



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”

TRABAJO DE FIN DE TITULACION.

AUTORA: Barragán Logroño Mary Karina

DIRECTOR: Beltrán Guevara Patricia Maricela, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO

2013

CERTIFICACIÓN

Doctora.

Patricia Beltrán Guevara

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación: Barragán Logroño Mary Karina; 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, Octubre del 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Barragán Logroño Mary Karina declaro ser la autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Mary Barragán Logroño

1717891293

DEDICATORIA

Dedico con mucho cariño el presente trabajo, a mis padres quienes han sido el pilar fundamental para la culminación de mis estudios así también a toda mi familia quienes con su inquebrantable apoyo y sabios consejos supieron guiarme siempre; a mis, amigos, y para todas aquellas personas que me brindaron su apoyo hasta la culminación del presente trabajo investigativo.

Mary

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por haberme dado la fuerza física y espiritual para poder desarrollar el presente trabajo. A mi familia entera, gracias por su fortaleza han sido un pilar importante para que siga adelante y no detenga mis proyectos; sobre todo a mis padres que siempre han estado conmigo en cada paso que he dado.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por permitirme realizar mis estudios profesionales, a través de la Escuela de Ciencias de la Educación Mención Educación Infantil. De manera especial, mi sincero agradecimiento a la Dra. Patricia Beltrán Guevara por haber guiado y orientado para el fiel cumplimiento del trabajo investigativo.

Finalmente agradezco a todos mis profesores, amigos, y a todas las personas que he conocido, porque de una u otra manera han dejado su huella y la certeza de que nada en esta vida se consigue fácilmente sino a base de esfuerzo y un duro trabajo, pero sobre todo de fe.

Autora

INDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
CAPITULO I	5
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	5
1.1 El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa sobre la educación superior y el mercado de trabajo en España	6
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización	8
1.3 La inserción profesional de los docentes	10
1.4 Estándares de calidad educativa	12
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente	14
1.6 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias	16
1.7 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	18
1.8 Formación de los docentes en el siglo XXI	20
1.9 Diez nuevas competencias para enseñar	22
1.10 Un nuevo desarrollo profesional del profesorado para una nueva educación	24

CAPÍTULO II	26
METODOLOGÍA	26
2.1 Diseño de la investigación	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	28
2.2.1. Métodos	28
2.2.2. Técnicas	28
2.2.3. Instrumentos de investigación	29
2.3 Preguntas de investigación	30
2.4 Contexto	30
2.5 Participantes	31
2.6 2.6.1. Población	31
2.6.2. Muestra	31
2.7 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	32
2.7.1. Humanos	32
2.7.2. Institucionales	323
2.7.2. Materiales	3
2.7.3. Económicos	33
2.8 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	34
CAPÍTULO III	35
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	36
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	36
3.1.1.1 Ubicación geográfica	36
3.1.1.2 Edad	37
3.1.1.3 Género	38
3.1.2 Características académicas de los titulados	39
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	39
3.1.2.2 Tipo de educación.	40
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	40
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la	

	Educación	41
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.	41
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	41
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	42
3.1.3.4	Características del trabajo actual.	43
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	44
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	44
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	45
3.3.	Valoración docente de la profesión:	46
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	46
3.4	Satisfacción docente	58
3.4.1.	Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación	58
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	59
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	59
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	62
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	64
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	66
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	68

3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	70
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	72
CAPÍTULO IV		74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		74
4.1	Recomendaciones	75
4.2	Conclusiones	76
CAPITULO V		77
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN		78
5.1	Justificación	78
5.2	Objetivos	79
5.2.1.	General	79
5.2.2.	Específicos	79
5.3	Metodología	80
5.3.1	Análisis de involucrados	80
5.3.2	Análisis de problema	81
5.3.3	Análisis de objetivos	84
5.3.4	Análisis de estrategias de sostenibilidad	85
5.4	Plan de acción	87
5.4.1.	Matriz de marco lógico	87
5.5	Resultados esperados	88
5.6	Bibliografía de la propuesta	89
BIBLIOGRAFÍA GENERAL		90
ANEXOS		93
Anexo 1: Solicitudes		94
Anexo 2: Fichas de contactos		96
Anexo 3: Encuestas titulados y empleadores		97
Anexo 4: Entrevista a directivos		106
Anexo 5: Evidencias fotográficas		107

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio es una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

El objetivo general es elaborar una propuesta de intervención educativa, la investigación fue de tipo descriptiva y de campo amparada en técnicas como la encuesta y la entrevista que mediante la aplicación de instrumentos de investigación a 7 titulados y 7 directivos, los cuales se encontraban distribuidos en la provincia de Cotopaxi. Se concluye todos los titulados laboran en un puesto relacionado con los estudios realizados.

Los resultados indican que la mayoría de los titulados necesitan de capacitación en formación de proyectos de investigación de las tecnologías de información y comunicación por lo cual se plantea la propuesta Implementación de las TICs como recurso en la enseñanza-aprendizaje para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

PALABRAS CLAVE: Propuesta, proyectos, capacitación, tecnología, comunicación.

ABSTRACT

The present study is an “educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention Basic Education Technical University of Loja”.

The overall objective is to develop an educational intervention proposal; research was descriptive and technical field as covered in the survey and the interview by applying research instruments to 7 graduates and 7 managers, which were distributed in Cotopaxi province. We conclude all graduates work in a position related to studies.

The results indicate that most graduates need training in devising research of information and communication technologies for which there is the proposed implementation of TICs as a resource in teaching and learning to improve academic performance students.

KEYWORDS: Proposal, projects, training, technology, communication.

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal la elaboración de una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que logrará sin duda alguna despertar la curiosidad y el interés de cada actor del sistema educativo- formativo y en especial de cada investigador por lo que puede conocer y acercarse a la realidad que se está viviendo en el país con respecto a los docentes.

La UTPL es una institución autónoma, con finalidad social y pública, pudiendo impartir enseñanza, desarrollar investigaciones con libertad científica-administrativa, y participar en los planes de desarrollo del país, otorgar, reconocer y revalidar grados académicos y títulos profesionales; y en general, realizar las actividades propias para la consecución de sus fines.

Desde su fundación se evidencia el ascenso que ha tenido la UTPL, en la actualidad la institución, tiene dos modalidades de estudio, clásica o presencial y la modalidad Abierta o de Estudios a Distancia, donde estudian más de miles personas en diferentes carreras. Además consta con una amplia trayectoria no sólo en el quehacer nacional sino también a nivel internacional.

La Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL es una modalidad educativa con unas características, ventajas, recursos educativos y hasta alumnado que se diferencia de las otras modalidades de estudio. Uno de los objetivos de esta Modalidad es favorecer el entorno sociocultural de las comunidades donde hace presencia la Modalidad de Educación a Distancia.

Para realizar el presente trabajo de investigación se utilizaron varios instrumentos como una ficha inicial de contacto, guía de encuestas, un cuestionario de valoración de competencias para titulados y empleadores, una guía de Trabajo de Fin de Titulación proporcionada por parte de la UTPL, se utilizó una entrevista dirigida a los empleadores. Y como último instrumento la universidad facilitó unas matrices de titulados y directivos en formato Excel para subir los datos obtenidos en la investigación realizada.

Por tal razón esta investigación realizada es valiosa para conocer las necesidades en la actualización de conocimientos por parte de los educadores, porque una sociedad que día a día se prepara, obliga al conocimiento constante de las necesidades sociales sobre la misma educación.

El proyecto investigativo se desarrolla en función a los siguientes objetivos específicos:

- Determinar las características individuales, académicas y laborales de los titulados en Ciencias de la Educación, modalidad abierta desde 2007 al 2012.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados.
- Indagar las expectativas profesionales y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Conocer los criterios valorativos de los titulados y empleadores en relación a la UTPL como institución de formación superior.

Se puede decir que la investigación fue muy satisfactoria, porque se logró alcanzar los objetivos propuestos a una escala considerable, tomando en cuenta los aspectos positivos recabados en cada una de las encuestas realizadas.

Todos los objetivos mencionados anteriormente se lograron cumplirlos con un nivel considerable durante cada entrevista con un dialogo profundo, dándoles seguridad y confianza del propósito de la investigación, el buen trato, el respeto fueron las bases para alcanzar lo propuesto en la investigación.

Para un conocimiento más profundo de este trabajo investigativo invitamos para que todos los miembros y directivos de la UTPL, lean y den un valor a los datos vertidos, ya que son datos verdaderos recogidos de fuentes confiables de alta calidad, que servirán para ampliar, modificar, reducir, o mantener el sistema de educación a distancia.

CAPITULO I

SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1. 1. El debate sobre las competencias una investigación cualitativa sobre la educación superior y el mercado de trabajo en España.

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

El concepto que recientemente se ha impuesto en los discursos es el de las competencias, que ha dado lugar a la generación de un importante corpus de investigaciones y publicaciones. La competencia, como señala en su interesante libro Barnett (2001), había sido considerada a nivel académico como el dominio de una disciplina de conocimiento por parte del estudiante, pero en la actualidad esta definición ha sido eclipsada por otra de carácter más operacional. (Autores: Luis Enrique Alonso, 2009, pág. 32).

Haciendo referencia a lo citado anteriormente se puede decir que en el entorno económico y laboral en la actualidad se está exigiendo a los titulados universitarios un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes complementarias a su formación técnica. La valoración de las denominadas competencias profesionales se está convirtiendo en un factor determinante en los procesos de selección y por ello, un universitario que complemente su currículo académico con una formación reconocida en este tipo de capacidades incrementa sus posibilidades de acceder al mercado laboral.

Entre las competencias y habilidades profesionales que debe poseer un titulado están las siguientes: Capacidad de organizar y planificar, saber administrar el tiempo, capacidad para trabajar bajo presión, una buena expresión oral y escrita en la propia lengua, conocimiento de una segunda lengua, conocer de nuevas tecnologías, habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones, capacidad de análisis, crítica y síntesis, habilidades interpersonales, saber relacionarse con los demás, habilidades de búsqueda y gestión de información, capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad, capacidad para generar nuevas ideas y siempre tener un entusiasmo, motivación y ganas de aprender.

La universidad desde hace algún tiempo sabe que tiene que desarrollar el trabajo de cara a la sociedad y contacto con esta y no como una torre firme aislada de la realidad. Esto implica la apertura al mundo empresarial por un motivo de carácter práctico, algo que antes ni siquiera formaba parte del planteamiento de la universidad, que es la

preocupación por el empleo de sus alumnos, lo antes mencionado responde a un cambio importante en ser de la institución y en su ubicación en el contexto de la sociedad.

Por tanto, de acuerdo a la visión y a las expectativas de titulados y empleadores, entre otras cuestiones, se han estudiado con especial interés las formas de integración en el mercado de trabajo de los titulados universitarios y los requerimientos para su inserción laboral, y la percepción de la formación universitaria y las carencias observadas en la misma. (p. 42).

Aprender, evolucionar, ser más rápido que la competencia poniendo productos y servicios innovadores en el mercado es la única garantía para obtener una ventaja competitiva sostenible. Todas las partes interesadas: titulados, responsables universitarios y empresas deben contribuir, cada uno desde su propio ámbito de responsabilidad, a articular y desarrollar mecanismos que faciliten la disponibilidad de fuerzas de trabajo "competentes" que garanticen la productividad, la generación de riqueza y por lo tanto el bienestar de la sociedad.

La educación basada en competencias, se sustenta en que lo importante no es la credencial o el título que posea un trabajador (en cualquier nivel) ni la forma en que se adquiere, sino las capacidades específicas para desarrollar ciertas tareas concretas de su quehacer laboral.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), 2009

Es posible identificar dos modos diferentes de comprender la función de la formación universitaria por parte de los titulados, que no siempre favorecen los procesos de inserción laboral. (ANECA, 2009, pág. 7).

No solo en España surge el inconveniente referente a la inserción laboral sino también en nuestro país, se puede decir que debido a la poca accesibilidad a un trabajo aun siendo ya titulados existe la dificultad de tener una estabilidad laboral. Los conocimientos que se adquiere en el transcurso del aprendizaje universitario, son de vital importancia para el desempeño profesional, pero al momento de ejercer la profesión existe varios aspectos que se desconocen, por lo mismo debe haber una capacitación constante y de calidad.

Los titulados manifiestan deseo de una distinción automática y con los procesos fallidos o demorados de logro de autonomía personal, aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales: inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios. Parece adoptarse una estrategia de mínimo esfuerzo: dado que ser universitario no garantiza una prioridad, una inserción laboral ideal, el esfuerzo invertido en la carrera será el mínimo. Los propios titulados perciben y reconocen estas carencias que desembocan, una vez finalizados los estudios y situados ante el acceso al mundo laboral, en sentimientos de miedo, temor e inhibición (p. 7).

Según lo anotado anteriormente cabe recalcar que la transición desde la universidad al mercado de trabajo y la inserción laboral de los titulados universitarios en éste es un fenómeno complejo y constituye uno de los momentos más críticos en el desarrollo de la carrera profesional de una persona.

Esta transición no se produce con facilidad y fluidez debido a diversas causas como la falta de orientación necesaria para la inserción laboral, la inestabilidad del mercado de trabajo o el desajuste de la formación adquirida y las necesidades del sistema productivo.

La empresa privada es la opción normal y mayoritaria para los titulados superiores, 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 (p .8).

Se puede anotar que dentro de las ocasiones prioritarias de conseguir un trabajo está centralmente en las empresas privadas, las mismas que brindan la oportunidad de que un titulado de desarrolle y adquiera experiencia profesional dentro del campo de su carrera universitaria.

La preocupación por la suerte de los profesionales formados en las universidades españolas es de reciente aparición (p. 21).

Volviendo a la inserción laboral de los titulados en España es bueno hacer hincapié que el interés por el desempeño profesional de los titulados en este país no es un tema pretérito sino más bien en la actualidad se hace referencia de las necesidades que surgen de esta problemática. La preocupación ha venido motivada por los planes de calidad de la enseñanza universitaria que se imparten dentro de los centros de aprendizaje.

Lentamente la situación ha ido cambiando y desde hace ya aproximadamente una década las propias universidades han ido generando sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral, los factores determinantes del éxito del mismo (p. 21).

En la actualidad la inserción laboral de los titulados es uno de los objetivos prioritarios de las universidades, ya que cada día éstas tienen más necesidad de conocer cuál es el resultado de su función formativa.

1.3. Inserción profesional de los docentes.

Ávalos, Beatrice; 2009

El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos (Avalos, 2009, pág. 2)

Enfrentarse a la cultura escolar del establecimiento donde al profesor le toca insertarse es uno de los primeros desafíos. No sólo tendrán un curso con alumnos diversos a quienes atender, también deben conocer a sus nuevos colegas, los procedimientos administrativos, la infraestructura del colegio, las costumbres y “mañas” con que se manejarán diariamente.

No hay patrones preestablecidos, sino más bien depende de diversos factores humanos y organizacionales, que pueden pasar por el tipo de liderazgo de los directivos, la relación que existe entre los profesores, las condiciones laborales, el proyecto educativo, entre otras cosas.

La llegada de un nuevo profesor o profesora a una escuela pública municipal, privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta. 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 (p. 4).

Desde esta perspectiva, el trabajo docente supone una actitud indagatoria, de experimentación e innovación y compromiso con el aprendizaje profesional continuo y colectivo.

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podríamos llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior. El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso (p.5).

La exigencia de nuevas demandas a la profesión docente revelan la importancia de ofrecer a los profesores acceso a una educación continua que les permita llevar a cabo los cambios educativos que vislumbran los que diseñan las políticas educacionales de un país. La actualización docente involucra más que conocer los nuevos planes y programas ya que los profesores deben tener amplias oportunidades para determinar qué implicaciones tienen los nuevos currículos para lo que hacen y saben, llegando a determinar los nuevos saberes que tendrán que construir. En su desempeño profesional, los profesores aspiran a mantener cierta autonomía en la toma de decisiones y se resisten a obedecer solamente las órdenes de superiores.

La estructura del sistema escolar y su grado de convergencia con el sistema de formación docente constituyen también factores que inciden en las condiciones de contratación y trabajo de los docentes noveles (p. 7).

Un docente novel es aquel que es independiente, creativo, dinámico, líder, amigo, profesional, responsable y ético, además ser participe y conocedor de valores y practicarlos en sus actividades de enseñanza.

La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro, y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional (p.10).

Además, hay que entregar evidencias acerca de si sus alumnos han aprendido lo que se les enseñó y también evidencias relativas a la calidad de su propio desempeño docente.

1.4. Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura

Ministerio de Educación, 2012

La Constitución política del Ecuador 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”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad (Educación, 2012, pág. 7).

Todas las personas tienen derecho a la educación, y el estado tiene la obligación de brindar este beneficio al servicio de la población. En la actualidad el Ministerio de Educación programa el avance educativo a través de proyectos, mejorando la calidad educativa de todos los ecuatorianos.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, 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 (p. 7).

Sin duda alguna el brindar las mismas oportunidades a todas aquellas personas que de una u otra manera buscan superarse, aprender y desarrollar nuevos aprendizajes es el punto de partida para el ejercicio del derecho a la educación como dice en la Constitución.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos (p. 7).

Estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Dentro de esto se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios (p. 8).

Estándares de gestión escolar: Establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo (p. 8).

Estándares de desempeño profesional: se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente 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.(p. 11).

Y los estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo (p. 15).

Estándares de aprendizaje: Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato (p. 19).

Estos estándares de infraestructura: Enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje (p. 46).

1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.

Vaillant, Denise; 2009

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas (Vaillant, 2009, pág. 3).

El desafío de proponer ciertas orientaciones de políticas docentes se aborda en el entendido de que algunas de ellas serán más aptas para unos países que para otros, y que, en general, si estos estiman conveniente plantearse las como propias, las podrán desarrollar en distintos plazos y con las adecuaciones que cada contexto nacional exija. Esto supone, en cada país, un esfuerzo de contextualización que debe considerar tanto las características de su sistema político, social y económico como su identidad cultural. Asimismo, las orientaciones no deben ser consideradas en forma aislada: ellas tocan aspectos de una realidad que las políticas deben procurar abordar en forma sistemática.

Es indudable que referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades. No es sorprendente, entonces, que los temas relacionados con los docentes constituyan un espacio de alta complejidad en el que aún queda mucho por construir y avanzar (p. 3).

Dos temas críticos considerados en este ámbito son la descoordinación o carencia de coherencia y la inestabilidad en las políticas. La descoordinación y la falta de armonía se consideran asociadas a la dispersión institucional de los organismos responsables, lo que en algunos casos se intenta resolver a través de mesas de coordinación cuya efectividad depende, en la mayoría de los casos, de la disposición personal de sus integrantes. La falta de una proyección de largo plazo en las políticas docentes visible en programas anunciados como grandes soluciones que al poco tiempo son dejados de lado y reemplazados por otros sin mediar evaluaciones rigurosas, ni diagnósticos y estudios que sustenten las nuevas iniciativas, atenta especialmente contra la construcción de capacidades en la profesión, dimensión que necesariamente requiere de tiempos que van más allá de un periodo de gobierno.

Las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñar, forman parte de un seguimiento continuo. Sin embargo, muchas veces, la realidad es una realidad fragmentada donde cada cual hace lo suyo sin escuchar al otro. ¿Cómo lograr las articulaciones? Un camino posible es el de la inserción de los nuevos docentes ya que muy pocos son los países en América latina que tienen definida una política en la materia. (p. 5).

Es preciso ofrecer a los docentes oportunidades de aprendizaje profesional que mejoren sus capacidades de respuesta a los nuevos desafíos educativos. Se considera importante avanzar en la construcción y definición consensuada de estándares que sirvan como referentes para el desarrollo profesional y la evaluación de su desempeño. Asimismo, ofrecer estímulos y condiciones que promuevan la participación de los docentes en actividades formativas.

La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esa 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 de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente (p. 5).

Las carreras docentes deberían pensarse en función de políticas de reconocimiento efectivo a la docencia y de valorización social de la profesión, mediante mejores remuneraciones y condiciones de trabajo. Se propone diseñar modalidades de promoción dentro de la carrera docente que eviten que el sistema de ascensos promueva el alejamiento del aula.

1.6. Inserción laboral de jóvenes expectativas, demanda laboral y trayectorias

Jürgen Weller, Marzo 2006

En este artículo se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, obviamente afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana y en los diferentes países y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones (Weller, 2006, pág. 2).

La juventud latinoamericana actual parece disponer de condiciones sumamente favorables para su desarrollo pleno en los diferentes ámbitos de la vida. En comparación con las generaciones previas, posee niveles más elevados de educación formal, un mejor manejo de las nuevas tecnologías que son determinantes para el desarrollo económico y productivo, una mayor adaptabilidad en contextos volátiles como los que caracterizan a la región en las décadas recientes y una mayor esperanza de vida.

En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica. Esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas (p. 2).

Una serie de obstáculos impiden el aprovechamiento jóvenes talentos, entre los que predominan los problemas de inserción laboral, dado que para la gran mayoría a pesar de las profundas transformaciones sociales, culturales y valóricas recientes el trabajo y el empleo siguen siendo el principal mecanismo de integración social y la base fundamental para aprovechar el potencial de una autonomía más marcada, que es lo que muchos jóvenes anhelan. Las dificultades de la inserción laboral de los jóvenes han sido reconocidas como un problema global, por lo que proporcionar a éstos trabajo digno y productivo se ha definido como una de las metas para alcanzar los objetivos del milenio. Sin embargo, al analizar la tasa de desempleo juvenil, que ha sido escogida como indicador para medir los avances en el cumplimiento de esta meta, no sólo se observa que los avances han sido escasos, sino también que entre todas las metas es la que registra el peor desempeño.

A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal (p. 3).

La inserción laboral juvenil depende en gran medida de las oportunidades de los jóvenes de acumular capital humano, social y cultural, las que se distribuyen muy desigual. En definitiva, la realidad sociolaboral de la juventud es sumamente diversa. Específicamente, no eran equivocadas las expectativas de que los jóvenes se beneficien de los cambios recientes en la oferta sobre todo en su nivel educativo y en sus habilidades con las nuevas tecnologías y de la creciente demanda por las competencias que éstas entrañan, pero ello sólo es válido para una proporción limitada de cada grupo etario y requiere un contexto macroeconómico favorable.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante (p. 8).

Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

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

Mauricio León, 2012

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes (León, 2012, pág. 154).

En la actualidad se acepta ampliamente que invertir en los jóvenes no es simplemente una buena idea sino una tarea ineludible en función del interés en generar crecimiento económico y desarrollo social. Tanto en los países ricos como en los pobres existe una clara conciencia del asunto “jóvenes”. En ambos escenarios, gobernantes, políticos, funcionarios, expertos, periodistas y demás actores sociales con capacidad de influencia en las decisiones colectivas hacen frecuentemente referencia al hecho que los jóvenes constituyen un grupo social específico que tiene, por tanto, necesidades determinadas y requiere de atención a través de programas y políticas públicas oportunas.

A partir de esta perspectiva, que considera la juventud como un grupo social que posee una serie de características que le convierten en un grupo clave para el desarrollo social, se ha impulsado la creación de organismos gubernamentales especializados en diseñar e implementar las decisiones y políticas orientadas a atender las necesidades específicas de la juventud, favorecer su integración en la sociedad y explotar su potencial para contribuir en el desarrollo y el crecimiento económico.

Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud (p. 3)

En el Ecuador actualmente se desarrollan programas de inserción laboral de jóvenes a través del ejercicio de los propios talentos haciendo de ellos una actividad profesional, conjuntamente con el apoyo del Gobierno Nacional se busca capacitar a la población juvenil de que todo esfuerzo por más mínimo que sea, es la base para alcanzar grandes éxitos.

Según la Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998 y vigente hasta la aprobación de la Constitución actual dice:

“Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia (p. 161).

Haciendo referencia a lo citado anteriormente se puede decir que en la actualidad se promueve la inserción laboral de jóvenes, pero aún falta para consolidar esta aspiración, un país donde exista la oportunidad de que la población juvenil tenga la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

Finalmente, el Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece los siguientes derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo.

“Art. 14.- Políticas de promoción de los derechos a la educación. Las políticas educativas dirigidas a los y las jóvenes deben tender a los siguientes aspectos: Fomentar una educación en valores para el fortalecimiento del ejercicio y respeto de los derechos humanos; una educación cívica que promueva el respeto y la participación en democracia y mejorar la educación básica, capacitación técnica, formación artesanal y profesional de los y las jóvenes (p. 163).

De todas maneras, la orientación fundamental que ha seguido la política juvenil en el Ecuador se ha basado en la perspectiva sobre los jóvenes impulsada por la ONU que convierte a este grupo social en un actor estratégico del desarrollo.

1.8. La formación de los docentes en el siglo XXI.

Philippe Perrenoud, 2001

No se pueden formar profesores sin hacer opciones ideológicas. Según el modelo de sociedad y de ser humano que se defiendan, las finalidades que se asignen a la escuela no serán las mismas y en consecuencia, el rol de los profesores no se definirá de la misma manera (Perrenoud, 2001, pág. 3).

La formación de los docentes del siglo XXI debe visionar a que todo profesional posea las siguientes características: Persona creíble, mediador intercultural, animador de una unidad educativa, garante de la ética, organizador de una vida democrática, conductor cultural e intelectual, para el buen ejercicio dentro del proceso de transmisión de conocimientos.

El docente además de ser un experto en su disciplina, deberá tener una amplia gama de competencias profesionales básicas; el conocimiento del proceso de aprendizaje del estudiante en contextos académicos, no formales e informales; la planificación de la enseñanza y de la interacción didáctica; la utilización de métodos y técnicas didácticas adecuadas; la gestión de interacción didáctica y de las relaciones con los estudiante; la evaluación, el control y la regulación de la docencia y del aprendizaje; el conocimiento de normas legales sobre derechos y deberes del profesor y del estudiante; gestión del desarrollo profesional docente.

El reconocimiento de una competencia pasa no sólo por la identificación de las situaciones que hay que manejar, de los problemas que hay que resolver, de las decisiones que hay que tomar, sino también por la explicitación de los saberes, de las capacidades, de los esquemas de pensamiento y de las necesarias orientaciones éticas.

Actualmente, se define en efecto una competencia como la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizando a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, microcompetencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento (p. 10).

En concordancia con lo anterior un docente profesional debe ser competente para evitar y prevenir las fugas, los actos, vandálicos, la burla con que se miran las cosas serias, sin dejar de decir que los profesores deben aprender y enseñar a sonreír cuando sea necesario, que deben poner un sello de alegría a todas sus actividades.

Además los profesores deben ser competentes para realizar las necesarias adecuaciones curriculares, para cuando el programa de estudios no tenga sentido, buscar la pertinencia, la relación con las situaciones locales, con las vivencias de los estudiantes procurando ofrecer alternativas de aprendizajes significativos.

Con estas explicaciones, de manera general, los programas de formación deberían cambiar, pensando exclusivamente en lo que el docente necesita para lograr un buen ejercicio profesional. Eso significa dejar a un lado muchos objetivos y contenidos que se han mantenido más por fuerza de la tradición que una real necesidad.

Para romper con estas costumbres, se requiere que los institutos de formación establezcan asociaciones más estrechas y equitativas con los establecimientos escolares y con los profesores que reciben a los alumnos en práctica profesional. Pero, es preciso aceptar la idea que un tiempo de alternancia entre clases y práctica es sólo una condición necesaria, pero no suficiente, para una verdadera articulación entre teoría y práctica (p. 15)

La formación de profesores debería, a su manera, orientarse hacia un aprendizaje a través de problemas, enfrentar previamente a los estudiantes a la experiencia de la clase y trabajar a partir de sus observaciones, de su asombro, de sus éxitos y de sus fracasos, de sus temores y de sus alegrías, de sus dificultades para mejorar tanto en los procesos de aprendizaje como las dinámicas de grupos o los comportamientos de determinados alumno.

1.9. Diez nuevas competencias para enseñar.

Philippe Perrenoud, 2004

Las diez nuevas competencias para enseñar aparecen estructuradas en dos niveles. El primer nivel queda constituido por lo que él llama competencias de referencia. Son campos o dominios que considera prioritarios en los programas de formación continua del profesor de Primaria.

Estas competencias de referencia, o primer nivel de estructuración del libro, se concretan en los diez enunciados siguientes: 1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje; 2. Gestionar la progresión de los aprendizajes; 3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación; 4. Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo; 5. Trabajar en equipo; 6. Participar en la gestión de la escuela; 7. Informar e implicar a los padres; 8. Utilizar las nuevas tecnologías; 9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión; y 10. Organizar la propia formación continua.

El segundo nivel de estructuración de esta obra lo constituye el inventario y la explicación de cuarenta y cuatro competencias específicas. Éstas son la propuesta del propio autor al tratar de concretar al máximo los anteriores diez dominios de formación. Queda justificado que no se trata de un inventario exhaustivo, sino tan sólo una propuesta abierta con la mirada puesta en el futuro. (Autor: Perrenoud, 2004, págs. 1-2).

El concepto de competencia representa aquí una capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones. Esta definición insiste en cuatro aspectos:

1. Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran, orquestan tales recursos.

2. Esta movilización sólo resulta pertinente en situación, y cada situación es única, aunque se la pueda tratar por analogía con otras, ya conocidas.

3. El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento (Altet, 1996; Perrenoud, 1996, 1998g), los cuales permiten

determinar (más o menos de un modo consciente y rápido) y realizar (más o menos de un modo eficaz) una acción relativamente adaptada a la situación.

4. Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra (Le Boterf, 1997).

De ahí que exprese que la competencia de los profesores es concienciarse de una forma clara de la situación, asumir sus responsabilidades sin sobrecargarse. También recuerda que la negociación y la comunicación son competencias básicas para navegar en el día a día entre las contradicciones de nuestros sistemas sociales (p. 6).

Los valores y el compromiso personales del profesor son decisivos. Deberían trabajarse en la formación, en el marco de una ética profesional (Valentín, 1997). No subestimemos, en una actitud igual, el peso de las competencias para hacer frente a situaciones que son testigo de una falta de socialización, ciudadanía, solidaridad con todos o una parte de los alumnos. Cuando un profesor no encuentra las palabras, presiente que no será escuchado, teme la ironía de los alumnos o piensa que tendrá las de perder en una confrontación, frunce el ceño, por educación, y prosigue su curso.

Nadie posee una fórmula infalible, pero una buena preparación permite aprovechar cada ocasión para ayudar a los alumnos a explicitar y a poner a distancia los prejuicios y los mecanismos de segregación que hacen funcionar.

En la enseñanza, como en otros oficios, la perspicacia es una competencia básica, cuando se trata, al no poder hacer todo, de descubrir los mayores desafíos. Por esta razón la enseñanza eficaz es un oficio de alto riesgo, que exige que nos impliquemos sin abusar del poder.

1.10. Un nuevo desarrollo profesional del profesorado para una nueva educación.

Francisco Imbernón, 2011

El desarrollo profesional necesita de nuevos sistemas laborales y nuevos aprendizajes que requiere el profesorado para llevar a cabo su profesión, y de aquellos aspectos laborales y de aprendizajes asociados a los centros educativos como institución en donde trabajan un colectivo de personas (Imbernón, 2012, pág. 1).

Está claro que la formación de profesionales para desempeñarse en una realidad tan distinta a la tradicional debe ser diferente, no tan solo en los contenidos programáticos sino en la entrega de nuevas competencias de socialización y de desarrollo personal. Esto sumado a la disponibilidad de nuevos recursos tecnológicos de comunicación e información, plantea el imperativo de un cambio educacional en el nivel de la enseñanza superior.

En relación con los requerimientos generales que demandan las nuevas labores profesionales se ha escrito bastante en los últimos años. En síntesis estas demandas, según diversos autores, se concentran en principalmente en:

- Capacidad creativa, de trabajo autónomo, espíritu emprendedor y condiciones para la adaptación a situaciones emergentes
- Desarrollo de la potencialidad para estar constantemente actualizándose
- Competencias para trabajar en grupos de carácter interdisciplinario, incluyendo las potencialidades comunicacionales que del manejo de herramientas informáticas y el dominio tanto del idioma materno como de otros idiomas universales.
- Habilidades para identificar, acceder y utilizar información relevante en el momento oportuno.

La profesión docente se desarrolla por diversos factores: su salario, la demanda del mercado laboral, el clima laboral en los centros en donde se trabaja, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera docente, etc. y, por supuesto, por la formación permanente que esa persona va realizando a lo largo de su vida profesional (p. 2).

Desde un primer momento, el trabajo docente se estructuró en función a tres elementos: la vocación o apostolado, el de oficio aprendido y la profesión. Cada elemento ha sido privilegiado de manera distinta por distintos actores en distintos momentos. Inicialmente, ser profesor era un apostolado, similar al sacerdocio, al cual uno se entregaba sin esperar grandes recompensas monetarias.

Actualmente, ha cobrado mayor vigencia la representación del profesor como un profesional que opera con cierta autonomía. Esta representación, sin embargo, está tensionada por una serie de procesos sociales y concepciones de profesionalismo variadas.

En la actualidad los docentes están siendo convocados a trabajar en equipo para proponer actividades curriculares que acrecienten el marco curricular, Se le pide a los profesores que diseñen, implementen y evalúen proyectos de mejoramiento para sus unidades educativas y que se involucren en un aprendizaje colectivo con sus pares.

La reforma demanda a los profesores que enseñen un currículo más exigente a un grupo más diverso de alumnos que llegan a las aulas con intereses, motivaciones y experiencias de vida, frecuentemente, muy distintas a las expectativas de sus profesores. Ya no basta con enseñar lo que el marco curricular ha definido. Además, hay que entregar evidencias acerca de si sus alumnos han aprendido lo que se les enseñó y también evidencias relativas a la calidad de su propio desempeño docente.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la Investigación.

El tipo de investigación utilizado en este trabajo investigativo es de carácter descriptivo, cualitativo y cuantitativo dados los problemas a investigar.

La forma de contacto de los egresados se lo realizó de manera telefónica y presencial debido a la ubicación de los encuestados la misma que demanda de mucha disposición de tiempo y dinero.

Dentro de los aspectos positivos alcanzados durante este trabajo es la relación de una buena experiencia compartida con quienes fueron estudiantes de la modalidad abierta, hacer referencia de lo que era anteriormente y lo que ha ido cambiando de acuerdo a nuevas expectativas, la tecnología.

A si mismo se presentaron dificultades para ubicarlos porque en realidad no se tenía una información concreta a más de su nombre de la base de datos emitida por la UTPL. Además el tiempo para la investigación también fue corto.

Los instrumentos de investigación fueron aplicados con la mayor discreción y respeto en cada uno de sus temas, es por esto que los datos son verdaderos y aplicables en cualquier campo de estudio que se requiera, al momento de realizar el trabajo mismo los egresados en un principio se sorprendieron porque en muchos años se les siga considerando como miembros de la UTPL, surgió la inquietud de ¿Cómo se los ubicó? y lo que era de esperarse de todos la pregunta, ¿para qué? , ¿Por qué?, ¡como así, a las misma que con respeto y cordialidad se les respondió. El trato por parte de los titulados y empleadores se basó también en el respeto y la cordialidad gracias a aquello se logró salir adelante para cumplir con el propósito de la investigación.

La Universidad Técnica Particular de Loja en Ciencias de la Educación en su modalidad abierta con respecto a la organización de la información ha realizado un modelo bien estructurado y ordenado y comprensible para la tabulación de todos los aspectos de trabajo de la investigación para en base a esos resultados hacer el análisis de cada una de ellas, así como también de las matrices que son un apoyo valorable para completar el trabajo de la investigación ya que son de mucha ayuda tanto en los anexos como en la forma digital.

De esta manera se hizo más fácil la inserción de cada uno de los datos al sistema. Al momento de realizar el análisis de los resultados, se tomará muy en cuenta la visión que comprende el humanismo cristiano y la misión que es buscar la verdad y formar al hombre en el desarrollo global a través de la ciencia para que sirva a la sociedad, como institución que prepara profesionales competitivos en Ciencias de la Educación en especial en su modalidad abierta.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1 Métodos

La investigación elaborada es de tres tipos:

INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA: En las investigaciones de tipo descriptiva, llamadas también investigaciones diagnósticas, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.

INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: también llamada interpretativa, es la alternativa más expedita de los investigadores sociales para interpretar y comprender la realidad social circundante.

INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA: Es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables.

2.2.2 Técnicas

Entrevista: Es un término que está vinculado al verbo entrevistar (la acción de desarrollar una charla con una o más personas con el objetivo de hablar sobre ciertos temas y con un fin determinado).

La misma que se aplicó a empleadores para conocer las características de inserción profesional de los docentes y su desempeño.

Encuesta: Es un estudio en el cual el investigador obtiene los datos a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

Esta técnica se utilizó para obtener datos de los titulados y empleadores, conocer sus características y expectativas.

Lectura: Consiste en el proceso de obtener y comprender ideas e información almacenada utilizando alguna forma de lenguaje o simbología.

La utilización de esta técnica se aplicó con los artículos científicos para conocer acerca de la inserción de los titulados en la docencia.

2.2.3 Instrumentos

Como primer instrumento de investigación se utilizó una ficha inicial de contacto, con la única finalidad de registrar los datos más importantes sobre el titulado, como lugar de trabajo horas de contacto en el trabajo y dirección domiciliaría los cuales sirvieron para el contacto personal o telefónico o poder utilizar el medio más apropiado según las circunstancias.

Como segundo instrumento de investigación se contó con una guía de encuesta para los titulados donde en primera instancia constaban los datos personales de carácter confidencial, en la misma guía se hacía referencia a sus características académicas, todo este trabajo tiene la finalidad de recabar criterios de valoración sobre los aspectos académicos, laborales de cada uno de los encuestados.

El tercer instrumento de investigación, contaba un cuestionario de valoración de competencias para titulados y empleadores, con la finalidad de valorar las competencias de formación profesional de los Titulados de Ciencias de la Educación por parte de sus empleadores, además proponer una oferta de educación continua para mejorar y actualizar los requerimientos del entorno que exige la sociedad educativa.

El cuarto instrumento de investigación fue una guía de Trabajo de Fin de Titulación proporcionada por parte de la UTPL de autoría Mgs. Verónica Sanchez Burneo; la misma que tiene la finalidad de ayudar a seguir con los pasos para desarrollar el proyecto de investigación.

Como quinto instrumento de investigación se utilizó una entrevista para los empleadores con la finalidad de lograr datos importantes sobre la inserción laboral y las características de los docentes al momento de ejercer la profesión.

Como sexto y último instrumento la universidad facilitó unas matrices de titulados y directivos en formato Excel para subir los datos obtenidos en la investigación realizada.

2.3. Preguntas de investigación

El proceso investigativo, es un proceso sistemático, cuyo éxito se relaciona exactamente con el abordaje de distintas preguntas de investigación que encausen las actividades en forma estratégica. Las principales preguntas de investigación fueron:

1. ¿Cuáles son las características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta?
2. ¿Cuáles son las características académicas?
3. ¿Cuáles son las características laborales del titulado en ciencias de la educación?
4. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado?
5. ¿Qué opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación posee el titulado?

2.4. Contexto

Los titulados universitarios analizados se encuentran en la provincia de Cotopaxi en los cantones de Saquisilí, Latacunga y Sigchos.

Todos los encuestados laboran en Establecimientos del estado es decir fiscales, son instituciones mixtas que brindan el servicio educativo a niños (as) y jóvenes de esta provincia.

En la comunidad Salinas de Monte Nuevo perteneciente al Cantón Sigchos ubicada a siete horas de distancia del mismo. Se encuentra laborando la titulada Zoila Marilú Barragán Logroño en el Colegio de la localidad, además una referencia importante sería que para llegar al recinto antes mencionado no hay acceso por la provincia de Cotopaxi, toca hacerlo por la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

2.5 Participantes

En el último quinquenio (2007-2012) han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica 1849 estudiantes de los cuales todos ellos se encuentran insertos en la labor de la docencia.

Titulados

Guanochanga Cunuhay Olga Margoth

Arcos Robalino Martha Eulalia

Barragán Logroño Zoila Marilú

Basantes Mallitasig Lilia Margoth

Borja tapia luisa Judith

Caillagua Segovia Gladys Fabiola

Calapaqui Oña Digna María

Calapaqui Oña Marlene

El total de la lista de los encuestados proporcionas por la UTPL eran de ocho titulados, del número a investigar se logró ubicar a siete personas. Se buscó por todos los medios posibles de búsqueda pero no se pudo contactar a Guanochanga Cunuhay Olga Margoth.

2.6 Población y muestra

Población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Mientras que muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población.

2.6.1 Población: Los titulados universitarios investigados pertenecen a la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, de la titulación de Ciencias de la Educación de la mención Educación Básica comprendidos entre los años 2007 al 2012 y a sus empleadores.

2.6.2 Muestra: La muestra analizada fue de siete personas de los cuales todos ejercen la profesión de la docencia en diferentes instituciones del estado, lo mismo que certifica que están desempeñándose en la profesión que se prepararon en la UTPL.

2.7. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.7.1 Humanos

Los titulados universitarios de la UTPL encuestados en total fueron siete.

Los empleadores o directivos de los titulados encuestados, fue un grupo de siete personas.

La investigadora: Mary Barragán

Tutora: Dra. Patricia Beltrán

2.7.2 Institucionales

Las instituciones educativas en la que se encuentran trabajando los titulados son siete instituciones de sostenimiento fiscal que se nombra a continuación:

Escuela “Héctor Espinosa”

Escuela “Manuel Matheu”

Escuela “Batalla de Panupali”

Escuela “Coronel Germánico Ribadeneira”

Escuela “María Chico Soto”

Centro de Educación Básica Pichincha

Colegio Técnico “Salinas de Monte Nuevo”

2.7.3 Materiales

Materiales de oficina

Oficios

Copias de encuestas y entrevistas

Manual de trabajo de investigación

Marcadores, lápices

TICS

Entorno virtual EVA

Páginas Web

Texto

Medios de transporte

Cámara

2.7.4 Económicos

La investigación tuvo un costo aproximado de ochocientos dólares detallados en la siguiente tabla:

TABLA N° 1

No.	Actividad	Valor en dólares
1	Copias	80
2	Impresiones	250
3	Consultas	40
4	Anillados	100
5	Transporte	250
6	Empastados	80
Total		800

Elaborado por: Mary Barragán
Fuente: Facturas de gastos

2.8 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

- > Contacto vía telefónica con los titulados, previa entrevista.
- > Visita a los titulados en sus lugares de trabajo.
- > Aplicación de entrevista y encuesta a los directores-empleadores.
- > Emplear las encuestas a los titulados
- > Tabulación de los datos adquiridos en la investigación
- > Subir la información tabulada en el entorno virtual en unas matrices proporcionadas por la UTPL.

Con la información obtenida e ingresada a la plantilla electrónica generó tablas y figuras los cuales sirvieron para la Interpretación, análisis y discusión de resultados y con el apoyo de la fundamentación teórica permitió conocer los objetivos conseguidos, dando a conocer las conclusiones y recomendaciones para llegar a realizar todo el informe de investigación.

CAPITULO III
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. CARACTERISTICAS DE LOS TITULADOS: INDIVIDUALES, ACADEMICAS 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 empresa donde trabaja en la actualidad)

TABLA N°2

Titulados	Establecimiento	Provincia	Cantón	Parroquia
Guanochanga Cunuhay Olga Margoth	Sin respuesta	Cotopaxi	Latacunga	Sigchos
Arcos Robalino Martha Eulalia	Manuel Matheu	Cotopaxi	Sigchos	San Juan de Pastocalle
Barragán Logroño Zoila Marilú	Colegio Técnico popular Salinas de Monte Nuevo	Cotopaxi	Latacunga	Sigchos
Basantes Mallitasig Lilia Margoth	Batalla de Panupali	Cotopaxi	Latacunga	Tanicuchi
Borja Tapia Luisa Judith	Coronel Germánico Ribadeneira Valencia	Cotopaxi	Latacunga	San Juan de Pastocalle
Caillagua Segovia Gladys Fabiola	Coronel Héctor Espinosa	Cotopaxi	Pujilí	Toacaso
Calapaqui Oña Digna María	Escuela Pichincha	Cotopaxi	Saquisilí	Canchagua
Calapaqui Oña Marlene	Escuela María chico soto	Cotopaxi	Saquisilí	Canchagua

Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Con relación a los resultados de las encuestas obtenidas en la tabla 2, El 100% de los encuestados viven en la provincia de Cotopaxi.

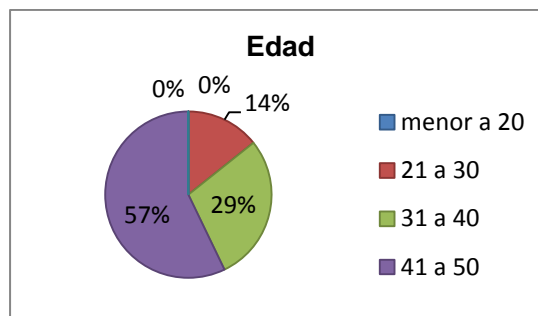
La base de datos proporcionada por la UTPL en su mayoría facilitó la ubicación geográfica de los titulados.

3.1.1.2 Edad

TABLA N°3

Intervalo de edades	Frecuencia	Porcentaje
menor a 20	0	0
21 a 30	1	14.29
31 a 40	2	28.57
41 a 50	4	57.14
51 a más	0	0
Total	7	100%

FIGURA N° 3



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

En el presente cuadro y figura menciona que de la población investigada, cuatro de ellas corresponden al 57.14% oscilan entre los 41 y 50 años de edad, son estas personas precisamente las que demuestran que son educadores con una amplia experiencia, en el campo del magisterio, tienen estabilidad laboral, han adquirido su vivienda en el espacio geográfico de trabajo y son ellos con su edad y experiencia dan fe positiva de la educación a distancia, porque en el transcurso les ha tocado competir con educadores egresados/ titulados de otras universidades es por esto que defienden su integridad universitaria que es muy importante el rol general, en el que se manejan, todos estos acontecimientos hacen que la UTPH haya tomado el lugar que le corresponde, el prestigio es el mejor en Sudamérica.

De acuerdo a los datos estadísticos dos de las personas encuestadas que equivalen al 28.57%, están entre los 31 y 40 años de edad, los mismos que se encuentran desempeñándose como docentes dentro del magisterio con una estabilidad laboral es decir con una partida fiscal.

Una de las personas encuestadas alcanza el 14.29% y que oscilan entre los 21 y 30 años de edad es relativamente bajo para las pretensiones del magisterio de reemplazar maestros jóvenes al servicio de la educación.

Debería haber más ofertas de Ciencias de la Educación en esta modalidad abierta para cumplir con los requerimientos propuestos por el gobierno actual, dar más énfasis para lo que fue creada esta modalidad en Ciencias de la Educación, hay que tomar en cuenta que el porcentaje es bajo en maestro jóvenes, el mayor porcentaje se encuentra pasados

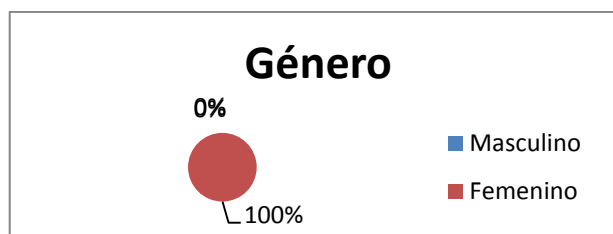
los 40 años de edad, esto quiere decir que la población investigada, la mayor parte ya eran maestros, sacaron sus licenciaturas para subir de categoría o actualizarse.

3.1.1.3 Género

TABLA N° 4

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	0	0
Femenino	7	100
Total	7	100%

FIGURA N° 4



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

De la población investigada siete de las personas encuestadas equivalentes al 100% es de género femenino, dando a entender claramente que dentro del rol del magisterio existe una tendencia de este sexo que se inclina a la educación, porque tiene una afinidad más próxima con la niñez y la juventud, especialmente se nota la existencia de la mujer en la educación básica, donde demuestran ese carisma de sensibilidad por los niños y una gran ternura como madres estando más ocionadas para desempeñarse como docentes, especialmente en la Educación Básica.

En contextos de ajuste, reestructuración productiva y transformación en los paradigmas tecnológicos y productivos en los cuales algunas de las tradicionales barreras de entrada de las mujeres al mercado de trabajo o a ciertas funciones y ocupaciones desaparecen o se desvanecen algunos de estos obstáculos han disminuido, pero otros se han reproducido e incluso incrementado.

(Abramo, 2006, pág. 18)

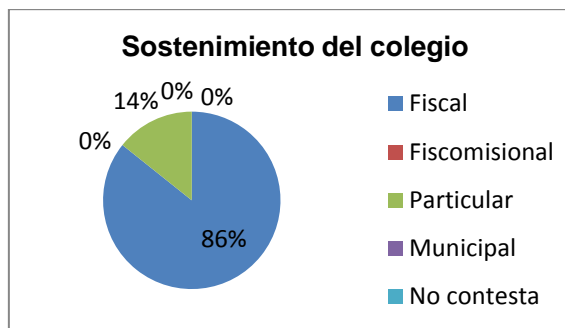
3.1.2. Características académicas de los titulados

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

TABLA N° 5

Sostenimiento	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	6	85.71
Fiscomisional	0	0
Particular	1	14.29
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100%

FIGURA N° 5



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Con respecto a las características académicas de cada uno de los investigados existe un 85.71% que equivale a un número de seis personas han obtenido sus bachilleratos en colegios fiscales, este modelo representa a la mayoría de la sociedad estudiantil enmarcados en una posición media, cumpliendo con los rasgos de conocimiento, bastos para desenvolverse dentro del campo de la educación.

Una de las personas encuestadas equivalente a un 14.29 % de egresados han obtenido su bachillerato en colegios particulares, debido a la facilidad de acceso a una educación particular, por la metodología, una estabilidad económica.

Los estudiantes de colegios fiscales, particulares y municipales, nadie influye en ellos para la elección de la carrera que deciden seguir, mientras que en estudiantes de colegios fiscomisionales las familias intervienen en su decisión. (Noboa, 2011, pág. 25)

La educación en nuestro país parte de un estatus social medio por que la mayoría de educadores tratan de obtener un trabajo que les sustente y una posición estable aunque no muy bien remunerada es evidente darse cuenta con el tipo de colegio en el que obtuvieron su bachillerato, acepción de un bajo porcentaje con un modelo diferente de educación media.

3.1.2.2 Tipo de educación

El 100% de los encuestados obtuvieron su título de bachiller en la modalidad regular, debido a la cercanía de los colegios y la facilidad a este tipo de educación.

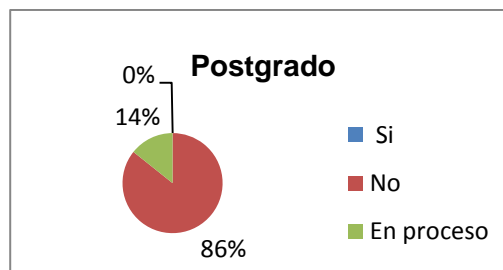
Se concluye que la educación de tipo regular es la más ofertada y accesible por el ministerio de educación en beneficio de la población estudiantil.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de la licenciatura.

TABLA N° 6

Otros estudios Postgrado	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	6	85.71
En proceso	1	14.29
Total	7	100%

FIGURA N° 6



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Existe un 85.71% de los investigados correspondiente a seis personas no han realizado estudios posteriores porque resulta demasiado costoso para una economía elevada, además la nueva reforma educativa demanda cumplir un jornada laboral completa, como todo servidor público.

De acuerdo a las encuestas una persona investigada correspondiente al 14.29% equivalente a una persona, se encuentra realizando sus estudios de postgrado en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, porque es una Institución del estado. Las ofertas de estudio que ofrece la UTPPL en Ciencias de la Educación en su Modalidad Abierta, deberían ser orientadas, específicamente para quienes obtuvieron el título en Ciencias de la Educación observando las necesidades y las competencias actuales a un precio considerable.

Pueden existir los mejores programas, que sin el maestro no tendrán éxito, de aquí se puede concluir que, este cumple una función de enorme importancia: **Educar al Hombre Nuevo**; para lograrlo es necesario que posea maestría pedagógica, es decir, que además de conocer las leyes de la Pedagogía, tiene que ser un Hombre inspirado, creador, con conocimientos científicos actualizados. (Cubana, 2007, pág. 3)

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.

Al hablar de una relación entre la formación académica, actividad laboral es precisamente para formar el grado de coincidencia que existe, entre estas dos variables porque para ejercer la docencia se necesita que el profesor mantenga sus principios fundamentales que pretende la UTPL para fomentar en los alumnos, el carisma de un docente, de servicio, de entrega total, de actualizar en conocimientos, de compartir.

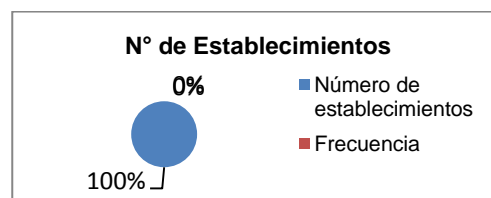
Al hablar de una relación entre formación académica y actividad laboral el 100% de los encuestados tienen una coincidencia total, porque están convencidos de que la educación es la base para conseguir una sociedad próspera y una juventud consciente útil a la patria.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

TABLA N° 7

Número de establecimientos	Frecuencia	Porcentaje
2	0	0
3	0	0
1	7	100
Total	7	100%

FIGURA N° 7



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

En las encuestas realizadas el 100 % de los encuestados equivalente a siete personas trabajan en un solo establecimiento, debido a la nueva ley de educación. De acuerdo a esto los educadores cumplen la jornada laboral exigida para todo servidor público que corresponde a ocho horas de trabajo diario.

El ejercicio docente y la realidad social en la que opera, presupone muchas veces, un distanciamiento entre las teorías a partir de las cuales son formados los maestros y las experiencias prácticas que ellos enfrentan al comienzo y durante el transcurso de su vida profesional. (Vaillant, 2009, pág. 1).

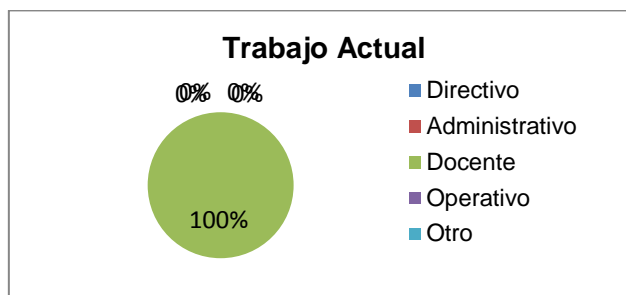
Los titulados comentan que a pesar de que trabajan en una sola institución ahora el trabajo es más exigente y les queda poco tiempo para dedicarse a otras actividades.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

TABLA N° 8

Cargo	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
Total	7	100

FIGURA N° 8



Fuente: Entrevista directa
Elaboración: Mary Barragán

De los encuestados el 100% desempeña la función de docente de Educación Básica ya que se iniciaron en este tipo de enseñanza y se especializaron en esta actividad.

El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso (Avalos, 2009, pág. 9)

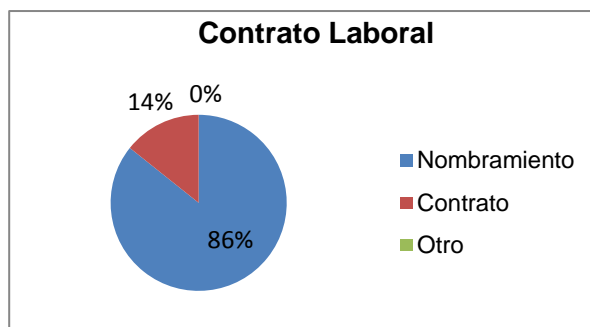
Los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica están desempeñando la función en la cual se prepararon. Demostrando todo su profesionalismo y ética formando estudiantes con un buen desarrollo de aprendizaje y dinamismo.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

TABLA N° 9

Contrato laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombramiento	6	85.71
Contrato	1	14.29
Otro	0	0
Total	7	100%

FIGURA N° 9



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

La mayoría de los sistemas educativos ha iniciado procesos de reformas y transformaciones, como consecuencia de la aguda conciencia del agotamiento de un modelo tradicional que no ha sido capaz de conciliar el crecimiento cuantitativo con niveles satisfactorios de calidad y de equidad, e incorporar como criterio prioritario y orientador para la definición de políticas y la toma de decisiones la satisfacción de las nuevas demandas sociales. (Educación R. I., 2000)

La población encuestada demuestra que el 85.71% que corresponden a seis investigadores trabajan en instituciones educativas del estado con partida fiscal.

Mientras que un encuestado equivalente al 14.29% se desempeña como docente a contrato, con el Ministerio de Educación.

La mayoría de los docentes trabajan dentro del magisterio fiscal en el Ministerio de Educación del Ecuador demostrando sus capacidades dentro de los establecimientos del estado, con el firme objetivo de entregar a la sociedad alumnos preparados para enfrentarse a nuevos retos.

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 del empleador.

Haciendo referencia a la pregunta 5.1.3.3 según los criterios del titulado y del empleador existe una estrecha relación entre la formación universitaria y la actividad laboral. Dentro de la investigación realizada la población encuestada manifiesta que durante la formación académica universitaria recibieron solo nociones acerca del uso de la tecnología y comunicación en el campo educativo. Siendo en la actualidad las TICs el punto de partida para el buen desarrollo tecnológico del aprendizaje dentro del campo educativo.

El facilismo de recurrir de buenas a primeras a los aparatos y materiales audiovisuales con la aparente intención de aplicar una innovación metodológica en el proceso enseñanza- aprendizaje manteniendo inalterable la estructura tradicional de esta actividad. (Toro, 2005, pág. 42)

Haciendo referencia a lo citado anteriormente se puede decir que el desconocimiento que existe en el uso de las TICs dentro del aspecto educativo, afecta en el proceso de transmitir nuevos conocimientos, sino se tiene planificado un metodología y las estrategias que se debe seguir con los alumnos, ya que es un tema que se está enserutando en la actualidad dentro y fuera de las instituciones educativas.

En base a todo lo expuesto anteriormente se puede decir que en general el uso de las TICs es un proceso que consiste en la ampliación del conocimiento científico u organizado con el fin de solucionar problemas prácticos en un determinado campo del saber, mediante la utilización de métodos, técnicas e instrumentos y equipos tecnológicos.

Toda la población encuestada existe poco conocimiento de las TICs, lo cual implde avanzar en el dearrollo tecnológico educativo según con las nuevas reformas educativas que plantea el Ministerio de Educación, debido a la poca capacitación del personal docente y la falta de equipamiento tecnologico.

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.

Hacer bien una actividad y hacer el bien a otros mediante un actividad bien hecha. (Hortal, 2002, pág. 116). Como explicación a lo citado se puede decir que la ética profesional al momento de desempeñar la labor de la docencia u otra actividad debe ser el punto principal para el buen ejercicio de la profesión.

Competencias específicas de Ciencias de la Educación: Son todas las acciones que realiza un centro para llevar adelante su programa o proyecto educativo, es lo que diariamente se propone y analizan con sus alumnos, con la comunidad donde se desenvuelven, por estar en contacto por conocer los problemas del entorno social que lo rodea favorable en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dentro de las cualidades que debe tener un educador para que no sea un simple dador de clases está: Tener conciencia crítica, amar al prójimo, tener vocación, poseer equilibrio personal, tener sólida cultura profesional y poseer un nivel de cultura general.

Las competencias específicas son las habilidades del docente para hacer de la educación una tarea responsable y competitiva, ante los diferentes obstáculos que se presentan, tienen esa habilidad de conocimientos, para salir adelante con pleno conocimiento de las cosas.

Los docentes titulados se consideran capacitados y aptos para desempeñar su labor profesional con ética y responsabilidad, siendo hincapié en una educación de calidad en beneficio de toda la comunidad educativa y sociedad.

3.3. Valoración docente de la profesión:

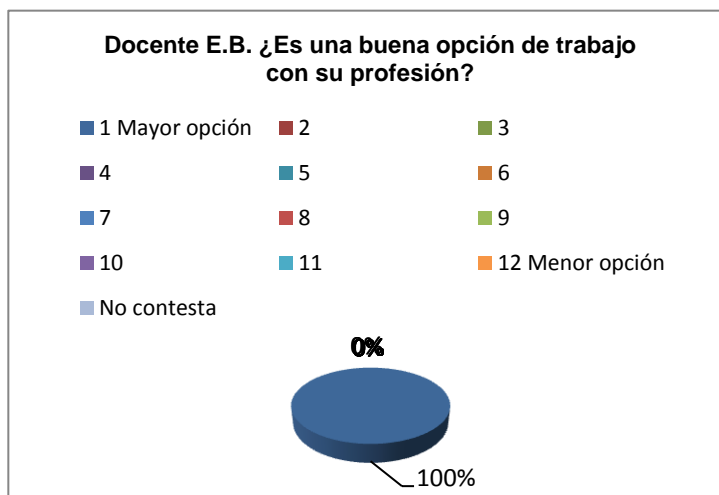
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación que posee el titulado.

DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA

TABLA N° 10

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

FIGURA N° 10



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

No se pueden formar profesores sin hacer opciones ideológicas. Según el modelo de sociedad y de ser humano que se defiendan, las finalidades que se asignen a la escuela no serán las mismas y en consecuencia, el rol de los profesores no se definirá de la misma manera (Perrenoud, 2001, pág. 3).

El 100% de los encuestados coinciden en su totalidad que la mayor opción de trabajo con el título obtenido es docente de educación básica. Los titulados en Ciencias de la Educación en su mayoría están desempeñando la función en la cual se prepararon.

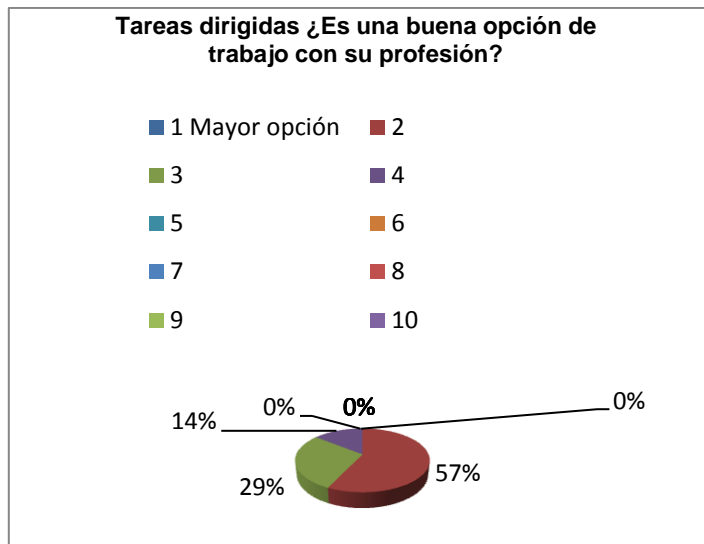
Un docente de Educación Básica cuenta con una sólida formación humanista que le permite comprender los procesos de la cultura en que está inserto; es un profesional que posee competencias pedagógicas y didácticas que le permiten desempeñarse con calidad y pertinencia en distintos contextos educativos, además se interesa por ofrecer a sus estudiantes valiosas oportunidades para aprender con calidad. Además son profesionales que valoran el sentido social de su profesión y su posibilidad de contribución a un mundo más solidario y equitativo con una reflexión constante y crítica sobre su práctica pedagógica.

TAREAS DIRIGIDAS

TABLA N° 11

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	4	57.14
3	2	28.57
4	1	14.29
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100%

FIGURA N° 11



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Las personas tienen la capacidad para desempeñar varias funciones y oficios a pesar de que no se educaron para hacerlo que lo aprendieron a través de la práctica.

Haciendo referencia a la tabla y la figura número 11, cuatro de los investigados que corresponde al 57.14% coinciden que la actividad de tareas dirigidas es una opción importante de trabajo con el título de Educación Básica.

Dos de los encuestados que equivale a 28.57% y una persona que corresponde al 14.29% también hacen referencia que dedicarse a realizar tareas dirigidas es una buena posibilidad para trabajar.

Otras demandas laborales reconocidas son las de los oficios (Autores: Luis Enrique Alonso, 2009, pág. 87)

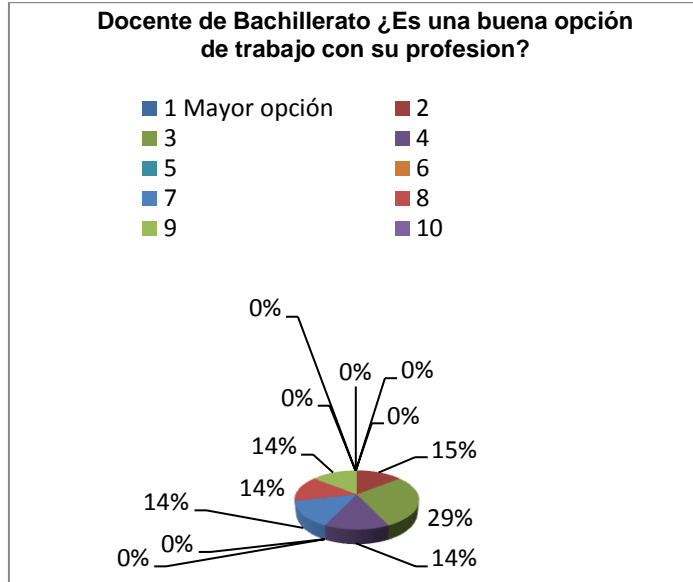
Las Tareas dirigidas, es una herramienta de aprendizaje que genera resultados específicos y favorables en cada alumno a través de ese proceso de enseñanza individualizada, todo alumno que ha participado en tareas dirigidas, experimenta un avance progresivo en áreas que anteriormente no percibía ningún avance oportuno.

DOCENTE DE BACHILLERATO

TABLAN°12

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14.29
3	2	28.57
4	1	14.29
5	0	0
6	0	0
7	1	14.29
8	1	14.29
9	1	14.29
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100%

FIGURA N° 12



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Según la información obtenida en la tabla número 12, el 28.57% que equivale a dos de los titulados hacen referencia que el ser docente de bachillerato puede ser una posibilidad de trabajo para los titulados en Educación Básica.

El papel de los docentes en la instrumentación de reformas son enfáticos al señalar que los problemas que enfrentan son variados y complejos. Además de la intensificación laboral, muchos maestros ven afectada su identidad profesional. (Bonilla, 2009, pág. 4)

Los titulados en la actualidad comentan que con el horario de exigencia laboral por parte del Ministerio de Educación no les queda mucho tiempo para prepararse en otros campos que no sea la docencia dentro de las Instituciones que cada uno labora.

RECTOR

TABLA N°13

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28.57
3	2	28.57
4	1	14.29
5	0	0
6	2	28.57
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100%

Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

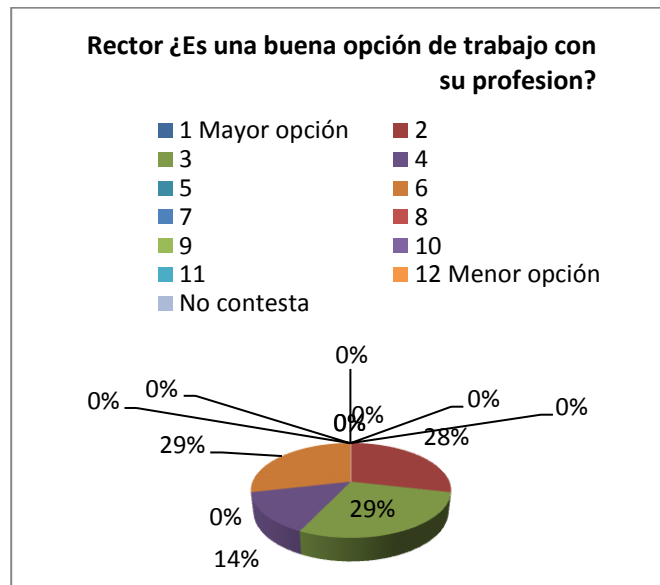
Según los datos obtenidos en la tabla número 13 refleja que dos de los docentes titulados encuestados que corresponde a la 28.57 % concuerda que el ser Rector de una Institución educativa es una opción de trabajo después de desempeñarse un buen tiempo como docente.

Es necesario realizar estudios sistemáticos que consideren a los maestros como sujetos reales con trayectorias, saberes e ideologías específicas, que en mucho pueden contribuir a mejorar la educación en el país. (Bonilla P. e., 2006, pág. 29)

Además ser rector es una alternativa laboral para todo docente ya que es una manera de ascender dentro del campo educativo, la misma que requiere de mucha responsabilidad y liderazgo.

En la actualidad para acceder al rectorado de un establecimiento es a través de concursos de méritos y oposición que brinda el Ministerio de Educación.

FIGURA N° 13

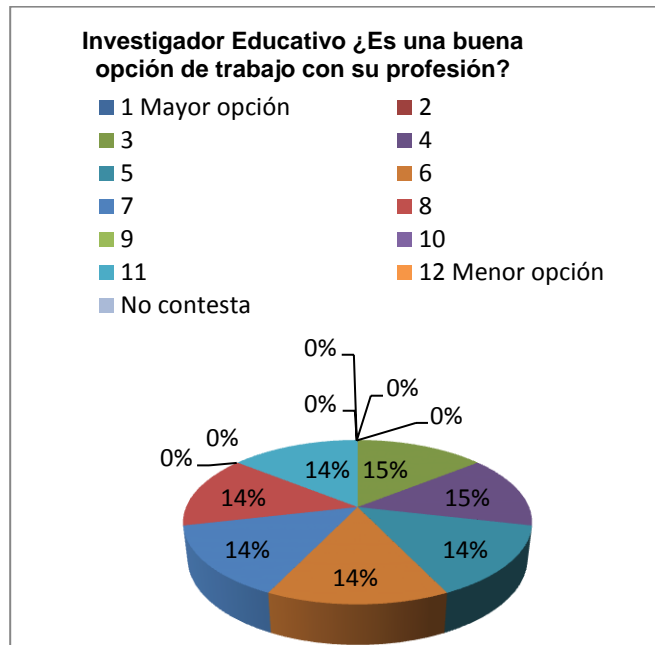


INVESTIGADOR EDUCATIVO

TABLA N° 14

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14.29
4	1	14.29
5	1	14.29
6	1	14.29
7	1	14.29
8	1	14.29
9	0	0
10	0	0
11	1	14.29
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100%

FIGURA N°14



Fuente: Entrevista directa
 Elaboración: Mary Barragán

La investigación educativa entendida como disciplina, es un ámbito de conocimiento reciente, que se encuentra en la actualidad en un momento de cambio debido al avance de los nuevos sistemas de accesos e intercambio de información y al impacto que ha tenido la computarización y lo que está produciendo en el modo de recopilación y tratamiento de la información.

Uno de los titulados encuestados que corresponde al 14.29% se refiere que la opción de ser de investigador educativo es una posibilidad laboral para los profesionales de Ciencias de la Educación.

En las últimas décadas han aparecido nuevas concepciones y tendencias metodológicas que han tenido una profunda repercusión en la transformación de los planteamientos de la investigación educativa (Latorre, 2010, pág. 1).

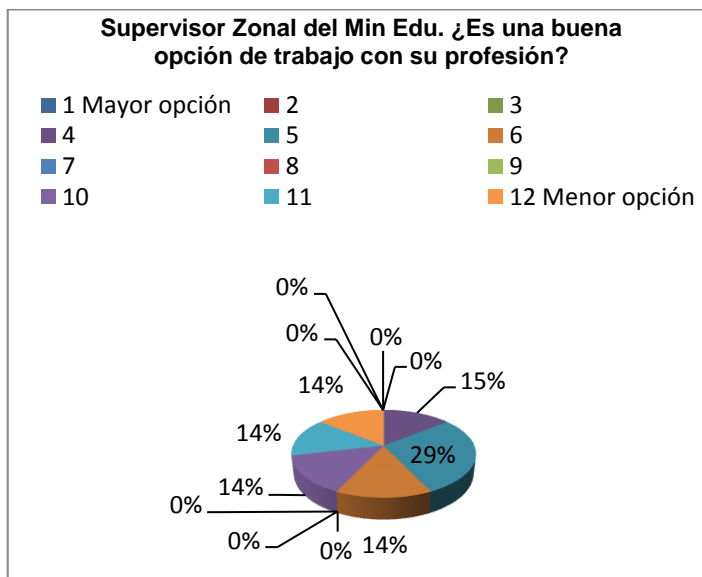
Todos los docentes deben ser investigadores para poder complementar su capacitación y ser excelentes profesionales.

SUPERVISOR ZONAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

TABLA N°15

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14.29
5	2	28.57
6	1	14.29
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14.29
11	1	14.29
12 Menor opción	1	14.29
No contesta	0	0
Total	7	100%

FIGURA N° 15



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

De los datos obtenidos en la tabla número 15 de un total de 7 encuestados dos de ellos equivalente al 28.57% manifiestan que el ser Supervisor Zonal de Educación es una oportunidad de realización dentro del campo educativo.

Pero es necesaria una preparación acorde al cargo que va a desempeñar, cursos, talleres, y continuar los estudios a través de una maestría.

La formación de los supervisores es un aspecto crucial en todo proceso de innovación con tecnologías, se considera imprescindible involucrar, comprometer y entusiasmar a las instituciones educativas que lideran. (Provincia, 2011)

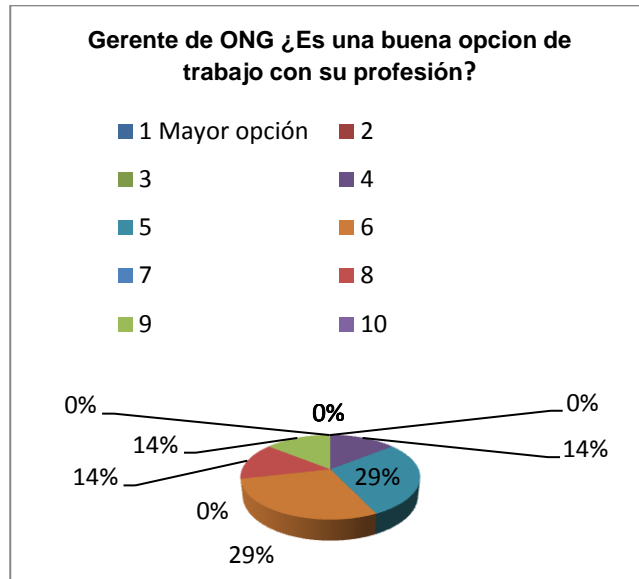
Además tener la es espíritu de ayudar a los demás conociendo las necesidades que cada institución educativa requiera.

GERENTE DE ONG

TABLAN°16

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14.29
5	2	28.57
6	2	28.57
7	0	0
8	1	14.29
9	1	14.29
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100%

FIGURA N°16



Fuente: Entrevista directa
 Elaboración: Mary Barragán

En realidad, las ONG son no gubernamentales. Reciben donativos de gobiernos extranjeros o funcionan como agencias subcontratadas por gobiernos locales. Igualmente importante es el hecho de que sus programas no son calificados por las comunidades a las que ayudan, sino por sus benefactores extranjeros. Son independientes de la administración pública y que no tienen afán lucrativo. (Petras, 2000)

De los encuestados dos de ellos que corresponde al 28.57%, coinciden que pueden desempeñar el cargo expuesto siempre y cuando la ONG esté orientada al ámbito educativo.

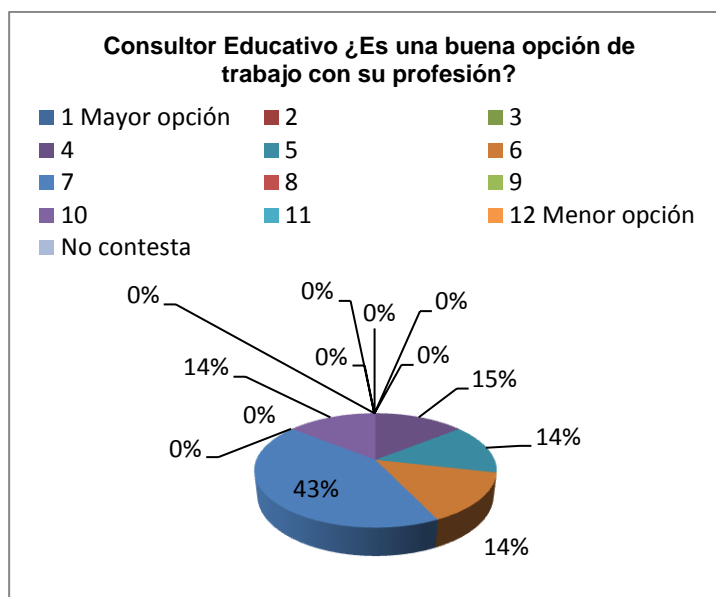
Toda la población investigada está de acuerdo que es posible desempeñar cualquier cargo siempre y cuando se tenga una capacitación y preparación para el buen ejercicio del mismo

CONSULTOR EDUCATIVO

TABLA N°17

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14.29
5	1	14.29
6	1	14.29
7	3	42.85
8	0	0
9	0	0
10	1	14.29
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100%

FIGURA 17



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

El consultor educativo es un profesional auxiliar de la educación, encargado de capacitar a todos los docentes de cada especialidad y ofrecerles información sobre los nuevos modelos de aprendizaje que se han implementado en el Ministerio de Educación para reforzar la permanencia de los ya instituidos históricamente.

Del total de la población investigada el 42.86% correspondiente a tres personas ven en entre sus posibilidades laborales y de realización personal el ser consultor educativo.

Es indudable que para garantizar una mayor calidad en la educación se hace necesario que los docentes alcancen un nivel de desarrollo profesional que les permita dar soluciones más efectivas a los problemas de su práctica pedagógica y esto se logra mediante la actividad investigativa. (Ramirez, 2003, pág. 8)

La preparación continuamente aumenta nuestras capacidades para desenvolvemos dentro de cualquier ámbito laboral y social, además la ética profesional de todo titulado debe prevalecer, durante y después del ejercicio profesional

TERAPIA PSICOPEDAGOGICA

TABLA N° 18

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14.29
8	2	28.57
9	1	14.29
10	2	28.57
11	1	14.29
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100%

Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

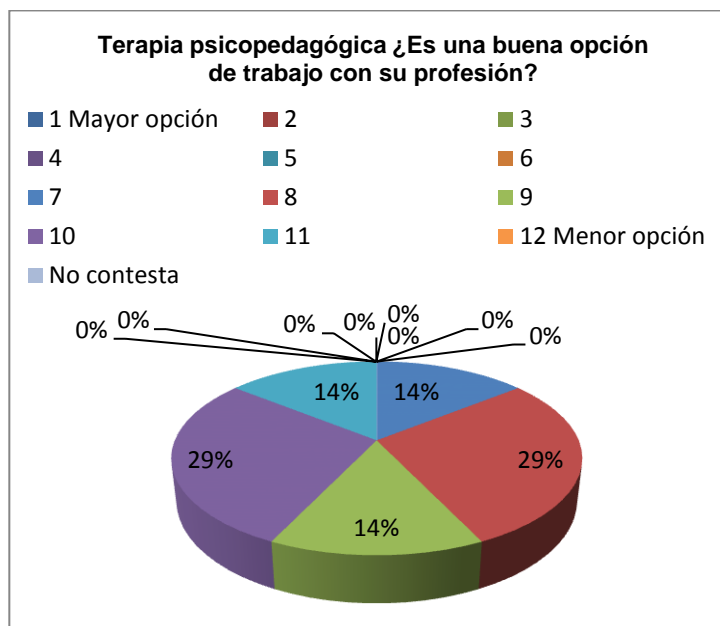
El gran desafío es poder trabajar con el aprendizaje y sus posibles alteraciones en un sujeto particular, volviendo a construir en él los conocimientos no aprendidos, encontrando la manera de aprenderlos lo más significativamente posible y sin olvidar que a lo largo del desarrollo del educando se enfrenta cotidianamente a distintas instancias de aprendizaje como lo son los distintos hábitos de la vida cotidiana y que no solo corresponden a contenidos pedagógicos.

De los encuestados dos de ellos que equivale al 28.57% colocan a la opción de dar Terapias Psicopedagógicas como una posibilidad de trabajo, pero siempre y cuando exista una buena preparación y capacitación para desempeñar el cargo.

Las reflexiones acerca del quehacer psicopedagógico nos remiten a analizar los factores y las circunstancias que determinan socialmente la necesidad de formar especialistas en la problemática psicoeducativa. (AGUSTIN, 2009, pág. 23)

Las Terapias Psicopedagógicas es una ayuda para los estudiantes durante su periodo académico, por lo tanto todo profesional del campo de la docencia debe conocer.

FIGURA N° 18

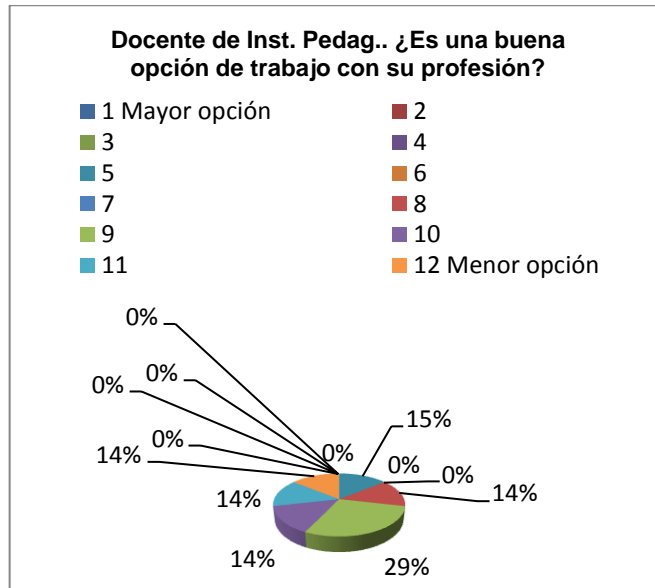


DOCENTE DE INSTITUTO PEDAGÓGICO

TABLA N° 19

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14.28
6	0	0
7	0	0
8	1	14.28
9	2	28.57
10	1	14.28
11	1	14.28
12 Menor opción	1	14.28
No contesta	0	0
Total	7	100%

FIGURA N° 19



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Según los encuestados uno de nuestras titulados que significa el 14.28% menciona que el ser Docente de Institutos Pedagógicos podría ser una oportunidad de trabajo con el transcurrir del tiempo. Porque requiere de seguir preparándose académicamente y práctica.

La renovación y el cambio exigidos en la formación de profesores proviene de las nuevas características que tiene el espacio profesional y laboral que la sociedad le está asignando al profesor. (Fuenzalida, 2013, pág. 4)

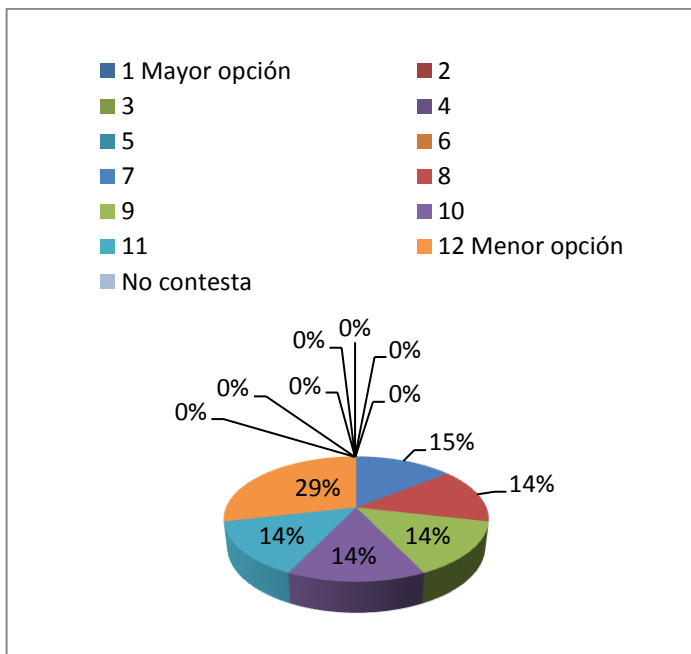
Se conoce que los institutos pedagógicos han sido una gran oportunidad de estudios para la mayoría de nuestros titulados encuestados que han realizado sus estudios allí como maestros de la enseñanza, por lo cual les gustaría ser docentes de los institutos pedagógicos, siendo conscientes que esto involucra ser responsables y una preparación continua.

CARGO BUROCRÁTICO

FIGURA N° 20

TABLA N° 20

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14.29
8	1	14.29
9	1	14.29
10	1	14.29
11	1	14.29
12 Menor opción	2	28.57
No contesta	0	0
Total	7	100%



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

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

De todos los encuestados el 14.28% que equivale a un titulado ve entre las opciones de trabajo el cargo burocrático pero bajo la capacitación y preparación académica.

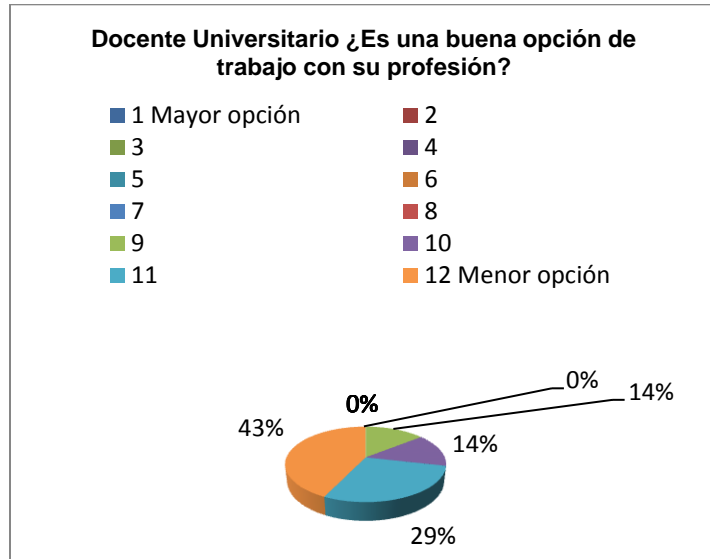
Desempeñarse en un cargo burocrático según los titulados encuestados, requiere de una vocación al servicio de los demás sin olvidar que somos ni de donde venimos. Siempre dispuestos ayudar a quien lo necesite y ser fieles defensores de los derechos humanos.

DOCENTE UNIVERSITARIO

TABLA N° 21

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14.29
10	1	14.29
11	2	28.57
12 Menor opción	3	42.86
No contesta	0	0
Total	7	100%

FIGURA N° 21



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Los docentes universitarios son aquellos que ofertan su cátedra en el campo de la Educación Superior.

De todos los encuestados el 42.86% que corresponde a tres titulados colocan como última opción a ser docente universitario con el título de licenciatura en ciencias de la Educación, deberían tener el título de cuarto nivel.

La población encuestada hace referencia que el ser docente universitario es una meta alcanzada dentro del campo de la enseñanza.

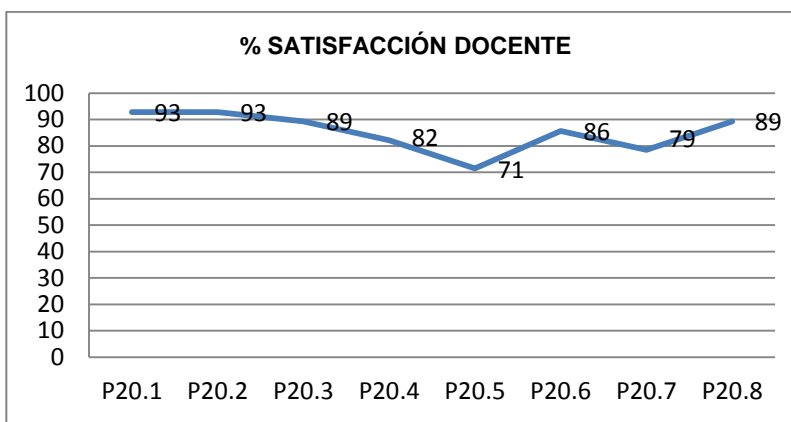
3.4 Satisfacción docente

3.4.1 Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación.

TABLA N° 22

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	93
P20.2	4	93
P20.3	4	89
P20.4	3	82
P20.5	3	71
P20.6	3	86
P20.7	3	79
P20.8	4	89

FIGURA N° 22



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

El 93% y un 71% de la población investigada coinciden que los estudios de ciencias de la educación son para el ejercicio docente una oportunidad para demostrar toda la preparación profesional, brindándoles un progreso social seguido de un crecimiento personal.

La satisfacción de estudios en la UTPL es favorable para el ejercicio profesional de la docencia.

Es preciso ofrecer a los docentes oportunidades de aprendizaje profesional que mejoren sus capacidades de respuesta a los nuevos desafíos educativos. Se considera importante avanzar en la construcción y definición consensuada de estándares que sirvan como referentes para el desarrollo profesional y la evaluación de su desempeño. Asimismo, ofrecer estímulos y condiciones que promuevan la participación de los docentes en actividades formativas.

3.5 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación de los empleadores y los titulados.

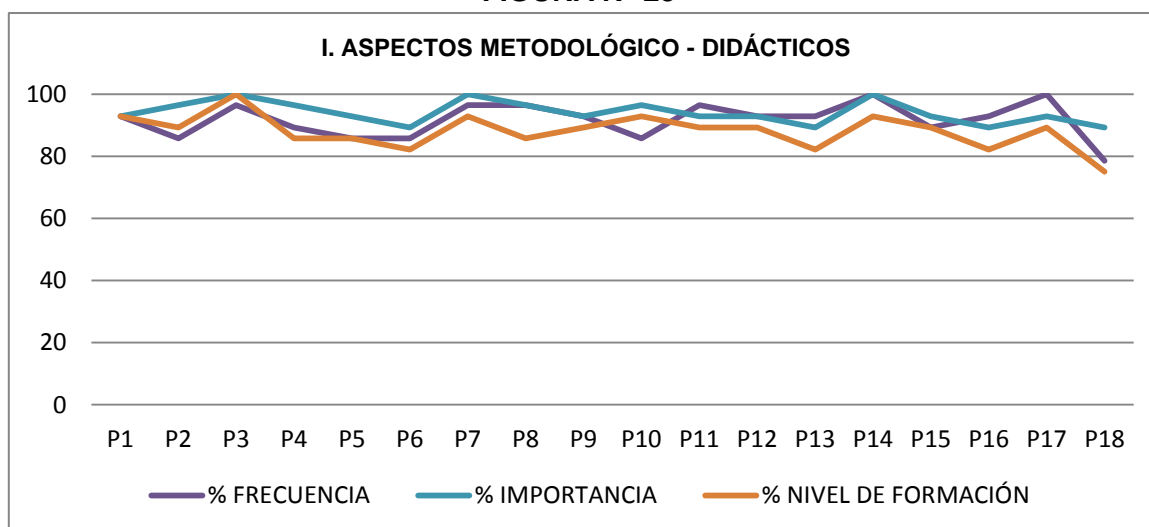
3.5.1 Aspectos metodológico- didácticos que desarrolla el titulado

TITULADOS

TABLA N°23

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	93	4	93	4	93
P2	3	86	4	96	4	89
P3	4	96	4	100	4	100
P4	4	89	4	96	3	86
P5	3	86	4	93	3	86
P6	3	86	4	89	3	82
P7	4	96	4	100	4	93
P8	4	96	4	96	3	86
P9	4	93	4	93	4	89
P10	3	86	4	96	4	93
P11	4	96	4	93	4	89
P12	4	93	4	93	4	89
P13	4	93	4	89	3	82
P14	4	100	4	100	4	93
P15	4	89	4	93	4	89
P16	4	93	4	89	3	82
P17	4	100	4	93	4	89
P18	3	79	4	89	3	75

FIGURA N° 23



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Estándares de desempeño profesional: se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente 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. (Educación, 2012, pág. 11)

Haciendo referencia a la tabla y la figura número 23 los titulados encuestados concuerdan en la importancia de la aplicación de una metodología innovadora favorable para los educandos. Entre un 75 y un 95% es un rango favorecedor en el cumplimiento de la aplicación en aspectos metodológicos y didácticos.

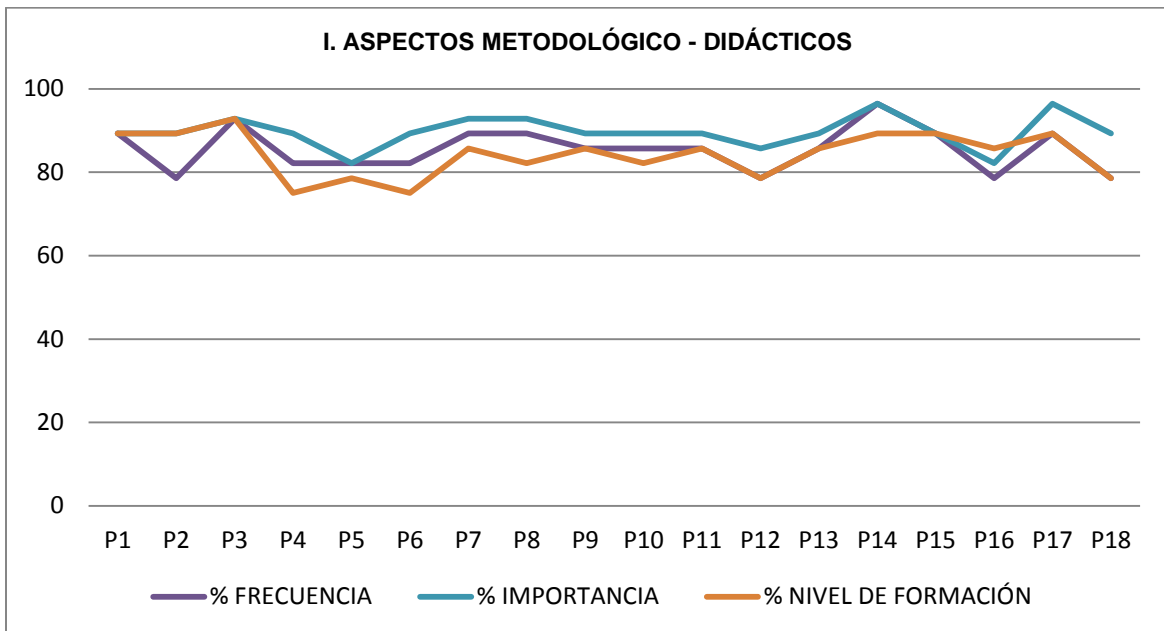
Los docentes investigados comentan que es necesario desarrollar y los están aplicando los aspectos mencionados anteriormente pero aún falta seguir preparándose para aplicarlos a cabalidad.

DIRECTIVOS

TABLA N° 24

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	89	4	89	4	89
P2	3	79	4	89	4	89
P3	4	93	4	93	4	93
P4	3	82	4	89	3	75
P5	3	82	3	82	3	79
P6	3	82	4	89	3	75
P7	4	89	4	93	3	86
P8	4	89	4	93	3	82
P9	3	86	4	89	3	86
P10	3	86	4	89	3	82
P11	3	86	4	89	3	86
P12	3	79	3	86	3	79
P13	3	86	4	89	3	86
P14	4	96	4	96	4	89
P15	4	89	4	89	4	89
P16	3	79	3	82	3	86
P17	4	89	4	96	4	89
P18	3	79	4	89	3	79

FIGURA N° 24



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

No es sorprendente, entonces, que los temas relacionados con los docentes constituyan un espacio de alta complejidad en el que aún queda mucho por construir y avanzar (Vaillant, 2009, pág. 3).

Los directivos encuestados hacen relevancia según demuestra la tabla y la figura número 24 con un resultado entre el 78% y 98% que la aplicación de aspectos metodológicos y didácticos es un requisito importante, y que ellos exigen de sus docentes el desarrollo de los mismos.

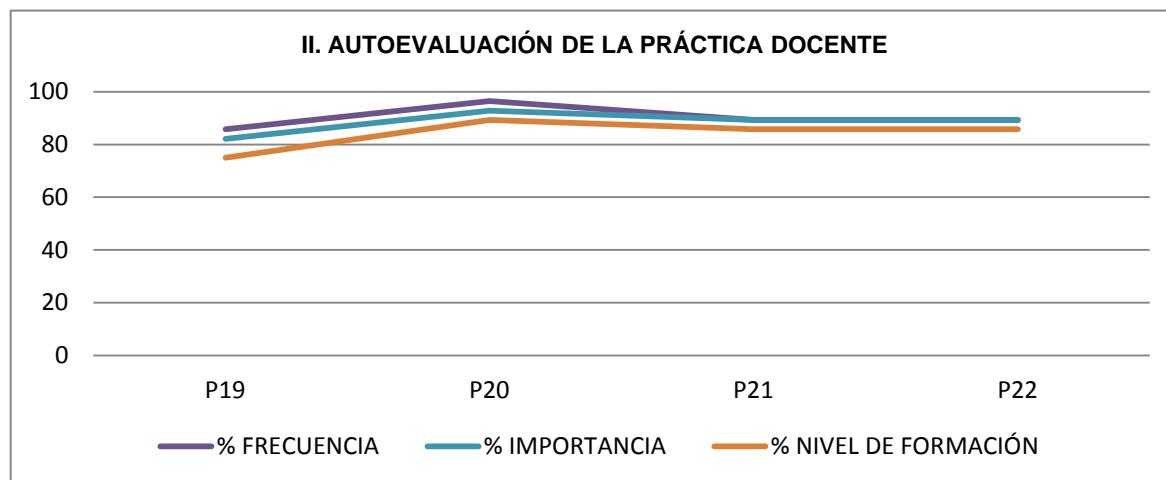
Los empleadores tienen la obligación de exigir a su personal docente el cumplimiento de dichos aspectos.

3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.

**TITULADOS
TABLA N° 25**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	86	3	82	3	75
P20	4	96	4	93	4	89
P21	4	89	4	89	3	86
P22	4	89	4	89	3	86

FIGURA N° 25



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra (Le Boterf, 1997).

Según resultados de la tabla y figura número 25 los titulados entre un 75 y 97% resaltan lo importante que es ser evaluados.

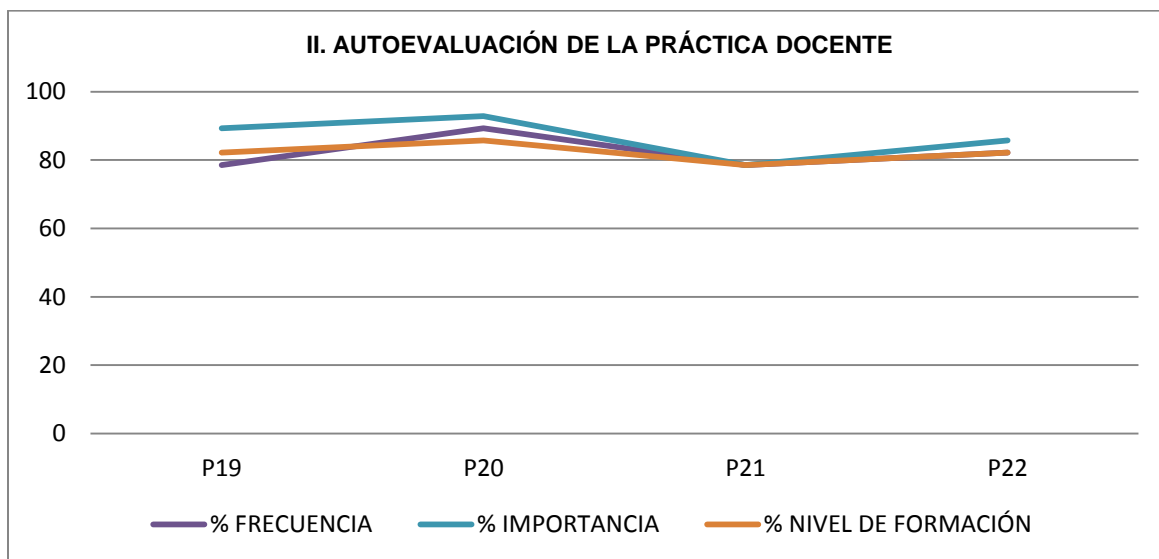
Los docentes encuestados de acuerdo a las reformas actuales curriculares son evaluados constantemente. Además las situaciones de práctica profesional ofrecen la oportunidad de conocer el sistema escolar y de crecer en la tarea de enseñar a través de procesos adecuados de supervisión que favorezcan el análisis reflexivo.

DIRECTIVOS

TABLA N° 26

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
#						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	79	4	89	3	82
P20	4	89	4	93	3	86
P21	3	79	3	79	3	79
P22	3	82	3	86	3	82

FIGURA N° 26



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Referente a la tabla y figura número 26 los directivos acerca de la autoevaluación de la práctica docente concuerdan en un 78 y 95% acerca de la importancia de ser evaluados al momento de la realización de la práctica profesional docente, dentro de lo cual se realizan análisis crítico, se evalúan competencias, y aspectos para la retroalimentación de la práctica educativa.

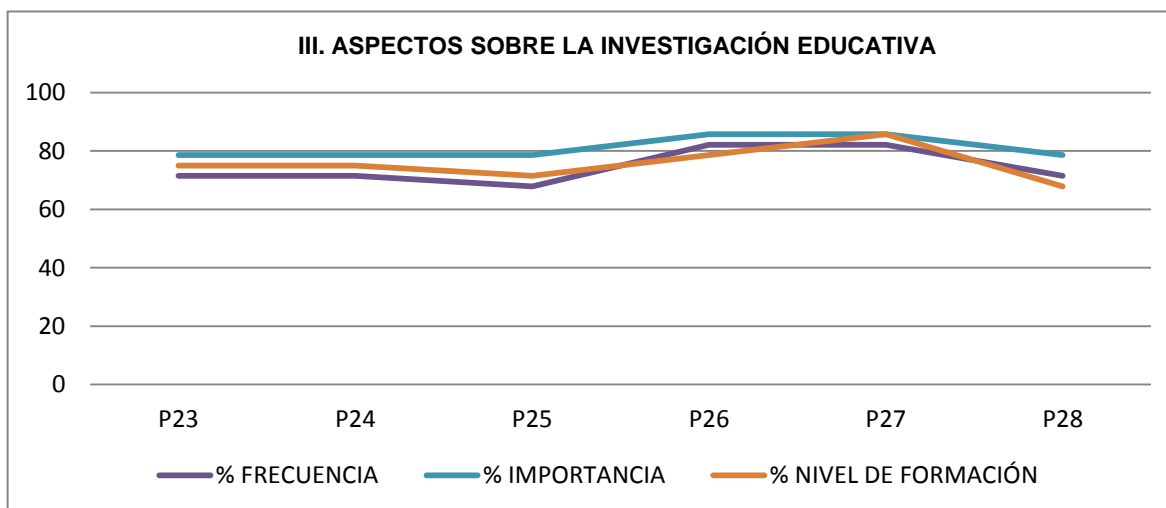
Durante el proceso de la labor educativa de los practicantes los directivos evalúan el desempeño de los futuros educadores para mejorar la educación, demostrando su ética profesional, además todo su capacidad para desarrollar excelentes actividades de aprendizaje.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

TITULADOS
TABLA N° 27

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	75	3	82	3	68
P24	3	75	4	93	3	79
P25	3	68	3	86	3	71
P26	3	71	4	89	3	75
P27	3	75	3	86	3	75
P28	3	71	3	82	3	71

FIGURA N° 27



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

La necesidad de investigar en Educación y en los centros e instituciones educativas surge desde la curiosidad, desde el momento en que nos hacemos preguntas sobre cómo funcionan las cosas, sobre los comportamientos de las personas y las instituciones educativas.

Los titulados investigado se relacionan entre un 68 y 90% según lo demuestra la tabla y la figura número 27 realizan investigaciones de temas de interés educativo.

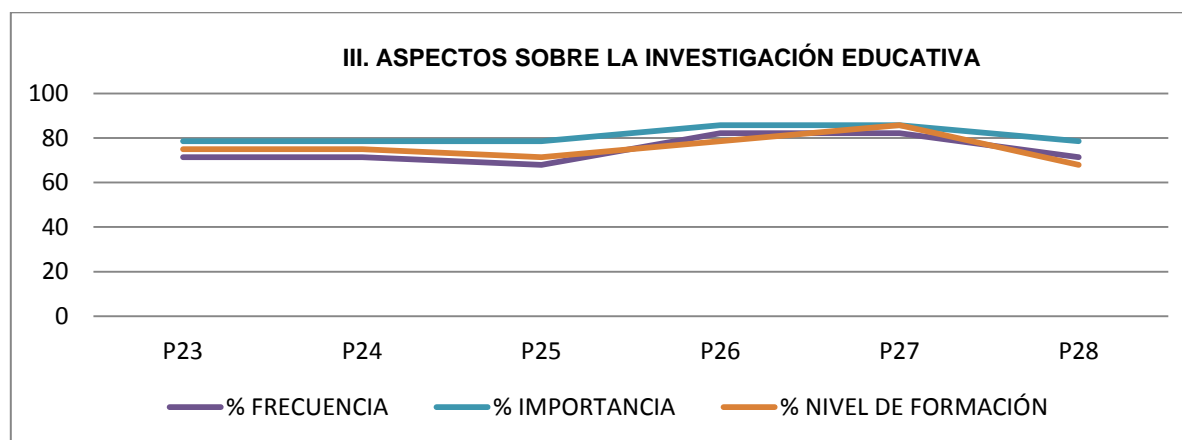
La investigación nos ayuda a incrementar el conocimiento y a obtener conclusiones sobre la realidad, los fenómenos y los hechos que observamos.

DIRECTIVOS

TABLA N° 28

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	3	79	3	75
P24	3	71	3	79	3	75
P25	3	68	3	79	3	71
P26	3	82	3	86	3	79
P27	3	82	3	86	3	86
P28	3	71	3	79	3	68

FIGURA N° 28



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

La finalidad de la investigación en Educación es conocer (describir, comprender) con cierta precisión una determinada realidad educativa, sus características y funcionamiento, así como la relación que existe entre los elementos que la configuran.

Entre el 65% y 85% según resultados obtenidos en la tabla y figura número 28 de los encuestados desarrollan aspectos de investigación educativa.

Los directivos encuestados expresan que la investigación dentro del campo educativo es primordial para el buen ejercicio de la docencia.

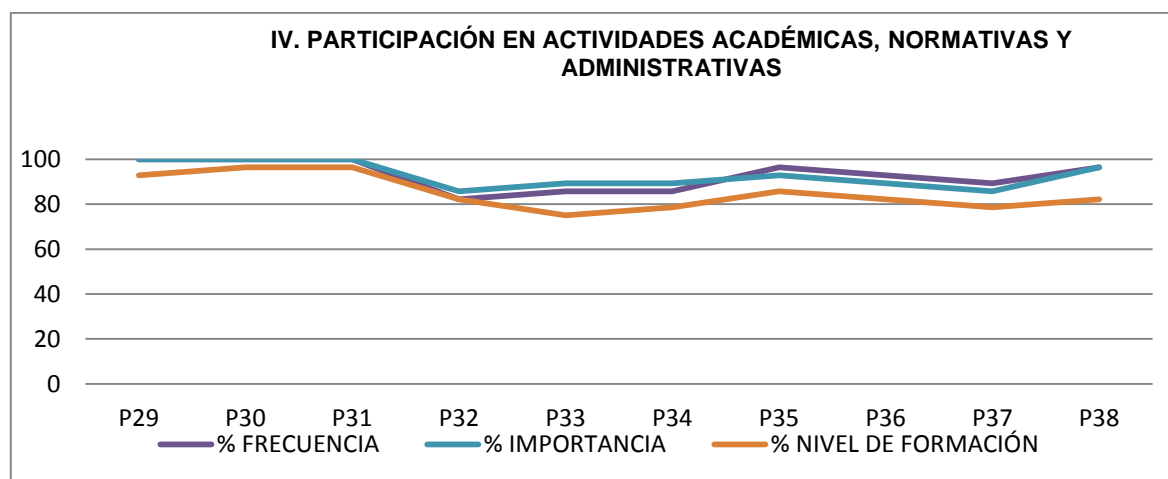
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

TITULADOS

TABLA N° 29

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	93
P30	4	100	4	100	4	96
P31	4	100	4	100	4	96
P32	3	82	3	86	3	82
P33	3	86	4	89	3	75
P34	3	86	4	89	3	79
P35	4	96	4	93	3	86
P36	4	93	4	89	3	82
P37	4	89	3	86	3	79
P38	4	96	4	96	3	82

FIGURA N° 29



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Según los titulados encuestados realizan participación en actividades académicas, normativas y administrativas en un 68 y un 100% según la tabla y figura número 29, además consideran la necesidad de conocer e interactuar en todos los campos educativos.

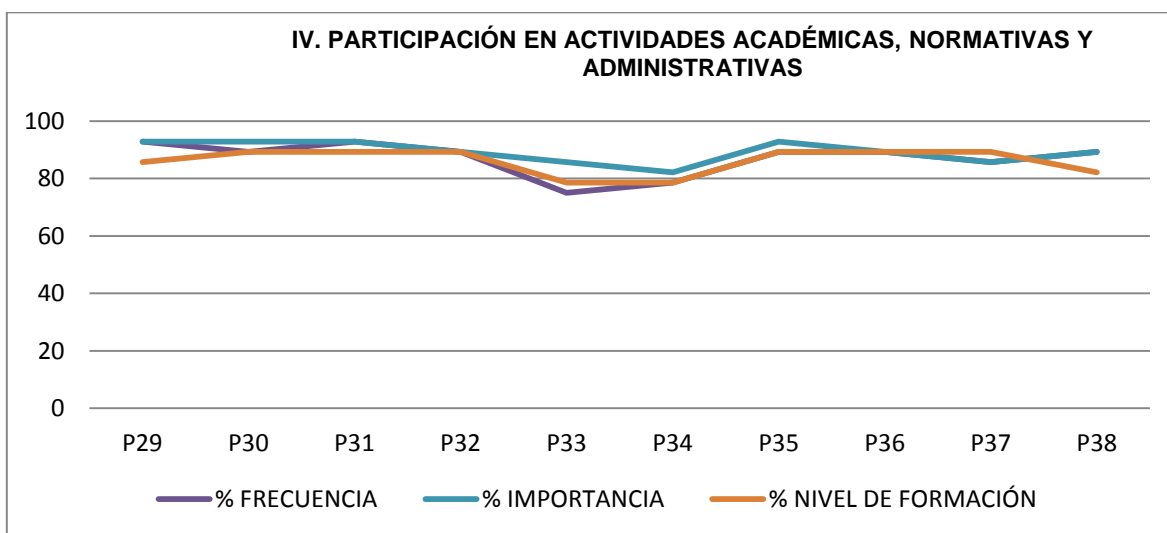
Es importante y necesaria la participación de los docentes en los diferentes ámbitos que involucra a toda la institución educativa.

DIRECTIVOS

TABLA N# 30

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	93	4	93	3	86
P30	4	89	4	93	4	89
P31	4	93	4	93	4	89
P32	4	89	4	89	4	89
P33	3	75	3	86	3	79
P34	3	79	3	82	3	79
P35	4	89	4	93	4	89
P36	4	89	4	89	4	89
P37	3	86	3	86	4	89
P38	4	89	4	89	3	82

FIGURA N° 30



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

En la investigación realizada a directivos se verifica que existe un rango de 75% a 93% que participan en actividades académicas, normativas y administrativas dentro de las instituciones educativas.

Los directivos realizan actividades supervisión de las participaciones de los docentes en beneficio del desarrollo institucional y la población educativa.

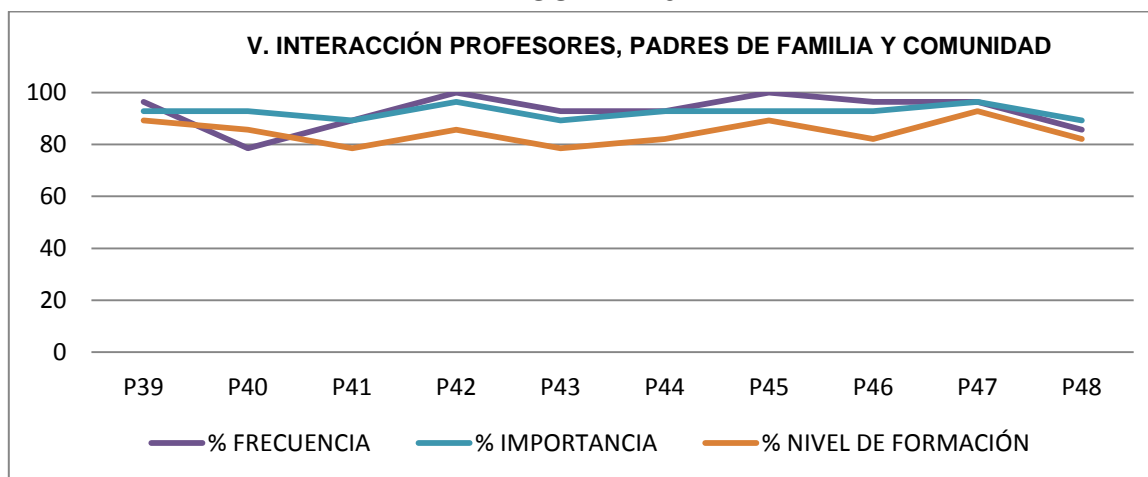
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.

TITULADOS

TABLA N° 31

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	96	4	93	4	89
P40	3	79	4	93	3	86
P41	4	89	4	89	3	79
P42	4	100	4	96	3	86
P43	4	93	4	89	3	79
P44	4	93	4	93	3	82
P45	4	100	4	93	4	89
P46	4	96	4	93	3	82
P47	4	96	4	96	4	93
P48	3	86	4	89	3	82

FIGURA N° 31



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

El responsabilizar a los docentes padres y a la comunidad de la educación de los educandos es una labor muy necesaria e importante.

Los titulados en las encuestas realizadas y demostradas en la tabla y figura número 31 realizan la interacción con los padres de familia y comunidad educativa lo hacen en un 79 y 100%, lo cual refleja el interés y el la responsabilidad por educar.

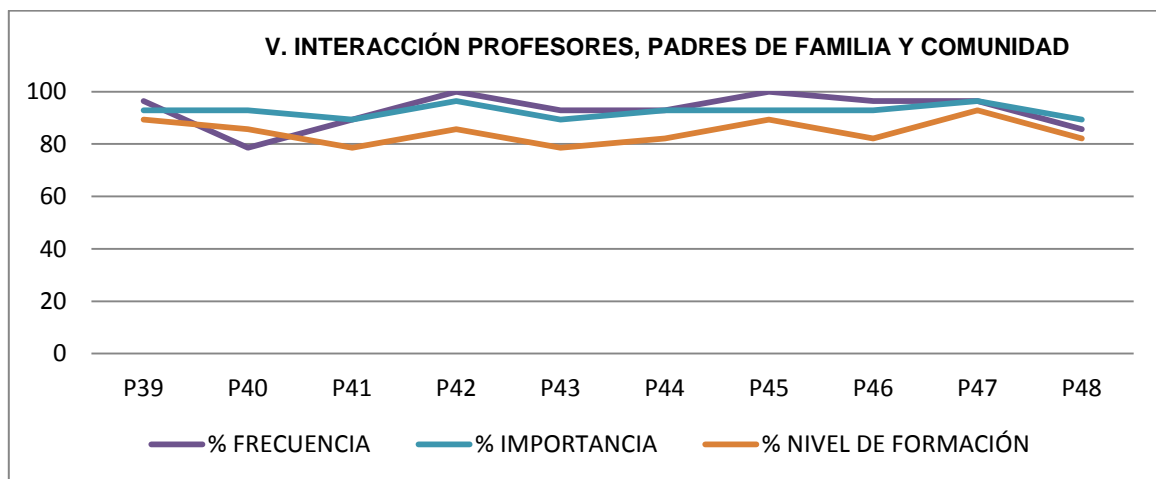
Involucrar a los padres de familia y a la comunidad en los diferentes momentos de desarrollo del aprendizaje, propicia un compromiso de seguimiento del desarrollo de los estudiantes.

DIRECTIVOS

TABLA N° 32

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	93	4	93	4	89
P40	3	82	4	89	3	86
P41	3	82	3	82	3	79
P42	3	86	4	89	3	82
P43	3	86	3	86	3	79
P44	4	89	4	89	3	86
P45	4	89	4	93	4	89
P46	3	82	3	86	3	86
P47	4	92	4	93	4	89
P48	3	79	3	86	3	79

FIGURA N° 32



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Hoy los padres son agentes esenciales en la educación de sus hijos. Su participación es de suma importancia para el éxito, tanto del estudiante, como de la escuela. Así, también, lo es el vínculo con los miembros de la comunidad, especialmente si se desean mantener relaciones recíprocas entre todos los sectores.

De los directivos encuestados entre el 78% y 100% son participes de interactuar con los docentes, padres de familia y la comunidad.

Dentro del proceso educativo la interacción con los diferentes agentes educativos es de vital importancia para el buen desarrollo del aprendizaje dentro de los establecimientos educativos.

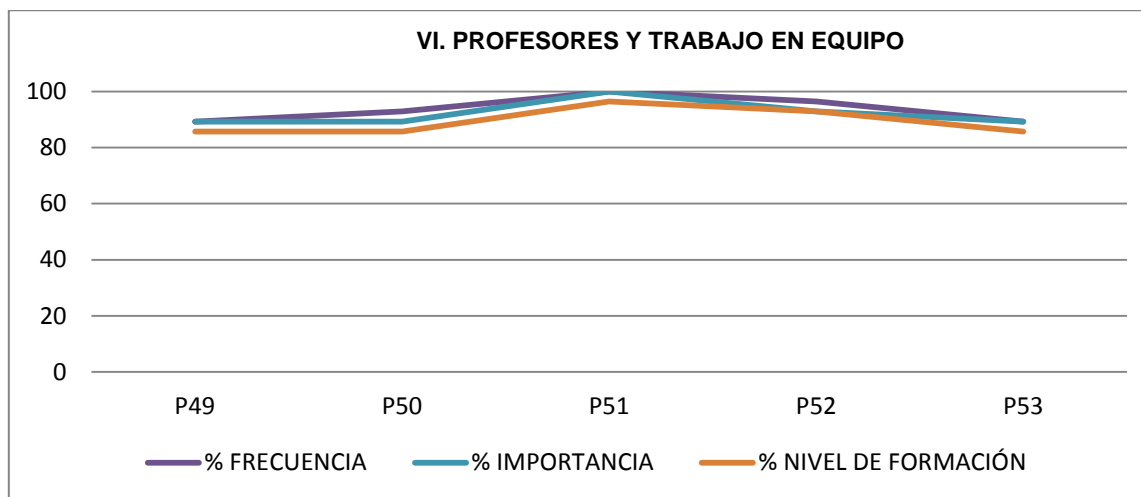
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

TITULADOS

TABLA N° 33

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	89	4	89	3	86
P50	4	93	4	89	3	86
P51	4	100	4	100	4	96
P52	4	96	4	93	4	93
P53	4	89	4	89	3	86

FIGURA N° 33



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes.

De los encuestados investigados de acuerdo a la tabla y figura número 33 coinciden entre un 86 y 100% es importante el trabajo en equipo para conservar un buen ambiente laboral, en beneficio de la sociedad educativa.

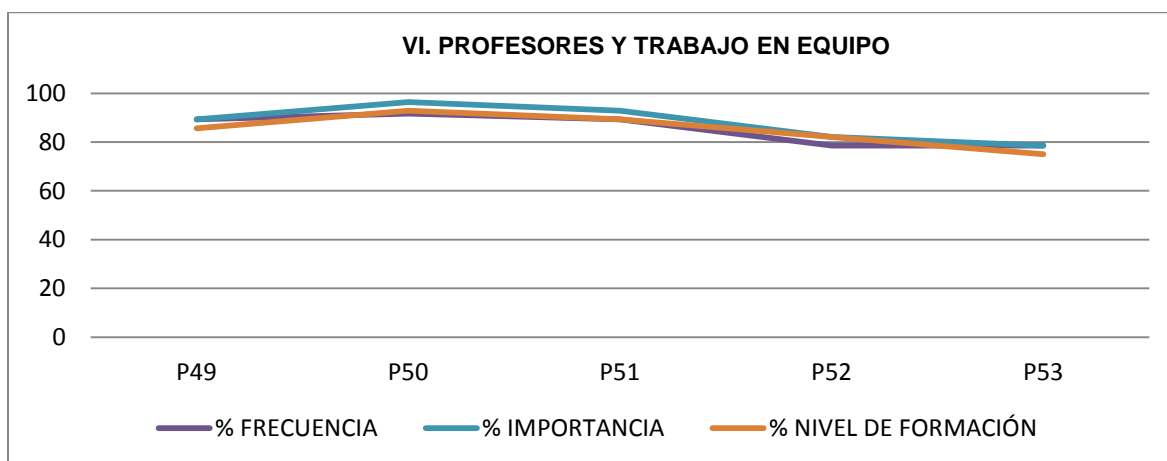
El éxito de las instituciones educativas depende, en gran medida, de la compenetración, comunicación y compromiso que pueda existir entre sus miembros. Cuando éstos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente.

DIRECTIVOS

TABLA N° 34

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	89	4	89	3	86
P50	4	92	4	96	4	93
P51	4	89	4	93	4	89
P52	3	79	3	82	3	82
P53	3	79	3	79	3	75

FIGURA N° 34



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

La profesión docente se desarrolla por diversos factores: su salario, la demanda del mercado laboral, el clima laboral en los centros en donde se trabaja.

(Imbernón, 2012, pág. 2).

De la encuesta realizada los directivos en un 78% al 100% realizan su trabajo en equipo, además la convivencia es de gran ayuda para desarrollar buenos lazos de amistad, de respeto, responsabilidad, sencillez, como fundamento primordial para un ejercicio de bienestar social.

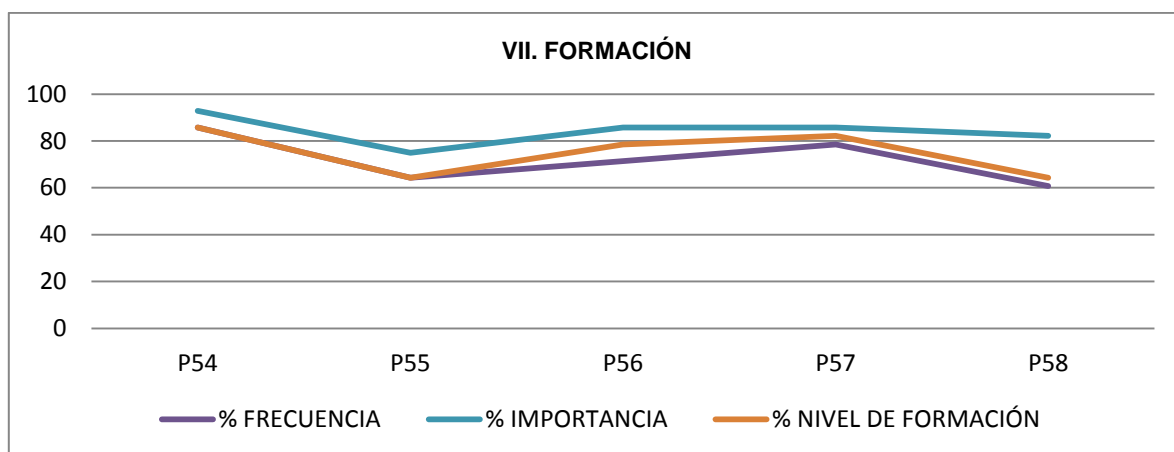
Se determina que el trabajo en equipo es una actividad que favorece al buen desempeño profesional y fortalece el desarrollo institucional.

6.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

TITULADOS
TABLA N° 35

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	86	4	93	3	86
P55	3	64	3	75	3	64
P56	3	71	3	86	3	79
P57	3	79	3	86	3	82
P58	2	61	3	82	3	64

FIGURA N° 35



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

Es posible identificar modos diferentes de comprender la función de la formación universitaria por parte de los titulados, que no siempre favorecen los procesos de inserción laboral. (ANECA, 2009, pág. 7).

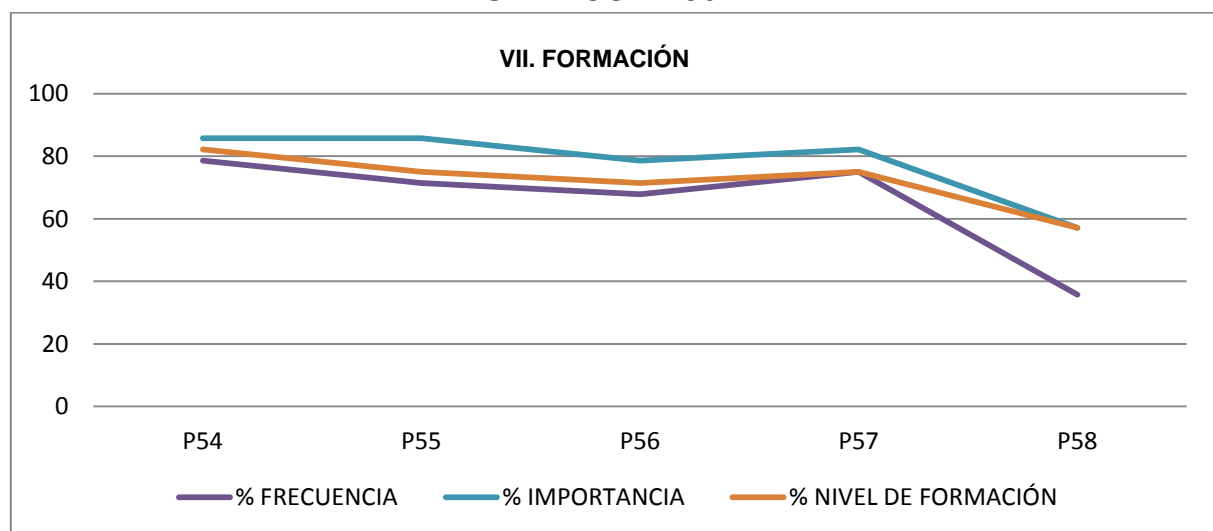
Los titulados encuestados relacionan entre un 64% y 95% según demuestra la tabla y el gráfico número 35, la necesidad de seguir preparándose dentro de las aulas universitarias para la actualización de conocimientos.

Las personas investigas desean seguir educándose académicamente pero debido al tiempo a los recursos económicos no lo pueden realizar.

**DIRECTIVOS
TABLA N° 36**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	79	3	86	3	82
P55	3	71	3	86	3	75
P56	3	68	3	79	3	71
P57	3	75	3	82	3	75
P58	1	36	2	57	2	57

GRÁFICO N° 36



Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Mary Barragán

En la población investigada resulta que entre un 38% y 92% asisten a cursos y asesorías brindadas por el Ministerio de Educación.

Los directivos comparten la idea de que educarse y prepararse tanto académicamente como en los cursos ofrecidos por la entidad principal de educación son de vital importancia.

La formación es indispensable para alcanzar un buen desenvolvimiento profesional acorde con las nuevas disposiciones ministeriales vigentes en el campo educativo, pero por circunstancias del lugar de trabajo fuera de la ciudad no es posible acceder a este tipo de capacitaciones constantemente.

CAPITULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Con relación a los resultados de las encuestas obtenidas todos los encuestados viven y trabajan en la provincia de Cotopaxi en parroquias que pertenecen a los cantones de Saquisilí, Sigchos y Latacunga.

Dentro del servicio como docentes del magisterio de educación según la presente investigación, es bajo el número de profesores en una edad intermedia de 21 a 30 años.

Los titulados no siguen preparándose dentro de las aulas universitarias debido a los altos costos de las carreras que es el principal impedimento para la continuación de sus estudios y preparación académica.

En toda la población encuestada existe conocimiento de las TICs pero no el necesario para permitir, el avance esperado en el desarrollo tecnológico según las nuevas reformas educativas que plantea el Ministerio de Educación, debido a la poca capacitación del personal docente y la falta de equipamiento tecnológico.

En el Colegio Técnico Popular Salinas de de Monte Nuevo, lugar donde labora una de las encuestadas, existe el mayor déficit en el uso de las TICs, debido a la lejanía de su ubicación, los estudiantes no tienen el acceso a un apoyo tecnológico.

La deficiente utilización de la tecnología dentro de las instituciones, no permite el desarrollo del aprendizaje emitido por docentes y estudiantes que debería existir dentro de las mismas.

Según los datos obtenidos en el trabajo investigativo el Ministerio de Educación brinda a los docentes del Ecuador a través de sus distritos: capacitaciones y cursos pero debido a la falta de tiempo y la lejanía del lugar de trabajo y el poco acceso a las Direcciones de Educación no es fácil asistir a los mismos.

RECOMENDACIONES

El ministerio de Educación del Ecuador, debe facilitar la inserción laboral de jóvenes a las diferentes instituciones del estado, siempre y cuando se haga un evalúo de las capacidades y las competencias que posea la persona que quiere desempeñarse como docente, dando la oportunidad de estudiar y laborar al mismo tiempo.

La UTPL preocupada por el futuro de los titulados brinda la oportunidad de capacitarse en diferentes áreas relacionadas en la docencia, las mismas que deberían un tener costo considerable a la economía de los estudiantes. Además como sugerencia brindar a los titulados ciertos beneficios por el hecho de ser ex estudiantes.

La Autoridad principal de Educación en el Ecuador tendría la obligación: de dotar a todas las instituciones del país, que no sea solo beneficio solo para ciertos establecimientos, aulas tecnologías y equipos electrónicos, las mismos que serán de mucha ayuda para el desarrollo del aprendizaje y además brindar la respectiva capacitación a todos los agentes que intervienen en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Como propuesta al resultado de la investigación realiza está la Implementación de las TICs como recurso en la enseñanza-aprendizaje para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. La misma que desarrollará en la institución donde existe el mayor déficit del uso de la tecnología.

EL uso de la tencnología es un ambito que debe ser aplicado de manera urgente dentro de todos los centros educativosdel pais, que no sea solo un beneficio de ciertas instituciones, especialmente en el sector rural a la cual pertenecen la mayoría de los tituados investigados.

La formación es indispensable para alcanzar un buen desenvolvimiento profesional acorde con las nuevas disposiciones ministeriales vigentes en el campo educativo. Por lo cual el Ministerio de educación debería analizar estratégicamente los lugares de capacitación, tomando en cuenta la situación laboral de algunos docentes, que trabajan en zonas de difícil acceso.

CAPITULO V
PROPUESTA

5. TEMA DE LA PROPUESTA

Implementación de las TICs como recurso en la enseñanza-aprendizaje para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

5.1 JUSTIFICACIÓN

Considerando la aplicación de las TICs en proceso enseñanza-aprendizaje como un sustento para mejorar el rendimiento académico de las estudiantes, hay que tomar en cuenta que la ciencia y la tecnología ha dado pasos agigantados durante los últimos años, en donde la educación debe adaptarse a los cambios de índole científico, social, cultural y didáctico en una permanente restructuración y aplicación de técnicas.

Los sistemas ancestrales basados en la aplicación de métodos y técnicas de aprendizaje tradicionales provocan una enseñanza intrascendente y débil no estructuran en forma complementaria; y en muchos casos en forma rígida y dogmática, con actividades que transmiten los conocimientos de manera abstracta, como paquetes de contenidos ya elaborados y listos para ser asimilados y reproducidos sin variaciones, a los que se tienen acceso, solo a través de la memorización.

Con La propuesta se pretende contribuir a perfeccionar el desempeño profesional de los docentes para mejorar la calidad de los aprendizajes y potenciar al estudiante como agente de su formación, para estimular su capacidad de autonomía y de trabajo en equipo, además permite fortalecer los valores y actitudes positivas para formar personas de bien.

Por encontrarnos en ejercicio de la docencia se ha podido observar que algunos profesores posiblemente enseñan las materias sin usar la tecnología, motivo por el cual se ha escogido esta propuesta.

La importancia de aplicar las TICs en la educación radica en llevar al educando a una concientización de necesidad de implementar los avances tecnológicos en el diario vivir y en su desarrollo como estudiante. De igual manera los educadores debemos hacer uso permanente de la tecnología como herramienta fundamental para impartir sus conocimientos.

La presente Propuesta tiende a aportar a mantener un diálogo directo y permanente entre docente - alumno como protagonistas de un cambio en la forma de impartir y recibir clases.

5.2 OBJETIVOS

5.2.1. GENERAL

Promover el uso de la tecnología y de la comunicación TICs. en el aula, como un recurso para mejorar los procesos de enseñanza- aprendizaje en Colegio Salinas de Monte Nuevo, para lograr aprendizajes significativos. Institución donde labora la una de las tituladas encuestada: Zoila Marilú Barragán Logroño lugar donde se desempeña como docente y rectora.

5.2.2. ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la situación real de la utilización de las TICs en el proceso educativo de la institución.
- Promover una formación académica acorde con los nuevos parámetros educativos, donde interactué toda la comunidad educativa
- Capacitar a los docentes mediante cursos prácticos de las TICs como: Cursos de desarrollos tecnológicos dentro de las aulas, Cursos acerca los nuevos programas tecnológicos educativos, implementación de un entorno virtual para uso de cada institución. Los mismos que servirán para que el uso de las TICs se implementen en el proceso enseñanza aprendizaje.
- Gestionar el material tecnológico para la institución en entidades gubernamentales, adquiriendo software y Hardware actualizados para impartir con eficacia sus conocimientos. En la actualidad mediante la reforma educativa se está beneficiando a todo el sector educativo.

5.3 METODOLOGÍA

5.3.1 ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Directivos de la institución Ministerio de Educación	Impartir las clases usando las TICs.	-Temor al riesgo de inversión. -Poco conocimiento de los directivos en el área computacional. -Pesimismo a nuevas tendencias tecnológicas.	Tienen el poder de la toma de decisiones sobre las innovaciones.	Muy elevado.	El ministerio de educación inviertan y los directivos y docentes no utilicen la herramientas.
Profesores	Optimizar el proceso curricular	-Poco conocimiento informático. -Escasos recursos tecnológicos para la implementación de la propuesta.	Aplicación directa de esta nueva tecnología.	Muy elevado.	No aplicación del material.
Estudiantes	Procesos de inter-aprendizajes dinámicos.	-Poco equipamiento de equipos tecnológicos.	Asimilación de aprendizajes significativos	Muy elevado.	Lo novedoso de la herramienta provoca hiperactividad.
Padres de familia	Formación integral de sus hijos.	-Situación económica puede desestabilizar el proyecto	Disponibilidad de recursos económicos	No se conoció.	Desinterés que muestre el padre de familia.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde la antigüedad, el ser humano ha tenido necesidad de implementar técnicas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, para ello se han ideado muchas maneras, en el siglo XVIII existen avances significativos en el campo de la didáctica la mayor parte de los maestros, se han formado en escuelas o facultades en diferentes áreas educativas utilizando los últimos avances tecnológicos.

En nuestro sistema educativo, la enseñanza verbalista tiene una larga tradición y los alumnos están acostumbrados a ella.

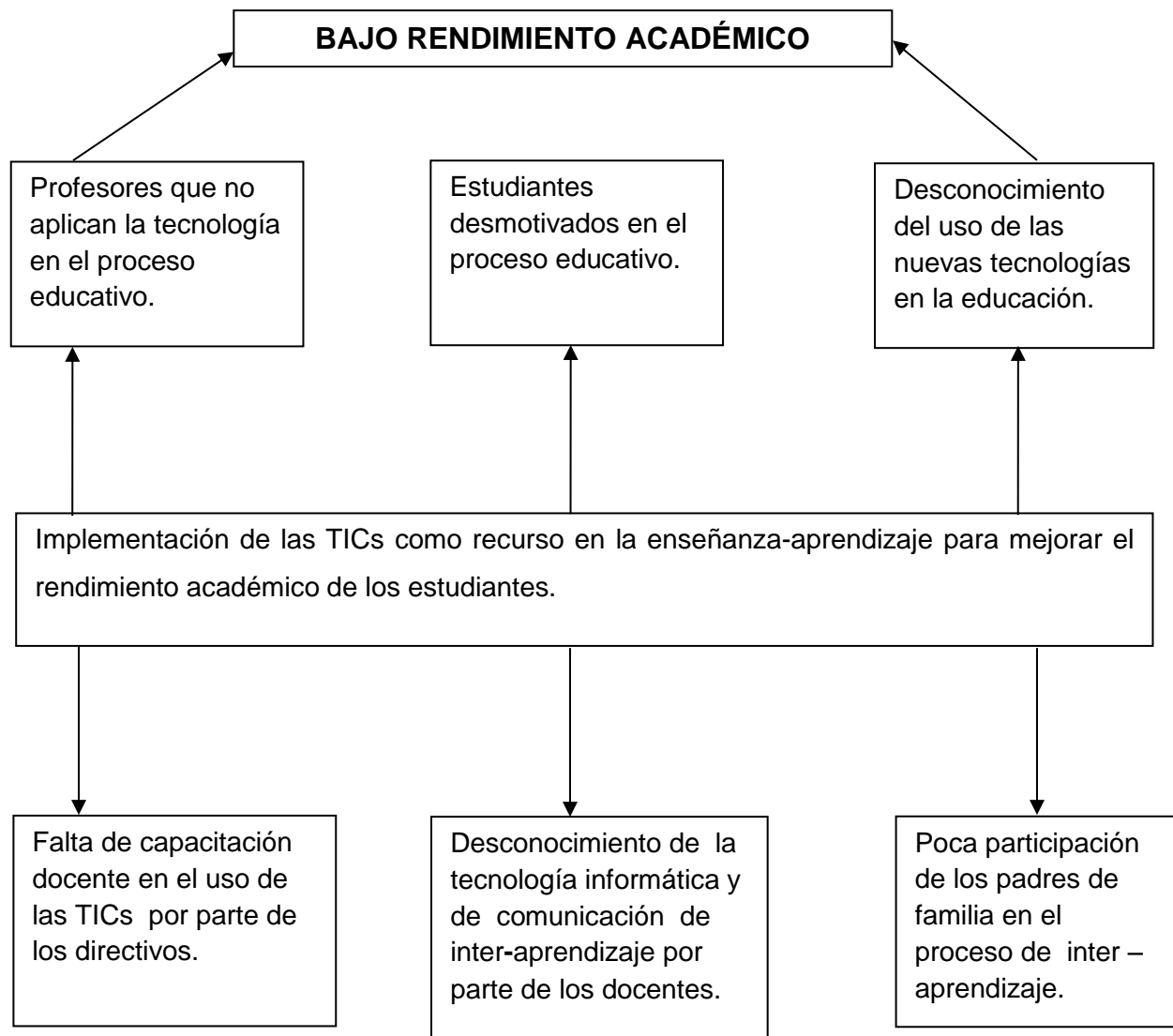
Hoy en día las TICs revolucionan al mundo y mueven la industria y el comercio mundial, la tecnología en nuestros días es una herramienta primordial en el desarrollo del aprendizaje de la niñez y juventud, y es el soporte del quehacer educativo moderno.

En el Ecuador se han dado innovaciones pedagógicas, siempre con el objetivo de buscar que el docente rompa paradigmas tradicionales y se ubique en un paradigma que responda a las necesidades y requerimientos actuales, acorde con la utilización de las nuevas tecnologías que se pueden utilizar en el proceso educativo de los estudiantes.

En el Colegio Salinas de Monte Nuevo, hace falta la aplicación de técnicas informáticas y de la comunicación (TICs) por parte de los docentes al impartir las clases.

Es una institución que es de servicio popular y que en la actualidad se tramitando el acuerdo para conversión a fiscal, al monte que llegue el acuerdo este plantel será beneficiado con recursos que serán de gran utilidad institucional.

5.3.2 ANÁLISIS DEL PROBLEMA

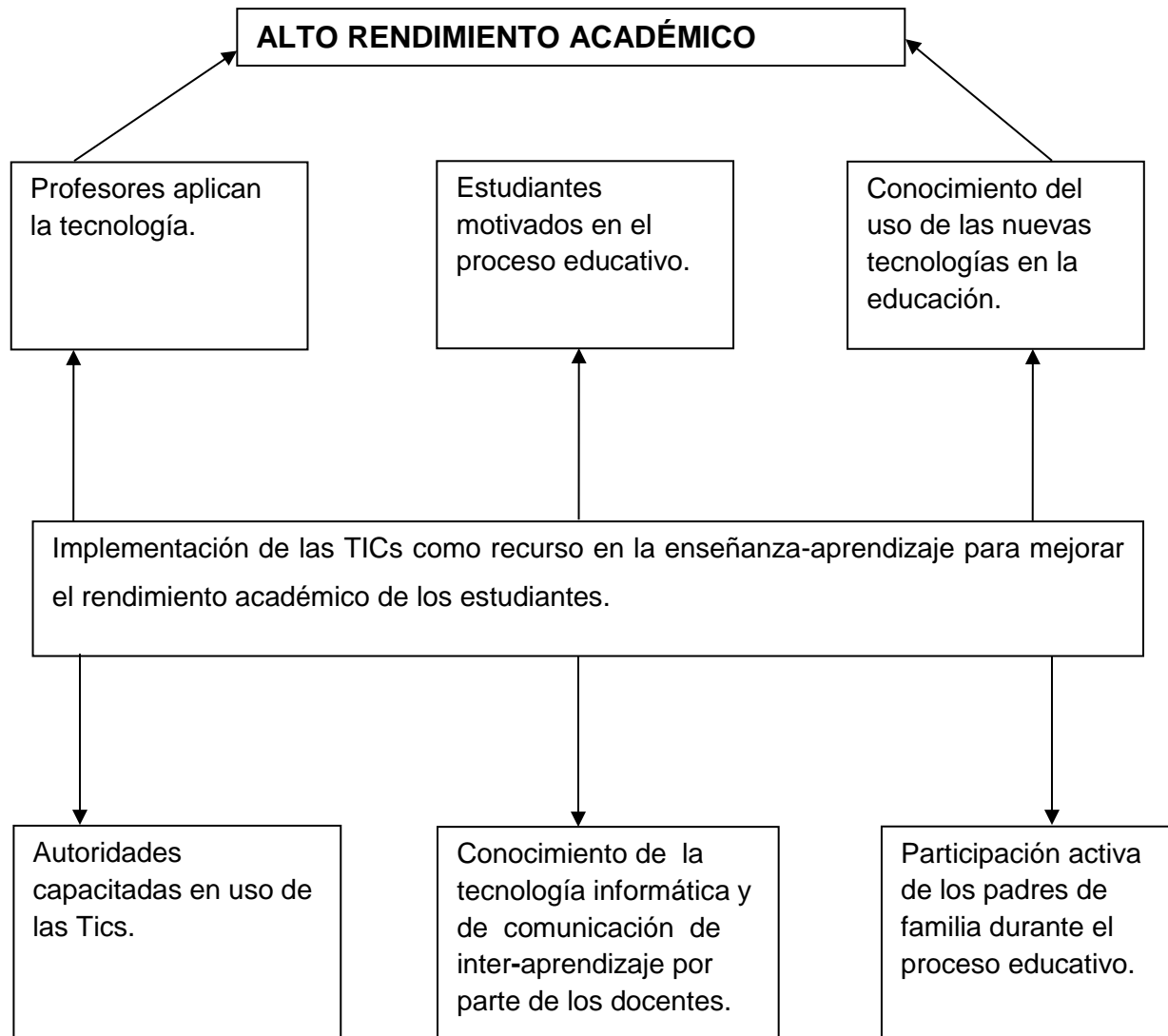


ANÁLISIS CRÍTICO

Según el diagnóstico preliminar se ha detectado que los docentes no aplican técnicas innovadoras activas para la enseñanza lo cual incide en el rendimiento académico de los estudiantes.

- Debido a la falta de capacitación de directivos en uso de las Tics, los profesores no podrán conocer y aplicar las tecnologías en el proceso educativo.
- El desconocimiento de tecnologías y de información en el procesos de inter-aprendizaje por parte de los docentes hace que los estudiantes se desmotiven en su formación académica.
- La poca participación activa de los padres de familia en la educación de sus hijos, provoca el desconocimiento de las nuevas tecnologías que se aplican para mejorar la educación en nuestro país.

5.3.3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS.



5.3.4 ANÁLISIS DE ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD

SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Para alcanzar sostenibilidad social y cultural, este proyecto tiene que llegar a ser reconocido por la comunidad a la que sirven como un 'bien público', como algo que le es útil para lograr sus objetivos de desarrollo. Para ello se requiere identificar a los actores en la comunidad, conseguir la participación de la comunidad y sus organizaciones, y conocer los intereses y necesidades de la comunidad y los distintos sectores que la componen.

Para conseguir sostenibilidad social es útil realizar diagnósticos participativos de necesidades de información y flujos. Estos diagnósticos mostrarán cuáles son las habilidades a desarrollar, en qué temas es necesario buscar información, qué tipo de servicios hay que desarrollar, cuáles son los medios por los que la comunidad se informa y comunica actualmente.

SOSTENIBILIDAD LEGAL Y/O POLÍTICA

Para tener sostenibilidad legal en esta propuesta nos basamos en las políticas de plan DECENAL en la constitución política del Estado y en la LOEI. Ya que se requiere del reconocimiento, participación, compromiso o aceptación de los gobiernos locales.

Una herramienta importante para hacer influencia es la capacidad de mostrar efectos e impactos de la propuesta en el desarrollo de la institución educativa y por ende de la comunidad.

SOSTENIBILIDAD TECNOLÓGICA

La mezcla tecnológica y de comunicación, debe poder ser mantenida con recursos locales, flexible, financieramente accesible y apropiada al contexto local. Para poder seguir operando en el mediano y largo plazo, un sistema debe ser capaz de actualizarse y acomodarse a cambios tecnológicos. La selección de la mezcla de tecnologías a utilizar debe considerar temas tales como costo de licencias de software, vida útil de los equipos

informáticos, rendimiento, etc. Puede que los usuarios/as no requieran las últimas tecnologías, pero hardware muy desactualizado no puede trabajar con los últimos programas. A veces puede ser más costoso legalizar, reparar o actualizar equipos viejos recibidos en donación que adquirir nuevos equipos.

Sin el desarrollo de personal local referido para la sostenibilidad organizativa es difícil tener sostenibilidad tecnológica ya que no se tendrá personal capacitado para manejar, mantener y reparar.

SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

Se pretende gestionar ante las entidades gubernamentales la donación de equipos tecnológicos, como computadoras, audiovisuales, infocus, entre otros, que favorezcan la implementación y ejecución de la propuesta para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa sin mayores inconvenientes, logrando una educación de calidad con calidez como exige la Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente en nuestro país.

5.4 PLAN DE ACCIÓN

5.4.1 MATRIZ DE MARCO LÓGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN usar las TICs como innovación pedagógica aplicando clases mediante conocimientos tecnológicos del docente como son internet, computación entre otras, para de esta manera mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes del Colegio “Salinas de Monte Nuevo”</p>	<p>Para el año lectivo 2014-2015 el Colegio “Salinas de monte Nuevo contará con docentes capacitados para hacer uso de las TICs en la educación.</p>	<p>-Acta de constitución. -Permisos de funcionamiento.</p>	<p>Los recursos humanos, económicos y tecnológicos, estarán disponibles para ejecutar la propuesta.</p>
<p>PROPÓSITOS</p> <p>1. Capacitar a los docentes mediante cursos prácticos de las TICs para que estas se implementen en el proceso enseñanza aprendizaje.</p> <p>2. Equipar con material tecnológico a los docentes, adquiriendo software y Hardware actualizados para impartir con eficacia sus conocimientos.</p>	<p>Para el mes de mayo del 2014 los docentes del la institución estarán capacitados para usar las TICs en el proceso enseñanza aprendizaje.</p> <p>Durante el año lectivo 2014-2015 se equipara tecnológicamente el aula que ocupan para adquirir nuevos conocimientos.</p>	<p>-Registro de asistencia a las capacitaciones. -Facturas. -Pedidos.</p>	<p>Los docentes mostrarán gran interés en las capacitaciones.</p> <p>Hay predisposición de los directivos para implementar nuevas metodologías tecnológicas.</p>

5.5 RESULTADOS ESPERADOS

<p>PRODUCTOS RESULTADOS</p> <p>1.1 Mejorar el rendimiento académico de los estudiantes en un 100%.</p> <p>2.1 Docentes capacitados pedagógica y tecnológicamente.</p>	<p>A fines del año lectivo, el rendimiento académico de los estudiantes se aproximará significativamente a la excelencia.</p> <p>Para el año 2014 los docentes mejorarán sus estrategias metodológicas de manera efectiva.</p>	<p>Registro de evaluaciones.</p> <p>Libretas de Calificaciones.</p> <p>Planificaciones.</p> <p>Leccionarios.</p>	<p>Los estudiantes estarán predispuestos a los nuevos aprendizajes</p> <p>Los maestros tendrán disponibilidad para aplicar nuevas metodologías.</p>
<p>ACTIVIDADES</p> <p>1 Hacer un estudio para conocer cuántas estudiantes poseen computadoras.</p> <p>2 Promocionar la adquisición del software educativo en el colegio.</p> <p>3. Auscultar el nivel de conocimientos informáticos y pedagógicos de parte de los docentes.</p> <p>4. Diseñar talleres de capacitación sobre informática y pedagogía.</p>	<p>Resultado de encuesta realizada a los padres de familia.</p> <p>Al inicio del año lectivo la institución debe contar con suficientes equipos tecnológicos.</p> <p>Mediante una evaluación personal de conocimientos informáticos.</p> <p>En el mes de abril se evaluará a los docentes después de la capacitación.</p>	<p>Proformas.</p> <p>Facturas.</p> <p>Propuestas.</p> <p>Ofertas.</p> <p>Control de asistencia a los cursos de capacitación para los docentes.</p>	<p>Los estudiantes del ciclo diversificado darán inicio a éste proyecto.</p>

5.6 BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

DE LA MORA Maurice Eyssautier Metodología de La Investigación Cuarta Edición.

HERRERA Montalvo Edgar, Administración Educativa 2008

JARAMILLO Fabián Folleto de la Infopedagogía, Quito 2005

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L. (Enero de 2006). http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf#page=26.
- AGUSTIN, S. (2009).
www.unter.org.ar/imagenes/documentos/leg/Resolucion29310SANAGUSTINDiseoPsicopedagogia.pdf#page=66.
- ANECA. (Marzo de 2009).
www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf.
- Autor: Perrenoud, P. (2004). *P Perrenoud - Educatio Siglo XXI, 2005 - revistas.um.es*.
- Autores: Luis Enrique Alonso, C. J. (2009). www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf.
- Avalos, B. (Enero de 2009). <http://www.ugr.es/-recfpro/rev131ART3.pdf>.
- Bonilla, G. L. (Diciembre de 2009).
- Bonilla, P. e. (2006). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982006000200003&script=sci_arttext&tIng=en.
- Cubana, R. d. (Diciembre de 2007). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1561-31942007000500014&script=sci_arttext.
- Educación, M. d. (2012). www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html.
- Educación, R. I. (2000). <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie05a01.pdf>.
- Fuenzalida, E. R. (2013).
http://scholar.google.es/scholar?as_ylo=2013&q=+QUE+SON+INSTITUTOS+PEDAGOGICOS&hl=es&as_sdt=0,5.
- Gomez, P. D. (2007). *Guía General de Educación a distancia*. En P. D. Gomez, *Guía General de Educación a distancia*.
- Hortal, A. (2002). *Ética General de las Profesiones*. Bilbao: Desclée De Brouwer S.A.
- Imberón, F. (2012). <http://www.revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/view/343>.
- Latorre, A. (2010). <http://www.edicionesexperiencia.com/pdf/84-932883-8-1.pdf>.
- León, M. (Enero de 2012). http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf.
- Noboa, E. A. (Marzo de 2011).
<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/3147/T-ESPE-031042.pdf?sequence=1>.

- Perrenoud, P. (2001).
http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/La%20formacion%20de%20los%20docentes%20en%20el%20siglo%20XXI_Perrenoud.pdf.
- Petras, J. (2000). http://spie.pangea.org/cint/documentos/Las_doscaras.htm.
- Provincia, M. d. (2011). <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/documentos/Implemetacion%20TIC.pdf>.
- Ramirez, N. (2003).
http://ftp.ceces.upr.edu.cu/centro/repositorio/Textuales/Articulos/Aportes_de_la_Investigacin.pdf.
- Toro, N. A. (2005). *Tecnología Educativa y Diseño Instruccional*. INTERCONED.
- Vaillant, D. (Abril de 2009). <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf>.
- Vaillant, D. (2010). vaillant@ort.edu.uy, gtd_preal@ort.edu.uy.
- Weller, J. (Marzo de 2006). www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

SOLICITUD A LA PRIMERA AUTORIDAD DEL CENTRO EDUCATIVO

24 de junio del 2013.

Lic.

Milton Monje

“Director de la Escuela Fiscal Mixta Jorge Washington”

En su despacho.-

De mis consideraciones:

La Universidad Técnica Particular de Loja, dentro de su programa de formación docente, tiene previsto el desarrollo del TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN (Tesis) con el tema PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE EDUCACIÓN BÁSICA; la presente tiene como fin solicitar y dar a conocer las diferentes actividades que los estudiantes matriculados en este programa deben realizar como: observaciones, investigaciones, búsqueda de información, aplicaciones de encuestas entre otras, para ello se necesita de tiempo extra para realización de estas actividades.

Por lo anteriormente expuesto, solicito a su Autoridad, se digne permitir y dar la pertinente autorización a la egresada **Barragán Logroño Mary Karina con CI. 1717891293** para que realice actividades extras de observación, y aplicación de encuestas; la egresada se encuentra legalmente matriculada en el presente programa por lo cual pido de la manera más comedida se le conceda el permiso correspondiente.

Segura de contar con su amable aceptación, desde ya le expreso la gratitud de nuestra universidad.

Cordialmente,

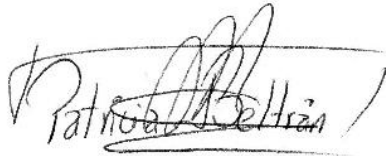
Mg. Verónica Sánchez,
COORDINADORA DE TITULACIÓN

Loja, 24 de Junio del 2013.

Yo Patricia Maricela Beltrán Guevara Docente Tutora de la Universidad Técnica Particular de Loja, me permito en dirigirme a usted para que por intermedio de la presente se le conceda permiso a la estudiante **Barragán Logroño Mary Karina con CI. 1717891293**, ya que la egresada se encuentra matriculada en el programa de TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN (Tesis) con el tema PROPUESTA DE INTERVENCON EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE EDUCACION BASICA, y en este se debe realizar varias actividades entre ellas está la aplicación de encuestas las cuales requieren de tiempo extra para llevar a cabo esta actividad.

Por la atención que le dé a la presente desde ya le antelo mis más sinceros agradecimientos

De usted muy atentamente:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Patricia Beltrán', written over a horizontal line.

Dra. Patricia Beltrán S.
DOCENTE

FICHAS DE CONTACTOS

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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 UTPL 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:

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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.

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



CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	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
	a	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	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
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	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
	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. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, 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, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
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
44 Conocer el entorno social de los estudiantes		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ENTREVISTA A 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?

FOTOGRAFIAS

TITULADOS









DIRECTIVOS



