



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, en el periodo
lectivo 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Pesántez Álvarez, Mayra Isabel

DIRECTORA: Irirarte Solano, Margoth, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Margoth Irirarte 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 periodo lectivo 2012 - 2013" realizado por el profesional en formación: Pesántez Álvarez Mayra Isabel 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

Mgs. Margoth Irirarte Solano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo: Pesántez Álvarez Mayra Isabel, 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_____

Pesántez Álvarez Mayra Isabel

C. I. 0704753656

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de una manera muy especial a mi familia, quienes con cariño, trabajo, esfuerzo y amor, han constituido un pilar fundamental dentro de mi vida y mi proceso educativo, así mismo como en la realización de este trabajo final, brindándome apoyo continuo en el diario devenir.

La autora

AGRADECIMIENTO

Las oportunidades que nos brinda la vida son muchas, las mismas que es de sabios aprovecharlas y más aún cuando estamos rodeados de personas magníficas; es por ello que quiero agradecer en primer lugar a Dios, por iluminarme en cada etapa de mi vida, a mi familia por el apoyo incondicional, a mi directora de tesis Mgs. Margoth Irirarte Solano, por guiarme de la mejor manera para poder culminar con esta meta y a todas las personas que de una u otra manera han estado involucrados en el proceso de esta ardua pero significativa labor.

Gracias.

ÍNDICE

PORTADA -----	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICACIÓN-----	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS -----	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA -----	iiv
AGRADECIMIENTO-----	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS: -----	vi
RESUMEN -----	1
ABSTRACT -----	2
INTRODUCCIÓN-----	3
CAPÍTULO I -----	6
1.SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO. -----	6
1.1. El debate sobre las competencias -----	7
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España -----	9
1.3. La inserción profesional de los docentes -----	11
1.4. Estándares educativos para la calidad de la educación -----	13
1.5. La competencia de aprender a aprender y el aprendizaje autorregulado, posicionamientos teóricos -----	15
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador -----	17
1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias -----	19
1.8. Diez nuevas competencias para enseñar -----	21
1.9. El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares -----	23
1.10. Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI -----	25
CAPÍTULO II -----	27
2.METODOLOGÍA -----	¡Error! Marcador no definido.
2.1. Diseño de la investigación:-----	28
2.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos de la Investigación.-----	28
2.3. Preguntas de la Investigación. -----	30
2.4. Contexto. -----	31
2.5. Población y Muestra. -----	31

2.6. Recursos: Humanos, Institucionales, Materiales, Económicos. -----	32
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos-----	33
CAPÍTULO III -----	34
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS. -----	34
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales. -----	35
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta. -----	35
3.1.1.1. Ubicación geográfica.-----	35
3.1.1.2. Edad. -----	36
3.1.1.3. Sexo.-----	37
3.1.2. Características académicas de los titulados. -----	38
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato. -----	38
3.1.2.2. Tipo de educación. -----	39
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura. --	40
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación. -----	41
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. -----	42
3.1.3.2. Número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja en la actualidad. -----	42
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral. -----	43
3.1.3.4. Características del cargo actual-----	45
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral----	47
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.----	47
3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.-----	47
3.3. Valoración docente de la profesión:-----	48
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado. -----	48
3.4. Satisfacción docente. -----	49
3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.-----	50
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos. -----	50
3.5.2. Autoevaluación de la práctica docente-----	54
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado-----	56

3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado. -----	59
3.5.5. Interacción profesor, padres de familia y comunidad del titulado -----	62
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. -----	65
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado. -----	67
CAPÍTULO IV -----	70
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: -----	70
4.1. Justificación. -----	71
4.2. Objetivos: -----	72
4.3 Metodología: Matriz del marco lógico-----	73
4.3.1. Análisis de los involucrados -----	73
4.3.2 Análisis de problema-----	74
4.3.3. Análisis de objetivos-----	75
4.3.4. Análisis de estrategias -----	76
4.4. Plan de acción (etapa de planificación) -----	77
4.4.1. Matriz del marco lógico -----	77
4.5. Resultados esperados -----	79
4.6. Bibliografía de la propuesta -----	80
CONCLUSIONES -----	81
RECOMENDACIONES -----	82
BIBLIOGRAFÍA -----	84
ANEXOS -----	86
Anexo 1. Ficha de contactos para titulados / empleadores -----	86
Anexo 2. Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas -----	87
Anexo 3. Evidencias fotográficas-----	98
Anexo 4. Otros -----	105

RESUMEN

La “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, tiene la finalidad de realizar un diagnóstico sobre los titulados de nuestra universidad, para ello se recoge información sobre la actividad laboral y pedagógica que se encuentran realizando los docentes dentro de los diferentes centros educativos, para proponer una alternativa, mediante la descripción de un marco teórico que muestra la situación de los jóvenes egresados de tercer nivel en el campo educativo y laboral, las dificultades de inserción laboral y posibilidades futuras.

Además, se analiza la formación académica que recibieron los titulados y sus logros académicos obtenidos, todo esto bajo una investigación de campo, de análisis e interpretación de resultados, a través de los cuales se determina el proyecto de intervención educativa, mismo que versa sobre la utilización de los recursos didácticos-pedagógicos dentro del proceso enseñanza-aprendizaje y la importancia que deben dar los maestros a la elaboración y aplicación de este material de apoyo de manera adecuada y de acuerdo a la edad de los estudiantes.

Palabras clave: Comunicación, investigación, recursos, formación, propuesta, proyecto, tecnologías de comunicación e información.

ABSTRACT

The "educational intervention proposal from case study in Bachelor of Science in Education, Basic Education mention Private Technical University of Loja", aims to make a diagnosis of the graduates of our university, for it is collected information on employment and educational activity that are performing teachers in different schools, to correct an alternative, describing a theoretical framework showing the situation of young tertiary graduates in education and employment, employment difficulties and future possibilities.

Also discussed academic training received by graduates and their academic achievements obtained, all under a field investigation, analysis and interpretation of results, through which determines the educational intervention project, which concerns itself the use of instructional and pedagogical resources within the teaching-learning process and the importance that teachers should give the design and implementation of this support material properly and according to the age of the students.

Keywords: Communication, information, resources, training, investigation, projects, Tic's.

INTRODUCCIÓN

Las nuevas actualizaciones dentro del sistema educativo exigen a los diferentes centros educativos y sus respectivos docentes estar acorde con la evolución del mismo, todo con el firme propósito de mejorar la educación de nuestro país alcanzando así aprendizajes significativos. Los docentes deben ser competentes a la hora de realizar sus labores profesionales ya que de ello depende el éxito del estudiante, al desarrollar las diferentes competencias que tiene cada uno de ellos demostrando a la hora de las evaluaciones.

Es importante analizar los cambios que se han venido presentando en estos últimos años dentro del sistema educativo, para tomar en cuenta los aspectos en los que se debe mejorar, actualizar o adquirir, el docente de hoy debe estar capacitado para actuar frente a estos diferentes tipos de fenómenos, pues el docente es competente cuando evoluciona a la par con los cambios de una sociedad, dentro de nuestro trabajo es importante situarnos en la educación del siglo XXI la cual nos compromete a ser más competitivos dentro de nuestra profesión, para analizar y reforzar los problemas más influyentes que afecten el proceso educativo.

En este contexto, es importante que continuamente se desarrollen proyectos de intervención educativa con la finalidad de identificar las carencias en el ámbito formativo que presentan generalmente los profesionales en educación; ahora bien, para su determinación se ha procedido desarrollar una investigación de tipo descriptiva, cualitativa y cuantitativamente, mediante el estudio de caso.

La población lo constituyen los titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, desde el año 2007 hasta el 2012, con un total de 1849 individuos, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de siete titulados junto a sus respectivos empleadores. Para cumplir este fin se aplicó una ficha inicial de contactos, encuesta a docentes, inventario de tareas de trabajo de docentes y una entrevista dirigida a empleadores, lo que nos fue de gran ayuda para identificar las grandes falencias de nuestro titulados docentes que es el déficit en el manejo y aplicación de tecnologías educativas (Tic's) dentro del aula.

La factibilidad de nuestra investigación radica principalmente en el apoyo que nos brindó la universidad, que hizo que sea alcanzable el trabajo mediante la tutoría de profesores profesionales de la universidad con quienes se estableció un referente teórico mediante el cual se basaron las lecturas de datos y sus respectivas interpretaciones. Dentro del trabajo de investigación, la realización de éste se logró gracias al contacto con los sujetos de estudio, a la ficha de involucrados y a la voluntad de colaboración por parte de los titulados,

su fácil localización debido a que laboran dentro de la provincia del Azuay en los cantones de Cuenca, Chordeleg, Gualaceo y Sígig; los cuales se encuentran en una ruta de fácil recorrido y poca distancia.

Para caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, se realizó una primera encuesta alineada a los datos requeridos; para indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores se aplicó una encuesta, la cual proseguimos a leer e interpretar los datos, que fueron los que indicaron las necesidades de los titulados; para establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral académica de los titulados, desde su criterio personal y el de sus empleadores se analizó las preguntas de la encuesta relacionadas a este tema.

Para conocer la frecuencia con que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores de igual manera se dio lectura los datos obtenidos de la encuesta, más los datos de las entrevistas personalizadas; para 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 fue necesario la tabulación de los datos, mediante gráficos y tablas, lo cual nos ayudó a interpretar de la manera más verosímil los datos obtenidos de las encuestas realizadas finalmente, y mediante la triangulación de datos, entre teoría, lectura y análisis, pudimos obtener los datos veraces en cuanto a las verdaderas necesidades que presentan los titulados dentro del campo laboral.

Dentro de este trabajo se presenta de manera sistematizada una introducción en donde realizamos la descripción, antecedentes, justificación de nuestro trabajo, seguidamente se expone un marco teórico en el cual se encuentra la síntesis de los diferentes artículos revisado acerca de la educación y el involucramiento directo de los docentes frente al proceso educativo, el cual ayudó a realizar la interpretación y el análisis correspondiente para focalizar una posible solución y con ello finalizar en el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones.

Dentro del campo laboral docente, surgen variables que hacen de nuestra profesión un verdadero reto, en esta ocasión mediante la iniciativa de la UTPL, se ha realizado una investigación la cual permite identificar las necesidades de los titulados de la universidad. Necesidades que si bien es cierto se han identificado en una muestra de la población total, vienen a representar las macro falencias de la población docente universal, por lo cual es importante dar a conocer a la colectividad sobre este tipo de problemas, con la finalidad de realizar oportunas intervenciones en afán de corregir este tipo de inconvenientes.

En nuestro trabajo de investigación indica que la falencia está en la formación sobre el uso de las tecnologías de información y comunicación dentro del proceso educativo, información mediante la cual se va a desarrollar una propuesta de intervención que permita obtener una posible solución, mediante una guía didáctica y accesible a la colectividad que facilite el uso de las mismas.

En este contexto, el presente documento en la parte estructural contiene en primer lugar la síntesis del material bibliográfico, la metodología empleada en el desarrollo de la investigación, la interpretación, análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, propuesta de intervención, bibliografía y finalmente los anexos.

Por lo que se invita a todas las personas a hacer uso de este documento; ya que es de mucha importancia conocer su contenido, el mismo que le servirá como fuente de consulta o información, para posibles temas relacionados al mismo; como es en el campo de Ciencias de la Educación.

CAPÍTULO I

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.

1.1. El debate sobre las competencias.

Alonso, Luis Enrique. et
Fernando Rodríguez (2009).

Desde hace varias décadas se afirma que la universidad está en crisis, ya que no ofrece a sus egresados una formación necesaria a los requerimientos necesarios de las empresas; este hecho ha originado varias reformas que consisten en garantizar a la enseñanza universitaria el poder capacitar a sus estudiantes en adquirir nuevos conocimientos para integrarse al mercado laboral; es decir, que exista relación entre los conocimientos del estudiante y lo que solicite un puesto de trabajo, debate que plantea conocer ciertos conocimientos definidos como: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y competencias.

El conocimiento (según el Libro Blanco Enseñar y Aprender (2008)) se define como una acumulación de conocimientos fundamentales, conocimientos técnicos y aptitudes sociales, que busca equilibrar dichos conocimientos adquiridos en el sistema de enseñanza formal, en la familia o en la empresa; a través de, distintas redes de información que daría al individuo el conocimiento general e inserción en el mercado laboral.

Además, para disponer de un empleo y un mejor perfil de titulados universitarios en el mercado laboral, se recomienda el desarrollo institucional de las universidades en el ejercicio de su crecimiento autónomo y responsable, con enfoque dirigido a la implicación de titulados en el mundo laboral, siendo todos partícipes del desarrollo de estas. La sociedad exige una formación permanente a lo largo de la vida, no solo en el orden macroeconómico y estructural; sino también, como modo de autorrealización personal (Ley orgánica 6/2001).

Se menciona que *“la educación de calidad, la formación previa al empleo y el aprendizaje, a lo largo de la vida son los tres pilares necesarios para fomentar y mantener la empleabilidad de las personas”* (Alonso, 2009: 29). Es decir, la empleabilidad se presenta como un término en debate, amplio y complejo; dos conceptos aparecen entrelazados con la empleabilidad en este contexto de cambio de perspectiva para la educación superior; por una parte, el aprendizaje a lo largo de la vida y; por otra parte, la potenciación de la movilidad.

En el panorama analítico, la empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que motivan a las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación a fin de encontrar y conservar un trabajo decente; progresar en la empresa o al cambio de empleo y adaptarse al avance de la tecnología y las condiciones del mercado de trabajo. El más relevante, es el de las competencias que se define como *“el término que*

abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer, dominado y aplicado en un contexto específico (Oficina Internacional del Trabajo)” (Alonso, 2009: 31).

Más aún, se define a las competencias como la capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas; ya sea en situaciones de estudio como de trabajo, tanto en el desarrollo profesional y personal; también, se lo describe en términos de responsabilidad y autonomía que al ser puestos en práctica se evidencia su utilidad académica y profesional.

La competencia y las competencias se deberían considerar como *“la capacidad general basada en conocimientos, experiencia, valores y disposiciones que una persona ha desarrollado mediante su compromiso con las prácticas educativas”* (Alonso, 2009: 35). Junto con destrezas y conocimientos, las actitudes son la tercera característica que define una competencia; por lo que, un titulado para satisfacer plenamente las exigencias sociales, debe reunir un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas; tanto específicas como transversales.

Otro problema que surge en la inserción de un titulado universitario al campo laboral, es la obtención de experiencia laboral; siendo el mismo sistema incapaz de ofrecerlo. Además, el dominio de otro idioma como el inglés son pautas que facilitan su inserción; por otro lado, surgen aspectos que generan cierta discriminación en la selección de personal para determinada empresa; por lo que, se podría decir que las postulaciones por parte de las empresas se ven como inalcanzables para los jóvenes, por lo que los egresados consideran que la inserción laboral es un hecho imposible de cumplir y que son demasiado exigentes en contraposición con su nula experiencia; también, critican los procesos de selección de personal que a su opinión son procesos muchas veces injustos e ineficientes.

Por otra parte, el individuo, convertido en empresario de sí mismo, debe ser capaz, utilizando sus recursos y capacidad de leer las necesidades que se demandan en el mercado, de construir una biografía personal que, además de laboral, debe contar con un conjunto de competencias que resulten atractivas a sus posibles empleadores: el individuo pasa, así, a autogestionar sus competencias con el fin de crear un currículum vitae exclusivamente adaptado a las necesidades de las empresas y alejado de otros elementos que habían caracterizado la cultura universitaria tradicional, que acaba subsumida en el mercantilismo. Es así que los titulados están en constante búsqueda de una calidad de vida, ajustándose a su propio sistema de valores, con el objetivo vital de la búsqueda del buen vivir; es decir, conciliar el trabajo con la vida personal, para mantenerla subsistente.

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

Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de
Calidad y Acreditación. (2007)

En el presente artículo, se expone la posibilidad de identificar dos modos diversos de comprender la función de la formación universitaria por parte de los titulados; y no siempre favorecen estos procesos de inserción laboral. Se consideran que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, al igual mayor flexibilidad, movilidad y conocimiento de idiomas; los cuales son referentes relevantes y cuentan con más apoyo público en el desarrollo de la inserción laboral.

En el campo del mercado laboral, se han vivido grandes transformaciones en los últimos años; dentro de una economía en continuo proceso de innovación y de cambio. La creciente flexibilidad del mercado, demanda trabajadores diferentes en contraposición con los de épocas anteriores; un “profesional flexible” para una “sociedad del conocimiento” y con nuevas habilidades profesionales: excelencia profesional especializada, flexibilidad funcional y dinamismo profesional, gestión de la innovación y del conocimiento, visión internacional y disposición a la movilidad residencial laboral, movilización de recursos humanos, entre otros.

La mejor calidad de vida de los jóvenes y el aumento de las posibilidades educativas parecen haber conformado el perfil de estas nuevas generaciones que aparecen como menos capacitadas; tanto para, enfrentarse a la inserción competitiva en el mercado laboral como para asumir la autonomía personal. Las personas se enfrentan a la alternativa de seguir invirtiendo en formación o buscar empleo; la toma de decisiones está condicionada por la percepción que cada una tenga de su situación frente a las demandas de los empleadores y del beneficio esperado (salario) que le proporciona la formación adquirida.

El marxismo realiza una interpretación radical del funcionamiento del mercado de trabajo, porque considera que *“la desigualdad en la renta tiene su origen en dos factores que actúan de forma interrelacionada: la desigualdad de oportunidades y la estructura jerárquica de las organizaciones y empresas. Ambas dimensiones se refuerzan mutuamente: la familia y el sistema educativo generan a los futuros líderes y a los futuros obreros y trabajadores leales y obedientes (Davia, 2004)”* (ANECA, 2009: pag. 29).

El conjunto de teorías y modelos explicativos del complejo fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto, entre otras, tres conclusiones importantes: que la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los

contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse a cabo dicha inserción, que la inserción ocupacional-laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.), y que en ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

En otro aspecto, expone en un conjunto de factores personales, la formación juega un papel muy importante en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc. Además, *“se manifiesta que existen criterios principales que se emplean para determinar el éxito de un empleo como la transición paulatina al empleo; implicando corto tiempo para acceder al empleo después de la graduación, mínimo esfuerzo en la búsqueda de empleo, proporción baja de desempleo, éxito de graduados en términos verticales; que supone mejores ingresos y superación de estos (Teichler, 2005)”* (ANECA, 2009: 38).

Por lo tanto, se destaca que los titulados universitarios de nuestro país presentan mayor dificultad para lograr un empleo, debido a que presentan bajos niveles de satisfacción con la información recibida; por lo que, se trata de profundizar en las motivaciones, experiencias, opiniones, sentimientos y argumentaciones de los titulados acerca de su inserción en el mundo laboral; y resguardando las limitaciones que se presentan en estudios basados en métodos de encuesta.

Para concluir, al final del periodo universitario es el momento inaugural del proceso de inserción laboral, al enfrentar la búsqueda de un trabajo supone un momento de transición y cambio, pues se trata de obtener una tarea enfocada hacia una aplicación futura; es decir, *“la inserción al mundo laboral como una incorporación al grupo social de activos, enfrentarse a situaciones nuevas con la seguridad de que será fácil aprender las nuevas formas de actuar”* (ANECA, 2009: 52).

La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen como los momentos en los cuales se pone en juego el proyectar la biografía personal y laboral de cada uno de los egresados, quienes deben demostrar en campo real laboral si los contenidos que adquirieron dentro la universidad fueron o no significativos, al momento de relacionar la teoría con la práctica, que siempre ha estado rezagada de las aulas universitarias.

1.3. La inserción profesional de los docentes.

Avalos, Beatrice. (2009).

El docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea; se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial, en su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta. El docente novel coge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias como una reconfiguración de su identidad profesional que había adquirido en la formación inicial. En esto, no difiere de otros profesionales enfrentados a sus primeras experiencias de trabajo, pero las vive en condiciones más complejas por el entretreído de relaciones que le demandan la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades y su propio entorno social de amistades.

La enseñanza continúa siendo lo central del trabajo de un docente, el mismo que a causa de reformas y variaciones en el sistema educativo sufre constantes modificaciones; pues, el contexto situacional que cada docente enfrenta no es igual; tampoco lo es de un momento histórico a otro, por lo que es importante conocer el mundo educacional específico en que se inserta cada generación de nuevos profesores.

Es esencial realizar estudios relacionados a la iniciación de la docencia, con el fin de entender a más del proceso de desarrollo y crecimiento profesional docente, *“los temas comunes que los atraviesan y de esta manera sugerir ajustes de las políticas con miras a lo particular y a lo global (Burch 2007)”* (Avalos, 2009: 44). La desvalorización de la docencia es un tema de cajón; en algunos momentos, las referencias públicas a los maestros son positivas, acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes.

La estructura del sistema escolar y su grado de convergencia con el sistema de formación docente constituyen factores que inciden en las condiciones de contratación y trabajo de los docentes noveles; es decir, la organización del sistema educativo y el nivel de preparación influye en gran medida para su inserción en el campo educativo; ya sea, por su perfil profesional o por la experiencia laboral va marcando dentro del proceso mismo.

A raíz del análisis de los efectos de las condiciones del trabajo, *“es muy significativo incluir la reducción de horas de trabajo del docente; para que, pueda afianzar su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de la mejor manera posible (Schwille, et al. 2007)”* (Avalos, 2009: 47). En cuanto a la identidad profesional del docente, cuenta con elementos

referidos a la decisión o motivación por la enseñanza, la que puede tener diversos orígenes y; por último, la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro.

El proceso de reconstrucción de la identidad profesional es continuo y en las demandas contextualizadas de estas situaciones de la sociedad contemporánea dentro del macro-política; los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan, siendo esta re-configuración activa y presente en diversas sub-identidades que a su vez son variables con el tiempo.

Se toma en cuenta, la importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y, la decisión de permanecer o no en la docencia; también, los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

De lo antes expuesto, nos encontramos ante una situación compleja que requiere de diversas soluciones de acuerdo a las posibilidades de cada sistema educativo; como puede ser, incluir en las formulaciones de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción docente como una etapa con sentido propio. Siendo necesario avanzar a partir de recomendaciones, de acompañamiento o apoyo, hacia una política explícita de inducción; decisión clave que debe tomarse en cuenta en las características del sistema educativo y de la formación del educador.

En síntesis, la inducción puede constituir un paso previo a la habilitación formal como docente y en lo posterior verificar que el nuevo educador cumple con lo que se requiere para asumir plena responsabilidad; que supone un sistema de evaluación tanto externo como interno, realizado por las autoridades del centro escolar, que es el aspecto que actualmente se lleva a cabo en nuestro país como la evaluación del desempeño del docente.

En este análisis de los efectos de las condiciones de trabajo (incluyendo la oportunidad de inducción) no deja de ser significativo que un buen número de sistemas incluyan la reducción de horas de trabajo del profesor novel para que pueda afianzarse en su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor forma (Schwille, Dembelé et al. 2007).

1.4. Estándares educativos para la calidad de la educación.

Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura, Ministerio de Educación del Ecuador (2010)

La Constitución política de nuestro país establece en su Artículo 26 que, *“la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”*, y en el Artículo 27 agrega, *“que la educación debe ser de calidad”* (ME Ecuador, 2010: 2). Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo; por lo que, nuestro sistema de educación será de calidad, siempre y cuando se de las mismas oportunidades a todos, como en los servicios que se ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados generados contribuyan a lograr los objetivos y metas hacia la sociedad que queremos para nuestro país.

En este contexto, se puede definir a los estándares de calidad educativa descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo; es decir, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Aplicado los estándares a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar mediante procesos de pensamiento y que se refleje en sus desempeños.

Además, cuando los estándares son aplicados a profesionales de la educación, hace referencia a descripciones de lo que estos deberían hacer para garantizar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados y finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo. A este proceso se lo delimita como *“conjunto de prácticas recurrentes o*

sistemáticas que desarrollan los actores de un establecimiento educativo necesarias para alcanzar resultados de calidad” (ME Ecuador, 2010: 8).

Con el objetivo de asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados se ha diseñado los estándares de Gestión Escolar; los mismos que, abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y, a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Los estándares de Desempeño Profesional que son orientan la mejora del labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano y que se aplican para guiar, reflexionar, evaluar o autoevaluar, diseñar, ejecutar estrategias de mejoramiento, tomar decisiones en cuanto a evaluación, apoyo, asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial y, formación continua para el desarrollo profesional educativo.

En cuanto a los estándares de Aprendizaje, son aquellos que describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos; por su parte, el currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los Estándares de Aprendizaje.

En cuanto a estándares de desempeño profesional directivo, se busca contribuir significativamente a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en la institución educativa; en fin, hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en todos los estudiantes de las instituciones educativas.

Se concluye que, la función de todos los Estándares de Desempeño es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato; siendo, el docente aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye mediante su formación a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país, y generar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

1.5. La competencia de aprender a aprender y el aprendizaje autorregulado, posicionamientos teóricos.

Honorio Salmerón Pérez y Calixto Gutiérrez Braojos

Universidad de Granada (2012).

El presente artículo manifiesta, en base a los cambios que los sistemas educativos experimentan, tanto en su estructura como en sus finalidades pedagógicas; dirigidas principalmente a desarrollar competencias en los estudiantes, les permitan construir conscientemente conocimiento, aprender a lo largo de la vida y afrontar con ciertas garantías de éxito futuros desafíos de aprendizaje, para esos propósitos, leyes del sistema educativo español, dirigidas a regular la educación obligatoria y no obligatoria, comprenden la competencia para aprender a aprender como un concepto con multitud de semejanzas con el aprendizaje autorregulado.

La autorregulación del aprendizaje se considera un proceso clave para desarrollar la competencia de aprender a aprender; en cuanto que, *“supone un avance en la autodirección personal que permite a los estudiantes transformar sus aptitudes mentales en competencias académicas”* (Zimmerman, 2001: 32). Por lo que para desarrollar bien este proceso y generar esta competencia con niveles altos de dominio, debemos cambiar las condiciones de los entornos de aprendizaje, los mismos que deben proporcionar suficientes recursos y facilitar adecuados procesos para que los estudiantes aprendan a aprender, cooperando y colaborando con otros.

Implica, sobretodo que han de aprender para ser más capaces de resolver problemas y colaborar al desarrollo social de sus entornos. Parafraseando a Popper (1995), el optimismo es un deber, la vida consiste en resolver problemas y para ello los aprendices precisan ser actores principales de experiencias educativas de calidad para, a través de ellas, desarrollar competencia para autorregularse en los aprendizajes y comportamientos que requieran.

Se hace referencia, al aprendizaje autorregulado que es fundamental como proceso activo y constructivo a través el cual, un estudiante fija sus propias metas de aprendizaje, monitorean y controla su motivación, comportamiento y cognición; cuando va a realizar una actividad en un contexto dado de aprendizaje. Como se señala *“el aprendizaje autorregulado no es algo que ocurre en los estudiantes; sino, algo que ocurre por los estudiantes”* (Zimmerman, 2001: 42).

El desarrollo de una competencia en aprendizaje autorregulado es dependiente de los procesos de reconstrucción de las estructuras de conocimiento, por lo que, se valora que las

intervenciones deben ser holísticas; es decir, destinadas al desarrollo de competencias y estrategias, como al autoestima y el auto-concepto, proporcionando de esta manera entornos académicos que facilitan a los estudiantes establecer relación entre su identidad presente y futura.

A más de ello, la autorregulación hace referencia al proceso de equilibrar los esquemas existentes, siendo coordinados y transformados en nuevos esquemas; los mismos que son asumidos como flexibles, posibilitando una acción adaptativa a posibles demandas del entorno. Desde el socio-constructivismo, el aprendizaje autorregulado es concebido como multidimensional, que hace referencia a cómo los estudiantes realizan hipótesis, evalúan y construyen teorías para regular su auto-competencia, gestión y control, escolaridad y tareas académicas.

Además, el uso de estrategias de aprendizaje, dónde las acciones son dirigidas a alcanzar una meta desde esta perspectiva y; la visión sobre el desarrollo del aprendizaje autorregulado está condicionado por los estadios del desarrollo cognitivo; determinados principalmente por la maduración y la edad. En cuanto a, la autorregulación se interpreta como el ejercicio de control sistemático de las Funciones Psicológicas Superiores (FPS); enunciado a fenómenos psicológicos autorregulados y realizados consciente y voluntariamente, de origen social y mediados por signos y herramientas como la memoria, la planificación, el análisis, la evaluación y la síntesis.

El aprendizaje autorregulado es un proceso intrínseco, tiende a disminuir la distancia entre el yo, percibido como real y, el yo ideal; lo que facilita un contexto de metas personales futuras. Esta se explica cómo el proceso que reconstruye de manera continua para alcanzar posibles identidades futuras y deseadas; dentro de esta perspectiva, la metacognición ejerce un rol clave; es interpretado como un constructo integrado en otro de mayor jerarquía, donde los aprendices autorregulados serían aquellos que monitorizan y controlan el procesamiento de la información con respecto a estándares.

En resumen, aunque cada una de las corrientes brevemente analizadas ofrecen aportes que deben ser considerados para adoptar una perspectiva integradora del aprendizaje autorregulado; se considera que, actualmente los modelos originados básicamente a partir de la corriente socio-cognitiva, son aquellas que han demostrado una aproximación más profunda y detallada del proceso y de los componentes implicados, obteniendo así una mayor repercusión en el campo científico.

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

León, Mauricio (2004)

Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral. 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.

A este aspecto la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, busca aportar a la formación de políticas activas e innovadoras al mercado de trabajo para la juventud; presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional. Además, recoge las opiniones de los participantes, donde se plantean tres políticas fundamentales como el mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

El objetivo central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud. Implicando el sustento de un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos, los cuales son universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

En lo referente a, la universalidad los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Las políticas promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. La indivisibilidad es un aspecto donde el derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud; esto implica que las políticas tendrán un enfoque integrado e integral de la política de empleo.

En cuanto a igualdad y no discriminación donde los y las jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, ningún joven será discriminado o excluido del derecho al empleo; por lo tanto, los principios de igualdad y no discriminación son ejes transversales de las políticas. En eficiencia, las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un

uso óptimo de los recursos; en cuanto a, participación todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos.

A más de ello, la participación social es clave para lograr el cambio institucional que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas; y finalmente, la rendición de cuentas, donde todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente. En particular, el Estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo. La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador.

Cuando se habla de “El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966”, se establece varios compromisos en términos del derecho al empleo y la educación; que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y; tomar medidas adecuadas para garantizar este derecho sin discriminación alguna. los motivos son varios como de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política u otra condición social; se compromete a asegurar a los ciudadanos a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Además, reconoce el derecho de toda persona a la educación, la misma que debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y, fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. También, debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.

En cuanto a la Constitución Política del Ecuador aprobada en 2008, recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana; siendo que, Ecuador cuenta con una Ley de Juventud desde octubre del año 2001, la cual establece los derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo; busca satisfacer las necesidades de los adolescentes y jóvenes con el apoyo de la sociedad, la familia y la comunidad, oportunidades económicas, participación en el proceso político y acceso a la educación, la salud, la orientación y servicios de salud reproductiva de alta calidad; teniendo presente la propia capacidad creativa de los adolescentes y jóvenes.

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

Weller, Jürgen. (2006).

El presente artículo plantea algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, el mismo que tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. El proyecto trabajó en los siguientes áreas: las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral; los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos, las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación y en las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

A partir de, los resultados de estudios y tomando en cuenta las experiencias previas con políticas, programas y proyectos; se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral que se orientan a la situación y la institucionalidad específicas de cada país.

En el presente apartado, se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes y algunas estrategias, considerando que los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal; pero que, tienen mayores problemas de inserción laboral. La causa de esta tensión seguramente no son las nuevas generaciones demasiado educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación; la demanda laboral más bien está sesgada hacia el personal más calificado.

Las políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable; como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de los jóvenes, para quienes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal; a esto contribuye, el desarrollo de nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo. El incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales y su bajo grado de organización sindical son factores juegan un papel importante al respecto.

Por lo tanto, los esfuerzos de acercarlos tempranamente al mundo laboral, debería incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones; la inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario y, en esquemas formales de inserción los jóvenes deben tener acceso a personas de confianza (tutores) que pueden ayudar en caso de conflictos de este tipo.

A más de ello, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él; por ejemplo, las

mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar; el empleo juega un papel clave. Sin embargo, se enfrentan a problemas de inserción laboral, problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay pocas oportunidades de empleo productivo.

En la medida en que el trabajo afecta el rendimiento escolar, debido a extensas o extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje; este aumento representa una tendencia negativa que hipoteca el futuro de los jóvenes. En vista de la relevancia de la experiencia para la inserción laboral, trabajar durante la asistencia al sistema escolar en una manera que no afecta significativamente el rendimiento de los estudios.

Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático, al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y; una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos. Los problemas relacionados con una falta de transparencia pueden ser enfrentados, sobre todo por medio de sistemas de certificación de competencias.

El mercado exige entre otros experiencia laboral; pero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es contradictorio ya que no lo emplean por esta variable; segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo; por lo que, para este grupo es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente, causando un mayor porcentaje de personas desempleadas dentro del campo educativo o a su vez realizando otros tipos de actividades diferentes a la docencia

En consecuencia, existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas y, un discurso que estimula esta orientación; además, presentan elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales y un alto riesgo de fracaso, salvo excepciones puntuales. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad, lo que impide cumplir con la mayoría de los aspectos requeridos dentro de la educación, como el trabajo en equipo, entre alumnos, padres de familia, profesores y comunidad en general.

1.8. Diez nuevas competencias para enseñar.

Philippe, Perrenoud, 2004

El autor, señala dos niveles competentes de enseñanza; el primer nivel queda constituido por lo que él llama competencias de referencia que son campos o dominios que considera prioritarios en los programas de formación continua del profesor de primaria. Estas competencias de referencia o primer nivel de estructuración del libro, se concretan en diez enunciados siguientes: Organizar y animar situaciones de aprendizaje; gestionar la progresión de los aprendizajes; elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación; implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo; trabajar en equipo; participar en la gestión de la escuela; informar e implicar a los padres; utilizar las nuevas tecnologías; afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión; y finalmente organizar la propia formación continua.

El segundo nivel de estructuración de esta obra, lo constituye el inventario y la explicación de cuarenta y cuatro competencias específicas, propuesta del propio autor al tratar de concretar al máximo los anteriores diez dominios de formación.

Perrenoud manifiesta que la formulación de competencias no es una decisión objetiva; sino, que es fruto de opciones teóricas e ideológicas y que; por lo tanto, dejan gran margen de interpretación. La intencionalidad de esta obra, es describir las competencias del futuro profesor ideal, las cuales deberían ser los ejes básicos sobre los que se confeccionen los programas de formación. El autor motiva al lector hacia el mundo de la docencia, siempre en evolución, impregnado de gran amor hacia a la profesión.

El aspecto educativo al cual se refiere el autor, se resume en las “Situaciones de Aprendizaje” que se refiere a la competencia tradicional de conocer los contenidos de una disciplina y organizar su enseñanza; la competencia didáctica a partir de los conocimientos previos de los alumnos y de considerar los errores como parte del aprendizaje. Se completa con la capacidad fundamental del saber comunicar entusiasmo por el deseo de saber; implicando a los alumnos en actividades de investigación o proyectos de conocimiento.

La “Progresión de los Aprendizajes” se refiere a la competencia tradicional de hacer el seguimiento de los aprendizajes eligiendo buenos ejercicios, estandarizados en libros y evaluaciones de carácter formativo y la competencia emergente es la de gestionar la progresión de los aprendizajes. El autor considera que el trabajo en equipo es indispensable para superar ese conocimiento parcial de los objetivos.

También reconoce que gestionar la progresión de los aprendizajes considerando la realidad del alumno/profesor, no es fácil y *exige competencias en ingeniería de la enseñanza-aprendizaje, la evaluación y el seguimiento individualizado*. En cuanto a la “Diferenciación”, que a la competencia emergente consiste en asumir la heterogeneidad del grupo poniendo en funcionamiento dispositivos complementarios propios de una pedagogía diferenciada. Una propuesta es la de saber poner en funcionamiento el método de la enseñanza mutua.

La “Motivación”, donde la competencia emergente de estimular y mantener el deseo de saber y la decisión de aprender más allá que el enunciado tradicional de saber motivar. El trabajo en equipo en la cual la competencia clásica de trabajar en equipo como una opción personal; se amplía, hacia una nueva competencia de cooperación que deberá abarcar a todo el colectivo. El ser competente en esa faceta implica saber adoptar el rol de líder para dirigir las reuniones e impulsar y mantener el equipo. Por lo tanto, los docentes deberán estar preparados en cuestiones de dinámica de grupos; así como, capacitados para ser moderadores y mediadores.

La gestión de la escuela que supone trabajar no en circuito cerrado, hacia dentro, sino abrirse hacia la comunidad educativa en su conjunto. Las competencias específicas de administrar los recursos de la escuela, de coordinar y organizar las posibilidades del componente humano de la comunidad educativa; las agrupa el autor junto al desafío de elaborar y negociar un proyecto institucional. Por otro lado, la relación con los padres en la que el docente, debe estar preparado para el desafío de conducir dichas reuniones. Ser competente en este espacio de diálogo es saber conceder un papel más activo a los padres, es decir saber construir un espacio de colaboración.

Las “nuevas tecnologías”, que han cambiado de forma espectacular la relación entre el estudiante y la información y; por lo tanto, la escuela no puede darle las espaldas a estos cambios. Los dilemas sociales y los saberes que pertenecen a esta competencia pertenecen al dominio de la ética. Que se conjugan junto a la utilización de las tecnologías y el modelo de sistema educativo; dando lugar, a un tipo de conjunto de valores y ética.

En definitiva, la explicación de los dominios específicos emergentes del saber afrontan los deberes y dilemas éticos de la profesión, que quedan reflejados en este artículo, con múltiples e interesantes sugerencias de reflexión. En suma, el saber desarrollar el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el sentimiento de justicia y, el saber gestionar las reglas de la vida en común referentes a la disciplina, perfilan a una formación continua. Ser competentes y organizar la propia formación continua es la novedad en torno al aspecto de la renovación e innovación pedagógica que propone el autor.

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

Marcos et Serafí Antúnez. (1999).

El problema de la calidad en educación se enfoca desde la perspectiva del trabajo colaborativo entre equipos docentes. El trabajo en equipo de los profesores es un campo escasamente analizado, y en este artículo se examinan los factores que en cierta manera lo dificultan, a la vez que se proponen estrategias para su mayor y mejor implementación, en aras a una educación de calidad.

En la actualidad, la calidad constituye un cuerpo sólido y estructurado de conocimientos teóricos y prácticos que tienen que ver con conceptos y actuaciones como la utilización racional de los recursos, control exhaustivo de esa utilización y especialmente del presupuesto; además, el empleo frecuente y abundante de los datos y de las estadísticas para elaborar análisis y tomar decisiones y; el trabajo en equipo.

La calidad en educación es un atributo o condición que otorgamos a la acción y al efecto de educar; en relación a unos criterios que establecemos y que acordamos en común. Calidad es el término que designa situaciones o acciones que consideramos positivas en relación a unos determinados criterios o parámetros. En este contexto, los requisitos de una educación de calidad debe encontrarse en la Constitución; así, cuando la educación se desarrolla, defiende y tiene como principios normativos a la dignidad humana, justicia social, igualdad de derechos y de oportunidades, libertad, participación, transparencia u otros principios propios de las sociedades democráticas.

El énfasis por conocer y tratar de mejorar la tarea de los docentes; a través de, analizar sus conductas como miembros de la organización en la que trabajan, constituye todavía un interés reciente. Sin embargo, el trabajo en equipo constituye una necesidad; y bajo la idea y la necesidad del trabajo entre enseñantes que comparten la educación de un contingente de alumnos en el mismo establecimiento escolar; basado en la colaboración es más factible mejorar las ayudas pedagógicas que proporcionamos a nuestros estudiantes y ofrecer una oferta educativa más completa y una educación más justa.

Como consecuencia, si los profesores no dan ejemplo del trabajo colaborativo mediante prácticas basadas en el trabajo en común, la coordinación y la ayuda mutua; difícilmente podrá ser creíble y que los alumnos logren conseguir las capacidades deseadas. La acción de colaborar puede desarrollarse entre: profesorado, alumnado, padres y madres; entre servicios: inspección, servicios psicopedagógicos de apoyo a los centros; entre centros

educativos, etc. En nuestro caso, la colaboración entre docentes es un modo de trabajar de dos o más personas; para alcanzar unos propósitos específicos durante un período de tiempo determinado.

Los centros escolares llegan a disponer de una estructura manifiesta, formalizada y oficial, que en ocasiones representan gráficamente un decorativo posibilitando la consecución de los objetivos que se pretenden. Una de las causas más influyentes es el tiempo empleado en la docencia; en la relación cara a cara con nuestros alumnos, que ocupa la mayor parte de la dedicación profesional de quienes enseñamos. Nuestra actividad central y más importante se desarrolla en las aulas, ya que estas son nuestro segundo hogar, debido a que la mayor parte de nuestras actividades laborales las realizamos ahí. Por lo tanto, no es de extrañar que la mayor parte del tiempo de nuestro trabajo profesional se consuma en ellas.

Se precisan capacidades como son definir la tarea con precisión, organizar el trabajo, distribuir tareas, tomar decisiones en común, comprometerse con ellas, evaluar el trabajo que se desarrolla, etc. La presión del consejo del pedagogo posibilita que las normativas y las autoridades académicas constituyan equipos de trabajo basados en la colaboración; los docentes suelen dar repuestas muy diversas que dependen de la noción de equipo que tenga cada uno.

Los equipos de docentes no siempre consiguen alcanzar sus propósitos; las causas son diversas y no siempre la falta de recursos es la más determinante. El trabajo en equipo no se garantiza a través de crear normas, reglas formales o procedimientos estandarizados; se precisa de unas personas que lideren el proceso de una manera más atractiva, creativa y dinámica; de lo que se puede hacer en una escuela se siguen planteamientos y estrategias burocráticas, socializadas dentro de la comunidad educativa con el firme objetivo de mejorar las relaciones inter e intra personales.

Para concluir, resulta fundamental utilizar las posibilidades que permiten la autonomía escolar; con el fin de, hacer compatible y complementaria la estructura permanente, las unidades y los equipos estables; con el desarrollo simultáneo de una estructura adhocrática. La palabra adhocracia sirve para designar cualquier estructura o metodología de trabajo esencialmente flexible, ajustable y organizada en torno a problemas concretos que deben ser resueltos en un tiempo determinado; generalmente corto por un grupo de personas que se constituyen en equipo y que pueden pertenecer o no a la misma unidad o grupo de trabajo natural y estable, focalizado desde el punto de vista humanístico bajo las características cualitativas que presente cada individuo dentro de este fenómeno.

1.10. Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI.

Cecilia, Braslavsky (2004)

En una reunión organizada en 2003 en Brasil por la UNESCO y la Fundación Santillana se planteó una interesante discusión en cuanto a si una educación de calidad consiste en formar las emociones, las habilidades prácticas o la razón. En el siglo XX el equilibrio entre formación racional, práctica y emocional se resolvió mal. Por lo cual, desde otro ángulo, se puede proponer que una educación de calidad para todos debe ser diferente a la del siglo XX y atender a la vez a la formación emocional, racional y práctica.

Todas estas reflexiones han guiado la selección y la organización; en cierto modo jerárquico de diez factores que inciden en la construcción de una educación de calidad. A la vez práctica, racional y emocional, que forme personas capaces de comprender el mundo y gestar sus proyectos; aprovechando las oportunidades de las sorpresas inevitables y evitando la realización de las profecías descartables que forman parte del escenario de comienzos del siglo XXI.

El primer factor es la pertinencia personal y social; siendo evidente que, el concepto de calidad de la educación varía con el tiempo; no es homogéneo en un determinado momento y su heterogeneidad se asocia a razones objetivas y subjetivas; es decir, a las situaciones y a las necesidades, intereses y convicciones de diferentes grupos y personas. Desde esta perspectiva, *“una educación de calidad es aquella que permite que todos aprendan lo que necesitan aprender, en el momento oportuno de su vida y de sus sociedades y en felicidad”* (Cecilia, Braslavsky, 2004:24). El segundo factor es la convicción, la estima y autoestima de sociedades y de dirigencias políticas.

La fortaleza ética y profesional de los profesores es la otra cara de la moneda de la dinámica entre los docentes y la sociedad; el círculo virtuoso en la relación entre los docentes y la sociedad es la configuración de valores de estos y su competencia para elegir las estrategias más adecuadas en los momentos oportunos. Las claves son su profesionalismo y su fortaleza ética; además de, valorarse a sí mismo y sentirse valorados por la sociedad o ubicarse más allá de la necesidad de valoración social. El docente tiene los valores de paz y justicia incorporados a su propia constelación moral y posee recursos para obtener resultados en sus alumnos.

La capacidad de conducción de los directores e inspectores en prácticamente todas las investigaciones educativas sobre la calidad de la educación se constata que, las

características del ejercicio del rol directivo y de los directores y directoras de escuelas presentan una importante correlación con la posibilidad de gestar instituciones apropiadas para promover aprendizajes de calidad.

Las investigaciones empíricas que existen sobre el funcionamiento de la educación; indican que, las escuelas que logran construir una educación de calidad son escuelas en las cuales los adultos trabajan juntos; y que, este trabajo conjunto se promueve mejor cuando el sistema educativo como tal trabaja junto. En resumen, trabajar en equipo a todos o a cualquiera de los niveles posibles es, sin duda, una clave en el proceso de logro de una educación de calidad.

Históricamente, la expansión de la educación primaria fue posible debido a la existencia de alianzas profundas entre la familia y la escuela como instituciones con funciones diferenciadas y complementarias. La construcción de calidad educativa se facilita; en cambio, cuando todos los actores logran comprender la situación de los otros, pueden ver lo invisible y logran ofrecerles algo a los otros en el espacio de valores compartido o compatible. La educación es de calidad, cuando cada disciplina es clara y pertinente; a más de ello, para lograr una educación de calidad figuran desafíos cognitivos o mentales, prácticos y emocionales.

Todos los alumnos debieran identificar y jerarquizar conceptos, ideas e información; analizar y argumentar a favor y en contra de ellas; buscar evidencias para refutarlas o apoyarlas; presentar las ideas propias y ajenas usando evidencias; negociar conflictos y hacer cosas. No hay calidad educativa sin entorno rico en materiales que puedan ser utilizados como materiales de aprendizaje. Pero la riqueza en los materiales no es una garantía en el proceso de producción de calidad educativa.

En resumen, la mejor constelación de recursos para el aprendizaje debe enfocarse hacia buenas didácticas, las cuales deben ser variadas y estar al alcance de los profesores. En consecuencia, la existencia de mínimos materiales y de incentivos al desarrollo de los contextos y de los maestros y poblaciones escolares debe ser considerada como una condición indispensable; pero, no suficiente para el mejoramiento de la calidad de la educación, tan competitiva dentro de los diferentes contextos a lo largo de nuestro continente, para lo cual hay que formar personas capaces de lidiar con todas estas normas que se empiezan a establecer y sobre todos ayudarnos de la tecnología, siempre y cuando sea correctamente utilizada.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación:

El diseño metodológico de la presente investigación se basa en la descripción, pues el problema se presenta de manera descriptiva; es cuantitativa ya que la lectura de los resultados se realiza en función a los datos estadísticos, basados en porcentajes poblacionales; y el método cualitativo al momento de las entrevistas personalizadas mediante las cuales se obtuvieron respuestas diferenciadas que permitió una mejor interpretación de la información. Todos estos métodos se constituyeron en una pieza fundamental para la operativización de la metodología de investigación y el diagnóstico de la labor que están realizando los docentes dentro de los respectivos centros educativos en donde laboran.

2.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos de la Investigación.

El éxito de la investigación depende mucho del tipo de investigador que la realice, este tiene que ser capaz de escoger de manera profesional los métodos, técnicas y estrategias que se va a utilizar según los requerimientos y la necesidad que la investigación requiera. Dentro de nuestro trabajo fue importante identificar en primer lugar el objetivo de estudio y sus variantes para determinar el objetivo general a cumplir.

Los métodos fueron las bases principales para empezar de manera objetiva nuestra investigación, ya que permitió identificar la población, establecer una muestra representativa del universo total, y realizar un estudio de caso.

2.2.1. Métodos.

2.2.1.1. Método descriptivo: gracias a este método pudimos caracterizar y describir la labor que están desempeñando los diferentes docentes titulados de Ciencias de la Educación en mención de Educación Básica de la UTPL, dentro de los centros educativos en los que se encuentran laborando.

2.2.1.2. Método analítico: este método fue necesario y de gran utilidad a la hora de tabular y dar lectura, interpretación y analizar la información recolectada y de esta manera detectar el problema y dar una posible solución.

2.2.1.3. Método sintético: fue de gran utilidad al momento de realizar la síntesis de los diferentes artículos, sirvió además para realizar las interpretaciones de los datos matemáticos, conclusiones, recomendaciones y en la propuesta presentada.

2.2.1.4. Método Estadístico: este método permitió realizar la tabulación de los datos obtenidos de las diferentes encuestas aplicadas tanto a titulados como a empleadores, las cuales se presentaron en tablas y gráficos, donde se indica frecuencias y porcentajes.

2.2.2. Técnicas.

Dentro de la utilización de las técnicas constan:

2.2.2.1. Observación Directa: se aplicó al momento de realizar los acercamientos a las diferentes instituciones en las que laboraban los titulados, dentro de las cuales se anotaron las dificultades generales que estos presentaban, como la falencia en el uso de las Tic's, aprendizaje de otras lenguas, entre otros.

2.2.2.2. Revisión Documental: se la aplicó dentro la revisión bibliográfica, fue importante al momento de buscar información sobre problemas relacionados con la investigación, además ayudó a establecer un corpus teórico que permitió dar una correcta interpretación y garantizar una trabajo investigativo.

2.2.2.3. Encuestas: fueron realizadas tanto a titulados como a sus respectivos empleadores, las mismas que fueron dirigidas con el objetivo de obtener datos que fueron analizados y sistematizados.

2.2.2.4. Entrevistas: se utilizó al momento de realizar los diferentes acercamientos y conversaciones directas con los titulados y empleadores.

2.2.3. Instrumentos.

Para que los métodos y técnicas pudieran realizarse satisfactoriamente fue necesario la aplicación de las siguientes instrumentos:

2.2.3.1. Ficha inicial de contactos: instrumento brindado por la universidad que ayudó a identificar la población y definir la muestra representativa para ser estudiada durante nuestro trabajo, además facilitó el contacto y ubicación de los sujetos a investigar.

2.2.3.2 Inventario de tareas de trabajo del docente: fue aplicada a titulados y empleadores, y ayudó a conocer las actividades que el docente se encuentra realizando dentro de su labor educativa.

2.2.3.3. Cuadros estadísticos: son hojas de Excel, que fueron proporcionados por la universidad, donde se procedió a ingresar los datos obtenidos para ser representados gráficamente, con el fin de obtener un panorama general identificando las puntuaciones altas, bajas y una media proporcional según se requiera en los diferentes casos.

2.2.3.4. Fichas: dentro de estas herramientas contamos con la ayuda de fichas de tareas, como bibliográficas, resumen, recolección de datos, las cuales permitieron organizar la investigación.

2.2.3.5. Cuestionarios: consta de las preguntas planteadas en la encuesta tanto para los titulados como para los directivos, la cual está dividida en dos aspectos, la primera que pretende conocer las “Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL”, y la segunda las tareas que realiza a través de un “Inventario de tareas del Trabajo Docente”.

2.3. Preguntas de la Investigación.

Al momento de realizar cualquier tipo de investigación es importante establecer parámetros que vamos a seguir, dentro de los cuales en nuestro caso nos hemos planteado 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.

Nuestro sistema educativo, está lleno de cambios y actualizaciones tanto en la educación pública como en la privada. Fueron diferentes los contextos en los que se recolectó la información, tanto en el área geográfica como en el ámbito institucional; durante el desarrollo de este trabajo se abordará los temas que a nuestro juicio son de gran importancia para demostrar la situación laboral real de los titulados de la UTPL, los cuales se encuentran laborando a lo largo de la provincia del Azuay, a continuación se describe cada una de ellas:

La Escuela Hermano Miguel La Salle, ubicada en la zona urbana de la ciudad de Cuenca, cuenta con todos los recursos necesarios para brindar al estudiante aprendizajes significativos. Escuela Fray Gaspar, ubicada en el centro Parroquial de Sayausi, con un ambiente sano, favoreciendo un buen clima escolar, para el desarrollo de una buena educación, el personal docente es de calidad y la infraestructura adecuada dentro de la educación.

En la Escuela Julio María Matovelle, ubicada en el centro cantonal de Cuenca, con una infraestructura adecuada para atender las necesidades de un gran número de estudiantes. La Escuela Hugo León, del cantón Gualaceo, tiene hasta el Séptimo de Básica, de igual manera cumple con los requisitos necesarios, patios de recreación, aulas cómodas, entre otros.

La Escuela Joaquín Martínez, ubicada en la parroquia Luis Galarza Orellana, del cantón Chordeleg, cuenta de igual manera con los requerimientos para desarrollar el proceso educativo y las Escuelas, Luis Benigno Torres ubicada en la parroquia de Ludo, y la Escuela Teófilo Manuel Torres ubicada en el sector de Piruncay bajo, estas dos últimas del cantón Sígfig, centros educativos en donde diariamente muestran sus fortalezas y sus debilidades, con las únicas falencia que presentaron dentro de nuestra investigación la falencia en el uso de tecnologías educativas.

2.5. Población y Muestra.

El total de la población para ser investigada lo constituyen 1849 titulados de la modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja, desde el año 2007 hasta el 2012. De este total de la población se ha seleccionado una muestra representativa frente al porcentaje total del universo, dándonos un total de siete titulados, junto a sus respectivos directivos distribuidos en los diferentes centros educativos de la Provincia del Azuay.

2.6. Recursos: Humanos, Institucionales, Materiales, Económicos.

2.6.1. Talento Humano.

Docentes y titulados de la UTPL, y autoridades de las diferentes instituciones investigadas.

2.6.2. Institucionales.

UTPL, centros educativos: Escuela Hermano Miguel La Salle, Escuela Fray Gaspar, Escuela Julio María Matovelle, del cantón Cuenca, Escuela Hugo León, del cantón Gualaceo, Escuela Joaquín Martínez, cantón de Chordeleg, Escuela Luis Benigno Torres, Escuela Teófilo Manuel Torres del cantón Sígfig,

2.6.3. Materiales.

Para nuestra investigación se utilizó 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 proporcionados por parte propia, entre los cuales tenemos:

Tabla 1: Recurso económicos.

Nº	MATERIAL	VALOR
1	Pago inscripción en el Programa Nacional de Investigación	470
1	Transporte	100
2	Consultas en internet	35
3	Llamadas telefónicas	20
4	Útiles de oficina	10
5	Tinta de impresora	40
6	Anillados	10
8	Copias	15
9	Empastado	10
TOTAL		710

Fuente: Encuesta a titulados CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Una vez establecido la población a ser investigada, se prosiguió a elegir una muestra representativa que facilite la obtención de datos; mediante el estudio de caso de 7 titulados y sus respectivos empleadores; los primeros contactos iniciaron mediante llamadas telefónicas para su localización.

Ubicados los titulados sujetos a investigación se procedió con los acercamientos mediante los trámites legales hacia sus respectivos empleadores, realizando la observación a los diferentes centros educativos en donde laboran. Una vez identificado todo este tipo de información se pasó a registrar los datos personales y profesionales dentro la ficha de contactos para titulados y empleadores, para la respectiva ejecución de las encuestas y las entrevistas dirigidas.

Dentro del trabajo fueron necesarios los siguientes materiales: cámara de fotos para registrar el lugar, titulado y empleador, grabadora para las entrevistas personalizadas, diferentes tipos de fichas para anotar datos de la investigación, una computadora para ingresar los datos en hoja Excel, para ser tabuladas, interpretadas y analizadas, aparte de esto fue necesario diferentes materiales de oficina que se utilizaron durante la finalización del trabajo de investigación, que tuvo un tiempo de duración de un mes, durante el cual se obtuvo los datos y la triangulación de la información.

En cuanto al tiempo empleado en la aplicación de las encuestas fue de aproximadamente una media hora para cada uno de los titulados, como también para sus empleadores.

CAPÍTULO III

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1. Ubicación geográfica.

Tabla 2: Ubicación geográfica.

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCENTE	ESCUELA EN LA QUE LABORA	UBICACIÓN GEOGRÁFICA
0102010146	Titulado 1	Escuela Hugo León	Cantón Gualaceo, Provincia del Azuay
0102010147	Titulado 2	Escuela Hermano Miguel La Salle	Cantón Cuenca, Provincia del Azuay
0102010148	Titulado 3	Escuela Joaquín Martínez	Parroquia Luis Galarza Orellana, Cantón Chordeleg, Provincia del Azuay
0102010149	Titulado 4	Escuela Fray Gaspar	Parroquia Sayausi, Cantón Cuenca, Provincia del Azuay.
0102010150	Titulado 5	Escuela Luis Benigno Torres	Parroquia Ludo, Cantón Sigüsig, Provincia del Azuay
0102010151	Titulado 6	Escuela Teófilo Manuel Torres	Parroquia Sigüsig, Cantón Sigüsig, Provincia del Azuay
0102010152	Titulado 7	Escuela Julio María Matovelle	Cantón Cuenca, Provincia del Azuay

Fuente: Encuesta a titulados CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

El Ministerio de Educación dentro del Reglamento General en su artículo 266 expresa que para el ingreso al magisterio fiscal en zonas urbanas se debe completar el año de servicio rural obligatorio. (Ministerio de Educación, 2012).

En este contexto, 7 de los titulados investigados laboran en sectores rurales de los diferentes cantones de la provincia del Azuay cumpliéndose de esta manera con lo estipulado en dicho artículo; sin duda alguna este aspecto se convierte en un beneficio para quienes inician en la profesión docente pues es un espacio de práctica en el que se puede incorporar de manera muy creativa el contexto y la riqueza cultural de cada sector, dando

una experticia al docente no solamente en la parte didáctica pedagógica sino también en su parte humana.

3.1.1.2. Edad.

Tabla 3: Edad.

INTERVALOS DE EDADES	FRECUENCIA	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	2	28,5
31 a 40	3	43
41 a 50	2	28,5
51 y más	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 1

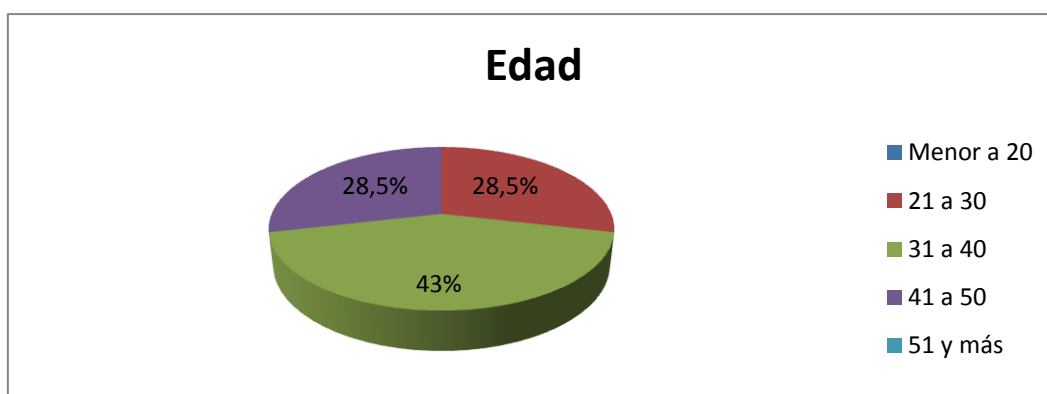


Figura 1: Edad
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

“En lo relativo al mercado del trabajo, los jóvenes constituyen la variable más rápida de ajuste en las empresas en casos de crisis, que sus empleos son más frecuentemente de corto plazo, y por ende, más inestables por lo que están cambiando de ocupación más frecuentemente que los adultos.” (Weller, 2006: 6)

Ahora bien en cuanto a la edad, los titulados de Ciencias de la Educación sujetos de investigación, el 28,5% se encuentra entre los 21 a 30 años de edad, el 43% entre los 31 a 40 años y el otro 28,5% entre los 41 a 50 años de edad, dando el total del 100% de docentes encuestados.

Este punto es importante ya que la edad ciertamente determina las diferentes experiencias que existe en referencia a la edad, pues los jóvenes tienden a cambiar continuamente de trabajo y de esta manera adquieren mayor experiencia y preparación, puesto que la edad es fundamental para que los docentes sigan preparándose académicamente con títulos de pos grado, otras carreras, o cursos de capacitación y actualización de las nuevas pedagogías existentes.

3.1.1.3. Sexo.

Tabla 4: Sexo.

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	28,57
Femenino	5	71,42
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 2

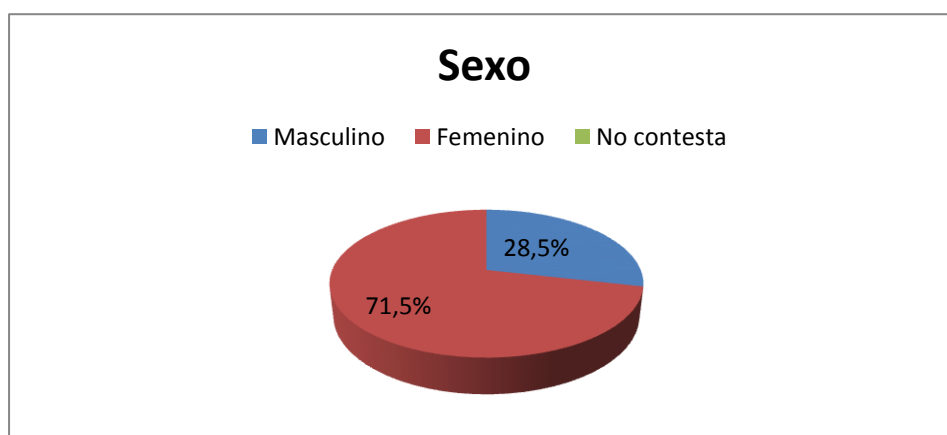


Figura 2: Sexo
Fuente: Encuesta a titulados
Elaboración: Mayra Pesantez.

Se debe capacitar a todas las personas para participar equitativamente en una sociedad libre, basados en la igualdad de género. (León Mauricio, 2009)

El 28,5% corresponde al sexo masculino y el 71,5% de sexo femenino. El campo laboral debe ser equilibrado tanto para mujeres como hombres, con una equidad de género, tanto

en requerimientos intelectuales de sus diferentes capacidades, para fomentar y reforzar dichas capacidades dentro del docente, los puestos deben estar ligados y abiertos a ser conseguidos por los que mejor formación demuestren, siempre y cuando estén dentro de los parámetros establecidos.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla 4: Sostenimiento del establecimiento.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57
Fiscomisional	1	14,5
Particular	2	28,5
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N°3

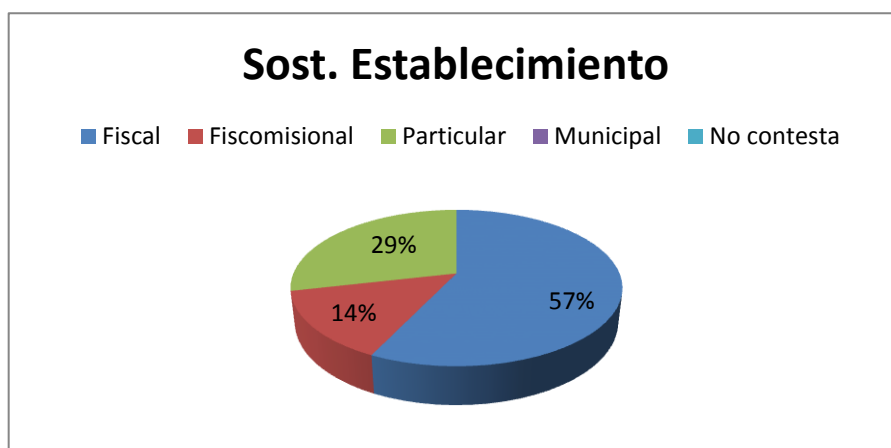


Figura 3: Sostenimiento del establecimiento
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

La educación de calidad, la formación previa al empleo y al aprendizaje, a lo largo de la vida son los tres pilares necesarios para fomentar y mantener la empleabilidad de las personas. (Ley Orgánica, 2001:6)

De los siete maestros encuestados, cuatro de ellos han realizado sus estudios secundarios en colegios fiscales, lo que representa el 57 %, un maestro estudió en colegio fisco-misional lo que corresponde al 14 % y los otros dos titulados estudiaron en colegios particulares, lo que representa el 29 %, concretándose el 100% del total de los maestros encuestados.

La educación continua y exigida es la que permite que el docente tenga una buena formación profesional, por ello es importante analizar que los docentes tuvieron una educación secundaria regular, donde participaron en centros educativos fiscales, fisco-misionales y particulares, lo que permitió que cada uno de ellos adquirieran competencias a lo largo de su carrera y su experiencia laboral.

3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla 5: Tipo de Educación.

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	85,5
A distancia	1	14,5
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 4

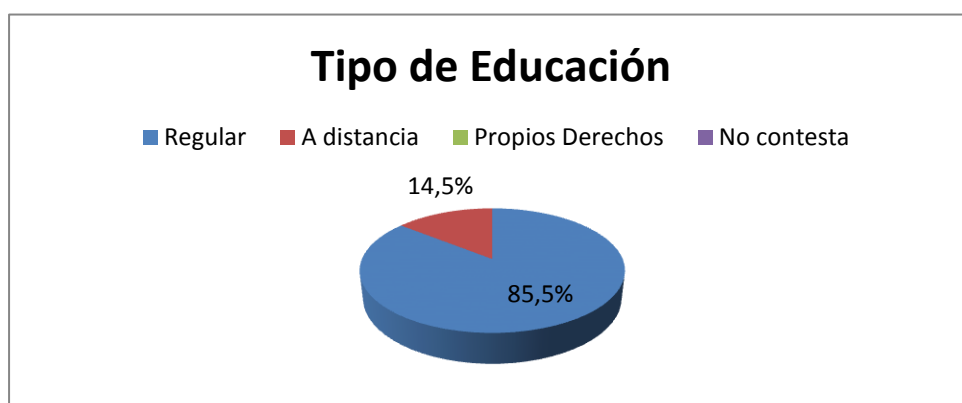


Figura 4: Tipo de educación
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

De los maestros encuestados, el 85,5% de ellos han estudiado en el régimen regular de educación, y el 14,5% en el régimen a distancia.

Dentro de este punto, la calidad como profesional depende mucho de las personas, puesto que por más educación regular que tengan si no hay una constante actualización pronto serán obsoletos frente a la competitividad de la vida.

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

Tabla 6: Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

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

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 5

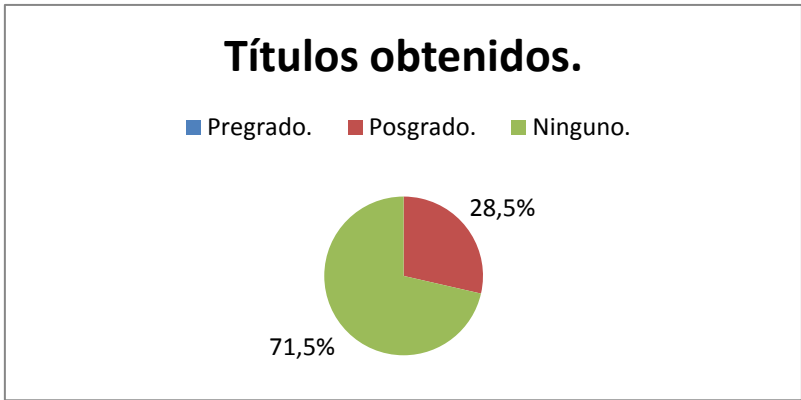


Figura 5: Títulos obtenidos
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. (M.E. Ecuador, 2010: 11)

Solo el 28,5% de los sujetos investigados presentan estudios de posgrado, mientras que la mayoría que es el 71,5% dice no tener más títulos a parte del adquirido dentro de la UTPL, lo que presenta un déficit dentro de la formación continua que debe tener un profesional.

Es muy significativo apreciar los diferentes índices de desempeño laboral que tiene un docente, basado no solo en el título adquirido sino más bien enfocados a su continua preparación, y las motivaciones que tiene con referencia a seguir preparándose, dentro de lo cual cuenta motivación personal, incentivo económico, entre otros, lo ideal sería que el docente siga en continua preparación dentro del aspecto académico optando por otras carreras afines o en su defecto a realizar maestrías relacionadas a la educación.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

Tabla 7: Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

Opción	Frecuencia	%
Puesto R.Estudios	7	100
Puesto no R. Estudios	0	0
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 6



Figura 6: Situación Laboral Actual
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Los centros escolares son instituciones que, por naturaleza, tienden a la estabilidad y a los que la inercia de prácticas asentadas hace resistentes al cambio. Las normas organizativas se trasforman en rutinas defensivas súper protectoras que dificultan la mejora y el desarrollo institucional. Los centros escolares –como organizaciones- están compuestos por un conjunto de patrones y rutinas que guían la conducta de sus miembros y ejercen una regulación invisible sobre sus acciones.” (Miranda, 2002: 2)

Dentro de este punto todos los titulados laboran en puestos relacionados con su profesión. Es importante tener en cuenta en este aspecto que la labor que desarrolla el profesional docente debe estar encaminada hacia la estabilidad laboral y por ende a mejorar su desempeño docente. El que labore en un solo centro educativo implica mayor responsabilidad reflejada a la hora de desarrollar las clases, además el que se encuentren laborando en puestos afines a su carrera beneficia su desempeño.

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 28,5% labora cinco años en la docencia, otro 28,5% de los titulados labora diez años en la docencia, así mismo otro 28,5% es docente catorce años, y solo el 14,5% desempeña esta misma labor 30 años, lo que nos da el 100% del total de titulados encuestados. Del universo total investigado el 100% ejerce la profesión de docente, y no laboran en ninguna otra actividad fuera de su profesión, de igual manera el 85,5% tiene solos estos ingresos y solo el 14,5% tienen doble ingreso ya que labora en dos centros educativos.

3.1.3.2. Número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja en la actualidad.

Tabla 8: Número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja en la actualidad.

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	85,5
Dos	1	14,5
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez

Gráfico N° 7

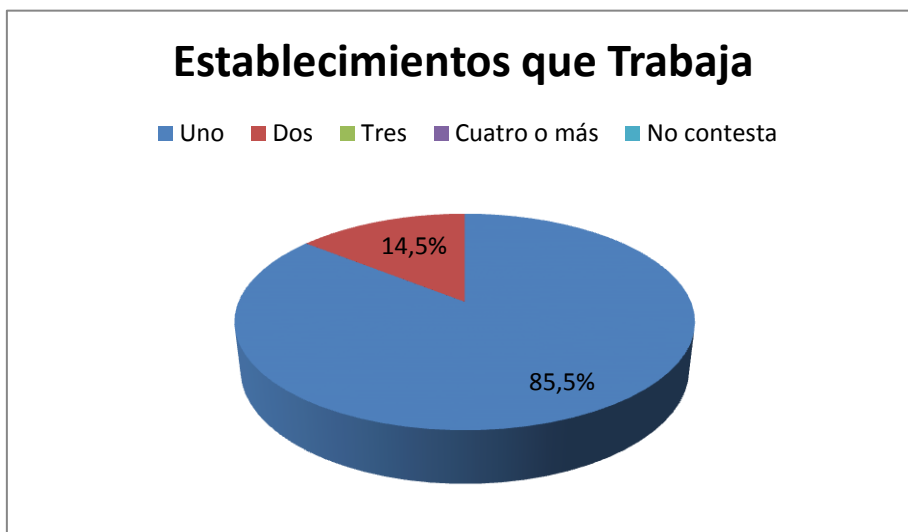


Figura 7: Establecimientos que trabaja
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Del 100% de los titulados el 85,5% laboran dentro de un solo centro educativo, y tan solo el 14,5% labora en dos instituciones, completando el 100% del universo total.

Basados en la afirmación que hace León (2009), sobre el trabajo, debido a la remuneración es lógico y necesario que un docente labore en más de una institución, pese a ir en contra de las leyes establecidas sobre la educación que norma que a un profesor laborar en un solo centro educativo, conscientes de que un docente debe comprometerse dentro de una actividad en una sola institución para alcanzar los aprendizajes significativos.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla 9: Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 8



Figura 8: Cargo actual que ocupa.
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL.
Elaboración: Mayra Pesantez.

La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar. (Avalos, 2009: 55)

En este aspecto el 100% de la población encuestada realiza actividades solo relacionadas a la docencia, lo que se debe tomar en cuenta dentro de la inserción laboral, en la que hay que apoyar al docente joven que empieza a trabajar, para que se incentive a continuar con su formación, e incursione dentro de las actividades administrativas en los diferentes centros educativos que se encuentren laborando.

3.1.3.4. Características del cargo actual.

Tabla 10: Características del cargo actual.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	85,5
Contrato civil	1	14,5
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	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 9

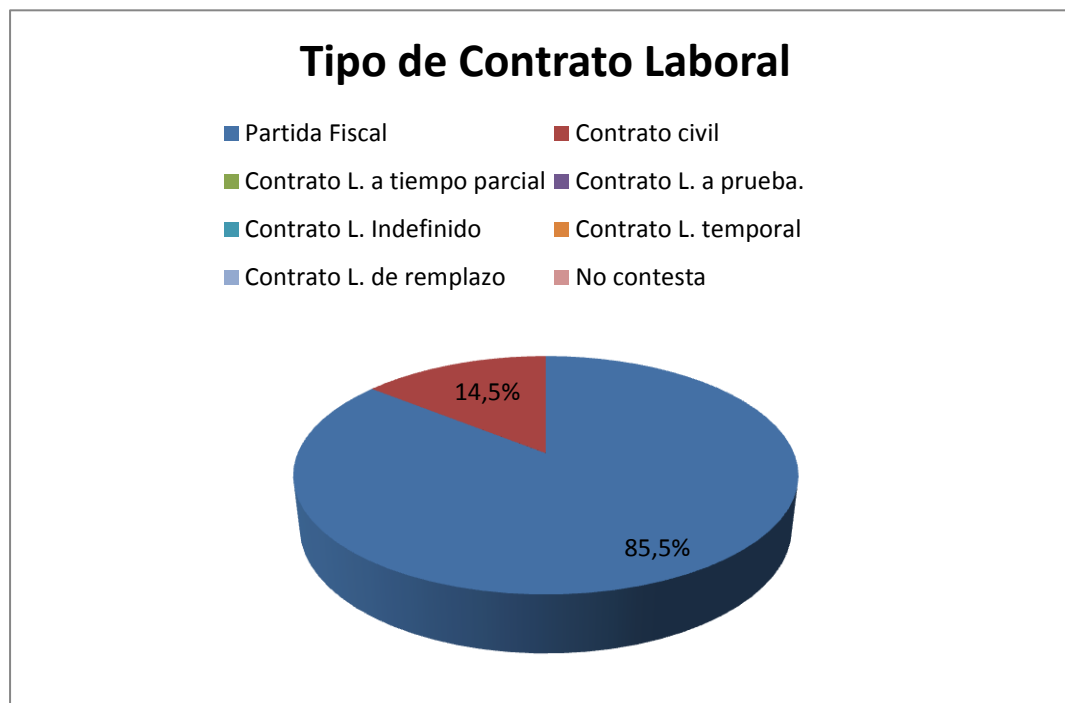


Figura 10: Tipo de contrato laboral.
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL.
Elaboración: Mayra Pesantez.

Dentro del tipo de contrato laboral el 85.5% del universo investigado que son un total de siete titulados, laboran bajo la partida fiscal y el 14,5 % que trabaja mediante contrato civil, completando de esta manera el 100% del universo total, lo que quiere decir que no existe entre los titulados contrato laboral a tiempo parcial, ni contrato laboral a prueba e indefinido, tampoco existe entre los encuestados contrato laboral temporal, ni de reemplazo.

(P15.2.) Sostenimiento del establecimiento.

Tabla 11: Sostenimiento del establecimiento.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 10

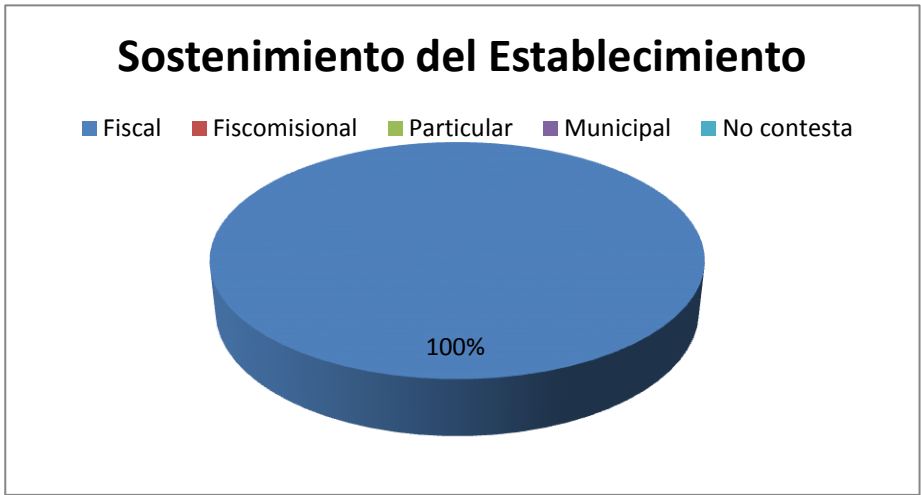


Figura 10: Sostenimiento del Establecimiento.
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL.
Elaboración: Mayra Pesantez.

Dentro del tipo de contrato laboral el 100% del universo investigado que son un total de siete titulados, laboran en una institución fiscal lo cual representa el 0% que no trabajan en una institución fiscomisional, particular, ni municipal, es decir dentro del sostenimiento del establecimiento donde laboran el 100% son fiscales.

Para la inserción del docente joven, es importante tener en cuenta la formación y focalizar el medio por donde va a llegar a las aulas, en este caso mediante el magisterio, para desarrollar el logro de incluirse dentro del mercado laboral, y crear una trayectoria dentro de la dura tarea de ser docente, para lo cual cada titulado deberá poner en práctica los conocimientos adquiridos dentro de las aulas universitarias.

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

3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado.

El proceso de inserción laboral es muy complejo, por lo que existe diferencia entre las competencias adquiridas en la universidad con los requeridos por el empleador para realizar el trabajo que los universitarios realizan una vez concluido sus estudios. En este apartado los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL, como también sus empleadores manifiestan que la educación es siempre un factor positivo debido a que les favorece los estudios universitarios en la práctica educativa, se fomenta valores, tareas que se realiza en el proceso enseñanza – aprendizaje, sin aislar los métodos, técnicas, estrategias, para transmitir sus conocimientos a sus estudiantes, mejorando siempre sus perspectivas laborales y profesionales.

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

Tanto titulados como empleadores demuestran tener importancia e interés en cuanto a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación, ya que los mismos aportan un aspecto innovador al vincular los resultados del aprendizaje, las competencias y los créditos basados en el trabajo del estudiante, los resultados del aprendizaje y las destrezas, representando así los conocimientos, habilidades y capacidades que el estudiante adquiere a lo largo del proceso de aprendizaje por lo que como docentes buscar formar a sus estudiantes a ejercer su función social, como ciudadanos y profesionales e integrarles al mundo social.

3.3. Valoración docente de la profesión:

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

Tabla 12: Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.

PUESTO	POSICIÓN
18.1. Director o Rector.	6
18.2. Gerente de ONG.	10
18.3. Consultor educativo.	3
18.4. Cargo burocrático.	11
18.5. Investigador Educativo.	2
18.6. Docente de Educación Básica.	1
18.7. Docente de Bachillerato.	6
18.8. Docente Universitario.	7
18.9. Terapia psicopedagógica.	5
18.10. Tareas dirigidas.	4
18.11. Supervisor zonal del M.E.	12
18.12. Docentes de institutos pedagógicos.	8

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL

Elaboración: Mayra Pesantez.

Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes, aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción laboral puede tener resultados satisfactorios sin una dinámica demanda laboral, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal. (Weller, 2006: 8)

Entre las opciones de trabajo que los titulados escogen en base al título obtenido dentro de la UTPL, ubican en primer lugar la labor de Docente de Educación Básica, con el 85,5%, mientras que con el 43,5% ubican el trabajo de Investigador educativo en segundo puesto y en tercer puesto ubican la tarea de consultor educativo con el 43,5%, mientras que la última opción para poder ejercer mediante el título obtenido señalan el de supervisor zonal del Ministerio de Educación con el 69% de los titulados.

A través del título obtenido, se puede llegar a determinar para que estamos preparados, los conocimientos adquiridos, y las potencialidades que podemos llegar a desarrollar mediante la preparación, así como también a identificar las actividades que se pueden llegar a practicar con las capacitaciones y actualizaciones, pero sobre todo con el continuo estudio.

3.4. Satisfacción docente.

Tabla 13: Satisfacción docente.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1. los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	4	93
P20.2. El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	4	93
P20.3. El prestigio obtenido en el entorno laboral.	4	93
P20.4. La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	4	96
P20.5. El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	86
P20.6. La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	4	96
P20.7. La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	4	89
P20.8. La realización y/o crecimiento personal.	4	96

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 11

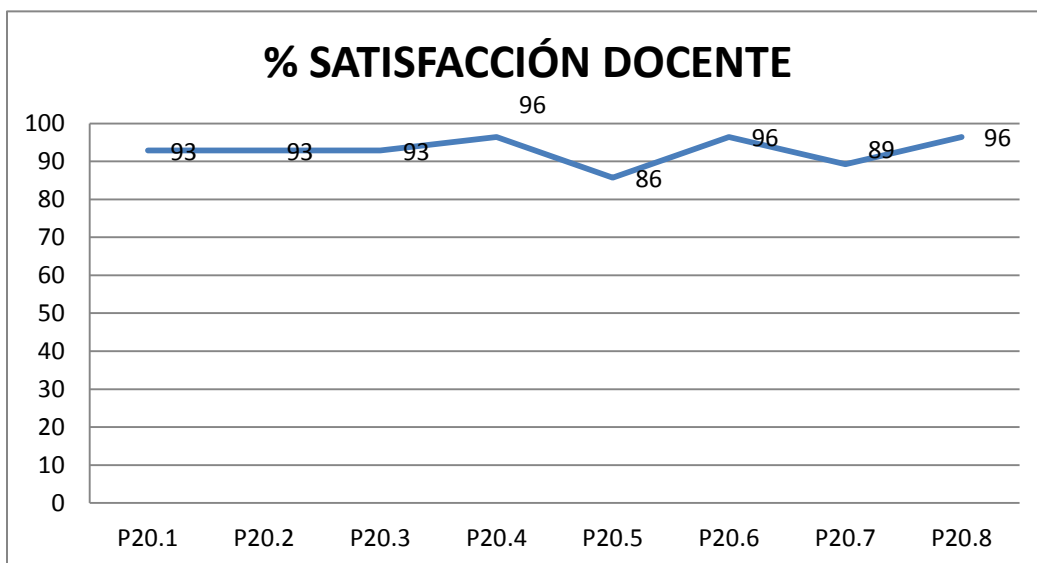


Figura 11: Satisfacción Docente.
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL.
Elaboración: Mayra Pesantez.

Satisfacer las necesidades de los adolescentes y los jóvenes, en materia de apoyo de la sociedad, la familia y la comunidad, oportunidades económicas, participación en el proceso político y acceso a la educación, la salud, la orientación y servicios de salud reproductiva de alta calidad, teniendo presente la propia capacidad creativa de los adolescentes y jóvenes” (León: 160)

Dentro de la satisfacción docente, el titulado se encuentra motivado en el área de la superación personal, así como en la participación y posibilidad de ascensos con el 96%, donde hay disconformidad es en el aspecto económico ya que se presenta un 86% de satisfacción.

Los docentes titulados están conscientes de que la satisfacción docente influye mucho en cuanto al desarrollo de las planificaciones de las clases, pero no solo debe ir dirigida la satisfacción por el lado económico, debe ir dirigida a una satisfacción personal, donde el éxito de los estudiantes implica éxito del profesor y por ende una satisfacción lo cual se logra mediante la preparación para poder impartir clases.

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

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos.

Tabla 14: Aspectos metodológicos didácticos (directivos).

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS (Directivos)						
# Pregunta	Pro.	% FR.	Pro.	% IM.	Pro.	% N. F.
P1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	3	86	4	89	3	82
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	4	89	4	93	4	89
P3 Planificar actividades del aula.	4	89	4	89	4	93
P4 Ejecutar actividades de aula, novedosas y creativas.	3	82	4	89	3	86
P5 Organizar espacios de aula.	3	75	3	75	3	82
P6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	75	3	79	3	79
P7 Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje.	3	82	3	86	3	86
P8 Dominar el contenido de la asignatura o	4	89	4	89	4	89

disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.						
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	3	75	3	79	3	79
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3	86	3	79	3	79
P11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	3	86	3	86	3	82
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos.	3	82	3	82	3	82
P13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	86	3	86	3	86
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	4	89	3	86	4	89
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	4	89	4	89	4	89
P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3	79	3	86	3	82
P17. Atender las necesidades individuales de los estudiantes.	3	86	4	89	3	79
P18 Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tics) en el aula.	3	71	3	79	3	71

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 12

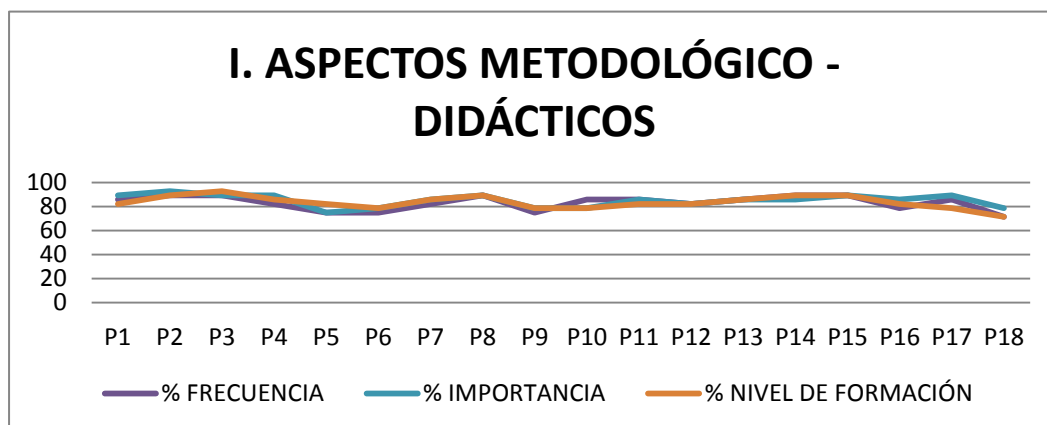


Figura 12: Aspectos metodológicos didácticos.
Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: Mayra Pesantez.

Tabla 15: Aspectos metodológicos didácticos (titulados).

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS (Titulados)						
# Pregunta	Pro.	% FR.	Pro.	% IM.	Pro.	% N. F.
P1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.	4	96	4	100	4	96
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	4	93	4	96	4	100
P3 Planificar actividades del aula.	4	96	4	100	4	96
P4 Ejecutar actividades de aula, novedosas y creativas.	4	89	4	93	4	93
P5 Organizar espacios de aula.	4	93	4	93	4	93
P6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	4	93	4	93	4	89
P7 Crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje.	4	100	4	100	4	93
P8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	4	96	4	96	4	93
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	4	96	4	96	4	93
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3	82	4	89	3	82
P11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	4	96	4	96	4	96
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos.	4	96	4	96	4	100
P13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	86	4	93	3	86
P14 Revisar las tareas estudiantiles.	4	93	4	93	4	96
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo	4	93	4	93	4	93

educativo para estudiantes que lo necesitan.						
P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3	86	3	86	4	93
P17. Atender las necesidades individuales de los estudiantes.	4	93	4	93	4	93
P18 Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (Tics) en el aula.	4	89	4	93	4	96

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez

Gráfico N° 14

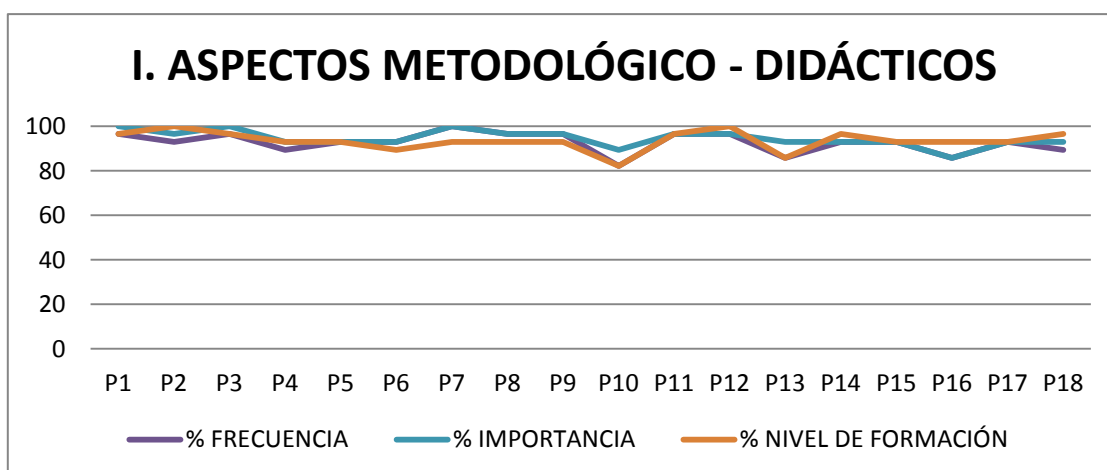


Figura 15: Aspectos metodológicos – didácticos.
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente.” (Avalos, 2009: 47)

Dentro de los aspectos metodológicos – didácticos, el titulado manifiesta en base a la frecuencia, importancia y nivel de formación un porcentaje de una media que bordea el 80%, lo que quiere decir que el titulado prepara los contenidos teóricos de la disciplina que imparte, con las estrategias y técnicas acordes para el desarrollo de competencias en los estudiantes, entre otros aspectos.

Es importante tener en cuenta que para que el profesionalismo de un docente sea exitoso, él tiene que ser capaz de procesar y desarrollar contenidos en base a las necesidades requeridas por la sociedad, para lo cual vamos a utilizar metodologías y didácticas en pro de una mejora del sistema educativo, tal como lo demuestran las dos tablas comparativas sobre los aspectos metodológicos, tanto de los titulados como lo de los directivos, que muestran las falencias en manejo de las Tic's.

3.5.2. Autoevaluación de la práctica docente.

Tabla 16: Autoevaluación de la práctica docente (directivos).

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (Directivos)						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% IMP.	Pro.	% N F.
P19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	75	3	79	3	79
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	86	4	89	4	89
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	79	3	86	3	86
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	82	3	86	3	79

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 14.

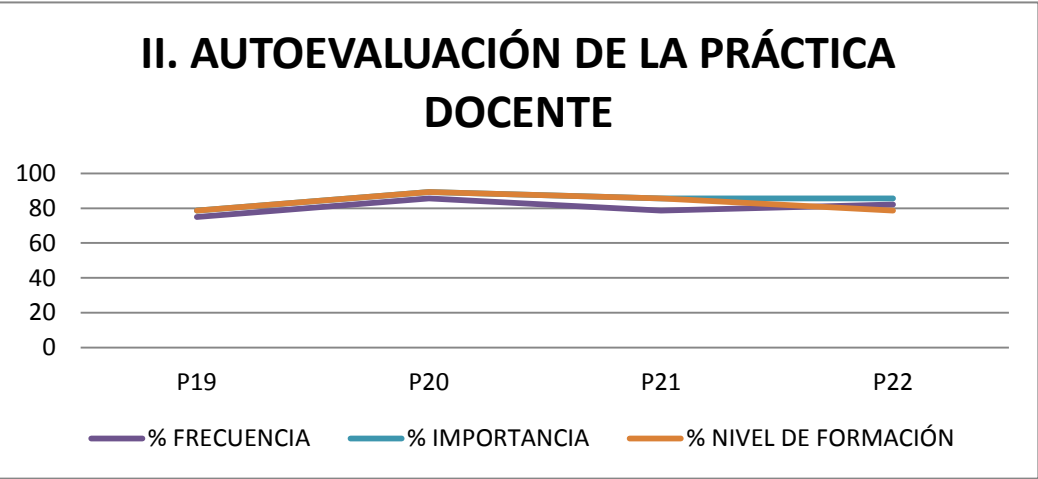


Figura 14: Autoevaluación de la práctica docente.
Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Mayra Pesantez.

Tabla 17: Autoevaluación de la práctica docente (titulados).

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (Titulados)						
# Pregunta	Pro.	% F	Pro.	% IMP.	Pro.	% N. F.
P19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	4	89	4	93	3	86
P20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	4	96	4	96	4	93
P21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	4	96	4	93	4	93
P22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa.	4	96	4	96	4	93

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 15

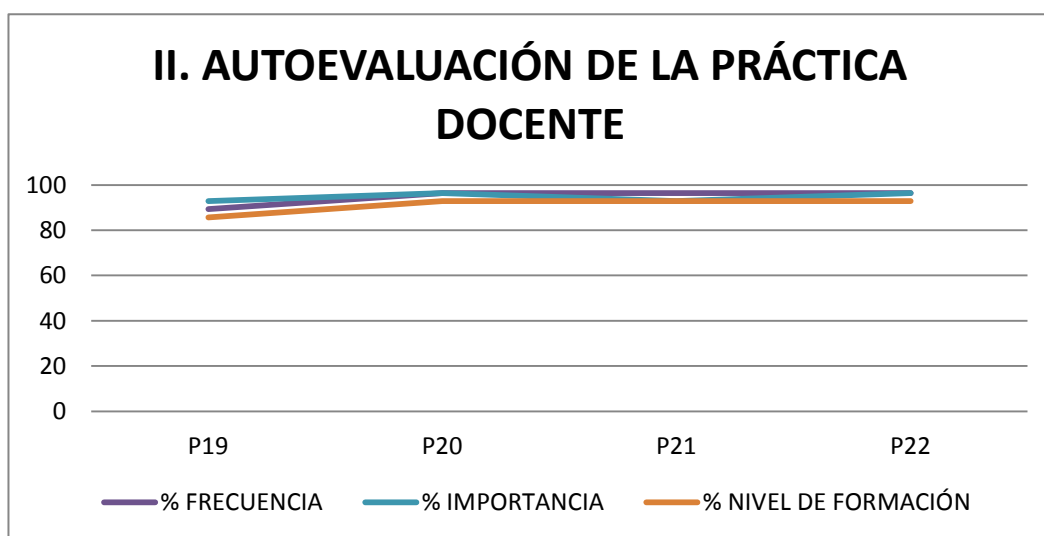


Figura 15: Autoevaluación de la práctica docente.
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

La experiencia internacional muestra que las políticas docentes deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido, ser coherentes entre sí, mantenerse estables en el tiempo, comportar componentes de evaluación y de mejoramiento, y permitir la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas.” (Vaillant, 2009: 31)

En relación a los aspectos de la autoevaluación de la práctica docente, el titulado encuestado manifiesta en cuanto a la frecuencia, importancia y nivel de formación un porcentaje media del 88%, mientras que la más baja esta sobre el 86% en la autocrítica. Se deduce que el titulado realiza en un porcentaje aceptable autoanálisis críticos de los conocimientos, evalúa las competencias adquiridas y requeridas por los estudiantes, entre otros aspectos relacionados con la autoevaluación de la práctica docente.

La autoevaluación dentro de la formación del docente es muy importante, los requerimientos que exigen los estudiantes hoy en día deben ser satisfechos de acuerdo a los lineamientos que el estado nos regula, con el objetivo de transmitir aprendizajes significativos, dentro de sus aulas a la hora de realizar el proceso de la educación, dentro de esta investigación se plantea por ejemplo la carencia del aprendizaje de una segunda lengua.

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla 18: Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado (directivos).

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (Directivos)						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IM.	Pro.	% N D. F.
P23 Conducir investigaciones realizadas a su favor.	3	86	4	89	3	82
P24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	3	86	4	89	3	79
P25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	3	79	3	82	3	75
P26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	79	3	79	3	71
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	71	3	71	3	71
P28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	79	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: Mayra Pesantez

Gráfico N° 16.

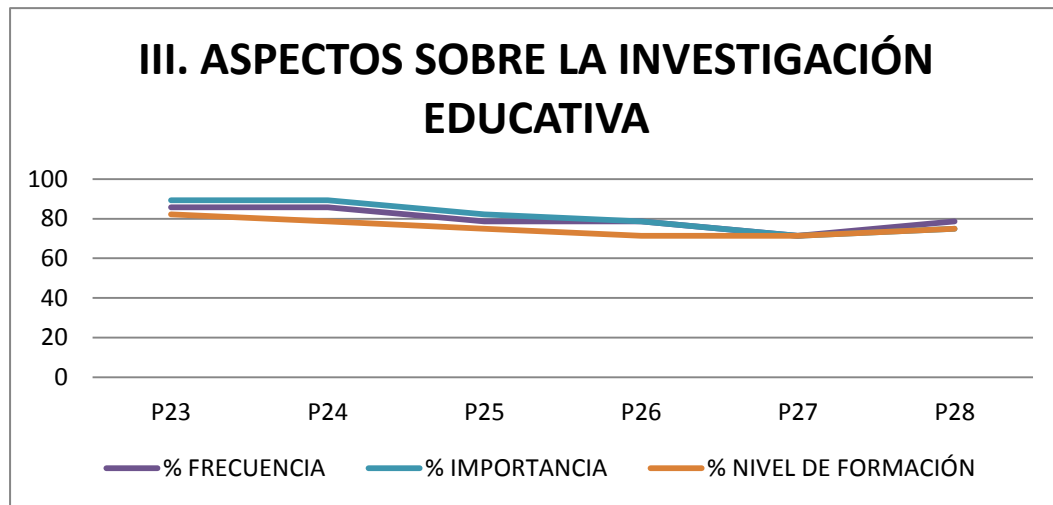


Figura 16: Aspectos sobre la investigación educativa.

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Prof. Mayra Pesantez.

Tabla 19: Aspectos sobre la investigación educativa (titulados).

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (Titulados)						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IM.	Pro.	% N D. F.
P23 Conducir investigaciones realizadas a su favor.	4	89	3	82	3	86
P24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	3	86	3	86	3	82
P25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	4	89	3	86	4	89
P26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	4	89	4	89	4	89
P27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3	86	3	82	4	93
P28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	4	93	3	82	3	86

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 16.

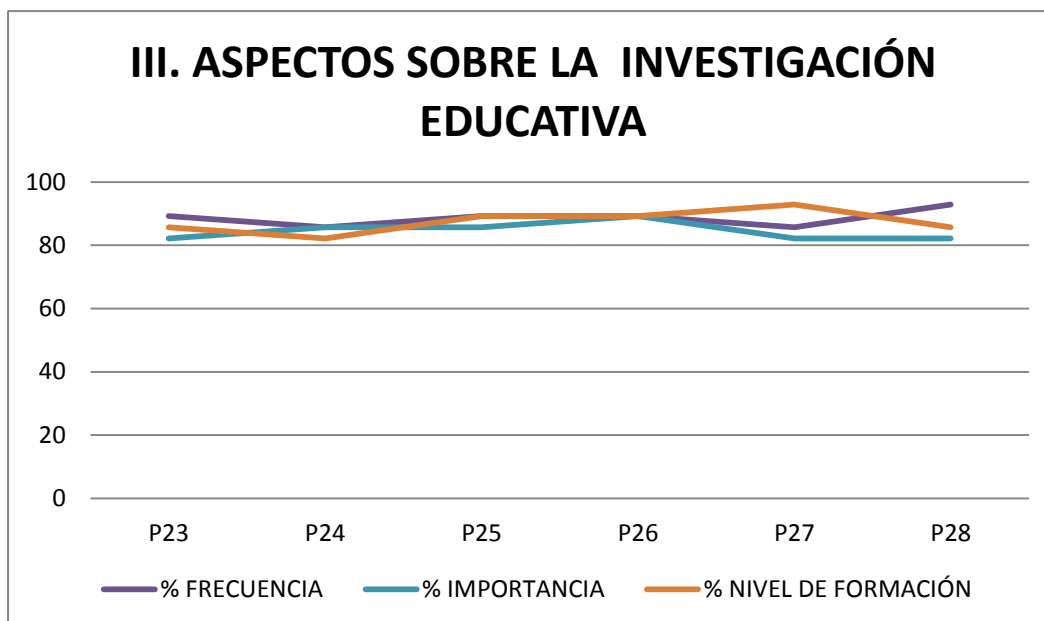


Figura 16: Aspectos sobre la investigación educativa.
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

El cambio desde un entorno burocrático-profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación.” (Avalos, 2009: 46)

El titulado investigado manifiesta en cuanto a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, como se puede observar en la representación gráfica, un porcentaje entre el 79% y 100% en cuanto a frecuencia, como también en su importancia y con un porcentaje del 75% al 100% en cuanto al nivel de formación, lo que quiere decir que el docente titulado si participa en actividades relacionas a la docencia.

Lo que se sugiere que se debe formar docentes más aptos para desenvolverse dentro de su vida, la investigación es pieza clave ya que mediante ella, vamos a actualizarnos, contextualizarnos, adquirir productos entre otros, dentro del proceso educativo es importante que nosotros como futuros docentes nos comprometamos conscientemente en este tipo de actividades investigativas.

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

Tabla 20: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas (directivos).

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (Directivos)						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IMP.	Pro	% N. FOR.
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	4	89	4	93	4	89
P30 Participar en junta de profesores.	4	96	4	96	4	96
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	93	4	96	4	93
P32 Ejercer funciones administrativas.	3	86	4	89	3	86
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	3	86	4	89	3	86
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	3	79	3	86	3	79
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro educativo.	4	93	4	89	4	89
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	4	96	3	86	3	82
P37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	3	82	4	89	3	82
P38 Conocer y aplicar el código de la convivencia.	3	82	3	79	3	79

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 18

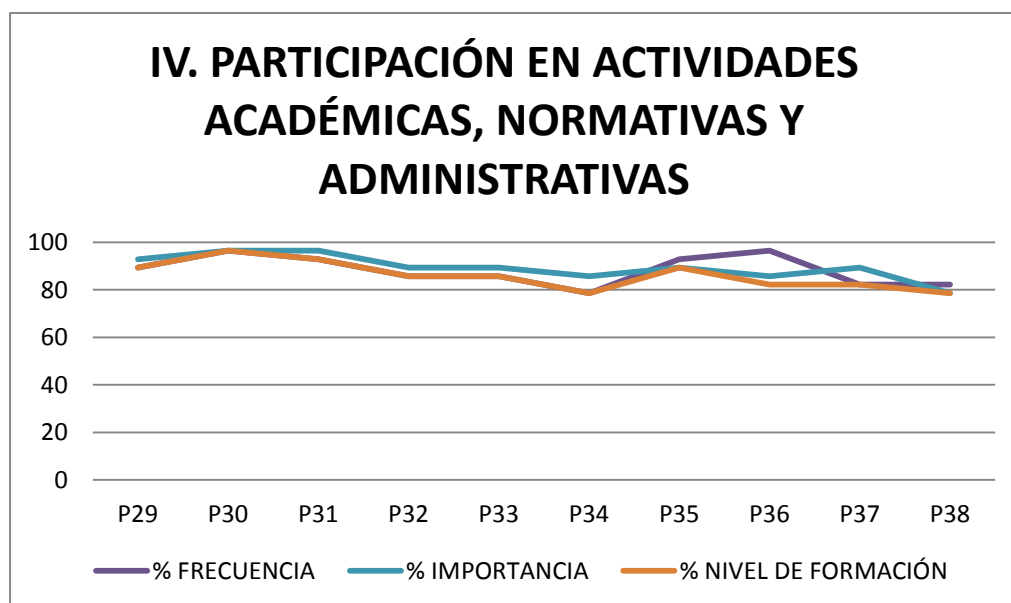


Figura 18: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.
Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Mayra Pesantez.

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

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS (Titulados)						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IMP.	Pro	% N. FOR.
P29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	4	100	4	100	4	100
P30 Participar en junta de profesores.	4	100	4	100	4	100
P31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	100	4	100	4	100
P32 Ejercer funciones administrativas.	3	82	3	79	3	75
P33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.	4	93	4	93	4	96
P34 Estudiar la realidad local y nacional.	4	96	4	93	4	96
P35 Colaborar en la organización y gestión del centro educativo.	4	96	4	96	4	96
P36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3	79	3	79	4	89
P37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	4	93	3	86	4	93

P38 Conocer y aplicar el código de la convivencia.	4	93	4	93	4	93
--	---	----	---	----	---	----

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL.
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 19

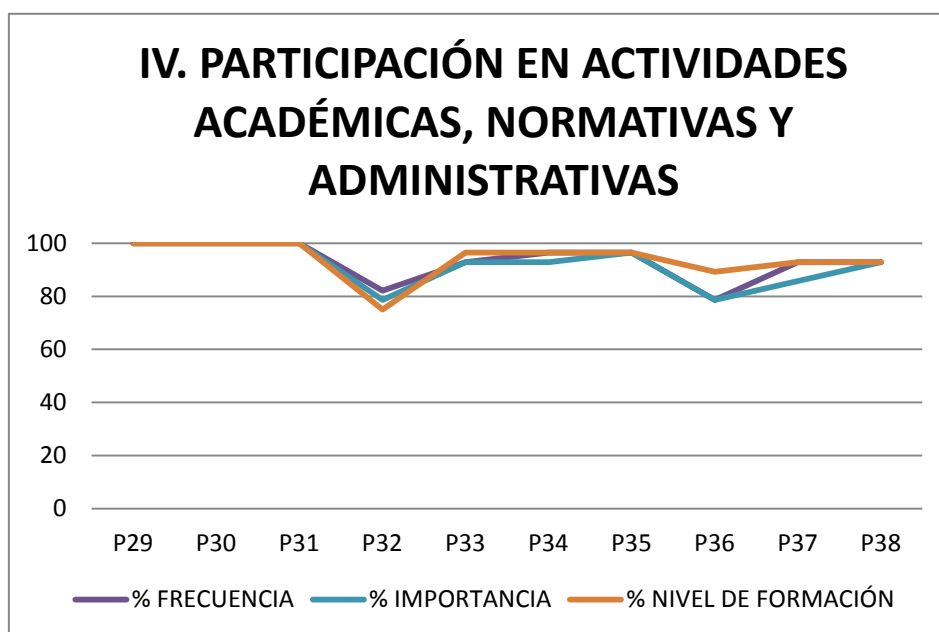


Figura 19: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

La participación social es clave para lograr el cambio institucional que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas. (León: 156)

Dentro de la participación en actividades dentro de las instituciones presentan una media del 88%, en lo referente a juntas de curso, reuniones con padres de familia, salvo un punto en el que se muestra debilidad y hay que reforzar en la participación de puestos administrativos en donde los datos están en un 80% la media.

Las actividades después de horas clases dentro de una aula se deben complementar con la relación social que cada titulado vaya desarrollando a lo largo de su formación, por lo cual creemos conveniente que las actividades extracurriculares son muy funcionales dentro de nuestro sistema.

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

Tabla 22: Interacción profesor, padres de familia y comunidad del titulado (directivos).

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (Directivos)						
# Pregunta	Pro.	% FRE.	Pro.	% IMP.	Pro.	% N. FOR.
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	4	89	4	93	4	89
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	4	96	4	89	4	89
P41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigente	3	86	4	89	3	86
P42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	4	96	4	96	4	96
P43 Interferir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	86	4	89	4	89
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	3	86	4	93	4	89
P45 Organizar eventos de integración dentro de la institución.	4	89	4	93	4	93
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes)	4	96	4	100	4	96
P47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	4	93	4	93	4	93
P48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	82	3	82	3	79

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 20

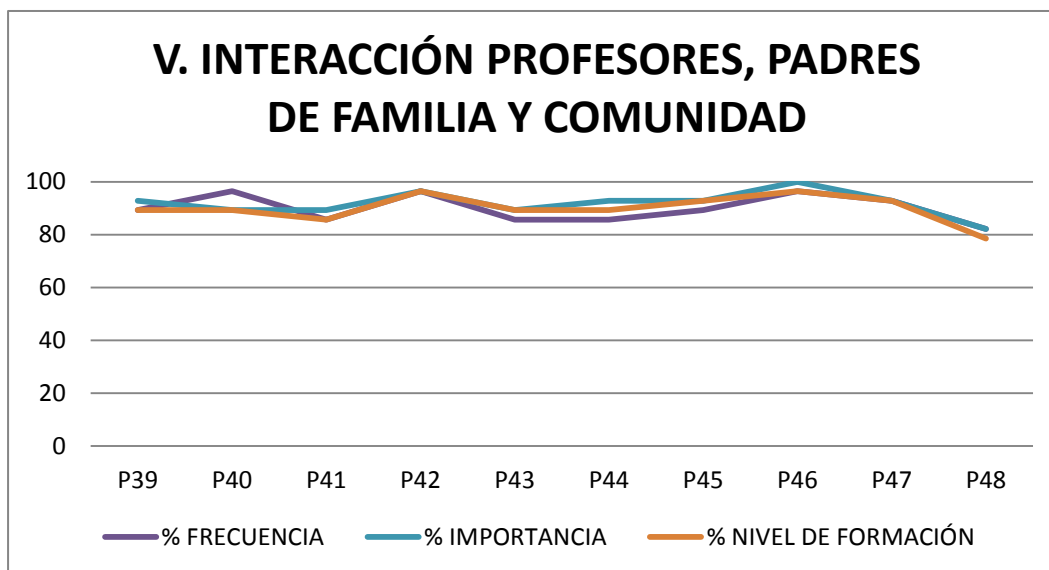


Figura 20: Interacción profesores, padres de familia y comunidad.

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Mayra Pesantez.

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

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD (Titulados)						
# Pregunta	Pro.	% FRE.	Pro.	% IMP.	Pro.	% N. FOR.
P39 Promover acciones de relación con la comunidad.	4	89	3	86	4	89
P40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	82	3	86	3	86
P41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigente	3	86	4	93	4	93
P42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	4	96	4	96	4	96
P43 Interferir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	3	86	4	89	4	93
P44 Conocer el entorno social de los estudiantes.	4	96	4	96	4	96
P45 Organizar eventos de integración dentro de la institución.	4	89	4	93	4	93
P46 Participar en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes)	4	96	4	96	4	96
P47 Atender a los representantes legales de los	4	100	4	100	4	100

estudiantes						
P48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	86	4	89	4	93

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 21

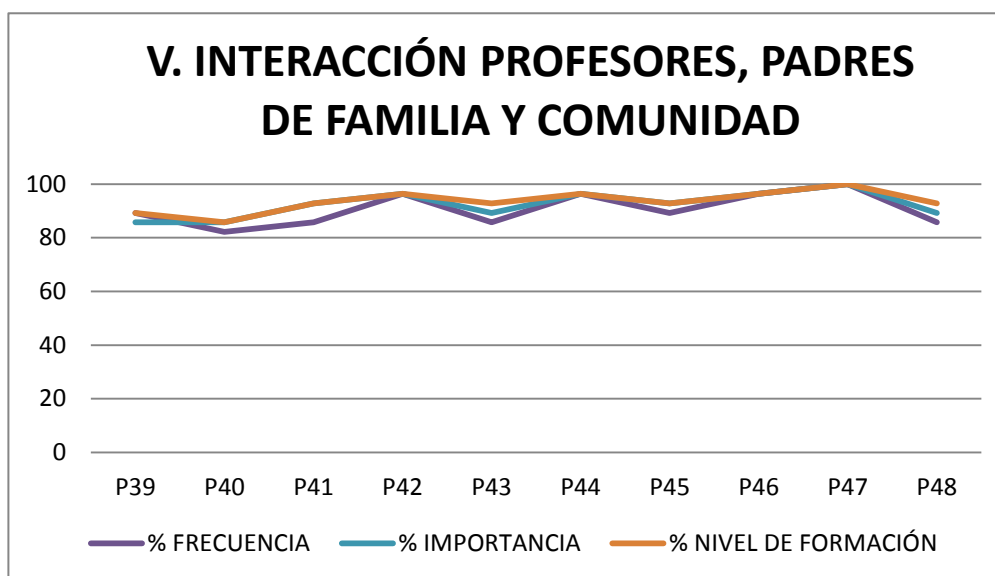


Figura 21: Interacción profesores, padres de familia y comunidad.
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

En el modelo nadar o hundirse, el docente novel está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de ajustarse a la realidad mientras que en el segundo (modelo colegial), el nuevo maestro o profesor es acompañado por uno de sus pares, aunque de manera más informal. En la situación de competencia mandatada, hay una relación más jerárquica con un acompañante o mentor que tiene la misión de ayudar a desarrollar ciertas competencias establecidas de antemano. Por último es un esquema de mentor protegido formalizado, encontramos la propuesta más sistemática de inducción orientada al desarrollo profesional.” (Vaillant, 2009: 38)

En cuanto a la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, como se puede evidenciar en la tabla y graficación respectivamente el titulado investigado manifiesta en cuanto a frecuencia, representa un porcentaje del 82% al 100%, en las preguntas planteadas, en importancia se representa el 86% al 100% y finalmente en cuanto al nivel de formación se representa un porcentaje del 86% al 100% respectivamente.

Este punto de relaciones entre docentes, padres de familia y comunidad, lo importante es que el docente sepa hacer grupos de tareas, para apoyarse mutuamente en labores académicas, como planificaciones por ejemplo. Es también recomendable que el docente joven adquiera una tutela de un compañero con experiencia con la finalidad de intercambiar situaciones que estén ligadas al proceso educativo.

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

Tabla 24: Actividades que desarrolla el titulado que implica trabajo en equipo (directivos).

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (Directivos)						
# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% N. FOR.
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	4	89	4	96	4	93
P50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	4	93	4	96	4	89
P51 Participar en sesiones de trabajo.	4	96	4	96	4	96
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	86	4	89	3	86
P53 Participar en círculos de estudio	4	93	4	96	4	89

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Mayra Pesantez

Gráfico N° 22.

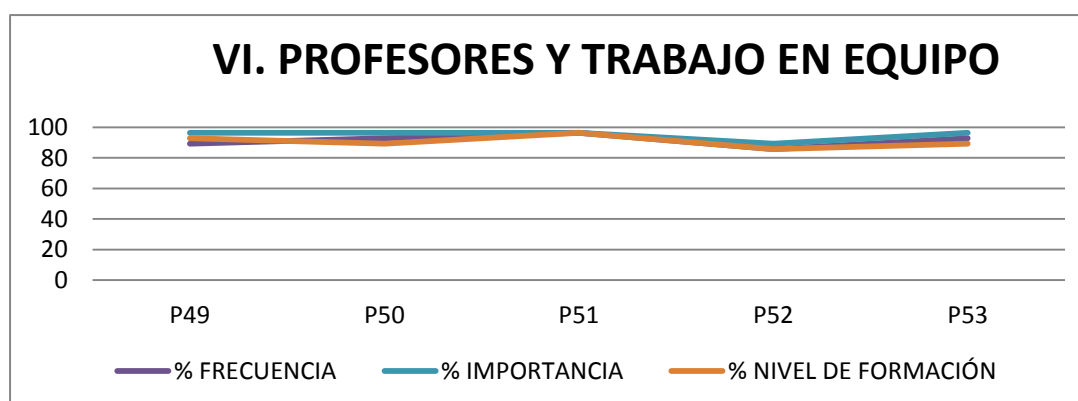


Figura 22: Profesores y trabajo en equipo.
Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Mayra Pesantez

Tabla 25: Profesores y trabajo en equipo (titulados).

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO (Titulados)						
# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMP.	Pro.	% N. FOR.
P49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes.	3	82	3	86	3	86
P50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	4	93	4	96	4	100
P51 Participar en sesiones de trabajo.	4	100	4	100	4	100
P52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	4	93	4	93	4	89
P53 Participar en círculos de estudio	3	86	4	93	4	89

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 23.

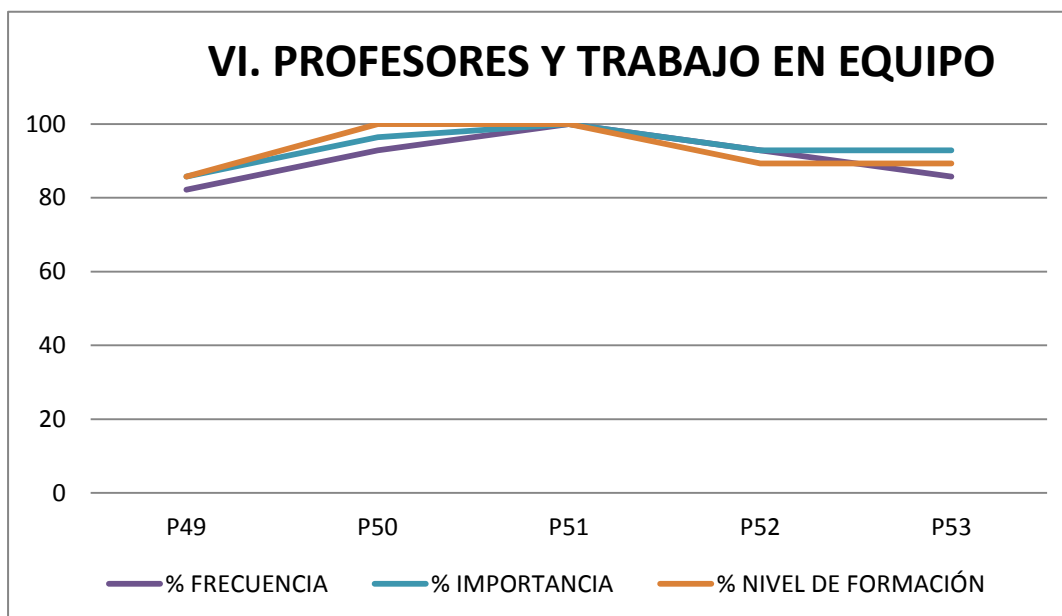


Figura 23: Profesores y trabajo en equipo.
Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL
Elaboración: Mayra Pesantez.

Este planteamiento se fundamenta en la concepción de la institución escolar como un sistema social, abierto, complejo y “caótico” no sometible a la gestión racional y centralizada. El centro entendido como unidad funcional de acción que, de forma autónoma, planifica, actúa, evalúa y que encuentra en la estrategia de la actuación colegiada un mecanismo de aprendizaje y de mejora.” (Miranda, 2002: 5)

En cuanto a las actividades que desarrolla el titulado y que implica el trabajo en equipo representa un porcentaje superior al 80%, tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación, lo que quiere decir que el titulado realiza reuniones de planificación con otros docentes, colabora con la organización, supervisión y control de diversas actividades estudiantiles, entre otros aspectos relacionados al trabajo en equipo, para el bienestar y adelanto de la institución educativa en beneficio de los estudiantes.

Como ya antes habíamos mencionado el trabajo en equipo es fundamental a la hora de planificar las clases, o cuando un docente joven recién ingrese al sistema laboral, los compañeros con más experiencia están en la obligación moral de apoyarlo dentro de lo que las necesidades educativas así lo requiera, todo siempre visto desde un punto de vista de mejora en la educación.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla 26: Actividades de formación que ejecuta el titulado.

VII. FORMACIÓN (Empleadores)						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IMP.	Pro.	% N. FOR.
P54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	3	82	4	93	3	82
P55 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	3	68	3	68	3	68
P56 Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (Tic's) para aplicación en el aula.	3	79	4	89	3	79
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	79	3	86	4	93
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	61	3	71	3	68

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: Prof. Mayra Pesantez.

Gráfico N° 24.

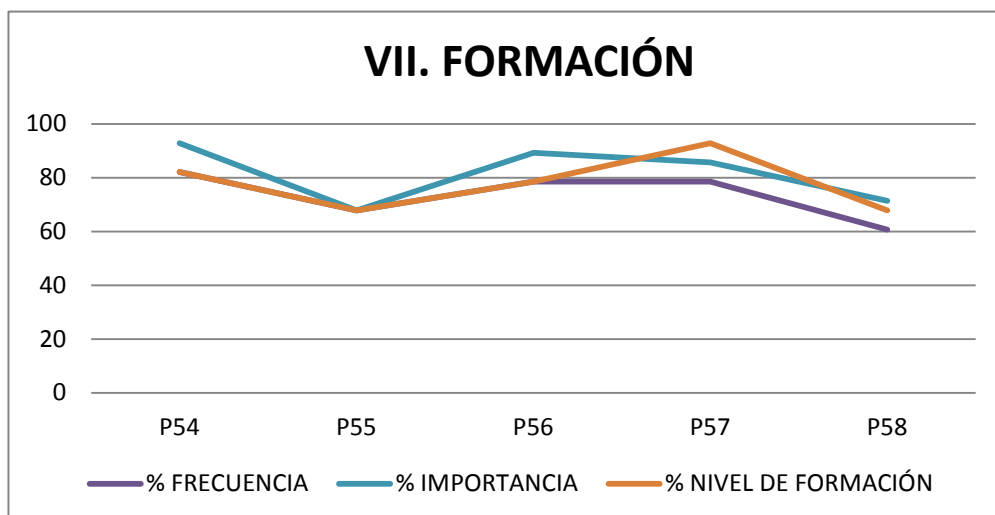


Figura 24: Formación.

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Mayra Pesantez.

Tabla 27: Formación (titulados).

VII. FORMACIÓN (titulados)						
# Pregunta	Pro.	% FREC	Pro.	% IMP.	Pro.	% N. FOR.
P54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	4	100	4	100	4	100
P55 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	3	82	3	82	4	96
P56 Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (Tic's) para aplicación en el aula.	4	100	4	100	4	100
P57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	4	93	4	96	4	100
P58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	2	61	3	75	3	68

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL

Elaboración: Mayra Pesantez.

Gráfico N° 25.

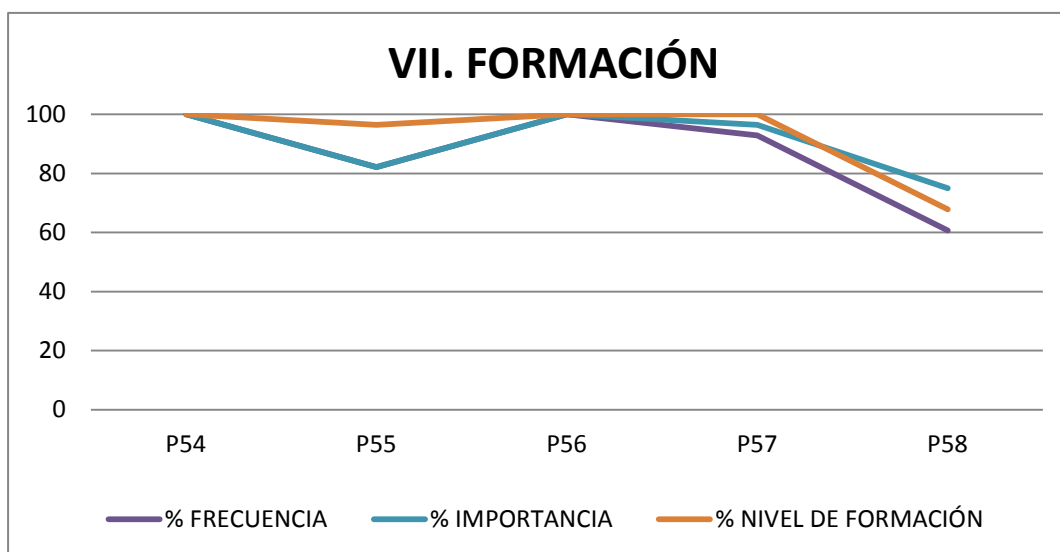


Figura 25: Formación.

Fuente: Encuesta a titulados en CCEE de la UTPL

Elaboración: Mayra Pesantez.

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)

En cuanto a las actividades de formación que ejecuta el titulado, en frecuencia se representa un porcentaje del 61% que corresponde a la pregunta 58 y con un porcentaje del 100% en las preguntas 54 y 56 respectivamente, en cuanto a importancia se representa un porcentaje del 75% al 100% y finalmente en cuanto al nivel de formación se representa un porcentaje del 68% al 100% respectivamente, aspectos relacionados a las actividades que realiza el docente para su formación. Dentro de este aspecto el docente encuestado refleja su debilidad frente a la utilización de los recursos tecnológicos de la contemporaneidad.

El docente tiene que estar a la par de las situaciones que representen nuevos retos, entre los cuales está de implementar la tecnología dentro del proceso educativo en las aulas, como hacer uso de esas herramientas para que la planificación de la clase cumpla exitosamente los objetivos propuestos, para lo cual creemos conveniente realizar nuestra propuesta de intervención sobre esta temática.

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TEMA: Guía didáctica del manejo de las tecnologías de comunicación e información (Tic's), para mejorar la aplicación dentro del proceso educativo en Educación Básica.

4.1. Justificación.

Los cambios a producirse en los distintos niveles educativos han hecho que, la inevitable vinculación con las nuevas tecnologías sea necesaria; así como, la implantación de estas en los sectores productivos y, por supuesto, en numerosas empresas u organismos. Es así que, su presencia es fundamental, tanto en los centros educativos como en las empresas, modelándose como profesionales expertos en conocimiento y en recursos formativos.

Por tanto, la presencia de las tecnologías en la educación ya no es una novedad sino una realidad; siendo los contextos de enseñanza-aprendizaje una revolución basada en todas estas nuevas herramientas. Surgiendo la cuestión de, que si va de la mano el cambio tanto de los procesos como de los modos de involucramiento de las personas. Además, debemos evaluar y reflexionar sobre la capacidad que presenta esta para transformar la información y el conocimiento. Por otro lado, el objeto de evaluación no son los medios ni la tecnología; sino, los actores del proceso educativo, los contextos de enseñanza-aprendizaje y, la manera de aprovechar los recursos tecnológicos para la generación de conocimientos.

En consecuencia, se postula la importancia del desarrollo de la propuesta de una guía didáctica en el manejo de las tecnologías de comunicación e información (Tic's), para mejorar la aplicación dentro del proceso educativo en Educación Básica; con el fin de, que la aplicación y utilización de material pedagógico o recursos didácticos tecnológicos, sean imprescindibles dentro del contexto educacional. Pues, coadyuva al docente a desarrollar destrezas, actitudes y aptitudes en los estudiantes; los que mejoran los resultados de aprendizaje, rendimiento y logros del desempeño académico, por lo que se justifica la relevancia que tiene la realización del proyecto para facilitar y poner al alcance de todos un material que permita el manejo de dichas tecnologías.

4.2. Objetivos:

4.2.1. General.

Mejorar la práctica docente a través del estudio y aplicación de una guía didáctica, sobre el manejo de las tecnologías de comunicación e información (Tic's), estableciendo un corpus informativo sobre metodologías y técnicas de uso de las mismas para obtener una enseñanza significativa.

4.2.2. Específicos:

Investigar los enfoques teóricos y diseños metodológicos a ser utilizados o aplicados con los recursos tecnológicos de comunicación o información dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

Construir una didáctica para orientar el uso de recursos, didácticos y tecnológicos, que permitan mejorar los procesos educativos.

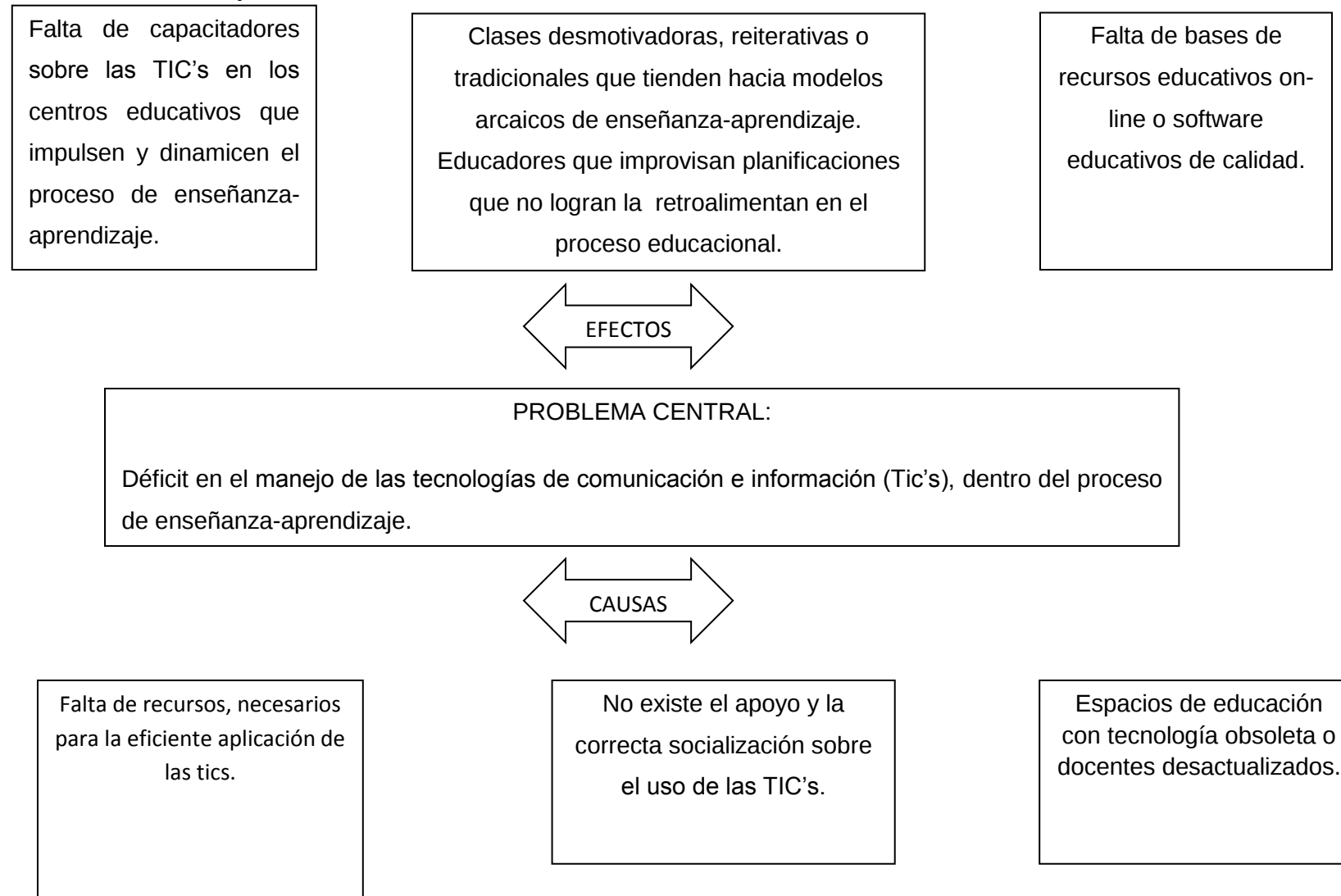
Socializar el manejo de la guía didáctica para dinamizar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

4.3 Metodología: Matriz del marco lógico

4.3.1. Análisis de los involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS.				
Grupos	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales.
Titulados.	Déficit en el manejo de las tecnologías de comunicación e información (Tic's), dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.	Ministerio de Educación. UTPL. Laboratorios y personal capacitado. Derecho a la educación dentro del buen vivir, basado en códigos de convivencia.	Realización de una guía didáctica del manejo de las tecnologías de comunicación e información (Tic's),	Falta o inaccesibilidad a recursos económicos. Falta de interés por parte de los docentes y directivos en su
Directivos	Desinterés por parte de las autoridades en el apoyo de carácter técnico y pedagógico; dada la complejidad de su utilización, es imposible lograr una dinámica colaborativa y formativa.	Ministerio de Educación. UTPL LOEI.	Interés y facilitación en la realización de una guía didáctica del manejo de las tecnologías de comunicación e información (Tic's), para la positiva aplicación dentro del proceso educativo en Educación Básica.	correcta capacitación o aplicación.

4.3.2 Análisis de problema



4.3.3. Análisis de objetivos

Instituciones con docentes actualizados y capacitados en la utilización de las tics dentro del campo educacional.

Instituciones que cuenten con los recursos capaces de potenciar el desarrollo de estrategias metacognitivas; a través del manejo de las tics.

Docentes dotados de alto nivel de competitividad, planificación y metodología que coadyuven en el proceso educacional.



OBEJTIVO CENTRAL:

Mejorar la práctica docente a través del estudio y aplicación de una guía didáctica, sobre el manejo de las tecnologías de comunicación e información (Tic's).

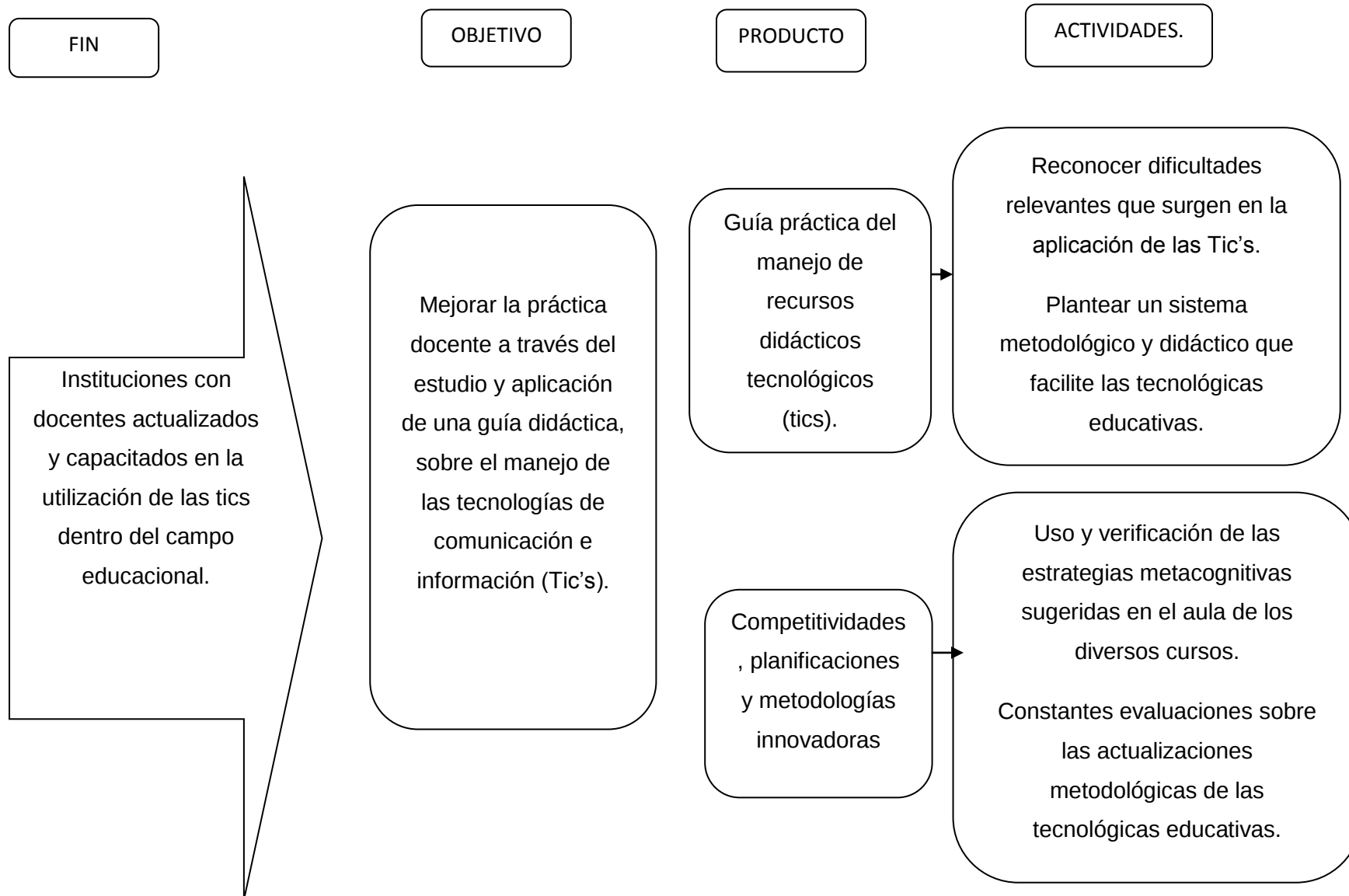


Promover recursos didácticos y actualizados, necesarios en la aplicación de las Tic's dentro del proceso.

Gestionar incentivos y renovaciones en las infraestructuras educativas, a los gobiernos de turno y sus organismos respectivos

Dotarse de una eficiente política organizativa, gestión académica y administrativa del centro; para facilitar y aplicar las guías didácticas.

4.3.4. Análisis de estrategias



4.4. Plan de acción (etapa de planificación)

4.4.1. Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Instituciones con docentes actualizados y capacitados en la utilización de las tics dentro del campo educacional.	Guía práctica de la aplicación de las Tic's. Aplicación de la guía didáctica en las instituciones.	Encuestas Entrevistas Evaluaciones.	Inconsistencia al acceso de recursos económicos, materiales o de personal que son necesarios para el fin.
Mejorar la práctica docente a través del estudio y aplicación de una guía didáctica, sobre el manejo de las tecnologías de comunicación e información (Tic's).	Educadores capaces de usar la guía práctica de las tics, actualizándose constantemente.	Evaluaciones calificadas y consistentes a los docentes.	Inacceso a los diversos recursos económicos.
Docentes actualizados en el manejo efectivo y calificado de las nuevas tecnologías educativas.	Los aprendizajes son adquiridos metacognitiva y significativamente.	Óptima aplicación y actualización de las Tic's.	Carecer de implementos tecnológicos para el desarrollo de la guía.

Reconocer dificultades relevantes que surgen en la aplicación de las Tic's. Plantear un sistema metodológico y didáctico que facilite las tecnológicas educativas. Uso y verificación de las estrategias metacognitivas sugeridas en el aula de los diversos cursos. Constantes evaluaciones sobre las actualizaciones metodológicas de las tecnológicas educativas.	Recursos necesarios en el desarrollo de actividades. Personal Material Económico	Óptima utilización de la guía práctica de uso de las Tic's.	Carencia de suministros y recursos económicos. Falta de implementos tecnológicos para la aplicación de la guía.
--	--	--	---

4.5. Resultados esperados

RESULTADOS ESPERADOS.	ACTIVIDADES.	ESTRATEGIAS.	EVALUACIÓN.	PRESUPUESTO.
Instituciones con docentes actualizados y capacitados en la utilización de las tics dentro del campo educacional.	Reconocer dificultades relevantes que surgen en la aplicación de las Tic's. Plantear un sistema metodológico y didáctico que facilite las tecnológicas educativas. Uso y verificación de las estrategias metacognitivas sugeridas en el aula de los diversos cursos. Constantes evaluaciones sobre las actualizaciones metodológicas de las tecnológicas educativas.	Realizar una guía didáctica sobre el manejo de las tecnologías de comunicación e información (Tic's), estableciendo un corpus informativo sobre metodologías y técnicas de uso de las tics, para fortalecer las áreas vulnerables de los docentes de Educación Básica en el manejo y aplicación de estas.	Encuestas Entrevistas Evaluaciones	Material y suministros de investigación: 40 \$. Utensilios de oficina: 25\$. Impresiones y copias: 100\$ (temporal) Técnicos: 220\$. Total: 385\$

4.6. Bibliografía de la propuesta

- 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 Metodología de Marco Logico Mariana Anabel del Rayo Sanchez Ramirez.pdf](http://www.flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/3008/1/El%20uso%20de%20la%20Metodologia%20de%20Marco%20Logico%20Mariana%20Anabel%20del%20Rayo%20Sanchez%20Ramirez.pdf). [Fecha de consulta: 27/09/2013.]
- UNESCO. *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].

CONCLUSIONES

En consecuencia a, lo planteado en el presente trabajo de investigación nos permitimos postular las siguientes conclusiones.

- De acuerdo al puesto de trabajo de los titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, a partir del año 2007 hasta el año 2012, todos ejercen su función propiamente de docente en las instituciones educativas; y solo forman parte de ciertas comisiones en algunas ocasiones, hecho fundamental dentro del campo laboral.
- Los requerimientos implementados en el espacio educacional exigen que el docente contemporáneo esté en las posibilidades de ser competente y se actualice constantemente en el marco de las tecnologías, pues los titulados exponen deficiencias con relación a la aplicación efectiva de las Tic's, lo que incide directamente en el cumplimiento de los objetivos planteados en el currículum y los estándares que promueve el Ministerio de Educación.
- La formación alcanzada a través de los años de estudio fue básica para el acceso al magisterio; pues a decir de los docentes los contenidos holísticos y contextualizados a su campo laboral.
- Todos los docentes investigados potenciaron labores dentro del marco de la docencia; lo que sugiere, que los titulados se involucran plenamente en el proceso educativo.

RECOMENDACIONES

- Acerca del rango ocupacional en el campo educativo, es primordial que los centros educativos de primer y segundo nivel junto a las universidades, incorporen proyectos o talleres de actualización laboral en referencia a la aplicación de metodologías tecnológicas (Tics); además, la universidad como centro universal del conocimiento asegure asignaturas vinculadas al emprendimiento laboral.
- Dentro de una sociedad que propicia el cambio y la revolución tecnológica, las actualizaciones y aplicaciones innovadoras son hechos primordiales que deben sostenerse tanto en profesores como estudiantes. Con referencia a los requerimientos y supuestos de la educación es positivo que los educadores y las instituciones universitarias estén conscientes de la constante actualización tecnológica y pedagógica; lo que implica, una renovación a través de capacitaciones brindadas por parte del Ministerio de Educación o por las universidades mismas.
- En relación a la formación académica y el ámbito laboral, es relevante enunciar que el perfil del egresado o titulados, ha devenido a un mejoramiento de manera notoria y progresista al momento de rendir las evaluaciones solicitadas; lo que denota que el área académica se vincula netamente con el campo laboral.
- Es primordial establecer las carreras educativas de fácil acceso, en el cual debería prevalecer el pensamiento crítico sobre cualquier otro; para lo cual, es imprescindible fomentar espacios en cuales los docentes de diversos establecimientos logren acceder a cualquier tipo de capacitación, según posibiliten las ofertas.
- La vinculación existente entre los padres de familia y profesor debe ser de estrecha amistad; lo que en realidad no representa el 100% en la realidad educativa por lo que debería aplicarse programas o proyectos donde se cursen asignaturas relacionadas a la forma de convivencia familia-institución educativa o el trato de padre de familia y docente; aunque es importante impulsar dicho tipo de relaciones en provecho de la mejora educativa de la sociedad.

- Es necesario implementar estas iniciativas, de manera continua, enfocadas hacia las carencias que presentan los docentes durante la labor educativa contemporánea, lo que implica satisfacer las necesidades de formación de los docentes basados en las mayores dificultades que manifiestan a la hora de planificar, en el desarrollo de clase, o al momento de contextualizar la educación, por lo cual es importante materiales didácticos que faciliten los medios para realizar las clases , en este caso una guía didáctica que sea accesible ´para facilitar la aplicación de las Tic's dentro del aula en el proceso educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid:
- 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.
- Cecilia Braslavsky, (2004). DOCUMENTO BÁSICO Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI, [artículo en línea] http://www.oei.es/reformaseducativas/diez_factores_educacion_calidad_siglo_xxi_braslavsky.pdf [Fecha de consulta: 16 agosto de 2013]
- León, M. *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, (2010). *Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura*.
- 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.]
- UNESCO. (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].
- 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. Ficha de contactos para titulados / empleadores

OBJETIVO:

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.

INSTRUCCIONES:

Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<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 Emplea	

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

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

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	Fiscotributiva	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios recursos

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

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

[illegible]

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

SENALA EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA O EMPRESA		
13.1	Cargo directivo	
13.2	Cargo administrativo	
13.3	Cargo docente	
13.4	Cargo operativo	
13.5	Otro cargo	

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

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

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

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)

[illegible]

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 describe 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:

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 al final de cada aspecto, marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g), para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		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	4
	24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	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
	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
V. INTERVENCIÓN PROFESIONAL, PADRES DE FAMILIA Y COMUNITARIO	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
	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		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
VIL PROFES Y TRAB. EDUCATIVO		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
VIL 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!



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			
L. 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

		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. PROC. VITAL 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 3. Evidencias fotográficas















Anexo 4. Otros

Modalidad Abierta y a Distancia ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

Por medio del presente le expreso un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones.

Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

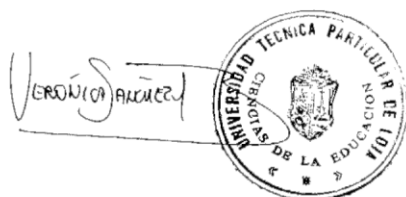
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen 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”**, 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

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.

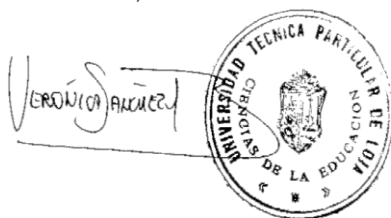
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS

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

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

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

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

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