eficaz de los programas informáticos básicos y de las TIC en general para que su desempeño profesional se enriquezca en estos aspectos.

Incrementar el número de tutorías porque las orientaciones son indispensables para la realización del trabajo de investigación y son muchas las dudas que surgen durante el proceso.

7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema: Mejoramiento de la calidad del desempeño profesional mediante el uso de las TICs, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito Escolar de Riobamba durante el año lectivo 2013- 2014.

7.1 Justificación.

En los resultados de la investigación realizada se puede notar que hay aspectos en que la educación ha cambiado poco y prueba de ello es que prevalece el modelo tradicional basado en el libro de texto, el pizarrón y la palabra del maestro, aún en instituciones en las que se cuenta con recursos tecnológicos que con poca o nula frecuencia son usados. La enseñanza sigue realizándose únicamente dentro de las cuatro paredes del aula, mientras la información del mundo llega a los estudiantes a través de la televisión, el cine, la radio y la computadora con todas sus posibilidades de inmediatez. Por temor al uso de los recursos tecnológicos, por la costumbre de trabajar con una misma metodología, por creer que ya se tienen muchos años encima (en edad y/o ejerciendo la profesión), o por razones diversas, se está evitando la incorporación de las TIC a la vida profesional de algunos docentes.

El maestro hoy día tiene que enfrentarse al desafío de enseñar a sus estudiantes mediante una educación ajustada a los cambios que enfrentamos en el quehacer educativo. Al respecto Silva (2005), dice: “ Las TIC están produciendo cambios en las formas de enseñanza y aprendizaje, en la forma en que los profesores y aprendices se relacionan con el conocimiento y [en] las formas en que los agentes involucrados en el proceso educativo interactúan” . En otras palabras, los cambios afectan los campos: metodológico, comunicacional y la gestión educativa, por lo que no es solo cuestión de cambiar el currículo sino también preocuparse de que los docentes estén en capacidad de acoger esos cambios, que estén capacitados para integrar las tics en todas las tareas que como docentes llevan a cabo diariamente.

Freire (1993) dice que el maestro no debe dejar a un lado lo que el estudiante trae consigo de su comprensión del mundo; su manera de hablar, su manera de contar, calcular, sus saberes en torno a su mundo, su religiosidad, sus saberes en torno a la salud, el cuerpo, la muerte, el sexo, los conjuros, el ambiente y la tecnología. Por otro lado, si bien es cierto que la mayoría de los beneficiarios consideran que el uso prioritario de las TIC debe dirigirse a la enseñanza y el aprendizaje, es necesario tener claro también que la posibilidad de aplicar las TIC en apoyo de los procedimientos administrativos y de gestión escolar es también muy ventajosa. Es preciso que los docentes manejen toda clase de información relacionada con

su labor docente de manera más efectiva y más profesional y puedan simplificar los procedimientos administrativos internos mediante el uso de las TIC en todas las áreas de su desempeño profesional. La falta de práctica en el uso de las TIC produce el incumplimiento o atraso en la elaboración y presentación de documentos propios de la profesión docente como: registros, actas, fichas, nóminas, proyectos, informes, etc.

Se precisa entonces, mejorar y fomentar la práctica en el uso de las TIC para alcanzar un mejor desempeño profesional docente. La presente propuesta pretende solucionar la falta de práctica de los docentes mediante una capacitación semipresencial a través de un CD que será el instrumento de ayuda para que los docentes se familiaricen con los programas básicos como: Word, Excel y PowerPoint. El CD contiene la explicación de cada paso a seguir y ejercicios prácticos con los que el docente puede medir su aprendizaje.

7.2 Objetivos:

- **Objetivo General:** Aplicación práctica de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para mejorar la calidad del desempeño profesional docente.
- **Objetivo específico:** Fomentar la práctica en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en áreas de desempeño profesional docente.

7.3 Metodología: Matriz del marco lógico.

7.3.1. Análisis de involucrados.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS

Tabla N° 31

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplir con los requerimientos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) -Contribuir a la formación profesional continua del docente. 	<ul style="list-style-type: none"> -Agotamiento físico. -Acumulación de tareas administrativas. -Escaso conocimiento en el uso de las TICS. -Desconocimiento de un segundo idioma. 	<ul style="list-style-type: none"> LOEI Computadoras Sala de vídeo Infocus Titulados 	<ul style="list-style-type: none"> Organización del tiempo y las actividades. Capacitación en el conocimiento y aplicación de las TICS. Asistencia a un curso de aprendizaje de una segunda lengua. 	<ul style="list-style-type: none"> Extensión de jornada laboral. Incremento de tareas de tipo administrativo. Distancias geográficas para seguir la capacitación. Escasos recursos económicos.
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> -Contar con docentes actualizados y capacitados en el manejo de las TICS y de una segunda lengua. -Cumplir con los requerimientos de la Ley 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de tiempo para llevar a cabo todas las actividades contempladas en el Cronograma Anual. Preocupación por cumplir con toda la documentación requerida 	<ul style="list-style-type: none"> Empleadores LOEI Documentación: Actas, informes, proyectos, registros, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Organización del tiempo y las actividades. Asesoramiento sobre los requerimientos que deben cumplirse para el 	<ul style="list-style-type: none"> Problemas de comunicación con el cuerpo docente. Documentación incompleta.

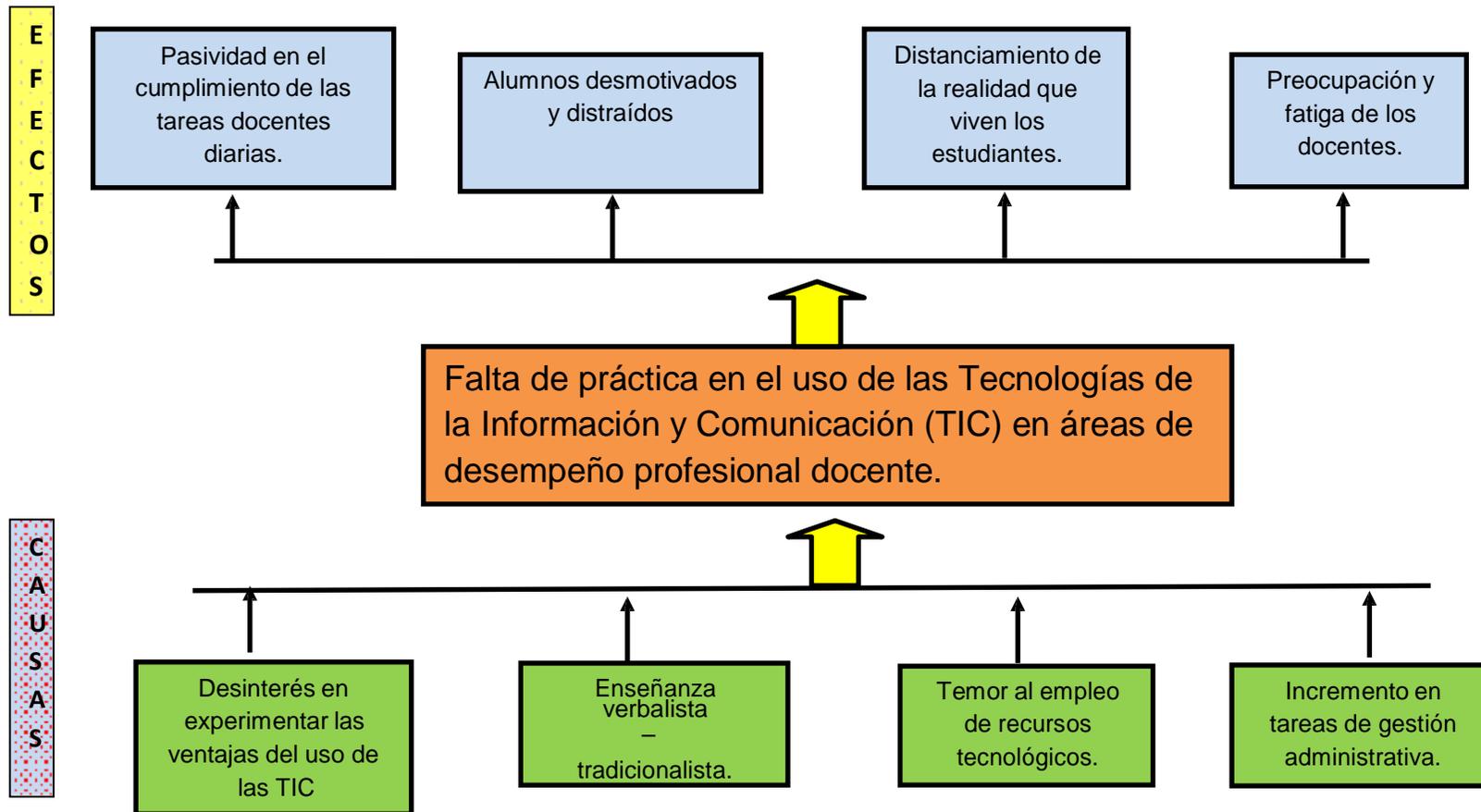
	<p>Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)</p> <p>-Contribuir a la formación profesional continua del docente.</p>	<p>para el cierre del año escolar.</p>		<p>cierre del año escolar.</p>	
Investigadora	<p>Recibir la atención y colaboración de los titulados y sus empleadores.</p> <p>Llevar a cabo la investigación de campo.</p>	<p>Preocupación por localizar a todos los titulados y sus empleadores.</p> <p>Una de las tituladas se negó a colaborar y se molestó por los datos que proveyó la UTPL sobre ella.</p>	<p>Ficha de contacto.</p> <p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Agenda</p> <p>Cámara Fotográfica.</p> <p>Recursos económicos.</p>	<p>de</p> <p>Aplicación de las encuestas a los titulados y sus empleadores.</p> <p>Entrevista a los directivos.</p> <p>Acercamiento a la realidad laboral de los titulados.</p>	<p>Distancia geográfica al encontrarse los titulados y la investigadora en distintas provincias.</p> <p>Recursos económicos para los gastos de los viáticos.</p>

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

7.3.2 Análisis del problema

ÁRBOL DE PROBLEMAS

Tabla Nº 32

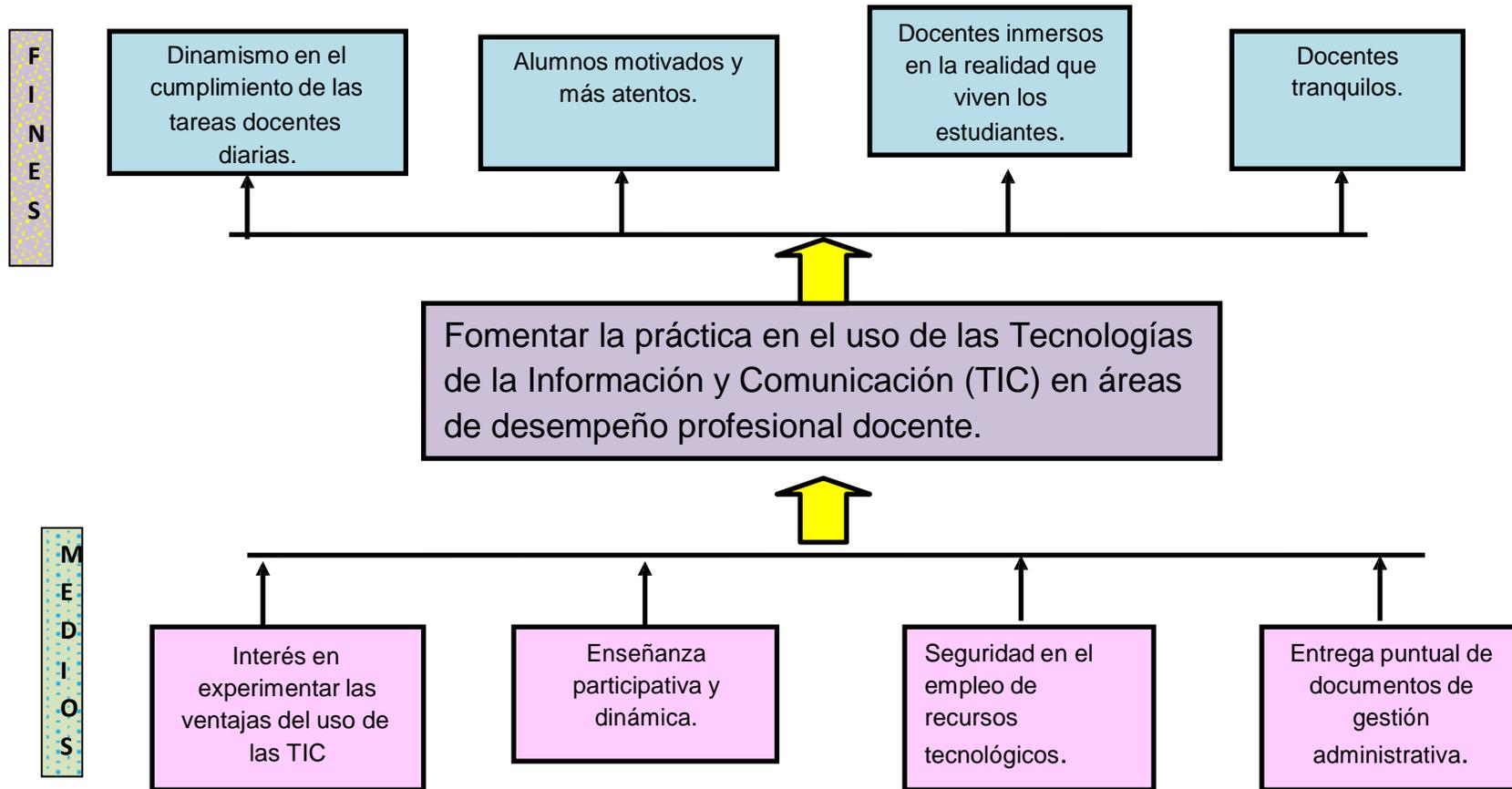


Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Tabla Nº 33

7.3.3 Análisis de objetivos

ÁRBOL DE OBJETIVOS

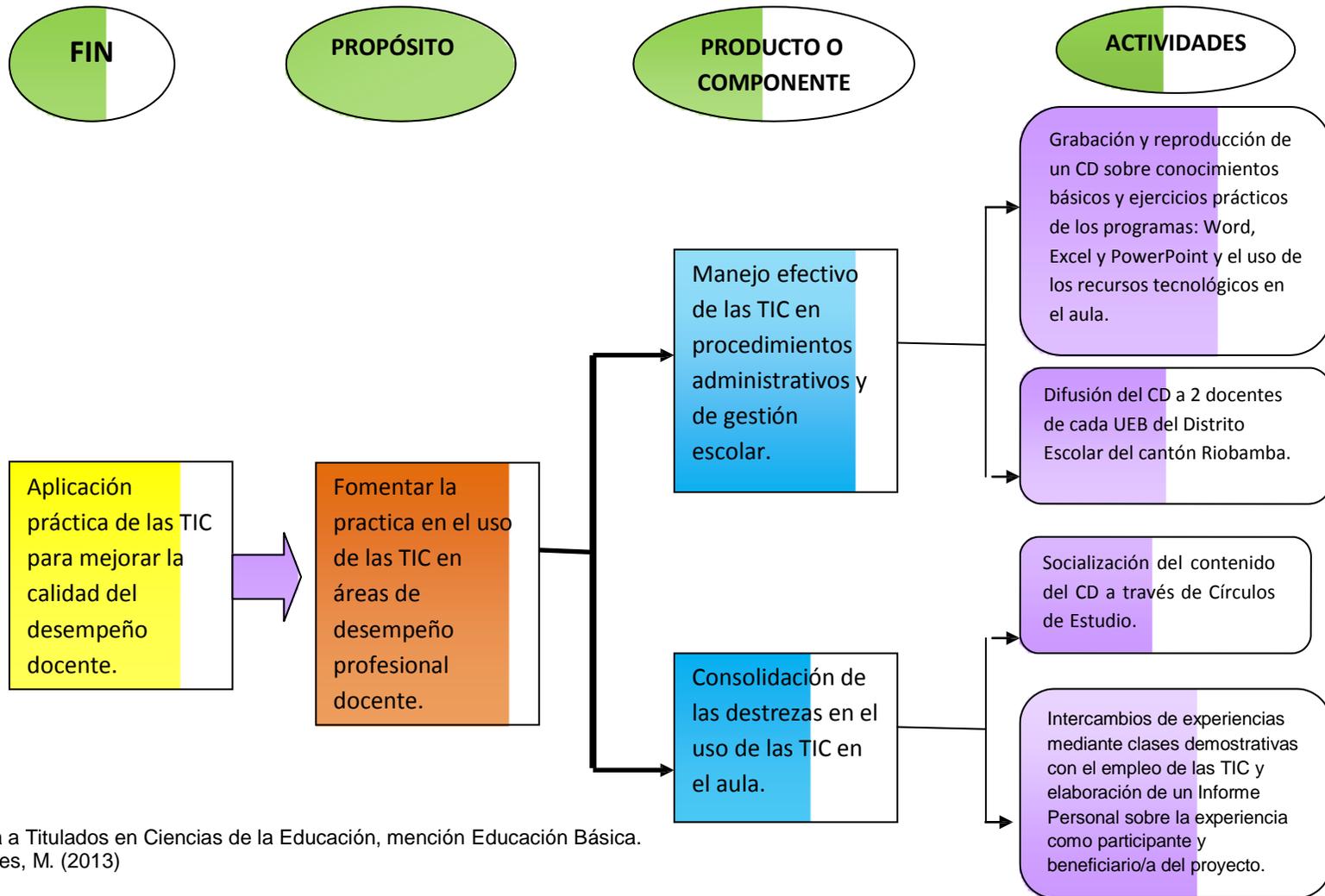


Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

Tabla N° 34

7.3.4 Análisis de estrategias

ESTRUCTURA ANALÍTICA DEL PROYECTO (EAP)



Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
 Elaboración: Torres, M. (2013)

7.4 Plan de acción (etapa de planificación)

7.4.1 Matriz del marco lógico

MATRIZ DE MARCO LÓGICO

Tabla N° 36

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS / HIPÓTESIS
FIN Aplicación práctica de las TIC para mejorar la calidad del desempeño profesional docente.	Al final de la ejecución del proyecto el 75 % de los docentes participantes de las UEB del Distrito Escolar del cantón Riobamba, han mejorado la calidad de su desempeño docente mediante la aplicación de las TIC.	-Encuesta sobre el mejoramiento de la calidad del desempeño docente dirigida a los directivos de las UEB participantes del proyecto.	Disponición de los docentes para participar en el proceso de ejecución del proyecto.
PROPÓSITO	Al final de la ejecución del proyecto el 75 % de los	-Supervisión de un delegado del Distrito Escolar del cantón	Disponibilidad de los participantes para involucrarse

<p>Fomentar la practica en el uso de las TIC en áreas de desempeño profesional docente</p>	<p>docentes participantes de las UEB del Distrito Escolar del cantón Riobamba, usan las TICS en áreas de desempeño profesional docente.</p>	<p>Riobamba.</p> <p>-Documentación presentada con estilo y acabado profesional.</p>	<p>de manera activa en las actividades propuestas.</p>
<p>COMPONENTES- RESULTADOS</p> <p>Manejo efectivo de las TIC en procedimientos administrativos y de gestión escolar.</p> <p>Consolidación de las destrezas en el uso de las TIC en el aula.</p>	<p>Simplificación de los procedimientos administrativos y de gestión escolar.</p> <p>Ejecución de las clases empleando recursos tecnológicos</p>	<p>-Elaboración de documentos (actas, fichas, informes) de estilo y acabado profesional.</p> <p>-Supervisión de clases por parte de un representante del Distrito Escolar del cantón Riobamba.</p>	<p>Existencia de un cronograma para entrega de la documentación requerida.</p> <p>Recursos tecnológicos en buen estado.</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES</p> <p>Grabación y reproducción de un CD sobre conocimientos</p>	<p>Medios humanos, materiales y económicos.</p>	<p>-CD grabado.</p>	

<p>básicos y ejercicios prácticos de los programas: Word, Excel y PowerPoint y el uso de los recursos tecnológicos en el aula.</p> <p>Difusión del CD a 2 docentes de cada UEB del Distrito Escolar del cantón Riobamba.</p> <p>Socialización del contenido del CD a través de Círculos de Estudio.</p>	<p>Presupuesto detallado por actividad.</p>	<p>-Listado de instituciones educativas participantes.</p> <p>-Acta de entrega de los CD. Fotografías.</p> <p>-Distrito Escolar del cantón Riobamba.</p> <p>-Fotografías.</p> <p>-Registro de docentes asistentes a las reuniones.</p> <p>-Informe de delegados del Distrito Escolar (Instructores)</p> <p>-Distrito Escolar del cantón Riobamba.</p>	<p>Disponibilidad de recursos económicos para la grabación y reproducción del CD.</p> <p>Cambios desfavorables al proyecto a través de las políticas educativas nacionales.</p> <p>Interés de los docentes en capacitarse.</p> <p>Disponibilidad de la sala de reuniones del Distrito Escolar.</p>
---	---	--	--

<p>Intercambios de experiencias mediante clases demostrativas con el empleo de las TIC y elaboración de un Informe Personal sobre la experiencia como participante y beneficiario/a del proyecto.</p>		<ul style="list-style-type: none"> -Videos -Fotografías -Registro de docentes asistentes. -Informes de delegados del Distrito Escolar (Instructores) -Distrito Escolar del cantón Riobamba. -Informe Personal de los docentes participantes. 	<p>Docentes acogen recomendaciones de los instructores.</p>
---	--	---	---

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

DESGLOSE DE LAS ACTIVIDADES, RECURSOS Y COSTOS.

Tabla N° 37

ACTIVIDADES	RECURSOS	COSTOS
Grabación y reproducción de copias de un CD sobre conocimientos básicos y ejercicios prácticos de los programas: Word, Excel y PowerPoint y el uso de los recursos tecnológicos en el aula.	Computadora Servicio de internet CD Textos de informática Parlantes Profesional en sistemas informáticos.	Grabación de contenidos del CD \$ 400 Copias \$ 0.75 cada una = \$ 112.50
Difusión del CD a 2 docentes de cada UEB del Distrito Escolar del cantón Riobamba.	150 copias de CD Personal del Distrito Acta de entrega del CD Transporte	gastos de transportación \$ 50
Socialización del contenido del CD a través de Círculos de Estudio.	2 instructores Sala de reuniones del Distrito Escolar Docentes participantes Computadoras CD Micrófonos Parlantes	Instructores \$ 15 (la hora) 32 horas total, en 8 semanas \$ 480 cada uno.

	Amplificador Infocus Pantalla	
Intercambios de experiencias mediante clases demostrativas con el empleo de las TIC y elaboración de un Informe Personal sobre la experiencia como participante y beneficiario/a del proyecto.	Computadora micrófonos Infocus parlantes Pantalla Grabadora DVD Televisor Pendrive Hojas Impresora Servicio de internet Celular	\$ 25

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
Elaboración: Torres, M. (2013)

7.5 Resultados esperados.

Tabla N° 38

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
<p>Manejo efectivo de las TIC en procedimientos administrativos y de gestión escolar.</p> <p>Consolidación de las destrezas en el uso de las TICS en el aula.</p>	<p>1.-Grabación y reproducción de un CD sobre conocimientos básicos y ejercicios prácticos de los programas: Word, Excel y PowerPoint y el uso de los recursos tecnológicos en el aula.</p> <p>2.-Difusión del CD a dos docentes de cada UEB del Distrito Escolar del cantón Riobamba.</p>	<p>Promover la participación activa de los docentes en las actividades propuestas</p> <p>Concienciar a los docentes sobre el beneficio personal y profesional que el uso de las TICS les provee.</p>	<p>Visitas periódicas de supervisión realizadas por delegados del Distrito para constatar la consolidación de las destrezas en el uso de las TIC durante el 2º quimestre del año lectivo.(ver ficha de observación en anexos)</p>	<p>Presupuesto detallado en el cuadro anterior.</p> <p>Total: \$ 1547.50</p>	<p>Fecha de inicio: 1 de julio del 2014.</p> <p>Fecha de finalización:30 de enero del 2015</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1de julio al 29 de agosto del 2014 2. 8 de septiembre al 26 de septiembre del 2014

	<p>3.-Socialización del contenido del CD a través de Círculos de Estudio.</p> <p>4.-Intercambios de experiencias mediante clases demostrativas con el empleo de las TIC y elaboración de un Informe Personal sobre la experiencia como participante y beneficiario/a del proyecto.</p>		<p>Aplicación de encuesta dirigida a los directivos de las UEB participantes del proyecto, sobre mejoramiento de la calidad del desempeño docente (ver anexos).</p>		<p>3. 27 de octubre al 19 de diciembre del 2014</p> <p>4. 5 de enero al 30 de enero del 2015.</p>
--	--	--	---	--	---

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
 Elaboración: Torres, M. (2013)

7.6 Bibliografía de la propuesta:

TEXTOS:

Diccionario de Consulta. Dificultades de la Lengua Española. Quito – Ecuador.

Herrera, E. (2008) Administración Educativa. Quito – Ecuador. PH Ediciones.

Jarrín, P. (1992) Guía práctica de Investigación Científica. Quito – Ecuador. Gráficas Ortega.

Sánchez, V. (2013) Trabajo de Fin de Titulación. Loja – Ecuador. EDILOJA.

Tierno, B. (1998) Del fracaso al éxito escolar. Barcelona – España. Plaza & Janes.

PÁGINAS WEB:

Bar, G. (1999). Perfil y competencias del docente el contexto institucional educativo. I Seminario taller sobre Perfil del docente y estrategias de formación. Lima Perú, 1999. Disponible en <http://www.oei.es/de/gb.htm> (Consulta 2013,18 de julio)

Cárdenas, R. Curso online. Planificación de proyectos. Enfoque de Marco Lógico. Disponible en <http://www.emagister.com/comparte-tus-cursos/getPdf.cfm?q=8/planificacion-proyectos-enfoque-marco-logico-34588.pdf> (consulta 2013,20 de julio)

Ministerio de educación de Chile (2013). Matriz de Habilidades TICS para el aprendizaje. Disponible en [http://www.enlaces.cl/tp_enlaces/portales/tpe76eb4809f44/uploadImg/File/PDF/formacion/Matriz%20de%20Habilidades%20TIC%20para%20el%20Aprendizaje\(1\).pdf](http://www.enlaces.cl/tp_enlaces/portales/tpe76eb4809f44/uploadImg/File/PDF/formacion/Matriz%20de%20Habilidades%20TIC%20para%20el%20Aprendizaje(1).pdf) (consulta 2013,20 de julio)

UNESCO (2008) Estándares de competencias en TIC para docentes. Disponible en: <http://www.eduteka.org/EstandaresDocentesUnesco.php> (consulta 2013,18 de julio)

Valdivieso, T. (2010) Uso de tic en la práctica docente en maestros de educación básica y bachillerato de la ciudad de Loja. Revista Electrónica de Tecnología Educativa N° 33, 3 – 10. Disponible en http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec33/pdf/Edutec-e_n33_Salome.pdf (consulta 2013,19 de julio)

7.7 Anexos de la propuesta

DETALLES DE LA PROPUESTA

La presente propuesta pretende solucionar la falta de práctica de los docentes mediante una capacitación semipresencial a través de un CD que será el instrumento de ayuda para que los docentes se familiaricen con los programas básicos como: Word, Excel y PowerPoint. El CD contiene la explicación de cada paso a seguir y ejercicios prácticos en los que el docente puede medir su aprendizaje.

En todas las explicaciones y guías que se presentan en el CD se encuentran hipervínculos, los cuales le permiten al docente viajar cómodamente a través de toda la herramienta para investigar el tema que necesite en un determinado momento. Esta característica de la herramienta, le permite construir su propio aprendizaje y le brinda la oportunidad de aprender a su ritmo porque tiene la posibilidad de revisar cuantas veces quiera un tema establecido, y si lo desea, puede ampliar a su conveniencia un contenido determinado, revisando los hipervínculos que lo conducen a información adicional en la forma de documentos PDF, vídeos de Youtube, etc. Los docentes después de haber realizado su aprendizaje de un tema determinado tienen la oportunidad de ejercitarse y autoevaluarse. El CD les proporciona una serie de ejercicios con los cuales pueden aplicar el conocimiento en situaciones diarias de su labor como docentes, de esta manera se ejercitan en la aplicación de lo aprendido, y en el “ aprender a aprender” .

Este CD también incluye ejercicios de autoevaluación que motivan al docente a seguir adelante si ha logrado su aprendizaje y se le felicita con algarabía, en caso contrario, se le anima a través de una retroalimentación positiva a hacer un repaso de los contenidos que no ha logrado asimilar; de esta manera se le permite reflexionar y se le incentiva a desarrollar habilidades cognitivas cada vez más complejas. Estos ejercicios además de permitir la autoevaluación, brindan la posibilidad de trabajar en grupo, puesto que un planteamiento se puede proyectar en una pantalla y ser visualizado por varios usuarios quienes buscarán la solución pertinente al problema planteado.

La información y los ejercicios que presenta el CD están ajustados a los requerimientos propios de la labor docente. Esta capacitación es brindada por el Distrito Escolar del cantón Riobamba y dirigida a 2 docentes de cada Unidad de Educación Básica de dicho distrito. Los maestros participantes del proyecto son escogidos por los directivos de cada establecimiento con el compromiso de una vez efectuada la capacitación compartan con los

demás compañeros la experiencia vivida. Esta entidad se encarga de la grabación, reproducción y distribución del CD y planifica para un mes después (tiempo en el cual los docentes conocen el contenido del CD y se relacionan con el mismo) la socialización del contenido del CD a través de Círculos de Estudio que se realizarán en las instalaciones de la entidad dos veces por semana durante 8 semanas. Las reuniones entre docentes serán de dos horas y estarán a cargo de tres funcionarios delegados por el Distrito que comparten sus conocimientos y despejan las dudas de los asistentes.

Una vez considerado todo el contenido del CD, al cabo de las 8 semanas, los docentes ponen en práctica lo aprendido al compartir una clase demostrativa en la que emplean recursos tecnológicos, esta actividad servirá como intercambio de experiencias entre docentes y para finalizar quienes asistieron elaboran un Informe Personal sobre la experiencia vivida durante la capacitación, a manera de Libro de Memorias. En la elaboración del mismo emplearán las habilidades adquiridas y pondrán en práctica las sugerencias consideradas en el curso para la presentación de documentos de manera profesional.

Este proyecto debe realizarse también en los demás distritos que conforman la provincia de Chimborazo, una vez ejecutado en Riobamba se lleva a cabo también en otros distritos escolares de la misma provincia, tomando en cuenta los errores y aciertos que se hayan producido en la primera ejecución. La presente propuesta considera que las actividades que contempla abrirán el camino de los docentes asistentes hacia la búsqueda de mayores conocimientos y al desarrollo de habilidades en el uso de TIC, ya que la práctica individual será clave para perfeccionarse en el tema.

Cuestionario para Directivos

Mejoramiento de la calidad del desempeño docente a través del uso de las TICS

Señor/a Encuestado/a:

A continuación se presenta una encuesta para los Directivos de las Unidades Educativas Básicas del Distrito Escolar del Cantón Riobamba que participaron en el Proyecto:
Mejoramiento de la calidad del desempeño profesional mediante el uso de las TICS, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito Escolar de Riobamba durante el año lectivo 2013- 2014.

Todas las preguntas se refieren a los 2 docentes de su institución que participaron en dicho proyecto.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- ❖ Evaluar el cumplimiento de los objetivos y verificar los resultados del proyecto.
- ❖ Proponer nuevos proyectos que apunten al mejoramiento de la calidad del desempeño docente.

Su criterio es muy importante, por favor no deje ítems sin responder.

1.- ¿Considera importante el uso de las TICS en la labor diaria que realizan los docentes?

SÍ	
----	--

NO	
----	--

2.- ¿Los docentes han compartido con sus compañeros la información recibida en la capacitación?

SÍ	
----	--

NO	
----	--

3.- Por semana ¿cuántas clases se realizan empleando TICS?

1 CLASE POR SEMANA

DE 2 A 3 CLASES POR SEMANA

TODAS LAS CLASES DURANTE LA SEMANA

4.- ¿Han mejorado los docentes el estilo y acabado de fichas, actas, reportes, informes, proyectos, evaluaciones, etc.?

MUCHO		POCO		NADA	
-------	--	------	--	------	--

5.- ¿Presentan de manera puntual los documentos antes mencionados?

SÍ	
----	--

NO	
----	--

6.- ¿Cree usted que la participación en el proyecto los ha ayudado a mejorar en otros aspectos? Mencione cuáles.

7.- ¿Con cuáles de los siguientes recursos cuenta la institución que dirige?

grabadora		computadora	
DVD		Infocus/ proyector	
televisión		pantalla	
internet		micrófono	
audífonos		amplificador	

8.- ¿Con qué otros recursos tecnológicos cuenta la institución que dirige, que no consten en los mencionados en la pregunta 7?

9.- ¿Hay en su institución docentes que se rehúsen a incluir recursos tecnológicos en sus clases?

Sólo uno	
Varios	
Ninguno	

10.- ¿En qué otro tema se requiere capacitar a los docentes con el fin de mejorar su desempeño profesional?

DISTRITO ESCOLAR DE RIOBAMBA

FICHA DE OBSERVACIÓN

Proyecto: Mejoramiento de la calidad del desempeño profesional mediante el uso de las TICS, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito Escolar de Riobamba durante el año lectivo 2013- 2014.

Nombre de la Institución:.....

Maestro participante del proyecto:.....

Fecha de la visita:..... **Hora:**

Delegado del Distrito:.....

1.- Tema de la clase: _____

2.- Área o Asignatura: _____

3.- El docente empleó recursos tecnológicos/ audiovisuales en la clase.

SÍ	
----	--

NO	
----	--

4.- Momento de la clase en que se emplearon los recursos tecnológicos/ audiovisuales.

Al inicio de la clase	
Durante el desarrollo de la clase.	
En la finalización de la clase.	
Durante toda la clase	

5.- Especifique las TICS que fueron empleadas.

6.- El nivel de atención de los alumnos durante la clase fue:

Alto	
Medio	
Bajo	

7.- El uso que dio el docente a las TICS puede catalogarse como:

Excelente	
Muy bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	

8.- La participación de los estudiantes durante la clase fue:

ACTIVA	
--------	--

PASIVA	
--------	--

9.- La clase fue realizada:

Dentro de un salón	
En el patio	

En el laboratorio	
Otro lugar	

10.- Observaciones y comentarios:

.....

Firma del docente

.....

Firma del Observador

CONTENIDOS DEL CD

WORD

Configuraciones globales de Word

Diseño de página

Usando tablas

Fuentes y estilos en Word

Insertando imágenes

Formato de párrafo y espaciado

Bordes, márgenes y sombreados

Impresión de documentos

POWER POINT

Usando plantillas, temas y fondos

Opciones y vistas de presentación

Configurando y mostrando presentaciones

Creando, insertando y formateando diapositivas

Trabajando con estilos y elementos

Trabajando con textos, tablas, gráficos e imágenes

Trabajando con transiciones y animaciones

Creando presentaciones

EXCEL

Gestionando hojas y libros

Ingreso de datos

Fórmulas básicas: Promedios

Tablas Formatos

Insertando gráficos

Usando Excel como una base de datos

Vídeos de clases demostrativas con empleo de las TIC

EJEMPLOS DE PÁGINAS WEB PARA EXTRAER CONTENIDOS PARA EL CD

1.- <http://www.cuadernalia.net/25-practicas-de-word>

The screenshot shows a web browser window displaying the page www.cuadernalia.net/25-practicas-de-word. The page layout includes a header with the site name 'Cuadernalia. Actualidad Docente y Recursos Educativos' and a search bar. A navigation menu is located below the header. The main content area features the title '25 prácticas de Word.' with social media sharing options (Twitter, Facebook, Google+, etc.) and a date stamp 'Jueves 1ro de mayo de 2008 por Cuadernalia Visitas 163325'. Below this is an advertisement for 'Public Safety MA' by WaldenUniversity.com. The right sidebar contains a search bar and a list of recent articles. The bottom of the page shows a Windows taskbar with several open applications.

2.- <http://www.slideshare.net/betomoralez/manual-basicocomputacion>

3.- <http://www.tutomundi.org/2009/02/curso-interactivo-de-office-2007.html>

4.- <http://www.youtube.com/watch?v=4Tdwg8UKxkM>

5.- <http://www.teformas.com/>

www.tutomundi.org/2009/02/curso-interactivo-de-office-2007.html

NOTA LEGAL CONDICIONES DE USO MAPA DEL SITIO RUEDA DE NEGOCIOS ONLINE

Publicar Libro Registrarte

TUTOMUNDI

stay connected →   

DESCARGA MILES DE LIBROS GRATIS DE TODAS LAS CATEGORÍAS, REVISTAS, CURSOS, MANUALES, EBOOK, TUTORIALES, PDF

Share

Escriba su búsqueda aquí y Enter **SEARCH**

feb 16 2009

★ OFICE 2007

Curso interactivo de Office 2007

Te encuentras en: [Tutomundi](#) » [Office 2007](#) » [Curso interactivo de Office 2007](#)

An article by tutomundi  No Comments

[Outlook](#) [Compresion](#) [Salvos](#) [Libros Gratis](#) [Descargar](#) [infolinks](#)

Descarga Normal

SÍGUENOS:

Búscanos en Facebook

 tutomundi

Me gusta

A 17 590 personas les gusta

Plug-in social de Facebook

www.teformas.com

CURSOS GRATIS DE E

T4 TeFormas.com

Formación informática on-line. Ejemplos, ejercicios prácticos y tutoriales de Excel, Access, Word, Powerpoint, Photoshop,... para que puedas aprender por ti mismo y podrás descargar los ejercicios, seguirlos paso a paso y comprobar sus soluciones. Aprende por ti mismo y no te pongas límites. Si Te Formas, progresas, me

[INICIO](#) [WORD](#) [EXCEL](#) [POWERPOINT](#) [ACCESS](#) [INTERNET](#) [PHOTOSHOP](#) [SERVICIOS](#) [CONTACTO](#) [DESCAR](#)

Google™ Búsqueda personalizada

online training videos
7-day free trial


lynda.com
You can learn it.

Earn Easy Money from Your Website!
Commission for over 100mn products · Commission rates as high as 50%

Enlaces a esta entrada

Se acerca el mes de Septiembre, el mes de los buenos propósitos, un mes en el que parece que la vida empieza. Todo son deseos, metas, objetivos, intenciones,... hay que empezar con fuerza y, un buen primer paso, es mer hacer cambios, en mejorar.

Después de un verano de excesos uno se mira al espejo y empieza a decirse... " en septiembre tengo que hacer ejercicio... hay que hacer algo con este cuerpo". Es el tiempo de empezar a buscar regímenes por internet, cor especializados, planear una visita al dietista. Al mismo tiempo nos hacemos planes para acudir a gimnasios, s: bicicleta, apuntamos a natación,...

En septiembre todo empieza... empieza el curso para los niños y jóvenes... compras y más compras: libros, m uniformes, ropa,... Empieza el trabajo para muchos, mejor dicho, para los afortunados que aún lo conservan. Y

6.- <http://www.youtube.com/watch?v=Ad9a1NUaa30>

The screenshot shows a YouTube video player with the following details:

- Video Title:** aprenda excel desde cero.
- Channel:** Noel Jesús León Rodríguez (38 videos)
- Views:** 155.993
- Subscribers:** 920
- Engagement:** 156 likes, 13 dislikes
- Video Content:** A screenshot of an Excel spreadsheet with columns D through M visible.
- Right Sidebar:** A list of recommended videos including 'Excel 2010 Básico: 5.2 Creación de...', 'formulas en excel primera parte', 'Clase N°01 Aprendiendo EXCEL', 'Curso Gratuito de Microsoft Excel 2010', '¿Cómo construir una base de datos en...', 'Truco - Crear fórmulas con...', and 'Trucos y Tips de Excel: Parte 2.1.'

7.- <http://www.youtube.com/watch?v=Mx0TJB4QeM8>

The screenshot shows a YouTube video player with the following details:

- Video Title:** Excel: Como sumar, restar, multiplicar y dividir
- Channel:** need2bwise (1 video)
- Views:** 121.081
- Subscribers:** 69
- Engagement:** 184 likes, 8 dislikes
- Video Content:** A screenshot of an Excel spreadsheet showing a list of arithmetic operations: SUMAR (+), RESTAR (-), DIVIDIR (/), and MULTIPLICAR (*). Cell C3 contains the number 8.
- Right Sidebar:** A list of recommended videos including 'Excel 2010 Básico: 5.2 Creación de...', 'formulas en excel primera parte', 'Trucos y Tips de Excel: Parte 2.1.', 'aprenda excel desde cero.', 'Excel Avanzado 2010 Bases de Datos', 'Curso Básico de Excel 2007 (1 de 20)', and 'Como sacar porcentajes en...'.

8. BIBLIOGRAFÍA

TEXTOS:

Colección para Educadores. Tomo 1. Potenciar la capacidad de aprender a aprender. (2006) Madrid- España. Editorial Alfaomega

Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) Ecuador. Ministerio de Educación del Ecuador.

Munch, L. & Ángeles, E. Métodos y Técnicas de Investigación. (2011) México. Editorial Trillas.

REVISTAS:

Avalos, B. (2009) Revista de currículum y formación del profesorado. La inserción profesional de los docentes. Disponible en <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf> (consulta 2013, 6 de mayo)

Revista Cubana de Salud Pública (2006) *versión On-line* ISSN 0864-3466 Rev. Cubana Salud. Relación Salud – trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662006000100012&script=sci_arttext&tlng=pt Pública v.32 n.1 Ciudad de La Habana ene.-mar. 2006 (consulta 2013, 10 de mayo)

PÁGINAS WEB:

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Disponible en www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf (consulta 2013, 5 de mayo)

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009) Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios de España. Disponible en www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf (consulta 2013, 6 de mayo)

Avalos, B. Chile (2000) El desarrollo profesional de los docentes. Proyectando desde el presente al futuro. Disponible en http://www.oei.es/docentes/articulos/desarrollo_profesional_docentes_futuro_avalos.pdf (consulta 2013, 11 de mayo)

González, L. Seminario Colombia II Encuentro de Rectores, 2005: Disponible en <http://docente.universiablogs.net/2009/11/25/introduccion-marco-de-referencia-en-iberoamerica/#comments> (Consulta 2013, agosto 12)

González T. M^a Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. Disponible en <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/8471/1/Estudios%20Ed.pdf> (consulta 2013, 11 de mayo)

La educación cosa de dos: la escuela y la familia. Disponible en http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4440/laeducacioncosadedosl aescuelaylafamilia.pdf (consulta 2013, 22 de julio)

León, M. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Disponible en http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf (consulta 2013, 7 de mayo)

Marco Legal Educativo (2012) Disponible en http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf (consulta 2013, 10 de mayo)

Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano (2013). Disponible en <http://www.conocimiento.gob.ec/estan-vigentes-nuevos-requisitos-para-ser-docente-de-universidad/> (consulta 2013, agosto 13)

Ministerio de Educación. (2012). Disponible en <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html> (consulta 2013, 7 de mayo)

Vaillant, D. (2009) Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Disponible en <http://www.ugr.es/~recfpro/> (consulta 2013, 8 de mayo)

Weller, J. México D.F (2005) Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Disponible en http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf (consulta 2013, 9 de mayo)

ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para Titulados – Empleadores

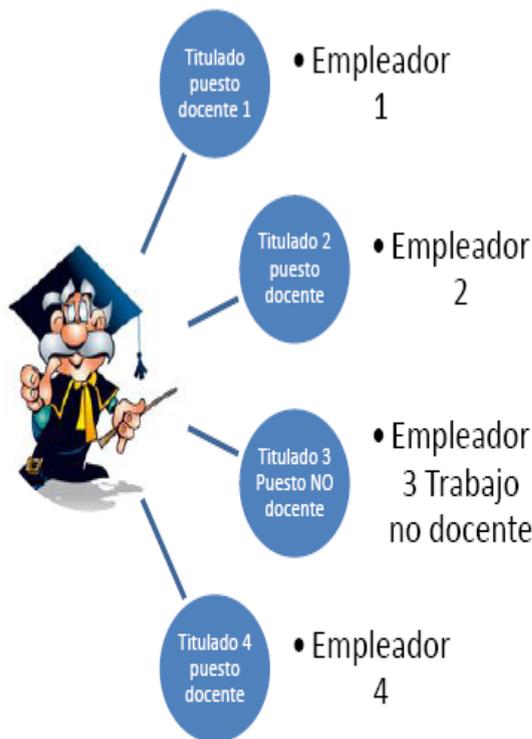
<p>OBJETIVO: El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.</p> <p>INSTRUCCIONES: Llene con letra clara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

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

APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

El egresado debe manejar con toda responsabilidad y ética profesional los instrumentos de investigación dados por la universidad. Para esto, debe previamente haberlos revisado, analizado y estudiado para conocer a cabalidad los elementos de los que se componen los mismos; además, debe capacitarse y estudiar los temas que desconozca o tenga mayor dificultad, con el objeto de que al momento de ingresar al lugar de investigación, tenga un dominio del tema a tratarse en dichos instrumentos y pueda resolver las inquietudes que pudiesen surgir en la aplicación.

Para la aplicación considere lo siguiente:



Si el titulado labora en un puesto relacionado con la docencia debe cumplimentar los cuestionarios de la siguiente manera:

Ejemplo	
TITULADOS 1,2 Y 4	EMPLEADOR
Aplique la encuesta a docentes sobre las características laborales del titulado (Instrumento 1)	
Aplique la encuesta a docentes sobre el "Inventario de tareas del trabajo docente" del titulado (Instrumento 2)	Aplique la encuesta al empleador sobre el "Inventario de tareas del trabajo docente" (Instrumento 2)
Aplique la ficha de contacto al titulado, con firma.	Aplique la ficha de contacto al empleador, con firma y sello.

Excepción: Si el titulado trabaja en un puesto **no** relacionado con la docencia, por ejemplo en una agencia de viajes, proceda de la siguiente manera:

TITULADO 3	EMPLEADOR
Aplique la encuesta a docentes sobre las características laborales del docente (Instrumento 1)	Al empleador de este titulado no aplique la encuesta codificada; deje en blanco.
Aplique la ficha de contacto al titulado, con firma.	Aplique la ficha de contacto al empleador, con firma y sello.

ESTRATEGIAS PRELIMINARES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

muestra para la investigación.

casos el listado incluirá: lugar de residencia, número telefónico, número de cédula, correo electrónico, referentes que le servirán de pauta para contactar a los sujetos de investigación.

ofrecen en el apartado sobre orientaciones para el manejo de la guía didáctica.

isita al centro educativo u otro lugar de trabajo y dialogar con el directivo que tiene relación directa con el titulado de la UTPL, dé a conocer el motivo de la visita y la actividad que desea realizar.

demuestre su capacidad para establecer relaciones interpersonales adecuadas; demuestre versación y seguridad en el tema a investigar. No está por demás recordarle que es necesaria una buena presentación en el vestir y en los modales.

terial a utilizar en su trabajo de recolección de información; lleve consigo el número de ejemplares necesarios para las encuestas. Es necesario que se provea de una cámara fotográfica para realizar tomas de momentos importantes del proceso investigativo, por ejemplo del titulado en el lugar de trabajo, el centro educativo, y otros.

– empleador).

ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA A TITULADOS

ultimar detalles respecto a: día o días, hora y lugar donde se realizará la aplicación de la encuesta. Explique el objetivo de la investigación y motive para que respondan con sinceridad y se involucren con sus aportes en el proceso de la investigación, en vista de que se trata de un estudio participativo y no meramente informativo.

desarrollo del sistema de estudios a distancia.

r el

valoración y respeto a todo cuanto puede decir el investigado (titulado - empleador)

ambiente de cordialidad, motivación y concentración por parte del investigado e investigador en el momento o momentos de la aplicación de la encuesta.

través del enlace que se le indicará, a través del EVA considerando las fechas que aparecen en el cronograma de actividades (apartado 2.4).

se indica en el cronograma de actividades(apartado 2.4) a través del Centro Asociado al que pertenece, bajo los siguientes lineamientos:

- ❖ Adjunte la portada con los datos informativos requeridos, la misma que serán enviada en físico junto a las encuestas.

- ❖ No anille, perfore o coloque vincha en las encuestas.

- ❖ En la carátula que identificará la carpeta, incluya los siguientes datos: Apellidos y nombre del investigador o investigadores, nómina de investigados, lugar de investigación (provincia, cantón, parroquia), año de la investigación.

INGRESO Y TABULACIÓN DE DATOS

Al finalizar la recolección de los datos es el momento de ingresar los resultados de los instrumentos de investigación en una matriz proporcionada por la universidad, la misma que facilitará la tabulación. Los datos deben a ser ingresados directamente al enlace electrónico que se dará a conocer a través del EVA. La dirección a la cual usted debe acceder se le notificará a través del EVA

ANEXO 3
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Con el Titulado de la Escuela Fiscal “Dr. Nicanor Larrea León”
RIOBAMBA



Efectuando la entrevista al Director de la Escuela Fiscal “Dr. Nicanor
Larrea León”



Con la Titulada de la Unidad Educativa “San Vicente de Paúl”-
Sección Primaria- RIOBAMBA



Con la Directora de la Unidad Educativa “San Vicente de Paúl”-
Sección Primaria



Con el Titulado de la Escuela Fiscal Mixta “Cocha Corral”
Comunidad Cocha Corral Centro- COLTA



Efectuando la entrevista a la Directora de la Escuela Fiscal Mixta
“Cocha Corral”



Con el Titulado de la Escuela Fiscal Mixta “Remigio Romero y Cordero” Comunidad San José de Mayorazgo- GUAMOTE



Titulado de la Escuela Fiscal Mixta “Remigio Romero y Cordero”



Con la Directora de la Escuela "Remigio Romero y Cordero"



Titulada - Directora del Centro de Desarrollo Infantil "Gotitas de Ternura"- CHUNCHI



Con la Titulada - Directora del Centro de Desarrollo Infantil
"Gotitas de Ternura"



Entrevista con la Vicerrectora de la Unidad Educativa "San Vicente
de Paúl" -Sección Colegio - RIOBAMBA



La Titulada de esta Institución no colaboró.

