



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la

Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación

Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.”

TRABAJO DE FIN DE TITULACION

AUTOR: Pérez Rubio, Martha Narcisa

DIRECTOR: Iriarte Solano, Margoth Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Margoth Iriarte Solano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, en el año lectivo 2013" realizado por el profesional en formación: Pérez Rubio Martha Narcisa; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre de 2013

F).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS

Yo: Pérez Rubio Martha Narcisa, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autor: Pérez Rubio Martha Narcisa

Cédula: 0301067732

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con mucho cariño a la persona abnegada y sacrificada, mi madre quien ha sido mi aguijón para seguir adelante, mi fortaleza para vencer todos los obstáculos y alcanzar mis sueños deseados.

Martha

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento eterno a Dios, el legado de todo, el ser que me ha brindado su sabiduría, conocimiento, inteligencia, memoria, perseverancia en el trascurso de mi preparación estudiantil. También quiero agradecer al PERSONAL DOCENTE de esta prestigiosa UNIVERSIDAD, por impartir conocimientos espirituales y científicos en mi formación, a las compañeras de estudio quienes estaban dispuestas a apoyarme en todas las dificultades en el proceso de estudio.

Agradezco de corazón a mi madre por su apoyo y comprensión; quien con sus palabras de aliento me ha impulsado culminar esta carrera profesional.

¡QUE DIOS LES BENDIGA!

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y SESION DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	
El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación Superior y el mercado de trabajo en España.....	6
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España:	
Factores de facilitación y obstaculización.....	8
1.3 La inserción Laboral de los docentes.....	10
1.4 Estándares de calidad educativa.....	12
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	14
1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	16
1.7 Inserción Laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	18
1.8 La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional.....	20
1.9 El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: Factor de calidad, necesidad y Problema .El papel de los directivos escolares.....	22
1.10 Metodología para la determinación de los valores a desarrollarse en la carrera, año Disciplina y asignatura.....	24
CAPITULO II	
METODOLOGÍA	
2.1 Diseño de la investigación.....	27
2.2 Métodos, técnicas e Instrumentos de la investigación.....	27
2.2.1 Métodos.....	27

2.2.2 Técnicas.....	27
2.2.3 Instrumentos de investigación.....	28
2.3 Preguntas de la investigación	29
2.4 Contexto.....	29
2.5 Población y muestra.....	30
2.6 Recursos: Humanos, institucionales, materiales, económicos.....	30
2.6.1 Talento humano.....	31
2.6.2 Institucionales.....	31
2.6.3 Materiales.....	31
2.6.4 Económicos.....	31
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	32

CAPITULO III

INTERPRETACIÓN,ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características de los titulados: individuales, académicos y laborales.....	34
3.1.1 Características individuales de los titulados de Ciencias de la Educación	
De modalidad abierta.....	34
3.1.1.1 Ubicación Geográfica.....	34
3.1.1.2 Edad.....	35
3.1.1.3 Sexo.....	36
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	36
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	36
3.1.2.2 Tipo de educación.....	38
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	39
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	40
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.....	40
3.1.3.2 Número de establecimientos educativos o instituciones en lo que trabaja el titulado.....	41
3.1.3.4 Características del cargo actual.....	43
3.2 Valoración docente de la profesión.....	45
3.2.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	45
3.3 Satisfacción docente.....	46
3.4 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la	

Tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los Titulados.....	47
3.4.1 Aspectos Metodológicos Didácticos.....	47
3.4.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.....	51
3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el empleador.....	53
3.5.3 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	55
3.5.4 Interacción profesor, padres de familia y comunidad del titulado.....	58
3.5.5 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	60
3.5.6 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	63
CAPITULO IV	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1 Conclusiones.....	67
4.2 Recomendaciones.....	68
CAPÍTULO V	
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	69
5.1 Tema.....	70
5.2 Justificación.....	70
5.3 objetivos.....	70
5.4 Metodología: Matriz del Marco Lógico.....	72
5.4.1 Análisis de los involucrados.....	72
5.4.2 Análisis del problema.....	73
5.4.3 Análisis de los objetivos.....	74
5.4.4 Análisis de las estrategias.....	75
5.5 Plan acción –etapa de planificación.....	76
5.5.1 Matriz del marco lógico.....	76
5.6 Resultados esperados.....	78
5.7 Bibliografía de la propuesta.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	80
ANEXOS.....	83

RESUMEN

El presente trabajo de fin de carrera titulado “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la UTPL”, fue desarrollado mediante una metodología descriptiva, cualitativa y cuantitativa. Para ello, mediante un cuestionario se investigó a los titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL y a sus respectivos empleadores, desde el año 2007 hasta el año 2012, con la finalidad de identificar los problemas que presentan los docentes dentro del proceso educativo y plantear una posible solución para el mismo. El universo total de la investigación es de 1849 titulados, del cual los ocho titulados que se ha elegido son una muestra representativa para obtener datos suficientes para el trabajo. Para el desarrollo de la investigación se ha contado con: ficha inicial de contactos, encuesta a docentes, inventario de tareas de trabajo de docentes y una entrevista dirigida a empleadores que facilitó toda la obtención de información; para finalmente identificar en los titulados la poca aplicación tecnológica en las instituciones educativas dentro del proceso de enseñanza en las diferentes grados de la educación primaria.

Palabras claves: tecnologías de la comunicación e información, proyecto, propuesta, investigación.

ABSTRAC.

This work limit "Proposal educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education, Basic Education mention UTPL" was developed by a descriptive methodology, qualitative and quantitative. For this purpose, a questionnaire was investigated by the graduates of the Open and Distance mode UTPL and their employers, since 2007 until 2012, in order to identify problems that teachers present inside the 'educational process and propose a possible solution for the same. The universe of the research is of 1849 graduates, of which the eight graduates who have chosen a representative sample to obtain enough data to work. To develop research has received: initial tab contacts, survey teachers working inventory tasks of teachers and an interview aimed at employers who provided all the information obtained, to finally identify the little application graduates technology in educational institutions in the process of teaching in different grades of primary education.

Keywords: communication technologies and information, project, proposal, investigation.

INTRODUCCIÓN

Dentro del cambio educativo en el que nuestro país se encuentra, es necesario que las universidades desarrollen un papel fundamental en el mismo; el ser formador de futuros docentes implica que fomenten en el estudiante una formación holística tanto en valores humanísticos como científicos. Basados en este principio la UTPL ha sido fiel participe de este cambio siguiendo a pie de la letra de una manera crítica y responsable todas estas propuestas para mejorar la calidad de educación, adaptando y actualizando sus pensum según sean las necesidades sociales. En este caso y guiados por este objetivo se ha involucrado a los egresados con la causa, ya que por iniciativa y apoyo de la universidad desarrolló un proyecto de intervención dentro del se investigó a los titulados desde el 2007 hasta el 2013, trabajo que al ser culminado exitosamente muestra las falencias más grandes de los mismos, presentándonos un gran déficit en la actualización y aplicación de tecnologías educativas dentro del proceso de enseñanza en educación básica.

La educación del siglo XXI implica no solamente estar preparado en el área cognitiva, sino en el área pedagógica pues condiciona al docente a buscar metodologías y didácticas creativas con el fin de despertar en el estudiante la curiosidad del saber, el mismo que dentro de la clase lo irá desarrollando junto a su guía, el cual no puede dejar de prescindir de los recursos tecnológicos que día a día evolucionan para facilitar este proceso educativo, ya que estos están presentes dentro de toda institución educativa junto al proceso de las escuelas del milenio por ejemplo y es importante que el docente sea capaz de adherir toda esta gama de implementos para utilizarlos en el momento que sea necesario y así lograr en el estudiante un verdadero aprendizaje significativo

El docente debe estar capacitado dentro de su profesionalismo en el conocimiento y aplicación de estas tecnologías educativas. Al realizar la investigación a titulados de la UTPL, implica investigar a una serie de nexos y variables, entre las cuales una de las más importantes y fundamentales para nuestro problema es sin duda la edad, ya que al pertenecer a generaciones anteriores a esta evolución tecnológica, implica dificultad en el manejo de las mismas ya sea por el descuido personal, la falta de práctica, o la carencia de capacitaciones dentro de las instituciones a sus docentes en el uso de esta herramienta, da

como resultado en nuestra investigación un déficit en el manejo y aplicación de tecnologías educativas dentro del proceso de enseñanza en Educación Básica, y es ahí precisamente donde radica la importancia de realizar esta intervención con la finalidad de poder plantear una solución a este problema.

La realización de la investigación fue factible puesto que existió el apoyo de nuestra universidad, la cual nos facilitó los datos necesarios de nuestros compañeros titulados para con facilidad poder ubicarlos y así con satisfacción poder obtener los datos de una manera eficaz y responsable, además de esto el contacto con los diferentes titulados resultó accesible ya que la mayoría de ellos laboran en instituciones dentro de la provincia del Cañar, en los cantones de: Azogues, La Troncal y Biblián, los mismos que a la hora de acercarnos nos brindaron con gran voluntad todas las facilidades posibles con el afán de que nuestra investigación resulte exitosa y de esta manera descubrir problemas y dar posibles soluciones.

Dentro de los logros de objetivos es importante señalar que 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, además se pudo establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral académica de los titulados, desde su criterio personal y el de sus empleadores, se conoció la frecuencia con que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores y conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores, todo esto se logró mediante las encuestas realizadas en el aspecto de inventario de tareas del trabajo docente para empleadores y titulados junto a sus respectivo análisis.

El informe final de nuestra investigación, se estructura con una introducción en donde se presenta el panorama general de la investigación, los puntos referentes de los que se trató dentro del trabajo, también contiene un marco teórico que contempla algunas categorías y que sirvió para realizar la triangulación de los datos, este fue sintetizado a partir de los artículos que la Universidad nos facilitó junto a otros consultados, para focalizar en una metodología donde presenta el plan de trabajo que guió nuestra tarea investigativa, los métodos, técnicas y herramientas, todo con la finalidad de que el resultado final sea satisfactorio para nuestras metas propuestas.

CAPÍTULO I

SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

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

Alonso, L. E. et al. (2009).

Tradicionalmente un título universitario ha constituido una especie de llave para acceder al mercado laboral. En una sociedad que imparte y exige conocimiento, el título de tercer o cuarto nivel de instrucción ya no es garantía de empleo, lo que sitúa a las universidades sobre un campo minado, dónde debe desarrollarse una nueva forma de concebir y producir la realidad. Surge entonces la necesidad de formar a estudiantes capaces de poder insertarse en su campo laboral; dentro del marco de un mundo globalizado en donde el nacimiento de mercados acarrea nuevos estilos de producción y de consumo; y que se encuentra en permanente y vertiginoso cambio.

Cualquier mejora en el ámbito de la producción está directamente relacionada con las mejoras experimentadas en el sistema educativo; y a su vez el conocimiento es el mayor factor de productividad económica; por tal razón, en la actualidad a nivel mundial, la preocupación se orienta a garantizar la empleabilidad de los trabajadores en el marco de esta nueva economía del conocimiento. La Unión Europea por ejemplo (a través de iniciativas como el Proceso de Bolonia y la Estrategia de Lisboa) debate la implementación de las prácticas de empleabilidad ya que de la calidad de ésta, depende la producción y productividad de las empresas.

Frente a esta demanda de cambios, la respuesta de la universidad se dirige hacia el discurso de capacidades que los alumnos deberían de adquirir y desarrollar para desempeñarse adecuadamente dentro del marco social de la nueva era de información. Dichas capacidades ya puestas en las praxis, constituyen lo que se denominan competencias; las que se caracterizan por *ser útiles y adquiribles*. Además que se trata de un concepto aún puesto en discusión; ya que las competencias no son concebidas ni delimitadas de la misma manera tanto en la universidad como en el sector empresarial.

Quizá este sea uno de los principales problemas por los que la universidad no está en la capacidad de proveer de elementos o competencias suficientes a la formación y perfil del egresado universitario. Ya en el plano de la incorporación laboral, debería realizarse normativas o políticas inclinadas hacia la facilidad de admisión, siendo oportuna y directa.

Dicha situación dual entre la universidad y mundo laboral, tiene una amplia relación con la empleabilidad, entendido como la capacidad del ser humano para acceder a una plaza laboral.

Dentro del enfoque de la empleabilidad, se desarrollan dos conceptos fundamentales: el aprendizaje a lo largo de la vida y la movilidad. En el primero, “es necesario su delimitación para encarar los desafíos de la competitividad y el uso de nuevas tecnologías para mejorar la cohesión social, la igualdad de oportunidades y la calidad de vida” (Declaración de Praga, 2001). El segundo concepto se refiere a la capacidad que tiene el titulado a desempeñar sus competencias adquiridas, es decir, poder desarrollarse meritoriamente en su campo laboral.

Por otro lado, los titulados llevan la impresión de que la formación universitaria no ha sido el principal facilitador para acceder a un empleo, la mayoría de casos mencionan que la universidad les brindó escasa orientación en relación a las competencias adquiridas para cada carrera; pues, perciben que la formación recibida en la universidad es obsoleta e ineficiente y, por último que las prácticas tan solo constituyen un requisito curricular y no un verdadero preámbulo para el mundo laboral. Más aún, quienes se han formado dentro del campo técnico tienen mayores posibilidades debido a su formación eminentemente práctica y no teórica.

Por su parte, los empresarios, reconocen que existe un déficit en la formación pragmática y no se perfilan en cuanto a cuestionamientos y su relación al conocimiento teórico adquirido; pero se refieren también a las competencias personales debido a que los neo profesionales carecen de valores como la responsabilidad o de compromiso; entiéndase a este factor como fruto de una cultura de mínimo esfuerzo bajo el amparo de los padres protectores.

De lo expuesto se deduce que, las universidades si brindan las competencias teóricas y prácticas para la empleabilidad de los titulados, pero no los desarrollan ni virtuosos ni suficientemente, siendo los empresarios quienes demandan de los titulados destrezas o valores que no forman parte del currículo pero que son muy importantes como el liderazgo, trabajo en equipo, manejo de estrés; pero sobre toda iniciativa, responsabilidad, disponibilidad de tiempo, movilidad, fácil desempeño en diversas situaciones laborales, sociales, de gestión de riesgos, entre otros.

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

Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación.

El objetivo de la investigación realizada en España en el año 2007, es conocer las dificultades encontradas en el momento de la inserción en el mundo laboral de los recientemente egresados universitarios, en base a las experiencias y vivencias de los titulados universitarios. Es un trabajo que consta de 6 capítulos, donde se analiza las valoraciones de los titulados respecto a las ofertas de empleo tanto público como privado y a la evolución del mercado de trabajo.

Se explica en primer lugar, los modelos de decisiones que se hacen presentes frente al empleo, (formación frente al empleo, acceso al mercado de trabajo y permanencia al empleo). Sin embargo, estas teorías no se acoplan al funcionamiento del mercado del trabajo real, sobre el que se han desarrollado sus propias teorías. El funcionamiento del mercado de trabajo tiene su propia dinámica; éste se encuentra regido por un segmento de puestos en función del salario. De ahí que la inserción laboral depende de un contexto, de un conjunto de factores personales del titulado, de la formación obtenida, de la posición del trabajador por la pertenencia a un estrato social.

La investigación se desarrolló mediante grupos de discusión de entre 7 u 8 participantes, de diferentes de lugares del país ibérico; divididos por sexo, edad y perfil de titulación. El total de grupos conformados fueron 7. Se describen los resultados del estudio del proceso de inserción laboral una vez obtenida la titulación, las valoraciones referidas por los titulados ponen de manifestó el conflicto entre la posición ideal perseguida, dada por el deseo de la inserción laboral inmediata y la realidad del desempleo prolongado, trabajo precario o inserción laboral en otras áreas.

Las circunstancias consideradas como negativas, en esta brecha surgen por la falta de capacitación del titulado para desempeñarse profesionalmente, la inexperiencia laboral, las edades tardías de culminación de estudios, la gran formación teórica y falta de especialización; en contraposición, los elementos positivos en estos son el contar con un título universitario, requisito para postular sobre todo al sector público, el conocimiento de los idiomas y las estancias en el extranjero.

Además, se abordan las diferencias sentidas en el proceso de encontrar una plaza de trabajo, según la titulación y los diferentes itinerarios profesionales que han logrado conseguir, dentro de la competitividad existente en el medio general en los cuales se

desarrolla los diferentes procesos de la educación. *“La dificultad sentida por los titulados para la inserción en el mundo laboral es la brecha existente entre el mundo formativo y el laboral; la incongruencia de los perfiles que demanda en mercado respecto a la formación obtenida, la exigencia de experiencia hace del mercado laboral un mundo hermético e inaccesible”* (ANECA, 2009: 42).

Sin embargo, la adquisición de la experiencia que se obtiene a través del trabajo y las diferentes labores que se realice dentro del mismo, la edad en la que se culminan los estudios, la gran competencia en la inserción laboral debido a la gran demanda que existe dentro del sector educacional y un mercado laboral precario son parte también de dichas dificultades. La valoración de las estrategias de búsqueda de empleo se centra en el recurso de los contactos personales, las prácticas profesionales en el período de formación universitaria y en menor escala las agencias de trabajo públicas o privadas que prácticamente son nulas dentro de las opciones por parte de los profesionales a la hora de buscar trabajo.

En lo referente a la concepción del trabajo, hoy en día, una de las principales motivaciones está vinculada al de generar riqueza (ingresos económicos) para independizarse material y emocionalmente; así como, la realización personal y el logro de una proyección social más amplia. La inserción de la mujer en el mundo laboral le ha permitido una independencia por lo que dificulta la maternidad. La afirmación *“yo tengo claro que al trabajo no renunciaría”* (ANECA, 2009: 47) deja entrever dicha disyuntiva existente en la filosofía contemporánea sobre los objetivos individuales tanto en hombres como en mujeres.

Los puntos comparativos de los contrastes en los procesos de inserción laboral entre Europa y sobretodo en España se caracterizan de la siguiente manera: Europa es más accesible por ayudas o subvenciones por parte de los gobiernos. Las diferencias se postulan en cuanto a: carencias actitudinales de los españoles frente a la decidida personalidad de los europeos, la carencia de los titulados españoles en materia de idiomas y las habilidades interculturales de los europeos, y por último, la actitud despierta y activa de los titulados europeos que inciden en la pronta inserción laboral debido al profesionalismo que ellos presentan.

1.3 La Inserción Profesional de los Docentes.

Avalos, Beatrice. (2009).

A través de este trabajo, la autora analiza la inserción laboral como un proceso único para cada docente y que se circunscribe en dos escenarios: el local y el global. Parte del trabajo describe los primeros estudios sobre la inserción docente como enfoques centrados exclusivamente en el individuo; sin embargo, según las nuevas tendencias, resulta más apropiado investigar la inserción docente de manera contextualizada.

En el escenario macro es posible evidenciar cómo la educación se ha modificado por la influencia de los nuevos modelos de mercado laboral. “No cabe duda, que las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, el *accountability* o rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente, se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales.” (Avalos, 2009: 50)

Las tendencias privatizadoras de la educación han irrumpido con fuerza y se han justificado a través de publicidades de una educación pública deficiente en contraste con los logros de la educación privada. En el mismo ámbito, juegan las continuas reformas de las que suelen ser objeto los sistemas educativos, reformas que se implementan de forma lenta y gradual y hasta la mayoría de veces descontextualizada.

La constante desvalorización de la profesión docente también se ubica a nivel macro; así como los sistemas de ingreso al magisterio y las condiciones de acceso a una plaza de trabajo en el sistema escolar. En relación a la desvalorización, vemos que esta se manifiesta de manera cíclica pues existen momentos en los que hay una tendencia hacia el reconocimiento, en tanto que, a la luz de los bajos resultados del rendimiento escolar, la tendencia es hacia la desvalorización de la labor docente.

En cambio, los sistemas de ingreso y las condiciones de consecución de un puesto de trabajo en un establecimiento educativo (como en el caso chileno) están marcados por la escasa regulación. Los sistemas de selección de los docentes muestran que aquellos que obtuvieron los mejores puntajes son los reclutados por el sistema de educación privado, en tanto que los de menor puntaje fueron asignados a escuelas públicas; realidad que condiciona de manera determinante el rendimiento del maestro y por supuesto el progreso del mismo sistema educativo.

El último de los elementos a nivel macro es la política de acompañamiento a los nuevos docentes. Para el caso chileno, se trata de una política nueva, que ha demostrado que incide directamente sobre el nivel de rotación de los profesores; en consecuencia, el acompañamiento proporciona a los novatos los elementos necesarios para afrontar la tarea en el aula y no desertar frente a las dificultades que pudieran derivarse en el ejercicio docente.

Ahora bien, el escenario macro nos ha servido para ubicar al maestro en un contexto; sin embargo, *“...la interacción con dicho contexto da paso a una continua alimentación y retroalimentación que configuran la identidad profesional, entendida esta como el proceso de construcción en la que los individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas y grupos (Larraín, 2005).”* (Avalos, 2009: 42). Se puede distinguir entonces, que existen fundamentalmente dos tipos de referentes a través de los cuales los docentes configuran su identidad profesional.

La primera está ligada a los grandes referentes sociales compartidos con objetivos nacionales, identidades culturales, u otros; el segundo son las reflexiones de aquellos cuya opinión se asume como verdadera y se internaliza. Con estos referentes, se puede decir que, *“...la identidad profesional docente es un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos de mediano plazo.”* (Avalos, 2009: 44).

En la formación de la identidad profesional, la inserción docente es un momento crítico; es una etapa en sí que puede durar varios años y que necesita de políticas y estrategias específicas que contribuyan efectivamente a la incorporación a la vida docente y que, a través de ella se afiance la identidad profesional; de ahí el cómo supere el docente este periodo dependerá de su desempeño laboral y su sentido de realización profesional.

Finalmente, hay que reconocer que la inclusión no es una responsabilidad exclusiva del nuevo profesor; sino es la autoridad de educación quien debe preparar los centros educativos, ética y profesionalmente, tanto en infraestructura como en personal docente, para que acojan al nuevo docente y ayuden a impulsarlo para que de lo mejor de sí, en el ejercicio de la tan complicada e irreconocida práctica docente, todo en pro del progreso educativo en la formación de personas.

1.4 Estándares de Calidad Educativa:

Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura,
Ministerio de Educación del Ecuador.

El Ministerio de Educación Ecuatoriano concibe a la calidad como un alto desempeño académico; además de que, evalúa el desarrollo de destrezas como la autonomía intelectual de los estudiantes y su formación ética para el ejercicio de la ciudadanía, siendo la equidad criterio fundamental de la calidad de la educación. Dicha calidad se mide a través de estándares, el cual es un descriptor medible de los logros alcanzados en relación a los esperados tanto a nivel de estudiantes como de profesores y de planteles y se construye a partir de variables susceptibles de medición que resulta útil para orientar, apoyar y monitorear el desempeño de los involucrados en el sistema.

El Ministerio de Educación del Ecuador ha formulado los estándares en el marco del Plan del Buen Vivir y el respeto hacia la diversidad cultural, estos se han formulado en las siguientes dimensiones: gestión escolar, desempeño profesional docente y directivo, desempeño del aprendizaje que muestra el nivel de conocimientos que los estudiantes han adquirido y continúan adquiriendo en su trayectoria escolar que comprende todos los niveles, desde la educación inicial, la Educación General Básica y el Bachillerato; en cada uno de estos niveles se imparten contenidos en las áreas de Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

En cada nivel, las áreas básicas están divididas en dominios del conocimiento (núcleos de aprendizaje); niveles de progresión (lo que se espera que los estudiantes aprendan cada periodo); estándar de aprendizaje (descripción de los logros que deberían alcanzar los estudiantes por nivel); componente del estándar (desarrollo de procesos del pensamiento, comprensión de conceptos, actitudes y prácticas); y ejemplos de desempeño (muestras de lo que hacen los estudiantes según el nivel en el que se ubican).

Según el área, en cada uno de los niveles se identifica las capacidades y destrezas que debe desarrollar el estudiante; para Lengua y Literatura, el estándar se ubica en comunicación oral, comprensión de textos escritos, y producción de textos escritos. En Matemáticas, corresponden a números y funciones, álgebra y geometría, estadística y probabilidades. En Estudios Sociales, construcción histórica de la sociedad, relación entre la sociedad y el espacio geográfico, y convivencia social y desarrollo humano. Y por último, en Ciencias Naturales el planeta tierra como un lugar de vida, dinámica de los ecosistemas, sistemas de vida y transferencia entre materia y energía.

Otra dimensión comprendida en los estándares es el desempeño profesional docente; es el conjunto de tareas y roles que debe ejecutar el maestro de manera satisfactoria. El docente competente provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y es solvente en el manejo pedagógico, mantiene una buena relación con los alumnos y los padres. El desempeño profesional directivo se fundamenta en el liderazgo, en la adecuada gestión pedagógica, en la eficiente administración del talento humano, recursos, clima organizacional y convivencia escolar.

Otro estándar de calidad educativa la constituye la gestión escolar, que establece la forma en que el plantel se estructura y desempeña para mejorar la calidad de aprendizaje de sus alumnos. Es decir, la infraestructura debe ser adecuado de tal manera que no impida ni desestabilice el proceso de aprendizaje; las instalaciones deben contar con todos los materiales y objetos necesarios, salas específicas, laboratorios, zonas de entretenimiento y diversión, bibliotecas o consultorios.

En lo que se refiere al estándar de calidad de infraestructura son los criterios que sustentan la construcción y distribución de los establecimientos escolares. Existen dos tipos de estándares de infraestructura: urbanísticos y arquitectónicos. Los primeros emplazan al centro escolar en el entorno, los segundos determinan las características físicas de los espacios en concordancia con el tamaño de la población estudiantil, basados también en las exigencias que presenta hoy en día la inclusión académica.

En resumen, el sistema educativo ecuatoriano ha tenido una transformación positiva, pues ha ido cumpliendo paulatinamente todos los estándares de calidad que determina la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2008), y con ello cumple con el objetivo general que es brindar una educación de calidad y calidez, dentro del margen de las exigencias que hoy en día representa el “Buen Vivir”, enfocado al progreso de una sociedad que se está adaptando al cambio positivo del modelo educacional de nuestro país.

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

Vaillant, Denise. (2009).

El Programa para la Evaluación Internacional de los alumnos indica que a nivel de América Latina existe una importante proporción de estudiantes que no alcanzan el nivel de desempeño mínimo establecido para su grado; siendo la calidad docente uno de los factores de mayor incidencia en esta realidad, calidad que se ve decisivamente marcada por la débil articulación existente entre carrera, desarrollo profesional y evaluación. Vaillant (2009) sugiere que es posible lograr una efectiva articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación a través de la adecuada inserción docente manifestada en su proyecto.

Para comprender la inserción docente, debemos primero comprender la identidad de la profesión y concebirla como un proceso que se inicia en las etapas de estudiante y continúa durante la formación inicial y a lo largo del ejercicio profesional; siendo además, la identidad profesional íntimamente relacionada con la valoración de la profesión. Lamentablemente en la sociedad actual predomina una tendencia a desvalorizar la actividad docente provocando que la carrera acoja a aquellos que han tenido bajo rendimiento escolar o que han optado por el profesorado después de haber fracasado en otras carreras universitarias.

Es necesario para poder entender el proceso de convertirse en docente y la inserción laboral como tal; identifica claramente tres etapas: el periodo de ingreso a la formación, los estudios académicos y las prácticas. Por su parte, el ejercicio profesional propiamente dicho experimenta ciclos de crecimiento, afianzamiento, tensión y decaimiento en el rendimiento profesional; cada una de estas etapas tiene una importante influencia en el desempeño del docente y, es en cada una de ellas en las que el desarrollo profesional es un factor de incidencia directa sobre el rendimiento del profesor dentro de las aulas y en el quehacer educativo.

La estadía en la escuela hoy en día, genera aprendizajes por observación el cual condiciona el estilo de enseñanza–aprendizaje con el que el docente ejecuta su labor. Las creencias provenientes de la socialización, raramente son objeto de reflexión por parte de los maestros (ya sea por falta de conocimiento), y que jamás se evalúa el grado de influencia que estas creencias tienen en el ejercicio profesional.

El proceso de inserción docente propiamente dicho es un proceso en el que generalmente las malas condiciones son la regla. Es decir, la formación teórica alejada de la práctica da lugar a vacíos que el nuevo maestro debe tratar de sortear in situ. A medida que, los nuevos profesores generalmente aprenden a través de un ensayo – error; otro proceso o modo de desarrollarse se da por medio del acompañamiento de otros profesores más experimentados siendo un ejercicio totalmente informal, carente de toda institucionalidad y por tanto depende de la voluntad de los experimentados el apoyo en la integración del centro escolar con el novel profesor.

Para superar la difícil etapa de inserción en las actividades pedagógicas del o de la docente, las propuestas chilenas apuntan hacia la creación de una figura de un mentor y se lo define como un profesor con experiencia (de entre 8 y 10 años) con una evaluación positiva de su actividad docente; enseñando en el mismo centro educativo que el profesor principiante y que ha recibido la formación adecuada para la tarea que va a desempeñar (Vaillant, 2009: 36).

A través de un mentor es posible superar el esquema que tradicionalmente está vigente en la inserción, que es el de *nadar o hundirse*; según el cual es responsabilidad del propio docente su inserción. Existen varios esquemas que sirven de cajón; sin embargo, el ideal es el modelo de mentor protegido formalizado, lo que significa que existe una persona con la formación adecuada y organiza el proceso de inducción en sus distintas fases. Además, el modelo mentor resulta más eficaz cuando previamente se han identificado las necesidades del nuevo profesor.

Para concluir, este mismo autor destaca el papel del docente como eje del cambio educativo, con ello se logrará de manera general y adecuadamente mecanismos de inserción docente, cuyo objetivo favorecerá el desarrollo profesional de los maestros y les dotará de elementos suficientes para asumir su rol de promotores del cambio en el sistema educativo, que no es más que cumplir el objetivo de la educación dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, en la formación de individuos responsables, con criterio, que estén listos para conformar una sociedad establecida dentro de un marco contextual establecido según sean las necesidades que este requiera.

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

León, Mauricio. (2012)

Este trabajo es una propuesta de políticas, programas y proyectos para la inserción laboral juvenil desarrollada por la CEPAL y la Universidad Politécnica Salesiana; nace de la problemática que atraviesan los jóvenes para insertarse en el mercado laboral, inserción que se dificulta a la luz de realidades como falta de preparación originada en el desfase entre educación y requerimientos del mercado de trabajo, discriminación a grupos minoritarios y de género.

Para la formulación de la propuesta, se parte de disposiciones sobre empleo y educación contenidas en “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966”, “Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre población y desarrollo efectuada en el Cairo en 1994”, Constitución Política del Ecuador (1998) y la “Ley de la Juventud” (2001); que coinciden en el derecho al trabajo y la educación de calidad. Siendo el Estado el que promueva y garantice; en consecuencia, la propuesta implica tres políticas: la de mejoramiento de empleabilidad, la de creación de oportunidades de empleo y la de fortalecimiento institucional.

El progreso de la empleabilidad se apoya en los programas de ampliación y mejoramiento de la educación formal y el programa de capacitación laboral. Se sustenta en la premisa de que los contenidos impartidos por el sistema educativo son insuficientes para incorporarse satisfactoriamente al mercado laboral; se trata entonces, de adaptar el sistema educativo para fomentar la reinserción y generar habilidades y competencias acordes a las necesidades del mercado laboral.

Este programa consta de alfabetización y universalización de la educación básica, ampliación de la cobertura del bachillerato en los jóvenes, mejoramiento de la calidad en la educación básica y bachillerato acorde a las necesidades del mercado laboral. Además en la capacitación laboral, la justificación planteada es que los jóvenes tienen dificultades para conseguir un empleo ya que carecen de la capacitación y experiencia que exige el mercado laboral; entonces, el objetivo es incrementar la posibilidad de inserción laboral basado en la calificación, en el trabajo y en la intermediación laboral.

La política de creación de oportunidades de empleo para los jóvenes egresados universitarios tiene por objetivo el incrementar las opciones de empleo de los jóvenes y sus ingresos; cuyo fin sea el de establecer económica y laboralmente a los mismos. Los

programas de esta política se dirigen al apoyo de programas como el de micro-emprendimientos juveniles, el programa de empleo emergente y el programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral.

El programa de apoyo a los micro-emprendimientos juveniles analiza que una de las principales barreras para los emprendimientos de los jóvenes es la baja productividad de sus negocios. El objetivo es apoyar el inicio y desarrollo de los emprendimientos a través de los siguientes componentes: servicios de crédito, fomento de asociaciones de jóvenes emprendedores y servicios de desarrollo empresarial.

Para el programa de empleo emergente se ha considerado realidades como el desempleo juvenil con una estadística mayor que el desempleo promedio a nivel nacional urbano. El objetivo de este programa es la creación de empleos de emergencia a través de la contratación y planificación de obras estatales. El empleo de emergencia es un empleo de hasta seis meses y un salario por debajo del mínimo vigente; se espera que, no se desmotive la búsqueda de trabajo en los jóvenes que participen de este programa.

El programa de eliminación de las prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral denota la presencia de prácticas discriminatorias que dificulta la entrada en el mundo laboral. Este programa tiene cuatro componentes: la revisión y reforma de la normativa legal para la eliminación de prácticas discriminatorias; la promoción y difusión de los derechos contra las prácticas discriminatorias; una campaña de comunicación masiva en contra de la discriminación laboral y; el fomento de espacios de convivencia intercultural.

Por último punto, la política de fortalecimiento institucional está orientada a potenciar las instituciones que trabajan con jóvenes en los ámbitos laborales. Los componentes de esta política son la formación de postgrado en políticas públicas; el diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas y mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud y el fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

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

Weller, Jürgen. (2006).

El proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral” ejecutado en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú por la CEPAL entre 2003 y 2005 es el espacio en el cual, el autor reflexiona sobre los problemas encontrados y sus posibles alternativas de solución referido a la inserción laboral de los jóvenes egresados; problema central para las naciones, los mismos que se detallan a continuación.

En la actualidad, los jóvenes tienen mayores niveles de educación en relación a las generaciones anteriores; pero sus posibilidades de inserción laboral han disminuido, esto debido a la baja capacidad de las economías de generar empleos y a las deficiencias en educación que no responden a las expectativas de los empleadores. Para superar esta condición se propone mejorar la calidad de la educación a través de políticas públicas y normativas vigentes que faciliten dicha propuesta.

Así mismo, existe tensión entre la alta valoración que los jóvenes le dan al trabajo y las experiencias laborales generalmente decepcionantes; algunos de estos casos se resumen en experiencias de maltratos, amenazas, acoso en el entorno laboral y desmotivación a los nuevos trabajadores. Quizá un adecuado conocimiento y divulgación de sus derechos y obligaciones contenidos en los instrumentos legales vigentes sea la salida para evitar los abusos por parte de los empleadores.

En lo que se refiere a los beneficios esperados y obtenidos por parte de los jóvenes titulados, las aspiraciones de los nuevos trabajadores están distantes de la realidad del mercado de trabajo. Entonces un temprano acercamiento al mundo laboral contribuiría a que los jóvenes conciban aspiraciones más realistas y detalladas. Por otra parte, las mujeres jóvenes con baja calificación son las más vulnerables a padecer desempleo, subempleo o condiciones laborales precarias; como política de subvención a este mal social, se requeriría de un adecuado enfoque de género que permita superar esta discriminación. Además, según datos obtenidos arrojaron que la combinación de actividades de trabajo y estudio puede potenciar el desempeño laboral de los jóvenes; ya que se presenta la dificultad de sobrellevar estos campos, surgiendo el fracaso en uno de estos o en ambos. No obstante, estas oportunidades de trabajo y estudio simultáneas se presentan con mayor frecuencia entre las familias de estratos socio – económicos más altos que los de niveles inferiores.

Por otro lado, existe tensión entre el discurso de la meritocracia y la realidad del mercado laboral; ya que, las relaciones sociales juegan un papel importante al momento de insertarse en el mercado y relegan a un segundo plano los logros académicos. Esta realidad de contratación por recomendaciones sería más frecuente en empresas pequeñas que en los grandes monopolios empresariales; siendo, la posibilidad de contar con un sistema de certificación de competencias y el abaratamiento de los servicios de selección, los cuales pueden contribuir a atenuar dicho enunciado. También se detecta que, para el ingreso al mercado laboral, los empleadores solicitan experiencia, el cual es un requisito imposible de cumplir para quien accede a un trabajo por primera vez. Una alternativa a la experiencia puede ser la capacitación previa a dicho empleo en donde se los instruya según los requerimientos de los mismos; la cual brinde un entrenamiento más práctico, mejorando la capacidad de empleabilidad de los jóvenes.

La existencia de diversos obstáculos para el inicio de actividades empresariales por cuenta propia; es considerada como otro problema al que se enfrenta el joven en el momento de realizar un proyecto de emprendimiento. Los emprendimientos no se pueden considerar posibilidades de empleo masivo; en cambio, es importante desarrollar entre los jóvenes que ingresan al mercado laboral una actitud emprendedora ya que fortalece su autonomía y capacidad de análisis. La existencia de prácticas discriminatorias escondidas bajo argumentos “racionales” de eficiencia ha hecho de varios puestos de trabajo un verdadero dolor de cabeza para sus víctimas. A pesar del empeño realizado, tendiente hacia la eliminación de estas prácticas, aún persisten dichas acciones discriminatorias como por raza, género, condición socio-económica, entre otras. Además, la inestabilidad en el mercado de trabajo, choca con las expectativas juveniles pues no les aseguran la oportunidad de desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables.

El autor concluye explicando que los problemas de inserción laboral no se desarrollan de la misma manera en los distintos países estudiados; sin embargo, el requisito fundamental para superar los problemas de empleo juvenil es la creación y desarrollo de entornos macro-económicos favorables en los que se generen oportunidades de empleo de calidad, dando la posibilidad de que los egresados universitarios puedan acceder a su propio campo laboral.

1.8 La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional.

Batista M. et Arana A. (1999).

Para el planteamiento del modelo de la educación en valores, es preciso partir de la definición del valor como tal. Las autoras sostienen que la definición de los valores debe considerar que estos se identifican, manifiestan y estructuran de la siguiente manera: identificación con aspectos materiales o espirituales y con cualidades dotadas de significación social; manifestación a través de la actividad humana en la medida que constituyen guías y principios que dan sentido a la vida y; estructuración de acuerdo a las circunstancias y jerarquía de acuerdo al contexto.

Los valores se reconocen como guías que norman la interacción humana y que orientan la construcción del proyecto de vida: por lo tanto, la educación en valores es también parte del quehacer docente y obviamente humano. En este sentido, los intentos por educar en valores son inútiles principalmente cuando se asume que la formación de valores es un ámbito del conocimiento que opera bajo las mismas reglas del aprendizaje de conocimientos y habilidades de otras áreas del conocimiento; por lo tanto, el ámbito ético-valorativo debe reformularse y plantearse según las necesidades que presenten los sistemas educativos. Solo se puede educar en valores a través de conocimientos, habilidades de valoración reflexión en la actividad práctica con un significado asumido (Arana, Batista, 1999). Es decir, la educación en valores solo es posible cuando el estudiante reflexiona sobre una realidad específica y esa reflexión es interiorizada y se expresa a través de su conducta.

Es impreciso hablar de una pedagogía de valores; aunque el valor también de cierta forma es conocimiento, que está integrado por los sentimientos y la afectividad de los individuos. Por este motivo resulta más propicio referirse a una Pedagogía de la Educación en Valores, que debe organizarse en torno al encaminamiento del proceso docente-educativo hacia el descubrimiento e interiorización de lo socialmente significativo; además, hacer explícito el currículum y definir diáfano el carácter orientador que media la relación docente-alumno.

Otro aspecto claro del proceso es el de integrar de una manera efectiva los contenidos de la formación de valores y el desarrollo propicio de los valores en el proceso enseñanza-aprendizaje; a través de, lograr determinar y delimitar los sistemas de valores, junto a los contenidos en el diseño curricular y los principios didácticos que sean efectivos en el trabajo del aula. En consecuencia de los postulados antes expuestos, se formula que »conceptúan a la educación en valores como un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e

integrado que garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad consciente; se concreta a través de lo curricular, extracurricular y en toda la vida universitaria«. (Batista, 1999: 35). La educación en valores vendría a ser entonces la guía que ayude a resolver las diferencias entre lo que se puede ser y lo que se puede hacer en diversas situaciones, tomando en cuenta que la decisión es personal. Por otro lado, se establecen tres condiciones para la educación en valores: la primera es el conocimiento al estudiante; la segunda es el conocimiento del entorno con el cual el estudiante interactúa; y tercero la definición de un modelo ideal de educación. Estas condiciones son igualmente válidas para cualquier nivel de educación, incluido el universitario, espacio en el cual la educación en valores está íntimamente ligada al perfeccionamiento en la utilización de los nuevos patrones tecnológicos interpretados desde el punto de vista social.

En el ámbito universitario, »los valores profesionales no son más que los valores humanos contextualizados y dirigidos hacia la profesión« (Batista, 1999: 40). Los valores profesionales configuran los rasgos de la personalidad profesional siendo estos: el amor a la actividad profesional, el sentido de respeto socio profesional y la búsqueda creativo-innovadora en el quehacer profesional. Además, las autoras desarrollan los principios del modelo pedagógico de educación en valores para profesionales de ingeniería y arquitectura sobre la base de la reflexión en torno a realidad del modelo de educación superior cubano.

En síntesis, los principios del modelo propuesto son una gama de relaciones como la relación entre el individuo y la sociedad; entre lo cognitivo y lo afectivo; entre lo normativo y lo significativo motivacional; entre el valor y la valoración; el carácter relativo, histórico y dinámico de los valores en el tiempo y en el espacio; la determinación de un modelo de valores jerarquizados; la interrelación entre la ciencia, la docencia y la profesión que permita modelar lo profesional en la actividad de estudio; el proyecto educativo como forma de organización; la interrelación armónica y adecuada de la personalidad, el entorno ambiental y; el modelo de educación que permita la autorrealización. (Batista, 1999: 49)

1.9 El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares.

Marcos, Santiago. (1999).

Esta investigación está orientada a identificar los factores que dificultan el trabajo en equipo; describe estrategias que podrían contribuir a su mejoramiento, bajo la premisa de que este se constituye aspecto determinante en la calidad de la educación. Son escasos los estudios en relación a la conducta de los docentes como miembros de una organización y se desarrollan centrándose en explicar los momentos en que existe el contacto profesor-alumno. El trabajo en equipo de los docentes tampoco ha sido objeto de mayor reflexión y las pocas aproximaciones que se han realizado adaptando modelos propios del sector industrial.

Sin embargo, el trabajo en equipo constituye una necesidad cada vez mayor, que contribuye a afinar las ayudas pedagógicas que se facilitan a los estudiantes; que intensifica la cooperación, las relaciones personales y la confianza de los participantes. Facilita el análisis conjunto de problemas comunes que pueden ser resueltos de mejor manera, ya sea por la vía de participación de los docentes, el cual contribuye al mejoramiento del clima organizacional.

Para que exista el trabajo en equipo, éste debe ser voluntario; la condición de participación de sus integrantes deberá ser de igualdad tanto en sus derechos y obligaciones; requiere el establecimiento de objetivos compartidos y las relaciones estarán mediadas por la lealtad y confianza recíprocas. Entre las dificultades que se han encontrado para implementar esta técnica de trabajo entre los docentes, podemos mencionar a las tradicionales prácticas educativas individualistas enmarcadas en estructuras escolares rígidas en donde el logocentrismo se utiliza como fundamento para la organización del currículum.

La convicción de que una estructura organizacional claramente definida por sí sola propiciará el trabajo en equipo; también, cuentan las tradicionales prácticas docentes tales como la limitación del ejercicio profesional al ejercicio docente, así como los conflictos y rivalidades entre los miembros de la organización; así como, la de los equipos directivos impregnados de conductas que dificultan la colaboración siendo la más evidente la falta de comunicación entre sus actores.

Además, la falta de disponibilidad de tiempo suficiente para el desarrollo del trabajo en equipo y el poco reconocimiento del sistema a los docentes que trabajan en este sentido y;

por último, el gran tamaño de los establecimientos educativos condición que limita la interacción de los docentes. Considerando los problemas antes expuestos, resulta obvia la necesidad de trabajar en su resolución; ya que dependen como ya se ha mencionado de varios factores intrínsecos y extrínsecos que de cierta manera se reflejan dentro de las instituciones con ciertas características particulares, como por ejemplo: de gran número de estudiantes, públicas y privadas, entre otros.

El autor plantea que la instancia idónea para impulsar el cambio son los propios equipos directivos de los centros escolares; sin embargo, *“hay que destacar que para que se produzcan cambios e innovaciones en los establecimientos escolares es indispensable que existan las instancias externas que los apoyen; un motor interno que los dinamice y los facilite (Antúnez, 1999)”* (Marcos, 1999: 30). Desde esta perspectiva juega un papel fundamental la formación y la continuidad de los equipos directivos escolares, que tienen que ver directamente con las diferentes comisiones que se forman dentro de las instituciones educativas, como por ejemplo; la de sociales, la de deportes, el de festividades, entre otros, cuya finalidad es abarcar todas las actividades necesarias a desarrollar dentro del plantel.

Por último punto, en cuanto a las acciones posibles de implementar en el presente problema de la cooperativismo entre el grupo de docentes, dentro del cual para fomentar la práctica del trabajo en equipo, se cuentan la generación de estructuras ágiles que promuevan la adhocracia; la creación de ambientes de trabajo favorables y con oportunidades de desarrollo; la consideración de las particularidades y diferencias de los integrantes del equipo a fin de estimular adecuadamente su integración y participación, en base a la realización de actividades acorde a las diferentes áreas a las que pertenezca cada uno de los profesores, proyectando de esta manera sus virtudes y falencias que nos ayudaran a corregir dichos problemas.

1.10 Metodología para la determinación de los valores a desarrollar en la carrera, año, disciplina y asignatura.

Ercilla. Mariana. (1999)

En la presente obra la metodología se sustenta en varios pasos como la definición del modelo de profesión integral en las diferentes dimensiones de la formación (ética, estética, político-ideológica, técnica e intelectual) que debe quedar explícito el modelo y; por otro lado, el sistema de valores con sus respectivos objetivos; por ejemplo el fomentar la ayuda mutua para el desarrollo de las tareas y del desempeño profesional y la solidaridad, todo esto para que fomente el trabajo en equipo y haya un apoyo continuo entre los que se desarrolla la actividad educativa, con el objetivo de facilitar y complementar ciertos vacíos que los docentes puedan presentar trabajando individualmente.

La definición de los contenidos del sistema de valores de la carrera que se formulen, deben ser delimitados en cuanto a su significado y contenido. Además, presenta una lista de valores y principios básicos para la actuación profesional como la honestidad que es la cualidad de la persona que refleja su posición ante lo que considera justo, honorable y honrado; sus principios van enfocados a ser sincero, no ocultar ni tergiversar la verdad; ser participativo en la toma de decisiones a través de brindar los conocimientos para la resolución de los problemas, proponiendo ideas relacionadas a la mejora de las situaciones educativas, apoyando con todo el profesionalismo posible que pueda brindar a la comunidad, a través de la formación de niños con todos los valores ético y morales que la sociedad requiere para permitir la integración de la misma.

En cuanto a la responsabilidad que implica libertad para decidir y asumir las consecuencias de nuestras decisiones, en la formación de individuos; sus principios van dirigidos a ser exigentes consigo mismo y promover el optimismo en la búsqueda de soluciones, lo que implica la incentivación en cuanto tiene que ver con la investigación. Otro valor es el patriotismo que significa amor a la patria y debe tener clara conciencia de la profesión y su importancia para el desarrollo nacional, todo esto a través de la conciencia y memoria colectiva que se pueda recrear durante las diferentes clases, con el fin de conocer y hacer cumplir el marco legal en el que se desempeña la profesión, en la cual se va a desenvolver los futuros docentes comprometidos con el progreso de nuestro país, con la más fidedigna propuesta y convicción de formar personas capaces de desarrollar esos deseos tan anhelados de nuestra sociedad, enfocados al bien comunitario dejando de lado los intereses personales que tanto afectan hoy en día dentro de nuestro contexto.

Determinar los subsistemas de valores de cada año, todo modelo profesional tiene definido su sistema de valores profesionales de forma global. Los objetivos y contenidos de valores por años son los que se desarrollan para cada año específico y que contribuyen a alcanzar los valores integrales planteados para la carrera. Determinar el sistema de valores a desarrollar por asignatura en el proceso docente-educativo, teniendo en cuenta la profesión, la ciencia y el diagnóstico, ejemplo claro se presenta en los diferentes ejes transversales, cuya finalidad no es más que realizar una educación holística en la que se presenta los valores basados en nuestra realidad, como la educación y ciudadanía, educación sexual, interculturalidad, el medio ambiente, entre otros, que son los que rigen los temas y ayudan a la planificación de la clase enfocados a incentivar dichos valores preestablecidos.

Una vez que han sido definidos los valores correspondientes de cada periodo de la formación del estudiante, en nuestro caso dentro de cada bloque a lo largo del año, luego deben ser distribuidos según el contenido de la malla curricular y los objetivos que se espera alcanzar en cada una de ellas. Por otra parte, definir las estrategias didácticas de ejecución y evaluación en cada asignatura, se refiere a la forma de cómo llevar a cabo el aprendizaje, mediante las diferentes metodologías y pedagogías que rigen el camino del aprendizaje dependiendo de las características que presente cada uno de los estudiantes y de las que presente la clase entera, tomando en cuenta que cada estudiante es único y posee diferentes intereses en sus interrelaciones grupales y sociales, lo que sin duda va a complicar la planificación, motivando que el profesor sea creativo y comprometido con la causa, y no revelar fracaso al final del año, ya que la educación de hoy en día va enfocada hacia el profesorado en caso de que un alumno falle al momento de adquirir las diferentes destrezas en las múltiples áreas del aprendizaje.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación.

El diseño metodológico se basa en el método descriptivo, cualitativo y cuantitativo, mismos fueron de gran ayuda al momento de recoger, procesar e interpretar la información de titulados, y así obtener un diagnóstico general de los docentes y su labor.

2.2 Métodos, Técnicas e Instrumentos de la Investigación.

2.2.1 Métodos

Los métodos empleados para el desarrollo de la investigación se presentan a continuación:

Método descriptivo: el aporte fundamental de este método permitió caracterizar de una manera descriptiva la labor que desempeñan en su profesión los docentes titulados, lo cual conlleva a describir los datos fundamentales del lugar de trabajo, puesto que ocupa, edad, formación, entre otras.

Método analítico: este método es de gran ayuda a la hora de la tabulación de datos, puesto que al momento de realizar la lectura se va a necesitar de una triangulación de información que llevará al análisis de la situación y por ende a presentar una posible solución para los problemas que se manifiesten.

Método sintético: se aplicó este método en el desarrollo de los diferentes resúmenes de los capítulos investigados, interpretaciones de los datos matemáticos, conclusiones, recomendaciones y en la propuesta presentada.

Método Estadístico: este método facultó realizar la tabulación de los datos de las encuestas, que consecutivamente se reflejaron en tablas y gráficos, indicando frecuencias y porcentajes, de esta manera se obtuvo una lectura cuantitativa de las variables de la investigación de manera confiable.

2.2.2 Técnicas

Observación Directa: Se realizó la observación directa de los contextos sociales en cada uno de los centros educativos donde laboran los compañeros egresados de la Universidad, sus dificultades con las que laboran que de una u otra manera, influyen en los procesos enseñanza-aprendizaje.

Revisión Documental: también conocida como revisión bibliográfica, fue pieza fundamental ya dentro de la triangulación de datos, los artículos que nos brindó la universidad junto a la demás bibliografía consultada de nuestra parte ayudaron a que formulemos nuestro marco teórico, el cual guió nuestra investigación de una manera científica.

Encuestas: estas fueron realizadas tanto a docentes como empleadores, y fueron dirigidas a la obtención de datos relacionados con la educación dentro de la cual se analizaron todos los aspectos, como formación del docente, relaciones con la comunidad, motivación, aspiraciones, entre otros.

2.2.3 Instrumentos de investigación

Ficha inicial de contactos: fue el primer instrumento que utilizamos para poder identificar la población y definir la muestra a ser estudiada, durante nuestro trabajo, facilitando el contacto y ubicación eficiente de todos los titulados de la universidad.

Cuestionarios: cuenta dentro de las herramientas ya que gracias a ella fue posible establecer conversaciones directas con los titulados, además ayudó a formular las preguntas adecuadas todo en pro de la investigación permitiendo obtener una gama de datos que fueron de gran utilidad al momento de identificar el problema.

Inventario de tareas de trabajo del docente: este fue aplicado a titulados como a empleadores y nos sirvió para poder conocer sobre las actividades que el docente estaba realizando dentro de su labor educativa, mismos datos que luego pasaron a ser analizados mediante cuadros estadísticos.

Cuadros estadísticos: fueron proporcionados por la universidad las hojas de Excel en donde ingresamos todos los datos para ser representados gráficamente y así tener una visibilidad amplia para poder identificar las puntuaciones altas, bajas y una media proporcional según sea conveniente en cada uno de los casos.

Fichas: fue de gran utilidad tanto fichas de tareas, como las bibliográficas, de resumen, de recolección de datos que nos permitió llevar el avance de la investigación y el informe final en orden.

2.3 Preguntas de la investigación.

Es importante dentro de toda investigación se formula preguntas acerca de lo que se quiere hacer, demostrar o comprobar, este tipo de preguntas son las que van a guiar nuestra investigación y mantenemos dentro de la línea correcta para alcanzar los objetivos esperados, basados en esto dentro de nuestra investigación nos hemos formulado las siguientes preguntas:

¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja?

¿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 poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4 Contexto.

Para abordar el tema de la educación es necesario tener un panorama universal sobre los aspectos que esta presenta, el pro y el contra que puede o no contener la misma, con este criterio establecido es donde contextualizamos nuestra investigación, realizada a titulados que se encuentran laborando en diferentes centros educativos de la provincia del Cañar; en el cantón Azogues, la escuela 4 de Noviembre posee diez profesoras que están trabajando en diferentes áreas; tiene una infraestructura adecuada, cancha deportiva, letrinas, aulas acorde a las necesidades de los estudiantes y el Instituto Luis Rogerio González de tipo urbano céntrica es una instalación educativa ideal para un marco de aprendizaje significativo para la educación, posee laboratorio de computo, equipos de especialidad de electricidad, personal docente capacitado; en el cantón Biblián Escuela Rafael Antonio Vintimilla es una institución pública ,posee cancha adecuada para la recreación de los niños ocho aulas

pedagógica, ostenta un comedor cocina ,bar ,centro de cómputo para el aprendizaje de los estudiantes ,se percibe un ambiente agradable maestras respetuosas responsables están aplicando los conocimientos recibidos en la UTPL ,Unidad Educativa Corazón de María ubicada en el centro de la ciudad, es una institución particular cuenta con 18 aulas de clase, una biblioteca, una área para la administración de la escuela, patio para la recreación, salón de actos y uso múltiple , laboratorio de informática , profesoras capacitadas de acuerdo a la reforma curricular; cantón Cañar Jardín Ana Paredes de Alfaro, centro educativo particular, posee aulas pedagógicas ambientadas ,salones divididos por áreas de trabajo , el personal está constituido por doce personas laborando en dicha institución educativa, desempeñando los diversos cargos administrativos como directora, profesoras, niñeras, maestro de música; Escuela Javiera Nieto ubica en la zona rural, cuenta con espacios verdes para diversión de los niños , la maestra desempeña el cargo de directora y profesora demuestra responsabilidad en su trabajo, cumple con los requisitos establecidos por la Dirección de Educación, está a cargo de seis años de Educación Básica ; en el cantón La Troncal la Escuela Cacique Pinchopata, cuenta con siete años de Educación Básica, la escuela tiene áreas verdes escasas, el área de juegos recreativos es reducida, dentro de las cuales nuestros titulados se encuentran laborando, y han sido la finalidad de nuestras investigaciones entre los diferentes cantones mencionados, el panorama educativo se encuentra en proceso de transición a lo que nuestra propuesta también ira acorde con la necesidad.

2.5 Población y muestra.

El universo total de la población a ser investigada lo constituyen 1849 titulados de la Titulación de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja, desde el año 2007 hasta el 2012. Para lo cual se ha establecido una muestra significativa de ocho titulados junto a sus respectivos empleadores. La mayoría de ellos distribuidos dentro de la provincia del cañar entre los cantones de Azogues la Escuelas 4 de Noviembre y Jardín Ana Paredes de Alfaro, en el cantón Biblián Escuela Rafael Antonio Vintimilla, Unidad Educativa Corazón de María, Escuela Javiera Nieto y el Instituto Luis Rogerio González y tan solo uno en el cantón La Troncal en la Escuela Cacique Pinchopata, y tan solo un titulado que no labora en el ámbito de la docencia y prefiere otro sistema de trabajo, así mismo seis de ellos laboran bajo contrato fiscal mientras que uno no contesta, de los ocho seleccionados siete son mujeres y tan solo uno es hombre, con estos y otros datos se prosiguió a realizar la investigación cuyos resultados analizaremos más adelante

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

2.6.1 Talento Humano.

Autoridades, personal académico, tutores de la UTPL, titulados, empleadores o autoridades de las diferentes instituciones investigadas.

2.6.2 Institucionales.

En el cantón de Azogues, Escuelas 4 de Noviembre y Jardín Ana Paredes de Alfaro, en el cantón Biblián Escuela Rafael Antonio Vintimilla, Unidad Educativa Corazón de María, Escuela Javiera Nieto y el Instituto Luis Rogerio González y La Troncal en la Escuela Cacique Pinchopata.

2.6.3 Materiales.

Para realizar nuestro trabajo fue necesario contar con: fichas de contacto, computadora, hojas de papel, copiadora, internet, libros, módulos de consulta, cámara fotográfica, grabadora, implementos de oficina.

2.6.4 Económicos.

Los recursos económicos utilizados dentro del proceso de investigación fueron:

Nº	MATERIAL O ACTIVIDAD	VALOR
1	Pago inscripción en el Programa Nacional de Investigación	470
2	Tinta de impresora	50
3	Útiles de oficina	5
4	Consultas en internet	10
5	Anillados	5
6	Transporte	130
7	Llamadas telefónicas	25
8	Copias	8
9	Empastado	10
TOTAL		713

Autora: Martha Narcisca Pérez Rubio.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Para realizar la indagación dirigida a los titulados de UTPL, se los contactó mediante llamadas telefónicas, para un primer acercamiento, en donde se obtuvo los datos necesarios para tener un primer acercamiento y concretar la fecha y hora de aplicación del instrumento.

Se asistió a los establecimientos con la respectiva carta de solicitud enviada por la Universidad Técnica Particular de Loja, registrando sus datos en la ficha de contactos para titulados y empleadores, luego se procedió a la ejecución de las encuestas y las entrevistas correspondientes para realizar este trabajo se utilizó materiales como cámara de fotos para registrar el lugar y al respectivo titulado, grabadora con la cual realizamos la entrevista, fichas para anotar todo tipo de datos que ayuden a nuestra investigación, una computadora en donde ingresamos los datos de las encuestas para luego ser tabuladas e interpretadas, y demás materiales de oficina que se utilizaron en toda la investigación tanto para registrar, tabular, interpretar y proponer dentro de nuestra investigación, que duro un promedio de un mes, sin generar mayores dificultades más que el tiempo que hubo que organizar debido a la lejanía de los establecimientos con respecto a mi lugar de trabajo

CAPITULO III

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.

Cuadro uno: Ubicación Geográfica de Titulados

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCENTE	ESCUELA EN LA QUE LABORA	UBICACIÓN GEOGRÁFICA
0304610353	Titulado 1	Escuela 4 de noviembre	Cantón Azogues, Provincia del Cañar.
0304610354	Titulado 2	Escuela "Rafael Antonio Vintimilla"	Biblián, Provincia del Cañar.
0304610355	Titulado 3	Jardín "Ana Paredes de Alfaro"	Cantón Azogues, Provincia del Cañar.
0304610356	Titulado 4	Escuela Cacique Pinchopata	Cantón La Troncal, Provincia del Cañar.
0304610357	Titulado 5	No labora en ninguna Institución	
0304610358	Titulado 6	Unidad educativa Corazón de María	Biblián, Provincia del Cañar.
0304610359	Titulado 7	Escuela Javiera Nieto"	Biblián, Provincia del Cañar.
0304610360	Titulado 8	Instituto Luis Rogerio González	Biblián, Provincia del Cañar.

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

"El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo." (León: 153)

De acuerdo a los datos obtenidos siete de los ocho encuestados laboran en instituciones educativas ubicadas en diferentes cantones de la provincia del Cañar, solamente un titulado manifestó que al momento no se encuentra laborando en el magisterio y que se dedica a realizar trabajos manuales.

Se deduce entonces la mayor parte de los titulados laboran en el campo educativo lo que garantiza un buen desempeño laboral y un titulado ejerce actividades totalmente diferentes de la docencia.

3.1.1.2 Edad.

Cuadro 2: Edad de los titulados

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 - 30 años	3	37,5
31 - 40 años	2	25
41 - 50 años	2	25
Más de 50 años	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

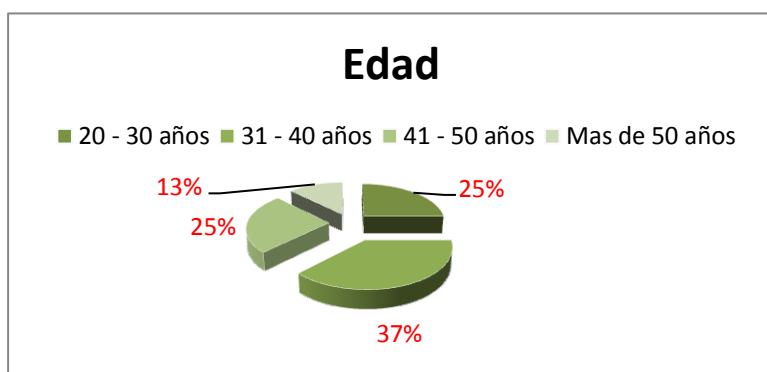


Figura 1: Edad de los titulados

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

Según los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, se puede comprobar que la mayor parte de titulados poseen entre los 20 – 30 años los que corresponde al 37%, el 25% están en el grupo de las edades entre 31 – 40 años, otro 25 % concierne a investigadores que están entre los 41- 50 años, y solo el 13 % de estos tienen más de 50 años.

Con los datos expuestos y según la media establecida para profesores, el porcentaje es adecuado. La edad media de docentes es aceptable para que se desarrollen profesionalmente en todo tipo de ámbitos, ya que la edad es fundamental, más que todo el manejo de tecnología, y otros aspectos más que puede afectar o facilitar ciertos tipos de actitudes relacionadas con la enseñanza.

3.1.1.3 Sexo.

Cuadro 3: Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	12,5
Femenino	7	87,5
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

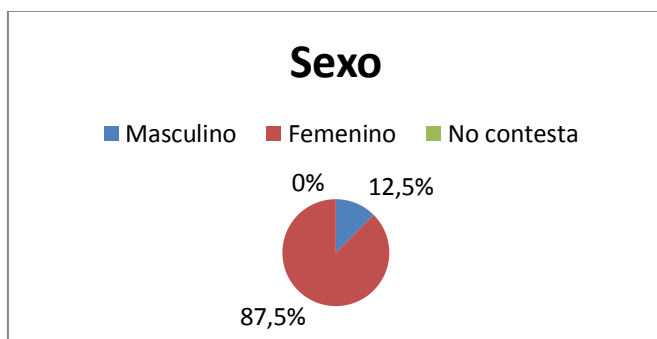


Figura 2: sexo

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

Según los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, se puede comprobar que la mayor parte de titulados son del sexo femenino lo que corresponde al 87,5% y solo el 12,5% son varones. Esto puede ser debido a que la afectividad que tienen las mujeres les hace más factible que decidan trabajar con niños, razón por la cual se debe considerar aspectos que nos ayuden a elaborar propuestas dirigidas a fortalecer la equidad de género en el campo docente.

3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

Cuadro 4: Sostenimiento del Establecimiento.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	75
Fiscomisional	0	0
Particular	2	25
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

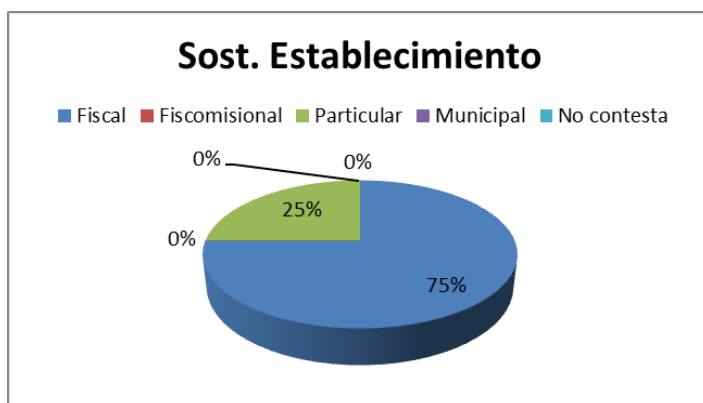


Figura 3: Sost. Establecimiento
Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

“Las competencias permiten, fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que le permite desarrollar una actividad o profesión: son además susceptibles de transmisión por parte de las autoridades docentes, lo que permitiría contar con trabajadores bien formados.” (Alonso, 2009: 32)

Según los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, se puede comprobar que el sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato la mayor parte perteneció a la Educación Fiscal que corresponde al 75 % y el 25% pertenece a la Educación Particular Estos datos equivalentes al cien por ciento de los ocho titulados encuestados

La formación es sin duda uno de los pilares fundamentales para que un docente sea competente a la hora de formar individuos que puedan convivir en una sociedad, para lo cual es importante el tipo de educación que estos tuvieron durante su vida estudiantil; y que según datos la mayoría asistieron a colegios fiscales y tan solo uno, a un colegio particular, teniendo en cuenta la calidad educativa fiscal, más la formación particular de la universidad, asegura a los titulados requisitos necesarios para garantizar su práctica docente.

Cuadro 5: Tipo de educación

3.1.2.2 Tipo de educación.

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	87,5
A distancia	1	12,5
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

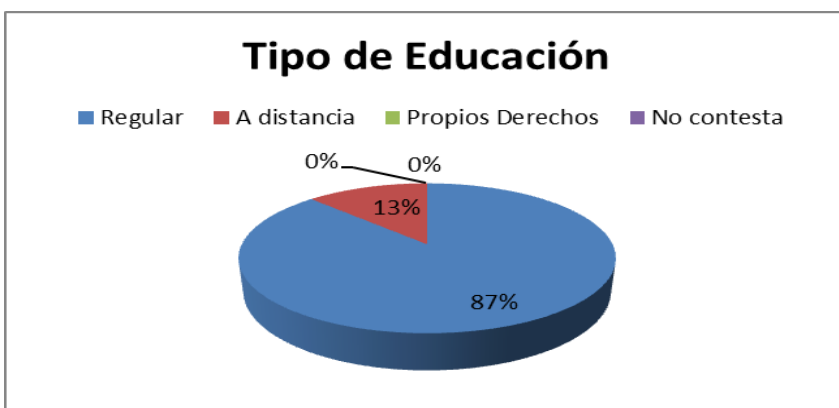


Figura 4: Tipo de Educación
Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

Según los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, a la modalidad de educación en la cual los titulados encuestados laboran, se distribuyen en el 87,5% pertenece a la modalidad regular, y el 12,5 por ciento pertenece a la modalidad a distancia. Estos datos equivalen al cien por ciento de los 8 titulados encuestados.

De igual manera que en la pregunta anterior, es importante la formación del docente, y con este dato volvemos a comprobar ya que el 87,5 %, han tenido una educación regular, más los conocimientos impartidos en la universidad, los diferentes titulados desarrollaron todos los conocimientos necesarios para su labor.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Cuadro 6: Nivel de estudios alcanzados

Títulos obtenidos.		
6.1	6.2	6.3
Pregrado.	Posgrado.	Ninguno.
2	1	5

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

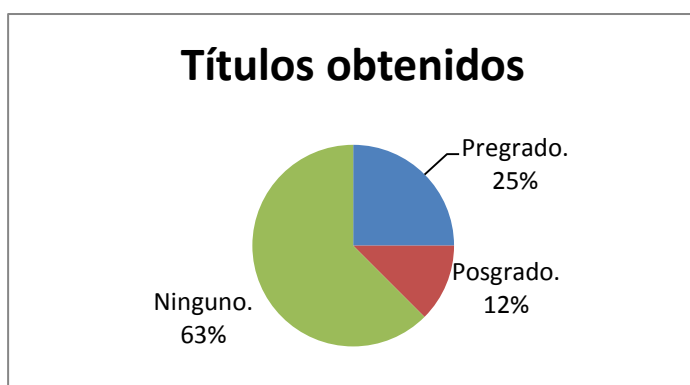


Figura 5: Nivel de estudios alcanzados
Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

Según la UNESCO la calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente siguen siendo fundamentales para lograr la educación de calidad. Sin embargo, en la información obtenida se puede notar que existe cierta conformidad con los docentes titulados, pues únicamente el 12.5% de los encuestados continuaron con su formación académica uno de los ocho titulados obtuvo el título de posgrado adicional al título de educación básica obtenida en la UTPL.

Dentro de la formación personal del docente es importante que las actualizaciones sean continuamente, el porcentaje de formación en títulos de pos grado es bajo en referencia al nivel requerido de la exigencia académica del nuevo sistema educativo, por lo que se debería fomentar estos tipos de capacitaciones e incentivos a realizar cursos a parte de su preparación universitaria junto a la adquisición de títulos académicos.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

3.1.3.2 Situación laboral en la que se encuentra.

Cuadro 7:Características laborales del titulado

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	7	87,5
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Estudios	1	12,5
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actualmente	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

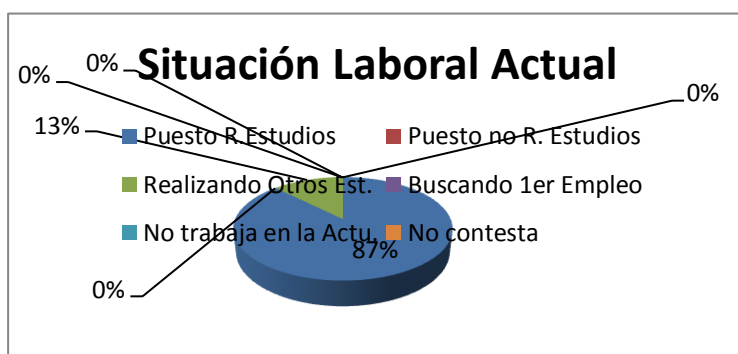


Figura 6: Situación laboral actual

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

Según Vaillant (2009) nos presenta la importancia de la inserción del docente dentro del campo laboral, lo que la tiene ligada directamente a la economía, con lo que es importante mantener la relación entre estas dos, profesionalmente y económicamente, hay una motivación continua.

En este punto, el 87,5 % de los titulados laboran en puestos relacionados con su profesión, mientras que tan solo el 12,5% se desempeña en labores diferentes, lo que realmente nos preocupa ya que según el sujeto manifiesta el factor económico, por ende hace que la profesión de docente no esté entre las primeras opciones para estudiar.

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.

El 12,5% labora ya siete años en la docencia, el 25% de los titulados labora ya ocho años en la docencia, igualmente otro 12,5% es docente ya catorce años, mientras que otro 12,5%

desempeña esta misma labor ya 20 años, de la misma manera otro 12,5 % labora ya 34 años en la docencia, y tan solo un 12,5% no ejerce la docencia. De la misma manera del universo total investigado el 87,5% ejerce la profesión de ser docente y tan solo el 12,5% no ejerce, lo que quiere decir que de los ocho titulados uno no ejerce la labor educativa para lo que fue preparado. Así también el 87,5% de la población encuestada tienen solo este tipo de ingreso mientras que el 12,5% obtiene sus ingresos de una actividad muy distinta a esta, lo que quiere decir que en un 87,5% hay relación directa de labores en base para lo que fueron preparados, frente a un margen pequeño del 12,5% que realiza tareas diferentes, para lo que hay que hacer, es fomentar la profesión docente dentro de la formación universitaria, en pro de reforzar esa vacación docente que presentan los diferentes estudiantes.

3.1.3.2 Número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja el titulado.

Cuadro 8: Establecimientos que trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	62,5
Dos	0	0
Tres	1	12,5
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	25
total	8	100

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

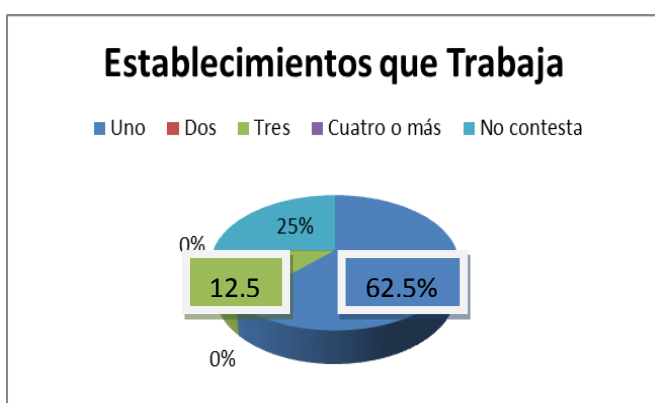


Figura 7: establecimientos en la que trabaja
Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

Según los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, los titulados que trabajan en un solo establecimiento educativo corresponden al 62,5 %; mientras que, el 25% de titulados encuestado no responden a la pregunta, y tan solo el 12,5% son los titulados que trabajan en 3 establecimientos. Estos datos equivalen al cien por ciento que corresponde a ocho titulados encuestados.

Es importante analizar la manera en que varios de los docentes laboran en más de dos establecimientos lo que nos preocupa en la manera en la que se desenvuelven, ya que según las disposiciones del gobierno el docente debe laborar ocho diarias y cumplir con sus 30 horas clase, y en este caso los docentes sobrepasan el nivel establecido.

3.1.3.3 *Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.*

Cuadro 9: Cargo actual que ocupa dentro de la institución educativa.

Opción	Frecuencia	%
Directivo	2	25
Administrativo	0	0
Docente	4	50
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

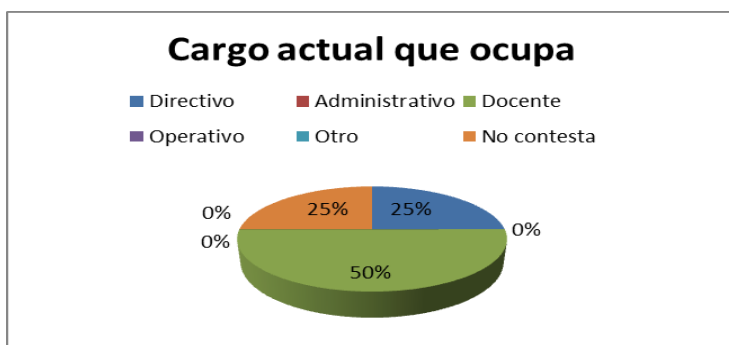


Figura 8: establecimientos en la que trabaja
Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

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

De acuerdo a los datos proporcionados, el 50% de encuestados se encuentra ocupando un cargo como docente en la institución en donde labora, 25% pertenece a un cargo de directivo, y el 25% no contesta, puesto que, no trabaja en ningún establecimiento educativo.

Hay que tomar en cuenta que el margen de titulados que desempeñan labores administrativas son pocos, con lo que sería importante poder descubrir el motivo, ya que dentro de la universidad y a lo largo de su preparación ellos adquieren las suficientes competencias para desarrollar estos diferentes tipos de actividades.

3.1.3.4 Características del cargo actual.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	75
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

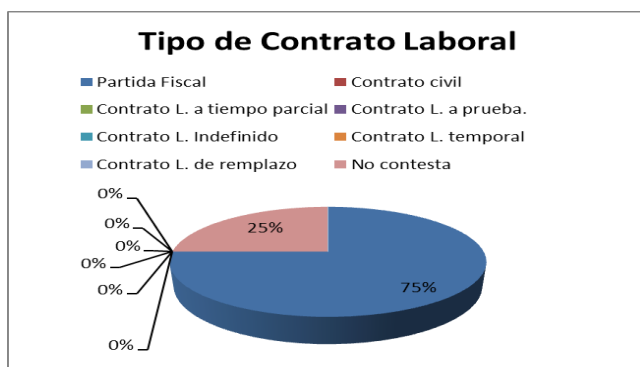


Figura 9: establecimientos en la que trabaja
Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

La Constitución de la República en el Art. 35, señala: El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y

las de su familia. Con estos fundamentos, vemos que el 87,5% de los titulados gozan de una Partida Fiscal, y el 12,5% por el hecho de no trabajar, no contesta esta pregunta. Es interesante observar que dentro de este aspecto los titulados se encuentran empleados bajo partida fiscal, lo que quiere decir que al momento de realizar las pruebas de ingreso al magisterio demostraron grandes destrezas adquiridas dentro de la universidad, pues estos fueron claves y satisfactorios al momento de su inserción laboral.

Cuadro11: Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	75
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	2	25
Total	8	100

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

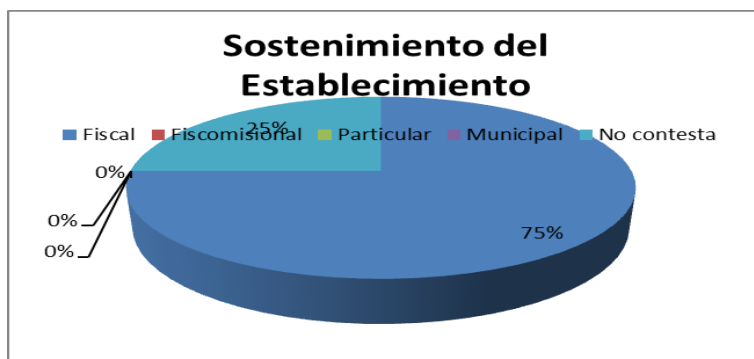


Figura 10: establecimientos en la que trabaja
Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

Según los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, se puede comprobar que el sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato la mayor parte perteneció a la Educación Fiscal que corresponde al 75 % y el 25% pertenece a la Educación Particular. Estos datos equivalentes al cien por ciento de los ocho titulados encuestados.

Según los datos obtenidos se establecen que la preferencia laboral del titulado se inclina por la educación fiscal, en donde se encuentran laborando actualmente, además, los titulados presentan grandes destrezas ya que la educación pública en la actualidad es muy competitiva.

3.2 Valoración docente de la profesión.

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

Cuadro 12: Docente de Educación Básica

Con el título profesional docente ¿Cuál es la opción de trabajo?	POSICIÓN
18.1. Director o Rector.	3
18.2. Gerente de ONG.	12
18.3. Consultor educativo.	6
18.4. Cargo burocrático.	11
18.5. Investigador Educativo.	8
18.6. Docente de Educación Básica.	1
18.7. Docente de Bachillerato.	2
18.8. Docente Universitario.	10
18.9. Terapia psicopedagógica.	9
18.10. Tareas dirigidas.	7
18.11. Supervisor zonal del M.E.	4
18.12. Docentes de institutos pedagógicos.	5

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

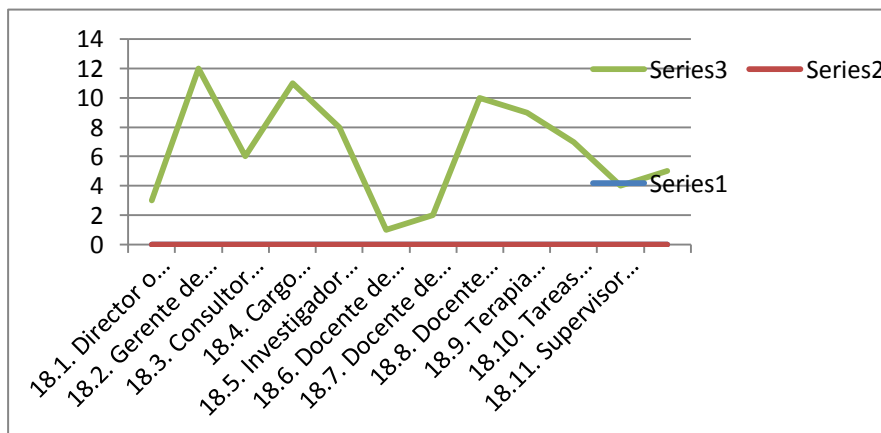


Figura 11: establecimientos en la que trabaja

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

En adición, la falta y la asimetría de información en el mercado laboral determinan que primen los contactos o “palancas” como medio para conseguir un trabajo, dificultando aún más la búsqueda de trabajo de los grupos socialmente en desventaja. (León: 168)

La Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica, permite incursionar en diversos ámbitos laborales, de acuerdo con la información recabada, los encuestados señalan la factibilidad de incursionar un empleo con mayores opciones que otros de esta manera se puede mencionar que mayor opción de trabajo con el título obtenido es el de Docente de Instituto Pedagógico, y la menor opción de trabajo es conseguir un cargo burocrático.

Los datos nos muestran que hay más trabajo en el área de la docencia de Educación Básica, debido a que dentro de nuestro país todavía no se brindan las oportunidades suficientes de acuerdo a su formación, sino más bien hay la elección de preferibilidad, por lo que, por ejemplo cargos burocráticos se ubica en la última posición, nuestros titulados están conscientes de su formación, también le sumamos la falta de capacitación continua de los mismos para que puedan escalar puestos dentro del área educativa.

3.3 Satisfacción docente.

Cuadro 13: Satisfacción Docente

#pregunta	Pro.	%
P20.1. los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	3	75
P20.2. El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	72
P20.3. El prestigio obtenido en el entorno laboral.	3	75
P20.4. La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	2	53
P20.5. El salario docente acorde con las funciones realizadas.	2	50
P20.6. La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	66
P20.7. La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	2	50
P20.8. La realización y/o crecimiento personal.	3	75

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

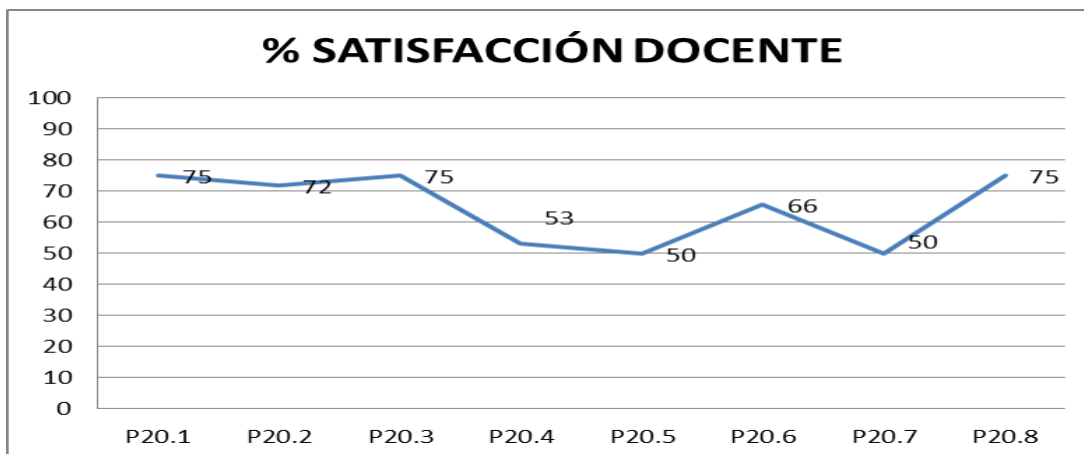


Figura 12: Satisfacción Docente
Fuente de Investigación: Encuesta a titulados
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

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

A partir de esto se puede apreciar que el 75% de los titulados se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan; y en lo que no existe una satisfacción es en el salario y actividades que desempeña como educador con un 50%.

El nivel de satisfacción tiene que ver también con el ambiente laboral, no solo por la parte económica sino además con la relación entre compañeros, la institución en la que laboran e incluso el grupo de estudiantes que tengan, por lo cual hay que tomar en cuenta todo aquello antes de formar un juicio de valor sobre nuestra profesión.

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

3.4.1 Aspectos Metodológico-Didácticos

Cuadro 14: Aspectos metodológicos empleadores

# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% NIVEL.F.
P1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	3	69	3	72	3	69
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3	66	3	72	3	66
P3 Planificar actividades del aula.	3	69	3	72	3	69
P4 Ejecutar actividades de aula, novedosas y creativas.	2	59	3	66	3	66
P5 Organizar espacios de aula.	2	56	3	69	3	63
P6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	66	3	69	3	66
P7 Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje.	3	66	3	72	3	69
P8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	3	66	3	72	3	66
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	3	63	3	66	2	59
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	2	59	3	69	2	59
P11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	3	63	3	75	3	69
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos.	3	66	3	75	3	66
P13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	66	3	75	3	66
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	3	66	3	75	3	72
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	3	66	3	75	3	72
P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3	66	3	72	3	66
P17. Atender las necesidades individuales de los estudiantes.	3	63	3	72	3	66
P18 Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tics) en el aula.	2	50	3	66	2	56

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisca Pérez Rubio.

Cuadro 15: Aspectos metodológicos-Didácticos Titulados

# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% NIVEL.F.
P1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	3	69	3	72	3	72
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3	69	3	72	3	69
P3 Planificar actividades del aula.	3	72	3	72	3	72
P4 Ejecutar actividades de aula, novedosas y creativas.	3	72	3	75	3	72
P5 Organizar espacios de aula.	3	69	3	72	3	69
P6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	75	3	72	3	72
P7 Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje.	3	75	3	75	3	75
P8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	3	72	3	75	3	75
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	3	72	3	72	3	72
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3	69	3	69	3	66
P11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	3	75	3	75	3	75
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos.	3	69	3	69	3	69
P13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	66	3	72	3	72
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	3	72	3	72	3	69
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	3	72	3	72	3	72
P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3	72	3	72	3	72
P17. Atender las necesidades individuales de los estudiantes.	3	72	3	72	3	72
P18 Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tics) en el aula.	3	66	3	75	3	72

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

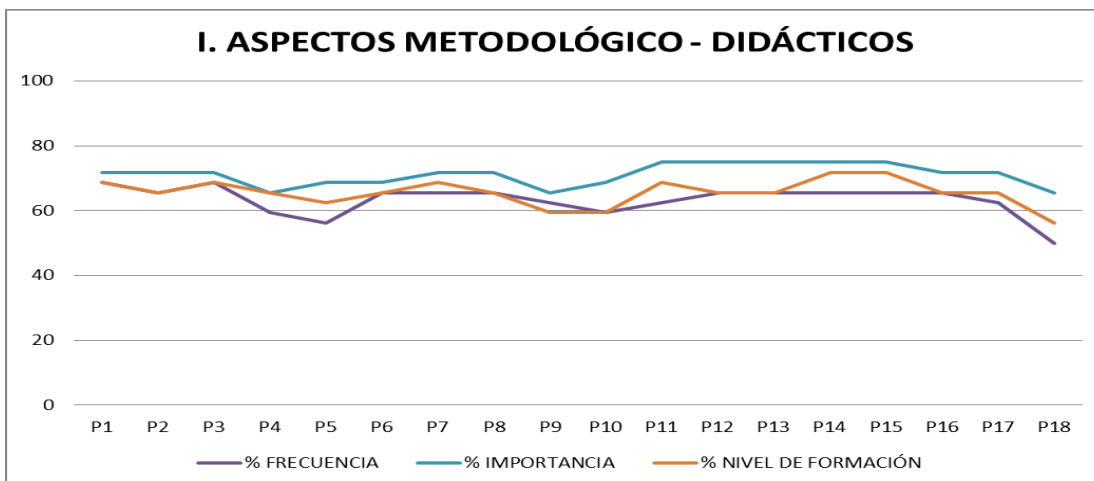


Figura 13: Aspectos Metodológicos Didácticos que desarrolla el Empleador
Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

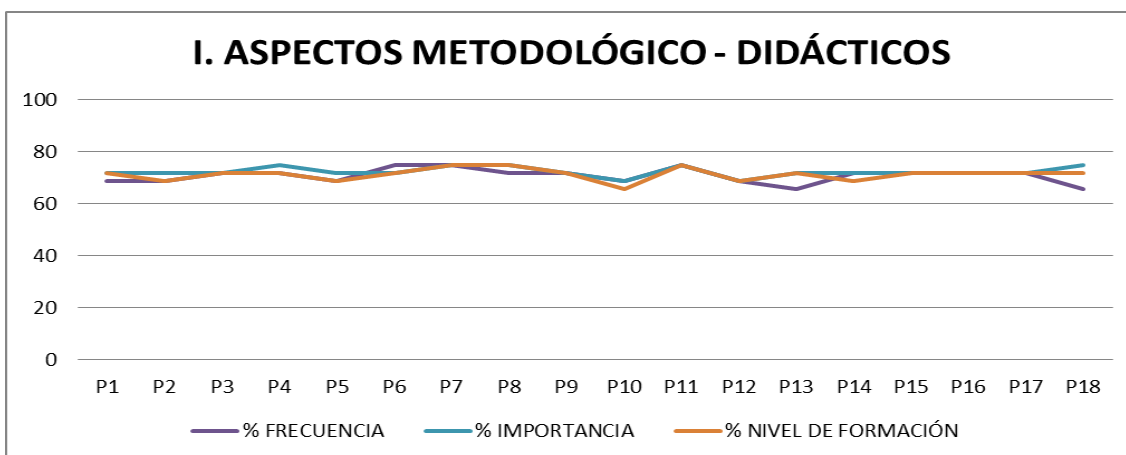


Figura 14: Aspectos Metodológicos Didácticos que desarrolla el titulado
Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

Saber utilizar programas de edición de documentos y de explotar los recursos didácticos de los programas informáticos y de multimedia. Junto a los métodos activos tradicionales, los instrumentos tecnológicos pueden incorporarse al aula como métodos activos postmodernos. El éxito de éstos dependerá de la competencia del profesor en utilizar lo que la cultura tecnológica actual nos ofrece para ponerlo al servicio de la enseñanza. (Perrenoud, 2005: 227).

Con las derivaciones obtenidas, se puede estimar que en el ámbito metodológico se desempeñan con frecuencia, tomando en consideración también que en tareas como la planificación de contenidos teóricos y la organización de espacios en el aula son aspectos esenciales en la labor educativa y a las que se debe prestar mayor atención, y que se nota un cierto desnivel en cuanto al porcentaje de ejecución entre los encuestados. Pero sin

duda el aspecto a considerar y prestarle mayor atención es la falta de conocimiento y aplicación de las TIC`s como recurso didáctico dentro de la Educación Básica, ya que la media en los datos de los titulados esta sobre el 68%, mientras que en la de los empleadores bordea el 58% en lo que se refiere de frecuencia, importancia y formación, y es el problema llamado a solucionar.

3.4.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente.

Cuadro 16: Autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el directivo

# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% NIVEL. F.
P19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	2	59	3	72	3	63
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	66	3	72	3	69
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	2	56	3	69	2	59
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	2	56	3	69	2	59

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

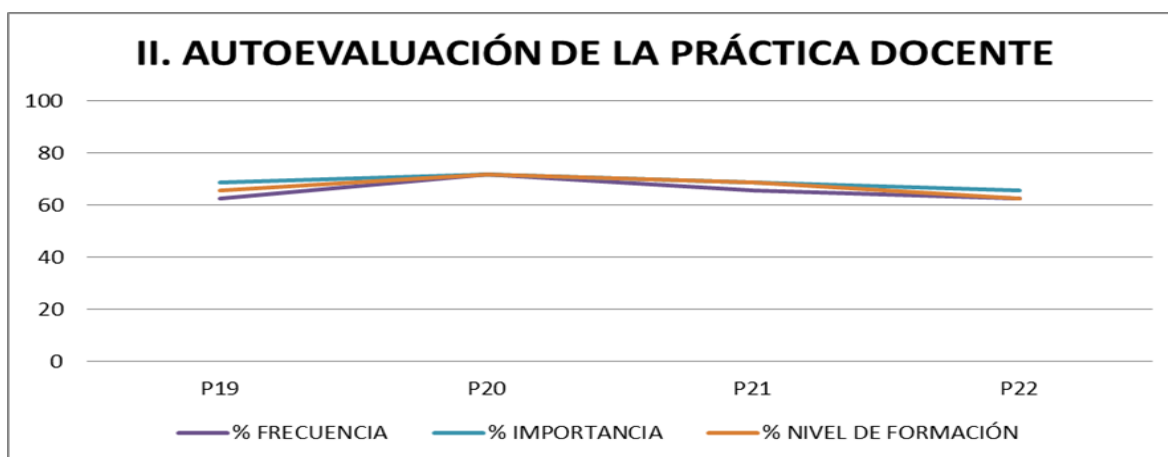


Figura 15: Autoevaluación de la práctica docente

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

Cuadro 17: Autoevaluación de la práctica Docente que desarrolla el titular

# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% NIVEL.F.
P19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	63	3	69	3	66
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	72	3	72	3	72
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	66	3	69	3	69
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	63	3	66	3	63

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

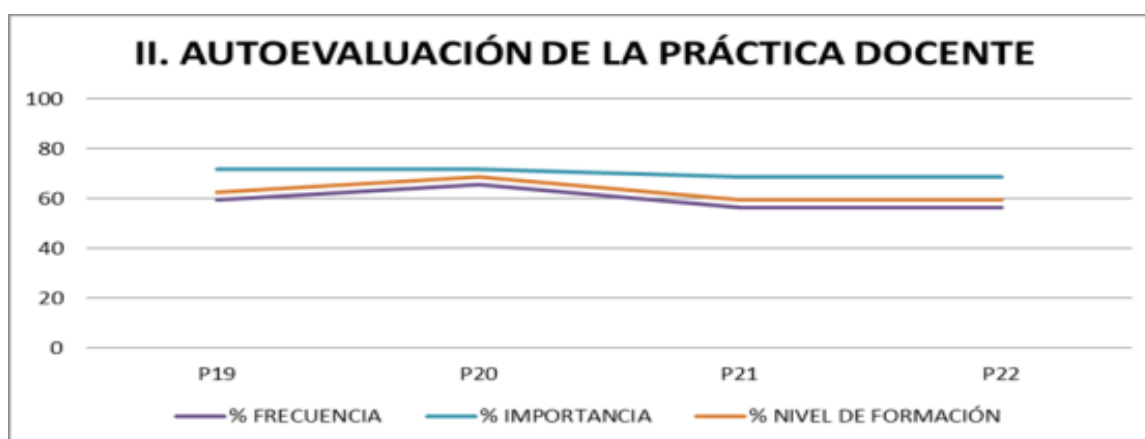


Figura 16: Autoevaluación a la práctica Docente

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

...existen serios problemas de calidad de la educación. Al respecto cabe mencionar, entre otros, los resultados mediocres en la medición de resultados, la segmentación de los sistemas de educación, la “devaluación educativa” y los problemas de cobertura (pre-escolar, secundaria etc.) que persisten en muchos países. (Weller, 2006: 3)

Dentro del aspecto de evaluación tanto del docente como de los empleadores, las encuestas nos muestran los puntos fuertes de los titulados, por sobre el 72% por ejemplo se encuentra la evaluación a los estudiantes, lo que nos muestra que los docentes están evaluando conocimientos continuamente a sus respectivos estudiantes, mientras que los datos alarmantes que nos muestran sus debilidades se encuentran en la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, por sobre una media tanto en encuestas realizadas a titulados y empleadores del 65%.

La calidad de la educación no solo consiste en unja infraestructura, o la parte cognitiva que puedan contener ciertos profesores, es además importante las constantes evaluaciones que van a ser nuestros indicadores de si se está desarrollando o no las destrezas con criterio de desempeño a los estudiantes por parte de los profesores, entonces es justificable de que tanto docentes como estudiantes se encuentren en constantes evaluaciones, con la finalidad de comprobar puntos fuertes y puntos débiles, para poder corregir, en ciertos casos y en otros de reforzar, para que al finalizar el periodo lectivo y se haya alcanzado por parte de los estudiantes aprendizajes significativos.

3.4.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el empleador

Cuadro 18: Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el directivo

# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% NIVEL .F
P23 Conducir investigaciones realizadas a su favor.	2	56	3	66	2	59
P24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	2	47	3	63	2	50
P25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	2	47	3	66	2	53
P26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	2	53	3	69	2	56
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	2	50	3	66	2	53
P28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	2	50	3	63	2	53

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

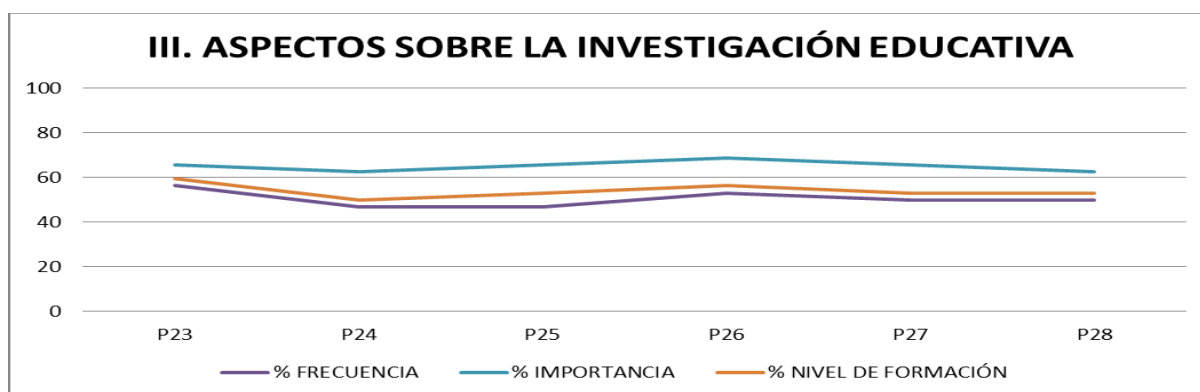


Figura 17: Aspectos sobre la investigación Educativa

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

Cuadro 19: Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titular

# Pregunta	% FREQ.		% IMP.		% NIVEL.F.	
	Pro.	FREC.	Pro.	IMP.	Pro.	NIVEL.F.
P23 Conducir investigaciones realizadas a su favor.	2	59	3	66	3	66
P24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	2	53	3	63	3	63
P25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	2	50	2	59	2	59
P26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	63	3	69	3	69
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	66	3	69	3	69
P28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	2	59	3	63	3	63

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

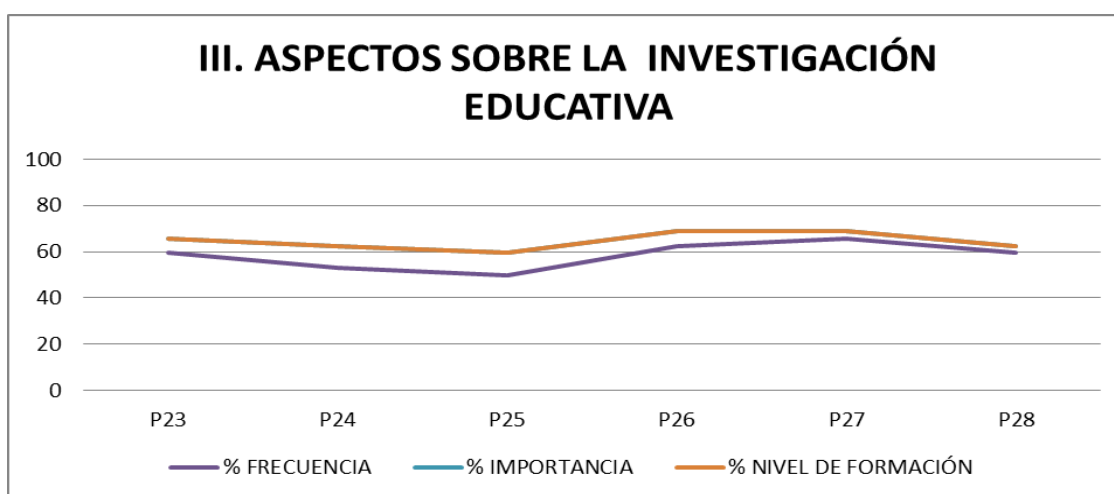


Figura 18: Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

¿La educación superior debe perseguir el incremento de conocimientos de los estudiantes, o debe preocuparse por los roles y tareas profesionales que habrán de desempeñar? ¿La educación superior debe preparar directamente para el mundo profesional o sentar las bases para afrontar tareas ocupacionales futuras? (ANECA, 2009: 39).

Dentro del aspecto de la investigación educativa, en las encuestas realizadas tanto a titulados como a empleadores muestran datos en los cuales se evidencian los puntos fuertes de los docentes así como los débiles, dentro de los cuales tenemos por ejemplo su fortaleza dentro de la implementación, realización del seguimiento y evaluación de programas acciones y proyectos educativos tenemos la media entre un 70% en las dos encuestas; mientras que, ya dentro de las debilidades que estos presentan tenemos una media de un 59% en lo referido a investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.

Dentro del proceso educativo, los docentes como las instituciones deben estar en constantes actualizaciones, es por eso que es importante que se implemente y se refuerce sobre los aspectos de la investigación educativa, por lo cual es conveniente dentro de todo aspecto que tenga que ver con la educación sea motivo de investigación, una investigación no solo relacionada a nuevos conocimientos sino además a perfeccionar metodologías o didácticas, que permitan transmitir eficientemente esos contenidos para que los estudiantes puedan desarrollarlos.

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

Cuadro20: Participación en actividades académicas normativas y administrativas- Empleadores

# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro	% NIVEL.F.
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	3	69	3	72	3	69
P30 Participar en junta de profesores.	3	66	3	69	3	69
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	69	3	69	3	69
P32 Ejercer funciones administrativas.	2	56	3	63	2	59
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	2	53	3	66	2	56
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	2	56	3	66	2	59
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro educativo.	3	69	3	75	3	66
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	2	53	3	66	2	59
P37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	2	53	3	63	2	59
P38 Conocer y aplicar el código de la convivencia.	3	66	3	75	3	69

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisca Pérez Rubio

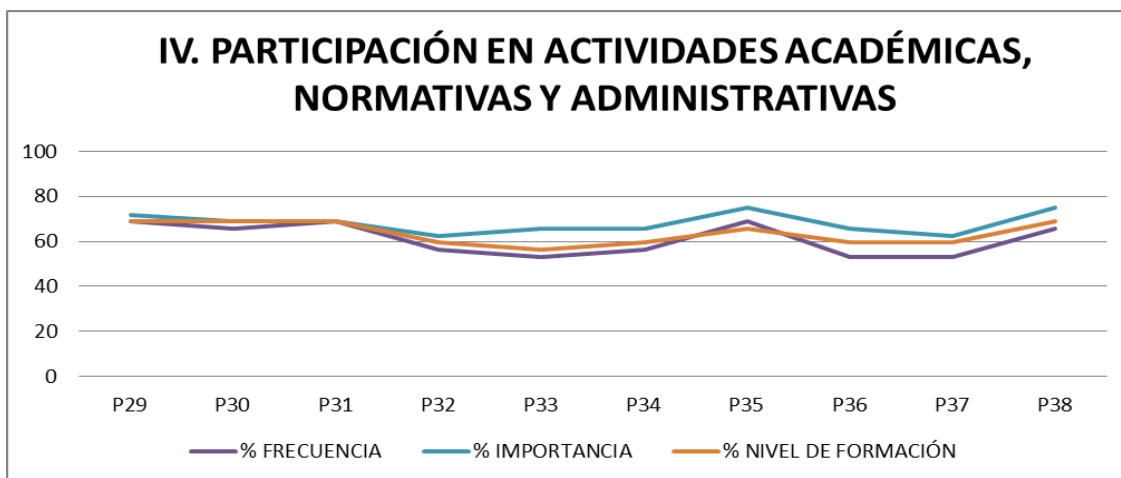


Figura 19: Participación en actividades académicas normativas y administrativas.

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

Cuadro 21: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas- Titulados

# Pregunta	Pro	% FRE.	Pro	% IMP.	Pro	% NIVEL.F
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	3	75	3	75	3	75
P30 Participar en junta de profesores.	3	72	3	72	3	75
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	75	3	75	3	75
P32 Ejercer funciones administrativas.	2	59	3	69	3	69
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	2	56	3	66	3	66
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	3	66	3	69	3	69
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro educativo.	3	75	3	75	3	75
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	66	3	69	3	69
P37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	3	66	3	69	3	69
P38 Conocer y aplicar el código de la convivencia.	3	75	3	75	3	75

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

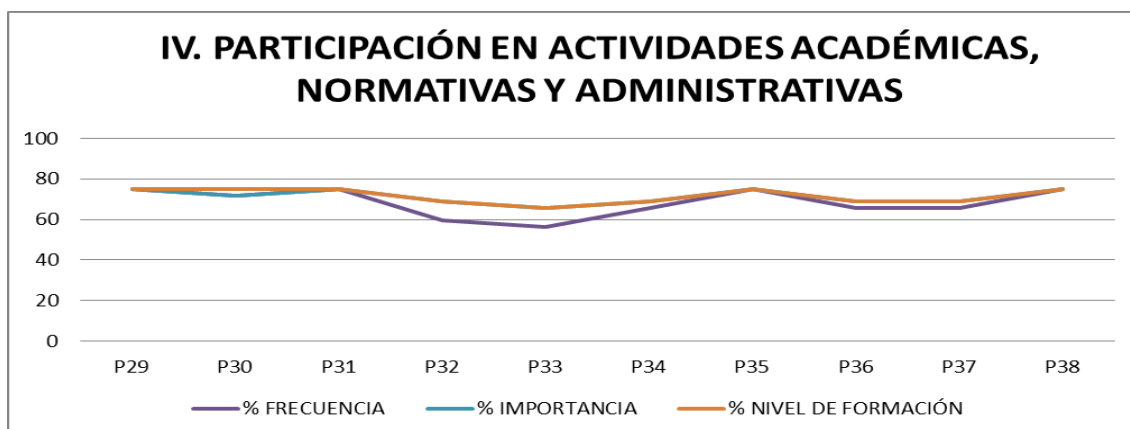


Figura 20: Participación en actividades académicas normativas y administrativas.

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

Aparecen en la mayoría de los estudios diferencias en función de la titulación obtenida; diferencias que a grandes rasgos ponen de manifiesto la mayor empleabilidad generalmente asociada a las carreras técnico-experimentales sanitarias frente a las referidas a lo social-jurídico-humanístico. Además, la inserción laboral presenta características diferenciales en función del contexto geográfico, del sexo y se inicia para porcentajes crecientes de egresados a través de contratos temporales. (ANECA, 2009: 36)

Dentro de este aspecto es muy importante señalar que los docentes tienen su punto fuerte en lo que se refiere a la realización de reuniones periódicas para la entrega de certificados a los padres de familia, con una media que oscila entre el 75% frente a los resultados más bajos que es el conocimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, que está por sobre los 55% una media, entre la frecuencia, la importancia y la formación, también hay datos similares dentro de conocer las leyes institucionales que redondea el 56%, siendo los puntos más débiles para reforzar dentro de la preparación del docente titulado de la UTP.

Dentro del empleo de ser docente corresponde a un continua formación para poder desarrollar los diferentes actividades o tareas que se requiera dentro de la institución, tanto como para mejorar la infraestructura o con proyectos sociales en pro de la comunidad, lo que demanda que el docente debe involucrarse con las leyes, las demandas, las necesidades, para poder colaborar en el proceso educativo y así conseguir no solo buenos resultados para la educación sino como formación personal ya que esto requiere de mucho esfuerzo y por ende un mayor ingreso económico.

3.5.4 Inter-acción profesor, padres de familia y comunidad del titulado.

Cuadro 22: Interacción profesores, padres de familia y comunidad empleadores.

# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% NIVEL.F.
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	63	3	69	3	63
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	2	59	3	66	2	59
P41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigente	2	59	3	63	2	56
P42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	63	3	66	3	63
P43 Interferir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	69	3	75	3	66
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	69	3	75	3	69
P45 Organizar eventos de integración dentro de la institución.	2	59	3	66	2	56
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes)	3	69	3	72	3	66
P47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	72	3	75	3	69
P48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	2	41	2	47	2	41

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

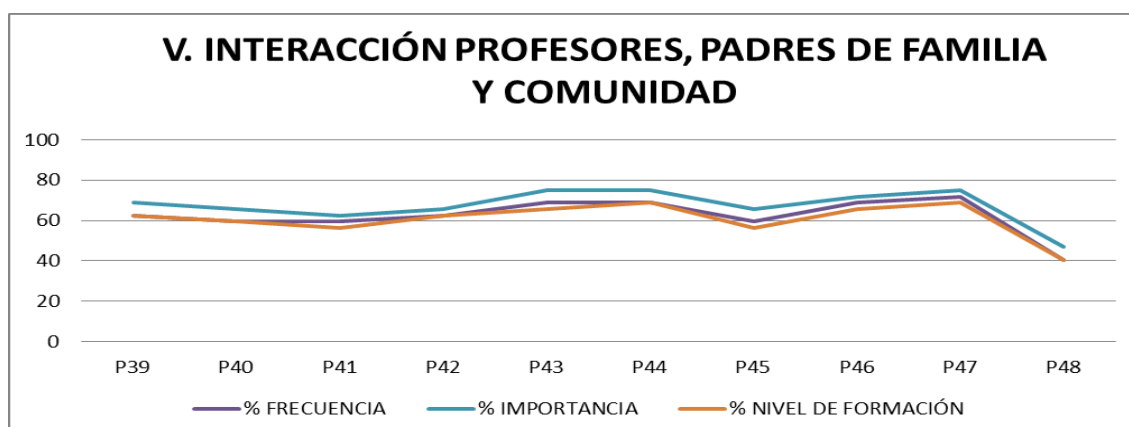


Figura 21: Interacción profesores, padres de familia y comunidad.

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

Cuadro 23: Interacción profesores, padres de familia y comunidad- titulados

# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% NIVEL.F.
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	3	72	3	72	3	72
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	66	3	66	3	66
P41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigente	3	66	3	66	3	66
P42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	69	3	69	3	69
P43 Interferir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	66	3	66	3	66
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	69	3	69	3	69
P45 Organizar eventos de integración dentro de la institución.	3	72	3	72	3	72
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes)	3	72	3	72	3	72
P47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	75	3	75	3	75
P48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	2	59	3	63	3	63

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio



Figura 22: Interacción profesores, padres de familia y comunidad.

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

Tradicionalmente, los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado central. Queremos modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde

los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad. (M.E. Ecuador, 2010: 5)

Dentro de este aspecto es importante señalar que los docentes titulados de la UTPL y sus empleadores señalan un porcentaje positivo dentro de la escala del 75% en lo que se refiere a organizar actividades dentro de las instituciones, como puede ser proyectos, jornadas deportivas, entre otros; mientras que el punto débil muestran en lo que es el trabajo con los padres sobre asesoría a los padres de familia en lo que se refiere a las cuatro áreas básicas para que sean un apoyo sustentable en la educación de sus hijos o representados.

Es importante para el desarrollo exitoso del proceso educativo que las relaciones entre los docentes, instituciones y comunidad sea holístico, con el afán de que al momento de estar todos involucrados haya más fuerza para impulsar la educación, la institución formal debe impartir conocimientos que luego serán reforzados dentro de su hogar, o dentro la misma sociedad, lo que conlleva un estudiante responsable lleno de valores éticos y morales.

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

Cuadro 24: Profesores y trabajo en equipo- empleadores

# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% NIVEL.F.
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	2	56	3	66	2	56
P50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	2	59	3	69	3	63
P51 Participar en sesiones de trabajo.	3	66	3	72	3	66
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	2	50	2	56	2	50
P53 Participar en círculos de estudio	2	53	3	63	2	53

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

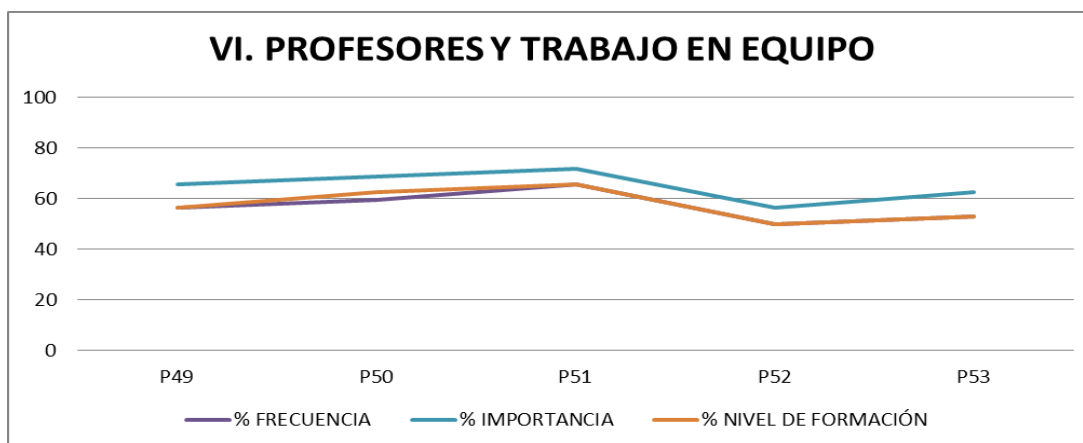


Figura 23: Profesores y trabajo en equipo
Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

Cuadro 25: Profesores y trabajo en equipo-titulados

# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% NIVEL.F.
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	66	3	69	3	69
P50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	69	3	72	3	72
P51 Participar en sesiones de trabajo.	3	75	3	75	3	75
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	63	3	63	3	63
P53 Participar en círculos de estudio	3	66	3	69	3	69

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados.
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

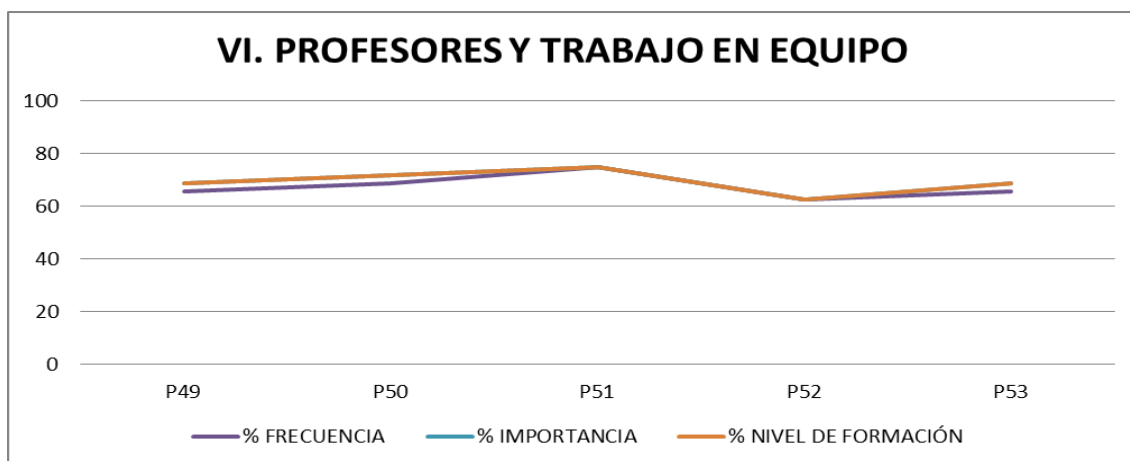


Figura 24: Profesores y trabajo en equipo
Fuente de Investigación: Encuesta a titulados.
Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

El cambio educativo sólo llega a ser significativo si activa los procesos de acción-reflexión-acción en los sujetos que lo llevan a cabo de forma participativa, cooperativa, negociada y deliberativa. (Miranda, 2002: 3)

En este aspecto los valores se encuentran más altos en las participaciones de sesiones de trabajo de los docentes, con una media promedio del 70% tanto en encuestas de los empleadores y de los titulados, mientras que los datos más bajos se presentan en el trabajo en proyectos curriculares en equipo; en cuanto a los empleadores una media de 50%; mientras que, los titulados manifiestan un 60%, lo que no concuerda, esto puede ser debido a que los titulados no son conscientes a la hora de responder la encuesta o los empleadores no llevan una evaluación sobre los docentes.

La relación de los docentes debe ser muy buena para mejorar la práctica educativa, tiene que haber colaboración a la hora de planificar, de estructurar proyectos que vayan en pro de la mejora educativa, además con un buen ambiente laboral este proceso es más fructífero y motivador a que los estudiantes sigan un ejemplo de colaboración entre ellos, solo el trabajo mancomunado dentro de una institución saca adelante la misma y por ende todos salen beneficiados dentro de este proceso.

3.5.6 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Cuadro 26: formación -empleadores

# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% NIVEL.F.
P54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	2	50	2	59	2	53
P55 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	2	53	2	59	2	53
P56 Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (Tic's) para aplicación en el aula.	2	41	2	53	2	44
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	2	50	2	59	2	53
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	22	1	31	1	25

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

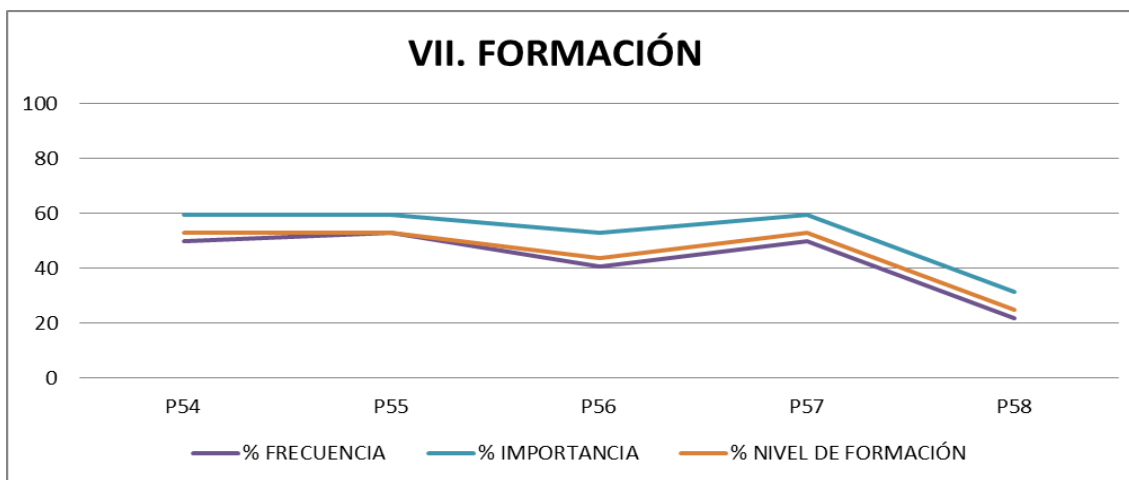


Figura 25: Formación

Fuente de Investigación: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

Cuadro 27: Formación - titulados

# Pregunta	% FREQ.		% IMP.		% NIVEL.F.	
	Pro.	FREC.	Pro.	IMP.	Pro.	NIVEL.F.
P54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	3	69	3	72	3	72
P55 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	3	66	3	66	3	66
P56 Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (Tic's) para aplicación en el aula.	3	63	3	72	3	72
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	66	3	69	3	69
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	31	2	41	1	34

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio

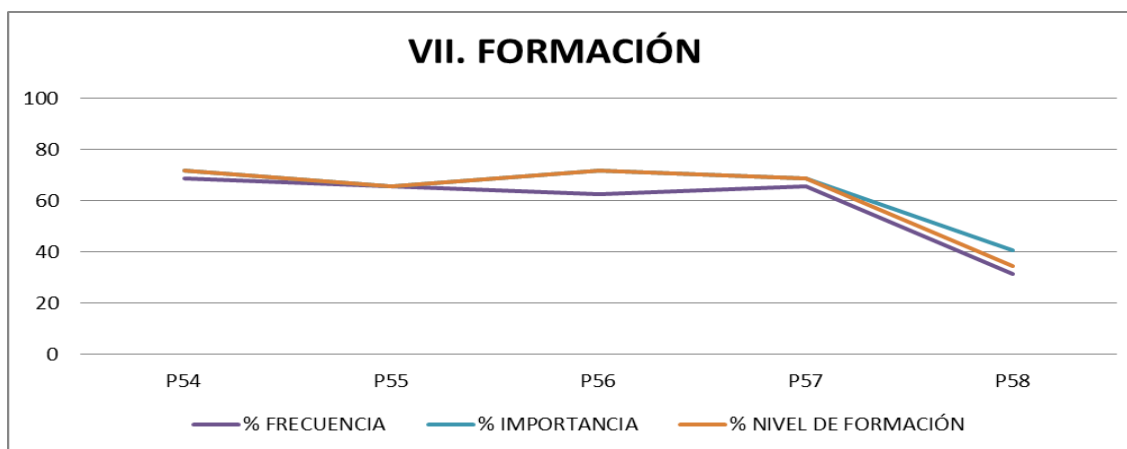


Figura 26: Formación

Fuente de Investigación: Encuesta a titulados.

Elaboración: Martha Narcisa Pérez Rubio.

El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo. (León: 153)

En este aspecto sobre la formación docente los datos obtenidos a partir de las encuestas nos muestran que los docentes en un promedio de un 70% asisten a cursos de capacitación dictados por el Ministerio de Educación; mientras que, las debilidades que presentan es en cuanto al uso y aplicación de las Tic's y en el aprendizaje de una segunda lengua, con un promedio de un 25% a un 30% en comparación con ambas encuestas.

Referido a la formación del docente es importante tener en cuenta sus debilidades ya que mediante eso vamos a ver las falencias en los estudiantes, en este caso muestran grandes debilidades en el área tecnológica así como dentro del aprendizaje de una segunda lengua, lo cual va a ser motivo de nuestra propuesta ya que es importante que el docente se encuentre capacitado holísticamente para poder impartir un aprendizaje significativo.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Una vez finalizado el trabajo de investigación nos permitimos plantear las siguientes conclusiones.

De acuerdo al puesto de trabajo de los titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, desde el año 2007 hasta el 2012, el total de titulados ejerce la función de docente dentro de las instituciones educativas, y solo forman parte de ciertas comisiones, lo cual es fundamental para empezar a progresar dentro de la profesión.

Los requerimientos de educación, exigen que el docente contemporáneo sea competente y este en constante actualización, sea capaz de desarrollar las diferentes capacidades propias como la de sus estudiantes, pese a todas estas necesidades los titulados presentan deficiencias en cuanto a la aplicación de Tic's, lo cual repercute directamente en el cumplimiento de los objetivos.

En la formación que han obtenido durante los años de estudios fue fundamental para poder ingresar al magisterio, lo que evidencia una buena formación de pregrado holística, basada en todos los principios educativos, con la finalidad de obtener una educación de calidad.

En el total del universo investigado, la mayoría desarrollan labores dentro de la docencia, lo que quiere decir que los titulados realmente se involucraron en el proceso educativo, a partir de los problemas sociales, aspecto que dentro de la ideología educativa debe ser pilar transversal de la educación.

El nivel de formación de los docentes es satisfactorio dentro de los requerimientos, ya que al momento de ingresar al magisterio rindieron las pruebas y salieron favorecidas, según la encuesta los puntos débiles que se presenta realmente solo es cuestión de actualizar, porque lo esencial ya está dentro del profesionalismo de los titulados.

Realizar una propuesta después de culminado nuestro trabajo de investigación fue el objetivo principal a cumplir al finalizar con el análisis de los datos, ya que fue satisfactorio el análisis respectivo por que pudimos identificar el problema general que afecta a la mayoría de los docentes, y así pudimos dar una posible solución que esperamos que dicha propuesta sea apoyada y socializada para su realización.

Entre la formación académica y el aspecto laboral, es importante manifestar que las competencias de los estudiantes o titulados se ha desarrollado de la manera más notable a la hora de rendir evaluaciones, lo que significa que el área académica se relaciona perfectamente en el aspecto laboral.

4.2 Recomendaciones

Es importante al momento de concluir nuestro trabajo realizar recomendaciones con el afán de mejorar próximas investigaciones o en su defecto incentivar las mismas o en referencia a los individuos de investigación.

Sobre el puesto de trabajo, es importante que los centros educativos junto a las universidades, implementen talleres de actualización laboral en la aplicación de metodologías tecnológicas, universidad implemente asignaturas referidas a lo que es emprendimiento laboral, con el objetivo que los próximos profesionales tengan competencias para desarrollar las diferentes capacidades de los estudiantes.

Las actualizaciones y aplicaciones son pieza clave que no deben descuidarse ni profesores ni estudiantes, Frente a los requerimientos de la educación es importante que los docentes y las universidades que los formó, estén conscientes de que deben tener una constante actualización, lo cual se puede lograr a través de capacitaciones constantes brindadas por parte del Ministerio de Educación o en su defecto de las universidades formadoras de docentes.

Es importante fomentar carreras educativas de fácil acceso, donde el pensamiento crítico predomine sobre cualquier otro, para lo cual es necesario que se brinde espacios donde los docentes de diferentes establecimientos puedan ingresar a ciertos tipos de capacitaciones según sean las ofertas.

La relación que existe entre los padres de familia y profesor es de estrecha amistad, pero no satisfactoria, por lo que sería conveniente que dentro de estos programas se implementen asignaturas relacionadas en lo que se refiere al trato de padre de familia y docente, aunque también es importante fomentar este tipo de relaciones en pro de la mejora educativa de nuestros medios.

CAPITULO V

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Tema

Diseño de un manual práctico de aplicación de tecnologías de la información y comunicación (TIC's) dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en el sistema educativo de Educación Básica.

5.2 Justificación

Normados por el nuevo cambio paradigmático que el sistema educativo ecuatoriano está atravesando, estamos en la obligación de nosotros como futuros docentes el de formarnos holísticamente para afrontar dicho proceso de la mejor manera. Así también es importante que docentes que ya se encuentran laborando tengan la capacidad y las oportunidades de capacitarse en nuevas metodologías y prácticas educativas que por el mismo paso del tiempo han ido evolucionando. Basados en esto es en donde radica la importancia fundamental de nuestra propuesta debido a que los titulados de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTP, presentan un déficit en el conocimiento y aplicación de estas nuevas tecnologías que se están incluyendo dentro de las aulas,.

La creación de un manual práctico de aplicación de tecnologías de la información y comunicación (TIC's) dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en el sistema educativo de Educación Básica, pese a no ser el punto más débil que presentaron los titulados, creemos que es de suma importancia elaborarlo, ya que la necesidad que presentan la mayoría de los docentes dentro los diferentes centros educativos en el manejo de estas tecnologías, es urgente, por lo cual este manual práctico ayudaría a resolver los problemas en la aplicación de dichos medios, además es más accesible para los docentes que no cuenten con tiempo de asistir a curso de capacitación, este manual les será de gran ayuda a la hora de auto-educarse.

5.3 Objetivos

Objetivos Generales

Diseñar un manual práctico de aplicación de tecnologías de la información y comunicación (TIC's), mediante la selección de metodologías activas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, a través de este manual.

Objetivos Específicos

Identificar cuáles son las mayores necesidades en la aplicación de las Tic's dentro del proceso educativo.

Establecer un corpus de metodologías didácticas y tecnológicas educativas para Educación Básica.

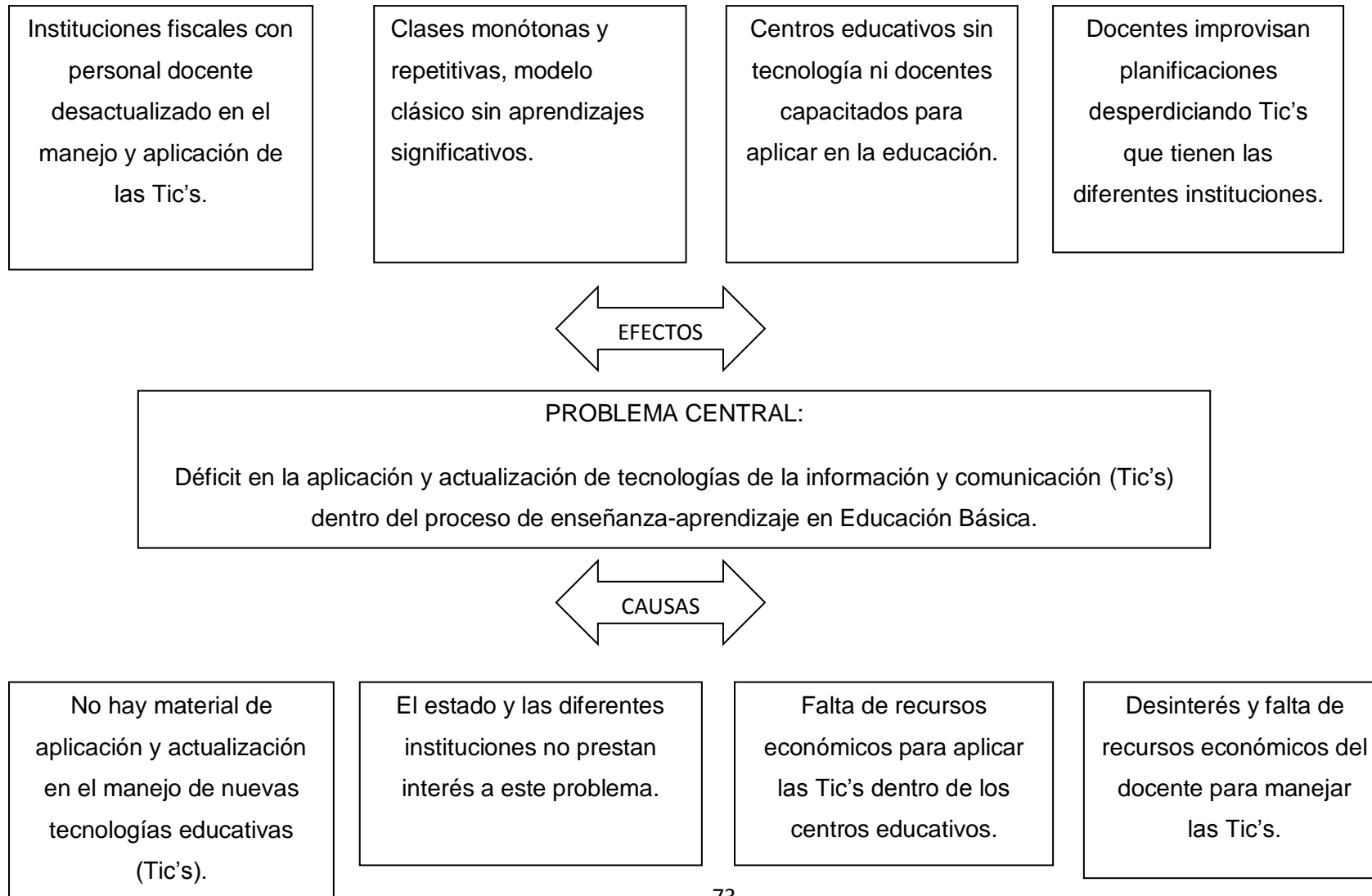
Evaluar el avance y la aplicación de este manual práctico dentro del proceso educativo.

5.4 Metodología: Matriz del marco lógico

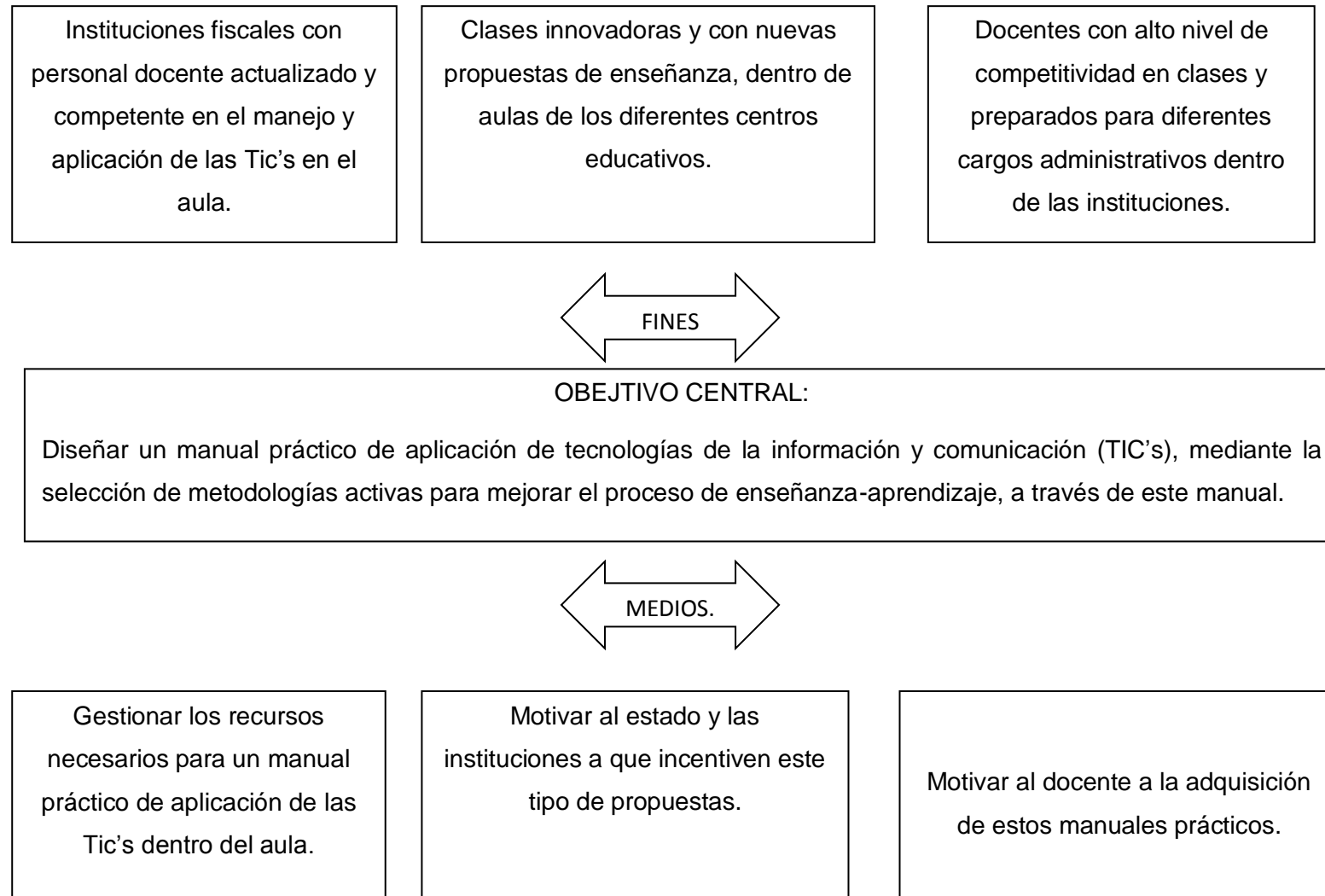
5.4.1 Análisis de los involucrados.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS.				
Grupos	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales.
Titulados.	Déficit en la aplicación y actualización de tecnologías de la información y comunicación (Tic's) dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en Educación Básica.	Ministerio de Educación. UTPL. Laboratorios y personal capacitado. Derecho a la educación dentro del buen vivir, basado en códigos de convivencia.	Diseño de un manual práctico de aplicación de tecnologías de la información y comunicación (Tic's), dentro de Educación Básica.	Falta de recursos económicos. Poca acogida por parte de los docentes y autoridades de las diferentes instituciones.
Directivos	Desinterés por la actualización y aplicación de tecnologías de la información y comunicación dentro de sus centros educativos.	Ministerio de Educación. UTPL LOEI.	Acogida y apoyo al diseño de un manual práctico de aplicación de tecnologías de la información y comunicación (Tic's), dentro de Educación Básica.	

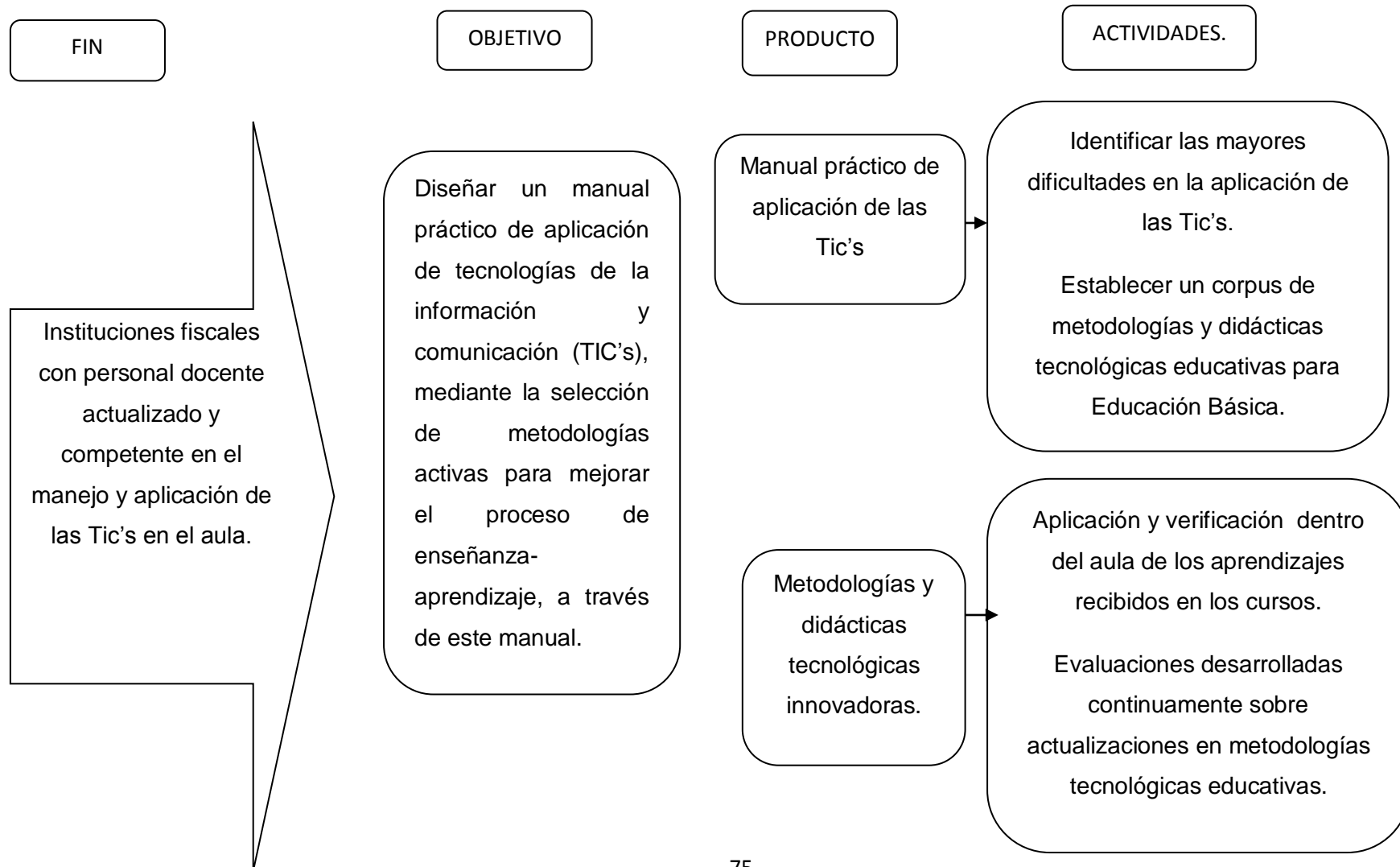
5.4.2 Análisis del problema.



5.4.3 Análisis de objetivos.



5.4.4 análisis de estrategias.



5.5 Plan de acción (etapa de planificación)

5.5.1 Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Instituciones fiscales con personal docente actualizado y competente en el manejo y aplicación de las Tic's en el aula.	Manual práctico de aplicación de las Tic's. Aplicación del manual dentro de las aulas.	Encuestas Entrevistas Observaciones.	Dificultad de conseguir los recursos necesarios como económicos, materiales y humanos para realizar el manual.
Diseñar un manual práctico de aplicación de tecnologías de la información y comunicación (TIC's), mediante la selección de metodologías activas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, a través de este manual.	Docentes capacitados, mediante el uso del manual práctico en la aplicación y actualización de las Tic's dentro del aula.	Evaluaciones exitosas de los docentes.	Falta de recursos económicos.
Docentes capacitados dentro del manejo de nuevas tecnologías educativas.	Adquisición de aprendizajes significativos.	Correcta aplicación del manual de aplicación y actualización de las	No tener implementos tecnológicos para la aplicación del manual.

		Tic's.	
<p>Identificar las mayores dificultades en la aplicación de las Tic's.</p> <p>Establecer un corpus de metodologías y didácticas tecnológicas educativas para Educación Básica.</p> <p>Aplicación y verificación dentro del aula de los aprendizajes recibidos en los cursos.</p> <p>Evaluaciones desarrolladas continuamente sobre actualizaciones en metodologías tecnológicas educativas.</p>	<p>Recursos suficientes para desarrollar las diferentes actividades.</p> <p>Económicos</p> <p>Humanos</p> <p>Materiales</p>	<p>Correcta aplicación del manual de aplicación y actualización de las Tic's.</p>	<p>Falta de recursos económicos.</p> <p>No tener implementos tecnológicos para la aplicación del manual.</p>

5.6 Resultados esperados

RESULTADOS ESPERADOS.	ACTIVIDADES.	ESTRATEGIAS.	EVALUACIÓN.	PRESUPUESTO.
Instituciones fiscales con personal docente actualizado y competente en el manejo y aplicación de las Tic's en el aula.	<p>Identificar las mayores dificultades en la aplicación de las Tic's.</p> <p>Establecer un corpus de metodologías y didácticas tecnológicas educativas para Educación Básica.</p> <p>Aplicación y verificación dentro del aula de los aprendizajes recibidos en los cursos.</p> <p>Evaluaciones desarrolladas continuamente sobre actualizaciones en metodologías tecnológicas educativas.</p>	<p>Diseño de un manual práctico de aplicación de tecnologías de la información y comunicación (Tic's), dentro de Educación Básica.</p> <p>Acogida y apoyo al diseño de un manual práctico de aplicación de tecnologías de la información y comunicación (Tic's), dentro de Educación Básica</p>	<p>Encuestas</p> <p>Entrevistas</p> <p>Observaciones</p>	<p>Material de investigación: 30 \$.</p> <p>Utensilios de oficina: 20\$.</p> <p>Impresiones y copias: 100\$ (temporal)</p> <p>Técnicos:200\$.</p> <p>Total: 350\$</p>

5.7 Bibliografía de la propuesta

(2013). *Uso de tic en educación en américa latina y el caribe análisis regional de la integración de las TIC en la educación y de la aptitud digital (e-readiness)*. Montreal-Canadá: Instituto de Estadística de la UNESCO. [Artículo en línea]. <http://www.uis.unesco.org/Communication/Documents/ict-regional-survey-lac-2012-sp.pdf>. [Fecha de consulta: 27/09/2013].

Camacho, Hugo et al. (2001). *El Enfoque del marco lógico: 10 casos prácticos. Cuaderno para la identificación y diseño de proyectos de desarrollo*. Madrid: Acciones de Desarrollo y Cooperación (A.D.C) y Fundación CIDEAL. [Artículo en línea.] docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/.../Ejemplos_Metodologia.pdf. [Fecha de consulta: 27/09/2013.]

Salinas, Jesús (2004). *Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria*. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC). [Artículo en línea]. UOC. Vol. 1, nº 1. <http://www.uoc.edu/rusc/dt/esp/salinas1104.pdf>. [Fecha de consulta: 27/09/2013].

Sánchez, Mariana. (2011). *El uso de la Metodología de Marco Lógico en el diseño y la evaluación: alcances y limitaciones. El programa Hábitat y el Plan Municipal de Desarrollo, Puebla 2008-2011*. México D.F.: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y FLACSO. [Artículo en línea.] http://www.flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/3008/1/El_uso_de_la_Metodologia_de_Marco_Logico_Mariana_Anabel_del_Rayo_Sanchez_Ramirez.pdf. [Fecha de consulta: 27/09/2013.]

BIBLIOGRAFÍA

- (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación.
- (2010). *Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura*. Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- (2013). *Uso de tic en educación en américa latina y el caribe análisis regional de la integración de las TIC en la educación y de la aptitud digital (e-readiness)*. Montreal-Canadá: Instituto de Estadística de la UNESCO. [Artículo en línea]. <http://www.uis.unesco.org/Communication/Documents/ict-regional-survey-lac-2012-sp.pdf>. [Fecha de consulta: 27/09/2013].
- Alonso, L. E. et al. (2009). *El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
- Camacho, Hugo et al. (2001). *El Enfoque del marco lógico: 10 casos prácticos. Cuaderno para la identificación y diseño de proyectos de desarrollo*. Madrid: Acciones de Desarrollo y Cooperación (A.D.C) y Fundación CIDEAL. [Artículo en línea.] docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/.../Ejemplos_Metodologia.pdf. [Fecha de consulta: 27/09/2013.]
- Carbajo, C. (2005). *Perrenoud, P.H.: Diez nuevas competencias para enseñar*. N° 23. Barcelona: Educatio.
- León, M. *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*.
- Miranda, E. (2002). *La supervisión escolar y el cambio educativo. Un modelo de supervisión para la transformación, desarrollo y mejora de los centros*. Vol. 6. Santiago de Chile. Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado.

- Salinas, Jesús (2004). *Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria*. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC). [Artículo en línea]. UOC. Vol. 1, nº 1. <http://www.uoc.edu/rusc/dt/esp/salinas1104.pdf>. [Fecha de consulta: 27/09/2013].
- Sánchez, Mariana. (2011). *El uso de la Metodología de Marco Lógico en el diseño y la evaluación: alcances y limitaciones. El programa Hábitat y el Plan Municipal de Desarrollo, Puebla 2008-2011*. México D.F.: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y FLACSO. [Artículo en línea.] http://www.flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/3008/1/El_uso_de_la_Metodologia_de_Marco_Logico_Mariana_Anabel_del_Rayo_Sanchez_Ramirez.pdf. [Fecha de consulta: 27/09/2013.]
- Vaillant, D. (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente*. Vol. 13. Nº 1. Santiago de Chile: Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado.
- Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. México D.F.: Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”.

ANEXOS

Anexo 1


Carta para titulados.

Trabajo de Fin de Titulación ANEXOS

ANEXO No. 7 Carta para titulados de la utpl



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor(a)
TITULADO(A) DE LA UTPL
En su despacho

De mi consideración:

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.


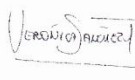
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerlos de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) los dos cuestionario que le va a proporcionar el(la) egresado(a)-investigador(a) portador de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta, de la Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es 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"**, por esto necesitamos su colaboración. Cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente;



Mgs. Verónica Sánchez Burneo
COORDINADORA DE TITULACIÓN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA *La Universidad Católica de Loja*

Anexo 2

Fichas de contacto para titulados y empleadores

Trabajo de Fin de Titulación

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	

Anexo 3

Instructivo para realizar la investigación de campo

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

- *Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

INDICACIONES:

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

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

--

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

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

1
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

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

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL							15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)	Fiscal	fiscomisio nal	particular	municipal

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

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

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

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumere las opciones del 1 al 12 (sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la 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.				

B. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE DEL PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
TAREAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15	Realizar actividades de reforzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan											
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes											
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes											
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula											
	a												
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia											
	20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos											
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales											
	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa											
	b												
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor											
	24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa											
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora											
	26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados											
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos											
	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención											
	c												
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular											
	30	Participar en Juntas de Profesores											
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones											
	32	Ejercer funciones administrativas											
	33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe											
	34	Estudiar la realidad local y nacional											
	35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo											
	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales											
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones											
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia											
V. INTERVENCIÓN PROFESIONAL, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	d												
	39	Promover acciones de relación con la comunidad											
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario											
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes											
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución											
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos											
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes											

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

							D				
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- *Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.
- *Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
	14	Revisar las tareas estudiantiles	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
24		Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
25		Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
26		Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
27		Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
28		Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
c			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
d		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

						D			
--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 4

Entrevista a los directivos

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS

¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación del docente de Educación Básica.

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

¿Qué aspectos se debe considerar para mejorar la formación de los docentes?

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

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de Educación Básica?

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

La formación superior actual en educación ¿Es útil para los profesionales de Educación Básica?

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

¿Qué metodología debe utilizar el docente de Educación Básica en el proceso de enseñanza aprendizaje.....

.....

Anexo 5

Evidencias fotográficas

ESCUELA CACIQUE PICHOPATA LA TRONCAL
EMPLEADOR: LCDO.MIGUEL UGUÑA



Fuente: Trabajo de campo
Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio

ESCUELA CACIQUE PICHOPATA LA TRONCAL
TITULAR: LCDA. HADAN SANTOS HANE MARIA DEL CISNE



Fuente: Trabajo de campo
Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio

**ESCUELA CORAZÓN DE MARÍA BIBLIÁN
EMPLEADOR.LCDA ORTEGA CASTRO GLORIA INÉS**



Fuente: Trabajo de campo
Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio

**ESCUELA CORAZÓN DE MARÍA BIBLIÁN
TITULAR: LCDA. LOSANO SONIA MARLENE**



Fuente: Trabajo de campo
Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio

ESCUELA 4 DE NOVIEMBRE
EMPLEADOR: ROSA ALEJANDRINA CALLE REDROVAN
TITULAR: LCDA. REYES ORDOÑES DEISY MAGALY



Empleador lado izquierdo, titular lado derecho
Fuente: Trabajo de campo
Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio

ESCUELA RAFAEL ANTONIO VINTIMILLA
EMPLEADOR: LCDA. ROSA HERRERA



Fuente: Trabajo de campo

Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio

**ESCUELA RAFAEL ANTONIO VINTIMILLA
TITULAR: CECILIA ESPERANZA GUALLPA MORA**



Fuente: Trabajo de campo
Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio

**ESCUELA FISCAL MIXTA JAVIERA NIETO
EMPLEADOR-TITULAR: MARTINEZ VEGA MAYRA ELIZABETH**



Fuente: Trabajo de campo
Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio

TITULAR: JUELA QUINTUÑA CARMEN NATHALIA



Fuente: Trabajo de campo
Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio

JARDIN ANA PAREDES DE ALFARO
EMPLEADOR: SAIDA ISABEL GARCÍA MONTERO



Empleador del establecimiento lado izquierdo

Fuente: Trabajo de campo
Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio

JARDIN ANA PAREDES DE ALFARO
TITULAR: HUGO OJEDA EHIDE MICHELL



Titular de establecimiento lado derecho
Fuente: Trabajo de campo
Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio



Fuente: Trabajo de campo
Autor: Martha Narcisa Pérez Rubio