



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACION BASICA**

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Real Guanin, Jessica Alexandra

DIRECTORA: Placencia Tapia, Miury Marieliza Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

CERTIFICACIÓN

Ing.

Miury Marieliza Placencia Tapia

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: "Herramientas TIC's por parte de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Mención Educación Básica durante el periodo 2007-2012" realizado por el profesional en formación Real Guanin, Jessica Alexandra cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

f.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Real Guanin, Jessica Alexandra declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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.

Real Guanin Jessica Alexandra

Cédula 1104726714.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a Dios porque es mi fuente de inspiración del hoy y del mañana , a mis padres porque gracias a su apoyo y confianza pude lograrlo , ya que siempre estuvieron ahí con su cariño y su amor para alentarme y darme fuerzas para seguir adelante , a mis hermanos porque ellos fueron mi seguridad y mi esperanza y a todos mis familiares que siempre estuvieron presentes en los momentos más difíciles , que me brindaron su apoyo incondicional para mi superación y progreso, ya que el éxito nunca esta al comienzo sino al final de la jornada .

AGRADECIMIENTO

A Dios porque me guio por el camino del bien y estuvo conmigo en todos los momentos difíciles que pasaba y que gracias a él, supe salir adelante.

A mis padres porque por ellos lo pude lograr, siempre estuvieron ahí en los buenos y en los malos momentos, dándome ánimo para seguir luchando por mi sueño sin importar los tropiezos.

A mis hermanos, ya que con sus sabios consejos y con su confianza supe salir adelante, y siempre que tenía algún problema estuvieron para mí.

A mi tutora Mgs. Miury Placencia por su paciencia y porque siempre estuvo ayudándome en todo lo que necesitaba.

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| Portada | i |
| Certificación | ii |
| Declaración de autoría y cesión de derechos | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice | vi |

Resumen

Abstract

Introducción

1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)
2. Metodología
 - 2.1 Diseño de la investigación
 - 2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación
 - 2.3 Preguntas de investigación
 - 2.4 Contexto
 - 2.5 Población y muestra(análisis)
 - 2.6 Recursos humanos:, institucionales, materiales, económicos
 - 2.7 Procedimientos para la aplicación de instrumentos
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados
 - 3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.
 - 3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de Modalidad abierta.
 - 3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento Educativo o donde trabaja en la actualidad)
 - 3.1.1.2 Edad
 - 3.1.1.3 Genero
 - 3.1.2. Características académicas de los titulados
 - 3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato
 - 3.1.2.2 Tipo de educación
 - 3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura
 - 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
 - 3.1.3.2 Numero de establecimientos donde trabaja el titulado
 - 3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral
 - 3.1.3.4 Características del trabajo actual
 - 3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral
 - 3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y el empleador
 - 3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación
 - 3.3. Valoración docente de la profesión:
 - 3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado
 - 3.4. Satisfacción docente
 - 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
 - 3.5.1. Aspectos metodológico- didácticos que desarrolla el titulado
 - 3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado
 - 3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado
 - 3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado
 - 3.5.5. Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado
 - 3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo
 - 3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado
- 4. Conclusiones y recomendaciones
 - 4.1 Conclusiones
 - 4.2 Recomendaciones
- 5. Propuesta de intervención: (Tema)
 - 5.1 Justificación
 - 5.2 Objetivos

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

5.3.1 Análisis de involucrados

5.3.2 Análisis de problema

5.3.3 Análisis de objetivos

5.3.4 Análisis de estrategias

5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

8.4.1 Matriz del marco lógico

5.5 Resultados esperados

5.6 Bibliografía de la propuesta

6. Bibliografía

7. Anexos

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados- empleadores

Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado- empleador)

RESUMEN

El presente trabajo de investigación de la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja ha permitido realizar un diagnóstico sobre este tema, de las necesidades de formación, capacitación, actualización y competencias profesionales que necesitan los docentes, a partir de la muestra de los titulados y directivos se pudo determinar algunos datos informativos para tener una visión integral de las necesidades del mercado laboral en el campo de la docencia, esta investigación se realizó en la ciudad de Loja con la participación de la Universidad, titulados, empleadores, Director del Proyecto de Investigación Nacional, Tutora de la tesis, se pudo concluir que la mayoría de los titulados se encuentran laborando en su especialidad y según los resultados se ha visto que necesitan actualización continua para desempeñar mejor su trabajo, la información que se adquiriera va a servir para capacitar mejor a los docentes sobre las herramientas TIC's por parte de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Mención Educación Básica durante el periodo 2007-2012, a mejorar su situación laboral de los titulados y además sirva de referencia para otras Universidades, para que puedan responder a las necesidades del sistema educativo y la sociedad en general.

Palabras Claves: Actualizar, Capacitar, Competencias

ABSTRACT

The present research work of the employment situation of graduates of the Technical University of Loja has allowed to make a diagnosis on this topic, training needs, training, updating and professional skills they need teachers, from the sample of graduates and managers some informative data could be determined to have a holistic view of the needs of the labour market in the field of teaching, this research was conducted in the city of Loja with the participation of the University, graduates, employers, Project Director national research, tutor of thesis, could be concluded that the majority of graduates are working in his specialty and according to results has been that they need continuous updating to do its job better, information that is purchased will serve to better train teachers on TIC's tools from graduates of the Technical University of Loja, basic education mention during the 2007-2012 period, to improve the employment situation of graduates and also serve as reference for other universities, so that they can respond to the needs of the educational system and society in general.

KEYWORDS: updating, to enable, competition

INTRODUCCIÓN

En el año 1976 la UTPPL inicia un proceso de formación docente a Distancia, con la oferta de carrera de Ciencia de la Educación con el fin de titular profesionales en esta rama, por tal motivo debido a la acogida y aceptación satisfactoria la Universidad pretende determinar la relación entre la formación de sus titulados con el ámbito laboral e identificar todas las variables que puedan existir

Es necesario mencionar que la Universidad Técnica Particular de Loja cuenta con un documento que facilita un listado con información del contacto de quienes serán parte del Programa Nacional de Investigación que facilita la investigación a base de sus egresados de la universidad

El presente trabajo investigativo encausa a facilitar información de la realidad laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja entre los años 2007- 2012. La investigación realizada permitió:

-Determinar las características de los titulados: individuales, académicas y laborales

.Reconocer la formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral

-Identificar las 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.

Sobre lo que necesitan saber los docentes, las experiencias, el mercado laboral y cómo influye tener allegados para conseguir un puesto de trabajo, el método que se realizó en la investigación, el análisis de los datos obtenidos a través de los instrumentos utilizados lo que llevo a proponer una propuesta de intervención sobre el problema que tienen los docentes en la utilización de los TIC's dentro del aula

Los instrumentos que se realizaron en esta investigación han sido cuidadosamente investigado utilizando una metodología clara y sencilla con la finalidad de una mejor comprensión de los titulados y directivos

De ahí la importancia de la realización de este trabajo cuya labor es conocer la situación actual de los profesores que ejercen la docencia y que han sido titulados por la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, y con ello mejorarla mediante la capacitación y actualización que tenga como resultado un mejor desempeño docente. Y para corroborar desde mi punto de vista pienso que esta investigación es necesaria y lo seguirá siendo en el futuro para llegar a las necesidades del docente

Se dio respuesta al problema dando a conocer al docente las ventajas y desventajas, en lo que está fallando y motivarlo para que se siga preparando día a día y de a sus alumnos una educación excelente y que se actualice constantemente ya que en la actualidad hay muchas cosas que van cambiando y que ellos necesitan saber para poder dar a conocer a sus alumnos, y por ende deben saber utilizar correctamente los TIC's ya que es un tema que preocupa ya que en la investigación nos dimos cuenta que los docentes no se actualizan debido a motivos de tiempo ya que tienen otras ocupaciones, y a que se han acostumbrado a la educación de antes..

De acuerdo a los objetivos planteados se pudo determinar que los titulados es su mayoría se encuentran laborando y en la especialidad en que recibieron su formación, además necesitan capacitarse y actualizarse para su mejor desempeño laboral ya que las instituciones educativas exigen competencia profesional

La búsqueda de los titulados fue una experiencia bonita que me permitió conocer lugares en los que nunca había ido, los docentes se portaron muy bien conmigo, facilitándome en todo sentido para poder llegar a ellos de la manera más cómoda, fueron muy respetuosos y cordiales con mi persona , me ayudaron y apoyaron en todo lo que necesitaba, dándome consejos de cómo podía realizar mi investigación ya que ellos ya habían pasado por algo similar por eso estoy muy agradecida con cada uno de los titulados ya que se portaron a la altura de un docente titulado en la UTPL.

La metodología que se hace constar es sobre el diseño, participantes, instrumentos, recursos, procedimiento y análisis de la información, se ha optado por una investigación de índole descriptiva, cuantitativa y cualitativa, con el propósito de facilitar y orientar a la Universidad información que servirá de apoyo para una mayor comprensión.

Considero que el trabajo que he realizado a lo largo de esta investigación constituye un inolvidable aporte, para quien tenga la oportunidad de leerlo ya que son cosas que se dan en la actualidad.

1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)

El debate sobre las competencias

Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España

En España se da una importante desconexión entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, no sólo por parte de los titulados, estudiantes, empleadores, sino también por el conjunto de la sociedad, se llama a las universidades a jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismo, para que la formación permanente y el aprendizaje a lo largo de la vida sean satisfactorios, no solo en la escala individual e institucional, sino en todas las esferas de la vida pública y privada, buscando una combinación equilibrada de estos conocimientos, adquiridos en la enseñanza formal, en la familia, en la empresa, a través de distintas redes de información, lo que da al individuo el conocimiento general y transferible, el problema de la educación y el empleo ha sido uno de los más importantes de la sociedad española desde entonces, aparcados en un sistema de enseñanza cuyo futuro se ve como sumamente incierto, como la falta de oportunidades laborales, las carencias en la experiencia laboral de los jóvenes y en su formación práctica.

El problema de la educación y el empleo ha sido uno de los más importantes de la sociedad española desde entonces, aparcados en un sistema de enseñanza cuyo futuro se ve como sumamente incierto, como la falta de oportunidades laborales, las carencias en la experiencia laboral de los jóvenes y en su formación práctica (Hofstadt & Gómez, 2006).

Las empresas comienzan a exigir de sus candidatos, cada vez más, ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, sin embargo, la educación y la formación no bastan por sí solas, para que sean plenamente eficaces, sino, destinadas al crecimiento económico y del empleo.

La educación superior debe jugar un papel esencial en la promoción de la cohesión social, en la reducción de las desigualdades y en la elevación del nivel del conocimiento, destrezas y competencias en el seno de la sociedad. Las políticas deben enfocarse a maximizar el potencial de las personas en cuanto a su desarrollo personal y su contribución a una sociedad sostenible, democrática basada en el conocimiento y en aprendizajes más flexibles, se necesita incrementar de manera urgente su eficacia, eficiencia y responsabilidad (Comunicado de Londres, 2007).

“La sociedad exige, además, una formación permanente a lo largo de la vida, no sólo en el orden macroeconómico y estructural sino también como modo de autorrealización personal” (Ley Orgánica 6/2011). La educación de calidad y el aprendizaje a lo largo de la vida son necesarios para mantener la empleabilidad de las personas. Por lo tanto las reformas están guiadas por la voluntad de potenciar la autonomía de las universidades, a la vez que se aumenta la exigencia de rendir cuentas sobre el cumplimiento de sus funciones.

En lo que jóvenes españoles se quejan de la frustración que les produce el comprobar cómo sus títulos universitarios no son valorados suficientemente en el mercado laboral lo bueno que cuentan con el apoyo familiar, los contactos parecen el elemento central en la consecución de un trabajo en el sector privado, donde los egresados valoran la experiencia de desarrollar contactos en los lugares donde trabajan o donde han estudiado, según ellos, no se atiende a las capacidades, y hacen numerosas menciones al enchufismo, a “tener un buen padrino”, y donde la beca, la experiencia laboral y el aprendizaje de idiomas es asumida mayoritariamente como la vía de acceso al mercado laboral, y se distingue entre las destinadas al trabajo de investigación en la universidad o en institutos de investigación, donde las diferencias salariales respecto a estos trabajadores, que son consideradas injustas, al sentir el universitario que ha realizado una importante inversión en su formación.

Los titulados universitarios achacan parte de las dificultades del mercado de trabajo a la configuración de los planes de estudios, que son acusados de estar obsoletos, contar con demasiada teoría, y es que, para muchos de los egresados, el problema grave de muchas carreras es que son muy generales y con una escasa orientación al mundo laboral, de esta manera, progresivamente los estudios se han ido distanciando de las verdaderas necesidades del mercado laboral y de sus demandas de cualificaciones y para muchos de los egresados, esto es insuficiente, ya que lo que se requiere es una formación práctica, algunos no obstante intentan trabajar más para cumplir sus sueños profesionales, debido a que desean aprovechar la formación que ya se ha obtenido.

Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

Factores de facilitación y obstaculización

La preocupación por la suerte de los profesionales formados en las universidades españolas es de reciente aparición, esta preocupación ha venido motivada fundamentalmente por los planes de calidad de la enseñanza universitaria desde hace ya aproximadamente una década, han ido generando sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral, de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre resultan del todo comparables. La inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracteriza por la dificultad de encontrar empleo, les resulta cada vez más difícil conseguir algo acorde con la titulación que poseen, la estrategia más eficaz a la hora de conseguir trabajo es el recurso a los contactos personales, más allá de los procedimientos formales basados en el envío de currículum, el concurso a ofertas de empleo o la realización de prácticas, se valora el contar con conocidos (familiares, amigos, compañeros) que puedan facilitar el acceso, cuanta más gente se conoce, con más posibilidades de conseguir un trabajo se cuenta, la inserción es contemplada desde dos perspectivas diferentes en los discursos grupales: el recurso a los contactos personales es un modo de incrementar las posibilidades de acceder a un empleo y la otra perspectiva es valorado como una forma de favorecer injustamente a determinadas personas (“enchufismo”).

De entre los factores considerados y las nuevas competencias flexibles tienden a considerarse como de poca relevancia, la posesión de un título académico es considerado un requisito formal de acreditación para optar a un empleo, pero no parece que la excelencia del titulado se valore a partir de su expediente académico, ni siquiera de sus calificaciones que obtengan. En cambio, los 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 lado nos referimos a la capacidad de aprendizaje, la capacidad innovadora, la flexibilidad funcional, la movilidad profesional y geográfica. Entre el conjunto de competencias atribuidas al nuevo profesional flexible, se destaca la movilidad geográfica como el factor más importante que habría de potenciarse, los déficits advertidos en cuanto a la competencia para comunicarse en idiomas extranjeros llevan a los titulados a reclamar de las instituciones universitarias. La experiencia de haber estudiado o permanecido en el extranjero incrementa la percepción sobre la importancia que tienen los idiomas en el mundo laboral y en los procesos de búsqueda de empleo, pero las experiencias vividas en las estancias fuera de nuestro país modifican la perspectiva y actitudes en más sentidos.

La entrevista es el momento crucial en el proceso de selección, en el que el aspirante a cubrir un puesto de trabajo debe demostrar su carácter y las competencias que posee, podemos diferenciar tres itinerarios posibles: empleo asalariado en la empresa privada, empleo público a través de la realización de oposiciones, autoempleo, la opción más ampliamente escogida por los titulados universitarios es la búsqueda de empleo en el sector privado, es la opción normal y mayoritaria, mientras que la realización de oposiciones con el objetivo de acceder a la función pública se relaciona muchas veces con un fracaso en el acceso al mundo de la empresa privada, con un aumento significativo de el ocio y el tiempo libre. Los titulados universitarios atribuyen al trabajo, una importancia mayor que quienes no han estudiado una carrera universitaria, el período de estudios supone un retraso en el ingreso a la vida laboral, y al mismo tiempo una mayor inversión del estudiante, los titulados esperan, a modo de recompensa, que se les premie por el tiempo invertido en el estudio.

En consecuencia, por haber estudiado en la universidad esperan lograr un trabajo que les proporcione mayor satisfacción intrínseca (un trabajo que les guste), extrínseca (mejor retribuido y con una mejor posición jerárquica dentro de la estructura organizativa) y en el plano de lo social (mejor estatus social y prestigio). Pero es que es lógico, hace falta mano de obra. Hace falta gente en las bases. Para mantener una empresa hacen falta jefes pero hacen falta unas bases. Tú si estudias una carrera vas a intentar optar a jefe, o por lo menos a subjefe, por así decirlo (RG 3, Toledo).

La aparición de mujeres trabajadoras, con una fuerte implicación en el mundo laboral, es uno de los cambios más significativos observados en los nuevos ámbitos laborales, las mujeres han ido incrementando su presencia en el mundo del trabajo, sobre todo en ciudades pequeñas y tradicionales, se señala la desventaja con que cuentan las mujeres para la consecución de un empleo debido a la asignación de roles.

Los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria, el constante requerimiento de experiencia, algo que supone una barrera. La mayoría expresa una valoración negativa de la universidad y, en general, de todos los estudios superiores, considera que es un factor que apenas interviene.

Las experiencias hacen que los europeos, a diferencia de los españoles, hayan viajado más, conozcan más idiomas y, en definitiva, sepan abrirse camino, es que inician su actividad laboral al mismo tiempo que realizan sus estudios. Básicamente, consideran que poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral.

La inserción profesional de los docentes

La posibilidad de establecer programas formales de inducción en América Latina y otros países del mundo se ve limitada, los programas de formación inicial son débiles y requieran atención prioritaria, no solo el conocer el mundo educacional en que se inserta cada generación de nuevos profesores, sino también los temas comunes que los atraviesan, y poder así sugerir ajustes de las políticas con miras a lo particular y a lo global, la inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar, es un paso previo a la habilitación formal del maestro y a su registro como docente certificado, que permita verificar que el nuevo profesor cumple con lo que se requiere para asumir plena responsabilidad docente.

“Si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente novel, este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales” (Avalos, 2009). Este tipo de educador cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea, se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial (aunque esta percepción puede cambiar con las primeras experiencias), en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta, acoge, rechaza e interpreta estas experiencias que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial pero las vive en condiciones más complejas por las relaciones que le demandan la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades y su propio entorno social de amistades.

Se ha demostrado que las escuelas privadas que reciben subsidio estatal no son necesariamente mejores que las municipales (o públicas) que atienden a grupos socioeconómicos bajos, los profesores de estas escuelas municipales y que son los únicos sujetos a un proceso de evaluación docente, son a su vez considerados con un rendimiento menor. En parte, la diferencia puede deberse a la población estudiantil a la que atiende pero también a los recursos de que dispone el establecimiento o al modo de organización y de gestión que prevalece. Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación, esto puede afectar a los formadores, es evidente que tanto para los profesores que han terminado sus estudios y buscan trabajo, como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, tales mensajes públicos operan con un efecto negativo.

Las condiciones de trabajo del sistema educacional (nacional o regional) en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones, sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades.

Existe la tendencia cultural en orden a someter a los noveles a un “ritual de iniciación”, donde predomina la indiferencia, el sorteo de obstáculos y el “pago del noviciado. En la administración también se encuentra complicidad en este “juego profesional”, por cuanto se entregan a los novatos las peores condiciones de desempeño profesional, horarios extremos, cursos de última selección, acceso limitado a los recursos didácticos y multimediales. Otro aspecto gravitante en este contexto es que la cultura institucional, el “establishment”, el “status quo”, la “vieja guardia”, somete a los noveles a una presión tácita y explícita con el propósito de seguir normas y patrones de comportamiento profesional pauteados, verticales y rutinarios. En esa estrategia por conservar el poder no se ahorran esfuerzos para frenar o atenuar la impetuosidad del joven profesional el despliegue de innovaciones que este trae consigo y con ello se ahorra el posible ascendiente que aquel pueda producir en los estudiantes; así al poco tiempo resulta más fácil asumir la cultura reinante o sencillamente, buscarse otros horizontes laborales (González, Araneda et al. 2005).

Asegurar que cada joven pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, si reconoce debilidades en su conocimiento disciplinario que se le otorgue la posibilidad de asistir a un curso que los afiance. A su vez, las instituciones de formación docente que prepararon a estos nuevos profesores pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones periódicas y la organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos de contenido y didácticos en la que en forma efectiva debe modificarse la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera pero que en relación a los contextos singulares de su inserción posee grados variables de preparación.

Estándares de calidad educativa

Nuestro país no había tenido definiciones explícitas acerca de qué es una educación de calidad, se necesita identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta y cómo lograrla, a partir de la implementación de los estándares, contamos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podamos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

El Ministerio de Educación trabaja con un concepto de calidad educativa que contribuye a alcanzar ciertas metas o ideales y con igualdad de oportunidades que garanticen aprendizajes necesarios, toma en cuenta no solo aspectos académicos, sino también aspectos éticos, con el compromiso de formular criterios orientadores con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podamos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo, estos estándares sirven para orientar y apoyar a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”. Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, basados en valores ecuatorianos y universales, fáciles de comprender y utilizar, el propósito de los estándares es orientar, apoyar el sistema educativo hacia su mejora continua, diseñando los Estándares de Aprendizaje que son descripciones de los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos , primer nivel (al término de primer año de EGB), segundo nivel (al término de cuarto año de EGB), tercer nivel(al término de séptimo año de EGB), cuarto nivel(al término de decimo año), quinto nivel(al término de tercer año de Bachillerato), correspondiendo a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

Según el Ministerio de Educación, el estándar de desempeño profesional es el que orienta la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano y ayuda a guiar, reflexionar, evaluar y ejecutar estrategias de mejoramiento, un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y que contribuye mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país, el propósito de este estándar es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

El Ministerio de Educación recomienda utilizar el estándar de gestión escolar ya que es la manera cómo un plantel educativo organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes, teniendo una realidad propia, además analiza las situaciones para la toma de decisiones y orienta a la comunidad educativa a trabajar como parte de un equipo y reflexionar desde su propia práctica e incorporando los puntos de vista de los demás.

El Ministerio de Educación utiliza el estándar de infraestructura para la construcción y la distribución adecuada de los espacios, donde se preocupa en la estructura de los ambientes escolares, las áreas de servicios, las áreas administrativas, los espacios deportivos y recreativos, según las necesidades pedagógicas, ayudando a la planificación e implementación de forma integral con los espacios recreativos.

Cada uno de ellos consta de su dimensión, proceso, estándar e indicadores, estos estándares entran planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetando las diversidades culturales de los pueblos; contribuyendo al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, cada estándar se integra de tres componentes propios del aprendizaje significativo, que progresan de nivel a nivel estos son: Desarrollo de procesos del pensamiento (DP), Comprensión de conceptos (CC), Actitudes y prácticas (AP), y sirven para proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil, para que puedan exigir una educación de calidad, para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa; realizando procesos de autoevaluación; diseñando y ejecutando estrategias de mejoramiento o fortalecimiento en los resultados, cada uno de los logros de aprendizaje alcanzados por el estudiantado se pueden evidenciar a través del desempeño mostrado en el desarrollo de diversas actividades.

Para que exista calidad educativa se debe tomar en cuenta la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo, por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente

En América Latina se debe el logro de buenos aprendizajes, a la enseñanza que es una de las claves, tanto en la formación inicial, como en la formación permanente de los docentes ya que tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos. La inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. Es así que Vonk (1996), define la inserción como “la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo. La inserción se puede entender mejor como una parte de un continuo en el proceso de desarrollo profesional de los profesores”.

La identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla, y esto requiere de un proceso individual y colectivo, donde se sientan seguros de su aprendizaje y de lo que pueden lograr, muchos son los maestros en Latinoamérica que no tienen una autoestima formada y se sienten desilusionados, quienes afirman que abandonarían la profesión si surgiese otra oportunidad, sienten que no es suficientemente valorada, ya que se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores, sino quienes ingresan a la docencia lo hacen por razones que van desde no tener otra opción para acceder a estudios de nivel superior a desempeñar.

Los futuros docentes traen consigo una serie de creencias e imágenes que influyen en la forma como se enfrentan a la compleja tarea en el aula. Ellos han realizado variados aprendizajes “informales” en su prolongada estadía en escuelas y centros de educación media. Lortie (1975) denominó “aprendizaje por observación” esos saberes que se adquiere durante la vida escolar. Los formadores desarrollan patrones mentales y creencias sobre la enseñanza a partir de ese tan prolongado periodo de observación que experimentan como estudiantes”.

Muchos de los problemas que los docentes principiantes reportan tienen que ver con asuntos que enfrentan otros con mayor experiencia, tales como la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o las relaciones con los padres.

Según Day y sus colegas (2007), las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera. Las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, ya que se preocupan más por una exposición oral frontal y le dan muy poca atención a las técnicas pedagógicas y esto se ve agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media, que muchos de los aspirantes a maestros reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o instituto de formación, donde los candidatos a ser maestros y profesores se ven limitados tanto en los niveles de instrucción de sus padres como en sus niveles de ingreso familiar, donde a partir de las cuales son formados los maestros, y las experiencias prácticas que ellos enfrentan al comienzo de su vida profesional, que trae frustración y desmotivación a los docentes noveles lo que muchas veces redundaría en un deterioro en la capacidad de enseñar, además de desarrollar numerosas actividades, muchos docentes tienen exigencias adicionales de familia, de salud, a las que también se agregan las responsabilidades que a menudo deben asumir en la escuela. Los formadores principiantes tienen que aprender a prepararse bien en la materia que enseñan y en función de esto, tomar decisiones.

Las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo, ya que los docentes principiantes experimentan incertidumbre y estrés debido a que no saben cómo enfrentarse a tales situaciones que se encuentran en el camino, reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia, pero casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional, pero por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar, por eso para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes, logrando reformas significativas y efectivas en las prácticas profesionales, y con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral van mejorar satisfactoriamente su desempeño profesional.

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

Según León (2011) “encontró que las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas”. Las políticas de inserción laboral se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en derechos, todos los jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y está asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud, para lograr la plena efectividad de este derecho tiene que ver con , la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural , que garanticen las libertades políticas y económicas de la persona humana, teniendo presente la propia capacidad creativa de los jóvenes, alentándolos a que continúen sus estudios a fin de que estén preparados para una vida mejor, ya que en las pasantías laborales, los jóvenes consolidan los aprendizajes y adquieren experiencia laboral en la ocupación para la que fueron capacitados.

El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia, a esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo. La falta de información determina que primen los contactos como medio para conseguir un trabajo, dificultando aún más la búsqueda de trabajo de los grupos socialmente en desventaja, es necesario ampliar y mejorar la información sobre la oferta y demanda laboral.

Lo que afrontan los jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta propia es su baja productividad, que se deriva de la deficiente organización de la producción y de la débil dotación de recursos productivos, en particular capital de trabajo, a esto se agrega la carencia de experiencia laboral lo que no les permite ejercer bien su profesión. La prestación de los servicios de desarrollo empresarial que requieran los trabajadores por cuenta propia apoyará su capacitación, donde actualizan sus capacidades, métodos y habilidades de trabajo, de forma tal que se garantice el desarrollo sostenido del negocio, esto a través de becas parciales, proporcionadas a través de cupones de capacitación, que permitan cubrir una parte o la totalidad del costo que por cuenta propia elijan para capacitarse en una institución previamente calificada.

Un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de empleo, y las dirigidas a la juventud, en buena medida esto se debe a la debilidad técnica y profesional de las instituciones encargadas de lo laboral, son escasos los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan la problemática del empleo juvenil ya que las universidades deben demostrar su capacidad para ofrecer los servicios de formación, con especialización activas de mercado de trabajo, fortaleciendo y promoviendo las organizaciones de jóvenes, poniendo énfasis en las capacidades para formular, ejecutar y evaluar políticas de inserción laboral, así como en las capacidades de la eficacia, eficiencia, equidad y transparencia.

En el Art. 66.- La educación es derecho irrenunciable de las personas, que promueve el respeto a los derechos humanos, y preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento, en todos los niveles del sistema educativo que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias, creando oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre los distintos grupos poblacionales, asegurando que el trabajo no interfiera en su educación, salud, recreación, y que no haya discriminación en el empleo y sobre todo que exista buenas condiciones laborales, respetando y cumpliendo con los derechos laborales

El Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo efectuada en El Cairo en 1994 establece q los países deben asignar alta prioridad y atención a todos los aspectos de la protección, la supervivencia y el desarrollo de los niños y jóvenes, deben tratar de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en educación académica y capacitación, dando oportunidades de empleo, vivienda y salud, con miras a garantizar así su integración y participación en todas las esferas de la sociedad, en particular en el proceso político y en la preparación para ocupar cargos directivos. Los gobiernos deben formular programas de capacitación y empleo donde los jóvenes deben participar activamente en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades que repercuten directamente en su vida diaria.

Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Las expectativas de muchos jóvenes se ven puestas en la alta valoración al trabajo y las experiencias que a menudo son frustrantes, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas que ellos tenían, ya que se reportan ingresos bajos, relaciones personales desagradables, en fin condiciones que no estimulan el trabajo para el desarrollo individual y social, en parte, se debe al desconocimiento respecto al mundo laboral, y en el cual se deben tomar medidas para un acercamiento más temprano, durante el período escolar, visitas a empresas, pasantías, y el apoyo a trabajar durante las vacaciones, sin embargo, dicho desconocimiento no es el único, el incumplimiento de las leyes, el abuso de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical, todos esto juegan un papel importante al respecto. Sin embargo, enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden a retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar. Por lo tanto, los esfuerzos de acercarlos tempranamente al mundo laboral, debe incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones; la inspección del trabajo y debe cubrir las características de la inserción laboral como prioritario, facilitándoles programas de capacitación y teniendo acceso a personas de confianza (tutores) que pueden ayudar en caso de conflictos.

En la mayoría de los países la demanda laboral, se evidencia débil, esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica. Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal, pero también tienen problemas de inserción laboral, específicamente las condiciones con niveles educativos más bajos se deteriora en un momento de crisis, su ventaja competitiva no les sirve y entran al desempleo abierto o al trabajo en sectores de baja productividad, para muchos el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal ya que cada estudiante sale de la universidad con el anhelo de laborar pero se les complica por muchas situaciones. Para muchos la realidad del mercado de trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace sólo parcialmente, existe un interés creciente en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas ya que ven en estas un trabajo independiente, pero no es fácil porque necesitan de dinero para poder hacerlo y no lo tienen.

El cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, ya que cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su desarrollo personal autónomo, para su autoestima y sus perspectivas de vida, para independizarse de los roles tradicionales. Sin embargo, se enfrentan a problema de inserción laboral siendo este problema grave, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo, ya que hay más empleo para hombres.

Según Weller (2006) se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. A pesar de la creciente percepción laboral, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. A esto contribuye el desarrollo de nuevas relaciones sociales, sin embargo no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social.

El mercado exige experiencia laboral, actitud y presentación personal pero, para muchos que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil y, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente. Si bien la capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad en el nivel educativo medio y bajo. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que forman una familia propia, están crecientemente en tensión de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad. Sin embargo, para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples, sino algo que no permite desarrollar sus relaciones laborales lo que genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad y su inclusión social.

Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios

Según Marcelo (2009) "una de las características de la sociedad en la que vivimos, tiene que ver con el hecho de que el conocimiento es uno de los principales valores de sus ciudadanos", en nuestros días, tienen fecha de caducidad y ello nos obliga ahora más que nunca a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales se actualicen constantemente en una permanente actividad de formación y aprendizaje y que cada día el profesorado se siga enamorando de su profesión y siga contribuyendo al desarrollo de sus escuelas y de los alumnos.

Los programas de inserción profesional para los profesores principiantes son una verdadera alternativa para favorecer que los primeros años como docentes no sean años frustrantes. Convertirse en educador es un largo proceso de aprendizaje ya que necesitan poseer un conjunto de ideas y habilidades con la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza, de tal forma que mejoren continuamente como docentes. Esto es más posible si el conocimiento esencial para los formadores principiantes se pudiera organizar, representar y comunicar de forma que les permita a los alumnos una comprensión más profunda del contenido que aprenden. Conocemos por lo tanto que los docentes expertos notan e identifican las características de problemas y situaciones que pueden escapar la atención de los principiantes.

Bransford, Derry, Berliner, & Hammersness (2005) han planteado la necesidad de establecer una diferencia entre el "experto rutinario" y el "experto adaptativo" Ambos son expertos que siguen aprendiendo a lo largo de sus vidas. El experto rutinario desarrolla un conjunto de competencias que aplica a lo largo de su vida cada vez con mayor eficiencia. Por el contrario, el experto adaptativo tiene mayor disposición a cambiar sus competencias para profundizarlas y ampliarlas continuamente. Estos autores plantean una idea que desde mi punto de vista es bien interesante de cara a entender el proceso de inserción profesional y como consecuencia programar acciones formativas para los profesores principiantes.

En el primer año los profesores son principiantes, y en muchos casos, incluso en su segundo y tercer año están luchando para establecer su propia identidad personal y profesional, quieren aprender cómo gestionar la clase, cómo organizar el currículo, cómo evaluar a los alumnos, como gestionar grupos, en general están muy preocupados por los "cómo" y menos por los porqué y cuándo, aunque esta dimensión procedimental sea importante, la investigación nos muestra que por sí sola no conduce a un desarrollo profesional docente eficaz.

Los primeros años de docencia no sólo representan un momento de aprendizaje del “oficio” de la enseñanza, en contacto con los alumnos en las clases, significan también un momento de socialización profesional que muchos abandonan y lo hacen por estar insatisfechos con su trabajo, debido a los bajos salarios, problemas de disciplina con los alumnos, falta de apoyo, y pocas oportunidades para participar en la toma de decisiones, teniendo un comienzo con dificultades en su carrera docente puede reducir su confianza ya que los primeros años de docencia son fundamentales para asegurar un profesorado motivado, implicado y comprometido con su profesión,

Por una parte, la llegada al mercado de numerosos formadores nuevos con capacidades actualizadas e ideas frescas ofrece la posibilidad de renovar las escuelas, sin embargo, por otra parte, si la docencia no se percibe como una profesión atractiva y no cambia en sus aspectos fundamentales, se corre el riesgo de que vaya disminuyendo la calidad de los centros educativos, y sería difícil recuperarse.

Los primeros años de enseñanza deben ser una oportunidad para ayudar a convertirse en buenos docentes, que sean capaces de implicarse en un aprendizaje a lo largo de toda la vida, para centrarse en el contenido que los alumnos deben de aprender, así como se centran en cómo enfrentarse a las dificultades que los jóvenes se encontrarán al aprender el contenido, ayudando a los profesores a insertarse en la realidad escolar de una forma más adecuada y controlada y el asesoramiento de los profesores principiantes por medio de otros docentes, que pueden ser compañeros o bien mentores pues es la persona que ayuda y da orientaciones.

Tanto en el currículum como en la gestión de clase, al formador principiante y sobre todo sobre las experiencias centradas en la práctica, en las necesidades de los alumnos, en la participación en proyectos de innovación, en el contacto e intercambio con otros profesores, y ayudar a los demás a comprender la complejidad del acto de enseñar, por otra parte, si la docencia no se percibe como una profesión atractiva y no cambia en sus aspectos, se corre el riesgo de que vaya disminuyendo la calidad de los centros educativos.

El enfoque clínico en la formación continua de profesores: la teorización del «ojo pedagógico» como destreza compleja

El desarrollo del ojo pedagógico se ofrece como una de las vías de implementación del enfoque clínico para la difícil labor de formar docentes comprometidos con su quehacer y de un modo permanente o continua a lo largo de su vida profesional que orienta a la formación , representa muy bien al no seguir un camino lineal y puramente disciplinario sino que es un recorrido eminentemente creativo , haciendo de la pedagogía un arte – ciencia que recupera el interés y la importancia de la relación profesor-alumno y motiva una reflexión dirigida a transformar la práctica de esta profesión, que se ha tornado cada vez más compleja y difícil, llegando a provocar estrés y angustia, tristeza a quienes la han elegido como opción profesional y de vida, se constituye también en una destreza adquirible y educable que posibilita realizar un uso práctico del conocimiento y el autoconocimiento personal.

La noción de formación continua o permanente se asocia a diversas actividades de capacitación, actualización y reciclaje y , se orienta al desarrollo de profesores autónomos, críticos, reflexivos e indicativos, con competencias comunicativas, tanto en el lenguaje oral como escrito, con capacidades para tomar decisiones y actuar bajo la incertidumbre, tolerando el fracaso y la frustración inicial , y que se orienta a construir y recuperar las interacciones en el aula, el desempeño en la calidad de vida y el bienestar físico- emocional que permite conocer y escuchar al otro, ponerse en su lugar y, al mismo tiempo, escucharse a sí mismo, ya que la formación continua favorece el desarrollo de destrezas en general, con la motivación de los destinatarios y una mayor claridad tanto de sus propósitos y expectativas como de sus falencias y con mayor apertura a lo novedoso y menor temor a la evaluación externa y estar dispuestos a la interacción unos con otros.

La educación se constituye en un aprendizaje sobre la práctica del saber hacer y una adquisición de métodos y técnicas, evidentemente un esfuerzo de implementación a nivel de formación inicial, muy probablemente no daría el fruto deseado, donde el profesor novel está más ocupado y preocupado de atender al manejo de lo que considera propiamente su oficio, enseñar a aprender, y descuida otros aspectos de la formación o del aprendizaje.

Se propone, por tanto, el desarrollo de un ojo pedagógico en los profesores mediante una formación continua que se valga de la metodología de casos, casos habituales en la educación –ej. «Cómo se enfrentaría Ud. a un niño que no aprende, se distrae en su clase, le contesta con una ironía y le entrega la prueba en blanco»-, y les enseñe a reflexionar sobre sus prácticas docentes diarias en el aula.

La educación sistemática del ojo pedagógico contribuiría a aliviar el padecer de los docentes, al proveerles de un marco procedimental que les otorgaría mayor seguridad en su quehacer, favoreciendo su bienestar en los aspectos emocionales y racionales del ser pedagógico, tanto del estudiante en formación como de él como formador y la exigencia que se dirige a un autoconocimiento profundo de la propia relación con el saber que se enseña, del modo en que perduran en uno mismo y en una forma profunda, se desenvuelve en el nivel psicosocial y de que el enseñar en sí está sometido a fuertes y variadas tensiones que exige el acceso a otros saberes, no necesariamente disciplinares o pedagógicos en sentido estricto.

Es posible minimizar estas dificultades si se cuenta con protocolos flexibles que se valgan de estrategias y de revisión de situaciones y problema reales en el aula (con el debido resguardo de las identidades de los/as protagonistas), con el manejo de incidentes críticos y la resolución de problemas, es decir, con una buena reflexión en la formación y la práctica que faciliten tanto al alumno como al profesor y que se tenga en cuenta las necesidades de cada uno de ellos. El desafío, entonces, es también para los formadores, los que requieren no sólo de entrenamiento sino de disposición al trabajo con ellos mismos, apertura a la experiencia y al contacto con la dimensión de ser emocional y pedagógico como herramientas de cambio y de transformación interpersonal (Cassasus, 2007; Van Manen, 1998, 2003)

La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje

Como señala Martínez (2003), la educación ha podido mantener con pocas variaciones su modelo clásico de enseñanza. De esta forma ha sobrevivido a los avances de la sociedad. Sin embargo las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), plantean nuevos escenarios, que requieren una revisión profunda de la educación en sus diversos aspectos. En efecto la modalidad de enseñanza, las metodologías, la forma de acceder y adquirir conocimientos, los recursos utilizados, entre otros aspectos son afectados por estas tecnologías.

Los roles que tradicionalmente han asumido los docentes enseñando contenidos académicos hoy en día resultan inadecuados, la formación inicial del profesorado debe diseñarse de tal modo que permita crear las competencias adecuadas para formar profesionales que no sólo dominen la didáctica de las diferentes materiales sino también una serie de elementos educativos transversales que todo profesional de la educación debe adquirir, cómo el uso de las tecnologías que facilita enormemente el trabajo de los profesores y su propia formación, es necesario que el profesorado sea formado utilizando las herramientas y metodologías que después deberá aplicar con sus estudiantes

El impacto de las TIC en la comunicación ha crecido rápidamente, esta herramienta comunicativa incorporada de modo adecuada en los procesos de enseñanza, favorece el aprendizaje y posibilitan el trabajo colaborativo y cooperativo, el docente debe estar preparado para generar un dialogo efectivo, de modo que se favorezca el aprendizaje, la construcción de conocimiento y facilite la interacción social y la construcción de conocimiento, esto permite mantener la comunicación , facilitar el acceso a los contenidos, animar el dialogo entre los participantes, y a compartir sus conocimientos y a construir conocimientos nuevos, están produciendo cambios en la formas de enseñanza y aprendizaje. En la forma en que los profesores y aprendices se relacionan con el conocimiento nuevo y las forma en que los agentes involucrados en el proceso educativo interactúan.

La tecnología crea o facilita la socialización, pero esta se debe a la intervención por parte del moderador, que debe tener acceso a los demás y encargarse de la motivación de cada uno creando un ambiente adecuado donde desarrollan diversas estrategias para la comprensión de los contenidos y que permite a los participantes explorar sus propios pensamientos y procesos de construcción de conocimiento, con habilidades y cualidades.

El tutor acompaña, al estudiante en su proceso de formación, conduce el aprendizaje individual y grupal, orientando y aconsejando cuando el alumno o el grupo lo necesite, debe poseer habilidades en general relacionadas con el uso de la tecnología, los computadores y las redes que le permitan crear y mantener una comunidad de aprendizaje acogedor, dispuesto a ayudar a la participación individual de alumno y general del grupo. Es necesaria una formación para dotarlo de las habilidades necesarias para cumplir un adecuado rol, para que se desenvuelva adecuadamente en los aspectos sociales, pedagógicos, técnicos y administrativos.

La interacción, la colaboración y el aprendizaje se pueden introducir desde la formación inicial hasta la formación permanente, donde incorpore, la capacitación requerida para el diseño y tutorización de los entornos virtuales de aprendizaje, durante el desarrollo de la vida profesional. El que los docentes usen estos espacios virtuales para formarse, les permite conocer de forma más directa los roles que se esperan de un “profesor virtual”, el que ellos podrían ejercer al incorporar esta modalidad de enseñanza en sus prácticas docentes.

La generación de recursos tecnológicos, de contenidos educativos en red, la difusión de prácticas innovadoras es necesaria, centrado en el estudiante y que requiere, por parte del profesor, de una mayor variedad de materiales y, por tanto, debe trabajar en la red. Las redes tecnológicas sólo tienen sentido dentro de las redes sociales, si la escuela sigue siendo un elemento aislado nunca podrá incorporar la tecnología, ya que el desarrollo de las redes es un proceso evolutivo en el que la innovación y el aprendizaje es un aspecto central. El reto actual es que no sólo tienen que aprender los estudiantes sino las propias escuelas, esta labor no siempre es contagiosa, la apropiación de la tecnología no puede ser responsabilidad de unos pocos profesores sino de todos ya que con esta implementación podemos mejorar la enseñanza y el aprendizaje acompañado de competencias y habilidades y cambiando algunos aspectos y actualizándose cada vez que lo requiera

2. Metodología

2.1. Diseño de la Investigación: La estrategia que siguió esta investigación fue cuantitativa y cualitativa por medio de los instrumentos que se les aplicó a los titulados, directivos y que por ende se obtuvo las tablas y los gráficos. La metodología que se utilizó para el trabajo final de graduación responde al método descriptivo, ya que se tomó en cuenta todo lo dicho y escrito por los titulados, directivos y por ello se pudo ver en qué aspectos los docentes se encuentran fallando, se considero que este tipo de método es a fin al objeto de estudio y es coherente con los objetivos planteados.

El propósito fue revelador las inserciones laborales de los titulados, así como su formación y desempeño

Participantes de la Investigación: Se encuestó a los participantes en función de la disponibilidad de tiempo, del lugar de residencia y el trabajo de los mismos

2.2. Métodos Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas para la recolección de información

Ficha inicial de contactos

Encuesta No.1 (para titulados)

Encuesta No. 2 (para titulados y empleadores)

Entrevista (para empleadores)

Instrumentos: Para la recolección de información se utilizó la ficha inicial de contactos para saber la ubicación exacta donde se encontraban y para facilitar el encuentro con el titulado y el empleador. Los instrumentos de investigación que se utilizó son tres:

1. Encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado, para saber en cual institución se encuentran laborando y si se sienten satisfechos actualmente.
2. Un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a Empleadores como a Titulados acerca de los aspectos que influyen en la docencia como metodológicos, académicos etc.
3. Una entrevista dirigida a los empleadores para haber que aspectos toman en cuenta a la hora de contratar a los docentes y que se debe considerar para mejorar la formación

2.3 Preguntas de Investigación:

Para obtener información de los titulados, saber en cuales instituciones trabajan y sobre todo la situación laboral en la que se encuentran y debido a que se debe esto, y se sienten satisfechos en cuanto a las actividades profesionales, acerca de los aspectos que influyen en la docencia, el nivel de frecuencia, la importancia y el nivel de formación de cada uno de los titulados

2.4 Contexto

La investigación se realizó en la ciudad de Loja, Saraguro, Pindal y Cariamanga con la ayuda de los titulados y empleadores de las siguientes instituciones: Escuela Tupakyupancki, Escuela Juan Pío Montufar, Escuela Rosa Grimanesa Ortega, Instituto Educativo Miguel Ángel Suárez Rojas

2.5. Población y Muestra: en el presente trabajo la población la constituye los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, durante el periodo 2007- 2012

Muestra: 7 titulados recientes (últimos cinco años) del Profesorado de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja

2.6. Recursos: Los recursos que se utilizaron en el presente trabajo fueron humanos, institucionales, materiales y económicos

Humanos: Las personas que participaron en esta investigación fueron siete titulados de la UTPL, Mención Ciencias de la Educación entre los años 2007- 2012(Lcda. Nelly Giomar Pinzón Ludeña, Lcda. Mary Cecilia Pinzón Ludeña, Lcda. Zoila Albertina Poma Sigcho, Lcdo. Jaime Hernán Pucha Córdova, Lcda. Yessenea Marianela Quevedo Calva, Lcda. Nidya María Quezada Guarnizo, Lcdo. Rodrigo Manuel Quezada Montoya) 4 empleadores directivos de los establecimientos educativos (Lcdo. Julio Cango, Inspector de la institución Tupakyupancki, Lcdo. Jorge Guaycha, Director de la Escuela “Juan Pío Montufar”, Lcdo., Máximo Riofrio, Director de la Escuela Rosa Ortega Grimanesa, Hna. Lucy Pico, Rectora del Instituto Educativo Miguel Ángel Suárez Rojas) Investigadora Srta. Jessica Real, Tutora de la tesis Mgs. Miury Placencia

Institucionales: participaron la Universidad Técnica Particular de Loja y las cuatro instituciones donde laboran los titulados de la UTPL, Escuela Tupakyupancki, Escuela Juan Pío Montufar, Escuela Rosa Grimanesa Ortega, Instituto Educativo Miguel Ángel Suárez Rojas

Materiales: lo que se utilizó fue la ficha de contacto, encuesta a docentes, inventario de tareas del trabajo docente tanto como para titulados y empleadores, entrevista dirigida a los empleadores, cámara fotográfica.

Económicos: tiene un valor de 950 dólares, matrícula, tasas de grado, gastos de hojas, alquiler de internet, flash memory, cartuchos de tinta, transporte

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos:

Con el fin de determinar la situación actual del titulado de la Escuela Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejercen la docencia durante el periodo 2007- 2012 .

La presentación de este proyecto investigativo tuvo lugar en la Ciudad de Loja (Sede Central de la UTPL), donde se dio la primera tutoría presencial para la realización del presente proyecto, para la elaboración del mismo se empezó realizando las síntesis de los artículos propuestos por la universidad para ir teniendo una idea, posteriormente se fue redactando y presentando al tutor de tesis para su debida corrección.

Se contactó a los egresados telefónicamente y personalmente, todos los titulados y empleadores se portaron muy bien y tuvieron una buena actitud conmigo, luego se les realizó las encuestas con los datos informativos de cada docente, el inventario y la entrevista al directivo que la universidad extendió a sus estudiantes, lo hicieron de la manera más cordial, facilitándome todos los medios para llegar a ellos posteriormente se ingresó estos datos en el Eva y estos instrumentos llenados por los titulados, donde luego se realizó la tabulación de los datos obteniendo a través de las matrices y las tablas para saber los porcentajes de los titulados

Se presenta el análisis de los datos recopilados y para la construcción de este se toma como referencia a la visión, misión de la UTPL y a las vivencias y experiencias en el proceso de estudios de la carrera así como los procesos de investigación previos al grado, a través de las encuestas realizadas a la población, dicho análisis comprende tanto lo cuantitativo que se muestra mediante cuadros y gráficos, como la observación cualitativa

3. Interpretación, análisis y discusión de resultados

En la investigación sobre los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta, donde el titulado trabaja en la actualidad en la Institución Tupakyupancki con un % del 15, la escuela Juan Pio Montufar con un % del 14, la escuela Rosa Grimanesa Ortega con un % del 14 y el Instituto Miguel Ángel Suarez Rojas con un % del 14, donde el 43% de los titulados no labora en alguna institución.

Tabla No. 1

Nombre del establecimiento donde trabajan en la actualidad

| Opción | Frecuencia | % |
|---------------------------|------------|------------|
| Tupakyupancki | 1 | 14,2857143 |
| Juan Pio Montufar | 1 | 14,2857143 |
| Rosa Grimanesa Ortega | 1 | 14,2857143 |
| Miguel Ángel Suarez Rojas | 1 | 14,2857143 |
| No contesta | 3 | 42,8571429 |
| Total | 7 | 100 |

FUENTE: encuesta a titulados

ELABORACIÓN: Jessica Real (2013)

Tabla No. 2

EDAD

| INTERVALO DE EDADES | Frecuencia | % |
|---------------------|------------|------------|
| 21-30 años | 1 | 14,2857143 |
| 31-40 años | 4 | 57,1428571 |
| 41-50 años | 1 | 14,2857143 |
| 51-60 años | 1 | 14,2857143 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 7 | 100 |

FUENTE: encuesta a los titulados

ELABORACIÓN: Jessica Real(2013)

Los resultados de los datos demuestran lo siguiente: que el 14% está entre los 21- 30 años por otro lado se expresa que el 57% tiene entre 31- 40 años, el 14% entre 41-50 y el otro 14% entre los 51- 60 años de edad

Tabla No. 3

SEXO

| Opción | Frecuencia | % |
|--------------|------------|------------|
| Masculino | 2 | 28,5714286 |
| Femenino | 5 | 71,4285714 |
| No contesta | 0 | 0 |
| TOTAL | 7 | 100 |

FUENTE: encuesta a titulados

ELABORACION: Jessica Real (2013)

En la investigación sobre los titulados en un % del 71 de los docentes son mujeres y un % del 21 son hombres.

Tabla No. 4

Sostenimiento del establecimiento

| Opción | Frecuencia | % |
|---------------|------------|------------|
| Fiscal | 4 | 57,1428571 |
| Fiscomisional | 1 | 14,2857143 |
| Particular | 2 | 28,5714286 |
| Municipal | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 7 | 100 |

FUENTE: encuesta a los titulados

ELABORACIÓN: Jessica Real(2013)

El tipo de sostenimiento donde se graduaron los titulados tuvo un % que el 57 lo hizo en un establecimiento fiscal, el 29% en una institución particular debido a que sus padres tenían una economía mejor y en un 14% en una fiscomisional.

Tabla No. 5

Tipo de educación

| Opción | Frecuencia | % |
|---------------------|------------|------------|
| Regular | 6 | 85,7142857 |
| A distancia | 1 | 14,2857143 |
| Propios Derechos | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 7 | 100 |

FUENTE: encuesta a titulados

ELBORACIÓN: Jessica Real (2013)

Con un tipo de educación que en un 86% fue regular y un 14% a distancia ya que trabajaba para ayudar en su hogar y darse el estudio, el tiempo de duración de los estudios de licenciatura es de 4 años. Los titulados además de ser Licenciados en Ciencias de la Educación no tienen otro título universitario.

Los titulados encuestados varían en los años en que ejercen la profesión ya que tienen entre 4, 6, 8 y 17 años laborando como docentes, algunos titulados no se encuentran laborando por motivos de tiempo ya que son padres de familia y tienen hijos por quien ver y por ende no se alcanzan, y por qué se encuentran dando pruebas del gobierno, los trabajos que realizan para tener otros ingresos tienen que ver con bazar, agricultura, discomóvil, comerciantes.

Tabla No. 6

Número de establecimientos donde laboran

| Opción | Frecuencia | % |
|--------------|------------|------------|
| Uno | 2 | 28,5714286 |
| Dos | 2 | 28,5714286 |
| Tres | 0 | 0 |
| Cuatro o más | 0 | 0 |
| No contesta | 3 | 42,8571429 |
| Total | 7 | 100 |

FUENTE: encuesta a titulados
ELABORACION: Jessica Real (2013)

En la investigación el número de establecimientos donde trabaja el titulado tiene en un establecimiento un % del 28, en 2 instituciones un % del 29 y en un % del 43 no contesta

Tabla No. 7

CARGO ACTUAL QUE OCUPA

| Opción | Frecuencia | % |
|----------------|------------|------------|
| Directivo | 0 | 0 |
| Administrativo | 0 | 0 |
| Docente | 4 | 57,1428571 |
| Operativo | 0 | 0 |
| Otro | 0 | 0 |
| No contesta | 3 | 42,8571429 |
| Total | 7 | 100 |

FUENTE: encuesta a titulados
ELABORACIÓN: Jessica Real (2013)

El rol que desempeñan los titulados en un % del 57 solo son docentes en la institución que laboran ya que no tienen otro cargo y el 43% por ahora se dedican a su hogar, el estatus de los titulados en el trabajo es muy bueno ya que gracias la docencia puede interactuar mejor con las personas que los rodea y servir mejor a la comunidad

Tabla No. 8

Contrato laboral

| Opción | Frecuencia | % |
|------------------------------|------------|------------|
| Partida Fiscal | 2 | 28,5714286 |
| Contrato civil | 1 | 14,2857143 |
| Contrato L. a tiempo parcial | 1 | 14,2857143 |
| Contrato L. a prueba. | 0 | 0 |
| Contrato L. Indefinido | 0 | 0 |
| Contrato L. temporal | 0 | 0 |
| Contrato L. de remplazo | 0 | 0 |
| No contesta | 3 | 42,8571429 |
| Total | 7 | 100 |

FUENTE: encuesta a titulados
ELABORACIÓN: Jessica Real (2013)

En la investigación los titulados poseen un tipo de contrato laboral con un % del 29 en partida fiscal, un 14% contrato laboral a tiempo parcial, un 14% por contrato civil y un 43% no contesta

Tabla No. 9

Sostenimiento del establecimiento donde laboran

| Opción | Frecuencia | % |
|---------------|------------|------------|
| Fiscal | 3 | 42,8571429 |
| Fiscomisional | 0 | 0 |
| Particular | 1 | 14,2857143 |
| Municipal | 0 | 0 |
| No contesta | 3 | 42,8571429 |
| Total | 7 | 100 |

FUENTE : encuesta a titulados
ELABORACION: Jessica Real (2013)

El sostenimiento del establecimiento donde laboran los titulados tuvo que un % del 43 es fiscal, un 14% particular y un 43% no contesta.

Tabla No. 10

Situación laboral actual

| Opción | Frecuencia | % |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Puesto R. Estudios | 4 | 57,1428571 |
| Puesto no R. Estudios | 0 | 0 |
| Realizando Otros Estudios. | 0 | 0 |
| Buscando 1er Empleo | 3 | 42,8571429 |
| No trabaja en la Actualidad. | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 7 | 100 |

FUENTE: encuesta a titulados

ELABORACIÓN: Jessica Real (2013)

El 57% trabaja en la docencia y el 43% no trabaja en la actualidad debido a motivos de tiempo ya que son padres de familia y no deben despreocuparse de sus hogares y porque están dando pruebas del gobierno y no tienen un buen resultado.

El grado de relación que existe entre la formación y la actividad laboral del titulado es muy buena ya que como docentes han manifestado ser unos buenos educadores que están haciendo todo lo posible para que haya una buena educación ya que esto se debe gracias a sus estudios y donde aplican los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio, son capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios. El grado de importancia que le dan los titulados y empleadores a las competencias es de mucha frecuencia ya que para cada una de las actividades son necesarias estas, para su desempeño en la enseñanza no solo precisa de las influencias, habilidades, creatividad, técnicas también tiene que conocer lo que va a transmitir para relacionar y poder emprender una enseñanza satisfactoria.

Los docentes valoran mucho su profesión por eso se sienten muy cómodos impartiendo, ya que es la carrera que eligieron porque les gusta mucho y cada día tratan de cambiar aspectos en los que están fallando. Con respecto al título universitario que tienen los titulados hay algunas opciones de trabajo que para ellos se les facilita, como docente de Educación Básica hay un % del 100 ya que es la área donde se han graduado y es la mayor opción de trabajo que tienen porque se sienten seguros que la pueden realizar y que están bien capacitados para eso, como docente de bachillerato un 86% cree que lo pueden lograrlo y porque va acorde a la carrera que siguieron, tareas dirigidas que si están preparados para ello ya que como docentes es un excelente trabajo para ser unos buenos educadores y darles una enseñanza de calidad.

Tabla No. 11

| % SATISFACCIÓN DOCENTE | | |
|-------------------------------|-------------|----------|
| #pregunta | Pro. | % |
| P20.1 | 2 | 46 |
| P20.2 | 2 | 46 |
| P20.3 | 2 | 43 |
| P20.4 | 2 | 39 |
| P20.5 | 1 | 36 |
| P20.6 | 2 | 43 |
| P20.7 | 1 | 36 |
| P20.8 | 2 | 50 |

FUENTE: encuesta a titulados

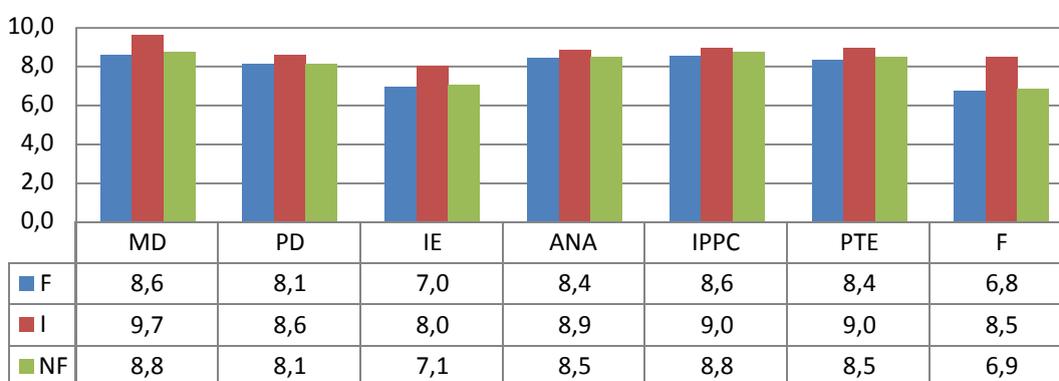
ELABORACIÓN: Jessica Real (2013)

En los titulados después de haber obtenido su título hay algunos ítems que se ha planteado para ello el 46% está satisfecho con los estudios de Ciencias de la Educación porque han aprendido mucho y se les ha dado mucha facilidad para terminar sus estudios y están agradecidos con la universidad con sus docentes porque gracias a ellos que les brindaron su ayuda en todo lo que necesitaban, en el progreso social gracias al ejercicio de la docencia se sienten satisfechos con un % del 46 porque les ha ayudado mucho en sus diferentes actividades, el prestigio obtenido en el entorno laboral tiene un % del 43 ya que

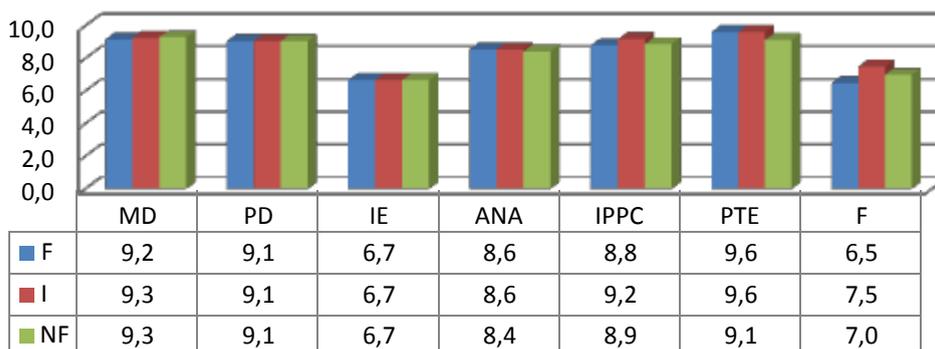
están orgullosos de haber sacado su título en la UTPL, y porque gracias a ello puede relacionarse mejor, en un 39% los titulados creen que la posibilidad de ascensos laborales en la institución es buena pero que debería mejorar con el tiempo, el 36% piensa que el salario docente si debería mejorar ya que la docencia es una profesión bien sacrificada y que merecen todo lo mejor ya que los ingresos no les alcanzan, el 43% se sienten bien con las actividades tanto dentro como fuera del aula ya que pueden dar a conocer muchas cosas a sus estudiantes e innovándoles con situaciones diferentes, sobre la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos el 36% no se sienten muy satisfecho ya que no pueden conseguir cualquier trabajo y en un % del 50 los titulados creen que su realización y crecimiento personal está al máximo porque no solo han crecido en lo laboral sino en lo personal.

Las necesidades de educación continua de los titulados es la actualización y el manejo de herramientas relacionadas con los TCI, para mejorar su desempeño laboral los requerimientos es a partir de que necesitan el apoyo de los padres de familia ya que la educación de los niños no depende solo de ellos sino también de las personas que hay a su alrededor, que participen en les colaboren en todo lo que necesitan.

TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)



TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)



En el bloque de los aspectos metodológicos didácticos los titulados y los directivos concuerdan con estos resultados ya que son valores que se aproximan, realizan los ítems con frecuencia en un % del 9,2, una importancia del 9,3 y un nivel de formación del 9,3 ya que preparan los contenidos teóricos a la realidad de los educandos que para ellos es la base para una buena educación de sus alumnos tomando siempre en cuenta lo que cada uno necesita, como preparar técnicas y estrategias de enseñanza para llegar de mejor manera a los estudiantes a través de diversos medios que hagan más eficaz el aprendizaje, además de seleccionarlas previamente ya que depende mucho de su uso adecuado y oportuno, donde planifica actividades de aula ya que es necesario ir preparado a dar la clase para que los alumnos se sientan motivados, haya ese interés y se encuentren cómodos en cada una de sus materias, y sobre todo se ejecuta actividades de aula novedosas y creativas para que los alumnos no se distraigan, las clases no se les hagan aburridas y exista una mejor interacción entre profesor y alumno, organizando los espacios en el aula ya que es fundamental para realizar un mejor trabajo con los alumnos, para que todo esté en su lugar, no se distraigan por cualquier situación, elaboran recursos didácticos para la buena enseñanza de la asignatura ya que es fundamental para los alumnos y para cada una de las materias, y crear climas favorables de enseñanza- aprendizaje para que el alumno se sienta cómodo con su profesor y sus compañeros y tenga la confianza de que si les pasa algo contarle ya que entre todos se les va a brindar ayuda, y domina el contenido de la asignatura para seleccionar las estrategias de enseñanza adecuada ya que debe estar bien preparado y tener un excelente dominio de la materia que va a impartir ,aplicando las didácticas específicas de la asignatura para que entiendan mejor la clase y puedan tener un desarrollo adecuado en cada una de las mismas, donde se aplica la psicología de la educación en el aula para poder ayudar a sus alumnos en cualquier problema que tengan y saber si están bien o mal, promoviendo el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos para que tengan una buena educación que les fomente a ser mejores personas en todos los ámbitos se trata de realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos para poder ayudarles en lo que no entendieron o en lo que fallan y para que estén todos en un excelente nivel, aplicando las estrategias de evaluación, respetando los diferentes tipos de inteligencia ya que todos los alumnos no tienen la misma capacidad de entender por ende debemos preocuparnos mucho por todos para que haya un mismo nivel de aprendizaje, se revisa las tareas estudiantiles ya que es la forma de averiguar si los alumnos han entendido o no y darse cuenta en lo que están fallando y les sirve de retroalimentación, el 50% realiza actividades de refuerzo y apoyo educativo para los estudiantes que lo necesitan ya que como profesores no debemos preocuparnos solo por

una cantidad de alumnos sino por todos en particular, brindándoles nuestra ayuda para que puedan mejorar y darles todo nuestro tiempo, y detecta problemas de aprendizaje en los estudiantes ya que siempre se debe estar atento porque no hay como pasar de un tema a otro si hay alumnos que presentan alguna dificultad en algún tema, se atiende a las necesidades individuales de los estudiantes ya que como docentes se debe estar atento en cada uno de los estudiantes para lograr una mejor enseñanza, conociendo y aplicando las tecnologías de la información y la comunicación en el aula ya que nos sirve para incorporar nuevos conocimientos que les impulsen a la investigación la renovación y al cambio

En el bloque de la autoevaluación de la práctica docente, los investigados incluyen en la formación de sus alumnos los ítems planteados y concuerdan con esto los directivos ya que son valores que se aproximan, donde la frecuencia en que ellos lo hacen tiene un % del 9,1, un nivel de importancia con un % del 9,1 y nivel de formación de % del 9,1 ya que manifiesta que realiza un autoanálisis de los conocimientos de la materia y que deben estar bien preparados para cualquier situación que se les presente, evaluando las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, donde lo primordial es que se analicen aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales ya que se preocupan por dar una buena educación que les ayude en todo sentido en ser unas mejores personas y que sepan lo bueno y lo interesante de estudiar, evaluando y redactando informes de retroalimentación de la práctica educativa para saber en qué nivel se encuentran sus alumnos y buscar opciones o métodos para mejorar todos los aspectos del aprendizaje

En el bloque de aspectos sobre la investigación educativa hay una deficiencia ya que los docentes y los directivos concuerdan debido a los resultados obtenidos en estos ítems ya que la frecuencia tiene un % del 6,7, una importancia del 6,7, y un nivel de formación de 6,7 debido a que los docentes no pueden conducir investigaciones relacionadas a su labor ya que no se sienten seguros y nunca se han propuesto esta meta, tienen una deficiencia en participar en proyectos de investigación e innovación educativa ya que nunca han tenido la oportunidad de realizarlo en las instituciones que laboran, y tienen dificultad de investigar y evaluar procesos, programas e instituciones con fines de mejora ya que no se sienten capacitados o porque no están actualizados a la nueva reforma, y presentan temor en diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos porque piensan que no están preparados para ello sienten que se pueden equivocar y por ende no hacen un buen trabajo, los docentes no implementan, ni realizan el seguimiento ni evalúan programas ya que nunca han realizado esta actividad y para ellos es algo nuevo aunque si están

conscientes de que deben participar en esto e ir mejorando día a día, los docentes no determinan los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención ya que como formadores es primordial hacerlo porque se necesita estar presente en cualquier situación que este inmerso el alumno.

En el bloque de participación en actividades académicas normativas y administrativas los educandos y los directivos se aproximan a los valores dados, lo hacen con frecuencia en un % del 8,6, la importancia que tiene con un % del 8,6 y un nivel de formación de % de 8,4 esto se debe a que realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular para que sus representantes sepan cómo se está portando su hijo y sobre si está rindiendo bien en todas sus materias y eso se ve reflejado en sus calificaciones, se participa en junta de profesores para dar a conocer cómo va en su curso y que ventajas y desventajas hay, promoviendo y convocando a reuniones para interactuar con la familia del alumno ya que ellos también deben ayudar a la formación de sus hijos, en el ítem sobre ejercer funciones administrativas hay deficiencia del 8,6 ya que los titulados no ejercen esta labor y no tienen ningún cargo además de docentes y por ende no es un trabajo que ellos lo realizan, pero conocen la ley orgánica de educación intercultural Bilingüe ya que es de ayuda para dar a conocer a sus estudiantes y porque necesitan estar actualizados en la educación, estudiando la realidad local y nacional para dar a conocer lo que hay y lo que sucede en nuestro país, ya que esto es fundamental, colaborando siempre en la organización y gestión del centro educativo ya que se está ahí cuando se nos necesita para cualquier cosa que se ofrezca, donde como docentes nos preocupamos mucho por el empoderamiento de las metas y objetivos institucionales ya que a base estos deben lograr un aprendizaje adecuado para cada uno de los alumnos, lo que no elaboramos son reglamentos internos de las comisiones ya que es una actividad que ellos no realizan por ahora pero que en algún momento lo pueden realizar con ayuda de docentes experimentados y lo más importante conocer y aplicar el código de convivencia ya que es esencial para la educación y para los estudiantes y en particular para uno como docente ya que nos ayuda en cada actividad que realicemos.

En el bloque de interacción entre profesores padres de familia y comunidad los directivos y los docentes están de acuerdo en los datos obtenidos ya se son valores que se acercan, lo realizan con frecuencia en un % del 8,8, tiene para ellos una importancia con un % del 9,2 y un nivel de formación de 8,9 ya que promueven acciones de relación con la comunidad y necesitan relacionarse con todos para que haya una mejor convivencia, como titulados colaboramos en programas de desarrollo comunitario ya que lo que se trata es de ayudarse

mutuamente y apoyarse en cualquier situación, promoviendo la participación de los padres en las instancias de intervenciones vigentes ya que siempre deben estar ahí para cualquier cosa que se presente y contar con la ayuda de ellos, que como formadores se debe interactuar mucho con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución ya que es esencial para un buen aprendizaje de los alumnos y sobre todo para que estén informados de lo que pasa con sus hijos, donde como docentes se interviene en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos ya que no solo nos preocupamos por lo que pasa con el alumno en la escuela sino siempre tratamos de estar presente en cualquier momento, para ellos es primordial conocer el entorno social de los estudiantes ya que cuando surja cualquier problema saber a qué se están enfrentando, organizan eventos de integración dentro de la institución para relacionarnos más con sus alumnos y que ellos se distraigan y haya una mejor convivencia con todos, participando en programas sociales ya que es una manera de divertirnos y estar todos como una familia, se atiende siempre a los representantes legales de los estudiantes ya que es algo primordial para uno como docente contar con la predisposición de los padres y hablar cualquier inquietud que se tenga, y se realiza tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar y que siempre estén informados de todo lo que pasa con sus hijos.

En el bloque de profesores y trabajo en equipo tanto directivos como titulados concuerdan con estos resultados y lo hacen con frecuencia de un % del 9,6, tiene una importancia del 9,6 y un nivel de formación de 9,1 ya se realiza reuniones de planificación con otros docentes, que es una ayuda y una alternativa de dar a conocer nuestro trabajo y aceptar cualquier sugerencia que tengan hacia lo que realizamos, siempre se colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, y se participa en sesiones de trabajo para dar a conocer lo que pasa con los alumnos, como docentes se trabaja en proyectos curriculares en equipo ayudando con algunas sugerencias o con inquietudes que tengan, aunque no somos los que aportamos mucho porque no estamos muy familiarizados con el tema y solo ayudamos en lo que entendemos y podamos contribuir lo que si se participa en círculo de estudios para que haya un excelente aprendizaje y se sientan orgullosos de lo logrado.

En el bloque de formación los titulados y directivos se acercan a los porcentajes obtenidos y donde hay una deficiencia en los ítems que lo conforman ya que hay la frecuencia con un % del 6,5, importancia del 7,5 y un nivel de formación del 7,0 donde los titulados investigados no asisten mucho a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación ya que como docentes deben hacerlo constantemente ya que les ayuda mucho en la labor que ejercen cada día, no asiste a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares ya que no tienen el tiempo necesario para hacerlo porque tienen muchas obligaciones, tratan de asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación(TIC's) para la aplicación en el aula ya que necesitan saber todo los cambios que hay en el mundo y como favorecen al alumno en el aprendizaje siempre cuando utilizándolos bien y de la mejor manera pero no llegan a un nivel que lo entiendan ya que es algo nuevo para ellos, no asisten a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares ya que no ejercen ningún cargo administrativo en la institución que se encuentran laborando, y no asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua porque solo establecen dialogo mediante el español, aunque deberían hablar en quichua pero no están preparados ni tampoco conocen el idioma, es una baja que tenemos pero por razones que no hay quien dicte cursos para ese idioma e irlo conociendo poco a poco

4. Conclusiones

- Los titulados investigados se sienten bien en sus puestos de trabajo, ya que les ayudado en muchos aspectos de su vida tanto dentro como fuera del aula ya que pueden dar a conocer muchas cosas a sus estudiantes e innovándoles con situaciones diferentes.
- Los docentes necesitan más el apoyo de los padres de familia ya que para ellos la educación no depende solo de ellos, sino es una labor en conjunto para lograr cualquier meta que nos propongamos.
- Los docentes tienen una buena formación académica que para ellos les es útil, pero que hubieran querido que en su la carrera de Educación Básica haya mas practica que teoría, ya que esto va a ayudar para tener bases para ingresar a laborar.
- La mayoría de los titulados ejercen la docencia con frecuencia ya que aman su profesión y se sienten a gusto interactuando con los alumnos, aunque hay titulados que no ejercen debido a cuestiones de tiempo o por pruebas que se encuentran dando.
- Son conscientes de la importancia de la labor docente en cada una de las actividades que realizan, ya que para ellos su profesión es esencial, por eso se preocupan mucho por mejorar día a día.
- El nivel de formación que tienen los titulados es medio ya que hay cosas en las que no están actualizados, como por ejemplo los TIC's y por ende hay situaciones en las que no saben cómo interactuar con sus alumnos ya que tienen una deficiencia en este aspecto.
- Los titulados tienen un bajo conocimiento sobre los TIC's , y esto se debe a que no se actualizan constantemente y están acostumbrados a la educación antigua donde no existían estos medios.
- Los docentes no están bien actualizados sobre los TIC's, ya que la mayoría presenta dificultad para poder utilizarlos en clase, sobre todo no cuentan con los recursos en la institución y no se actualizan constantemente debido a que no las hacen en sus lugares de trabajo.

5. Recomendaciones

- Amen a la docencia y que se preocupen por sus alumnos y por ellos mismos para hacer un buen trabajo en todos los aspectos y que cada día se sigan innovando para que haya una excelente educación.
- Los padres de familia se preocupen más por sus hijos y vayan a preguntar al profesor como se portan y no los dejen a la deriva, sobre todo que se den cuenta que la educación no solo depende del docente, sino que es un trabajo mutuo que depende de todos para lograr la meta.
- La UTPL se preocupe más por sus alumnos en la modalidad abierta y que en la carrera docente haya más práctica que teoría ya que esto es fundamental y es un medio indispensable, para poder interactuar mejor con sus alumnos.
- Intenten lograr conseguir un trabajo acorde a su carrera profesional , preparándose mucho, actualizándose día a día ya que hay cosas que en la actualidad van cambiando y que luchan por su sueño de ejercerla ya que la esperanza es lo último que se pierde.
- Den mucha importancia a la docencia ya que es la carrera que eligieron en su vida y en la que se sienten cómodos porque aman y se preocupan por el aprendizaje de los alumnos y hacerlo con hechos y no solo con palabras.
- Mejore la educación a distancia en la UTPL en muchos aspectos ya sean académicos como otros en general y que los docentes de la universidad se preocupen más en los alumnos y que interactúen constantemente con cada uno de ellos y no los dejen a la deriva cuando necesitan el apoyo de ellos.
- Los docentes se preocupen por actualizarse constantemente y no dejen a sus alumnos a la deriva sobre estos medios, ya que necesitan de ellos para hacer un uso adecuado de los TIC's , en donde les sirva para mejorar la educación y no para que el alumno hagan un uso inadecuado de estos que no lo van a llevar a nada bueno.

6. Propuesta de intervención

TEMA: Herramientas TIC's por parte de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Mención Educación Básica durante el periodo 2007-2012

Justificación:

A través de la investigación pude determinar que existe un problema de actualización de la Tecnología, Información y Comunicación (TIC's), de los cuales los docentes titulados no están bien actualizados sobre estos medios, debido a razones que por motivos de tiempo no pueden hacerlo ya que tienen otras obligaciones y que los cursos sobre estos temas no los realizan en el lugar donde ellos trabajan en la actualidad, sino en otras ciudades y por ello no pueden viajar, son conscientes de la importancia de esto por eso tratan de mejorar e ir investigando los nuevos cambios que hay en la actualidad, esto es una baja para sus alumnos ya que es esencial para que haya una buena educación y puedan impartir estos medios dando a sus alumnos las ventajas y desventajas y que sepan cómo utilizarlos ya que así como estos medios pueden favorecer el aprendizaje de los alumnos, también puede perjudicarlos en el sentido de que no lo utilicen para algo educativo sino para cosas que puedan dañar su mente, por eso es necesario que los docentes hagan todo lo posible e intervengan mucho en este tema, pero para ello necesitan capacitarse y desarrollar habilidades.

Objetivos:

- Capacitar a los profesores para reflexionar sobre su propia práctica, acerca de los TIC's y sobre la contribución de estos medios al proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Desarrollar habilidades para la utilización de los TIC's dentro del aula

Metodología matriz del marco lógico Análisis

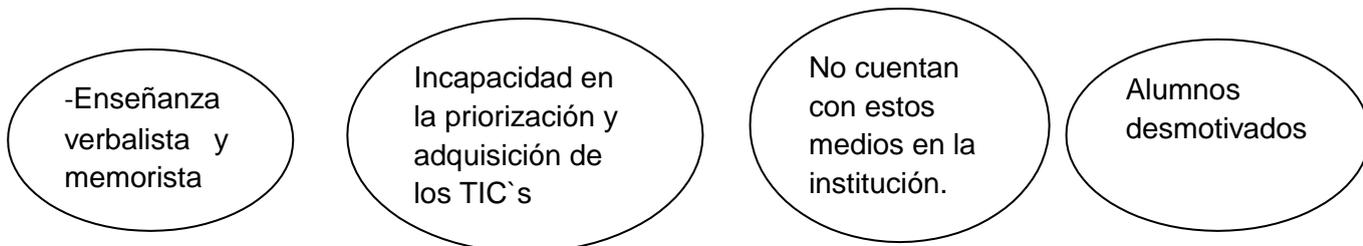
de involucrados

| MATRIZ DE INVOLUCRADOS | | | |
|------------------------|---|---|---|
| GRUPOS | PROBLEMAS PERCIBIDOS | INTERES EN UNA ESTRATEGIA | CONFLICTOS POTENCIALES |
| Profesores | Falta de capacitación - Desconocimiento en la utilización de los TIC`s | Mejoramiento profesional. -Capacitación en la utilización de los TIC`s | - No se adaptan a los cambios que hay en la actualidad -Distancias geográficas para seguir la capacitación |
| Directivos | Falta de capacitación | Desconocimiento en la utilización de los TIC`s | Distancias geográficas para seguir la capacitación |

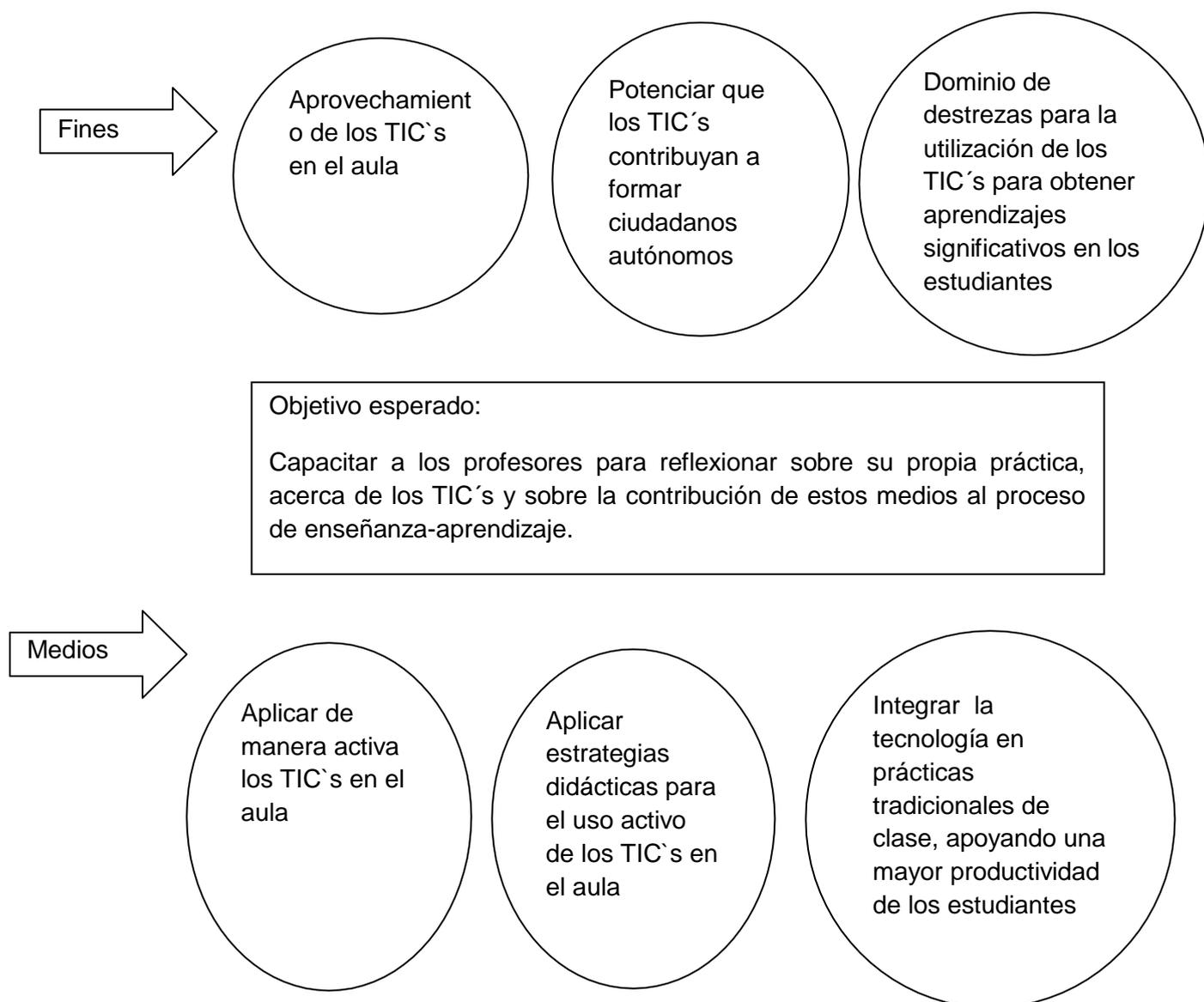
Análisis de problema



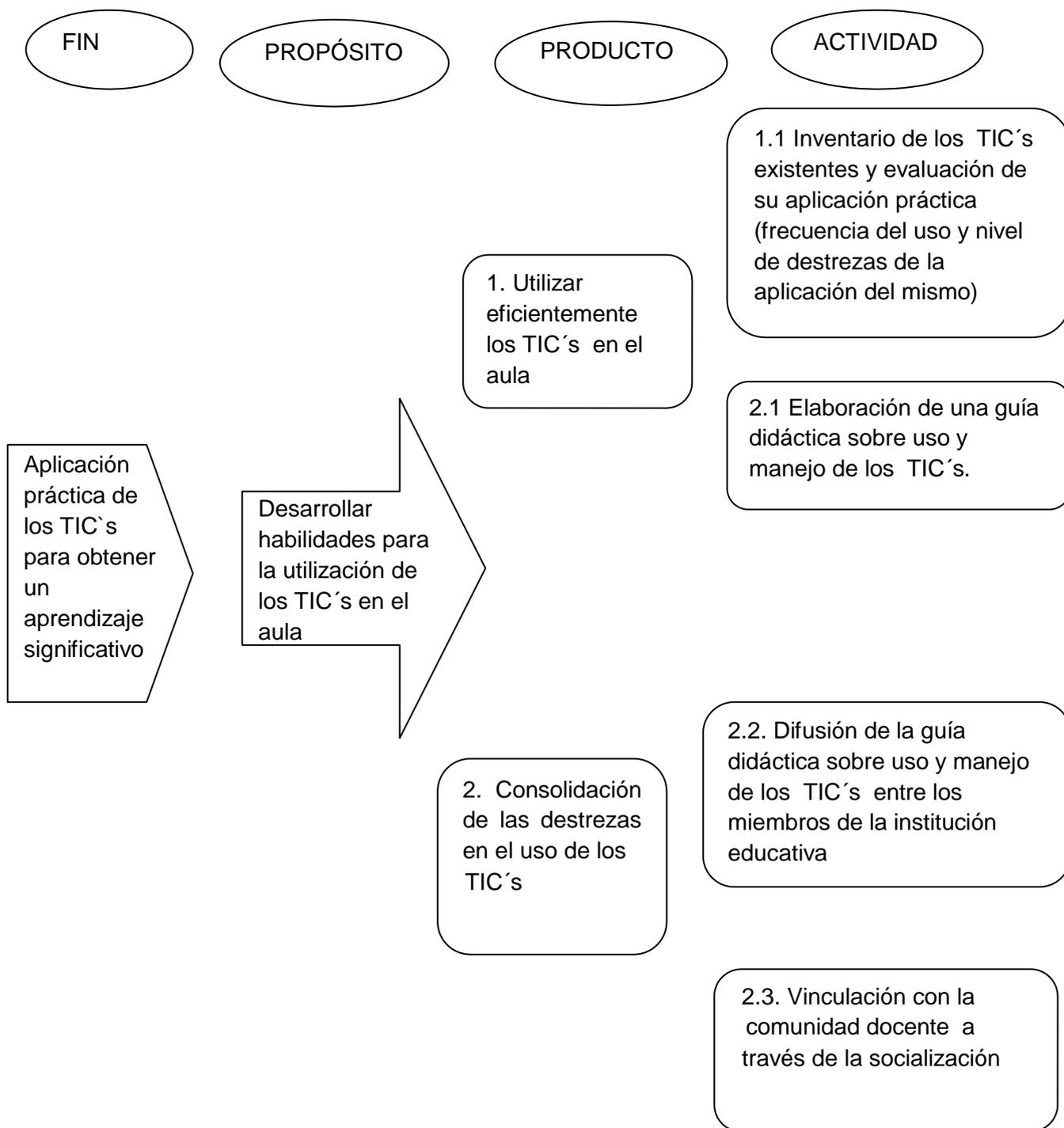
Problema central:
Escaso conocimientos en la utilización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) por parte de Docentes



Análisis de objetivos



Análisis de estrategias



Plan de acción (Etapa de Planificación)

Matriz del marco lógico

| MATRIZ DEL MARGO LOGICO | | | |
|---|--|---|--|
| RESUMEN NARRATIVO | INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO) | MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN | SUPUESTOS |
| <p>FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO)</p> <p>Fin a largo plazo. Problema que se quiere solucionar</p> | <p>Aumento de la práctica de los TIC`s en un 80% en el aula</p> | <p>Visitar las clases de los profesores para ver si están utilizando estas herramientas</p> | <p>De que los estudiantes no utilicen bien los TIC`s</p> |
| <p>PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL)</p> <p>Impacto del proyecto a corto plazo. Motivación esencial para realizar el proyecto</p> | <p>Los directivos participan en la implementación de las TIC y los profesores producen herramientas de enseñanza – aprendizaje con base en los TIC`s , en un 80% en el aula para desarrollar sus habilidades</p> | <p>Observación Informes sobre el seguimiento de la propuesta</p> | <p>Los alumnos no se adaptan a estas herramientas y a la utilización de los TIC`s</p> |
| <p>COMPONENTES – RESULTADOS</p> <p>Situaciones o metas resultantes de las actividades ejecutadas.</p> | <p>Los docentes implementaran los TIC` en el aula para una enseñanza practica sobre estos medios y se actualizaran constantemente</p> | <p>Asistiendo a los cursos de actualización Incorporando poco a poco estas herramientas a los docentes para que tenga una mejor educación y puedan dar a conocer a sus alumnos.</p> | <p>Los docentes no puedan asistir por falta de tiempo o por que los cursos son en lugares lejanos.</p> |

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES)</p> <p>Actividades que se deben ejecutar para obtener los resultados.</p> | <p>Actualización permanente de los TIC's</p> <p>Charlas acerca de la importancia de estos medio para el aprendizaje de los alumnos</p> <p>Elaboración de una guía didáctica acerca de los TIC's</p> | <p>500 dólares</p> <p>Copias</p> <p>Charlas</p> <p>Viajes</p> <p>Internet</p> | <p>no le den la importancia necesaria a los cursos y por ende se les haga difícil implementar estos medios en el aula</p> |
|---|---|---|---|

Resultados esperados

Las TIC's han llegado a ser uno de los pilares básicos de la sociedad y hoy es necesario proporcionar al ciudadano una educación que tenga en cuenta esta realidad, consideradas en dos aspectos: su conocimiento y su uso, es preciso entender cómo se genera, cómo se almacena, cómo se transforma, cómo se transmite y cómo se accede a la información en sus múltiples manifestaciones (textos, imágenes, sonidos) para lograr, libre, espontánea y permanentemente, una formación a lo largo de toda la vida. Se deben usar las TIC's para aprender y para enseñar, requiere un gran esfuerzo de cada profesor implicado y un trabajo importante de planificación y coordinación. Los docentes implementaran los TIC' en el aula para una enseñanza practica sobre estos medios y se actualizaran constantemente para una mejor educación basada no solo en la teoría sino en la práctica, y que encuentren un lugar en su tiempo para poder hacerlo, debido a que tienen muchas ocupaciones si se lo proponen pueden lograr la participación activa en los cursos para que día a día sepan mejor como guiar a sus alumnos, buscando la mejor manera y el momento de incluir estos medios para la formación de ellos, utilizándolos de la manera más correcta y con fines que ayuden al educando a hacer buen uso de estos medios que les ayude en el aprendizaje diario , considerando que hay que buscar las oportunidades de ayuda o de mejora en la Educación explorando las posibilidades educativas de las TIC's sobre el terreno; es decir, en todos los entornos y circunstancias que la realidad presenta.

Bibliografía

BARTOLOMÉ, A.R.(1989): *Nuevas tecnologías y enseñanza*. Barcelona, ICE-GRAO.

CABERO, J. y otros (2000). *Y continuamos avanzando. Las nuevas tecnologías para la mejora educativa*. Sevilla: Kronos.

GROS, B. Y SILVA, J.: La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje <http://www.campus-oei.org/revista/deloslectores/959Gros.PDF>

PRENDES, M. A. (2004): Trabajo colaborativo en espacios virtuales. <http://campusvirtual.uma.es/cev1/campus/colaborativo.doc>

7. Bibliografía

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Andreucci Annunziata, P.M. (Enero- Abril 2012) *El enfoque clínico en la formación continua de profesores: la teorización del «ojo pedagógico» como destreza compleja*. Revista de curriculum y formación del profesorado: Recuperado el 19 de Abril del 2012 <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev161COL3.pdf>

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

Avalos, B. (Enero, 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

González, M. V., & González Tirados, R. M. (2008) *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria* N.º 47 (2008), pp. 185-209. Revista iberoamericana de educación: <http://www.rieoei.org/rie47a09.pdf>

Gros, B., & Silva Quiroz, J.(2002) *La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje* Revista Iberoamericana de Educación, ISSN-e 1681-5653, Vol. 36, N.º. 1, 2005 <http://www.rieoei.org/deloslectores/959Gros.PDF>

León, M. (15 de Abril del 2011) *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador* http://www.flacso.org.ec/docs/insercion_lab.pdf

Marcelo, C. (2009). *Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado:<http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Inicial/Educaci%C3%B3%20Secundaria/Publicacions/los%20comienzos%20en%20la%20docencia.pdf>

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

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

Weller, J.(Marzo, 2006) *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias* <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

Anexo 1

Ficha de contactos para titulados / empleadores

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.

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).

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

Anexo 2

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 Modalidad Abierta y a Distancia
 ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
 MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA



Señor(a) Encuestado(a):

A continuación se presenta una encuesta para los Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL, la cual está dividida en dos secciones: A) la primera pretende conocer las **“Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL”, y**, B) la segunda las tareas que realiza a través de un **“Inventario de Tareas del Trabajo Docente”**.

La información que se obtenga, será de gran ayuda para:

*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

El tiempo aproximado que va a requerir para contestar estos dos apartados es de 30 minutos.

**A. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL
 DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL**

INDICACIONES:

- Marque con una X y/ o complete en el recuadro según corresponda
- Su criterio es muy importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítems sin responder.

1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:

| |
|--|
| |
|--|

2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

3. EDAD:

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

4. SEXO:

| | |
|-----------|----------|
| MASCULINO | FEMENINO |
| | |

5. MARQUE CON UNA X EN EL TIPO DE SOSTENIMIENTO Y DE EDUCACIÓN DEL COLEGIO DONDE USTED OBTUVO EL BACHILLERATO

| 5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIIMIENTO | | | |
|--|---------------|------------|-----------|
| Fiscal | Fiscomisional | Particular | Municipal |
| | | | |

| 5.2 TIPO DE EDUCACION | | |
|-----------------------|-------------|------------------|
| Regular | A distancia | Propios derechos |
| | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

6. INDIQUE EL NÚMERO DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS OBTENIDOS (No incluya el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica):

| | | |
|-----------------|-----------------|----------------|
| 6.1 Pregrado | 6.2 Posgrado | 6.3 Ninguno |
| | | |

7. MARQUE CON UNA X EN LA SITUACIÓN LABORAL EN LA QUE SE ENCUENTRA:

| | | |
|-----|--|--|
| 7.1 | Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica. | |
| 7.2 | Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica (Realizando otro trabajo no relacionado con la docencia). | |
| 7.3 | Realizando otros estudios relacionados a la educación. | |
| 7.4 | Buscando el primer empleo como docente. | |
| 7.5 | No trabajo en la actualidad. | |

8. SI TRABAJA EN LA DOCENCIA, INDIQUE EL NÚMERO DE AÑOS QUE EJERCE LA PROFESIÓN:

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

9. EN CASO DE QUE USTED NO EJERZA LA DOCENCIA, INDIQUE LA RAZÓN:

| |
|--|
| |
|--|

10. ¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR?:

| |
|--|
| |
|--|

NOTA: A partir de la pregunta 11, si usted no trabaja en la docencia responda únicamente a las preguntas: 13, 14, 18 y 19

11. DE ACUERDO CON SUS AÑOS DE SERVICIO DOCENTE, INDIQUE CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN CADA NIVEL DE FORMACIÓN

| | | AÑOS DE SERVICIO | NINGUNO |
|-------|--|------------------|---------|
| 11.1 | Educación Inicial | | |
| 11.2 | Educación General Básica Elemental (2º, 3º, 4º años de EGB) | | |
| 11.3 | Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB) | | |
| 11.4 | Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de EGB) | | |
| 11.5 | Bachillerato (1º, 2º, 3º) | | |
| 11.6 | Bachillerato Técnico | | |
| 11.7 | Instituto Tecnológico | | |
| 11.8 | Superior (universidad) | | |
| 11.9 | ONG´s | | |
| 11.10 | Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...) | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

12. MARQUE CON UNA X EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

| | | | | |
|---|---|---|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 o mas | ninguno |
| | | | | |

13. SEÑALE EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA

| | | |
|------|----------------------|--|
| 13.1 | Cargo directivo | |
| 13.2 | Cargo administrativo | |
| 13.3 | Cargo docente | |
| 13.4 | Cargo operativo | |
| 13.5 | Otro cargo | |

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (item 13.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

15. INDIQUE EL TIPO DE CONTRATO LABORAL QUE POSEE Y EL TIPO DE SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

| 15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|-------------------------------------|-----------------------------|--|---|
| Partida Fiscal | Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales | Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias) | Contrato laboral a prueba (3 meses) | Contrato Laboral indefinido | Contrato laboral temporal (máximo 6 meses) | Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo) |
| | | | | | | |

| 15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO | | | |
|--|---------------|------------|-----------|
| Fiscal | fiscomisional | particular | municipal |
| | | | |

16. EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/UNIVERSIDAD INDIQUE LA ASIGNATURA QUE IMPARTE

17. INDIQUE LOS AÑOS DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA EN LOS QUE IMPARTE CLASES (1ro a décimo Año de Ed. Básica)

| | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------|-----------|
| 1o. | 2o. | 3o. | 4o. | 5o. | 6o. | 7mo. | 8vo. | 9no. | 10mo. | NO APLICA |
| | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumere las opciones del 1 al 12 (sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la UTP, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

| | | |
|-------|--|--|
| 18.1 | Rector o Director | |
| 18.2 | Gerente de ONG | |
| 18.3 | Consultor Educativo | |
| 18.4 | Cargo burocrático | |
| 18.5 | Investigador Educativo | |
| 18.6 | Docente de Educación Básica | |
| 18.7 | Docente de Bachillerato | |
| 18.8 | Docente Universitario | |
| 18.9 | Terapia psicopedagógica | |
| 18.10 | Tareas dirigidas | |
| 18.11 | Supervisor Zonal del Ministerio de Educación | |
| 18.12 | Docente de Institutos Pedagógicos | |

19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ÍTEM 17?

2

SATISFACCIÓN PROPUESTA

| ESCALA DE SATISFACCIÓN | | | |
|------------------------|-------------------------|-----------------|-----------------|
| Muy satisfecho | Medianamente satisfecho | Poco satisfecho | Nada satisfecho |
| 4 | 3 | 2 | 1 |

Empleando la escala descrita, elija una sola opción para cada ítem, que describa la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título:

| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------|------|---|---|---|---|---|
| Satisfacción | 20.1 | Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia. | | | | |
| | 20.2 | El progreso social gracias al ejercicio de la docencia. | | | | |
| | 20.3 | El prestigio obtenido en el entorno laboral. | | | | |
| | 20.4 | La posibilidad de ascensos laborales en la institución. | | | | |
| | 20.5 | El salario docente acorde con las funciones realizadas. | | | | |
| | 20.6 | La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula. | | | | |
| | 20.7 | La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos. | | | | |
| | 20.8 | La realización y/o crecimiento personal. | | | | |

B. Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la utpl

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

El inventario de tareas y actividades que se presenta a continuación es un compendio de tareas que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica.

Por favor, responda este inventario realizando un análisis de las actividades y tareas que usted realiza y del nivel de formación obtenido en la UTP para la ejecución de dichas tareas.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

Por favor, tome en cuenta que el cuestionario está dividido en función de la *frecuencia, importancia y nivel de formación* para cada tarea, así:

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

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

NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.

| |
|-------------------|
| VALORACION |
| 4 MUCHO O ALTO |
| 3 BASTANTE |
| 2 POCO |
| 1 NADA |

➤ Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.

➤ Se ha dejado un espacio en blanco al final de cada aspecto, marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g), para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

| ASPECTOS | | TAREAS | FRECUENCIA | | | | IMPORTANCIA | | | | NIVEL DE FORMACION | | | |
|---|---|--|------------|---|---|---|-------------|---|---|---|--------------------|---|---|---|
| I. ASPECTOS METODOLÓGICO- DIDACTICO | 1 | Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 2 | Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 3 | Planificar actividades de aula | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 4 | Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 5 | Organizar espacios de aula | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 6 | Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 7 | Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 44 | Conocer el entorno social de los estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 45 | Organizar eventos de integración dentro de la Institución | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 46 | Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes) | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 47 | Atender a los representantes legales de los estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 48 | Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | e | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO | 49 | Realizar reuniones de planificación con otros docentes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 50 | Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas) | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 51 | Participar en sesiones de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 52 | Trabajar en proyectos curriculares en equipo | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 53 | Participar en Círculos de Estudio | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | f | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| VII. FORMACION | 54 | Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 55 | Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 56 | Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC,s) para aplicación en el aula | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 57 | Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 58 | Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | g. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ¡GRACIAS POR SU COLABORACION! | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | | | | D | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 Modalidad Abierta y a Distancia ENCUESTA A
 DIRECTIVOS
 INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Desde esta perspectiva usted como directivo del establecimiento conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL en su institución, por lo que le solicitamos que responda desde el conocimiento de esta realidad. La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.

*Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

Por favor, tome en cuenta que el cuestionario está dividido en función de la *frecuencia*, *importancia* y *nivel de formación* para cada tarea, así:

FRECUENCIA número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea
IMPORTANCIA DE LA TAREA: La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.
NIVEL DE FORMACIÓN que posee el docente para realizar la tarea.

| |
|----------------|
| VALORACION |
| 4 MUCHO O ALTO |
| 3 BASTANTE |
| 2 POCO |
| 1 NADA |

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

| ASPECTOS | | TAREAS | FRECUENCIA | | | | IMPORTANCIA | | | | NIVEL DE FORMACION | | | |
|------------------------------------|---|--|------------|---|---|---|-------------|---|---|---|--------------------|---|---|---|
| I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICO | 1 | Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 2 | Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 3 | Planificar actividades de aula | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 4 | Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 5 | Organizar espacios de aula | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 6 | Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | | | D | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|

CODIGO DEL DOCENTE TITULADO

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 7 | Crear climas favorables de enseñanza y aprendizaje | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 8 | Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 9 | Aplicar las didácticas específicas de la asignatura | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 10 | Aplicar la psicología de la educación en el aula | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 11 | Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 12 | Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 13 | Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 14 | Revisar las tareas estudiantiles | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 15 | Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 16 | Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 17 | Atender a las necesidades individuales de los estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 18 | Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRACTICA DOCENTE | a | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 19 | | Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | | Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | | Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | | Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| b | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 23 | Conducir investigaciones relacionadas a su labor | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 24 | Participar en proyectos de investigación e innovación educativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | | | D | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA | 25 | Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 26 | Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 27 | Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 28 | Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | c | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| IV. PARTICIPACION EN ACTIVIDADES ACADEMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA | 29 | Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 30 | Participar en Juntas de Profesores | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 31 | Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 32 | Ejercer funciones administrativas | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 33 | Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 34 | Estudiar la realidad local y nacional | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 35 | Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 36 | Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 37 | Elaborar reglamentos internos de las comisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 38 | Conocer y aplicar el Código de Convivencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| d | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| V. INTERACCIÓN PROFESOR PADRE DE FAMILIA Y COMUNIDAD | 39 | Promover acciones de relación con la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 40 | Colaborar en programas de desarrollo comunitario | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 41 | Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 42 | Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 43 | Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | | | D | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 44 | Conocer el entorno social de los estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 45 | Organizar eventos de integración dentro de la Institución | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 46 | Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes) | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 47 | Atender a los representantes legales de los estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 48 | Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | e | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO | 49 | Realizar reuniones de planificación con otros docentes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 50 | Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas) | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 51 | Participar en sesiones de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 52 | Trabajar en proyectos curriculares en equipo | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 53 | Participar en Círculos de Estudio | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | f | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| VII. FORMACION | 54 | Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 55 | Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 56 | Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC,,s) para aplicación en el aula | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 57 | Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 58 | Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | g. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ¡GRACIAS POR SU COLABORACION! | | | | | | | | | | | | | | |

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

.....
.....
.....
.....

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

.....
.....
.....
.....

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

.....
.....
.....
.....
.....

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?

.....
.....
.....
.....

5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

.....
.....
.....

ANEXO 3

FOTOGRAFÍAS



ESCUELA TUPAKYUPANCKI



ESCUELA “ JUAN PIO MONTUFAR”



ESCUELA" ROSA GRIMANESA ORTEGA “





INSTITUTO "MIGUEL ÁNGEL SUAREZ ROJAS"

