



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICO

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Estévez Ruiz, Fanny Jacqueline

DIRECTORA: Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister

Solano Pinzón Mariana de Jesús

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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: Estévez Ruiz Fanny Jacqueline, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre del 2013

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Estévez Ruiz Fanny Jacqueline, declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f) _____

Autor: Estévez Ruiz Fanny Jacqueline

Cédula: 100305721-1

DEDICATORIA

El presente trabajo de grado dedico a Dios, por regalarme una vida llena oportunidades.

A mis padres Carlos y Mayra por su estímulo y sacrificio incansable, que me ha permitido culminar con éxito la carrera y por su permanente preocupación por mi bienestar que siempre se verá reflejado en el progreso de mi vida.

A mis hermanos, Eduardo y Daniel; quienes de una u otra manera siempre estuvieron brindándome su apoyo incondicional en el desarrollo de este trabajo.

A mi novio, Andrés por estar a mi lado en los momentos alegres y en especial los más difíciles, porque fueron los que me enseñaron a crecer y valorar los momentos que la vida nos ofrece.

Fanny

AGRADECIMIENTO

A mis maestros, por haberme impartido sus conocimientos y experiencias durante mi formación académica, personal y profesional; en especial a la Mgs. Mariana Solano quien ha sido guía en la elaboración de ésta investigación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme permitido estudiar y alcanzar mi formación profesional, por su seriedad y responsabilidad como Institución de Educación Superior.

A los titulados investigados y directivos de las Instituciones educativas en los cuales laboran, por brindar la información y las facilidades necesarias para la realización del presente trabajo de investigación.

Fanny

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS).....	6
1.1 El debate sobre competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.	7
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.	9
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	10
1.4 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	12
1.5 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	14
1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	15
1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	17
1.8 Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad	19
1.9 Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado.....	21
1.10 Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes	23

2. METODOLOGÍA	26
2.1 Diseño de la investigación	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
2.2.1 Métodos.....	27
2.2.2 Técnicas	28
2.2.3 Instrumentos	28
2.3 Preguntas de investigación	29
2.4 Contexto.....	29
2.5 Población y muestra (análisis)	29
2.5.1 Población	29
2.5.2 Muestra	29
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	29
2.6.1 Humanos.....	29
2.6.2 Institucionales.....	30
2.6.3 Materiales.....	30
2.6.4 Económicos.....	31
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	31
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	34
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	35
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	35
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	35
3.1.1.2 Edad.....	37
3.1.1.3 Sexo.....	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	41
3.1.3	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	42
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	42
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	43
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	44
3.1.3.4	Características del trabajo actual.....	45
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	47
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	47
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.	47
3.3	Valoración docente de la profesión:.....	47
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado	47
3.4	Satisfacción docente	48
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	50
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	53
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	57
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	59

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	62
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	65
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	68
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado	70
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	73
5. PROYECTO DE INTERVENCIÓN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	76
5.1 Justificación.....	77
5.2 Metodología: Marco Lógico	78
5.2.1 Análisis de Involucrados	78
5.2.2 Análisis de Problema	80
5.2.3 Análisis de Objetivos.....	81
5.2.4 Análisis de Estrategias	82
5.2.5 Estructura Analítica del Proyecto	83
5.3 Plan de Acción (Etapa de Planificación).....	84
5.3.1 Matriz del Marco Lógico	84
5.4 Resultados Esperados.....	86
5.5 Bibliografía	87
5.6 Anexos de la propuesta	87
6. BIBLIOGRAFÍA.....	104
7. ANEXOS	105
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	105
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	106
Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	116

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Ubicación geográfica (establecimiento educativo o empresa)	36
Figura N° 2: Edad	37
Figura N°3: Sexo	38
Figura N°4: Sostenimiento Establecimiento	39
Figura N°5: Tipo de Educación	40
Figura N°6: Número de títulos universitarios obtenidos.....	41
Figura N°7: Situación laboral actual.....	42
Figura N°8: Establecimientos que trabaja	43
Figura N°9: Cargo actual que ocupa.....	44
Figura N°10: Tipo de contrato laboral	45
Figura N°11: Sostenimiento del establecimiento	46
Figura N°12: Satisfacción docente.....	48
Figura N°13: Baremo de las tareas del trabajo docente (titulados).....	51
Figura N°14: Baremo de las tareas del trabajo docente (Directivos)	52
Figura N°15: Aspectos Metodológico-Didácticos (Titulados).....	54
Figura N°16: Aspectos Metodológico-Didácticos (Directivos).....	56
Figura N°17: Autoevaluación de la Práctica Docente (Titulados)	57
Figura N°18: Autoevaluación de la Práctica Docente (Directivos).....	58
Figura N°19: Aspectos sobre la investigación educativa (titulados).....	60
Figura N°20: Aspectos sobre la investigación educativa (directivos).....	61
Figura N°21: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (titulados).....	63
Figura N°22: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (directivos)	64
Figura N°23: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (titulados)	66
Figura N°24: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (directivos).....	67

Figura N°25: Profesores y trabajo en equipo (titulados)	68
Figura N°26: Profesores y trabajo en equipo (directivos)	69
Figura N°27: Formación (titulados)	71
Figura N°28: Formación (directivos).....	72

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Ubicación geográfica (establecimiento educativo o empresa)	35
Tabla N°2 : Edad	37
Tabla N°3: Sexo.....	38
Tabla N°4: Sostenimiento Establecimiento	39
Tabla N°5: Tipo de Educación	40
Tabla N°6: Número de títulos universitarios obtenidos.....	41
Tabla N°7: Situación laboral actual	42
Tabla N°8: Establecimientos que trabaja	43
Tabla N°9: Cargo actual que ocupa	44
Tabla N°10: Tipo de contrato laboral.....	45
Tabla N°11: Sostenimiento del establecimiento	46
Tabla N°12: Satisfacción docente	48
Tabla N°13: Baremo de las tareas del trabajo docente (titulados).....	50
Tabla N°14: Baremo de las tareas del trabajo docente (Directivos)	51
Tabla N°15: Aspectos Metodológico-Didácticos (Titulados)	53
Tabla N°16: Aspectos Metodológico-Didácticos (Directivos)	55
Tabla N°17: Autoevaluación de la Práctica Docente (Titulados)	57
Tabla N°18: Autoevaluación de la Práctica Docente (Directivos)	58
Tabla N°19: Aspectos sobre la investigación educativa (titulados).....	59
Tabla N°20: Aspectos sobre la investigación educativa (directivos)	60

Tabla N°21: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (titulados).....	62
Tabla N°22: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (directivos)	63
Tabla N°23: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (titulados).....	65
Tabla N°24: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (directivos).....	66
Tabla N°25: Profesores y trabajo en equipo (titulados)	68
Tabla N°26: Profesores y trabajo en equipo (directivos)	69
Tabla N°27: Formación (titulados)	70
Tabla N°28: Formación (directivos).....	71

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación ofrece una visión general del puesto de trabajo del docente de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, describe la frecuencia, importancia y nivel de formación que disponen los profesionales para ejecutar las tareas propias de su labor. El estudio se circunscribe en Imbabura y se realizó con colaboración de docentes titulados de la UTPL y sus empleadores, a quienes fue aplicada encuestas y entrevistas, a partir de lo cual se determinó las falencias que presentan los docentes al cumplir su labor, estableciéndose que existe una formación deficiente en competencias relacionadas con el uso de TIC's.

El Programa Nacional de la UTPL plantea una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica, que identifica las necesidades de formación que requiere el docente para el mejoramiento continuo del sistema educativo del Ecuador.

En base a los resultados obtenidos se plantea una propuesta relacionada con la actualización académica y formación continua de los docentes para alcanzar un nivel educativo de calidad.

Palabras claves: Educación, conocimientos, competencias, investigación, calidad.

ABSTRACT

This research provides an overview of the job Basic Education teacher at the Technical University of Loja, describes the frequency, importance and level of training available to professionals to perform the tasks of their work. The study belongs in Imbabura and performed with collaboration of teachers UTPL graduates and their employers, to whom it was applied surveys and interviews, from which we determined the weaknesses present teachers to do their work, establishing that there poor training in skills related to the use of TIC's.

The National presents a proposal UTPL educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, which identifies the needs of the teacher training required for continuous improvement of the educational system of Ecuador.

Based on the results we present a proposal related to academic upgrading and training of teachers to achieve quality educational level.

Key words: Education, knowledge, skills, research, quality.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, los docentes titulados que laboran en los centros educativos poseen deficiencias en las competencias de uso de TIC`s, pensamiento crítico e investigación, por lo que el docente está centrado en aprendizajes rutinarios y memorísticos, es verdad que la educación tradicional ha cumplido un papel importante en los últimos siglos, en la actualidad se considera inoperante puesto, que son motores en desarrollo están llamados a hacerlo el pensamiento y la creatividad. De ahí la necesidad urgente, de tomar una postura diferente, dirigida hacia el cambio y formación de los docentes titulados que sean los artífices del “saber ser”, “saber pensar” y “saber hacer”.

En la investigación del trabajo de fin de carrera fue importante desarrollar algunos apartados. El primero de ellos es la síntesis del material bibliográfico que trata sobre las temáticas de inserción laboral de los docentes titulados, el contexto laboral del entorno educativo, las necesidades de formación profesional del docente en el Ecuador. Con respecto a la metodología, se identifica el diseño de la investigación aplicada, los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, recursos, materiales económicos, humanos entre otros empleados para la consecución de la investigación.

Dentro de la interpretación, análisis y discusión de resultados que es la parte central del informe de la investigación se define los apartados de características personales del docente, características laborales y nivel ocupacional actual del docente, valoración del docente con respecto a su profesión y su satisfacción, así como el inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación de la tarea desde el punto de vista de los empleadores y titulados en los diferentes aspectos metodológico-didácticos, práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores, padres de familia y comunidad, trabajo en equipo y la formación. Posterior a esto se presenta las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

La propuesta de intervención se ha desarrollado ya que los titulados y directivos hicieron posible la investigación de campo a través de la aplicación de encuestas y entrevistas las cuales permitieron la obtención de información.

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

diferentes centros educativos, siendo parte de la realidad educativa la necesidad de cambios en cuanto al rol que debe desempeñar el docente en la sociedad actual. A lo cual se plantea una propuesta que contribuya a la formación y capacitación de los titulados en función de la calidad educativa.

El proceso educativo se enriquecerá en virtud de que los docentes tengan una preparación continua, con lo que demostrarán mayor capacidad en el quehacer educativo, se sentirán en mayor sintonía con la educación y estarán satisfechos con el trabajo desarrollado.

Los estudiantes por su parte sentirán un importante aval académico y ético de los maestros, que redundará en la motivación y estímulo para un rendimiento académico excelente y un desarrollo integral como ciudadanos.

La comunidad a su vez estará ligada en la gestión educativa, promoviendo una mayor vinculación y coordinación de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa.

La calidad de enseñanza aprendizaje que el Universidad Técnica Particular de Loja brinda a los titulados se mide en función de su capacidad por alcanzar plenamente los objetivos y las finalidades de la educación del Ecuador, así como por satisfacer las necesidades presentes en los centros educativos, razón por la cual el rol fundamental se enmarca en propender y vincularse con el desarrollo educativo, social, económico, cultural y moral de la sociedad.

En la actualidad la sociedad ecuatoriana requiere una educación de calidad para impulsar el desarrollo del país, por ello se hace necesario establecer aspectos en los cuales los docentes requieren una actualización académica y tecnológica, que permita alcanzar una formación continua en las diferentes especialidades y sean profesionales con excelencia académica que desarrollen una formación integral donde promueva el razonamiento lógico y una excelente formación ética y humana.

El objetivo general de esta informe es el de realizar una 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.

Los objetivos específicos son:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

A través de la investigación de campo se cumplió con los objetivos planteados donde se identificó el puesto de trabajo del investigado, se conoció que los docentes titulados requieren capacitarse en formación continua, además se estableció que los investigados demostraron que existe relación entre la formación académica y su actividad laboral.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

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

Autor: Alonso, L., Fernández, C. & Nyssen J.

Año de edición: 2009

Una realidad que viven los egresados de las universidades durante las últimas tres décadas es la enorme desconexión que existe entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, por lo que surge el problema del empleo juvenil, debido a la inflación de titulados, la crisis de esta educación universitaria va conjuntamente con el cambio profundo del modelo productivo vigente de una sociedad industrial, donde aparece la necesidad de un trabajador más comprometido, pues los nuevos requerimientos del mercado laboral abiertos a la globalización exigen más que títulos, la flexibilidad y la adaptación a las organizaciones empresariales.

El ser humano pasa a ser autogestionador de sus competencias con el fin de crear un currículum vitae exclusivamente adaptado a las necesidades de las empresas con competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículum académico, tales como aptitudes sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional y otras. De este modo, los jóvenes universitarios deben poseer conocimientos teóricos suficientes, destrezas y experiencias en el ámbito laboral.

Al momento de seleccionar una carrera universitaria los estudiantes, analizan las diferentes expectativas profesionales a futuro, así también su vocación, obteniendo un mejor desenvolvimiento en el mercado laboral, es así que la participación activa de la universidad en el proceso de formación de los profesionales no debe limitarse en la transmisión del saber, sino maximizar el potencial de las personas en cuanto a su desarrollo personal y su contribución a una sociedad sostenible, democrática y basada en el conocimiento, que permita superar los perfiles de los titulados universitarios y acrecienten sus probabilidades de permanecer en un empleo de calidad.

Hablar de empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad del ser humano para aprovechar las oportunidades de educación y de formación, mantener un trabajo digno, decente, adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado laboral. Las instituciones de educación superior garantizan los sistemas de enseñanza por su independencia y autonomía, que se adaptan a las necesidades y expectativas de la sociedad en evolución.

Al definir a la competencia como un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer exigencias sociales, se debe considerar el concepto de “utilidad” como un escenario de equilibrio de intereses sociales, económicos y culturales, así también la facultad de ser “adquiribles” por el ser humano. Los resultados de aprendizaje son la expresión de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; esto se define en términos de conocimientos, destrezas y competencias que el universitario refleja en los resultados de los aprendizajes para alcanzar un título.

En el ámbito internacional, al referirse al término cualificación se expresa a las habilidades profesionales del trabajador reconocidas a nivel internacional, nacional o sectorial, situación que se define luego de un proceso de evaluación y validación de un título, diploma o certificado que acredite la autoridad competente al haber concluido el universitario la educación superior. El valor del título, considerado instrumento oficial y simbólico de uso común, a diferencia de las competencias, viene el reconocimiento otorgado por los gobiernos, académicos, empleadores, titulados y sociedad en general, esto se revitaliza en este nuevo milenio.

El mercado laboral valora la formación alcanzada de los titulados universitarios en cuanto a sus conocimientos teóricos y prácticos que les permiten su mayor empleabilidad, al ser capaz de afrontar trabajos más complejos y creativos. En el sector privado los contactos parecen el elemento central en la consecución de un trabajo, cuanto más personas se conozca, hay más oportunidades de trabajo, además consideran las titulaciones en las diferentes carreras y la actitud del participante, en el sector público las posibilidades de trabajo son más complicadas, se considera las pruebas memorísticas, no se valora capacidades, si no dispone quien le ayude, existe pocas esperanzas de alcanzar un puesto de trabajo.

La juventud universitaria no está conforme por cuanto la formación que reciben es muy enfocada a la teoría y poco alienada a la realidad, situación que no permite ingresar al campo laboral, por lo que es muy importante conocer la demanda de las empresas como fuente principal para los universitarios y de esta manera la universidad forme a los estudiantes en función de las reformas educativas y en acercamiento con las empresas.

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

Autor: Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación

Año de edición: 2009

El presente estudio ha sido desarrollado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España, su finalidad está relacionada en descubrir las dificultades y factores que faciliten la inserción laboral de los titulados en el mercado laboral.

Dentro de esta perspectiva investigativa se encontró que la población de jóvenes universitarios ha ido disminuyendo progresivamente en los últimos años, desplazándose a las carreras de ciclo corto de universidades privadas, debido a que en el mercado laboral existen exigencias de diferente índole respecto a años anteriores, la variabilidad y las nuevas conductas de la sociedad del conocimiento hacen que las personas se enfrenten y lleguen tomar nuevas decisiones en torno a su situación personal y familiar.

La investigación demuestra que existe una brecha entre la universidad y el mundo del trabajo, pues las personas miran que tienen una desventaja en el mundo laboral, la universidad es muy teórica y generalista no brinda los espacios para el desarrollo práctico y para adquirir la experiencia que se exige en los procesos, razón por la cual los profesionales presentan: impericia, inexperiencia laboral, desconocimiento del mercado laboral y gran temor por enfrentar la realidad. Además la investigación señala que los profesionales no solo tienen desventajas o aspectos negativos al tratar de ingresar al mercado laboral sino también aspectos positivos entre los cuales están: potencialidad de capacidad de aprendizaje, apertura a los campos del saber, vasta cultura general, innovación metodológica y cooperación.

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de gran trascendencia en las sociedades modernas y en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias de comportamiento, en repetidos intentos de identificar los factores implicados en la inserción, los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos. Es así que, las personas en las sociedades basadas en economías del mercado han enfrentado tres tipos de decisiones frente al empleo: decisión de formación frente al empleo, de acceso al mercado de trabajo y de permanencia en el empleo. Todos estos aspectos citados anteriormente vienen acompañados de dos modos diferentes de comprender la formación universitaria, para unos obtener un título les brinda distinción y privilegios laborales, sin

embargo en el mercado laboral actual ello ha dejado de funcionar por la apertura de la educación a las mayorías, por otra parte para algunas personas tener título implica adquirir conocimientos y capacitación acorde a las necesidades del mundo laboral. Indistintamente para superar la posible insatisfacción de formación en los últimos años han aparecido los posgrados, como son las especializaciones, másteres y doctorados ofrecidos por diversas universidades.

El estudio también manifiesta que las personas investigadas desconocen y tiene poca valoración de las nuevas competencias profesionales que exigen las empresas en el mercado laboral, entre las cuales se encuentran: flexibilidad laboral, adaptación a nuevas situaciones, habilidades relacionales, capacidad de expresarse en idiomas, y técnicas de presentación de información. Todo ello se convierte en una desventaja u obstáculo para que muchos profesionales en el momento de optar un puesto trabajo, no se ha considerado en su perfil.

Frente al hecho de búsqueda de empleo el estudio da a conocer que existen medios estratégicos sobresaliendo: las agencias privadas o servicios universitarios para empleo, como el Instituto Nacional de Empleo (INEM), envío directo de currículos, utilización del internet, realización de prácticas y contratos personales.

Otra de las funciones del INEM es ofertar cursos de formación, los cuales tendrán la utilidad de cara a la inserción laboral de quienes los cursan. Sin embargo los titulados universitarios valoran escasamente estos cursos como instrumentos que ayuden a la consecución de un empleo.

1.3 La inserción profesional de los docentes

Autor: Avalos, B.

Año de edición: 2009

En los primeros años de su vida profesional el docente mira de diversos modos el trabajo, se siente preparado más en unas áreas que otras, poco a poco va adquiriendo experiencia, demuestra una confianza variable respecto a su preparación inicial. En el ejercicio docente enfrenta varias situaciones, el nuevo docente acoge, rechaza interpreta o reinterpreta experiencias como parte de su identidad profesional.

El estudio sobre la primera inserción docente cobra gran importancia a inicio de los años ochenta, en esta etapa docente se presentan problemas o preocupaciones producidas por varias situaciones no previstas en la formación inicial, los primeros estudios sobre

profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción. Más el centro de atención se ha ido ampliando al reconocer que es diferente ser profesor novel en un sistema educacional que en otro o en un tipo de cultura escolar que en otro Y, al referirse a la experiencia de inserción como parte de la socialización docente, se ha puesto atención en su efecto sobre la configuración o re-configuración de la identidad profesional.

Otro de los factores que se derivan de la operación del macro-sistema educacional son las reformas curriculares o cambios que pueden ser modificados. El docente novel que concluye su formación inicial de la docencia, en teoría conoce un determinado marco curricular y a la hora de enseñar, es otra la realidad, por lo que sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso. Los diversos programas de reforma que se ponen en acción sin permitir ni siquiera que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementar hace que los docentes no puedan tomar medidas con responsabilidad por la nueva acción en un contexto de inseguridad respecto de lo que se hace habitualmente.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros por diferentes medios son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. En otros momentos, especialmente cuando se menciona lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores.

Dentro de los escenarios de la macro-política está la oportunidad de ingresar al sistema de los nuevos docentes, condiciones de trabajo y el reconocimiento de especialidades o capacidades particulares de cada profesor. Las condiciones de trabajo del sistema educacional en el que se ingresa al magisterio no sólo afectan a las apreciaciones del docente novel, sino como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes.

La inserción profesional del docente nuevo es una etapa clave en la configuración de su identidad, además señalan que constituye un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo. 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 como se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro y a lo largo de su experiencia docente.

Las primeras experiencias de la docencia, mediadas por los contextos de trabajo, sus demandas, satisfacciones o conflictos van produciendo revisiones en la forma como el nuevo docente se miró a sí mismo al dejar la institución formadora. El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política, los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan.

La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción que brinde apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

Existen muchas posibilidades entre lo que es una política nacional implantada de inducción de nuevos docentes y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto significa que cada docente joven pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones que le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos.

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

Autor: Vaillant, D.

Año de edición: 2009

A partir años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos promovieron transformaciones para mejorar la calidad de la educación a relación de épocas anteriores. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; revisión de contenidos curriculares; mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y rendimiento interno del sistema educativo; a pesar de existir varios esfuerzos por garantizar el desarrollo de la educación en los países de Latinoamérica, en la realidad es difícil transformar la educación, no existe una igualdad de oportunidades para mejorar el rendimiento académico en las aulas.

Al referirse a los países latinoamericanos existe diferencia en los sistemas escolares de diversos países y los resultados de aprendizaje de primaria y secundaria son poco

satisfactorios, las evaluaciones nacionales señalan que un gran porcentaje de estudiantes no alcanzan el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado o año escolar.

La enseñanza se considera como una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes, es uno de los principales desafíos enfrentado por las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos docentes. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera, las condiciones de trabajo no son adecuadas, además existe problemas en su remuneración e incentivos.

En América Latina se tiene como uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos del Ministerio de Educación, lo que no permite continuar con la implementación de reformas educativas y la escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación; la experiencia internacional muestra que las políticas docentes deben estar bien diseñadas, ser coherentes entre sí, estables en el tiempo, permitir componentes de evaluación, de mejoramiento, y rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas, es decir debe existir políticas integradoras que contribuyan a mejorar la calidad educativa.

La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente, se prolonga en todo su ejercicio profesional que al concluir con el proceso de formación surge como resultado la obtención de un título profesional. La profesión es producto de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, noción que se refiere a la valoración de la docencia.

En la formación docente, el proceso de aprender a enseñar se distingue en cuatro momentos: el período previo al ingreso a la formación, los estudios académicos, las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia, durante su formación desarrollan patrones mentales y creencias sobre la enseñanza; la formación del futuro docente está rodeada de la experiencia escolar, el apoyo y orientación de autoridades y comunidad educativa.

Pues es importante que los conocimientos que los formadores imparten a los estudiantes de formación de la docencia se considere las teorías cognitivas, estrategias metodológicas, que tenga relación la teoría con la práctica en el ejercicio docente.

Para insertarse en el campo laboral como docente es un proceso que dura algún tiempo y sus primeras experiencias con ciertas dificultades como: disciplina en el aula, material didáctico, motivación al estudiante, son aspectos que al enfrentarse en esta realidad, el nuevo docente busca alternativas para desarrollar las capacidades y habilidades prácticas que permitan ejercer la docencia, el maestro va adquiriendo la confianza y respeto por sí mismo y es reconocido como tal por sus colegas, los padres de familia y estudiantes. Es importante mencionar que para mejorar la calidad de la educación debe existir el compromiso de todos los actores de la comunidad educativa, implantar reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturales de trabajo de los docentes.

1.5 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura

Autor: Ministerio de Educación

Año de edición: 2012

La Constitución Política del Ecuador garantiza y establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y que sea de calidad.

El Ministerio de Educación plantea un concepto de calidad educativa compleja y multidimensional en el que establece que nuestro sistema educativo será de calidad en la medida que logre las metas e ideales planteados, brindando buen servicio, permitiendo alcanzar oportunidades y la posibilidad de construir una sociedad digna, justa y en igualdad de condiciones.

Al hablar de los estándares de calidad educativa se menciona que son descripciones de los logros alcanzados por los actores de la educación y las instituciones educativas. El propósito de los estándares es orientar, contribuir y monitorear la acción que despliega el personal involucrado en el proceso educativo para mejorar y fortalecer, además permite proveer de información a la sociedad del desempeño y proceso que se desarrolla en la educación, a través de los procesos de autoevaluación.

En nuestro país el Ministerio de Educación ha diseñado estándares de aprendizaje, de desempeño profesional, de gestión escolar y de infraestructura para alcanzar aprendizajes significativos.

A través de los estándares de gestión escolar se plantea procesos de gestión y práctica institucional para la formación integral del estudiante, mejorar el aprendizaje de los educadores, permitir que ellos se desarrollen profesionalmente y que la institución posea buen funcionamiento. Cada institución es una realidad distinta, por lo que se desarrolla acciones y planes para establecer un plan de mejora.

El propósito de los estándares de desempeño profesional es orientar a la labor profesional de docentes y directivos del magisterio ecuatoriano, si un docente ejerce la docencia con calidad, procura que exista oportunidades para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea excelente.

El personal directivo de calidad contribuye de manera significativa para que en la institución educativa se alcance acciones de liderazgo, buena gestión pedagógica, talento humano, recursos, clima organizacional y convivencia escolar que contribuyen a obtener en los estudiantes aprendizajes de calidad.

Los estándares de aprendizaje son los resultados que alcanzan los estudiantes durante su trayectoria escolar, basado en contenidos del Currículo Nacional, estos estándares se alcanza al término de cada uno de los cinco niveles de progresión.

Dentro de cada área se plantea dominio del conocimiento, se establecen los niveles de progresión, estándar de aprendizaje, componentes de estándares y ejemplo de desempeño del estudiante.

Los estándares de infraestructura escolar se relacionan con los requisitos que determina la seguridad, confort, habitabilidad y más particularidades que el espacio y ambiente escolar deben poseer para obtener logros en la formación estudiantil y una efectiva del docente.

Estos estándares de calidad educativa se plantean dentro del marco del buen vivir, respecto de la diversidad cultural, mejoramiento del proceso de enseñanza- aprendizaje y cumplimiento de leyes, normas y más disposiciones que emite el Ministerio de Educación.

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

Autor: León, M.

Año de edición: 2012

Un problema grave que viven los y las jóvenes ecuatorianas es la alta tasa de desempleo que se registra en los últimos años, por la existencia de una desconexión total del mercado

laboral. La ausencia o poca experiencia laboral, la falta de apoyo de los micros emprendimientos juveniles, la existencia de prácticas discriminatorias y la falta de políticas activas nacionales y locales de inserción laboral que permitan desarrollar las habilidades y competencias profesionales, se plantea políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

El programa de ampliación de la educación formal tiene tres componentes: El estado financia, regula, supervisa, establece estándares de calidad para proporcionar los servicios de alfabetización, educación básica y bachillerato para jóvenes entre 15 y 29 años de edad y ampliación de la cobertura del bachillerato entre los y las jóvenes. Y el mejoramiento de la calidad de la educación básica y el bachillerato con diseño de currículos actualizados y contextualizados definiendo competencias y perfiles de los alumnos y docentes, considerando las exigencias y las tendencias futuras del mercado laboral, la economía y los cambios tecnológicos, así como a la educación integral en derechos ciudadanos con un enfoque de formación en competencias.

El programa de capacitación laboral, según estudios de la FLACSO sobre la inserción de las y los jóvenes hacia el mercado laboral por no contar con calificaciones ni experiencia en el campo laboral, a este grupo se agrega mujeres jóvenes, indígenas y afrodescendientes que están en desventaja de conseguir trabajo. Se propone dos componentes para plantear la inserción laboral, el primero tiene tres ejes de capacitación: educación de habilidades básicas, formación específica, generación de competencias. El segundo componente posee dos ejes: servicios de intermediación laboral y de información laboral.

El Estado crea programas de apoyo con la finalidad de que la juventud tenga oportunidades para desarrollar sus microemprendimientos y mejorar los ingresos económicos, basado en tres importantes componentes: los servicios financieros que otorgan las instituciones financieras para acceder a créditos, el fomento de la asociación de jóvenes emprendedores para superar los problemas de competitividad y crear mejores condiciones para alcanzar un crédito; y los servicios de desarrollo empresarial los cuales apoyan para que los y las jóvenes ecuatorianas puedan capacitarse en áreas de gestión empresarial y tecnoproductivas, que actualicen sus capacidades, métodos y habilidades de trabajo.

El fortalecimiento institucionalidad tiene como finalidad dar mayor prioridad al empleo juvenil, impulsando la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado de trabajo

para los jóvenes ecuatorianos, con el establecimiento alianzas institucionales entre entidades académicas y la participación de las instituciones existentes.

La participación de la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, en proyectos que generen fuentes de trabajo, que permitan la construcción, mejoramiento y mantenimiento de infraestructura económica, infraestructura social, prevención de desastres naturales reduciendo el riesgo social y ambiental en las comunidades, así también los servicios comunitarios de los barrios pobres urbano-marginales. El programa de empleo tiene como objetivo principal la generación de empleo inmediato mejorando las condiciones de vida, la acumulación de capital humano y social de las comunidades.

La existencia de prácticas discriminatorias dentro de la sociedad crea barreras de entrada al mercado laboral, por lo que es importante reformar la normativa legal para eliminar las prácticas discriminatorias activas y pasivas en el sector público y privado; la promoción de los derechos contra la discriminación de los derechos humanos y laborales en cámaras de la producción, gremios profesionales, instituciones públicas nacionales y locales; una campaña de comunicación masiva en contra de la discriminación y promoción de la inserción laboral de los y las jóvenes a través de los principales medios de comunicación; y, el fomento de espacios de convivencia intercultural que promuevan el conocimiento y respeto de las prácticas culturales de los distintos pueblos y grupos étnicos que habitan el país.

1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Autor: Weller, J.

Año de edición: 2006

Las expectativas y experiencias que tiene los jóvenes en el mercado laboral son varias, cabe mencionar que existen obstáculos que se encuentran y las estrategias que aplican para superarlos. A partir de los resultados de los estudios y tomando en cuenta las experiencias previas con políticas, programas y proyectos, se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral que se orientan a la situación y la institucionalidad específicas de cada país.

El problema que van enfrentando los jóvenes es la existencia de una demanda laboral débil que les limita a los universitarios poder adquirir experiencia en su ámbito profesional, porque ven la necesidad de tener una mejor preparación universitaria de calidad. Es así que, los

jóvenes con niveles de educación altos tienen la posibilidad de involucrarse en el mercado laboral, no así los jóvenes con bajos niveles educativos. Por lo que es importante resaltar que el mejoramiento de la cantidad y la calidad de la educación superior es una condición clave para la inserción laboral individual y colectiva.

Las experiencias laborales iniciales de los jóvenes, no cumplen con las expectativas esperadas en su primer empleo por lo que se dan en condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial de trabajo, debido a que los jóvenes desconocen el mundo laboral y la falta de información sobre sus derechos y obligaciones para desenvolverse en su ámbito profesional, siendo para ellos el trabajo la piedra angular que les permita el desarrollo de su identidad personal y social.

Los jóvenes se orientan por sus perspectivas de vida, por lo que buscan en el mercado laboral estabilidad económica para conseguir a corto y largo plazo los beneficios que les permita tener el bienestar material individual y familiar, tener base para formar un hogar propio, el reconocimiento social y una contribución al desarrollo de su país, y así satisfacer las expectativas reales.

Las mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como mecanismo de desarrollo personal autónomo y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con la familia, el empleo constituye parte fundamental en su vida. Sin embargo en la juventud femenina con bajo nivel educativo se registran tasas de desempleo más altas que los hombres.

La importancia que surge de combinar el trabajo con estudios genera dos puntos de vista. El primero baja el rendimiento en ambos campos, y el segundo ayuda a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales y mejorar la autoestima.

En el mercado laboral las relaciones humanas que mantiene el ser humano juegan un papel muy importante a la hora de buscar un empleo digno con buenas remuneraciones. Es así que un problema grave en la sociedad es la exclusión laboral lo que limita a los jóvenes que no tienen contactos personales en algún lugar de trabajo que le permita integrarse en el ámbito laboral.

Para ingresar al mercado laboral se exige a los jóvenes tener “experiencia” en el ámbito a trabajar, por lo que es muy difícil acumular dicha experiencia puesto que están iniciando la

carrera profesional, siendo un obstáculo que le impide progresar con sus expectativas de vida en el campo laboral.

Existe interés de la juventud por mantener una independencia laboral y participar en micro y pequeñas empresas, sin embargo no se observa una estructura que apoye a proyectos de emprendimiento con nuevas innovaciones, por lo que es indispensable fomentar las micro y pequeñas empresas en algunos países como otra alternativa de trabajo.

El mercado laboral pone sus condiciones y preferencias culturales para seleccionar y contratar, por lo que existe tensión permanente en los jóvenes profesionales. El o la joven por su desconocimiento y falta de experiencia en la presentación, actitud y modalidades hace que tenga dificultades al momento de darse a conocer en un trabajo, por lo que es importante tener una capacitación en diferentes campos que le permitan mayores oportunidades de inserción laboral. La creciente inestabilidad y precariedad laboral que atraviesan los jóvenes limita el acceso a un empleo estable con buenos ingresos económicos que les permita formar y mantener una vida digna en su propio hogar.

1.8 Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad

Autor: Rodríguez, E.

Año de edición: 2004

Todos los países de Latinoamérica observan la compleja situación que viven los jóvenes en la actualidad, siendo necesario diseñar programas y proyectos que permitan afrontar las causas estructurales de las elevadas tasas de desempleo juvenil. Una educación de calidad, tiene un gran impacto en nuestra sociedad y mercado laboral que contribuyen a los procesos relacionados con la apertura económica, la globalización, la revolución tecnológica y los ajustes estructurales.

Los principales problemas específicos que afrontan los jóvenes son la falta de capacitación y experiencia laboral en áreas o tareas determinadas. Por tal motivo, los empresarios prefieren contratar adultos con hábitos de trabajo ya desarrollados y la suficiente experiencia laboral en áreas específicas, situación que no permite dar mayor oportunidad a los jóvenes que no poseen experiencia ni hábitos laborales mínimos ni una apropiada presentación personal. Con respecto a los que pertenecen a sindicatos luchan por sus puestos de trabajo y mejores condiciones quienes están inmersos en el mercado laboral.

Otro aspecto que no permite la inserción al mercado laboral de los jóvenes es la falta de cambios tecnológicos y económicos según requiere el mercado laboral, por lo que es importante adaptarse a los cambios que se presentan en la actualidad. Las tecnologías de información y comunicación se enfocan en las innovaciones en diferentes campos de la educación que permitan procesar y almacenar cada vez más información y distribuirla con mayor velocidad, a través de redes de comunicación y manejo de la tecnología de la información y comunicación (TICS).

La capacitación laboral, la enseñanza técnica y la formación profesional, combinando diversas modalidades y focalizando su implementación efectiva, resulta necesario desplegar más y mejores iniciativas en el dominio de la formación de emprendedores, en la medida en que la capacitación de trabajadores no es suficiente para enfrentar los desafíos del desarrollo.

Los programas de capacitación laboral y pasantías en las empresas permiten alcanzar avances importantes en la formación profesional entre el aula y la empresa, que logra obtener impactos sociales relevantes para mejorar las relaciones en el entorno laboral y potenciar el capital social con el que los jóvenes cuentan para su integración social de manera fluida y dinámica. El desarrollo de competencias, habilidades, promoción del espíritu empresarial, capacitación en principios y técnicas gerenciales básicas en un amplio abanico de contenidos y procesos que de por sí exigen la vinculación de diversos actores formativos, de estrategias curriculares proyectivas, flexibles y coherentes.

Los programas que generan emprendimientos productivos de los jóvenes, se desarrollan con limitaciones como la falta de articulación entre la capacitación, el crédito y la asistencia técnica para la gestión, lo que resta eficacia y condiciona sus impactos efectivos para formar futuros empresarios. En los países latinoamericanos, el objetivo es desarrollar una cultura emprendedora que garantice un nivel de viabilidad económica estable y mejora en sus reformas educativas, estos países tratan de aumentar los recursos económicos para educación, formación docente, material didáctico y mejorar la infraestructura en las instituciones educativas, es un desafío que permite la construcción de la "sociedad del conocimiento" y la posibilidad de reforma del Estado, que plantea la pertinencia de invertir más y mejor en los jóvenes.

Se considera que es importante mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, considerando sus capacidades y los requerimientos actuales que promuevan su economía y aprendizaje para la vida. Las iniciativas que se impulsen para

mejorar la empleabilidad de las nuevas generaciones que puedan construir en el futuro sociedades más democráticas y más equitativas, esto dependerá de los avances que se concrete en materia de participación juvenil, de la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Guarda una estrecha relación con la idea de contar con verdaderos sistemas institucionales de formación para la empleabilidad de los jóvenes, que permitan la flexibilidad laboral y productiva, así también los procesos de innovación y transformación a todos los niveles, incorporando dinámicamente los adelantos tecnológicos y de gestión producidos en los últimos tiempos, en el proceso productivo, en la dinámica de la formación de recursos humanos y en la propia gestión institucional.

1.9 Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado

Autor: Vásquez, A.

Año de edición: 2012

Para definir el término juventud se ha llegado al acuerdo más simple como el rango de edad: una variable que logra explicar, sobre todo, los cambios fisiológicos que se dan dentro de la etapa de la adolescencia, camino previo a la juventud. Al hablar de la juventud es un tema de mucha importancia respecto a los adolescentes, el primer reconocimiento parte de los cambios biológicos y para los jóvenes se inicia de la participación más directa en situaciones sociales y económicas. Al referirse a la economía, cuya principal forma de extracción de beneficios privados y de competencia radica en mantener bajos los costos de la mano de obra con poca inversión e innovación tecnológica y productividad, la oferta laboral poco elástica al salario, resulta conveniente.

En el caso de Ecuador, a partir del año 2000 el esquema monetario ha producido una recuperación económica, los salarios medios se han conservado por debajo del costo de la canasta básica, las oportunidades de trabajo ha disminuido considerablemente comparadas con los inicios de la anterior década y los niveles de desempleo se han quedado en este contexto, no se ha logrado incrementar la demanda de empleo, detener la migración o mejorar la competitividad del sector productivo. Se observa que en nuestro país después de la dolarización se vuelve interesante para trabajadores de Colombia y Perú, lo que agudiza más la situación laboral para quienes en Ecuador están a la espera de alcanzar un empleo y obtener beneficios.

Según las estadísticas se determina que la población joven es la que mayor tasa de participación laboral registra dentro de los diferentes grupos de edad, sin embargo es el grupo más vulnerable a quedarse en el desempleo. La mayoría de la población económicamente activa se encuentra en el grupo de edad comprendido entre los 20 y los 29 años, así también existe personas en este rango de edad en menor porcentaje que no participan en la producción de bienes y servicios.

La participación en el mercado laboral varía de acuerdo al rango de edad, por ejemplo los grupos con menor índice de participación son los niños y adolescentes, pero a medida que avanza en edad existe mayores posibilidades de la participación en el mercado laboral. Por otra parte la juventud que no busca empleo son quienes se dedican a estudiar, en otros casos de las mujeres que se dedican a los quehaceres domésticos en su hogar, al cuidado de sus hijos y también la oposición familiar. Las mujeres conforme va avanzando en su edad tienen pocas esperanzas de conseguir trabajo por sus años.

El subempleo responde a la flexibilización laboral y expulsión del mercado de trabajo, este problema hace que vaya aumentando empleo de baja calidad y se multiplique diversas modalidades sin protección y pertenencia al sistema laboral y al mercado lo que se conoce como autoempleo. El subempleo afecta más a niños y adolescentes, conforme las personas van avanzando en edad este problema van disminuyendo. La educación, capacitación y experiencia no garantiza una permanencia en el mercado laboral, se puede observar que existe dificultades para encontrar un empleo tanto los jóvenes por falta de experiencia como los adultos por su edad.

Al referirse a la categoría de empleados de oficina, oficiales y operarios de las industrias atractivas y el sector de servicios, a este grupo pertenecen la juventud con más posibilidades de participación. Los hombres en su mayoría dedicados al campo industrial, en cambio las mujeres ocupan puestos en oficinas, esto nos demuestra que la juventud recibe salarios aunque con diferencias en su remuneración en relación a las personas adultas.

Según la Organización Internacional del Trabajo señala que, Ecuador es uno de los países en los que a pesar de tener un mayor nivel de educación es igual a mantener todavía el desempleo; cabe señalar que los y las jóvenes no pueden esperar demasiado para ingresar al mercado de trabajo o cambiar de ocupación según sus expectativas económicas. No obstante, tener niveles más altos de educación repercute en la remuneración y es una variable importante a la hora de mejorar el ingreso.

Desde las políticas laborales, aparte de la edad, no se han especificado políticas específicas para jóvenes o incentivos a su empleabilidad. Más aún, dado que los jóvenes no forman parte de gremios relacionados al trabajo, únicamente reciben los beneficios laborales generales. No se evidencian políticas específicas de generación y protección de empleo, de apoyo al ingreso a los mercados, al acceso a información, apoyo para la búsqueda y permanencia en el trabajo, entre otros.

1.10 Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes

Autor: Schkolnik, M.

Año de edición: 2005

Según la Organización Internacional de Trabajo el informe sobre el empleo de la juventud refleja que en los últimos años se presenta la mantención de vulnerabilidades en la inserción laboral de los jóvenes y con incertidumbre para el futuro. Esta situación de vulnerabilidad es mayor en los países en desarrollo, donde existe más población juvenil en edad de trabajar y en el desempleo y consiguen trabajos temporales sin las garantías necesarias.

En América Latina en los años noventa, se conoce que existen estancamientos en el desempleo de los jóvenes; esto se puede notar que no existe crecimiento en la población juvenil por la participación de las mujeres y en menor porcentaje los hombres, se incrementan los puestos informales o precarios. Existen factores específicos que caracterizan el problema del empleo del sector de la juventud. Los factores demográficos según el BID el año 2004, hace referencia que el incremento de la tasa de participación de la población no es la causa o consecuencia de lo que se presenta en el mercado laboral.

La sociedad de la información y comunicación y el mundo de la globalización social, económica y cultural genera otras expectativas de cambio a quienes ingresan al campo laboral en especial para el sistema educacional y capacitación laboral. Desde décadas anteriores en especial de las de los años 90 se observa avances en los logros de la educación como resultado de mayor crecimiento económico y de los esfuerzos realizados por los gobiernos de incrementar el gasto social.

Al presentarse conjeturas del empleo en los jóvenes es el grupo que más se perjudica por cuanto las empresas no les brindan estabilidad laboral a quienes tienen menor experiencia, puesto que seleccionan a los más calificados. El alto porcentaje de la desocupación de la población juvenil tiene determinantes estructurales. Los factores de demanda, los desajustes

se producen por el resultado de los empleadores del sector formal de la economía que requieren que su personal cumpla con requisitos como el título de bachiller y certificado de honorabilidad, siendo una desventaja para quienes no concluyen con sus estudios de la secundaria para ser considerados en el mercado laboral.

La alta competitividad en las empresas hace que contraten personal con experiencia laboral, lo que se puede observar que a pesar de que los jóvenes poseen una buena preparación académica, las empresas más les interesa a quienes tienen experiencia para obtener mayor rendimiento en el trabajo. Se hace referencia a la flexibilidad en las remuneraciones y la rigidez que se impone un salario mínimo. Las características propias del mercado laboral en América Latina dificulta la inserción de los jóvenes, en razón de existir rigidez en la contratación en el sector formal.

Los jóvenes optan por una rotación entre los puestos de trabajo en aspiración a tener experiencias donde adquiera un desarrollo personal y laboral. La aspiración de los jóvenes es que se preparen académicamente para alcanzar puestos de trabajo superiores a lo que ofrece el mercado laboral. Inclusive buscan alternativas de trabajar por su propia cuenta, ya que permite a los jóvenes tener horarios flexibles, trabajar en los ingresos que requiere. Existen más tasas de desempleo en la población juvenil más que en la adulta, en razón que los primeros no son jefes de hogar, por lo que no es tan apretada su economía para mantener a su familia.

Cuando la juventud toma la decisión de trabajar, puede encontrar muy pronto un empleo, como ir a la cesantía o mercado de trabajo temporal. Desde hace pocos años atrás poca población juvenil encuentra trabajo, la mayoría pasa a formar parte del grupo de los desempleados. La inserción en el mercado laboral se va incrementando a medida que las personas tienen más edad, no así quienes son más jóvenes tienen posibilidades de trabajar de manera temporal, precaria e incierta lo cual no les da seguridad en su empleo.

En América Latina por la década de los 90 se incrementa la tasa de desempleo de los jóvenes, mientras más jóvenes el aumento del desempleo crece y al no contar con el documento que le acredite que tiene concluido sus estudios secundarios pierden las oportunidades de conseguir un trabajo.

La composición del empleo juvenil caracteriza por niveles educacionales, ocupacionales y por ramas de actividad económica, estos jóvenes que han concluido la educación secundaria tienen la oportunidad de encontrar empleo en situaciones heterogéneas y temporales.

Otra de las características que tiene la inserción laboral de los jóvenes es observar cómo ha progresado el empleo por ramas de actividad para lo cual se ha considerado como hipótesis la reducción de empleo en sectores agrícolas e industriales y un crecimiento en el sector terciario, adicionalmente a esta investigación permite conocer si este empleo en el sector de servicios se encuentra en el sector público así como en lo privado.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo mixta en razón que la información con la cual se trabajó es en base a la investigación cualitativa y cuantitativa. La investigación cuantitativa permitió trabajar con información de tipo cuantitativo, este tipo de investigación se centró en el estudio del docente profesional titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación General Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, apoyada por el estudio estadístico.

Para realizar la investigación a los directivos institucionales de los establecimientos educativos en los cuales laboran los docentes profesionales titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación General Básica de la UTPL, se ha utilizado la investigación de tipo cualitativo, la misma que permitió conocer respecto al inventario de tareas del trabajo docente.

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

El método observacional es otro de los métodos que contribuyó para la consecución del presente trabajo ya que permitió al investigador captar o percibir los aspectos más significativos del fenómeno o hecho estudiado, con miras a recopilar los datos más relevantes y requeridos en el trabajo de investigación. Es importante resaltar que la observación directa fue muy enriquecedora, puesto que se conoció a las personas, sus actitudes y valores, así también se tuvo la oportunidad de conocer el ambiente físico donde se desenvuelven los docentes titulados de la UTPL.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1 Métodos

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

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

Analítico la aplicación de este método es fundamental en la investigación, por que ha permitido identificar, describir características del inventario de tareas y actividades que realiza el docente.

El método anterior se complementa con el método sintético, ya que a través de este se tiende a rehacer, reunir o reconstruir de un todo lógico y concreto los elementos destacados por medio del análisis.

2.2.2 Técnicas

Para la recolección de la información se utilizó la siguiente técnica de investigación:

- **Encuesta:** a través de esta técnica de investigación se obtuvo datos de los docentes titulados de Educación General Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, así también se recabó la información de las encuestas realizadas a las autoridades donde laboran los docentes titulados de la UTPL, información de campo que permitió medir las variables del trabajo investigativo a través de preguntas cerradas y semi abiertas.
- **Entrevista:** Esta técnica se aplicó para obtener información al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica, aspectos para mejorar la formación y competencias de los docentes, y la metodología que se utiliza en el proceso de enseñanza aprendizaje, con el objetivo fundamental de esta técnica para obtener información del tema objeto de estudio.

2.2.3 Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la investigación son los cuestionarios, emitidos por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se aplicaron dos tipos de cuestionarios:

- **Cuestionario 1:** Dirigido a los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, dividida en dos secciones: A) la primera pretendió conocer las “Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL”, y B) la segunda las tareas que se realizó a través de un “inventario de Tareas del Trabajo Docente”.
- **Cuestionario 2:** Dirigido a directivos de centros educativos en la que se presenta desde su perspectiva un inventario de tareas y actividades que realizan los titulados de Educación General Básica de la UTPL en su institución.

2.3 Preguntas de investigación

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

2.4 Contexto

Del total de siete titulados investigados cinco ejercen la docencia en instituciones educativas fiscales, fiscomisionales y particulares de la provincia de Imbabura. Dos docentes tituladas no ejercen la profesión realizan trabajo social y quehaceres domésticos.

2.5 Población y muestra (análisis)

2.5.1 Población

El proceso investigativo se lo realizará a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

2.5.2 Muestra

En el presente trabajo los participantes de la investigación fueron sugeridos por la Universidad Técnica Particular de Loja para lo cual cada egresado- investigador obtuvo una muestra de siete titulados investigados, para el desarrollo de la propuesta de intervención educativa a partir, de estudios de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la UTPL.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1 Humanos

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

-Docentes profesionales titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación General Básica de la UTPL.

Los docentes investigados son personas profesionales con gran vocación desde un enfoque humanista, contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de la enseñanza-aprendizaje.

En las instituciones educativas donde laboran los docentes titulados de la UTPL, se observa que existe un buen ambiente de trabajo por su responsabilidad y ética profesional, identificándose como entes generados de cambio, donde se brinda una formación integral para que niños y jóvenes formen la sociedad del buen vivir.

-Directivos de las Instituciones Educativas

Son profesionales que demuestran su capacidad de liderazgo, poseen buena preparación académica, procuran que en su institución alcance buen clima organizacional, convivencia escolar y el logro de los aprendizajes de calidad.

2.6.2 Institucionales

Las instituciones que hicieron posible esta investigación fueron:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Escuela De Educación Básica "Otavalo Valle Del Amanecer"
- Unidad Educativa "San Pedro Pascual"
- Escuela Carlos Alonso Ubidia
- Escuela De Educación Básico Carlos Proaño Delgado
- Unidad Educativa "María Teresa Bacq"

2.6.3 Materiales

Para la investigación se utilizó una cámara fotográfica digital para obtener evidencias de la realidad observada en las instituciones educativas, información que fue de gran importancia para que el investigador pueda reconstruir lo observado de manera más detallada.

Por otro lado se utilizó la Flash Memory, medio magnético de gran utilidad para el almacenamiento de la información recopilada en documentos y archivos digitales.

La computadora portátil fue un instrumento muy útil, a través de este medio se procedió a procesar toda la información para la realización y presentación del trabajo de investigación. A esto se agrega la utilización del servicio de internet, que a través de este medio se recabó información de diferentes autores y lugares a nivel nacional e internacional.

2.6.4 Económicos

Para llevar a efecto la investigación planteada se necesitaran los siguientes recursos:

Rubro	Costo \$
Recursos Materiales	
Internet	20.00
Impresiones	300.00
Discos compactos Cd's	20.00
Computador	60.00
Anillados	40.00
Fotocopias	20.00
Recursos Otros	
Pasajes	40.00
TOTAL	\$ 500.00
+15% Imprevistos	\$ 575.00

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para el procedimiento de la información obtenida en la investigación de campo se ha procedido de la siguiente manera:

- **Preparación:** El 09 de marzo del 2013 en la Matriz de la UTPL se da inicio con la primera asesoría presencial sobre el trabajo de investigación, en donde los responsables del Programa Nacional de Investigación de la UTPL señalan aspectos generales sobre la investigación. Posteriormente a través del EVA envían la nómina de titulados a investigar, instrumentos de investigación, matriz para tabulación de datos.
- **Desarrollo del marco teórico:** utilizando varias fuentes primarias y secundarias se obtiene la información importante, de actualidad y de gran relevancia a la estructura del marco teórico propuesto en el Programa de Investigación.

- **Aplicación de instrumentos de investigación:** Previo a determinar la aplicación de la investigación a los titulados y empleadores se aplicó la ficha de contactos para ubicación del personal a ser investigado, se procedió a la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos a cada uno de los docentes titulados y directivos de las instituciones educativas donde labora el personal investigado.
- **Segunda asesoría presencial:** A más de haber recibido asesoramiento continuo por parte de la directora de tesis vía correo electrónico y telefónica, brindó orientaciones y apoyo en lo referente al avance y desarrollo del trabajo de investigación en el Centro Asociado Regional Ibarra el 06 y 07 de julio de 2013.
- **Envío de información recolectada:** se envió las matrices de tabulación con información de las encuestas en el EVA y en físico se remitió las encuestas aplicadas a los titulados y empleadores a la Coordinadora del Programa de la UTPL.
- **Organización de la información empírica:** Se continuó con el proceso de tabulación y codificación de datos, se organizó en tablas estadísticas, mismas que fueron según los lineamientos establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja.
- **Análisis e interpretación de la información:** en esta fase se efectuó una integración lógica de los datos recopilados lo que permitió obtener datos reales de los titulados de Educación Básica de la UTPL.
- **Conclusiones y Recomendaciones:** luego de proceder con el análisis de los datos investigados se procedió a establecer las conclusiones sobre la realidad educativa investigada, en relación a los objetivos y preguntas de investigación, además se procedió a desarrollar algunas recomendaciones en relación a la problemática.
- **Formulación de la propuesta:** Una vez encontrado el problema se decidió realizar una propuesta de solución que contribuya mejorar las deficiencias del sistema educativo. Para ello se diseñó un proyecto educativo que tiene aplicación al personal de docencia investigado.

- **Presentación del trabajo:** en esta fase se desarrolló una vez concluido la investigación, se desarrolló por escrito toda la experiencia de la investigación así como resultados y soluciones al problema detectado.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

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

Tabla N°1: Ubicación geográfica (establecimiento educativo o empresa)

Opción	Frecuencia	%
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "OTAVALO VALLE DEL AMANECER"	1	14,29
UNIDAD EDUCATIVA "SAN PEDRO PASCUAL "	1	14,29
NO EJERCE LA PROFESIÓN	2	28,57
ESCUELA CARLOS ALONSO UBIDIA	1	14,29
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICO CARLOS PROAÑO DELGADO	1	14,29
UNIDAD EDUCATIVA "MARÍA TERESA BACQ"	1	14,29
TOTAL	7	100,00

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Ubicación geográfica (establecimiento educativo o empresa)

- ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "OTAVAL VALLE DEL AMANECER"
- UNIDAD EDUCATIVA "SAN PEDRO PASCUAL "
- NO EJERSE LA PROFESIÓN
- ESCUELA CARLOS ALONSO UBIDIA
- ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICO CARLOS PROAÑO DELGADO
- UNIDAD EDUCATIVA "MARÍA TERESA BACQ"

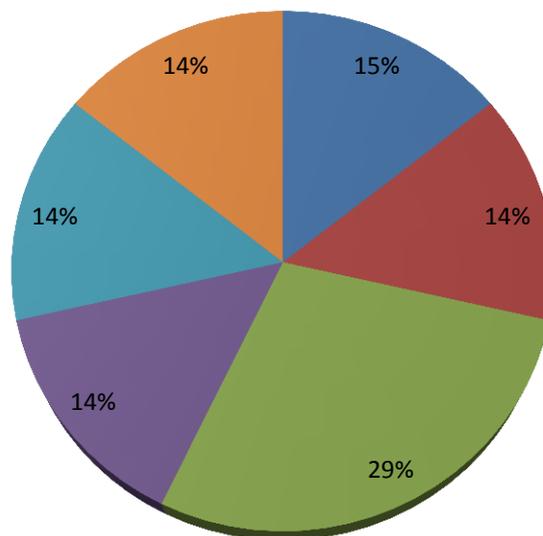


Figura N° 1: Ubicación geográfica (establecimiento educativo o empresa)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Los titulados se encuentran actualmente laborando en establecimientos educativos del sector público y privado, en los diferentes cantones: Ibarra, Otavalo y Cotacachi de la provincia de Imbabura. Existe un 29% de los encuestados que no ejercen la docencia, desarrolla actividades de labor comunitaria y del hogar.

3.1.1.2 Edad

Tabla N°2 : Edad

Intervalo de edades	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0,00
21 a 30	1	14,29
31 a 40	4	57,14
41 a 50	1	14,29
51 y más	0	0,00
No contesta	1	14,29
Total	7	100,00

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

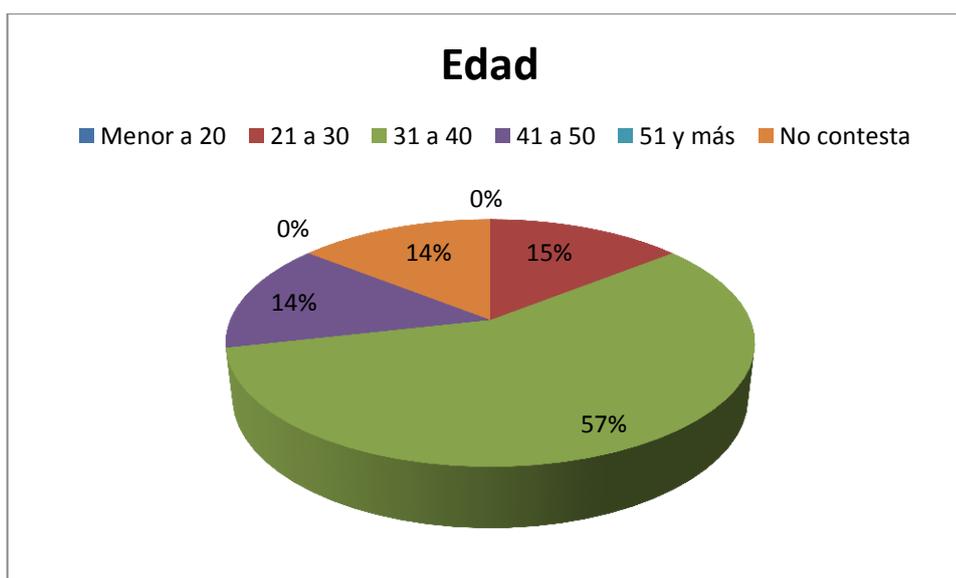


Figura N° 2: Edad

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Los titulados son residentes de la provincia de Imbabura en la cual también se encuentran ubicados los establecimientos educativos donde laboran, el proceso de formación recibida por los titulados fue gracias a la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL con su Centro Universitario de Ibarra; además fue posible detectar que la edad de un 57 % de los docentes investigados se concentra en el rango de 31 a 40 años.

3.1.1.3 Sexo

Tabla N°3: Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

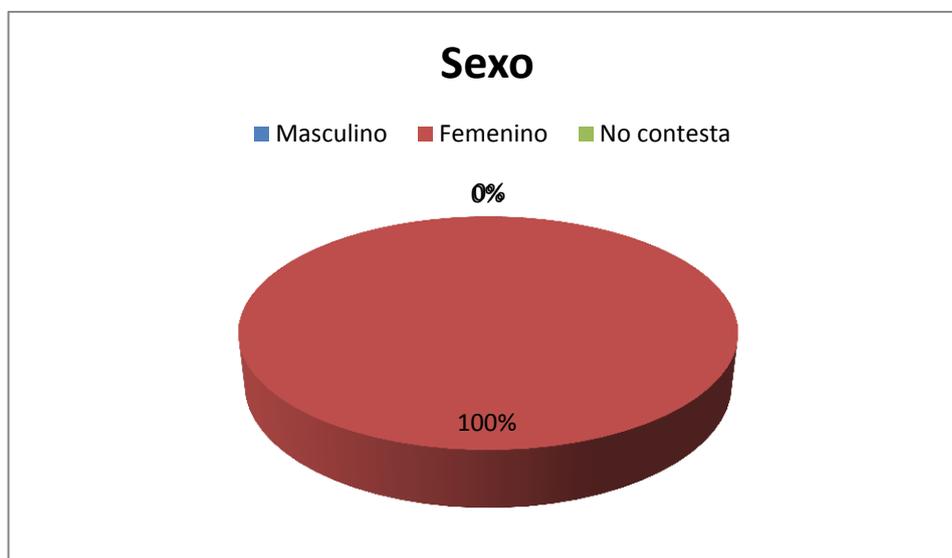


Figura N°3: Sexo

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Las mujeres presentan una mayor tendencia a desempeñar cargos de docencia, como se observa en el gráfico donde indica que el 100% de los encuestados son mujeres, esto debido a que en el ámbito de desarrollo social ellas desempeñan una función de educadoras, sea en cargos de docencia o en los hogares con sus familias, siendo el género femenino las que presentan mejores capacidades para desempeñar estos cargo.

3.1.2 Características académicas de los titulados

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

Tabla N°4: Sostenimiento Establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71,4285714
Fisco misional	1	14,2857143
Particular	1	14,2857143
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

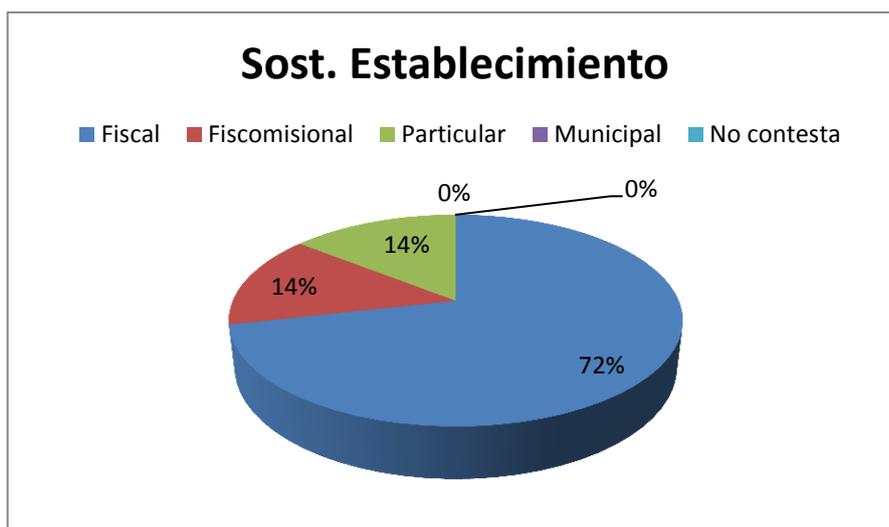


Figura N°4: Sostenimiento Establecimiento

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Existe una gran incidencia en la muestra, de un 72% de personas que realizaron sus estudios en instituciones fiscales, comparados al 14% de los particulares y el 14% de los fisco misionales, siendo el factor económico y la desinformación los motivos de mayor relevancia para la realización de estudios en las diferentes establecimientos, pudiéndose mejorar la captación de estudiantes en las entidades particulares, mejorando sus campañas y ofreciendo más facilidades económicas.

3.1.2.2 Tipo de educación

Tabla N°5: Tipo de Educación

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

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

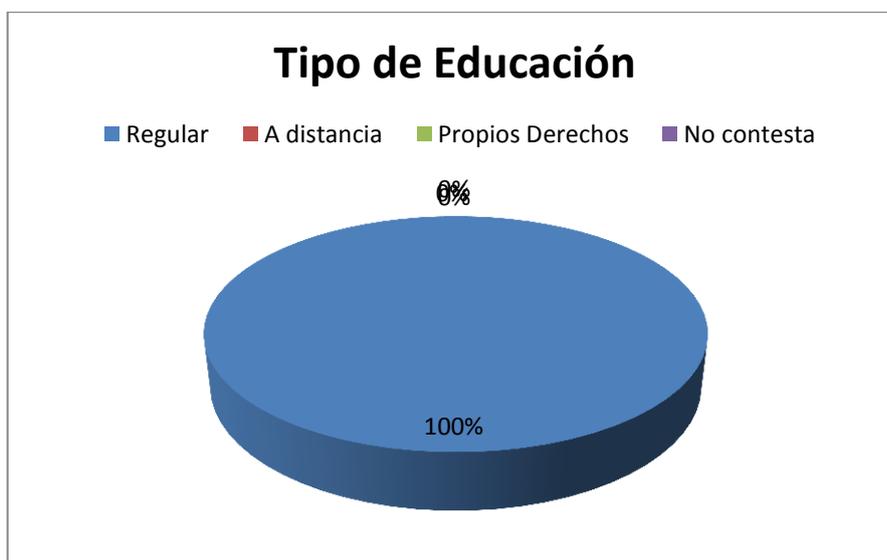


Figura N°5: Tipo de Educación

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Existe un 100% de personas que realizaron sus estudios en instituciones regulares, en comparación a un 0% de modelos de estudio a distancia y por sus propios derechos, debiéndose esto principalmente a que los encuestados no desempeñaban un trabajo en sus épocas de estudio, teniendo el tiempo y los recursos económicos suficientes para estudiar de manera regular, se considera que los estudios a distancia y por sus propios derechos son diseñados para personas que buscan un mejoramiento continuo a pesar de realizar otras tareas que les quitan tiempo y recursos.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Tabla N°6: Número de títulos universitarios obtenidos

Número de títulos obtenidos	Frecuencia	%
Pregrado	1	14,29
Posgrado	0	0,00
Ninguno	6	85,71
TOTAL	7	100,00

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados



Figura N°6: Número de títulos universitarios obtenidos

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Por medio de la investigación se ha determinado que el 86% de los titulados investigados no han obtenido títulos universitarios de posgrado, y apenas un 14% ha obtenido un título de posgrado, por lo que hace falta la motivación e interés en la continua preparación de sus estudios.

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

Tabla N°7: Situación laboral actual

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	5	71,43
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	2	28,57
No contesta	0	0
Total	7	100

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

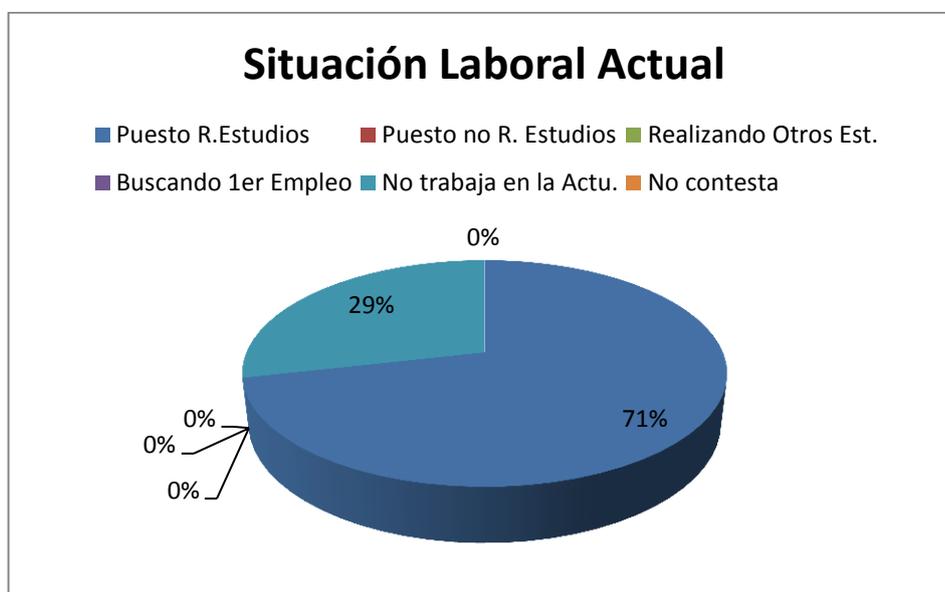


Figura N°7: Situación laboral actual

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Dentro de la encuesta realizada se encuentra que un 71% desempeñan sus labores en el ámbito de la docencia, esto debido a la continua actualización de conocimientos a la que están sometidos los docentes, en conclusión la licenciatura en ciencias de la educación, cumplen la función del mejoramiento continuo del docente.

Todas las actividades presentan un nivel de desempleo en el país, muchas mujeres en la actualidad desempeñan el trabajo de cabezas del hogar, como se observa en la gráfica de situación laboral el 29% de los encuestados no trabajen actualmente, siendo este valor aceptable frente a la situación del país y las condiciones propias de los encuestados.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla N°8: Establecimientos que trabaja

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	71,43
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	28,57
Total	7	100

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

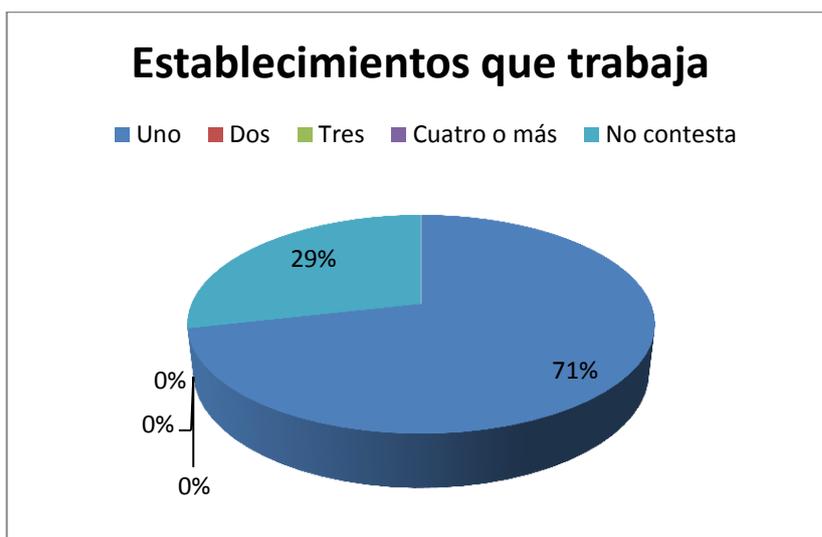


Figura N°8: Establecimientos que trabaja

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

La obtención de un título como docente ha sido fundamental para mejorar las condiciones de vida de los titulados de la UTPL, el 71% de los investigados se encuentran laborando en un establecimiento educativo, pues al obtener un título como docente los profesionales tienen más opciones de trabajo y se sienten respaldados para su permanencia en las instituciones donde laboran.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N°9: Cargo actual que ocupa

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	5	71,43
Operativo	0	0
Otro	2	28,57
No contesta	0	0
Total	7	100

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados



Figura N°9: Cargo actual que ocupa

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Se determina que el 71% de los titulados investigados se encuentra trabajando como docente en los establecimientos educativos fiscales, municipales y particulares en los niveles de inicial y básica. Apenas el 29% de los titulados señalan que ha trabajado como no docentes desde que obtuvieron la titulación.

3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla N°10: Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	28,57
Contrato civil	1	14,29
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	28,57
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	28,57
Total	7	100

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

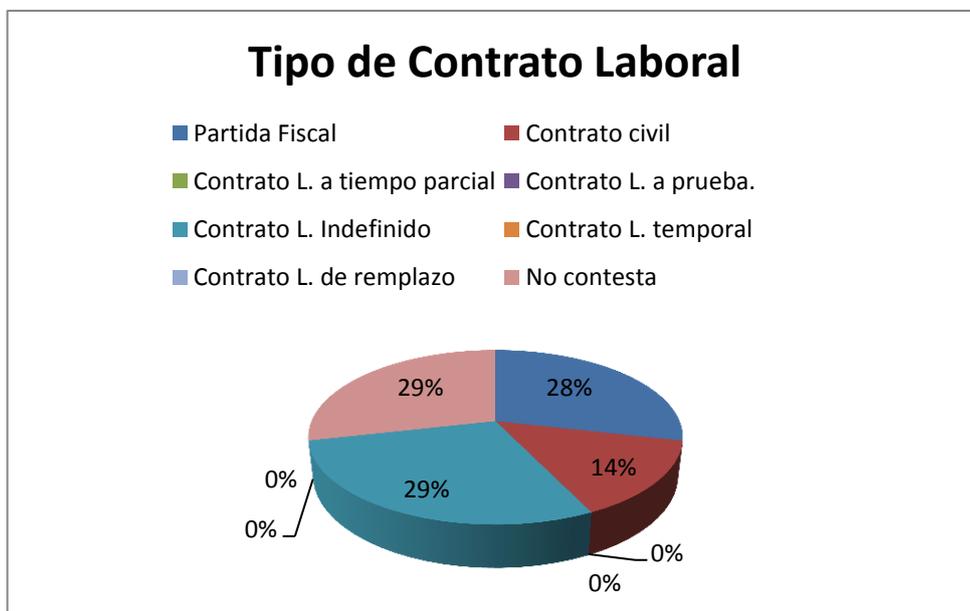


Figura N°10: Tipo de contrato laboral

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Tabla N°11: Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	28,57
Fiscomisional	0	0
Particular	2	28,57
Municipal	1	14,29
No contesta	2	28,57
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Autora

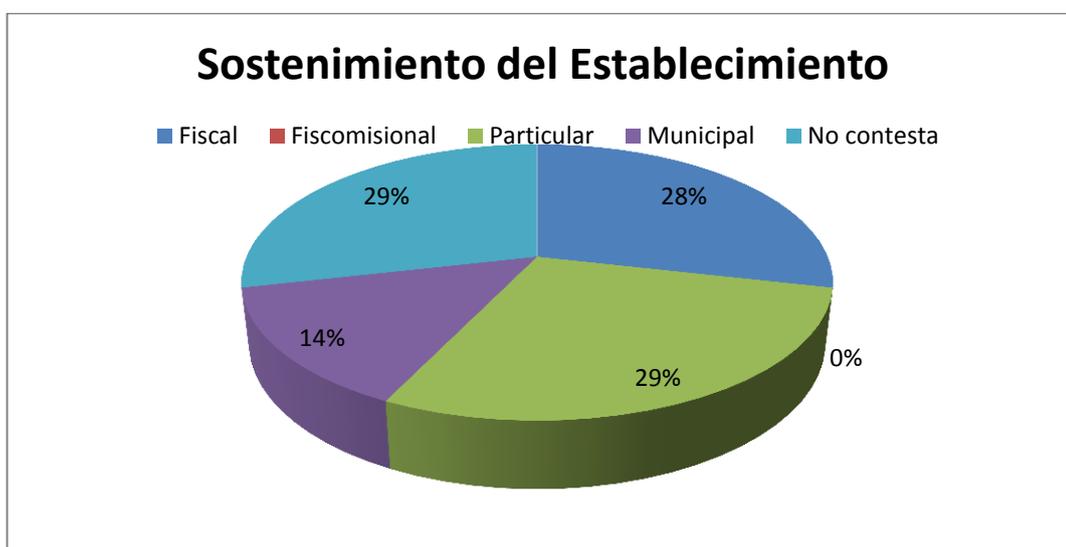


Figura N°11: Sostenimiento del establecimiento

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Los titulados investigados que trabajan como docentes y que se encuentran laborando en establecimientos educativos fiscales en los niveles inicial y básica, representa un 28% los mismos que poseen una situación laboral con partida fiscal, lo cual es indicativo de estabilidad laboral y carga horaria completa.

Por otro lado un 29% de los titulados bajo la modalidad de contrato laboral indefinido en instituciones educativas de carácter particular y municipal y un 14% tiene un contrato civil de prestación de servicios profesionales indefinido en instituciones educativas de carácter particular lo que permite una situación laboral estable y a tiempo completo.

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.

Se determina que los docentes en su mayoría si poseen un título profesional en educación mención Educación Básica, lo que significa que su formación inicial está acorde a los requerimientos de las instituciones educativas. Sin embargo se evidencia que existe una discontinuidad en los procesos de capacitación y formación docente de los docentes titulados encuestados no se encuentran actualmente en ningún tipo de formación, lo que resulta una desventaja para todos los actores de la comunidad educativa.

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.

De acuerdo a la investigación realizada los docentes no brindan la importancia requerida para el desarrollo de competencia relacionadas con el uso de TIC's, pensamiento crítico, capacidad de investigación y trabajo en equipo por lo que sienten que no se encuentran preparados para asumir el desafío del nuevo sistema de educación establecido por el ministerio de mismo nombre.

3.3 Valoración docente de la profesión:

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

De acuerdo a los docentes titulados, la mayoría posee un título de licenciado en ciencias de la educación, lo que se demuestra que actualmente los docentes en su gran mayoría tiene una formación inicial acorde a los parámetros de un maestro de educación básica. En este sentido para que exista un buen ejercicio profesional, se hace necesario que el docente tenga una formación inicial acorde a la labor educativa, tenga conocimientos en áreas disciplinarias que subyacen al currículo educativo que le permitan tener al docente opciones de trabajo según su preparación.

3.4 Satisfacción docente

Tabla N°12: Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia	2	61
20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	2	57
20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral.	2	61
20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	2	43
20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas.	2	46
20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	2	54
20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	2	54
20.8 La realización y/o crecimiento personal.	2	57

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

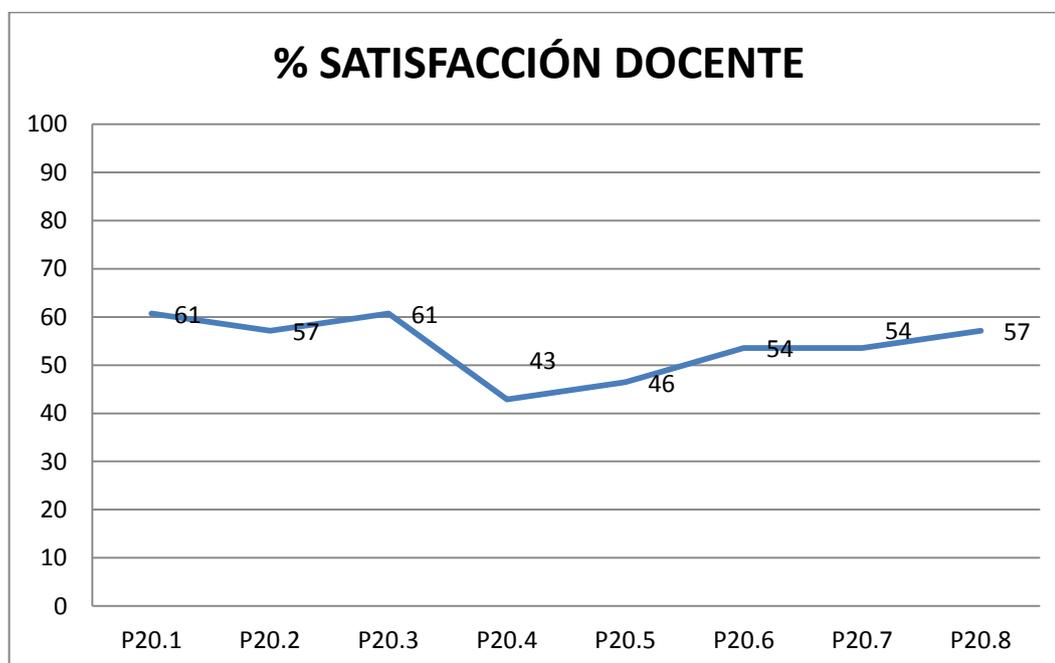


Figura N°12: Satisfacción docente

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

El grado de satisfacción de los docentes es de importancia para verificar el enfoque correcto que se le da al desarrollo de la carrera, existiendo una buena interrelación entre el estudio de la licenciatura y las actividades que desempeñan los docentes en los establecimientos educativos, como se observa en la gráfica de satisfacción docente, el 61% de encuestados considera que el grado de satisfacción es medianamente satisfecho.

La docencia no es una de las carreras mejor pagadas del país, en la gráfica de satisfacción docente se visualiza que existe un 57% de encuestados que opinan que este es un motivo para seguir la licenciatura, siendo el factor principal la falta de apoyo y recompensa de las instituciones a las personas que deciden seguirse especializando, se concluye que al existir una mayor remuneración existiría una mayor satisfacción por este aspecto.

La docencia es un trabajo digno, que comprende de la inculcación de conocimientos a las futuras generaciones, en la gráfica de satisfacción docente se observa que un 61% piensa en el prestigio que se obtiene en el entorno laboral, siendo el principal problema la falta de remuneración económica que existe de parte de las instituciones hacia los profesionales que se siguen capacitando, en conclusión para los encuestados el mayor dilema viene en función del costo-beneficio.

La perspectiva de un ascenso laboral no es alta, según la gráfica de satisfacción docente se tiene que hay un 43% de personas que enfocan a la licenciatura como una herramienta, para un ascenso laboral, debiendo esto a la falta de oportunidades de crecimiento, en conclusión la función principal de la licenciatura radica en el prestigio y en el progreso social.

Los encuestados presentan poco interés por la realización del trabajo de la docencia, se observa en la gráfica de satisfacción docente que existe un 46%, que es influenciado por la ganancia económica de esta profesión, debiendo principalmente a que los salarios y las facilidades para esta carrera son promedio, se concluye que el ámbito económico no es el mejor atractivo para la realización de esta actividad.

La actividad de docencia presenta un mejor atractivo por la diversidad de actividades que se pueden realizar con la docencia, en la gráfica se observa que un 54% de aceptación, esto debido a que la docencia permite la interacción con los jóvenes, niños y alumnos en general, haciendo el aprendizaje de actividades se vuelva fundamental en el desarrollo de esta profesión.

Un enfoque primordial para el seguimiento de especializaciones, es que estas nos abran las puertas a nuevas fuentes de trabajo y posibilidades, en la Figura se ve que un 54% de satisfacción en los encuestados opina que el estudio se lo realiza con el fin de buscar

nuevas oportunidades en lo que comprende al ámbito laboral, debiéndose esto a la búsqueda de las personas de un mejor nivel de vida, se concluye que este es un buen enfoque para el seguimiento de la licenciatura.

Los titulados investigados después de la obtención del título les permite alcanzar un 57% de satisfacción en lo referente al crecimiento personal y profesional es un proceso de desarrollo y que los docentes pueden moverse en una variada gama de oportunidades en su carrera a lo largo de su vida.

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

Tabla N°13: Baremo de las tareas del trabajo docente (titulados)

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)							
ASPECTOS		F		I		NF	
	INICIALES	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. Aspectos metodológico-didácticos	MD	67	9,4	69	9,6	68	9,4
2. Autoevaluación de la práctica docente	PD	14	9,0	16	9,8	16	9,8
3. Aspectos sobre la investigación educativa	IE	18	7,5	21	8,6	21	8,6
4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas	ANA	36	9,1	37	9,3	37	9,3
5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad	IPPC	32	8,0	35	8,7	35	8,9
6. Profesores y trabajo en equipo	PTE	17	8,3	17	8,6	17	8,6
7. Formación	F	10	5,2	15	7,7	15	7,5

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

De acuerdo a la información obtenida se establece que los titulados concentran sus esfuerzos profesionales en aspectos metodológicos didácticos pues consideran que tiene gran importancia dentro de su labor docente y que además tiene directa relación con los resultados de aprendizaje que son evaluados por el Ministerio de Educación, por lo que tienen mayor preparación en dichos aspectos. Dejan de lado aspectos como su parte de formación profesional, la investigación e innovación de su carrera profesional. Esta es la razón para que muchos docentes se encuentren desactualizados de los avances de la tecnología como medios didácticos y que además no se hayan seguido preparando en un

postgrado, los docentes arguyen que mucho de su tiempo lo dedican a preparar clase, a evaluar y calificar trabajos, a realizar informes académicos y comportamentales, a dar clases de recuperación, a atender a padres de familia, y que además en cada institución existen comisiones permanentes con funciones específicas, situación que limita a que los docentes puedan disponer del tiempo y los espacios para la formación y actualización docente.

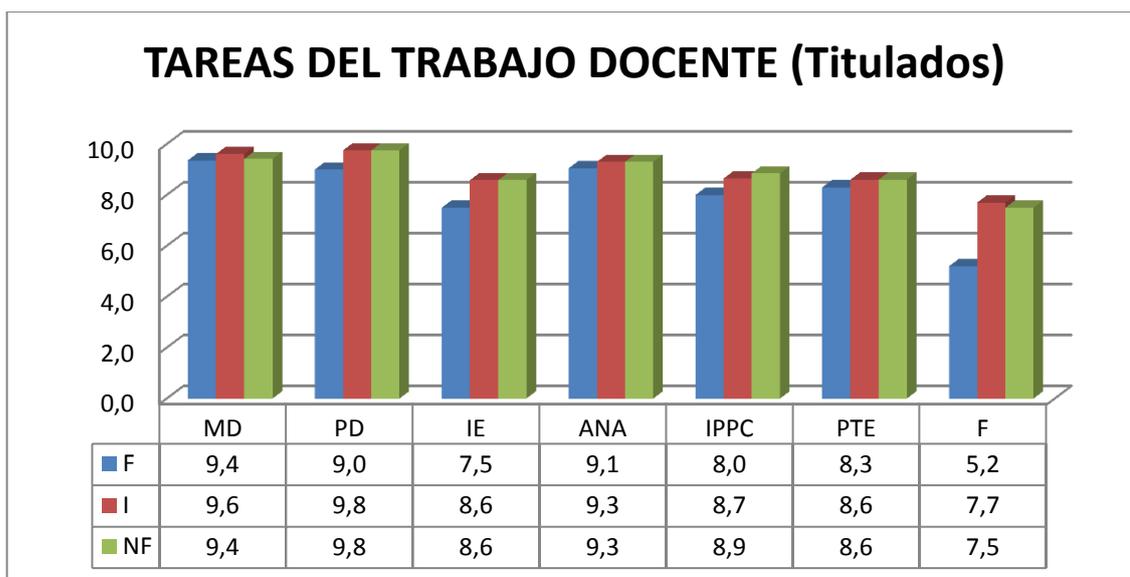


Figura N°13: Baremo de las tareas del trabajo docente (titulados)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Se determina que los titulados concentran su tiempo y esfuerzo a la práctica docente y en los aspectos metodológicos didácticos, pues es la parte que actualmente el Ministerio de Educación ha puesto énfasis en la evaluación de los maestros, olvidando los docentes su propia formación y actualización profesional.

Tabla N°14: Baremo de las tareas del trabajo docente (Directivos)

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)								
ASPECTOS		F		I		NF		
		INICIALES	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. Aspectos metodológico-didácticos		MD	67	9,3	68	9,5	67	9,3
2. Autoevaluación de la práctica docente		PD	14	8,9	15	9,3	15	9,3
3. Aspectos sobre la investigación educativa		IE	20	8,3	21	8,8	21	8,8
4. Participación en actividades académicas, normativas y		ANA	39	9,7	40	10,0	40	9,9

administrativas							
5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad	IPPC	35	8,9	37	9,3	38	9,5
6. Profesores y trabajo en equipo	PTE	19	9,3	20	10,0	20	10,0
7. Formación	F	13	6,5	17	8,5	17	8,7

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

Desde el punto de vista de los Directivos de las Instituciones educativas, el docente concentra su esfuerzo en la realización de actividades académicas, normativas y administrativas en forma individual y en equipo, ya que hoy su perfil es de un funcionario administrativo con carga docente y concuerdan que los docentes dejan de lado su parte de formación y actualización profesional puesto que su labor limita su tiempo y atención, además indican que muchos cursos establecidos por el Ministerio de educación sobrepasa el tiempo de labores del docente y que esto desmotiva a continuar su preparación.

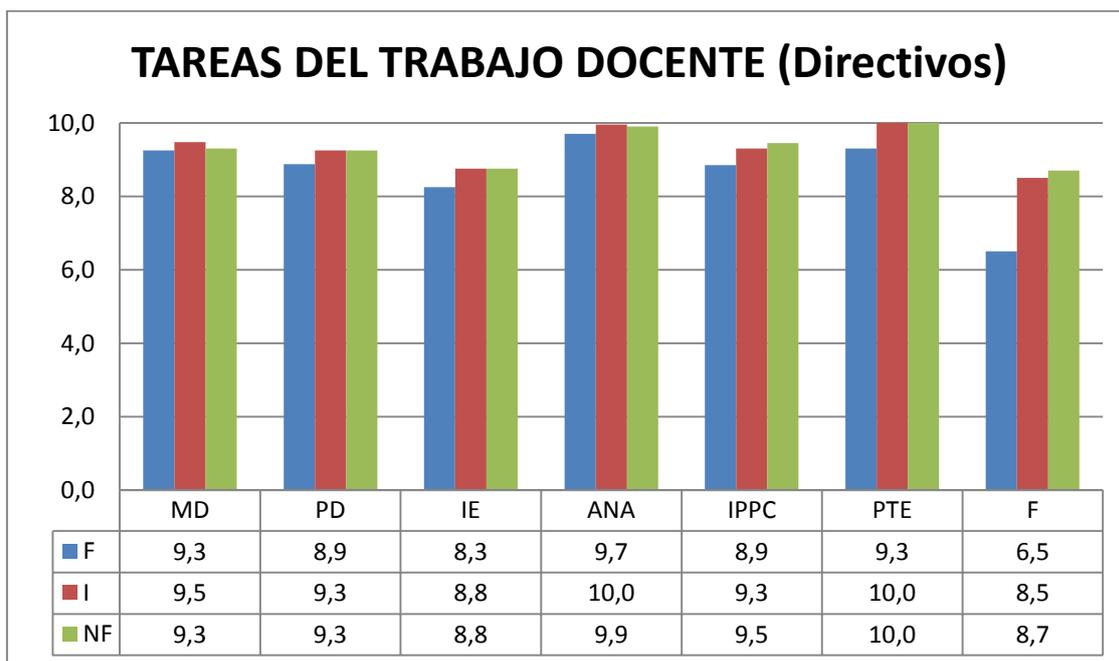


Figura N°14: Baremo de las tareas del trabajo docente (Directivos)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

Según los Directivos de las Instituciones educativas los docentes actualmente dan mayor importancia a actividades académicas, normativas y administrativas dejando olvidado su parte de formación profesional.

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Tabla N°15: Aspectos Metodológico-Didácticos (Titulados)

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	71	3	71	3	71
2.Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	71	3	71	3	71
3.Planificar actividades de aula	3	71	3	71	3	68
4.Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	64	3	68	3	68
5.Organizar espacios de aula	2	61	3	64	3	64
6.Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	3	64	3	68	3	68
7.Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje	3	71	3	71	3	71
8.Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	71	3	71	3	71
9.Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	3	68	3	68	3	68
10.Aplicar la psicología de la educación en el aula	2	61	3	68	3	64
11.Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	68	3	68	3	64
12.Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	2	61	3	64	2	61
13.Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	3	64	3	64	3	64
14.Revisar las tareas estudiantiles	3	71	3	71	3	71
15.Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	68	3	68	3	68
16.Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	64	3	71	2	61
17.Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	64	3	68	3	68
18.Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	3	68	3	68	3	68

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

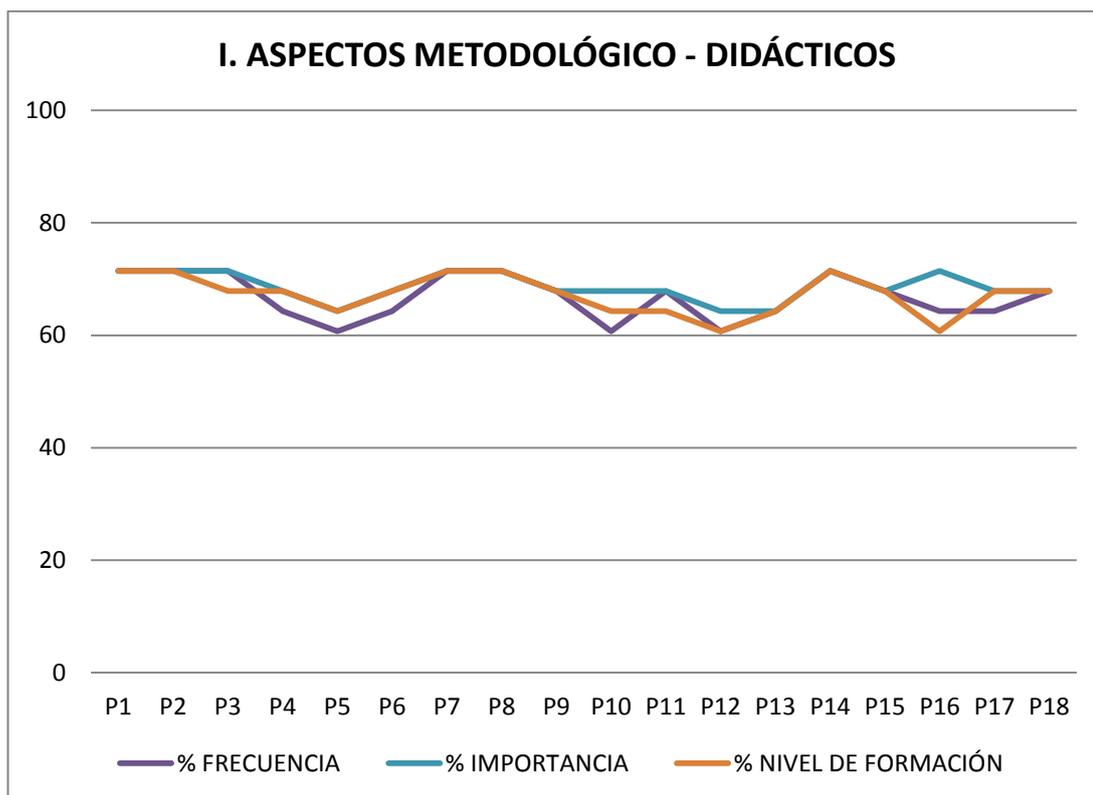


Figura N°15: Aspectos Metodológico-Didácticos (Titulados)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

El uso de metodologías y la aplicación de diferentes didácticas, permite una mejor captación de conocimiento en los estudiantes, en la gráfica de aspectos metodológicos y didácticos de titulados se observa, que existe una puntuación en frecuencia de las actividades de 9.4, dando a entender la importancia de la realización continua de este tipo de actividades con lo que se logra obtener una mejora en las capacidades del docente al momento de impartir el conocimiento, mientras que la importancia es de 9.6 mostrando que estas actividad son de prioridad para los profesionales de la docencia, tanto su continua capacitación y mejoramiento de sus habilidades, además se encuentra un nivel de formación de 9.4, valores que indican que los titulados tienen un buen nivel de formación que contribuye al mejoramiento de estrategias, técnicas y habilidades para desenvolverse en la materia.

Tabla N°16: Aspectos Metodológico-Didácticos (Directivos)

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
1. Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	71	3	71	3	71
2.Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	68	3	68	3	68
3.Planificar actividades de aula	3	71	3	71	3	71
4.Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	64	3	68	3	68
5.Organizar espacios de aula	2	61	3	68	3	64
6.Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	2	61	3	64	3	64
7.Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	3	71	3	71	3	71
8.Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	68	3	68	3	68
9.Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	2	61	2	61	2	61
10.Aplicar la psicología de la educación en el aula	3	64	3	68	3	64
11.Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	71	3	71	3	68
12.Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	2	61	3	64	2	61
13.Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia	2	61	2	61	3	64
14.Revisar las tareas estudiantiles	3	71	3	71	3	71
15.Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	68	3	71	3	71
16.Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	64	3	71	2	57
17.Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	68	3	64	3	64
18.Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	3	64	3	64	3	68

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

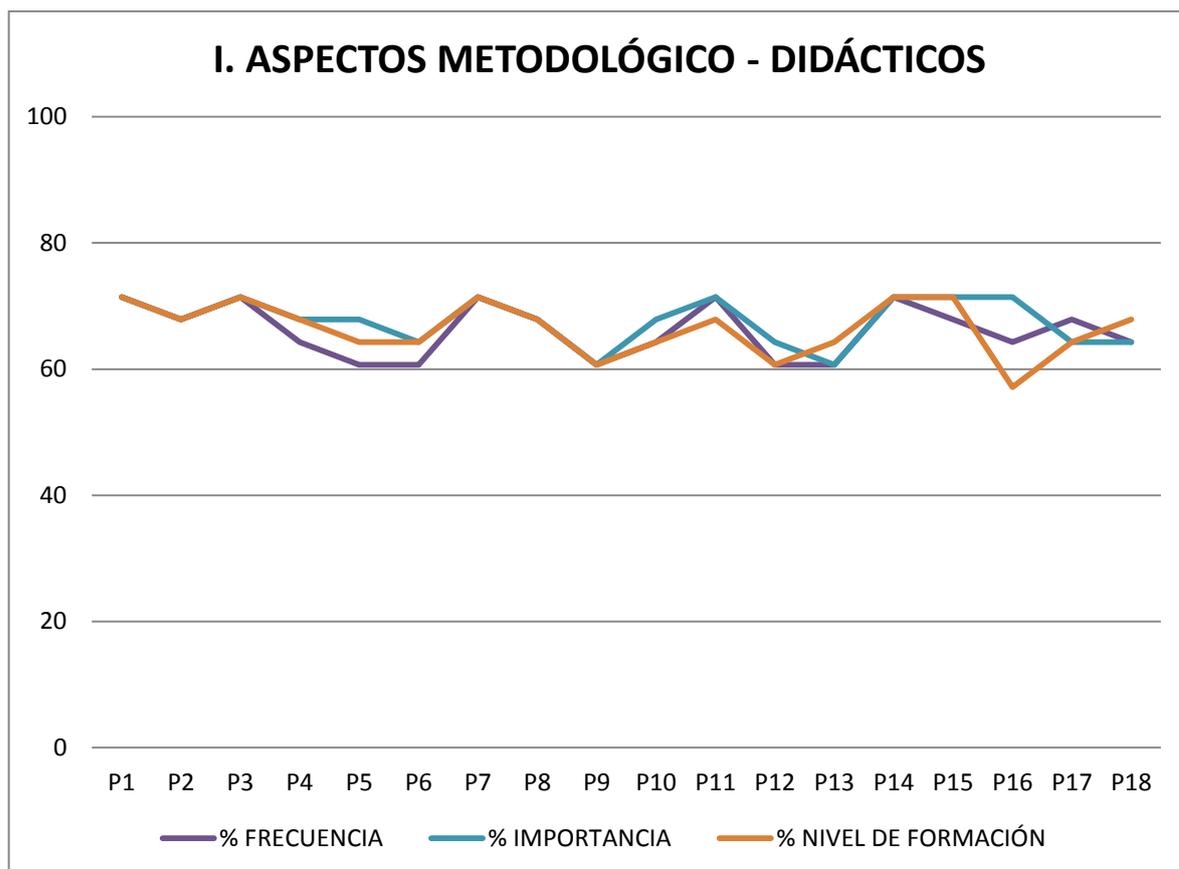


Figura N°16: Aspectos Metodológico-Didácticos (Directivos)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

Según la perspectiva de los Directivos, la labor docente gira en torno a actividades relacionadas con el uso de metodologías y la aplicación de diferentes didácticas, entre las principales cuentan el preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura, la revisión de tareas y el acompañamiento del trabajo estudiantil, dando a entender la importancia de la realización continua de este tipo de actividades. Sin embargo existe deficiencia en la contextualización de los contenidos y falta de preparación de recursos metodológicos acordes a la realidad del estudiante y a sus necesidades.

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

Tabla N°17: Autoevaluación de la Práctica Docente (Titulados)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
19.Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	64	3	68	3	68
20.Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	68	3	71	3	71
21.Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	2	61	3	68	3	68
22.Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	64	3	71	3	71

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

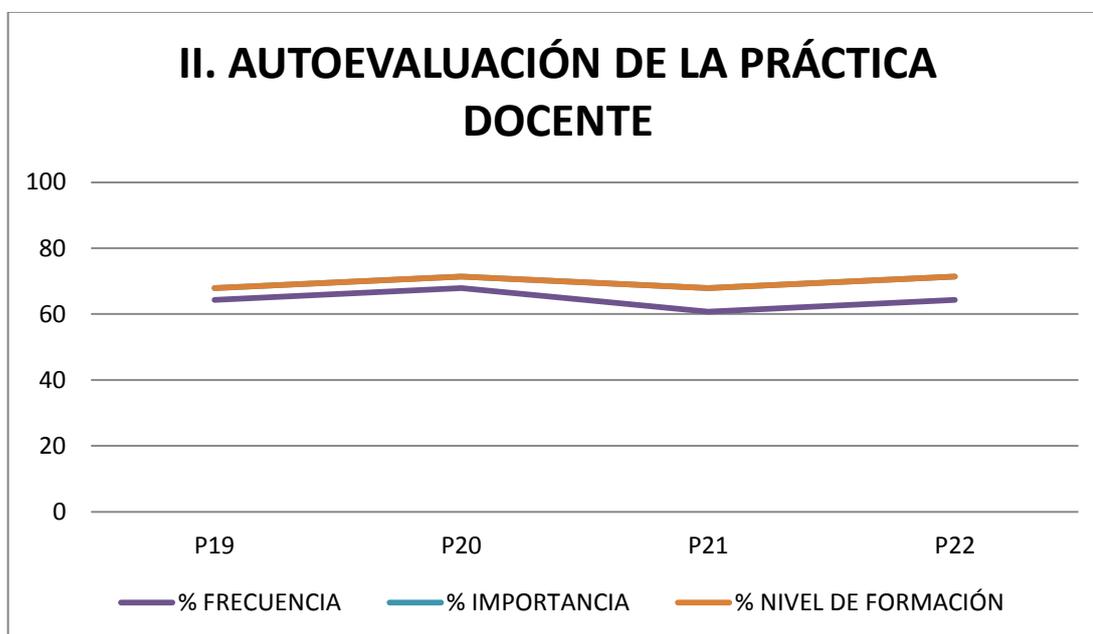


Figura N°17: Autoevaluación de la Práctica Docente (Titulados)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Tabla N°18: Autoevaluación de la Práctica Docente (Directivos)

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
19.Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	3	68	3	68	3	68
20.Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	64	3	68	3	68
21.Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	2	57	2	61	2	61
22.Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	64	3	68	3	68

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

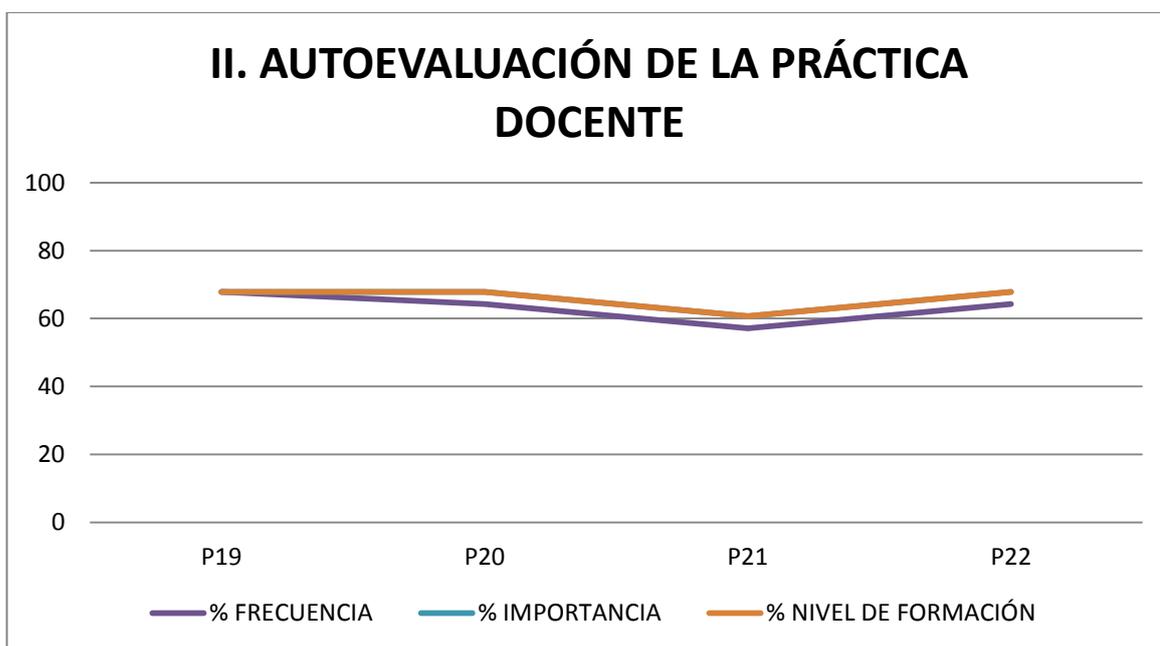


Figura N°18: Autoevaluación de la Práctica Docente (Directivos)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

La autoevaluación es un punto de partida para el mejoramiento continuo, en la gráfica se observa una alta puntuación tanto en el análisis de los conocimientos de la materia, la evaluación de las competencias adquiridas y recibidas por los alumnos, las situaciones

educativas en contextos formales y no formales y la retroalimentación de la práctica docente. Se obtiene como resultado que existe una frecuencia de 9.0 y 8.9, para los titulados y directivos respectivamente, lo que indica que la autoevaluación debe ser un proceso continuo, que permita a los docentes y directivos tener en cuenta su desarrollo, mientras que la importancia es 9.8 y 9.3, siendo valores altos que representan el valor dado por los encuestados de una autoevaluación periódica, para medir su rendimiento en busca de crecimiento profesional y por últimos el nivel de formación es 9.8 y 9.3, datos que permiten apreciar que el nivel de formación es un requerimiento importante, para realizar los procesos de autoevaluación crítica de nuestros conocimientos, desenvolvimiento de nuestros alumnos, nuestras falencias y habilidades y el medio en el que nos desenvolvemos, permitiendo una mejora continua en las diferentes áreas.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla N°19: Aspectos sobre la investigación educativa (titulados)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pto.	% Frecuencia	Pto.	% Importancia	Pto.	% Nivel de Formación
23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	3	68	3	71	3	71
24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	2	57	3	68	3	68
25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	2	46	2	61	2	61
26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	2	46	2	54	2	54
27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	2	54	2	61	2	61
28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	2	50	2	54	2	54

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

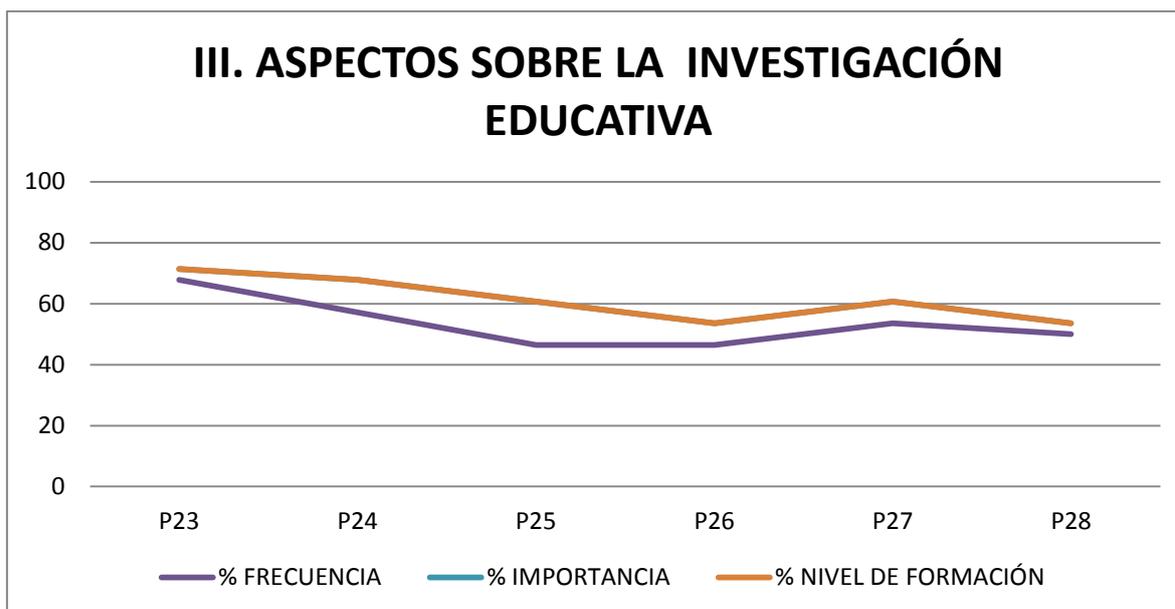


Figura N°19: Aspectos sobre la investigación educativa (titulados)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Tabla N°20: Aspectos sobre la investigación educativa (directivos)

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	% Frecuencia		% Importancia		% Nivel de Formación	
	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
23. Conducir investigaciones relacionadas a su labor	2	61	3	64	3	64
24. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	2	61	3	64	3	64
25. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	2	54	2	61	2	61
26. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	2	57	2	61	2	61
27. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	64	3	64	3	64
28. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	2	57	2	61	2	61

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

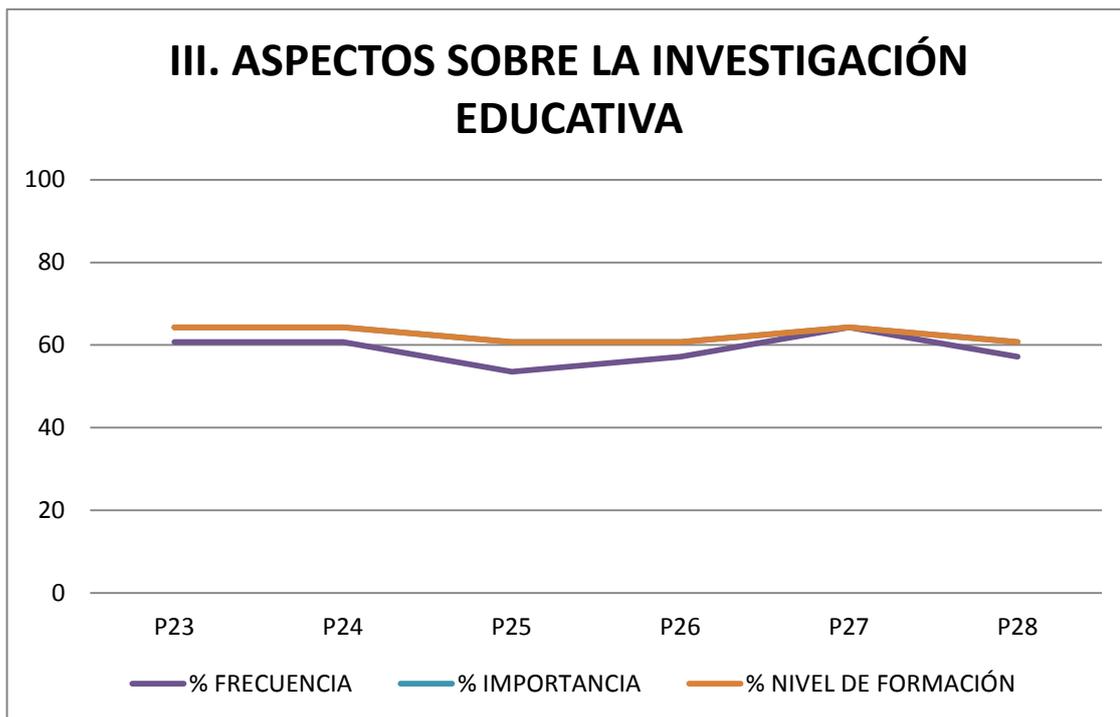


Figura N°20: Aspectos sobre la investigación educativa (directivos)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

La investigación es la fuente de desarrollo para los países que se encuentran en crecimiento. El diseño e implementación de programas educativos, proyectos de innovación e investigación que determinan las realidades educativas, en lo referente a la investigación educativa, se tiene una puntuación de 7.5 y 8.3 en frecuencia, 8.6 y 8.8 de importancia y un nivel de formación de 8.6 y 8.8, para los docentes y directivos respectivamente, aunque las respuestas obtenidas en las encuestas, no reflejan valores muy altos, como los mostrados en análisis anteriores, estos son aceptables y aplicables para nuestra realidad social, siendo los proyectos de investigación los preferidos, ya que muchos de ellos no presentan faces de implementación, pudiéndose realizar en horarios flexibles. Se concluye que los proyectos de investigación son importantes para el desarrollo de la institución y del profesional, por lo que se tiene que enfatizar en mejorar su frecuencia, importancia y nivel de formación.

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Tabla N°21: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (titulados)

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	71	3	71	3	71
30. Participar en Juntas de Profesores	3	68	3	71	3	71
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	64	3	64	3	64
32. Ejercer funciones administrativas	2	54	2	54	2	54
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	64	3	68	3	64
34. Estudiar la realidad local y nacional	3	64	3	68	3	71
35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	64	3	64	3	64
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	71	3	71	3	71
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	2	57	3	64	3	64
38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3	68	3	68	3	68

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

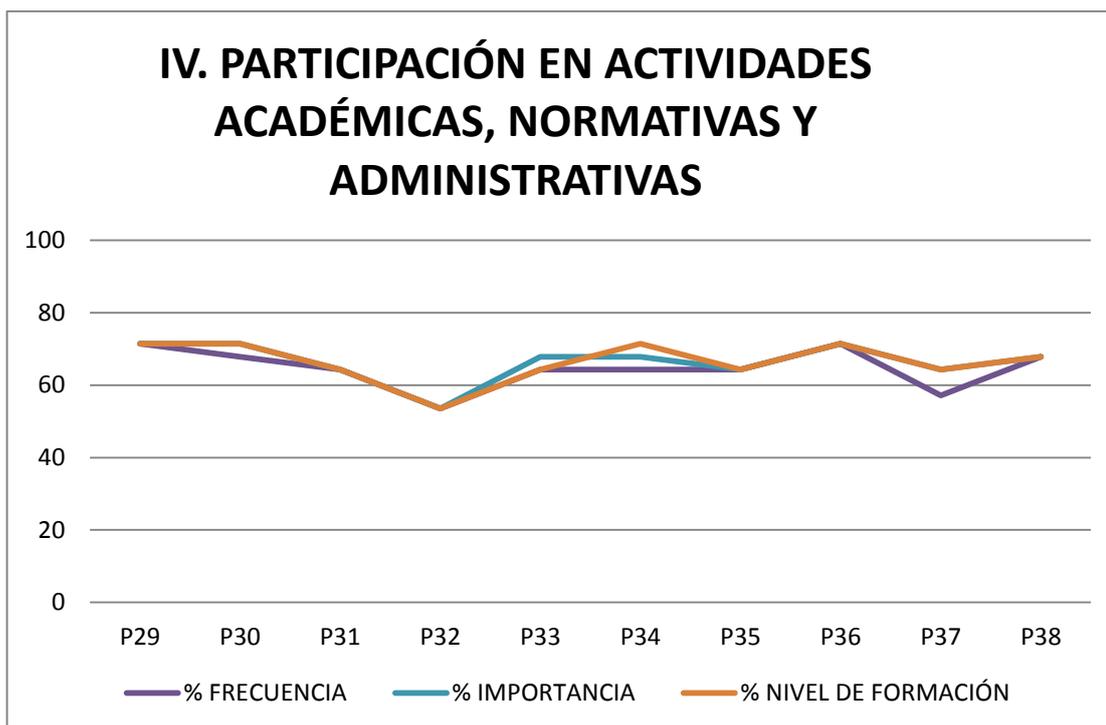


Figura N°21: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (titulados)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Tabla N°22: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (directivos)

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
	29. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	71	3	71	3
30. Participar en Juntas de Profesores	3	64	3	71	3	71
31. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	64	3	71	3	71
32. Ejercer funciones administrativas	3	71	3	71	3	71
33. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	3	64	3	68	3	64

34. Estudiar la realidad local y nacional	3	71	3	71	3	71
35. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	71	3	71	3	71
36. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	71	3	71	3	71
37. Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	71	3	71	3	71
38. Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3	71	3	71	3	71

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

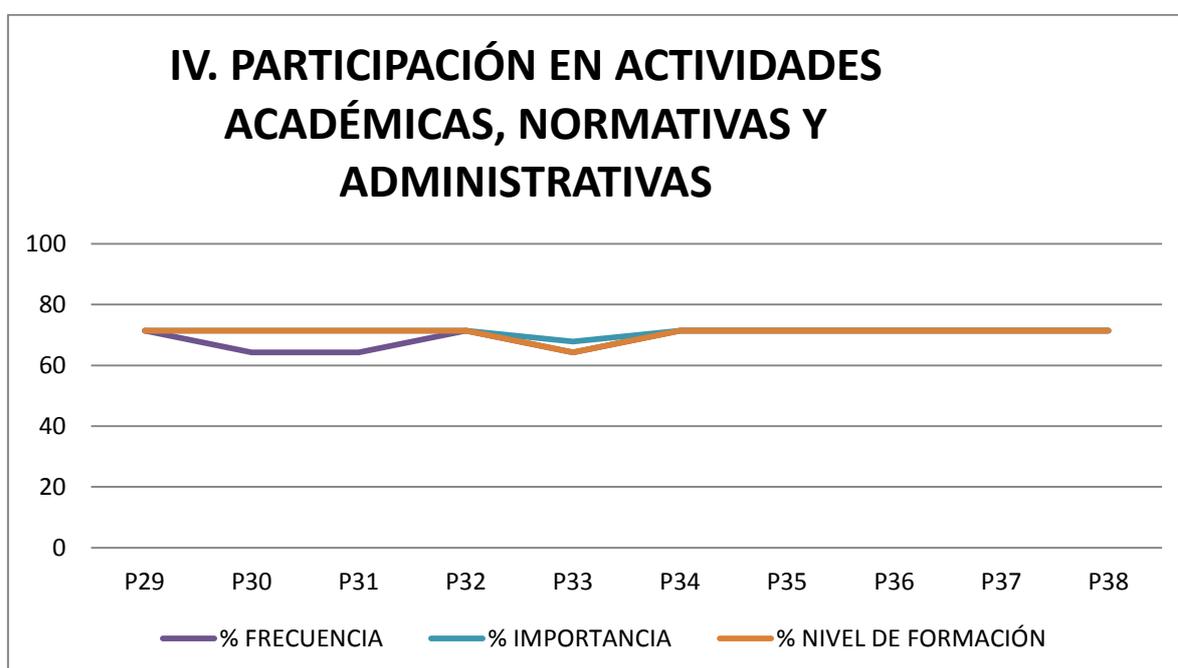


Figura N°22: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (directivos)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

La participación del docente en las diferentes actividades académicas, normativas y administrativas son fundamentales para el avance de los establecimientos educativos, se obtiene que la mayor aceptación de actividades, comprende las que tienen como fin el desarrollo de la institución y el conocimiento de las normativas, mientras que la elaboración de reglamentos internos de las comisiones y ejecución de funciones administrativas, tienen una alta puntuación en frecuencia de 9.7, de importancia 10.0 y nivel de formación 9.9, según los directivos encuestados, para los titulados presenta valores menores, tanto en

frecuencia 9.0, importancia 9.3 y nivel de formación 9.3 esto se debe a las características netas de los profesionales de docencia, cuyas cualidades comprenden, que aparte de poseer conocimientos en la materia, se desenvuelven de una manera fluida en la parte social, teniendo tendencias por preferir las actividades académicas y administrativas a las normativas, en conclusión el docente se tiene que saber desenvolver en todas las actividades del ámbito laboral, a pesar de las preferencias, ya que la diferencia entre los resultados obtenidos, no es relativamente importante.

3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

Tabla N°23: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (titulados)

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
39.Promover acciones de relación con la comunidad	2	54	2	57	2	57
40.Colaborar en programas de desarrollo comunitario	2	46	2	46	2	50
41.Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	2	57	2	61	2	61
42.Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	2	61	3	64	3	64
43.Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	2	50	2	57	2	61
44.Conocer el entorno social de los estudiantes	3	64	3	71	3	71
45.Organizar eventos de integración dentro de la Institución	2	61	3	64	3	64
46.Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	3	64	3	68	3	71
47.Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	71	3	71	3	71
48.Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	2	43	2	57	2	61

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

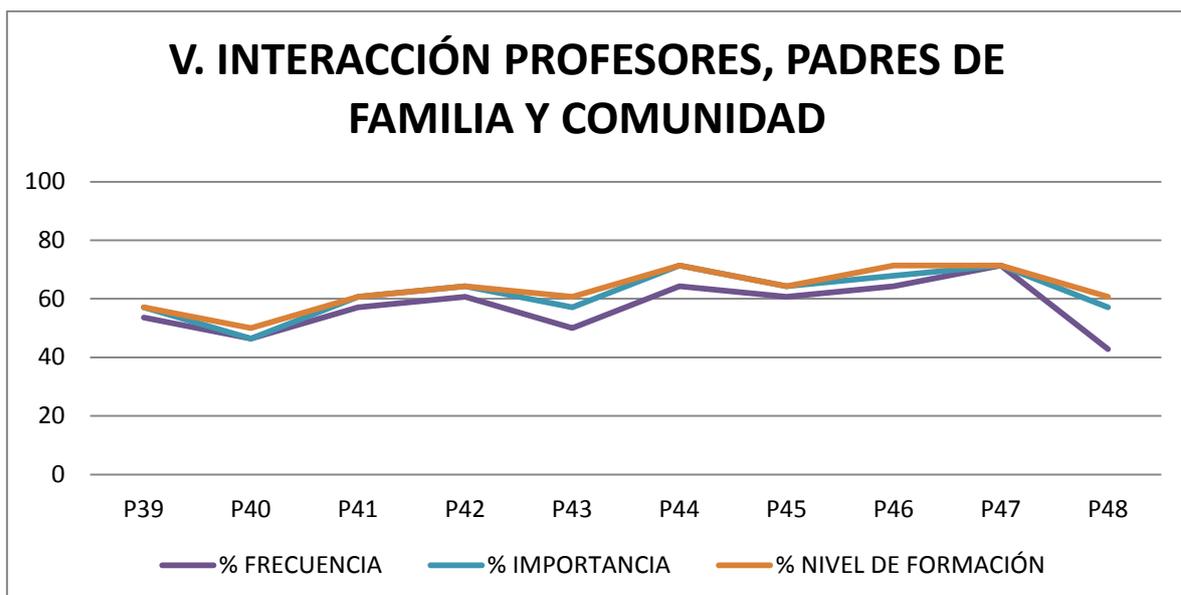


Figura N°23: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (titulados)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Tabla N°24: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (directivos)

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	% Frecuencia		% Importancia		% Nivel de Formación	
	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	%
39.Promover acciones de relación con la comunidad	2	61	2	61	2	61
40.Colaborar en programas de desarrollo comunitario	2	57	2	61	2	61
41.Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	68	3	68	3	68
42.Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	68	3	68	3	68
43.Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	2	61	2	61	3	64
44.Conocer el entorno social de los estudiantes	3	64	3	68	3	68
45.Organizar eventos de integración dentro de la Institución	3	68	3	71	3	71
46.Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día	2	61	3	68	3	71

de la familia, campeonato de deportes)						
47. Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	71	3	71	3	71
48. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	2	54	3	68	3	71

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

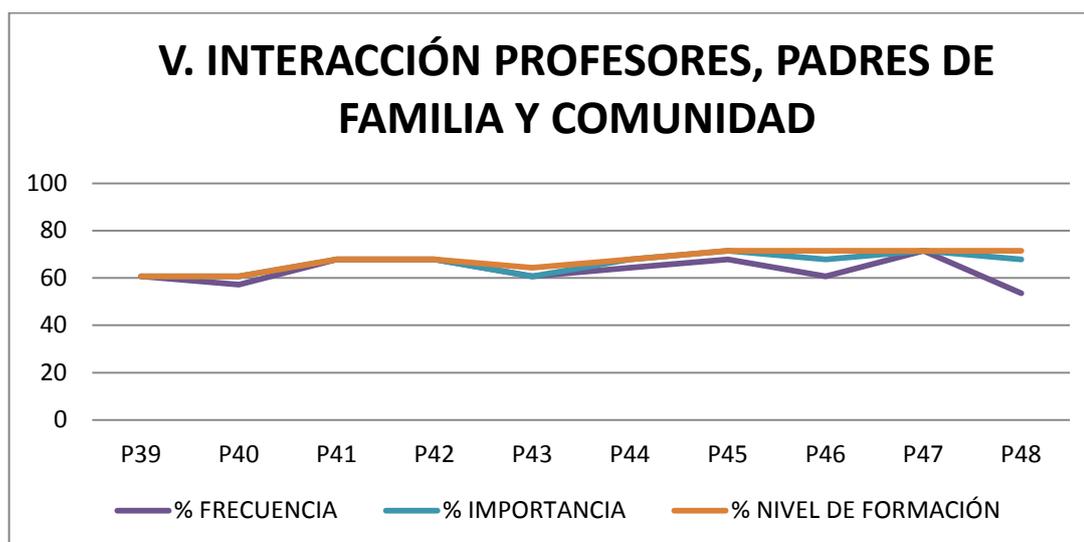


Figura N°24: Interacción profesores, padres de familia y comunidad (directivos)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

El desarrollo de la calidad educativa se realiza de manera integral, por lo que la inclusión de los padres de familia en la educación de sus hijos es primordial para su buen desarrollo, se observa en la gráfica de interacción profesores, padres y comunidad, la puntuación de frecuencia es 8.9, lo que indica la constante comunicación que debe existir entre la institución con su entorno, además la importancia es de 9.3, que refleja el grado de influencia que tiene la conexión de los directivos con el establecimiento y de este con la sociedad, para la obtención de mejores resultados, tanto en el nivel académico, como el social, mientras que el nivel de formación es de 9.5 puntos, por lo que se considera que es fundamental para el desenvolvimiento de los directivos. En lo que se refiere a los docentes titulados tenemos una frecuencia de 8.0, importancia de 8.7 y nivel de formación de 8.9, que demuestra que las relaciones con la comunidad, desarrollo de programas comunitarios, intervención en los conflictos familiares y realización de tutorías de las materias para los padres, toman valores de menor puntuación, lo que indica que la interacción con la

comunidad y con los padres, no tiene una buena aceptación, según los encuestados, se concluye que se deben incluir materias en la licenciatura que enseñen, la importancia del trabajo en conjunto de los docentes con la comunidad, que motiven a los docentes a realizar mayores actividades de integración.

3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Tabla N°25: Profesores y trabajo en equipo (titulados)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
49.Realizar reuniones de planificación con otros docentes	2	61	3	64	3	64
50.Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	64	3	64	3	64
51.Participar en sesiones de trabajo	2	61	2	61	2	61
52.Trabajar en proyectos curriculares en equipo	2	61	2	61	2	61
53.Participar en Círculos de Estudio	2	50	2	57	2	57

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

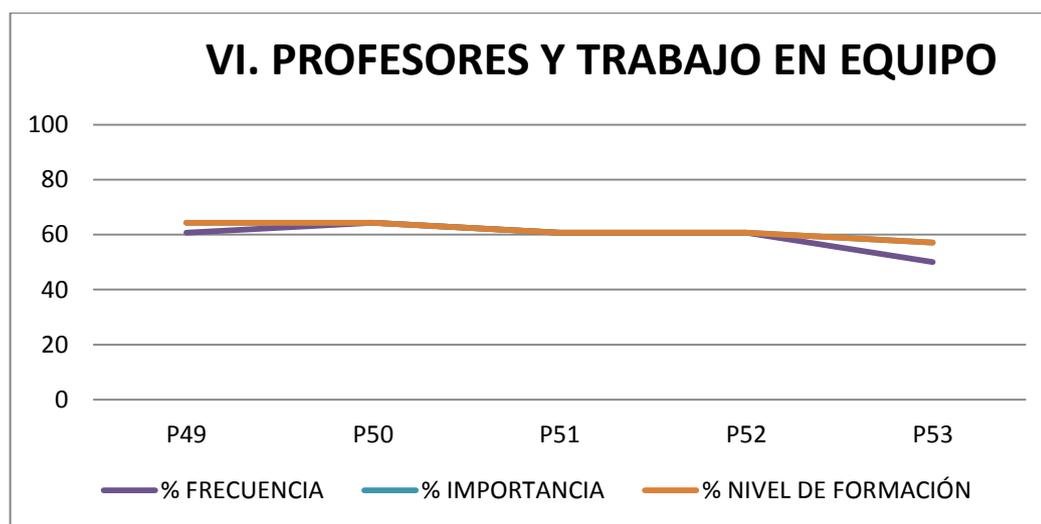


Figura N°25: Profesores y trabajo en equipo (titulados)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Tabla N°26: Profesores y trabajo en equipo (directivos)

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
49.Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	64	3	71	3	71
50.Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	71	3	71	3	71
51.Participar en sesiones de trabajo	3	68	3	71	3	71
52.Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	64	3	71	3	71
53.Participar en Círculos de Estudio	3	64	3	71	3	71

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

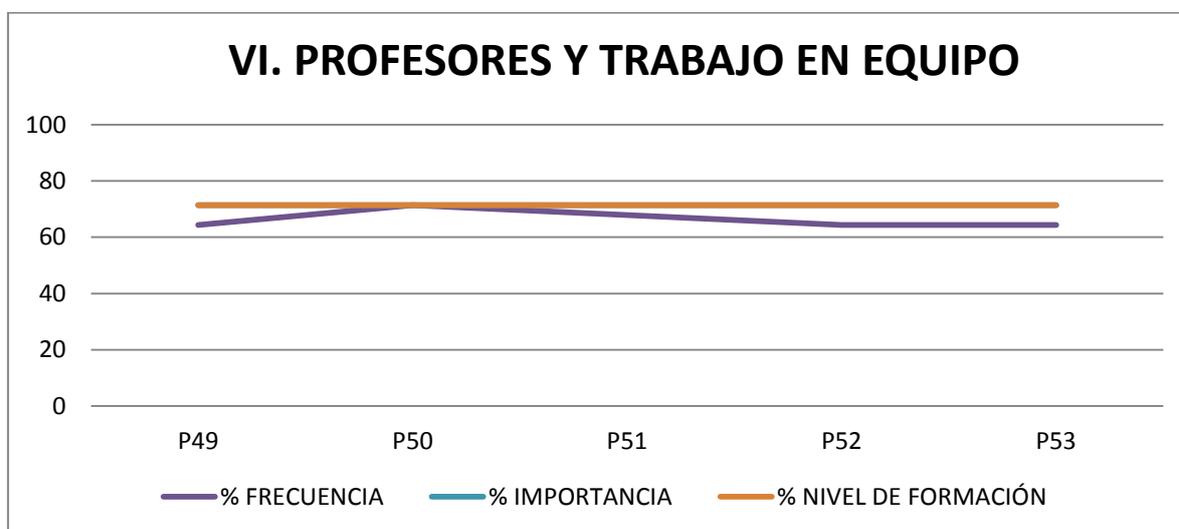


Figura N°26: Profesores y trabajo en equipo (directivos)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

El trabajo en equipo permite el buen funcionamiento de una organización, obteniéndose una buena puntuación en las encuestas de los directivos y titulados, encontrándose una frecuencia de 9.8 y 8.3, que demuestra que la realización de trabajos en equipo se debe realizar de manera periódica, buscando una mejora continua con cada intento, mientras la

importancia es de 10.0 y 8.6, para directivos y titulados respectivamente, lo que indica el grado de aceptación que tiene el trabajo en equipo, para el desarrollo de actividades, de una manera más eficiente y funcional, por último, se obtiene un nivel de formación de 10.0 y 8,6, siendo un nivel de formación en promedio alto que indica la importancia de la continua capacitación para mejorar en el desarrollo de estas actividades, cabe recalcar que en los resultados obtenidos se muestra una diferencia entre las respuestas de los titulados y los directivos, haciendo necesario la capacitación de los docentes para ejecutar trabajos en equipo, ya que estos presentan una gran relevancia en la vida social como en la académica, siendo fundamental para mejorar las condiciones de trabajo, tanto las reuniones de docentes, la colaboración con las actividades estudiantiles, la participación en sesiones, el trabajar con proyectos curriculares en equipo y participación en círculos de estudio, ya que permiten la unificación de la institución. En conclusión el ámbito de trabajo en equipo debe ser desarrollado en los diferentes estudios para docencia.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla N°27: Formación (titulados)

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
54.Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	21	2	43	2	50
55.Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	39	2	54	2	54
56.Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	2	54	3	68	2	61
57.Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	2	46	2	61	2	61
58.Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	25	2	50	2	43

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

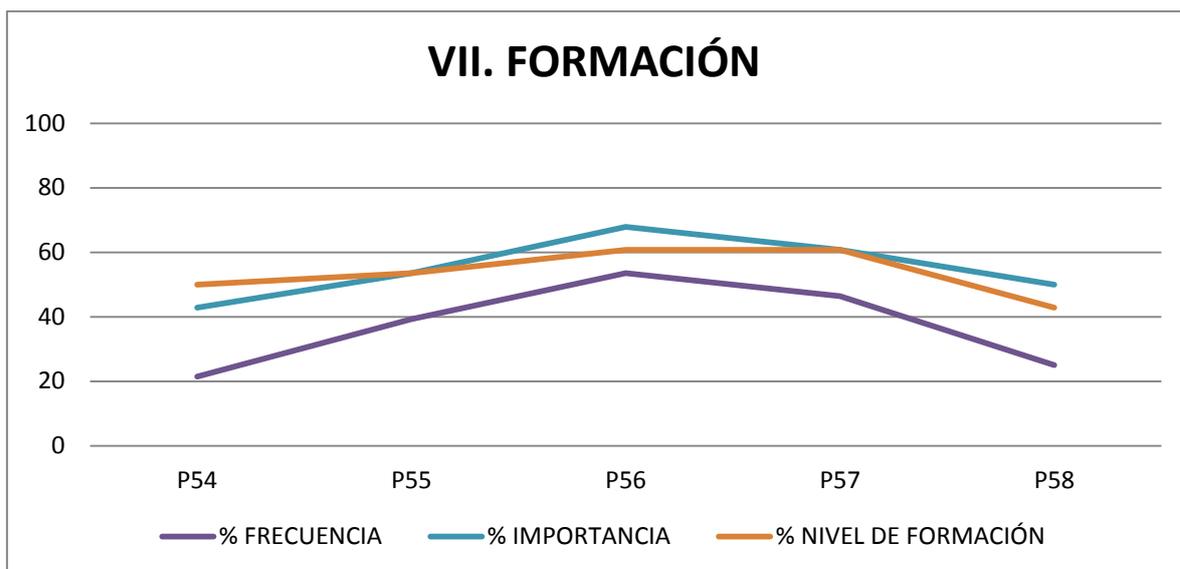


Figura N°27: Formación (titulados)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a titulados

Tabla N°28: Formación (directivos)

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% Frecuencia	Pro.	% Importancia	Pro.	% Nivel de Formación
54.Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	2	50	2	61	3	68
55.Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	39	2	50	2	57
56.Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	2	54	3	64	2	61
57.Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	2	54	3	71	3	71
58.Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	36	2	57	2	54

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

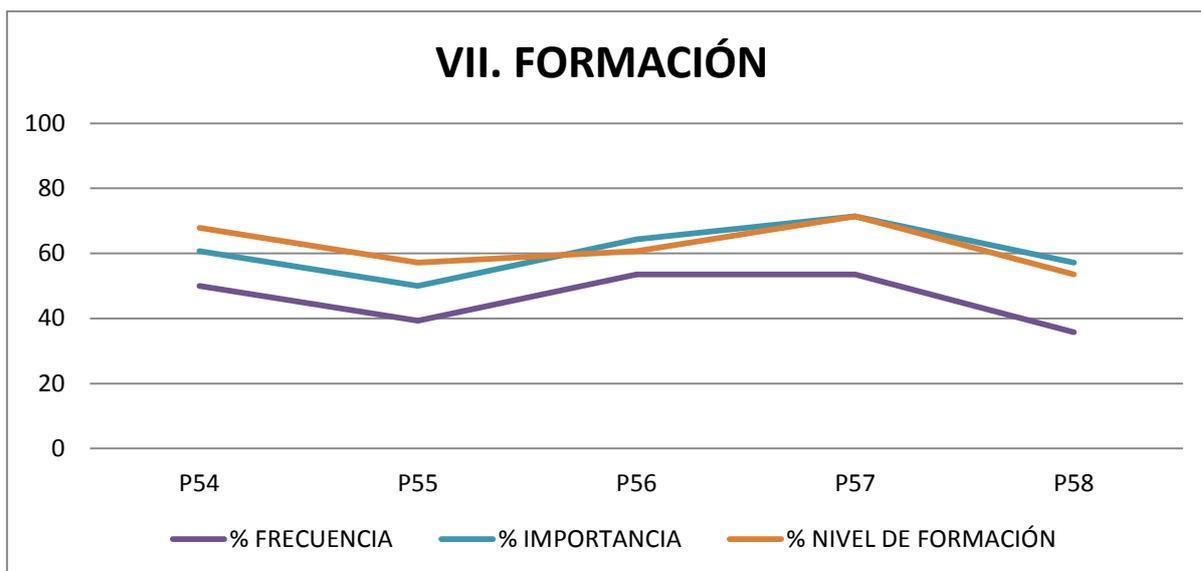


Figura N°28: Formación (directivos)

Elaboración: Fanny Jacqueline Estévez Ruiz

Fuente: Encuesta a directivos

El docente tiene como fin el inculcar una cultura de continuo aprendizaje en sus estudiantes, de la misma manera, tienen que estar en constante capacitación, los cursos dictados por el ministerio de educación y de aprendizaje de segunda lengua, presentan menor puntuación frecuencia de 5.2 y 6.5, importancia de 7.7 y 8.5 y nivel de formación de 7.5 y 8.7 para titulados y directivos respectivamente, mientras el asistir a cursos dictados por organizaciones particulares y elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, presentan una mayor aceptación, siendo los cursos de nuevas tecnologías de información y comunicación, los que presentan valores de importancia de mayor puntuación, la poca aceptación de los cursos dictados por el ministerio de educación, podría deberse a que no ofrecen una variedad de temas como los que se encuentran en los particulares, los cursos de aprendizaje de segunda lengua, no se ven como necesarios para desempeñar de las funciones laborales, siendo los cursos de actualizaciones tecnológicas y de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares, los considerados como fundamentales para mejorar su productividad en el trabajo, cabe recalcar que la frecuencia está por debajo de la importancia y del nivel de formación, aproximadamente en un 1 nivel, por lo que se da a entender que los encuestados asistirían a estos curso de una manera menos frecuente, en conclusión para la mayor parte de encuestados la capacitación continua no es de gran relevancia y los cursos preferidos son: los que dictan instituciones particulares, los que tienen relación con la actualización de nuevas tecnologías de información y comunicación y los de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES

- A través del presente estudio se ha determinado que los docentes que laboran en los centros educativos poseen deficiencias en el desarrollo de las competencias de uso de TIC`s, pensamiento crítico e investigación, por lo que se observa que los aprendizajes son todavía rutinarios y memorísticos.
- Se concluye que los docentes carecen de una formación continua que permita fortalecer los conocimientos en las diferentes especialidades, por lo que se encuentran desactualizados en las innovaciones pedagógicas del nuevo currículo y del pensamiento crítico e investigativo.
- Los docentes titulados deben participar en una formación profesional y capacitación en reformas educativas y las nuevas políticas gubernamentales, conocimientos, diseño y planificación curricular a fin de mejorar la gestión administrativa y pedagógica.
- Se concluye que los docentes no desarrollan sus competencias en la aplicación de las TICs como herramienta para el autoaprendizaje y como medio didáctico en el aula clase.
- Los docentes titulados de la UTPL no continúan con los estudios de posgrados, cursos, pasantías e investigaciones para alcanzar los puntajes que le permitan ser considerados elegibles y alcanzar a la inserción laboral así como de permanencia en un puesto de trabajo.
- Se concluye que falta desarrollar procesos de integración que garanticen los objetivos institucionales con la participación de los miembros de la comunidad educativa.

RECOMENDACIONES

- Que los docentes se preparen en el manejo de estrategias de innovación tecnológica que permitan alcanzar el adecuado uso de las TIC's frente a los desafíos que la sociedad actual exige en las instituciones educativas.
- Los docentes deben participar en la formación continua para alcanzar la excelencia académica a través de una formación integral donde promueva el razonamiento lógico y una excelente formación ética y humana.
- Los docentes deben procurar desarrollar sus competencias en la aplicación de las TICS como herramienta para el autoaprendizaje y como medio didáctico en el aula clase.
- Los docentes titulados de la UTPL deben realizar sus actividades académicas con calidad y calidez y vincularse con el desarrollo de propuestas que contribuyan al mejoramiento integral de la comunidad educativa.
- Se sugiere a los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja deben continuar los estudios de posgrados con especialización, que permita elevar el nivel científico y tecnológico para brindar una educación con excelencia académica.
- Que los docentes titulados de la UTPL procuren tener mayor compromiso de preparación académica y tecnológica para ser considerados elegibles y poder alcanzar la inserción laboral así como de permanencia en un puesto de trabajo.
- Los docentes deben fomentar vínculos de integración con los miembros de la comunidad educativa con la finalidad contribuir en el cumplimiento de los objetivos institucionales enmarcados en la calidad educativa.

5. PROYECTO DE INTERVENCIÓN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

TEMA: “Actualización en innovaciones tecnológicas para docentes titulados de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja durante el año 2013-2014”.

5.1 Justificación

En los actuales momentos que vive la sociedad ecuatoriana al iniciar un nuevo milenio, inmersa en un mundo globalizado y transnacionalizado, en donde se producen cambios vertiginosos de orden social, económico, tecnológico y político, promovidos por un nuevo modelo de gestión gubernamental, se precisa urgente que la realidad educativa se ubique en el nivel científico y humano que la dinámica de la sociedad lo requiere, en razón de ello el rol docente adquiere especial importancia en el proceso transformador de la educación.

Dentro de esta perspectiva, el docente se enfrenta a diversas exigencias académicas, científicas, pedagógicas, humanas y tecnológicas para poder cumplir con el cometido que el Ministerio de Educación a través de la LOEI y su Reglamento establecen dentro de la reforma educativa actual. Esta situación hace que los docentes titulados de la UTPL tengan mayor compromiso de preparación académica y tecnológica para ser considerados elegibles y poder alcanzar la inserción laboral así como de permanencia en un puesto de trabajo.

De acuerdo al Plan Decenal de Educación del Ecuador se desarrolla y el Nuevo Modelo de Gestión se desarrolla procesos automatizados de reclutamiento, selección y contratación o gestión de nombramientos, para lo cual se exige que los aspirantes rindan pruebas de aptitud verbal, lógico-matemática, espacial y la de su especialidad, posterior a ello desarrollan clases demostrativas y participan de entrevistas con autoridades, además anualmente se evalúa el desempeño de los docentes que se encuentran con nombramiento de acuerdo a muchos indicadores que detallan su gestión educativa.

De la investigación realizada se estableció que el 5.2 del puntaje de frecuencia de docentes titulados de la UTPL percibe una **deficiencia en la formación de competencias profesionales relacionadas con el uso de las TIC’S, el pensamiento crítico e investigación, requeridas en el nuevo Sistema de Educación ecuatoriano**. Por lo que se hace necesario una transformación curricular que asegure la formación de docentes con una mayor fortaleza científica convertidos en mediadores y facilitadores de los aprendizajes y comprometidos con el cambio. Además es importante para los docentes titulados el desarrollo de un proceso de formación continua mediante postgrados, cursos, pasantías e investigaciones, que permita promover una educación de calidad.

La formación continua de la UTPL se deberá realizar en coordinación y convenio con el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) del Ministerio de Educación y deberá contemplar programas modulares virtuales dirigidos a los docentes en ejercicio que necesitan actualizar y profundizar su formación disciplinar y pedagógica.

OBJETIVOS

- Desarrollar estrategias de innovación tecnológica que permitan al docente titulado alcanzar el manejo adecuado de las TIC's docente a los desafíos que la sociedad actual exige en las instituciones educativas.
- Establecer una relación recíproca con la sociedad a través de proyectos educativos innovadores y participativos.

5.2 Metodología: Marco Lógico

Dentro de la metodología de Marco Lógico se efectúa:

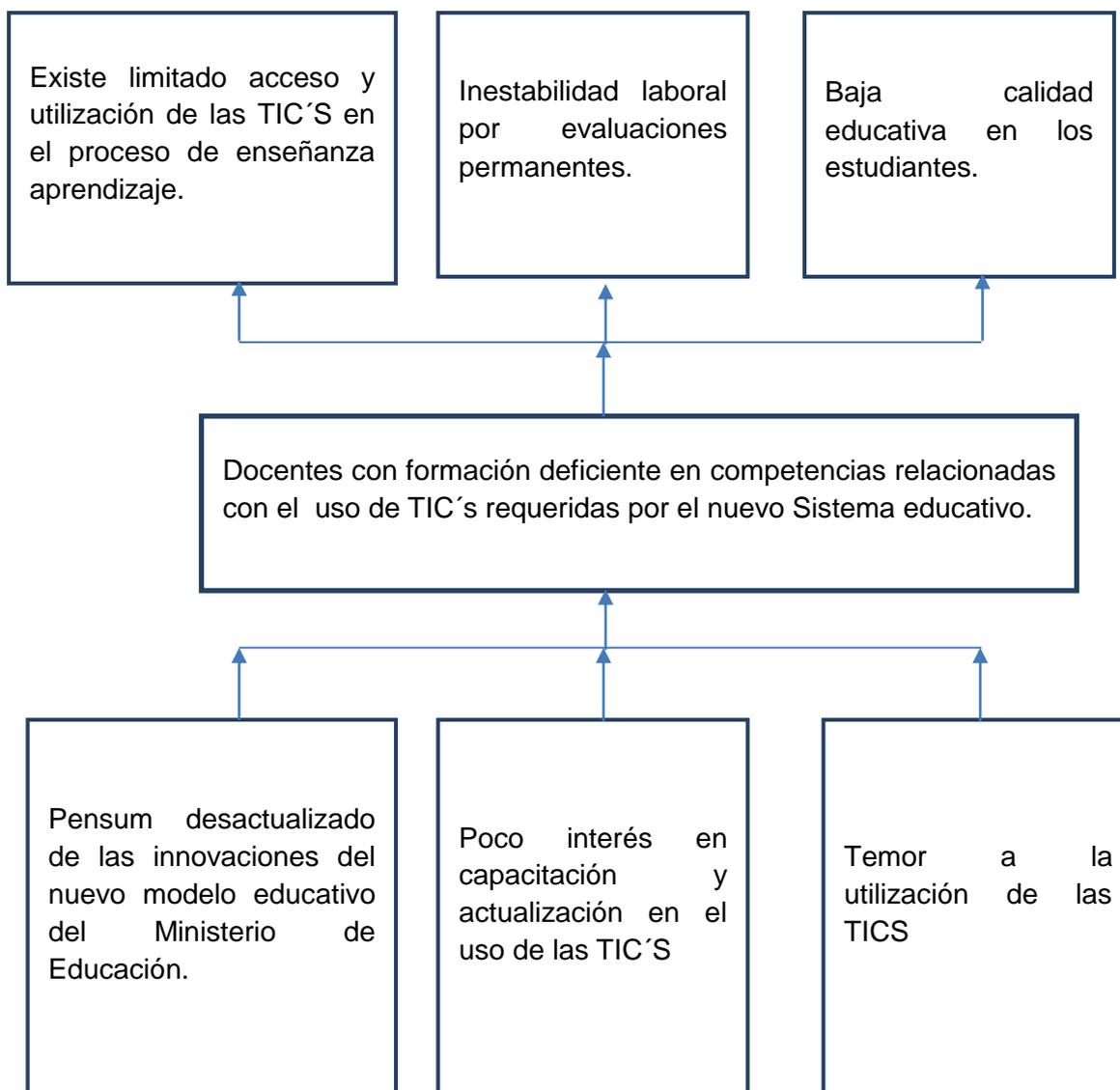
5.2.1 Análisis de Involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Docentes titulados	<ul style="list-style-type: none"> -Mayores oportunidades de inserción laboral -Estabilidad laboral. - Mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Deficiencia en la formación de competencias profesionales frente a los requerimientos del nuevo Sistema de Educación ecuatoriano. - Desinterés por la investigación e innovación pedagógica. 	<ul style="list-style-type: none"> -Participación activa en el programa de innovación tecnológica con énfasis en las TIC's. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mejoramiento profesional. -Capacitación en innovaciones pedagógicas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Escasos recursos económicos. - Limitación por ubicación geográfica distante para seguir cursos de formación continua.

Empleadores	<ul style="list-style-type: none"> - Posicionamiento de una mejor imagen y prestigio institucional en la comunidad educativa. - Contribuir a mejorar la calidad educativa de acuerdo a las políticas Ministeriales. 	<ul style="list-style-type: none"> - La institución educativa obtiene bajas calificaciones en las evaluaciones a estudiantes y docentes, promovidas por el Ministerio de Educación. - Desconocimiento de los docentes en el uso de estrategias innovadoras de enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilitar la participación de los docentes en programas de formación continua. - Gestionar e incentivar el desarrollo de talleres de capacitación frente a innovaciones del Sistema Educativo ecuatoriano 	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes con alto nivel académico y desempeño profesional. - Estudiantes con alto rendimiento académico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alta dependencia de la formación académica del docente. - La motivación del docente está en función de la remuneración económica.
-------------	---	--	--	---	--

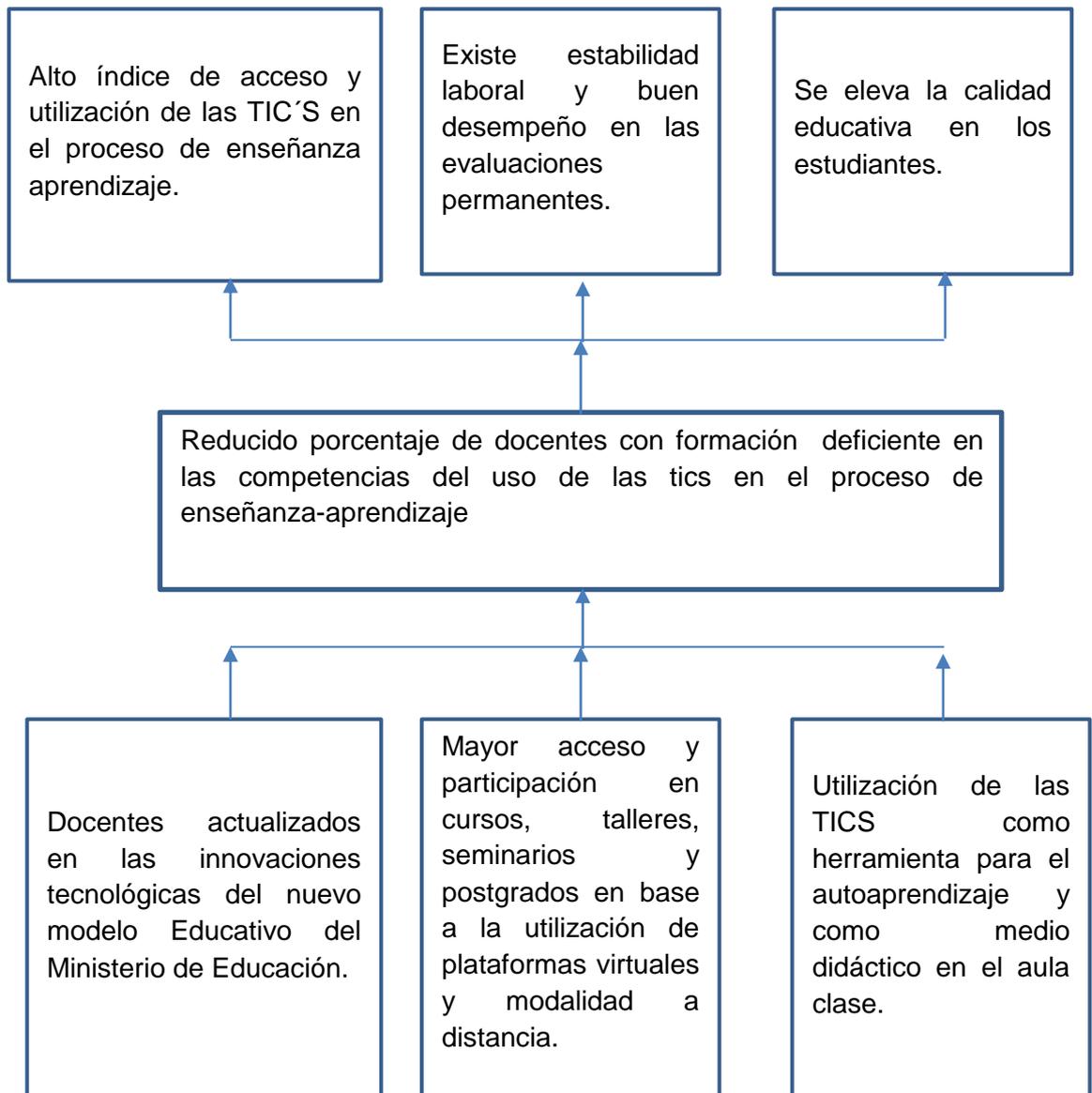
5.2.2 Análisis de Problema

Árbol de problemas



5.2.3 Análisis de Objetivos

Árbol de objetivos



5.2.4 Análisis de Estrategias

Con la finalidad de buscar una solución estratégica a la problemática detectada en la investigación se ha procedido a plantear dos acciones concretas, que han sido sometidas a un análisis cuantitativo.

ALTERNATIVA 1: Creación de material audiovisual, digital e impreso relacionado con el uso de las TIC's.

ALTERNATIVA 2: Actualización en innovaciones tecnológicas para docentes titulados de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja durante el año 2013-2014”

Valoración:

0 puntos = Nada aceptable

1 punto = Poco aceptable

2 puntos= Aceptable

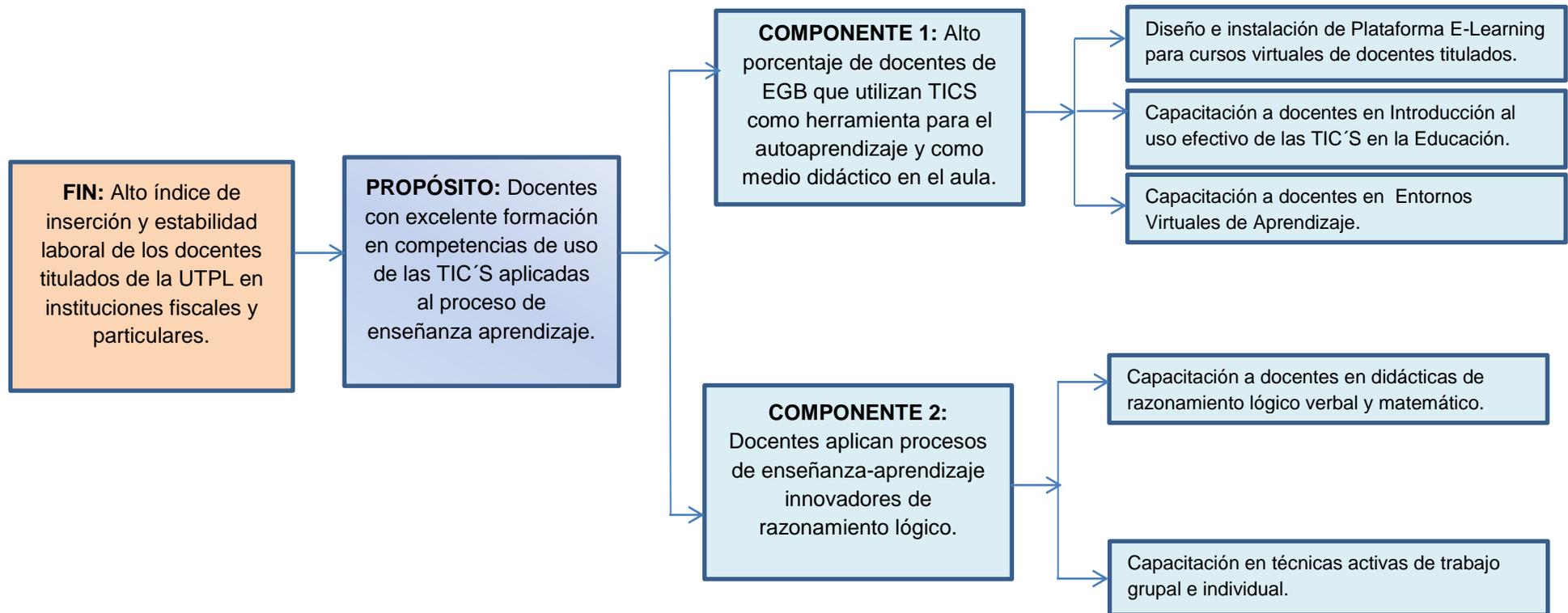
3 puntos= Muy aceptable.

CRITERIOS DE VALORACIÓN	ALTERNATIVA 1	ALTERNATIVA 2
Costos	2	2
Recursos materiales disponibles.	2	2
Talento humano disponible	2	3
Riesgos	2	2
Impacto sociocultural	2	3
Impacto ambiental	3	3
Impacto educativo	2	3
Tiempo	1	3
TOTAL	16	21

Luego de realizar la evaluación a las alternativas de solución planteadas se elige la opción No. 2, en razón de ser más factible de acuerdo a los indicadores.

5.2.5 Estructura Analítica del Proyecto

ACTIVIDADES



5.3 Plan de Acción (Etapa de Planificación)

5.3.1 Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN: Alto índice de inserción y estabilidad laboral de los docentes titulados de la UTPL en instituciones fiscales y particulares.	Para el año 2014 los docentes titulados de Educación General Básica de la UTPL tendrán un grado de inserción mucho más alto que el actual.	Estadísticas de seguimiento a ex-alumnos docentes titulados de Educación General Básica de la UTPL.	- Procesos de contratación y nombramientos son transparentes y éticos.
PROPÓSITO: Docentes con excelente formación en competencias de uso de las TIC'S aplicadas al proceso de enseñanza aprendizaje	-Luego de dos años los docentes titulados de educación básica de la UTPL alcanzarán más del 70% de la calificación del Ministerio de educación. Dentro de dos años un 90% de docentes titulados de EGB de la UTPL, se encontraran laborando en instituciones educativas con estándares de calidad, tanto fiscales como particulares.	- Publicación de resultados de las Evaluaciones del Desempeño docente en la página del Ministerio de Educación. -Certificación de acreditación de las instituciones en las Evaluaciones del Desempeño docente educativas.	-Los docentes titulados participan en el Proyecto de Actualización y formación continua organizado por la UTPL. -Cooperación económica de organismos gubernamentales y no gubernamentales. -Convenio a través del Programa Síprofe de actualización del Ministerio de Educación. -Gestión efectiva de los empleadores.
COMPONENTES/ RESULTADOS 1.-Alto porcentaje de docentes de EGB que utilizan TICS como herramienta para el autoaprendizaje y como medio didáctico en el aula. 2.-Docentes aplican procesos de enseñanza-aprendizaje innovadores de razonamiento lógico.	En el año 2015 los docentes titulados de EGB de la UTPL utilizan las TICS como herramienta para el autoaprendizaje y como medio didáctico en el aula. Para el año 2015 los docentes titulados de EGB de la UTPL aplican efectivamente procesos de enseñanza aprendizaje innovadores que promueven el razonamiento lógico.	-Encuesta de seguimiento y evaluación del proyecto de formación continua. -Informes de vicerrectorado de las instituciones donde laboran los docentes. -Encuesta de seguimiento y evaluación del proyecto de formación continua.	Los docentes disponen de los equipos audiovisuales y computacionales para el aprendizaje. Los docentes se comprometen efectivamente a poner en práctica los conocimientos alcanzados.

ACTIVIDADES	RESUMEN DE PRESUPUESTO		
1.1.-Diseño e instalación de Plataforma E-Learning para cursos virtuales de docentes titulados.	-Talento humano y recursos tecnológicos (3000 dólares)	-Contrato al programador. -Convenio UTPL y Ministerio de Educación.	-La Universidad Técnica Particular de Loja cuenta con catedráticos de calidad, y con la tecnología informática para el Diseño e Instalación de la Plataforma virtual.
1.2.-Capacitación a docentes en Introducción al uso efectivo de las TIC'S en la Educación.	- Curso -taller (50 horas) = 800 dólares.	-Contrato al facilitador. -Convenio UTPL y Ministerio de Educación para uso de plataforma de aulas virtuales. -Certificados -Registro de asistencia participación.	-La Universidad Técnica Particular de Loja a través de sus Centros Asociados facilita los recursos tecnológicos para el desarrollo de los cursos-taller.
1.3.-Capacitación a docentes en Entornos Virtuales de Aprendizaje.	- Curso E-Learning (50 horas) = 800 dólares.	-Contrato al facilitador. -Convenio UTPL y Ministerio de Educación para uso de plataforma de aulas virtuales. -Certificados -Registro virtual de participación.	-La Universidad Técnica Particular de Loja cuenta con catedráticos de calidad, y con la tecnología informática para la capacitación virtual.
2.1.-Capacitación a docentes en didácticas de razonamiento lógico verbal y matemático.	-Curso E-Learning (50 horas) = 800 dólares.	-Contrato al facilitador. -Convenio UTPL y Ministerio de Educación para uso de plataforma de aulas virtuales. -Certificados -Registro virtual de participación.	-La Universidad Técnica Particular de Loja cuenta con catedráticos de calidad, y con la tecnología informática para la capacitación virtual.
2.2.- Capacitación en técnicas activas de trabajo grupal e individual.	-Dos Seminarios y conferencias virtuales (300 dólares).	-Contrato al facilitador. -Certificados -Registro de asistencia.	-La Universidad Técnica Particular de Loja cuenta con catedráticos de calidad, y con la tecnología informática para la capacitación virtual.

5.4 Resultados Esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma	
					Fecha Inicio	Fecha Fin
Plataforma E-Learning de calidad con aulas virtuales.	Diseño e instalación de Plataforma E-Learning para cursos virtuales de docentes titulados.	Convenio con docentes y estudiantes de Sistemas de la UTPL	El Ministerio de Educación aprobará la utilización de la plataforma E-learning.	3000 dólares	01 de Octubre de 2013	30 de Noviembre de 2013
Docentes con gran capacidad en el uso efectivo de las TIC'S en la Educación.	Capacitación a docentes en Introducción al uso efectivo de las TIC en la Educación.	Utilizar los recursos tecnológicos de los centros Asociados de la UTPL o efectuar convenio con Instituciones Educativas	Evaluaciones parciales y sumativa del curso.	800 dólares.	1 de diciembre de 2013	30 de diciembre de 2013
Docentes preparados el manejo de aulas virtuales y los recursos web 2.0	Capacitación a docentes en Entornos Virtuales de Aprendizaje.	Utilizar los recursos tecnológicos de los centros Asociados de la UTPL.	Prueba práctica online.	800 dólares.	2 de enero de 2014	31 de enero de 2013
Docentes preparados razonamiento lógico verbal y matemático.	Capacitación a docentes en didácticas de razonamiento lógico verbal y matemático.	Los docentes que están cursando los postgrados en educación podrán impartir los cursos de razonamiento lógico.	Cuestionario online.	800 dólares.	2 de febrero de 2014	28 de febrero de 2014
Docentes preparados en la utilización de técnicas activas de trabajo grupal e individual.	Capacitación en técnicas activas de trabajo grupal e individual.	Los docentes realizarán un video con sus estudiantes aplicando las técnicas activas	Exposición y clase demostrativa.	300 dólares	9 de marzo de 2014	16 de marzo de 2014

5.5 Bibliografía

- <http://www.monografias.com/trabajos89/tics-tecnologias-informacion-y-comunicacion/tics-tecnologias-informacion-y-comunicacion.shtml>
- http://www.capacitaciontic.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=20&Itemid=50
- <http://docentesinnovadores.net/Contenidos/Ver/3043>
- <http://www.monografias.com/trabajos5/razo/razo.shtml#ixzz2cjCcu4Sd>
- <http://www.monografias.com/trabajos5/razo/razo.shtml#ixzz2cjEha9sC>

5.6 Anexos de la propuesta

ESQUEMA DE PLATAFORMA DE AULAS VIRTUALES

AULA VIRTUAL DEMOSTRATIVA

The screenshot displays a web browser window with the URL <http://colegiovmg.edu.ec/vmgvirtual/course/view.php?id=4>. The page title is 'Curso: FISICO-QUIMICA1'. The interface includes a navigation menu on the left with options like 'Página Principal', 'Área personal', and 'Curso actual'. The main content area features a large logo with the text 'FISICQUIM' and a test schedule under 'Novedades' with dates: '24 de marzo - 30 de marzo', '31 de marzo - 6 de abril', '7 de abril - 13 de abril', and '14 de abril - 20 de abril'. The right sidebar contains sections for 'Buscar en los foros', 'Últimas noticias', 'Eventos próximos', and 'Actividad reciente'. The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the time 21:14 and various application icons.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE No. 1



CURSO: INTRODUCCIÓN AL USO EFECTIVO DE LAS TIC'S EN LA EDUCACIÓN

DURACIÓN: 50 HORAS

MODALIDAD: PRESENCIAL

FECHA INICIO: 01-10-2013

FECHA DE FINALIZACIÓN: 30-11-2013

COORDINADORA: Srta. Fanny Estévez

Ibarra, Agosto-2013

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE No. 1

1.1. Introducción

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación TICS es un conjunto de medios o recursos tecnológicos de la informática y la comunicación que se puede utilizar para un aprendizaje efectivo. La facilidad de crear, procesar, difundir información ha sobrepasado todas las barreras que limitan la adquisición del conocimiento, contribuyendo al desarrollo de habilidades y destrezas comunicativas entre docentes y estudiantes.

Las (TICs), están transformando la educación notablemente, ha cambiado tanto la forma de enseñar como la forma de aprender y por supuesto el rol del maestro y el estudiante, al mismo tiempo que cambian los objetivos formativos para los alumnos dado que estos tendrán que formarse para utilizar, usar y producir con los nuevos medios, además el docente tendrá que cambiar sus estrategias de comunicación y asumir su función de facilitador del aprendizaje de los alumnos en entornos cooperativos para ayudarlos a planificar y alcanzar los objetivos.

Las TICs nos ofrecen diversidad de recursos de apoyo a la enseñanza (material didáctico, entornos virtuales, internet, blogs, wikis, pruebas en línea, foros, chat, mensajes, video-conferencias, y otros canales de comunicación y manejo de información) desarrollando creatividad, innovación, entornos de trabajo colaborativo, promoviendo el aprendizaje significativo, activo y flexible.

1.2. Objetivo

- Capacitar a los docentes titulados en el manejo adecuado de las TIC´s en función de un proceso enseñanza-aprendizaje interactivo, proactivo y motivante.

1.3. Contenidos

Contenido	Tiempo de trabajo
a. Módulo 1: Integración curricular de las TIC	5 horas
b. Módulo 2: Utilización de herramientas de Microsoft Word, Microsoft Excel y Power Point.	20 horas
c. Módulo 3: Internet Explorer: Correos, chats, buscadores, redes sociales, wikis, Aulas Virtuales.	15 horas
d. Módulo 4: Utilización de dispositivos de audio y video: proyectores, pizarras digitales, aplicaciones a celulares y televisión digital.	10 horas
Total	50 horas

1.4. Metodología

La metodología que se utilizará será:

- Clases participativas, dinámicas e interactivas.
- Técnica de pregunta-respuesta, motivándose la interacción dinámica de los participantes, y la extracción de conclusiones integradas a modelos teóricos.
- Talleres que vinculan la conceptualización teórica a la aplicación práctica, en donde se operativiza lo aprendido y el aprendizaje autodirigido, guiado por el docente que desempeña el papel de facilitador.
- Se realizarán investigaciones de campo, bibliográficas y de internet.

Se enviará a realizar un proyecto de investigación y aplicación práctica que demuestre lo aprendido en clase así como su espíritu emprendedor.

1.5. Recursos

- Humanos: Estudiantes
Profesor
- Materiales: Programación de la materia
Fichas de registros
Fotocopias y material de apoyo
PROYECTOR
Textos de apoyo bibliográfico

1.6. Criterios y cronograma de evaluación:

a. Criterios:

CRITERIOS	PUNTAJE
• Trabajos de investigación	2 puntos
• Trabajo individual	2 puntos
• Talleres en grupo	3 puntos
• Prueba práctica	3 puntos
TOTAL	10 puntos

b. Cronograma de evaluaciones:

Módulo 1	8 de septiembre de 2013
Módulo 2	15 de septiembre de 2013
Módulo 3	22 de septiembre de 2013
Módulo 4	28 de septiembre de 2013
Evaluación sumativa	30 de septiembre de 2013

NOTA: La calificación mínima para la aprobación del curso será de 70%.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE No. 2



CURSO: ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE

DURACIÓN: 50 HORAS

MODALIDAD: ONLINE

FECHA INICIO: 02-01-2014

FECHA DE FINALIZACIÓN: 31-01-2014

COORDINADORA: Srta. Fanny Estévez

Ibarra, Agosto-2013

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE No. 2

1.1. Introducción

Los Entornos Virtuales de Aprendizaje son espacios creados con tecnología electrónica en los que tienen lugar procesos de aprendizaje. Concepto amplio y difuso cuya referencia varía según las aplicaciones tecnológicas utilizadas y su propia evolución hasta el software social de la Web actual.

Las redes de aprendizaje auto-organizado proporcionan una base para el establecimiento de una forma de educación que va más allá de los modelos centrados en el currículo y los cursos, y proponen un modelo de aprendizaje continuo centrado en el estudiante y controlado por el propio usuario. En lugar del aprendizaje alojado en sistemas de gestión de contenido, el aprendizaje se incrusta en espacios conversacionales y en redes que se enriquecen con la participación y la colaboración. Dos áreas clave están recibiendo cada vez mayor atención: (a) el software social, y (b) los entornos de aprendizaje personal (PLEs), como alternativas al modelo estructurado de los LMS. Los PLEs son definidos como “sistemas que ayudan al usuario a tomar el control y gestionar su propio aprendizaje” (van Harmelen, 2006); “articulan un cambio conceptual que reconoce la realidad de las prácticas de aprendizaje distribuido y la gama de preferencias del que aprende” (Fraser, 2006). Una gran variedad de herramientas sociales conforman este espacio: blogs, wikis, marcadores sociales, redes sociales (contactos y enlaces según interés o en torno a una actividad, como Flickr o 43 Things), agregación de contenidos a través de sistemas RSS, herramientas integradas abiertas, como elgg.net, herramientas de podcast y videocast, buscadores y sus nuevos servicios, email y voz sobre IP.

Para alguien acostumbrado a usar Skype, blogs, sistemas de etiquetado compartido (tagging), crear podcasts o escribir en colaboración un documento en línea, la transición a un LMS es un paso atrás en el tiempo (y de varios años). Para atender las necesidades de todos los estudiantes en las diversas etapas de su educación, una visión del aprendizaje más holística y polifacética debe ser tenida en consideración. Cada vez más, los entornos de aprendizaje personal (PLEs) proporcionan las herramientas y el modelo para atender las diversas necesidades de aprendizaje de cada individuo en la actualidad.

1.2. Objetivo

- Capacitar a los docentes titulados en la utilización de los Entornos Virtuales de Aprendizaje de acuerdo a los aspectos más relevantes del web 2.0 en función de un aprendizaje significativo y atractivo para los estudiantes.

1.3. Contenidos

Contenido	Tiempo de trabajo
a. Módulo 1: Recursos web 2.0: software social, Blogs, Folksonomía Wikis, redes sociales, Bases de datos, Foros, microformatos.	20 horas
b. Módulo 2: Diseño, creación, actualización y utilización de Aulas virtuales para el interaprendizaje.	15 horas
c. Módulo 3: Producción de material educativo con TIC's	10 horas
d. Módulo 4: Formación y participación en comunidades educativas virtuales	5 horas
Total	50 horas

1.4. Metodología

La metodología que se utilizará será:

- Clases participativas, dinámicas e interactivas a través del aula virtual, los chats y foros.
- Recurso de wiki, para la formación de conceptos e ideas.
- Creación de grupos virtuales de trabajo.
- Se realizarán investigaciones de campo, bibliográficas y de internet.

Se enviará a realizar un proyecto de aplicación para dar una clase práctica que demuestre lo aprendido.

1.5. Recursos

- Humanos: Estudiantes
Profesor
- Materiales: Computador
Flash memory
Internet
Textos de apoyo bibliográfico
- Software: Moodle

1.6. Criterios y cronograma de evaluación:

a. Criterios:

CRITERIOS	PUNTAJE
• Trabajos de investigación	2 puntos
• Trabajo individual	2 puntos
• Talleres en grupo	3 puntos
• Prueba práctica	3 puntos
TOTAL	10 puntos

b. Cronograma de evaluaciones:

Módulo 1	12 de enero de 2014
Módulo 2	19 de enero de 2014
Módulo 3	25 de enero de 2014
Módulo 4	28 de enero de 2014
Evaluación sumativa	31 de enero de 2014

NOTA: La calificación mínima para la aprobación del curso será de 70%.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE No. 3



CURSO: DIDÁCTICAS PARA EL DESARROLLO DEL RAZONAMIENTO LÓGICO VERBAL Y MATEMÁTICO

DURACIÓN: 50 HORAS

MODALIDAD: ONLINE

FECHA INICIO: 02-02-2014

FECHA DE FINALIZACIÓN: 28-02-2014

COORDINADORA: Srta. Fanny Estévez

Ibarra, Agosto-2013

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE No. 3

1.1. Introducción

EL Razonamiento se entiende como la ocasión en que el estudiante o el sujeto llega a conclusiones "lógicas" a partir de datos que dispone sobre una situación determinada. Esto es, la persona hace acopio de información, teniéndola a su disposición o "aprendiéndola", a través de operaciones cognitivas la organiza, reelabora, establece relaciones entre los datos que posee, y así llega a conclusiones.

Para la educación, puede entenderse que su participación al respecto es abonar con presentarle situaciones al alumno para que este trabaje intelectualmente y llegue a la meta de razonar. Visto así es un trabajo individual, una labor del docente que tendrá que llevar a cabo valiéndose de los contenidos curriculares que así se lo permitan, en atención al carácter formativo de la educación básica.

El razonamiento numérico se edifica, por un lado, gracias a la estructuración del espacio y tiempo, el cálculo, la comprensión verbal y la resolución de problemas, y, por otro, gracias a los conceptos claros, la metodología para abordar problemas matemáticos, la actitud para facilitar aprendizajes y la capacidad resolutoria y creatividad, entre otras actuaciones. Todo ello ocurre dentro del constructo de una inteligencia formada por múltiples estructuras jerárquicas que van desde las pequeñas operaciones mentales hasta el factor general («factor G»). Entre esos dos extremos, existe el estrato de las aptitudes intelectuales, entre las que contamos factores como la inteligencia fluida, la inteligencia cristalizada o la memoria a corto plazo. En lo que concierne al razonamiento numérico, nosotros nos centramos en el factor Gq Razonamiento cuantitativo, que se relaciona con la capacidad de manipular símbolos numéricos y de razonar con información y relaciones de cantidad.

En el caso del razonamiento verbal, se trata de la capacidad para razonar con contenidos verbales, estableciendo entre ellos principios de clasificación, ordenación, relación y significados.

A diferencia de lo que puede suponerse, el razonamiento verbal es una capacidad intelectual que suele ser poco desarrollada por la mayoría de las personas.

1.2. Objetivo

- Capacitar a los docentes titulados en la aplicación de Didácticas innovadoras para el desarrollo del Razonamiento Lógico Matemático y Verbal en los estudiantes de Educación Básica.

1.3.-Contenidos

Contenido	Tiempo de trabajo
a. Módulo 1: Razonamiento verbal: Lectura crítica, sinónimos, antónimos, analogías.	20 horas
b. Módulo 2: Razonamiento Matemático: series numéricas, proporciones, reglas de tres, ecuaciones de primer grado.	20 horas
c. Módulo 3: Juegos de razonamiento lógico con aplicaciones web 2.0	5 horas
d. Módulo 4: Resolución de problemas cotidianos a través del Razonamiento.	5 horas
Total	50 horas

1.4.-Metodología

La metodología que se utilizará será:

- Clases participativas, dinámicas e interactivas a través del aula virtual, los chats y foros.
- Juegos didácticos en Línea, para la participación grupal.
- Creación de grupos virtuales de trabajo.
- Se realizarán investigaciones de campo, bibliográficas y de internet.

Se enviará a realizar un proyecto de aplicación para dar una clase práctica que demuestre lo aprendido.

1.5. Recursos

- Humanos: Estudiantes
Profesor
- Materiales: Computador
Flash memory

- Internet
- Textos de apoyo bibliográfico
- Software: Moodle

1.6.-Criterios y cronograma de evaluación:

a. Criterios:

CRITERIOS	PUNTAJE
• Trabajos de investigación	2 puntos
• Trabajo individual	2 puntos
• Talleres en grupo	3 puntos
• Prueba práctica	3 puntos
TOTAL	10 puntos

b. Cronograma de evaluaciones:

Módulo 1	11 de febrero de 2014
Módulo 2	20 de febrero de 2014
Módulo 3	24 de febrero de 2014
Módulo 4	26 de febrero de 2014
Evaluación sumativa	28 de febrero de 2014

NOTA: La calificación mínima para la aprobación del curso será de 70%.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PLAN DE JORNADAS DE SEMINARIOS Y CONFERENCIAS



TEMA: TÉCNICAS ACTIVAS DE TRABAJO GRUPAL E INDIVIDUAL

Número de Seminarios: 2 (4 horas cada uno)

Conferencias virtuales: 2

MODALIDAD: PRESENCIAL Y ONLINE

FECHA INICIO: 09-03-2014

FECHA DE FINALIZACIÓN: 16-03-2014

COORDINADORA: Srta. Fanny Estévez

Ibarra, Agosto-2013

PLAN DE JORNADAS DE SEMINARIOS Y CONFERENCIAS

1.1. Introducción

De la función de líder de un mando intermedio o superior depende el ambiente que se genere dentro de un grupo de trabajo, la participación, la consecución de objetivos, la organización y la planificación del grupo. Es así que el docente al estar al frente de un grupo de estudiantes hay que recurrir inevitablemente a un campo de la Psicología Social, la Dinámica de Grupos, y las aplicaciones que de ella se derivan.

El líder de un grupo (docente) en una dinámica, además de transmitir directrices, organiza y encauza todo lo que ocurre. No debe suceder nada que él no impulse o permita. Su mera presencia física y las características de su rol hacen que los participantes sometan sus iniciativas a las reglas que él marque.

Sin embargo, los componentes de un grupo cuyos objetivos (individuales o colectivos) pueden no coincidir con los de la reunión o el curso, dificultan la marcha. Para evitarlo, el monitor debe hacerse respetar, a la vez que agradar. Nunca debe renunciar a la responsabilidad sobre lo que ocurre en su trabajo, debe mostrar que lo domina perfectamente.

La participación activa de los componentes de un grupo es una estrategia que facilita el desarrollo de un clima de confianza, despierta el interés por el trabajo en grupo, ayuda a compartir los conocimientos, los motiva y facilita la convivencia.

1.2. Objetivo

- Motivar y capacitar a los docentes titulados en la utilización de técnicas activas de trabajo grupal e individual para el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.3. Contenidos

Contenido	Tiempo de trabajo
a. Seminario I: Escuela tradicional, ventajas y desventajas.	4 horas
b. Seminario 2: Escuela del Nuevo Milenio ventajas y desventajas	4 horas
c. Conferencia virtual I: Técnicas activas de trabajo: grupal e individual.	2 horas
d. Conferencia virtual II: Didáctica para aprendizajes significativos.	2horas
Total	12 horas

1.4.-Metodología

La metodología que se utilizará será:

- Seminarios y conferencias, participativos, dinámicos e interactivos a través del aula virtual, los chats y foros.
- Talleres en grupos
- Se realizarán investigaciones de campo, bibliográficas y de internet.

Se enviará a realizar un proyecto de aplicación para dar una clase práctica que demuestre lo aprendido.

1.5. Recursos

- Humanos: Estudiantes
Profesor
- Materiales: Computador
Flash memory
Internet
Proyector
Fotocopias
Textos de apoyo bibliográfico
- Software: Moodle

1.6. Criterios y cronograma de evaluación:

a. Criterios:

CRITERIOS	PUNTAJE
<ul style="list-style-type: none">• Trabajos de investigación	2 puntos
<ul style="list-style-type: none">• Trabajo individual	2 puntos
<ul style="list-style-type: none">• Talleres en grupo	3 puntos
<ul style="list-style-type: none">• Exposición y clase demostrativa.	3 puntos
TOTAL	10 puntos

b. Cronograma de evaluaciones:

Seminario I	9 de marzo de 2014
Seminario II	10 de marzo de 2014
Conferencia virtual 1	13 de marzo de 2014
Conferencia virtual 2	14 de marzo de 2014
Exposición y clase demostrativa	16 de marzo de 2014

NOTA: La calificación mínima para la aprobación del curso será de 70%.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Accenture. (2007) Cumplimiento de las expectativas de los titulados universitarios tras su inserción.
- ✓ Accenture. (2007) Las competencias profesionales en los titulados. Contraste y diálogo Universidad- Empresa.
- ✓ Alonso, L., Fernández, C. & Nyssen J. (2009). El debate sobre competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.
- ✓ Andrade, L. (2007). Guía didáctica: Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores como profesionales de la educación general básica.
- ✓ Anzar, P. & Ull, M° A. (2009) La formación de competencias básicas para el desarrollo sostenible: el papel de la Universidad.
- ✓ AGENCIA NACIONAL DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.
- ✓ Avalos, B., (2009). La inserción profesional de los docentes.
- ✓ León, M. (2012). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.
- ✓ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.
- ✓ Miranda, P. (2007). El maestro, la comunidad y la construcción de una escuela para la emancipación.
- ✓ Nuñez, I. (2007). La profesión docente en Chile: Saberes e identidades en su historia
- ✓ Rodríguez, E. (2004). Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad
- ✓ Schkolnik, M. (2005). Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes
- ✓ Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente
- ✓ Vásconez, A. (2012). Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado
- ✓ Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

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

- ✓ En este contacto (telefónico o personalmente), concrete la cita para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación.
- ✓ En caso de no encontrar al investigado en su primer intento de contacto, es necesario visitar personalmente el domicilio o el lugar de trabajo.
- ✓ Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación a los titulados y a sus empleadores, son necesarios para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo para la elaboración del "Informe de resultados e integración de saberes de la investigación sobre la inserción laboral de los titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL en el período 2007-2012"

				1				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

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

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

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

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

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

















