



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN
EDUCACIÓN BÁSICA

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Rojas Chuquimarca, Luis Emilio

DIRECTOR: Ocampo Ocampo, Fernando Miguel, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister

Fernando Miguel Ocampo Ocampo

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: ***“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”*** realizado por el profesional en formación: Rojas Chuquimarca Luis Emilio; 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 2013

f)

Fernando Miguel Ocampo Ocampo, Mgs.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Rojas Chuquimarca Luis Emilio, declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f)

Autor: Rojas Chuquimarca Luis Emilio

Cédula: 1102111562

DEDICATORIA

Esta tesis representa más que un trabajo es el esfuerzo de muchas horas yo, Luis Rojas, dedico este proyecto de investigación primeramente a Dios nuestro señor, a mi padre Noé y sobrinos Juan C., Diego, y Charito, ya que pusieron su fe y esperanza que podía y me dieron todo su apoyo incondicional para culminar con éxito mis objetivos y los he visto plasmados en una realidad, sin el apoyo de todos ellos no hubiese sido posible este logro alcanzado.

Luis

AGRADECIMIENTO

Hoy durante un largo proceso de adquisición de conocimientos y con mucho esfuerzo y perseverancia ha concluido.

Doy gracias al todopoderoso por haberme hecho concluir en mis claras aspiraciones que con constancia he sabido llegar a donde he querido.

A todos mis sobrinos, a mi hijo por darme ese ánimo incondicional. AL director del proyecto de investigación y demás involucrados quienes contribuyeron con sus valiosos aportes en beneficio del desarrollo y culminación del trabajo de fin de titulación.

A todas y cada una de las personas que siempre estuvieron conmigo proporcionándome su apoyo. Mis más sinceros agradecimientos para ellos.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de superarme y culminar con éxito mis estudios.

Luis

INDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	5
2. Metodología	26
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
2.3. Preguntas de investigación	29
2.4. Contexto	29
2.5. Población y muestra (análisis)	30
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	30
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	31
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	33
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	34
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	34
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	34
3.1.1.2. Edad	34
3.1.1.3. Sexo	35
3.1.2. Características académicas de los titulados	35

3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	35
3.1.2.2. Tipo de educación	36
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	37
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	37
6.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención educación Básica	37
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	37
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	38
3.1.3.4. Características del trabajo actual.	39
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	41
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	41
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.	41
3.3. Valoración docente de la profesión:	41
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	41
3.4. Satisfacción docente	43
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.	44
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	44
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	47
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	49
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	51
3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	54
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	56
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado	58
4. Conclusiones y recomendaciones	60
4.1. Conclusiones	61

4.2. Recomendaciones	61
5. Propuesta de intervención: (Tema)	63
5.1. Justificación	64
5.2. Objetivos	65
5.3. Metodología: Matriz del marco lógico	66
5.3.1. Análisis de involucrados	68
5.3.2. Análisis de problema	68
5.3.3. Análisis de objetivos	69
5.3.4. Análisis de estrategias	70
5.4. Plan de acción (etapa de planificación)	71
5.4.1. Matriz del marco lógico	71
5.5. Resultados esperados	73
5.6. Bibliografía de la propuesta	73
6. Bibliografía	75
7. Anexos	79
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	79
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	83
Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	86
Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)	89

RESUMEN

El presente trabajo va orientado a obtener información de profesionales titulados en educación básica, el propósito es conocer la gestión pedagógica en el aula y el desenvolvimiento actual dentro de su profesión, así como las de sus empleadores que en la mayoría de casos son directores o rectores del lugar donde trabajan.

Los titulados localizados que intervienen en este proyecto son de la provincia de Loja y laboran como docentes en las diferentes instituciones educativas.

El objetivo es conocer la gestión pedagógica así como elementos de medida y descripción del ambiente en el que se desarrolla el proceso educativo de los titulados.

Este trabajo de investigación, posee características: cuantitativas y cualitativas, exploratorio, descriptivo y no experimental. Para la obtención de datos se utilizó la observación directa: mediante aplicación de técnicas e instrumentos emitidos por la Universidad.

Estoy seguro que la propuesta final de este proyecto aportará al mejoramiento y calidad educativa, buscando la participación significativa de los involucrados en este proceso de formación, la concienciación de los miembros que lo conforman, siendo la principal beneficiada la educación de nuestro país.

Palabras claves: Docentes, titulados, empleadores, innovación, educación, calidad.

ABSTRACT

This work is oriented to obtain information from qualified professionals in basic education in order to meet educational management in the classroom and the current development within the profession as well as those of their employers who in most cases are directors or guiding the place where they work.

Graduates located for this project are from the province of Loja, who work as teachers in different educational institutions.

The objective is to learning management and measurement elements and description of the environment in which the educational process develops graduates.

This research, has characteristics: quantitative and qualitative, exploratory, descriptive and experimental. For data collection we used direct observation: by applying techniques and instruments issued by the University.

I'm sure that the final proposal of this project will contribute to the improvement and quality of education, looking for meaningful participation of those involved in the training process, the awareness of the members that compose it, being the main beneficiary education in our country.

Palabras claves: Docentes, titulados, empleadores, innovación, educación, calidad.

INTRODUCCIÓN

Este proyecto de investigación está enmarcado dentro de la investigación 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 donde se investiga el estado actual de los docentes titulados desde el año 2007 al 2012 y, el nivel de involucramiento de ellos en la educación.

La pertinencia de este proyecto permitirá conocer la situación actual de los docentes y la labor educativa que desarrollan, puesto que si se conoce la situación de estas realidades donde se podrá fomentar con una propuesta de ayuda y promover soluciones con la finalidad de apoyar su labor.

Debemos manifestar que la Universidad Técnica Particular de Loja es pionera en realizar este tipo de investigación 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*" que fue ejecutado a nivel nacional, en los diferentes centros asociados de la UTPL, donde se plantearon el propósito de trabajar con un grupo de titulados, recibiendo la respectiva orientación por parte de la universidad, en donde los beneficiados serán los docentes y las instituciones educativas del Ecuador.

La presente investigación tiene mucha importancia porque nos permitió desarrollar entre los involucrados, capacidades y competencias de índole, argumentativo; nos permitió hacer trascendente la vinculación de nuestra U.T.P.L. con la comunidad y porque se mantiene el compromiso categórico de generar cambios en la educación y docencia que favorezcan la práctica del mismo con verdadero sentido humanista.

Creo que con el presente trabajo, las falencias educativas que se llevan a cabo en los docentes investigados tiendan a mejorar para enrumbar nuevos logros dentro de las instituciones; ya que, a través de la culminación de este proyecto de investigación se pretende generar espacios de reflexión que permitan asumir compromisos a directivos y docentes de las instituciones, en cuanto a labor escolar y su rol protagónico en el desarrollo de la sociedad.

Se considera importante por su factibilidad - viabilidad porque se basa en proceso de la docencia educativa; contando con la predisposición, colaboración y el apoyo incondicional de los recursos humanos involucrados en ésta investigación; también el apoyo de tutorías con la debida asesoría permanente por parte de la U.T.P.L.

Por consiguiente se considera que la 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 es de gran importancia porque permite conocer más de cerca la problemática educativa por ello hay que adentrarse al lugar de trabajo del titulado o centro educativo.

Se pudieron realizar objetivos específicos como caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, de la misma manera indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

Además se establece relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores para conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente.

Al final se realiza 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.

Se invita al lector a leer este proyecto de investigación que tiene un gran aporte para la educación de nuestro país al mismo tiempo que contribuye a mejorar el aprendizaje y la importancia que tienen los docentes y su inserción laboral en la educación.

1. SÍNTESIS TEÓRICA

1.1. El debate sobre las competencias. Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009).

La competencia en todos los sentidos ha sido un beneficio para los profesionales, ayuda a que su formación sea continua y elevada, pero no siempre se da de la misma manera cuando los estudiantes que recién egresan de las universidades no ven sus metas o cómo se las plantearan, porque no siempre se dedicarán a laborar en los trabajos que se propusieron.

Un trabajo agradable pocas veces es donde se cobra más, sino el que se lo hace con agrado, valorando las competencias necesarias para trabajar en cualquier lugar que el estudiante elija.

En las ramas científico-técnicas, la incorporación al mercado laboral comienza a ser más difícil que hace unos años en los que parecía existir virtualmente pleno empleo para los titulados en dichas ramas de conocimiento, ya que muchas empresas buscaban a su personal desde que eran estudiantes para insertarlos a sus filas laborales, lo mismo que provocaba que estos dejen la universidad quedando sus estudios incompletos por no perder su empleo.

Actualmente este método es visto con bajas expectativas de crecimiento laboral, ya que las empresas que utilizaron toda la juventud y conocimientos de sus empleados los marginan y lo despiden, no porque ya no es necesario sino porque piden un título universitario que no logró conseguir mientras trabajó.

La forma de incorporación que predomina en el mercado de trabajo juvenil en la mayoría de los países es la del contrato, que no siempre ofrece garantías en el medio laboral ni su estancia en el mismo.

Respecto a las estrategias adoptadas en la búsqueda de trabajo, hay un reconocimiento explícito de que los contactos que siempre han existido, son la vía esencial de incorporación a un puesto de trabajo; en el caso de no disponer de los mismos y demostrar una cierta actitud en los procesos de selección en el sentido de “mostrar ganas por trabajar”, se considera una vía más exitosa que el envío del currículum.

Los jóvenes valoran siempre la formación agregada que se les ofrece como las pasantías, estas no están en todas las carreras profesionales, pero quienes las obtienen observan una amplia manera de las formas de trabajo existentes ya que se acercan más a la realidad laboral y a sus expectativas por crecer, adquiriendo experiencia cuando se aprovechan dichas oportunidades.

En su mayoría varios son los estudiantes que se dejan llevar por lo que sucede en los últimos años, donde existe un gran número de profesionales que salen de las universidades, esperando conseguir un trabajo diferente. Esta situación que se ve contrastada con los sueldos que esperaban ganar y que no cubren sus necesidades, mientras que los sectores con bajo valor añadido como es el caso de la albañilería han alcanzado sueldos muy bien remunerados.

La primera queja es la relativa a las diferencias salariales respecto a estos trabajadores, que son consideradas injustas, pues el universitario ha realizado una importante inversión en su formación, dichos comentarios son habituales en las carreras técnicas. Esta formación debería permitirle tener un mayor salario, pero no es así, y además le ha impedido acceder al mercado laboral con antelación.

Son varios los estudiantes que manifiestan su desagrado con su suerte en el mercado laboral, sus expectativas no son cubiertas con lo que ven, donde se caracteriza la espera de la mayoría de nuevos graduados en las puertas de un empleo.

Así mismo la competencia entre los docentes cada día va en aumento cuando se espera por mucho tiempo para trabajar en la rama profesional en la cual se han formado.

De esta manera muchas personas ven a la universidad como un lugar donde aprenden poco y le dan más importancia a la culminación de su carrera que a lo que durante en ella aprendió.

Pero esta realidad no siempre es bien vista por todos, en cambio quienes están trabajando sin haber culminado sus estudios universitarios sienten la necesidad de seguir estudiando, la mayoría de las veces por ascender de una manera digna, donde la competencia sea justa.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009)

La inserción laboral a partir de los nuevos titulados tiene una gran desventaja si se trata de estar al lado de quien ya tiene su experiencia laboral hecha de alguna manera, pues la transición de la universidad al mundo del trabajo se vive y experimenta de diversas formas.

Al terminar los estudios universitarios los estudiantes sienten una gran preocupación en parte por el cambio que involucra pasar de un medio a otro pero sobre todo por la autoconciencia que hacen debido a su formación recibida, que en algunos casos se sienten seguros de lo que aprendieron y en otros están totalmente decepcionados con la formación recibida, esto provoca inseguridad de obtener un primer empleo por temor a fracasar.

Uno de los factores que vincula a las personas con la inserción laboral es la edad. Ser joven y comenzar la búsqueda de empleo pronto, sitúa a quien lo hace en una situación más propicia, contrastando con tener una mayor edad y con una demora en la incorporación al mundo laboral, que es percibida como una desventaja.

Las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes para formarles ellas mismas y así poder ubicarlos en las áreas en donde se los ha capacitado, mejorando el personal y su productividad.

Una característica de los estudiantes universitarios que se insertan al mundo laboral y que manifiestan acerca de las universidades, es el tema acerca de la valoración que les dan a éstas sobre la formación recibida, motivados principalmente por la escasa utilidad percibida de los estudios superiores para la consecución de un puesto de trabajo.

De manera negativa siempre es la excesiva teoría que está alejada del mundo del trabajo para el cual, supuestamente, son preparados los estudiantes, ya que sería necesaria la realización de un número mayor de prácticas a lo largo del período universitario.

De la misma manera las universidades se mueven en un nivel general, más bien abstracto, la misma que sirve para formar una base de conocimientos, pero todos están de acuerdo en que resulta finalmente poco especializada. Y es esa especialización lo que

se piensa que reclama el mercado laboral, porque siempre se postula para un trabajo y área específica.

De esta manera el hecho de poseer un título no supone una ventaja para la búsqueda de empleo ya que antes se optaba automáticamente a una serie de puestos laborales socialmente privilegiados, en la actualidad esta ordenación social ha dejado de funcionar.

El título ha perdido capacidad para señalar, para marcar a su propietario. La devaluación del título universitario viene dada principalmente por la masificación que ha vivido la universidad, esto implica una pérdida real de valor distintivo de la titulación universitaria. Así, la condición de titulado universitario pasa de ser una excepción a ser norma; porque es un requisito indispensable para el trabajo.

Desde ahí que se inicia con dificultad para conseguir un empleo y cada día lo es más dependiendo a la titulación que se posee, ya que siempre sale algo nuevo y existe la necesidad de tener profesionales en esa rama innovadora, pero el tiempo que involucra estudiar para conseguir el título para aquel puesto ya está saturado al momento de intentar conseguirlo, porque en el transcurso fueron saliendo más profesionales que ya llenaron esas plazas de trabajo.

De entre todos los factores que plantean la gran dificultad de partida, el principal es la exigencia desmesurada de experiencia laboral.

El problema es que, antes de lograr un primer empleo, la exigencia de experiencia hace al mercado laboral difícil para ingresar, siendo el principal de los requisitos que plantean las ofertas y que valoran las empresas es la experiencia laboral.

Pero solo a través de tener un trabajo es como se puede conseguir esa experiencia, lo que la mayoría de empresas no entienden al querer contratar personal joven o que recién haya terminado sus estudios.

Sin una mínima demostración de experiencia laboral no se puede trabajar. “Sin experiencia el título no vale nada”, es lo que muchas empresas tienen en mente. La experiencia se constituye así en el elemento clave para el acceso al mundo laboral.

1.3. Los estándares de calidad educativa. Ministerio de Educación. (2012)

Los estándares de calidad educativa ecuatoriana son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, éstos varían dependiendo de dónde y a quienes son aplicados. Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejar en sus desempeños.

De la misma manera cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados y que los docentes se platearon al inicio del año escolar. Y cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje que se requieren.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Otros propósitos de los estándares son:

Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad; proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación; proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo.

Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación; crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos; mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el

aula a través de mentorías; informar a la sociedad sobre el desempeño de los autores y la calidad de procesos del sistema educativo.

Para esto, los tipos de estándares son en primer lugar los de gestión escolar ya que hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Estos estándares, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Los Estándares de Gestión Escolar 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 descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea alcanzar en los estudiantes. Actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo.

Los estándares de aprendizaje son traducidos como descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

Los estándares de aprendizaje 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.

Y por último pero igual de importante que los anteriores, tenemos a los estándares de infraestructura escolar, estos establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor por parte del docente.

1.4. La inserción profesional de los docentes. Avalos, B. (Enero, 2009)

La vivencia de los docentes en sus primeros años de trabajo es diferente en los grandes tipos de cultura que existen y que con frecuencia no es al que pertenecen por lo que el periodo de adaptación lleva un tiempo estimado, ya que la llegada de un nuevo docente a una escuela pública, municipal, privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta.

En parte, la diferencia puede deberse a la población estudiantil a la que atienden, pero también a los recursos de que dispone el establecimiento o al modo de organización y de gestión que prevalece.

En si no es lo mismo empezar en un sector rural que en el sector urbano, son dos realidades sumamente distintas y que requieren diferentes tratos aplicando los mismos conocimientos.

Las reformas que cada año son cambiantes son parte del inicio de los docentes en las instituciones, muchos de ellos se gradúan teniendo unos conocimientos listos para aplicar y que cuando empiezan a trabajar se encuentran con que éstos ya han cambiado en tan poco tiempo y por lo mismo su ingreso influye a la adaptación y actualización en cuanto a los nuevos métodos de enseñanza.

Esto no es del todo malo ya que al existir cambios en las reformas educativas, significa que todos los miembros de un establecimiento los deben acatar y por ende sucede que todos van a la par en ese tema.

Así mismo la desvalorización de la docencia es un tema que ya ha llegado a grandes debates, puesto que en algunos momentos, las referencias públicas benefician a los maestros cuando se hace énfasis en la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes.

En contraposición a esto cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares se le atribuye la culpa a los profesores. De esta manera quienes han terminado sus estudios así como los que buscan la docencia como un medio de trabajo, observan estos comentarios de una manera negativa cuando se trata de ponerle interés a la docencia, ya que se va a catalogar como una profesión de menos valor que las demás y que casi siempre se ubicarán en último lugar.

Los profesores nuevos que ingresan con interés de aprender, mejorar y cambiar, se ven rodeados de esta realidad, los cuales terminan desertando de sus puestos de trabajo y cambiando por una situación mejor, pero que sea muy bien aceptada por la sociedad.

La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes, ésta es una decisión que se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro.

La necesidad de adaptarse en el entorno docente laboral da la posibilidad de observar el trabajo de los compañeros, que es otra de las condiciones en las que se realiza el trabajo cotidiano.

Con frecuencia se da de manera natural entre maestros que se relacionan por distintos motivos del trabajo. Los maestros de un mismo grado parecen saber con exactitud qué están haciendo sus colegas y cómo lo están haciendo.

La comunicación permanente con los compañeros ayuda a enmendar algunos errores que el docente nuevo pueda estar cometiendo, manifestando abiertamente su forma de trabajar y los métodos que emplea para realizar su labor.

Las políticas de inserción de los nuevos docentes al medio laboral donde se encuentran son pocas. Parte del problema en muchas situaciones en que se presume que el nuevo maestro es experto y si no lo es, la culpa es suya o tal vez de su formación inicial y se termina por decir que frente a esto el docente nuevo se las deba arreglar como pueda. El profesor que se inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades.

En cuanto a condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) y puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable. Tampoco es infrecuente entregarle al profesor novel el curso más difícil de enseñar que suele ser el primer grado.

1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. Vaillant, D. (12 de Abril de 2009)

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas

Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Los estímulos que presentan para fomentar la carrera profesional de docentes, son muy escasos y siempre de poco interés, las condiciones de trabajo remuneraciones y trato son variantes que influyen.

Referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades, puesto que los espacios de trabajo que ocupan son precarios pues muy pocas veces son los mejores y existen reformas cambiantes por lograr una mayor eficiencia año tras año en la educación.

Una posible mejora es el de la inserción de los nuevos docentes ya que muy pocos son los países en América latina que tienen definida una política en la materia. Atender el sector desde el ingreso de docentes, permite tener continuidad desde los primeros años de su inserción laboral para su continuo control. Así sería más fácil obtener datos acerca del avance que van mostrando y sobre su acogida en su desempeño de enseñar.

Para avanzar se debería pensar en el proceso de inserción a la docencia articuladamente a partir de respuestas integradoras de diversas políticas. La ventaja es que aún hay mucho por hacer lo que brinda la oportunidad de pensar en forma integral.

Para comprenderla inserción se debe comenzar por la construcción de la *identidad profesional*, iniciando en las etapas previas como estudiante, siguiendo en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. En definitiva la identidad del docente comienza desde la etapa de estudiante, su formación y la valoración que le da para después poder aplicarla, es continua y no deja de sufrir cambios hasta el final.

La valoración que se le ha dado a la docencia ha sido subestimada por la sociedad, tanto que la mayoría de docentes lo ven de esa manera y han terminado aceptándola e incluso concluyendo que abandonarían su trabajo si encontraran una mejor oportunidad.

En la mayoría de textos se le da una alta valoración a la labor que desempeña el docente y el rol importante que cumple éste en la educación de los estudiantes, desde temprana edad hasta que terminan como profesionales, cuando los resultados son satisfactorios esto es visto de buena manera, pero cuando sucede lo contrario se ataca duramente a los profesionales en docencia y su cuestionamiento de no realizar su trabajo, sin darse cuenta que no todo depende del maestro sino que también los factores que se encuentran alrededor del estudiante influyen positiva o negativamente en la educación y desenvolvimiento de los mismos.

Hoy la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos. Quienes ingresan a Universidades o Institutos de Formación tienen promedios relativamente bajos en su historial educativo que quienes acceden a otros estudios más valorizados socialmente.

Ser docente no es cuestión de momentos, este aprendizaje se va generando desde el primer día que adquiere su primera experiencia educativa en las aulas hasta llegar a ellas, fases entre las cuales se examina el pre-entrenamiento, es decir las experiencias de enseñanza previas que los aspirantes a docente han vivido en su condición de estudiantes, en las que estudian la formación inicial, que es la etapa de preparación formal en una institución específica de formación de docencia.

Esta motivación de ser docente no siempre estará presente ya que con los años de trabajo esta se va perdiendo puesto que acarrea con ella diversos problemas de su vida familiar o de salud.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, muchos de los problemas que los principiantes reportan en las investigaciones tienen que ver con asuntos que enfrentan otros docentes con mayor experiencia, tales como la gestión de la disciplina en el aula. La inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional.

1.6. Políticas por programas de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Mauricio León

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven. La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. 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.

En nuestro país la inserción laboral está diseñada para cualquier etnia o raza, no existe discriminación se da por igual oportunidades en el mercado laboral, todo esto gracias a que se ha venido dando políticas y programas propuestos para solventar las grandes problemáticas que se han suscitado durante la inserción laboral en la mayoría de la juventud de nuestro país.

Toda persona o joven que provenga de cualquier etnia, color, sexo, lengua, opción sexual o filiación política tienen iguales oportunidades al acceso laboral. Hoy en día es complicado llenar una vacante laboral ya que se viene dando por palanqueo o compromiso político.

Las personas de clase baja son entes potenciales para elegir cualquier cambio en base a su estatus de vida, bien sea socio-económico o educativo, esto se da en el libre ejercicio a un voto para elegir una dignidad parlamentaria que vengan con propuestas de cambio en todos los aspectos. Cualquier estado debe figurar como actor principal al cambio, en orientación y formación en el campo técnico profesional, pero con políticas fundamentadas en el desarrollo y capacidad idónea de los individuos y que gocen de una alta calidad educativa.

Los jóvenes entre 18 y 29 años de edad, presentan un porcentaje mayor al desempleo en el Ecuador y esto genera más precariedad y por lo tanto son explotados laboralmente. Por otro lado las mujeres igual que los hombres, también sufren estas consecuencias, quizás con mayor frecuencia; la demanda que requieren los empresarios de la experiencia laboral, hace que hoy en día se tenga la necesidad de quererse superar y actualizarse permanentemente.

Los titulados que salen de las instituciones educativas, no tienen ninguna clase de experiencia laboral y es un motivo para que los empresarios se nieguen a contratarlos, muchos ven truncados sus sueños y hasta frustrados porque les toca esperar mucho tiempo para abandonar las filas de la desocupación, esto se viene dando en todos los campos profesionales y son pocos los titulados que consiguen una fuente de trabajo inmediatamente.

La juventud pierde en algunos casos la esperanza de obtener un trabajo de acuerdo a sus estudios y opta por dedicarse a su propio negocio, lo cual en la mayoría de casos tienden a fracasar por la falta de experiencia en ese sector.

Además se debe eliminar las prácticas discriminatorias y las barreras de entrada al mercado de trabajo para los y las jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes, discapacitados y de minorías sexuales, y concienciar a la población en general y a los empresarios en particular sobre los derechos en contra de la discriminación y los derechos laborales de la población joven.

Un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de políticas de empleo, en general, y de políticas dirigidas a la juventud, en particular. En buena medida esto se debe a la debilidad técnica y profesional de las instituciones encargadas de las políticas laborales y de la juventud como el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social.

Así mismo, son escasos los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan la problemática del empleo juvenil. Esto se confirma con los diagnósticos de FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral, pues muestran que existen prácticas discriminatorias activas y pasivas que crean barreras de entrada al mercado de trabajo a jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes y de minorías sexuales.

Adicionalmente, alrededor del 50% del total de desempleados está ubicado en las tres ciudades principales del país que son: Quito Guayaquil y Cuenca. Esto implica que ha habido un regazo muy importante en la reabsorción de la mano de obra que perdió su empleo durante la crisis.

1.7. Inserción laboral de los jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectorias. JürgenWeller (Marzo/2006)

Un estudio realizado en los países de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú sobre la inserción laboral de los jóvenes, demuestra que hay tensiones presentes, que afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana. La juventud en la actualidad tiene mayor capacitación pero también tiene grandes problemas de inserción laboral.

En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil – esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica –. Esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas. La tasa correspondiente de los jóvenes, de por sí más alta que aquella de los adultos, subió marcadamente, aunque no se haya ampliado la brecha relativa a los adultos. Específicamente las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados – en términos generales más favorables que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos – se deteriora en un momento de crisis, ya que en un contexto sin generación de nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve y ellos entran al desempleo abierto o al trabajo en sectores de baja productividad.

Haciendo un análisis podemos destacar que existen dos clases de inserción laboral los que están más capacitados y los que no tienen preparación adecuada para afrontar los retos que exige el convivir cotidiano, los primeros al entrar en recesión notan un deterioro en su puesto de trabajo y su competitividad no les sirve, un ejemplo claro de ello sucede en la Unión Europea.

La segunda tensión es que los jóvenes ponen mayor empeño en su trabajo y a su vez tienen que competir con otros que prometen mayores ingresos, ya que su trabajo es la base para lograr una entidad personal y esto también les lleva a tener relaciones sociales en el lugar de trabajo.

Cuando un joven se inicia en el campo laboral está expuesto a un despido repentino, acoso sexual, malos tratos, relaciones personales desagradables y jefes muy autoritarios; tomando en cuenta todo esto, el individuo no puede sacar toda su potencialidad de persona eficiente. La más grande tensión de un estudiante es tener una expectativa a insertarse en el mercado laboral para mejorar su bienestar material e

individual y poder contribuir en lo económico a su familia y al desarrollo del país. Muchas de las veces el joven requiere de un largo plazo para adquirir un puesto de trabajo y esto puede resultar tedioso y hasta frustrante al no poder obtener un empleo, muchas de las veces tiene que exponerse al abaratamiento de costos para acceder a la selección de los mismos.

Las competencias laborales exigen experiencia, por lo que un joven que por primera vez busca trabajo le es muy difícil haber adquirido dicha experiencia, en cierto modo la educación no solo debe impartirse teóricamente, sino basado en una práctica permanente y así apoyar a la inserción laboral con un alto potencial teórico - práctico.

Los jóvenes se enfrentan a una tensión marcada por pautas exigidas por un mercado de trabajo. Estamos en una era de cambio y en un entorno dominante, que no se puede de un solo pincelazo acabar o disolver ésta tensión completamente. Si analizamos otro aspecto muy relevante es una creciente importancia de combinación de trabajo con estudios, esto puede generar tensiones negativas para el rendimiento de los jóvenes, tener que combinar estudio con trabajo y las exigencias que demanda en este campo laboral es muy competitivo por eso muchas de las veces se ven en la obligación de abandonar los estudios y dedicarse de lleno al trabajo.

Además se puede recalcar que hay un aspecto positivo enmarcado dentro de este campo para los jóvenes, porque adquieren experiencia y se involucran más a poner en práctica sus destrezas que no son relevantes en éste ámbito, además prevalece su autoestima para el mejoramiento de su integridad personal.

Pues si bien es cierto, muchas empresas consideran importante la presentación personal de los individuos que contratan. Además se busca que la apariencia de la persona sea agradable, este factor se justifica ante la necesidad de afrontar modas de los jóvenes respecto del uso de aros, vestimenta diferente, tatuajes y el pelo largo en los varones.

La alta valoración de este factor se observa en los estudios de los distintos países y en todos los segmentos estudiados, destacándose el sector comercio y servicios, debido a la imagen que necesitan dar a los clientes. El requisito de que el candidato a ser contratado tenga experiencia específica para el cargo, se ve más claro en empresas medianas y de comercio. Menos exigencias al respecto parecen tener las empresas grandes que suelen disponer de capacitaciones.

1.8. Nuevos tiempos y nuevos docentes.Juan Carlos Tedesco y Emilio TentiFanfani (julio 2002)

El momento fundacional del oficio de maestro permite analizar la lógica de los ajustes y determinaciones recíprocas entre los hombres y los puestos definidos institucionalmente.

Hoy en día existen múltiples configuraciones del oficio de enseñar, pero más allá de las diferencias es preciso encontrar algunos factores sociales que favorecen la emergencia de diversos principios estructuradores que organizan la construcción social de la docencia como actividad

La enseñanza, más que una profesión, es una tarea dedicada a la que uno se entrega, lo cual supone una gratuidad proclamada que no tiene relación con lo que la sociedad espera de una profesión, entendida como actividad de la cual se vive, es decir, de la que se obtiene un ingreso y una serie de ventajas instrumentales.

Esta dosificación contradictoria pero efectiva hace del maestro una categoría social con perfil propio y diferenciado del resto de los profesionales e intelectuales clásicos. Este equilibrio inestable entre elementos distintivos diversos y hasta opuestos constituye la particularidad del oficio de enseñar.

Para ser un buen maestro no basta el dominio de competencias científico-técnicas específicas, ni un compromiso ético genérico al contrario, en la definición de la excelencia docente el compromiso ético moral con el otro, una cierta actitud de entrega y desinterés adquieren una importancia fundamental en el desempeño del oficio ya que es con esta será su primera carta de presentación con los educandos y por ende sus compañeros de trabajo.

Por último su condición de profesional deviene del hecho de que el desempeño de su actividad requiere el dominio de competencias racionales y técnicas que son exclusivas de su oficio y que se aprenden en tiempos y espacios determinados

Las sociedades actuales se caracterizan por un cambio profundo en las instituciones que acompañan los procesos de construcción de la subjetividad de las nuevas generaciones. La acción del maestro se inscribe en un nuevo contexto general que ordena la socialización de los niños y jóvenes.

Esta demanda introduce nuevos desafíos a la institución educativa y sus agentes. Estos últimos deben estar más informados acerca de la lógica de desarrollo de la ciencia y la tecnología modernas y de su incorporación en todas las esferas de la vida social.

El maestro debe ser también un orientador vocacional y como tal debe tener un conocimiento del comportamiento del mercado de trabajo no sólo en su país sino en otros países para que pueda hacer su propia evaluación de la docencia.

Formar recursos humanos obliga a la escuela y a los docentes a multiplicar las ocasiones del aprendizaje más allá de los límites de la escuela, lo cual, su vez, requiere nuevas actitudes y competencias.

Las extraordinarias innovaciones en el campo de las tecnologías de la información y la comunicación pueden tener efectos completamente contradictorios sobre la evolución del oficio docente ya que algunos creen que esas innovaciones potencialmente tienen un carácter sustitutivo del docente ya que permiten una relación directa entre el aprendiz y el capital cultural acumulado por la humanidad.

Pese a estos temores, lo más probable es que los nuevos recursos tecnológicos contribuirán a elevar sensiblemente la profesionalidad del docente. Al igual que la vinculación entre formación y trabajo, las nuevas tecnologías obligarán al docente a constituirse en una especie de gestor y organizador de procesos de aprendizaje.

Las demandas a la educación, no pueden ser satisfechas individualmente por cada docente sino por la institución en su conjunto. El reconocimiento cada vez más evidente de la continuidad del proceso de formación de la inteligencia y de la personalidad, requiere un trabajo articulado entre cada uno de los docentes que trabajan en las diferentes etapas del desarrollo del proceso educativo.

La acogida que se presta al nuevo profesor en un centro escolar puede depender del carácter de mayor o menor integración de sus docentes en una cultura de complementariedad. Por último, el desarrollo de la capacidad de trabajar en equipo constituye una exigencia para los alumnos, cada vez más intensamente requerida tanto por el desempeño en el mercado de trabajo como por el desempeño ciudadano.

1.9. Políticas de inserción a la docencia: del eslabón perdido al puente para el desarrollo profesional docente. Carlos Marcelo García (23 de noviembre de 2006).

La formación inicial del profesorado ha sido objetivo de múltiples estudios e investigaciones. En general se observa una gran insatisfacción tanto de las instancias políticas como del profesorado en ejercicio o de los propios formadores respecto a la capacidad de las actuales instituciones de formación para dar respuesta a las necesidades actuales de la profesión docente. Las críticas hacia su organización burocratizada, el divorcio entre la teoría y la práctica, la excesiva fragmentación del conocimiento que se enseña, la escasa vinculación con las escuelas están haciendo que ciertas voces críticas propongan reducir la extensión de la formación inicial para incrementar la atención al periodo de inserción del profesorado en la enseñanza. Es el caso del reciente informe de la OCDE al que ya hemos hecho referencia anteriormente.

El conocimiento es uno de los principales valores de los ciudadanos de una sociedad, ya que el nivel de estas es directamente relacionado con el nivel de preparación académica de quienes la conforman. De ahí que parte la diversidad de carreras profesionales que se pueden necesitar en ella y su gran acogida y preferencia por cada uno de sus habitantes.

La docencia es parte fundamental de una sociedad, involucra los aspectos de desarrollo que se quiere formar y sobre todo una rama profesional muy comentada en los últimos tiempos acerca de en qué ha fallado y cómo esta puede mejorar. Al parecer se ha encasillado como una carrera profesional fácil de culminar sin demasiados costos para seguir, pero esta realidad cambia una vez que se entra en el campo profesional.

Convertirse en profesor es un largo proceso y esta formación inicial del profesorado ha sido objetivo de múltiples estudios e investigaciones. Los profesores, en su proceso de aprendizaje, pasan por diferentes etapas momentos, es así que es conveniente pensar en los profesores como expertos adaptativos es decir personas preparadas para un aprendizaje eficiente a lo largo de toda la vida.

Esto es así porque las condiciones de la sociedad son cambiantes y cada más se requiere personas que sepan combinar la competencia con la capacidad de innovación.

En todos los casos los docentes que recién inician necesitan poseer un conjunto de ideas y habilidades críticas así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente como docentes.

Ello es más posible si el conocimiento esencial para los profesores principiantes se pudiera organizar, representar y comunicar de forma que les permita a los alumnos una comprensión más profunda del contenido que aprenden.

Por una parte existen estudios para comprender el proceso de convertirse en un docente experto, y por otro aquellos estudios que analizan qué hacen y qué caracteriza a los profesores expertos. Dentro de estos estudios ha sido clásico el contraste entre los profesores expertos y principiantes, donde por las tecnologías y aprendizajes actuales quienes recién ingresan casi siempre se encuentran con mejores conocimientos actuales que quienes con frecuencia no innovan su pedagogía y técnicas de aprendizaje, pero que su conocimiento es a base de la experiencia.

En cualquier área de conocimiento o nivel, los profesores principiantes a menudo quieren instrucciones paso a paso de cómo hacer las cosas de forma eficiente, es así que demuestran su continua preocupación por realizar bien su trabajo y sobre todo por llegar a cada uno de los estudiantes para que estos aprendan y demuestren así lo aprendido.

El periodo de inserción y las actividades propias que le acompañan varían mucho entre los países, en algunos casos se reducen a actividades burocráticas y formales. En otros casos, como configuran toda una propuesta de programa de formación cuya intención es asegurar que los profesores entren en la enseñanza acompañados por otros que pueden ayudarlo.

Un periodo importante tanto para docente como estudiantes, es en donde se debe realizar la transición de estudiantes a profesores, por ello surgen dudas, tensiones, debiendo adquirir un adecuado conocimiento y competencia profesional en un breve período de tiempo.

En varios países el proceso de inserción conlleva un periodo de frecuencias y procesos que según el lugar estos son adecuados para la comunidad en los que se los aplica. Este proceso de inserción varían mucho dependiendo del lugar en donde se lo aplique. Los modelos de inserción se repiten, ya que han dado buenos resultados en cierto lugar pero no los mismos resultados en donde se ha copiado el modelo.

1.10. Algunas dimensiones de profesionalización de los docentes. Emilio Tenti Fanfani (2005)

El oficio docente se caracteriza por algunas contradicciones, entre ellas cabe mencionar aquí aquella que se deriva de su condición de funcionario asalariado y al mismo tiempo profesional de la educación.

Cuando se habla de práctica docente, por lo general nuestro referente cercano es el alumno; y el cúmulo de información que este deberá adquirir siendo científicamente válidos, socialmente aceptados, técnicamente adecuados, éticamente deseables desde su comunidad cultural. Estos conocimientos se manifiestan en términos de competencias a desarrollar a lo largo de su vida y lo perfilan como persona

Con el paso del tiempo se ha aprendido que en la práctica docente intervienen tres actores principales: el docente, el alumno y el conocimiento. Es por eso que también importa el conocimiento que el docente tiene de sí mismo; su aptitud, grado de profesionalización y calidad de persona. Cualidades que se traducen en los distintos ámbitos de saberes: el conocimiento de la disciplina, de la teoría de la educación, de las formas de planificar la enseñanza, las estrategias de gestión de la clase, el conocimiento de sus alumnos, la institución y el medio en que se encuentra.

Como tal es un trabajador que con frecuencia está sindicalizado y lucha colectivamente por la defensa y mejora de sus condiciones de trabajo. Pero por otra es también un maestro profesional en la medida en que el desempeño de su actividad requiere el dominio de competencias racionales y técnicas que son exclusivas de su oficio y que se aprenden en tiempos y espacios determinados.

Son varios los temas que los docentes deben llevar a la par, y tener relación entre estos, no simplemente se basa y sitúa en uno, al contrario debe estar preparado en varios aspectos relacionados con lo que significa ser docente y que en el transcurso de su periodo laboral los va descubriendo. En la mayoría de casos de una manera fácil pero en otros difícilmente se dará cuenta de hasta dónde debe llegar su rol profesional si este no actúa de una manera preparada y responsable.

Si bien las tecnologías de la información son el tema que más abarcan artículos en estos últimos tiempos cuando se la relaciona directamente con la educación y sobre todo la incidencia que esta tiene en los estudiantes. Dichas tecnologías constituyen un desafío

para la construcción de una nueva profesionalidad de los docentes ya que no todos los docentes tienen la oportunidad ni el acceso a estas nuevas técnicas

Así mismo, existen algunos temores respecto de determinados efectos no deseados que es preciso tener en cuenta en toda política de innovación pedagógica. En todo caso, la visión que surge de la información analizada es más bien positiva.

Por último, toda política de reforma de las condiciones de trabajo de los docentes debe elaborarse teniendo en cuenta los proyectos laborales futuros de los docentes.

Es obvio que una determinada estructura de incentivos va a inducir un determinado sistema de aspiraciones laborales. Por ello es preciso diseñar una carrera docente que ofrezca oportunidades de ascenso y mejoramiento profesional sin obligar a renunciar al ejercicio de la actividad docente en el aula.

Casi todos los ministerios y secretarías de educación han incorporado en su agenda de política las principales dimensiones que contribuyen a conformar la profesionalización de los docentes. Estos van desde los criterios de selección y reclutamiento de estudiantes de magisterio, pasando por los programas de formación inicial y permanente, los mecanismos de ingreso al sistema educativo, la estructura y dinámica de la carrera docente, el sistema de incentivos, hasta los mecanismos más adecuados para la evaluación del desempeño docente.

Desde ahí que realizan las respectivas evaluaciones que a futuro servirán para seguir modificando las políticas que deberán insertarse en la profesionalización de los docentes. Las dificultades en la capacitación de destrezas y competencias de los titulados por parte de los empleadores ha sido y sigue siendo un asunto problemático.

No en vano, aspectos curriculares de más tipo de título o evidencia inmediatamente visible, han tomado un protagonista notable en el momento del acceso al empleo. Es por ello que relegan a un segundo término otras destrezas y competencias consideradas de tanta o más importancia que las anteriores, pero de incidencia contrastación.

Estas mismas dificultades son compartidas por los titulados, los cuales no encuentran en el momento de acceder a un empleo mecanismo para hacer visibles sus conocimientos y destrezas. Más allá de los títulos y experiencia laboral acumulados, y representativos de su valor de intercambio, en tanto son reconocidos.

2. METODOLOGIA

2.1. Diseño de la investigación

El diseño de investigación constituye *“El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández, 2006)*

Un diseño debe responder a la preguntas de investigación. A través del diseño de investigación se conoce qué individuos son estudiados, cuándo, dónde y bajo que circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Los métodos de investigación a aplicar son el descriptivo, analítico y sintético, que permitirá explicar y analizar el objeto de la investigación.

El presente estudio es de tipo cualitativo y cuantitativo el cual involucra el procedimiento no experimental por realizarse sin la manipulación deliberada de variables y en él sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, transeccional y exploratorio donde las investigaciones que recopilan datos se dan en un momento único y específico, esto facilitó explicar y caracterizar la realidad de la gestión pedagógica o de aprendizaje del docente y su relación con el clima de aula en el cual se desarrolla el proceso educativo, de tal manera, que hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad.

Descriptivo: Se podrán indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, estudios puramente descriptivos. Considerando que se trabajará con docentes de diferentes realidades educativas en un mismo período de tiempo, concuerda por tanto con la descripción hecha sobre el tipo de estudio que se realizará.

Las técnicas usadas para la recolección y análisis de la información teórica y empírica fueron las siguientes:

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.

La observación es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. La observación se convierte en una técnica científica en la medida que:

1. Sirve a un objetivo ya formulado de investigación.
2. Es planificada sistemáticamente.
3. Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
4. La observación se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Además, conviene resaltar que observar es contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento. Por ejemplo, si aplicamos la observación participante durante el desarrollo del trabajo de campo en la unidad educativa seleccionada, el investigador respetará las normas de relación social por la que se rige el grupo. Además convivir con los actores, sumerge al investigador en un baño de información, ya que la convivencia nutre principalmente de un conocimiento experiencial que es de gran ayuda a la hora de formular cualquier tipo de aseveraciones.

Dentro del estudio esta técnica, servirá para obtener información sobre la gestión pedagógica y de esta manera construir el diagnóstico sobre la gestión del aprendizaje que realiza el docente en el aula.

La encuesta es una de las opciones más utilizadas que se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. Se utilizará para la recolección de la información de campo. Servirá para obtener información sobre las variables de la gestión pedagógica y del clima de aula y de esta manera describir los resultados del estudio

Como instrumentos están los aplicados:

La ficha inicial de contactos, sirve como referencia al momento inicial de búsqueda de titulados para concretar una cita con el mismo.

Una encuesta a docentes, este instrumento tiene el fin de obtener información específica sobre el titulado acerca de lugar de trabajo así como si todas las actividades que realiza actualmente son relacionadas con la docencia o de otra índole.

Un inventario de tareas del trabajo docente, este instrumento es aplicado tanto a empleadores como a titulados con el objetivo de obtener información acerca de los aspectos metodológicos y docentes que llevan en su labor de docentes en la actualidad y su apreciación que tienen de la educación.

Una entrevista dirigida a los empleadores, esta entrevista se la realiza al empleador con el objetivo de saber cómo conlleva el trabajo de estar como principal de una institución educativa y la labor que desearían que mejore tanto institucionalmente como en el ámbito general de la educación.

2.3. Preguntas de investigación

Están dirigidas a los empleadores de las instituciones educativas donde los titulados laboran y que en algunos casos son incluso directivos de su labor.

Son aplicadas de manera directa como entrevista para conocer más información acerca del desenvolvimiento y desempeño educacional.

Las preguntas que se aplicaron junto con las encuestas a los empleadores fueron las siguientes:

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

Un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante y primordial, no sólo como uno de los instrumentos de la cultura que permite al hombre desarrollarse en el proceso de la socialización, sino también se lo consideraba como un

proceso vital, complejo, dinámico y unitario que debe descubrir, desarrollar y cultivar las cualidades del estudiante, formar integralmente su personalidad para que se baste a sí mismo y sirva a su familia, el Estado, y la sociedad.

La presente investigación se realizó con titulados en educación general básica, quienes se graduaron en un periodo no menor a cinco años, ya que en el año 2010 se realizó una investigación del mismo tipo por la Universidad Técnica Particular de Loja, dando cumplimiento al seguimiento que las instituciones deben hacer de sus egresados.

Los titulados en su mayoría han adquirido un trabajo a fin a su carrera profesional en la cual prestan sus servicios en diversas dependencias en forma de contrato, temporal o fijos siendo de gran aporte para la educación de nuestro país.

2.5. Población y muestra

El proceso investigativo se lo realizará a una población de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores, de los cuales se tomó una muestra de 7 para el presente desarrollo de casos.

Se considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Se considera como empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Humanos:

Para el presente trabajo de investigación se contó con la participación de las siguientes personas:

- Director de Tesis
- Docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja
- Empleadores

- Directivos institucionales

Materiales:

- Material de escritorio.
- Computadora.
- Impresora.
- Copias de cada uno de los instrumentos de acuerdo al número de encuestados.
- Cámara fotográfica.

Institucionales:

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Escuela Fiscomisional "San José"
- Unidad Educativa Particular "La Porciúncula"
- Escuela Particular "La Dolorosa"
- Sindicato de Choferes de la ciudad de Loja
- Escuela de educación básica "Hugo Colón Rodríguez"
- Escuela Fiscal "Carlos Montúfar"

2.7 Procedimiento

La presente investigación se desarrolló específicamente con docentes que pertenecen a la provincia de Loja, tanto del cantón Calvas y Loja respectivamente, quienes fueron seleccionados por obtener un título en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

El contacto en la mayoría fue personal, ya que tuve la previa predisposición para realizar la encuesta en ellos como docentes y en algunos casos a sus empleadores.

Se contactó con cada uno de ellos en primer lugar de manera telefónica quedando la fecha y hora específica para el encuentro para luego realizar un acercamiento personal al lugar de trabajo donde se realizaron las encuestas a todos los titulados manifestando que ellos en algún momento también tuvieron la oportunidad de realizar algo similar para la culminación de su carrera, con el mismo interés por colaborar. En algunos casos se pudo realizar las encuestas al empleador, director o rector, siempre manifestando con amabilidad el propósito de dicha investigación, en otro caso no fue posible por no encontrarse disponible en ese momento, uno de los titulados no ejerce actualmente la

docencia por lo que se lo contacto en su lugar de trabajo actual; así mismo uno de los titulados es director de su institución por lo que solo se procedió a realizar una sola entrevista.

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

Cuadro 1

Nombre de la Institución	Provincia	Cantón
Escuela de Educación Básica "Hugo Colón Rodríguez"	Loja	Calvas
Sindicato Provincial de Choferes de Loja	Loja	Loja
Escuela Fiscomisional "San José"	Loja	Calvas
Unidad Educativa Particular "La Porciúncula"	Loja	Loja
Unidad Educativa Particular "La Porciúncula"	Loja	Loja
Unidad Educativa Particular Vespertina "La Dolorosa"	Loja	Loja
Escuela de Educación Básica "Carlos Montúfar"	Loja	Calvas

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Lo docentes seleccionado pertenecen en su totalidad a la provincia de Loja

3.1.1.2. Edad

Cuadro 2

Intervalo de edades	Frecuencia	Porcentaje (%)
Menor a 20	0	0
21 a 30	3	42,80
31 a 40	2	28,60
41 a 50	2	28,60
51 y más	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

La mayor parte de los docentes corresponden a edades comprendidas entre 21 a 30 años.

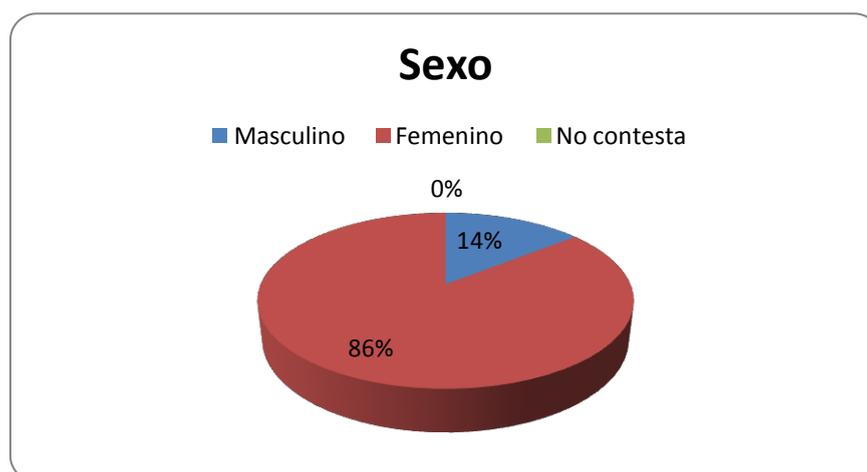
3.1.1.3.Sexo

Cuadro 3

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	1	14,29
Femenino	6	85,71
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados
Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 1



Fuente: Encuesta a titulados
Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

El 86 % de los titulados son de género femenino, y el 14 % son de género masculino, indicando que para la presente investigación la mayoría de titulados son mujeres frente a un bajo porcentaje de hombres.

3.1.2. Características académicas de los titulados

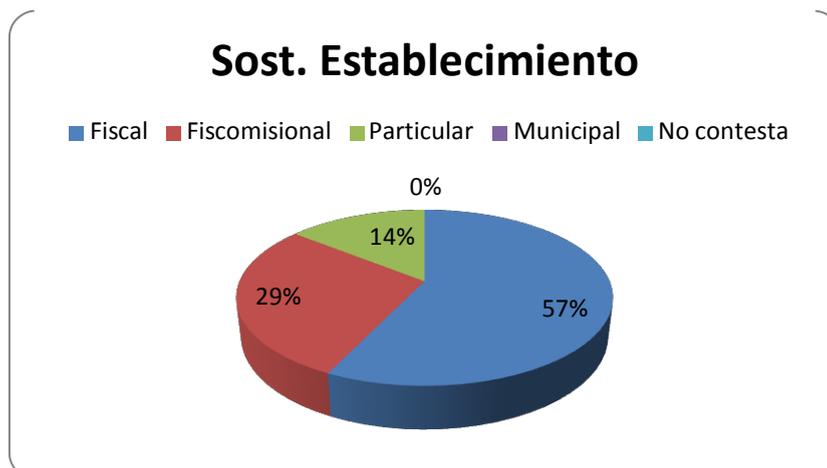
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

Cuadro 4

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Fiscal	4	57,14
Fiscomisional	2	28,57
Particular	1	14,29
Municipal	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados
Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 2



Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Un 57 % de los titulados manifiesta haber terminado sus estudios en un colegio de tipo fiscal, el 29 % de los mismos en una institución fiscomisional, con un bajo porcentaje del 14 % que estuvieron en colegios particulares. Esto se debe a las posibilidades en la mayoría de los casos de tipo económico para estar en los diferentes tipos de instituciones.

3.1.2.2. Tipo de educación

Cuadro 5

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

Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 3



Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

El 100% de los encuestados manifiesta que el colegio en donde obtuvieron el bachillerato corresponde a un tipo de educación regular.

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

Cuadro 6

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Pregrado	1	14,28
Posgrado	1	14,28
Ninguno	2	28,58
No contesta	3	42,86
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

El 43% de los encuestados no responde a esta interrogante, el 29% manifiesta que no han obtenido títulos universitarios posteriores al título de Ciencias de la Educación, mención Educación básica, y el 14% responde que han obtenido títulos de pregrado y posgrado.

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica

El 100% de los encuestas manifiestan que llevan en la labor de la docencia entre 2 y 7 años y que es la única fuente de ingreso económico, mientras que un encuestado pone en conocimiento que además de ser docente dicta clases particulares

3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Cuadro 7

Número de establecimientos	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	5	71,44
2	1	14,28
3	1	14,28
4 o más	0	0
Ninguno	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Frente a esta interrogante el 71 % de los encuestados manifiesta que trabajan en un solo establecimiento educativo, frente al 14% que indican que trabajan en dos y tres establecimientos, esto indica que la mayoría de docentes ejercen su labor docente en un solo centro educativo

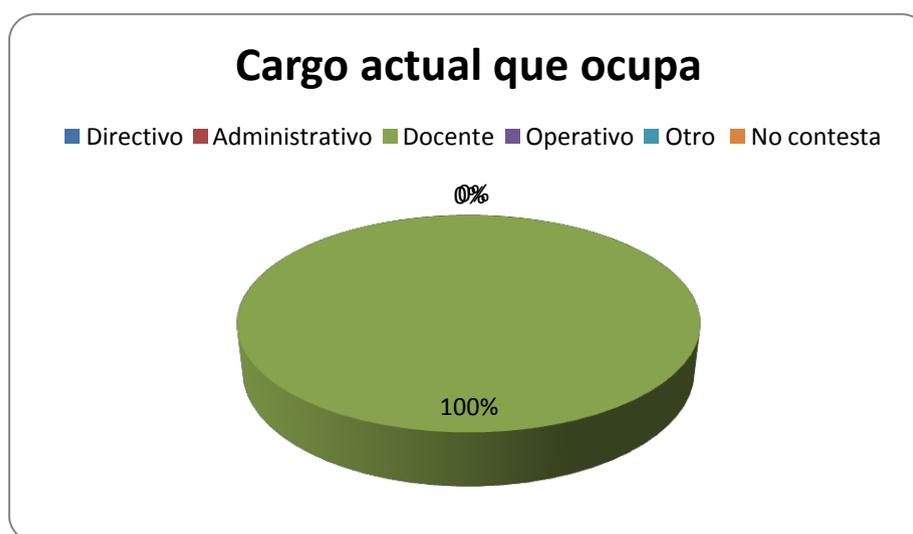
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Cuadro 8

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)
Cargo directivo	0	0
Cargo administrativo	0	0
Cargo docente	7	100
Cargo operativo	0	0
Otro cargo	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados
Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 4



Fuente: Encuesta a titulados
Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

El 100 % de los docentes manifiesta estar trabajando en cargos relacionados con la docencia, por lo tanto no existen titulados que no se encuentren laborando actualmente en puestos relacionados con la docencia. Esto implica que de una u otra manera los docentes han podido desempeñarse en el ámbito laboral y que la preparación que obtuvieron por parte de la Universidad ha sido de gran ayuda al desenvolverse profesionalmente.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

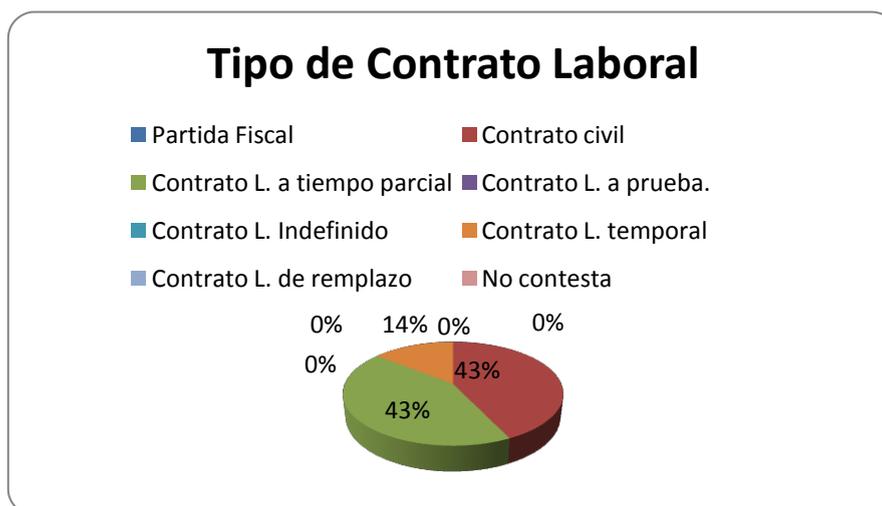
Cuadro 9

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Partida Fiscal	0	0
Contrato civil	3	42,86
Contrato L. a tiempo parcial	3	42,86
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	1	14,28
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 5



Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Tanto un 43 % de los titulados poseen un contrato a tiempo parcial, así como la misma cantidad de 43 % se encuentran laborando con un contrato civil y bajo 14 % tienen un contrato temporal, ninguno de ellos tiene una estabilidad laboral con partida fiscal por el poco número de años que tienen de profesionales desde que se graduaron, esto es preocupante ya que los docentes no pueden estar seguros de sus puestos de trabajo, y esto hace que laboren con el riesgo de que en cualquier momento se acabe dicho contrato, por otro lado, están pendientes de nuevos puestos de trabajos con mejores oportunidades, y dejan abandonando el puesto de trabajo actual, quedando la institución desestabilizada.

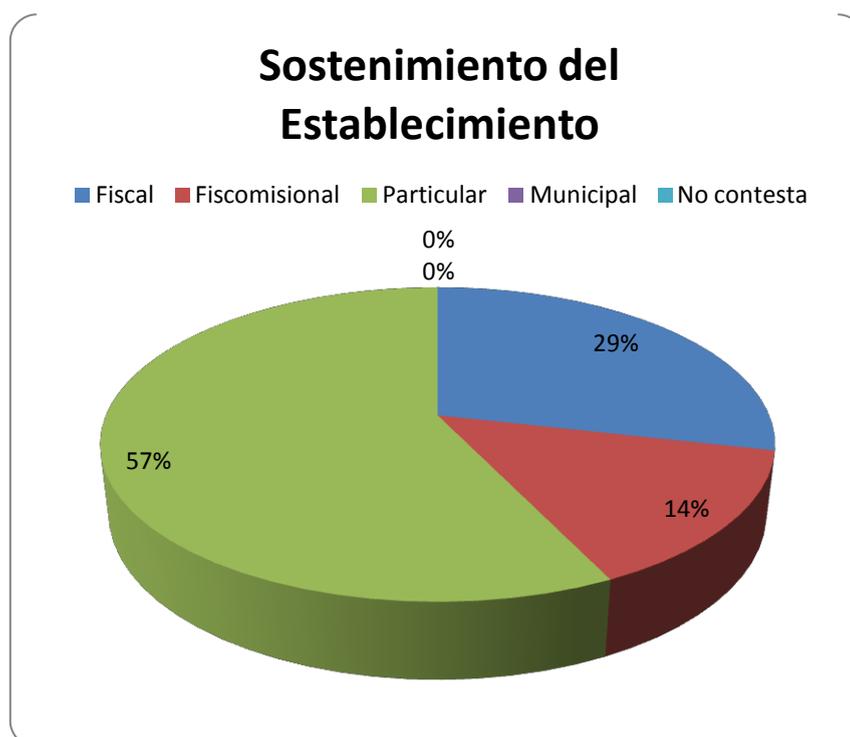
Cuadro 10

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Fiscal	2	28,57
Fiscomisional	1	14,29
Particular	4	57,14
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 6



Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

57% de los docentes trabajan en centros educativos particulares, el 29% en escuelas fiscales y el 14% en establecimientos fiscomisionales, Esto indica que los docentes encuentran más oportunidades de trabajo en centros educativos con sostenimiento particular. Éstos centros educativos brinda la oportunidad a los titulados para que pueden desenvolverse como profesionales y adquieran la experiencia necesaria que dentro del ámbito educativo es muy importante. Además se debe destacar que gracias a las nuevas oportunidades que ofrece el Ministerio de Educación cualquier docente capaz, puede participar mediante pruebas para cualquier institución educativa por méritos y oposición.

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

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

La relación existente entre lo aprendido durante el tiempo de estudio en las aulas y la situación laboral actual de cada uno de los docentes es muy grande pues la mayoría de titulados encuestados trabajan el ámbito educativo y manifiestan su satisfacción a la hora de impartir clases. La teoría del capital humano considera que la formación es un tipo de inversión con costes directos (dinero invertido) e indirectos (dinero dejado de ganar mientras dura la formación); inversión que los individuos realizan esperando obtener un beneficio (mejores salarios). (ANECA, 2010)

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 y empleadores ponen mayor grado de importancia a velar por el buen vivir para el bienestar de los estudiantes, a mantener disciplinas en sus educandos, a la vocación de enseñanza a su capacitación y profesionalismos como docente.

3.3. Valoración docente de la profesión

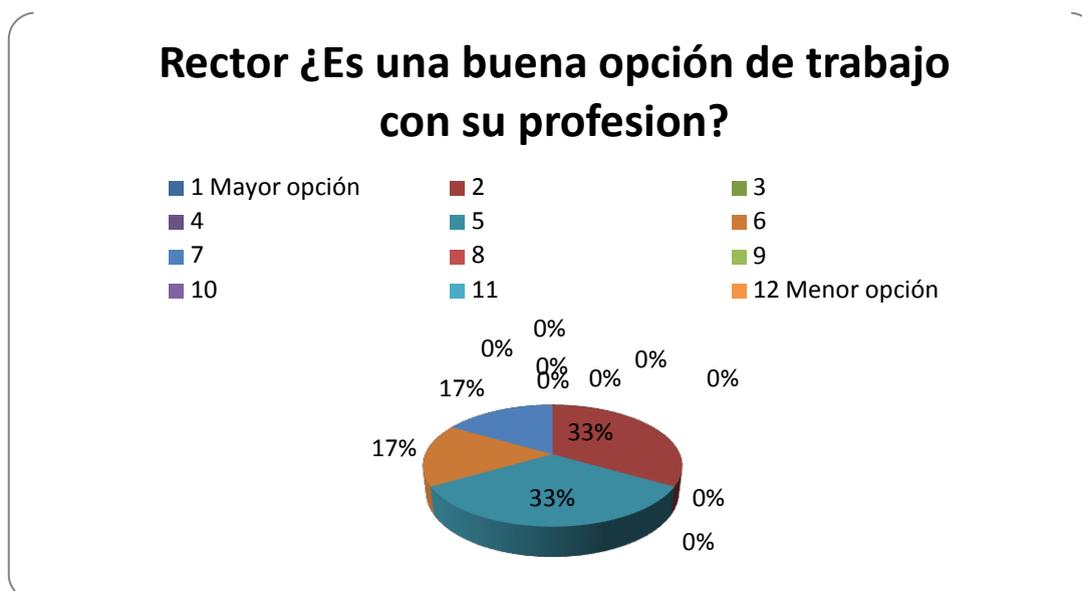
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

Cuadro 11

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
1 Mayor opción	0	0
2	2	33,33
3	0	0
4	0	0
5	2	33,33
6	1	16,67
7	1	16,67
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta a titulados
Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 7



Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Acerca de la profesión de rector de instituciones educativas en gran cantidad del 33 % expresan que es una de las opciones en las que se encuentran mayormente preparados, y en igual cantidad de 17 % manifiestan que es un cargo al que no están realmente listos para asumir. Se puede observar claramente que los docentes tienen mayor interés por la parte administrativa de las instituciones educativas, y al escoger la opción de rector pues se manifiesta la preocupación del docente para poder cambiar o arreglar los problemas que pueden sucederse en dicha institución, aunque pocos docentes no se sienten con la capacidad de direccionar una entidad educativa por los problemas que con esto conlleva.

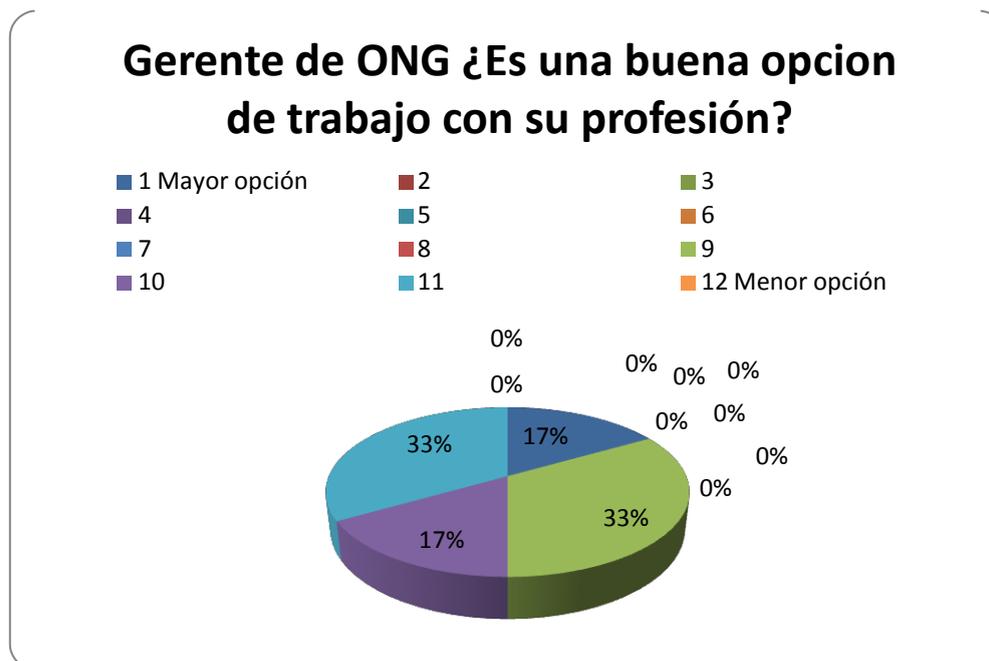
Cuadro 12

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
1 Mayor opción	1	16,67
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	2	33,33
10	1	16,67
11	2	33,33
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 8



Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Acerca de gerente de ONG en gran cantidad del 33 % expresan que es una de las opciones más requeridas por parte de los docentes titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, y en igual cantidad de 17 % manifiestan que es un cargo al que no están realmente listos para asumir. Esto conlleva a indicar que los titulados se sienten con la necesidad de ofrecer mecanismos de educación continua destinados a los más amplios sectores de la sociedad. Los docentes titulados tienen interés en actualizarse en los más recientes avances del conocimiento y a su vez puedan proveer de un conjunto de principios y herramientas de aplicación práctica necesarias para la administración eficaz y eficiente de una organización no gubernamental ONG.

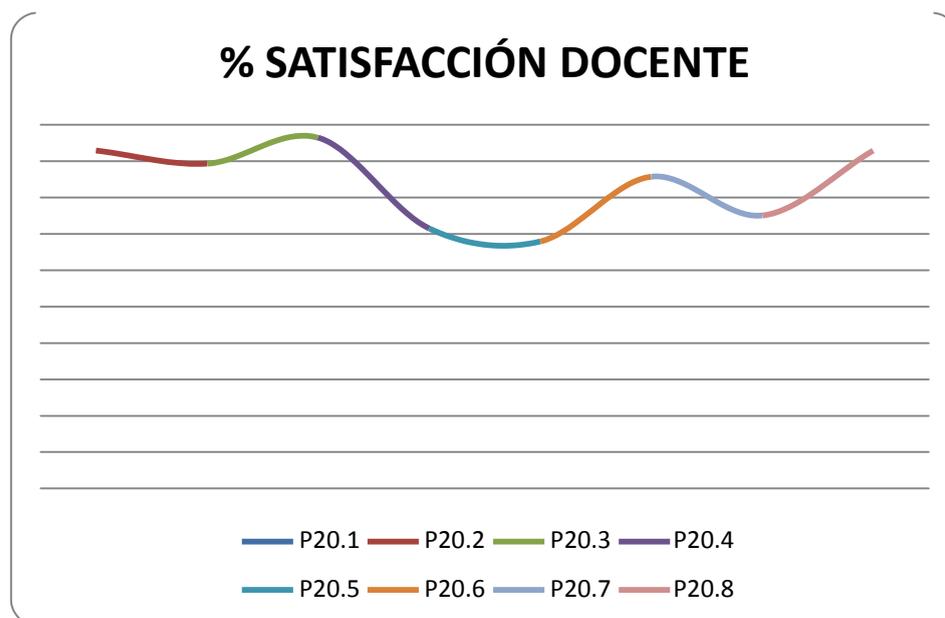
3.4.Satisfacción docente

Cuadro 13

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
# Pregunta	Pro.	Porcentaje (%)
P20.1	4	93
P20.2	4	89
P20.3	4	96
P20.4	3	71
P20.5	3	68
P20.6	3	86
P20.7	3	75
P20.8	4	93

Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 9



Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

El 96 % indica que la satisfacción docente que obtiene es gracias al prestigio obtenido en el entorno laboral, frente al 68% que manifiestan su poca satisfacción al salario que reciben acorde con las funciones que realizan en el establecimiento educativo años y más). Según la ANEP (2007) las razones por las cuales los docentes más antiguos presentan los estos porcentajes de satisfacción, podrían estar relacionadas con los mecanismos de acceso a cargos y oportunidades de formación que rigen en el sistema, ya que una mayor trayectoria posibilita la ocupación de mejores puestos de trabajo.

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

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

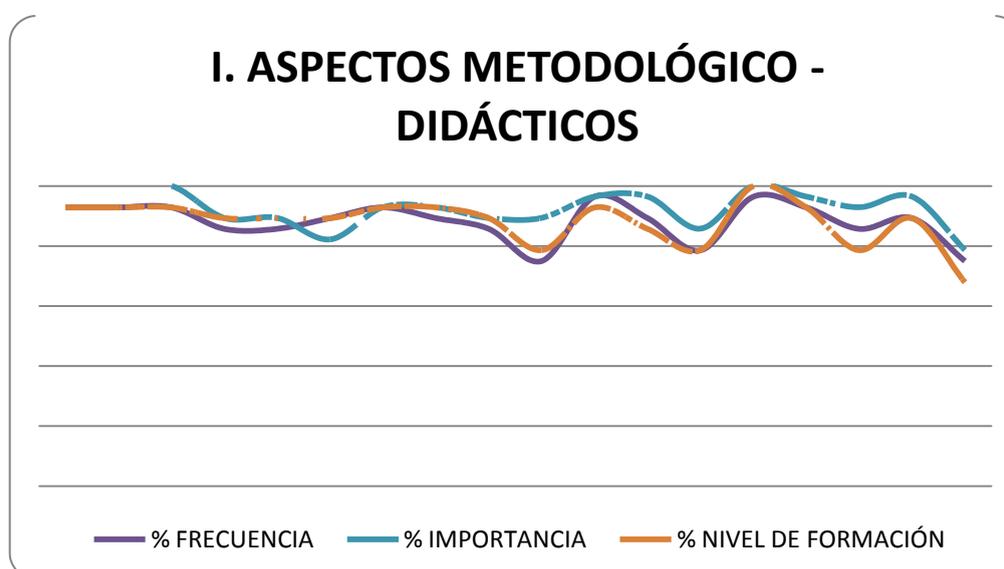
Cuadro 14

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	93	4	100	4	93
P2	4	93	4	100	4	93
P3	4	93	4	100	4	93
P4	3	86	4	89	4	89
P5	3	86	4	89	4	89
P6	4	89	3	82	4	89

P7	4	93	4	93	4	93
P8	4	89	4	93	4	93
P9	3	86	4	89	4	89
P10	3	75	4	89	3	79
P11	4	96	4	96	4	93
P12	4	89	4	96	3	86
P13	3	79	3	86	3	79
P14	4	96	4	100	4	100
P15	4	93	4	96	4	93
P16	3	86	4	93	3	79
P17	4	89	4	96	4	89
P18	3	75	3	79	3	68

Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 10



Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

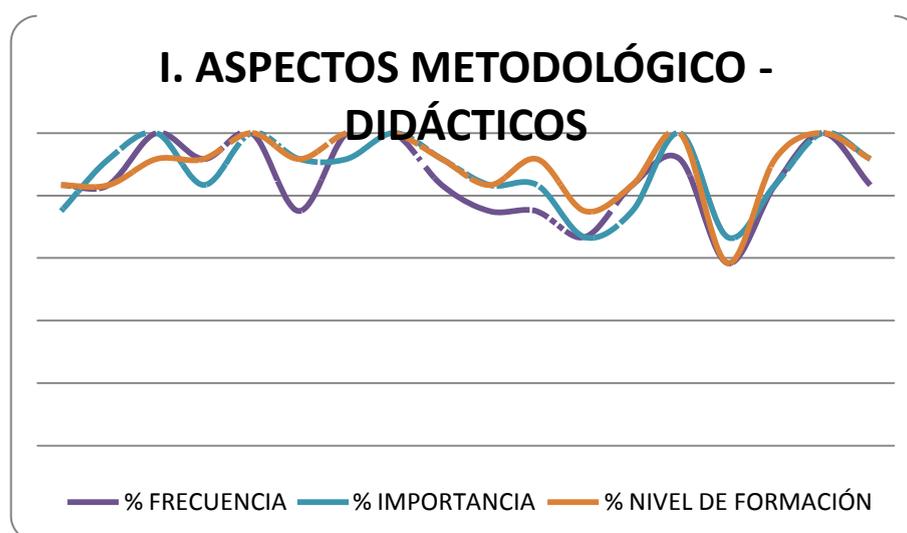
Cuadro 15

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	83	3	75	3	83
P2	3	83	4	92	3	83
P3	4	100	4	100	4	92
P4	4	92	3	83	4	92
P5	4	100	4	100	4	100
P6	3	75	4	92	4	92
P7	4	100	4	92	4	100
P8	4	100	4	100	4	100
P9	3	83	4	92	4	92
P10	3	75	3	83	3	83

P11	3	75	3	83	4	92
P12	3	67	3	67	3	75
P13	3	83	3	75	3	83
P14	4	92	4	100	4	100
P15	2	58	3	67	2	58
P16	3	83	3	83	4	92
P17	4	100	4	100	4	100
P18	3	83	4	92	4	92

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 11



Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

La frecuencia con que los titulados revisan las tareas estudiantiles y promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos es del 96%, mientras que los directivos manifiestan que planificar actividades en el aula, organizar espacios en el aula, crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje, dominar el contenido de la asignatura y atender a las necesidades individuales de los estudiantes se lo realiza con una frecuencia del 100%.

La importancia que los docentes ponen en preparar los contenidos teóricos de la asignatura, preparar técnicas y estrategias de enseñanza, planificar actividades de aula y revisar las tareas estudiantiles es del 100%, a lo que los directivos manifiestan que la importancia de planificar actividades de aula, organizar espacios de aula, dominar el contenido de la asignatura, revisar tareas y atender las necesidades individuales de los estudiantes es del 100%.

En lo que respecta al nivel de formación, los docentes manifiestan estar preparados al 100% a la hora de revisar tareas, por lo que los directivos también concuerdan con el mismo porcentaje que los titulados a la hora de revisar tareas, así mismo manifiestan que los docentes mantienen el 100% de nivel de formación cuando organizan espacios de aula, crean climas favorables de enseñanza – aprendizaje, dominan el contenido de la asignatura y atienden las necesidades individuales.

El menor porcentaje tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación de los titulados es conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el aula con el 75, 79 y 68% respectivamente.

Así mismo la desvalorización de la docencia es un tema que ya ha llegado a grandes debates, puesto que en algunos momentos, las referencias públicas benefician a los maestros cuando se hace énfasis en la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. Avalos (2009)

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

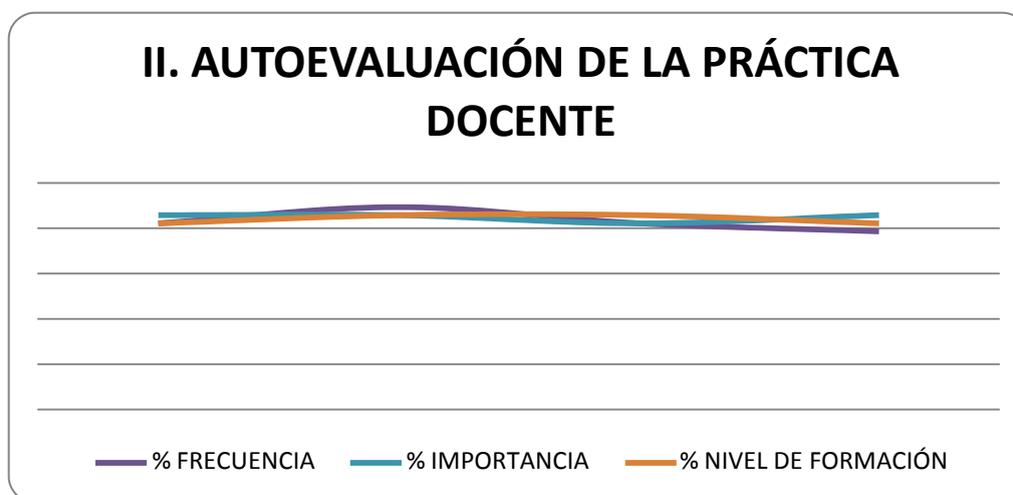
Cuadro 16

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

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 12



Fuente: Encuesta a titulados

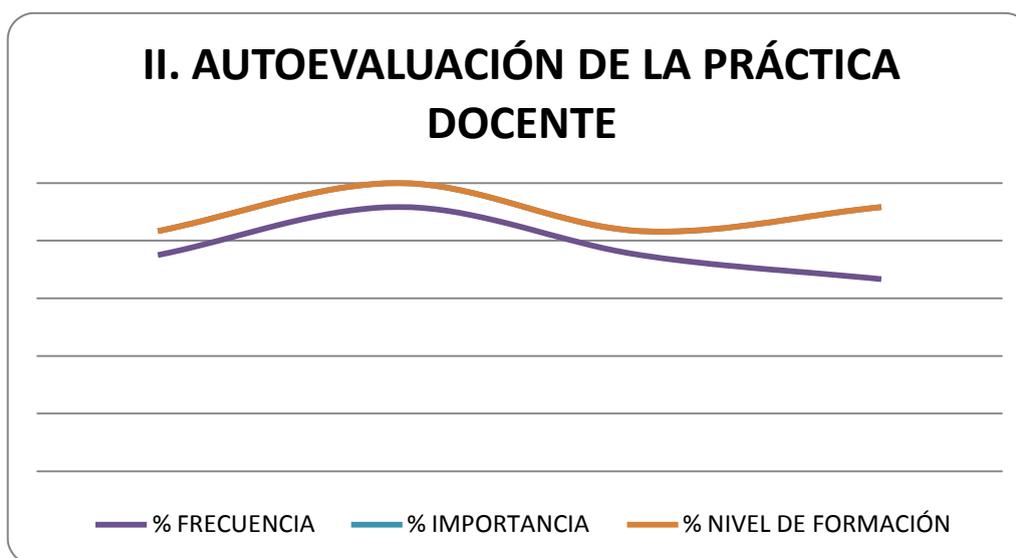
Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Cuadro 17

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	3	83	3	83
P20	4	92	4	100	4	100
P21	3	75	3	83	3	83
P22	3	67	4	92	4	92

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 13



Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

La frecuencia con que los titulados evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos es del 89%, lo que se contrasta con lo que los directivos manifiestan en un 92%. La importancia que los docentes ponen realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, evaluar las competencias adquiridas por los alumnos y redactar informes de retroalimentación es del 86%, a lo que los directivos manifiestan que la importancia de evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos es la más importante con el 100%. En lo que respecta al nivel de formación, los docentes manifiestan estar preparados al 86% al evaluar competencias y analizar aspectos educativos, mientras que los directivos indican con el 100% de formación a la hora de evaluar las competencias.

Como lo manifiesta en su artículo Vaillant (2009) la mayoría de textos se le da una alta valoración a la labor que desempeña el docente y el rol importante que cumple éste en la educación de los estudiantes, desde temprana edad hasta que terminan como profesionales, cuando los resultados son satisfactorios esto es visto de buena manera,

pero cuando sucede lo contrario se ataca duramente a los profesionales en docencia y su cuestionamiento de no realizar su trabajo.

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

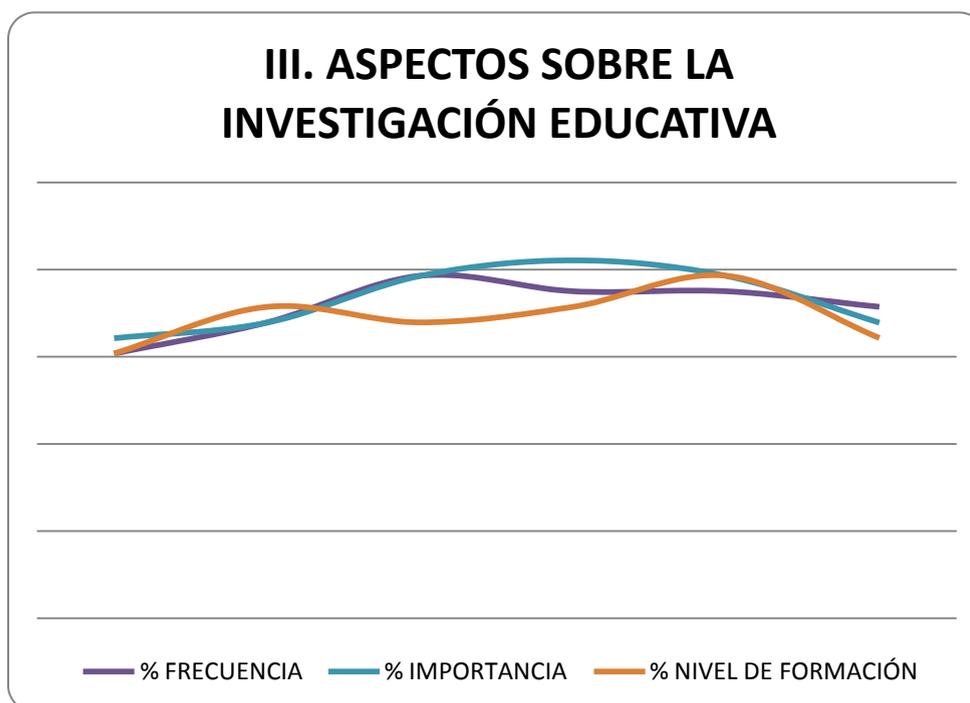
Cuadro 18

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	61	3	64	2	61
P24	3	68	3	68	3	71
P25	3	79	3	79	3	68
P26	3	75	3	82	3	71
P27	3	75	3	79	3	79
P28	3	71	3	68	3	64

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 14



Fuente: Encuesta a titulados

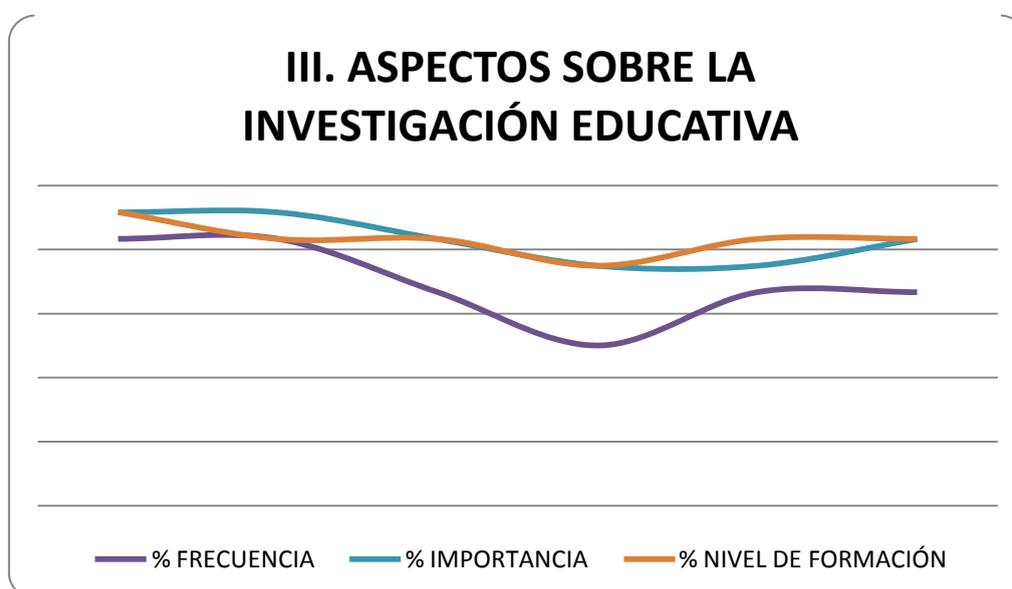
Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Cuadro 19

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	83	4	92	4	92
P24	3	83	4	92	3	83
P25	3	67	3	83	3	83
P26	2	50	3	75	3	75
P27	3	67	3	75	3	83
P28	3	67	3	83	3	83

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 15



Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

La frecuencia con que los titulados investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora es del 79%, mientras que los directivos manifiestan que conducir investigaciones relacionadas a su labor y participar en proyectos de investigación e innovación educativa lo realizan con una frecuencia del 83%. La importancia con que los docentes diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados es del 82%, a lo que los directivos manifiestan que la importancia de conducir investigaciones y participar en proyectos sin duda alguna es lo primordial con el 92%. En lo que respecta al nivel de formación, los docentes manifiestan estar preparados al 79% a la hora de implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos, en cambio

los directivos manifiestan que conducir investigaciones relacionadas a su labor es donde el docente se encuentra mayormente capacitado con un 92%.

Lo señalado anteriormente por los docentes contrasta mucho con lo dicho por los directivos, por lo que los docentes manifiestan que conducir investigaciones relacionadas a su labor no es de gran importancia y carecen de un nivel de formación óptimo, por el contrario los directivos manifiestan que el mayor problema es a la hora de diseñar programas, acciones proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.

Tanto docentes titulados como directivos señalan no poner gran énfasis al conjunto de acciones sistemáticas, al desarrollo de objetivos, ni que se apoyan en un marco teórico o en uno de referencia, a la hora de investigar sobre los problemas educativos. Pero si ponen importancia a la hora de describir, interpretar o actuar sobre la realidad educativa, organizando nuevos conocimientos y procedimientos educativos o modificando los existentes.

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

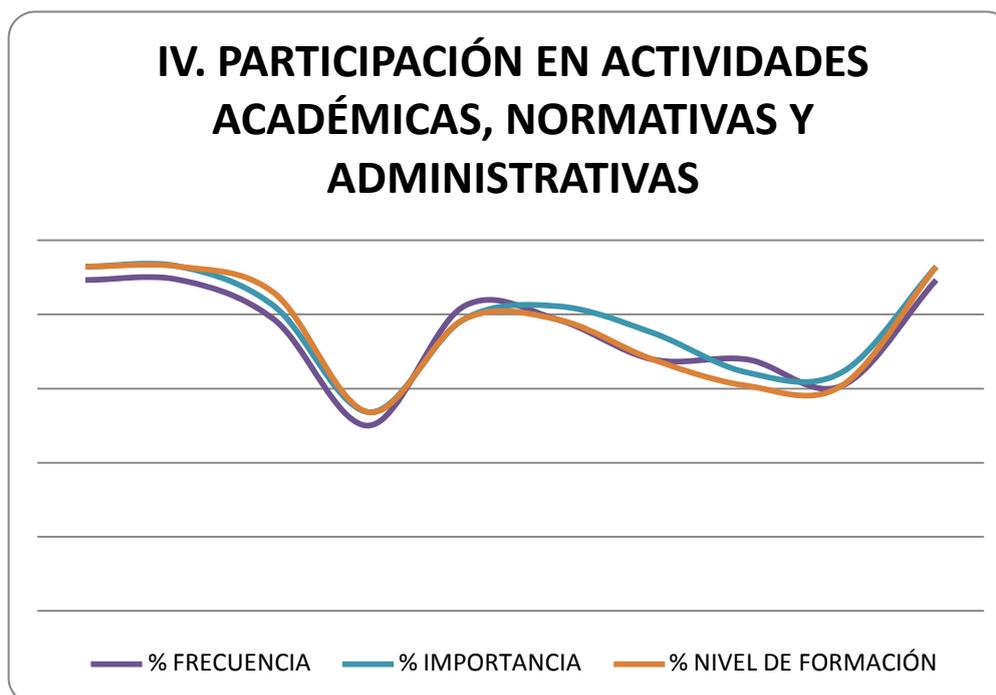
Cuadro 20

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	89	4	93	4	93
P30	4	89	4	93	4	93
P31	3	79	3	82	3	86
P32	2	50	2	54	2	54
P33	3	82	3	79	3	79
P34	3	79	3	82	3	79
P35	3	68	3	75	3	68
P36	3	68	3	64	2	61
P37	2	61	3	64	2	61
P38	4	89	4	93	4	93

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 16



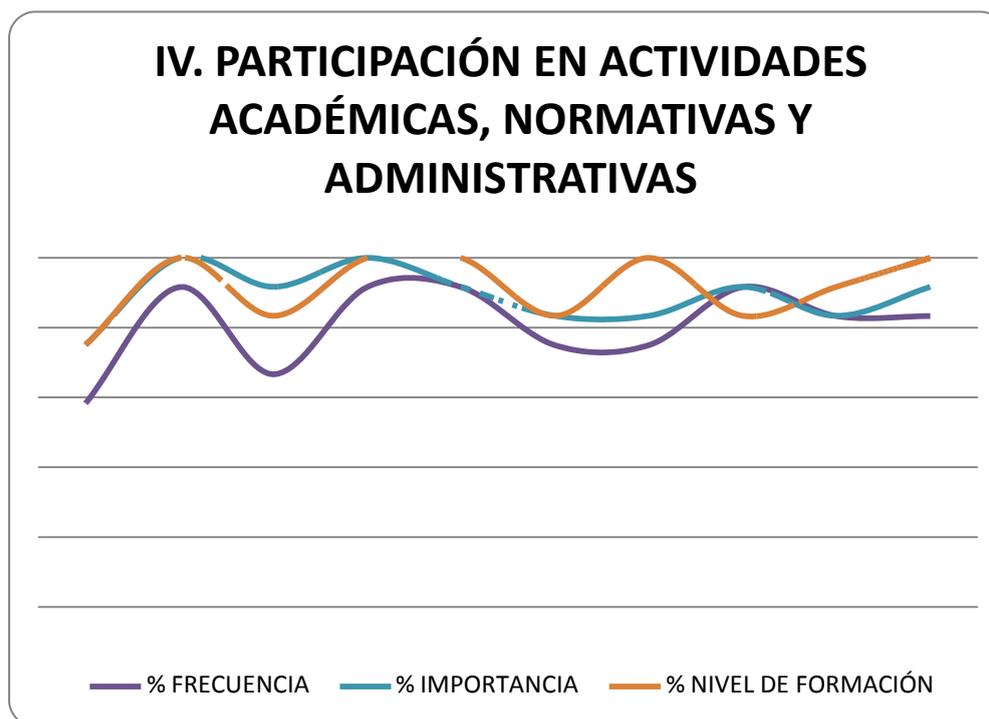
Fuente: Encuesta a titulados
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Cuadro 21

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	2	58	3	75	3	75
P30	4	92	4	100	4	100
P31	3	67	4	92	3	83
P32	4	92	4	100	4	100
P33	4	92	4	92	4	100
P34	3	75	3	83	3	83
P35	3	75	3	83	4	100
P36	4	92	4	92	3	83
P37	3	83	3	83	4	92
P38	3	83	4	92	4	100

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 17



Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Para los titulados realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, participar en juntas de Profesores y conocer y aplicar el Código de Convivencia es el ítem más importante con porcentajes iguales del 89% de frecuencia, 93% de importancia y nivel de formación. Mientras que para los directivos participar en Juntas de Profesores y ejercer funciones administrativas es lo más significativo con un porcentaje del 92% de frecuencia y el 100% de importancia y nivel de formación. La información obtenida por parte de los directivos se contradice con lo que manifiestan los titulados ya que para ellos, ejercer funciones administrativas es el ítem con menos porcentajes del 50% de frecuencia, el 54% de importancia y el 54% de nivel de formación.

Se puede evidenciar por parte de los docentes titulados de Ciencias de la Educación que la participación en actividades académicas, normativas y administrativas es de gran importancia, ya que gracias a ello pueden dar a conocer a los representantes legales de los estudiantes, sobre las faltas, incumplimientos académicos y de mal comportamiento. Además es de gran importancia poder conversar con cada uno de los docentes para que en forma grupal se resuelvan los problemas que se puedan presentar con los estudiantes.

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

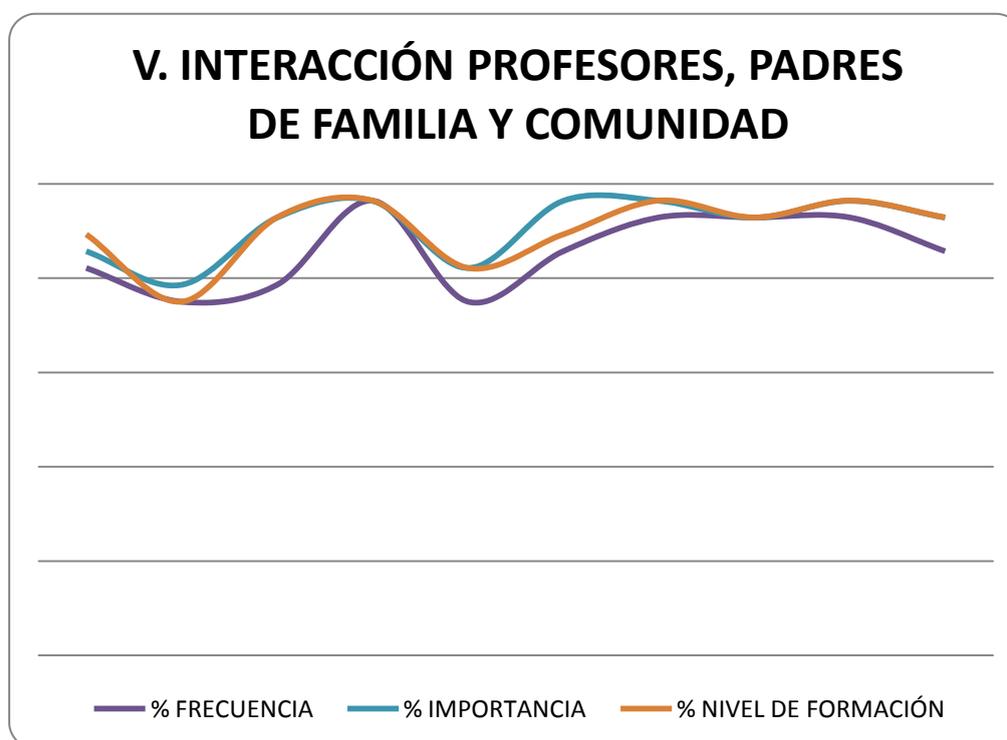
Cuadro 22

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	82	3	86	4	89
P40	3	75	3	79	3	75
P41	3	79	4	93	4	93
P42	4	96	4	96	4	96
P43	3	75	3	82	3	82
P44	3	86	4	96	4	89
P45	4	93	4	96	4	96
P46	4	93	4	93	4	93
P47	4	93	4	96	4	96
P48	3	86	4	93	4	93

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 18



Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

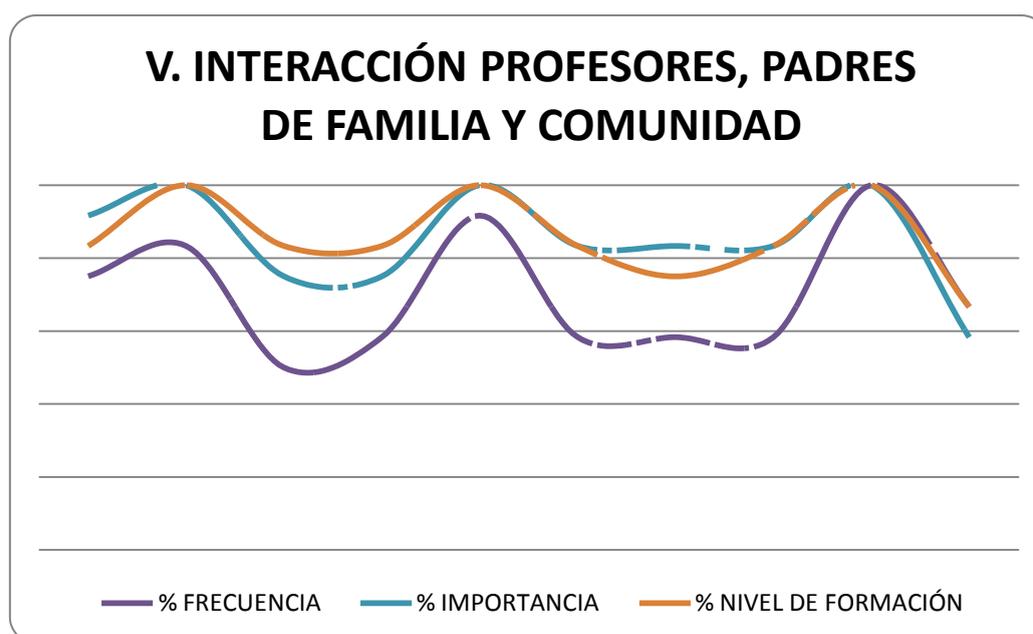
Cuadro 23

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	75	4	92	3	83
P40	3	83	4	100	4	100
P41	2	50	3	75	3	83
P42	2	58	3	75	3	83
P43	4	92	4	100	4	100
P44	2	58	3	83	3	83
P45	2	58	3	83	3	75
P46	2	58	3	83	3	83
P47	4	100	4	100	4	100
P48	3	67	2	58	3	67

Fuente: Encuesta a directivos

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 19



Fuente: Encuesta a directivos

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Con respecto a la intervención profesor, padres de familia y comunidad, los docentes encuestados manifiestan con el 96% que interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución es lo que se realiza con mayor frecuencia, con la debida importancia y que tienen el nivel de formación adecuado para ello. En cambio los directivos responde con el 100% tanto de frecuencia, de importancia como de nivel de formación que es a la hora de atender a los representantes legales de los estudiantes.

Estos dos items están relacionados por lo que se pone de manifiesto la importancia que existe entre padres de familia y miembros de la comunidad educativa.

Se puede evidenciar una gran preocupación por parte de los docentes titulados a la hora de interrelacionarse con todos los miembros de la comunidad educativa, esto conlleva a tener una mayor comunicación y poder enfrentar todos los problemas en el ámbito educativo, obteniendo mejores y diversas formas para poder darles solución.

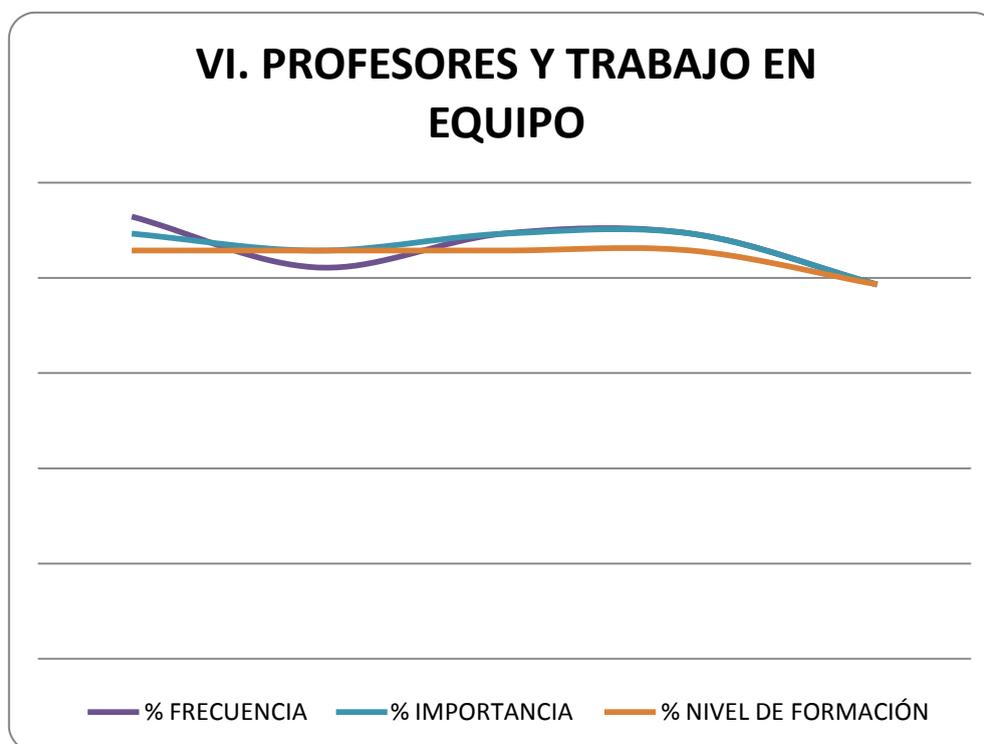
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Cuadro 24

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

Fuente: Encuesta a titulados
Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 20



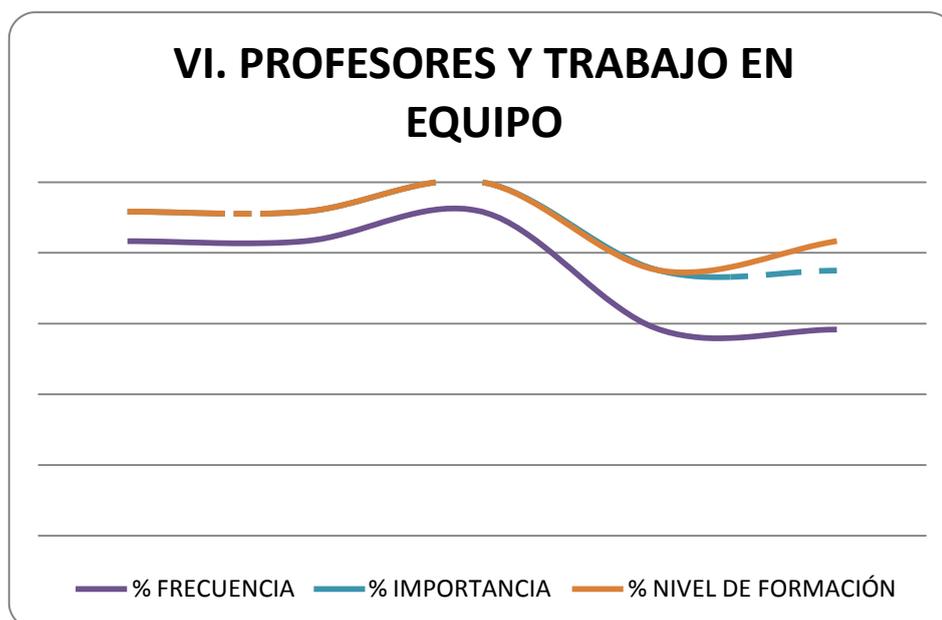
Fuente: Encuesta a titulados
Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Cuadro 25

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	83	4	92	4	92
P50	3	83	4	92	4	92
P51	4	92	4	100	4	100
P52	2	58	3	75	3	75
P53	2	58	3	75	3	83

Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 21



Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Con el 93% de frecuencia, el 89% de importancia y el 86% de nivel de formación, los titulados manifiestan que realizar reuniones de planificación con otros docentes es lo primordial a la hora de realizar trabajo en equipo, mientras que los directivos con el 92% de frecuencia y el 100% de importancia y nivel de formación que participar en sesiones de trabajo es lo que a los docentes los motiva más, sin duda alguna estos dos items se encuentran relacionados de una forma directa. Por el contrario tanto titulados como directivos señalan con poca importancia a la participación de círculos de Estudio.

La organización actual de los centros educativos hace muy necesario el trabajo en equipo la colaboración de unos con otros a fin de que se asegure el intercambio y la coordinación entre iguales, sin que nadie vea arbitrariamente limitada su autonomía y su creatividad, por ello es importante que los docentes titulados puedan realizar evaluaciones entre compañeros para poder mejorar sus falencias.

Los directivos también ven estos retos del trabajo en equipo de suma importancia para el centro educativo. Aunque los conflictos son inevitables y hasta necesarios si se quiere avanzar de verdad. Sin conflicto no hay progresos en ninguna faceta de la actividad laboral.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

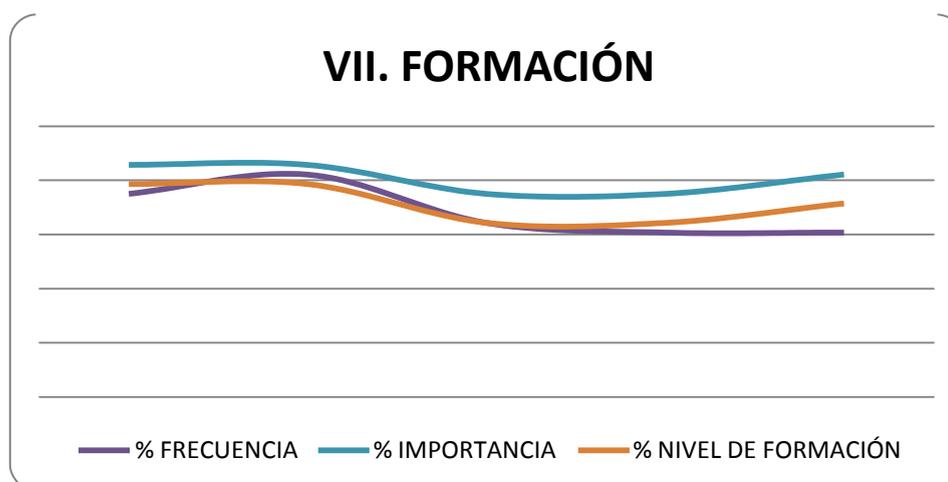
Cuadro 26

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

Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 22



Fuente: Encuesta a titulados

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

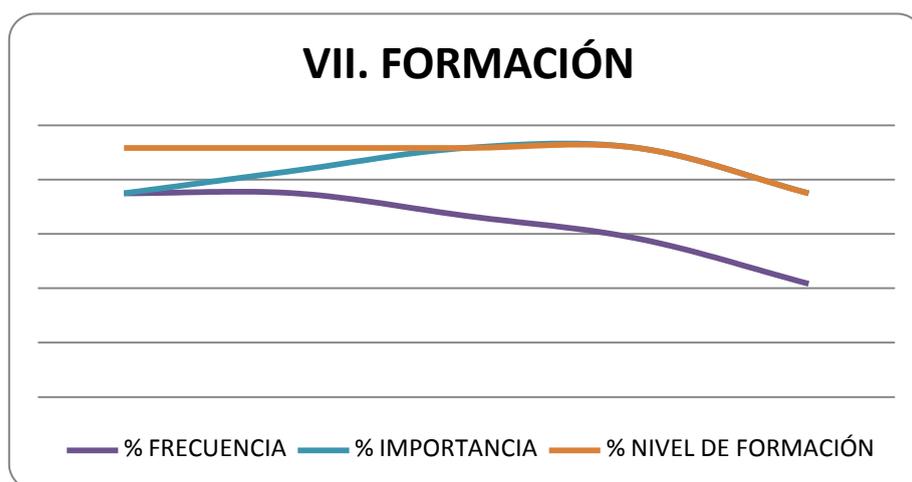
Cuadro 27

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	3	75	4	92
P55	3	75	3	83	4	92
P56	3	67	4	92	4	92
P57	2	58	4	92	4	92
P58	2	42	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a directivos

Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Gráfico 23



Fuente: Encuesta a directivos
 Autor: Luis Emilio Rojas Chuquimarca

Con lo respecto a la formación los docentes manifiestan que asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares es lo primordial, por lo que la frecuencia es del 82% la importancia es del 86% y el nivel de formación es de apenas el 79%, aunque es el valor mas elevado con respecto a los demás items, los directivos señalan lo mismo aunque con diferentes porcentajes.

Tanto directivos como docentes señalan que la frecuencia, importancia y nivel de formación con que asisten a cursos de actualización de las TIC, de una segunda lengua y elaborar instrumentos administrativos, son los más bajos porcentajes de todos los items señalados.

Los docentes titulados en Ciencias de la Educación poseen una excelente formación académica en donde se reconoce la formación educativa o profesional que poseen después de realizar sus estudios superiores, pero así mismo evidencian la poca actualización que tienen en el tema referente de las TIC, que viene siendo un problema alarmante pues se conoce que en la actualidad estas herramientas informáticas son de gran ayuda y otra forma de recursos didácticos que el docente puede utilizar para lograr en sus estudiantes aprendizajes significativos.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Luego del análisis de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los titulados y directivos, fundamentada a la información teórica y tomando en cuenta los porcentajes menores de los ítems, que van desde el 80 al 70%, se llega a las siguientes conclusiones:

- El 71 % de los docentes investigados no han obtenido títulos de pregrado y posgrado, posteriores al de Educación Básica, esto se debe a la falta de recursos económicos y del tiempo necesario para seguir preparándose.
- Los titulados en un 75 % no utilizan las TIC en el aula como material didáctico complementario para el logro de aprendizajes significativos, esto se debe a que existe poca importancia por parte de ellos a la hora de actualizarse con las nuevas tecnologías.
- El 96 % de los titulados de Educación Básica se sienten muy satisfechos de su profesión pese a que su trabajo como educadores sea mal remunerado y esto cause una insatisfacción en la parte económica.
- Para directivos y titulados, la relación existente entre todos los miembros de la comunidad educativa es de gran importancia, ya que tienen en cuenta que trabajando conjuntamente se puede lograr en los estudiantes los aprendizajes requeridos.
- Existe muy poco interés por parte de los titulados en lo que respecta a cargos administrativos, por el bajo nivel de formación que obtuvieron en sus estudios universitarios siendo así que el 17 % manifiesta que son cargos que no están listos para asumir.

4.2 Recomendaciones

De las conclusiones realizadas se establecen las siguientes recomendaciones:

- Fortalecer la educación de los titulados preparándose con títulos posteriores al de Educación Básica, buscando los medios necesarios tanto económicos como de tiempo.

- Innovar la metodología didáctica con la utilización de las TIC, dejando atrás el modelo tradicionalista que se viene implementando en los períodos académicos de clase.
- Mejorar la remuneración a los docentes por parte de las instituciones educativas particulares, ya que su insatisfacción en la parte económica, conlleva a una serie de inconvenientes laborales.
- Contribuir con cursos para todos los miembros de la comunidad educativa para que se puedan afianzar los lazos de confraternidad entre todos ellos, en beneficio de los estudiantes.
- Afrontar la responsabilidad de cargos administrativos, por ello es necesario que los titulados se encuentren preparados constantemente para asumir dichos cargos, mediante cursos de relacionados a la administración educativa.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

DESARROLLAR HABILIDADES TECNOLÓGICAS-PEDAGÓGICAS EN LOS TITULADOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA PARA MEJORAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN EL AULA DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2013 – 2014.

5.1 JUSTIFICACIÓN

La tecnología ha llegado a ser uno de los pilares básicos de la sociedad y hoy es necesario proporcionar a los estudiantes una educación que tenga en cuenta esta realidad.

Las posibilidades educativas de la tecnología son consideradas en su conocimiento y su uso como consecuencia directa de la cultura de la sociedad actual. No se puede entender el mundo de hoy sin un mínimo de cultura informática. Es preciso entender cómo se genera, cómo se almacena, cómo se transforma, cómo se transmite y cómo se accede a la información en sus múltiples manifestaciones (textos, imágenes, sonidos) si no se quiere estar al margen de las corrientes culturales. Hay que intentar participar en la generación de esa cultura.

De la misma manera integrar esta nueva cultura en la Educación, contemplándola en todos los niveles de la Enseñanza donde ese conocimiento se traduzca en un uso generalizado de las TIC para lograr, libre, espontánea y permanentemente, una formación a lo largo de toda la vida.

El aprendizaje de cualquier materia o habilidad se puede facilitar mediante las TIC y, en particular, mediante Internet, aplicando las técnicas adecuadas. Este segundo aspecto tiene que ver muy ajustadamente con la Informática Educativa.

No es fácil practicar una enseñanza de las TIC que resuelva todos los problemas que se presentan, pero hay que tratar de desarrollar sistemas de enseñanza que relacionen los distintos aspectos de la Informática y de la transmisión de información, siendo al mismo tiempo lo más constructivos que sea posible desde el punto de vista metodológico.

Llegar a hacer bien este cometido es muy difícil. Requiere un gran esfuerzo de cada profesor implicado y un trabajo importante de planificación y coordinación del equipo de profesores. Aunque es un trabajo muy motivador, surgen tareas por doquier, tales como la preparación de materiales adecuados para el alumno, porque no suele haber textos ni

productos educativos adecuados para este tipo de enseñanzas. Tenemos la oportunidad de cubrir esa necesidad. Se trata de crear una enseñanza de forma que teoría, abstracción, diseño y experimentación estén integrados.

Las discusiones que se han venido manteniendo por los distintos grupos de trabajo interesados en el tema se enfocaron en dos posiciones. Una consiste en incluir asignaturas de Informática en los planes de estudio y la segunda en modificar las materias convencionales teniendo en cuenta la presencia de las TIC. De cualquier forma, es fundamental para introducir la informática en la escuela, la sensibilización e iniciación de los profesores a la informática, sobre todo cuando se quiere introducir por áreas, como contenido curricular y como medio didáctico que es lo que aquí se plantea y se quiere lograr.

5.2 OBJETIVOS

General

Desarrollar habilidades tecnológicas-pedagógicas en los titulados de educación general básica para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula durante el periodo lectivo 2013 – 2014.

Específicos

1. Determinar la adquisición de bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos y los basados en nuevas tecnologías.
2. Adquirir una visión global sobre la integración de las nuevas tecnologías en el currículum, tomando en cuenta las modificaciones que sufren sus diferentes elementos: contenidos, metodología, evaluación, etc.
3. Reflexionar sobre su propia práctica, evaluando el papel y la contribución de estos medios al proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. Buscar las oportunidades de ayuda o de mejora en la educación explorando las posibilidades educativas de las TIC sobre el terreno; es decir, en todos los entornos y circunstancias que la realidad presenta.

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

5.3.1. Análisis de involucrados

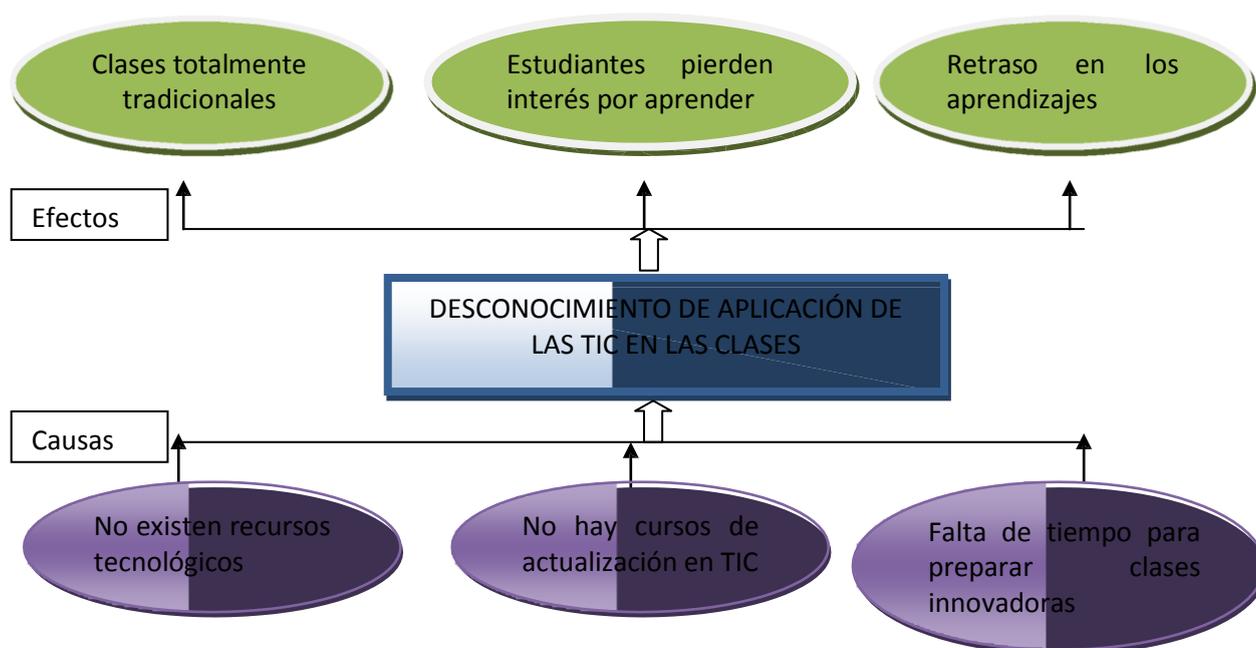
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Concluir proceso de enseñanza-aprendizaje con efectividad y eficacia • Actualización pedagógica constante 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo amenazante. • Recursos didácticos en ocasiones deficientes. • Infraestructura deteriorada por los propios estudiantes. • Desconocimiento de utilización de las TIC. • Falta de actualización para abordar situaciones de conflicto. 	Contratación colectiva Ley Orgánica de Educación Intercultural.	Profesores con bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos tecnológicos de las instituciones deficientes. • Poca disponibilidad de tiempo para diseñar estrategias e innovar

Directivos	<p>Contar con la mejor planta docente del lugar.</p>	<p>Autoridades dan poca ayuda en cuanto a gestión pedagógica.</p> <p>La instituciones de tipo Fiscomisional no son atendidas como las fiscales.</p> <p>La falta de estudiantes ocasiona que las escuelas se cierren.</p> <p>Falta de incentivos a los docentes por parte de los gobiernos seccionales.</p>	<p>Currículos nuevos.</p> <p>Planificaciones variantes.</p> <p>Cambio de autoridades.</p>	<p>Actualización de los docentes en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.</p>	<p>Dificultad en la gestión por ser en algunos casos instituciones particulares</p>
-------------------	--	--	---	---	---

5.3.2 Análisis del problema

El ámbito educativo se ha visto bastante defraudado por las TIC y su utilidad real, pues los docentes en la actualidad no están familiarizados con estas nuevas tecnologías, existe dificultad de aprendizaje, pues los diseños normalmente son muy técnicos y poco adaptado a las capacidades habituales de la comunidad educativa. El esfuerzo del usuario por adaptarse a la tecnología era siempre mayor que el que hacen los diseñadores por adaptar sus tecnologías a la mentalidad o esquemas mentales de uso normal. Afortunadamente, cada vez son más usables las aplicaciones y los diseñadores tienen en cuenta cada vez con más eficacia principios ergonómicos de usabilidad y adaptación al usuario. Esto debe incluir algo todavía poco frecuente en el ámbito educativo: un diseño instruccional y educativo de las aplicaciones y herramientas.

Gráfico 1: Árbol de problemas

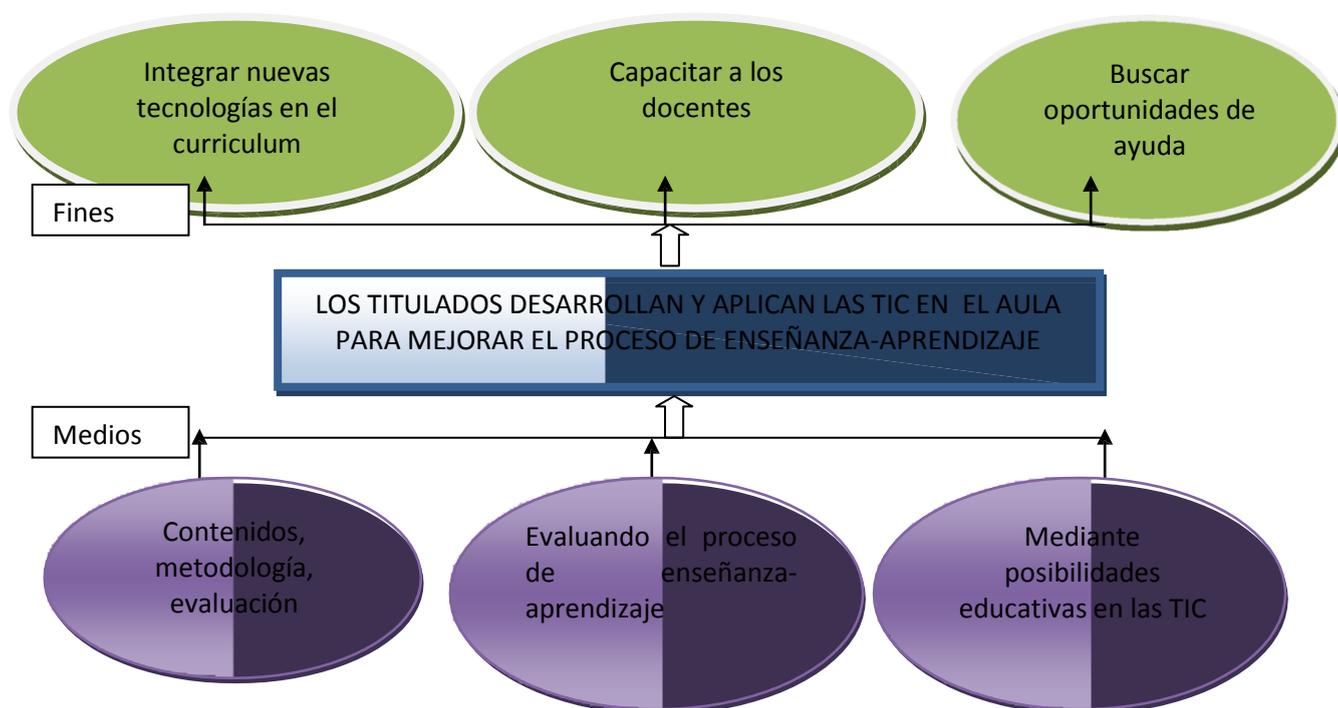


Existe un habitual desajuste entre los objetivos de la aplicación y el uso real (de los usuarios reales de la aplicación). Así, en el contexto educativo, un profesor acostumbrado a transmitir información en su lección magistral busca aplicaciones TIC para mejorar ese objetivo (lecturas multimedia, ejercicios auto-administrados, apuntes disponibles en la red) y no le interesan herramientas virtuales colaborativas o activas (foros, chat, wikis, etc.). Entonces, al profesor que "le va bien" con lo que hace, tendrá resistencia para invertir tiempo y esfuerzo en algo de dudosa utilidad.

La experiencia o formación previa en las TIC, o sea, el nivel de alfabetización digital de los usuarios, con unos profesores cada vez con menor competencia tecnológica en comparación con sus alumnos, ya prácticamente “nativos digitales”. Hasta el punto que actualmente el problema no es de disponibilidad y acceso a recursos informáticos y de Internet, sino de formación efectiva de los docentes en el uso de TIC útil para el contexto educativo.

5.3.3 Análisis de objetivos

Gráfico 2: Árbol de objetivos

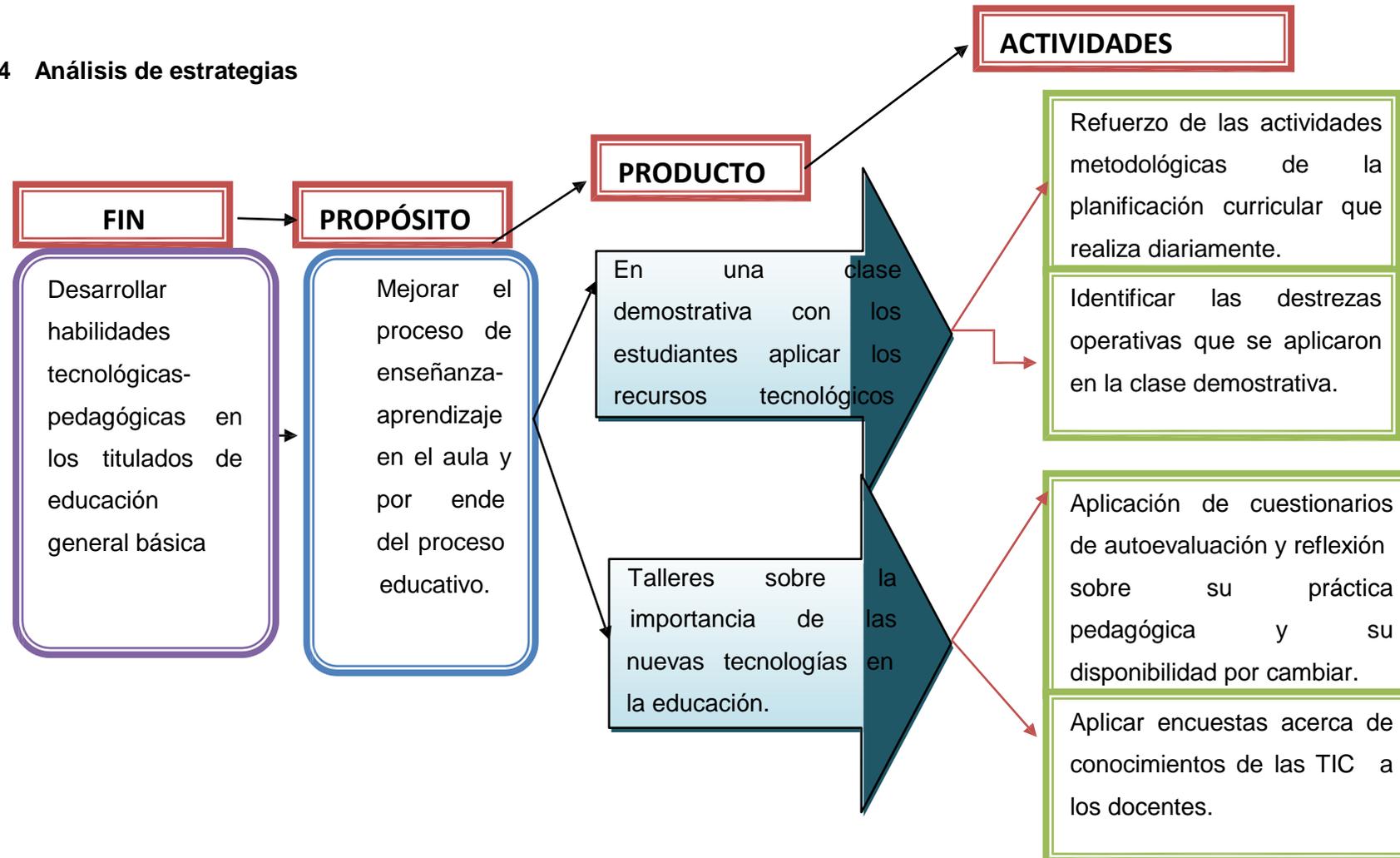


Adquirir una visión global sobre la integración de las nuevas tecnologías en el currículum, analizando las modificaciones que sufren sus diferentes elementos: contenidos, metodología, evaluación, etc.

Capacitar a los profesores para reflexionar sobre su propia práctica, evaluando el papel y la contribución de estos medios al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Buscar las oportunidades de ayuda o de mejora en la educación explorando las posibilidades educativas de las TIC sobre el terreno; es decir, en todos los entornos y circunstancias que la realidad presenta.

5.3.4 Análisis de estrategias



5.4. Plan de Acción

5.4.1. Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Aplicar habilidades tecnológicas-pedagógicas en los titulados para su utilización en las clases y mejorar el interés en los estudiantes por aprender</p>	Rendimiento sobre las habilidades pedagógicas y su efectividad en clase.	El docente se encuentra con la disponibilidad por incorporar recursos tecnológicos y utilizarlos en su práctica pedagógica.	Los docentes se rehúsan a aprender
<p>PROPÓSITO</p> <p>Que se conozca desde el inicio como se incorporan recursos tecnológicos en la clase.</p> <p>Que el docente entienda el objetivo de las nuevas tecnologías en la educación.</p>	Análisis y revisión de las planificaciones para comprobar si es factible cambiar la utilización o no de algunos recursos tecnológicos.	Determinar los recursos tecnológicos que se agregaron según el criterio del docente.	Los directivos no estén dispuestos a presentar las planificaciones.
<p>COMPONENTES – RESULTADOS</p> <p>Vincular los currículos de las demás materias con las nuevas</p>	Agregar las materias que se pueda	Verificar la disponibilidad de los	Rectificar las planificaciones

<p>tecnologías.</p> <p>Que los docentes tengan una visión global de las nuevas tecnologías</p>	<p>utilizar las TIC y más específicamente en las clases que éstas se puedan adaptar.</p>	<p>recursos existentes en la institución y su correcta utilización en las clases del docente.</p>	<p>de los docentes con lo referente a las TIC.</p>
<p>ACTIVIDADES PRINCIPALES</p> <p>Aplicar encuestas acerca de conocimientos de las TIC a los docentes.</p> <p>Realizar una lista de los recursos tecnológicos que se tiene disponibles en la institución</p> <p>Talleres sobre la importancia de las nuevas tecnologías en la educación.</p> <p>En el laboratorio de informática usar los editores de texto más utilizados como Word, Excel, Power Point y comprobar el nivel de conocimiento en el docente.</p>	<p>Desarrollar el entendimiento de la tecnología y pedagogía en el aula de clase</p> <p>Conocer el manejo de las tecnologías y limitaciones en que el docente tiene en las mismas.</p>	<p>Aplica recursos tecnológicos en clases.</p> <p>El docente conoce el buen manejo de la tecnología y modifica los errores antes obtenidos.</p>	<p>Temor de los docentes a ser evaluados en manera cuantitativa, y se los califique de manera negativa.</p>

5.5. Resultados esperados

La presente propuesta se implementará en los docentes encuestados así como en los directivos durante el año lectivo 2013 – 2014, teniendo como base la Internet, herramienta fundamental para encontrar software, esperando compartir esta experiencia con todas las personas interesados en aprender.

Se espera lograr:

Alto grado de motivación de los docentes en la institución con respecto al uso del computador durante y fuera de las horas de clase.

Uso de las TIC como una herramienta más de acompañamiento en el proceso formativo de todos los estudiantes de la institución.

Cambio de actitud de los estudiantes frente al desarrollo de actividades de investigación pues antes de existir el internet toda consulta debía hacerse en los textos de las bibliotecas muchos de los cuales están obsoletos o dañados, ahora se hace a través de la biblioteca más completa a nivel mundial.

Finalmente solo basta decir que un ambiente de clases que esté acorde con el mundo actual, el cual ofrecerá a los estudiantes mayores posibilidades y que las TIC con hoy una realidad.

5.6 Bibliografía de la propuesta

López (2009), El aula y las relaciones que se dan en ella. Recuperado de:

http://www.csisif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_14/JOSE%20ANTONIO_LÓPEZ_1.pdf

Ministerio De Educación Del Ecuador (2012) Código de Convivencia, Recuperado de:

<http://www.educacion.gob.ec/home/documentos-legales.html>

Ideice (2009) Procesos de Gestión Institucional y Pedagógica. Recuperado de:

<http://www.ideice.gob.do/index.php/programas/procesos-de-gestion-institucional-y-pedagogica/28>

Llece 2008, Enfoque, situación y desafíos de la investigación sobre eficacia escolar en América Latina y el Caribe Recuperado de:

<http://www.oei.es/noticias/spip.php?article4038>

Ministerio de Educación y Cultura. *Reglamento General de la Ley de Educación*. Recuperado de:

<http://www.educación.gob.ec.>, (Diciembre 16 del 2009).

Propuesta de la Unión Nacional de Educadores. Recuperado de:

<http://www.une.com.ec.>, (Diciembre 17 del 2009).

El desarrollo profesional de los docentes. *Proyectando desde el presente al futuro*.

Recuperado de:

http://www.oei.es/docentes/articulos/desarrollo_profesional_docentes_futuro_avalos.pdf

6. BIBLIOGRAFÍA

- Abrandt, M. et al. (2007). Learning for the professions: lessons from linking international research projects. *HighEduc*, 56, 129–148.
- Allen, J., & Weert, E. DE (2007). What Do Educational Mismatches Tell Us About Skill Mismatches? A Cross-country Analysis. *European Journal*
- Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Fundamentos
- Alonso, L. E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Aneca (2010). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*, Agencia Nacional de Evaluación y acreditación.
- Barber, M. & Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. McKinsey & Company
- Barnett, R. (2001). *Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Barcelona: Gedisa.
- Boni, A. & Lozano, J. F. (2006). The generic competences: an opportunity for ethical learning in the European convergence in higher education. *HighEduc*, 54, 819–831.
- Bourdieu, P. & Passeron, J.-C. (2003). *Los herederos. Los estudiantes y la cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Nueva York: Monthly Review Press.
- Brennan, J. & Little, B. (2006). *Towards a strategy for workplace learning*. CHERI and KPMG.

- Brennan, J. & Shah, T. (2003). *Access to What? Converting Educational Opportunity into Employment Opportunity*. Londres: Centre for Higher Education Research and Information (CHERI).
- Brunet, I. & Belzunegui, Á. (2003). *Flexibilidad y formación: una crítica al desarrollo de las competencias*
- Castells, M. (2003). *La era de la información*, 3 vols. Madrid: Alianza.
- CÍRCULO DE EMPRESARIOS (2007). *Una Universidad al servicio de la sociedad*. Madrid: Círculo de Empresarios.
- Dahan, A. (2007). *Supervision and Schizophrenia: the professional identity of PHD supervisors and the mission of students' professionalisation*. *European Journal of Education*, 42, 335-349.
- Deane, C. (2005). *Transparency of Qualifications: are we there yet?*, *European Journal of Education*, 40, 279-293.
- Dill, D.D. & SOO, M. (2005). *Academic quality, league tables, and public policy: A cross-national analysis of university ranking systems*. *Higher Education*, 49, 495-533.
- Diond, P. (2005). *The Lisbon Process: a European Odyssey*. *European Journal of Education*, 40, 295-313.
- Donate, M. (2007). *Estrategias de conocimiento e innovación: relaciones y efectos de sus análisis en los resultados empresariales*. Madrid: CES.
- Drucker, P. (1993). *La sociedad poscapitalista*. Barcelona: Apóstrofe.
- Dyke, N. Van (2005). *Twenty Years of University Report Cards*. *Higher Education in Europe*, 30(2), 103-125. ENQA (2005). *Standards and Guidelines for Quality*

Assurance in the European Higher Education Area[en línea], Helsinki, European Association for Quality

El debate sobre las competencias 2/3/09 16:33 Página 166 Assurance in Higher Education (ENQA), disponible en web:

<<http://www.enqa.eu/files/BergenReport210205.pdf>> [Consulta: 2 ago. 2008].

Esib (2007). Bologna with student eyes. Londres: Bologna Process Committee 2005 – 2007.

ESPAÑA, Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Boletín Oficial del Estado, 13 de abril de 2007, núm. 89, p. 16241.

European Commission (2001). Commission Staff Working Document: Life-long Learning Practice and Indicators. Supporting Document to the Communication from the Commission Making a European Area of Lifelong Learning a Reality, Brussels, 28.11.2001, SEC(2001) 1939, ED479661.

European Commission (2002). Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un programa de cara a la mejora de la calidad de la enseñanza superior y la promoción del entendimiento intercultural mediante la cooperación con terceros países (ErasmusWorld) (2004-2008). Bruselas, 17.7.2002, COM(2002) 401 final, 2002/0165(COD).

European Commission (2005). Commission Staff Working Document: Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning, Brussels, 8.7.2005, SEC(2005) 957.

European Commission (2006a). The development of qualifications frameworks in European countries based on responses to the EQF consultation process. The European Qualification Framework: Consultation to Recommendation Conference[en línea], Budapest, 27-28 February 2006, disponible en web:

<<http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/develeqf.pdf>> [Consulta: 27 ago. 2008].

EuropeanCommission(2006b).Comunicación de la Comisión. El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad, Bruselas,12.10.2006, COM(2006) 571 final.

Foundation For TheImprovement OfLiving AndWorkingConditions(2008) [enlínea], disponible en web: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/employability.htm> > [Consulta: 2 ago. 2008].

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

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

Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo – encuestas a docentes titulados



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 Modalidad Abierta y a Distancia ENCUESTA A
 DOCENTES-TITULADOS



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 ionales de Educación General Básica. La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Obtener información para un trabajo de investigación de doctorado

*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, por lo que se solicita marcar con un círculo un valor en cada tarea de la siguiente manera:

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

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

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

VALORACIÓN	
1. NADA	4. BASTANTE
2. POCO	5. MUCHO
3. ALGO	6. TODO

Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras, para que si usted así lo considera, incluya alguna otra tarea que no esté contemplada.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	1 Preparar la materia o asignatura																		
	2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza																		
	3 Organizar y presentar contenidos pedagógicos																		
	4 Planificar actividades de aula																		
	5 Ejecutar actividades de aula																		
	6 Organizar espacios de aula																		
	7 Elaborar material de apoyo para la enseñanza de la asignatura																		
	8 Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje																		
	9 Enseñar estrategias de contenidos y habilidades de dominio																		
	10 Aplicar didácticas específicas de la asignatura																		
	11 Aplicar prácticas docentes pedagógicas																		
	12 Participar en el Proyecto Curricular Institucional																		
	13 Aplicar la psicología de la educación en el aula																		
	14 Promover el trabajo reflexivo de los alumnos																		
	15 Promover el trabajo participativo y colaborativo de los alumnos																		
	16 Realizar actividades extracurriculares con alumnos																		

17	Organizar y presentar diversos recursos didácticos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
18	Aplicar estrategia de evaluación diversas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
a		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN											
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	20	Evaluar las competencias requeridas por los alumnos						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	21	Realizar autoanálisis críticos de la enseñanza diaria, con fines de mejora						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	22	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	b		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Aplicar la Investigación Educativa						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	24	Participar en proyectos de innovación, mejora e investigación						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	25	Evaluar, procesos, programas e instituciones socioeducativas						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	26	Investigar programas e instituciones socioeducativas						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	27	Innovar procesos, programas e instituciones socioeducativas						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	28	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	29	Implementar programas, acciones y proyectos educativos y hacer el seguimiento y evaluación						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	30	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades organizativas con fines de intervención						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	c		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	32	Realizar reuniones de entrega de libretas con padres de familia						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	33	Participar en Juntas de Profesores						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	34	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	35	Ejercer funciones administrativas						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	36	Participar en Programas Formales dentro de la Institución (Proclamación de Abanderados y Escoltas, Jura de la Bandera, etc.)						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	37	Conocer y aplicar la Ley de Escalafón del Magisterio Nacional						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	38	Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	39	Estudiar la realidad local y nacional						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	40	Intervención en la Organización de Centros Educativos						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	41	Intervención en la Gestión y Administración de Instituciones Escolares						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	42	Nivel de Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales						1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	d		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
PROFESOR, PADRES DE	43	Promover acciones de relación con la comunidad						1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	44	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes						1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

	45	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	46	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	47	Conocimiento del entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	48	Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	49	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, kermese, campeonato de deportes)	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	50	Interactuar continuamente con los miembros de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	e		1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ASPECTOS	TAREAS		FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN					
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	51	Planificar en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	52	Trabajar en proyectos en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	f		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
VII. FORMACIÓN	53	Dictar cursos de actualización de conocimientos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	54	Seguir cursos de actualización continua	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	55	Adaptación a los cambios continuos del entorno y de la sociedad	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	56	Aplicar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	57	Asesorar a personas, instituciones y organizaciones en aspectos educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	g.		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!																				

Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo – encuestas a docentes titulados



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Modalidad Abierta y a Distancia ENCUESTA A
EMPLEADORES



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

*Obtener información para un trabajo de investigación de doctorado

*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, por lo que se solicita marcar con un círculo un valor en cada tarea de la siguiente manera:

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

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

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

VALORACIÓN	
1. NADA	4. BASTANTE
2. POCO	5. MUCHO
3. ALGO	6. TODO

Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras, para que si usted así lo considera, incluya alguna otra tarea que no esté contemplada.

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	1 Preparar la materia o asignatura																		
	2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza																		
	3 Organizar y presentar contenidos pedagógicos																		
	4 Planificar actividades de aula																		
	5 Ejecutar actividades de aula																		
	6 Organizar espacios de aula																		
	7 Elaborar material de apoyo para la enseñanza de la asignatura																		
	8 Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje																		
	9 Enseñar estrategias de contenidos y habilidades de dominio																		
	10 Aplicar didácticas específicas de la asignatura																		
	11 Aplicar prácticas docentes pedagógicas																		
	12 Participar en el Proyecto Curricular Institucional																		
	13 Aplicar la psicología de la educación en el aula																		
	14 Promover el trabajo reflexivo de los alumnos																		

15	Promover el trabajo participativo y colaborativo de los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
16	Realizar actividades extracurriculares con alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
17	Organizar y presentar diversos recursos didácticos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
18	Aplicar estrategia de evaluación diversas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
a		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

ASPECTOS		TAREAS						FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN						
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	20	Evaluar las competencias requeridas por los alumnos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	21	Realizar autoanálisis críticos de la enseñanza diaria, con fines de mejora	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	22	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	B		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Aplicar la Investigación Educativa	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	24	Participar en proyectos de innovación, mejora e investigación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	25	Evaluar, procesos, programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	26	Investigar programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	27	Innovar procesos, programas e instituciones socioeducativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	28	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	29	Implementar programas, acciones y proyectos educativos y hacer el seguimiento y evaluación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	30	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades organizativas con fines de intervención	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	C		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	32	Realizar reuniones de entrega de libretas con padres de familia	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	33	Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	34	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	35	Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	36	Participar en Programas Formales dentro de la Institución (Proclamación de Abanderados y Escoltas, Jura de la Bandera, etc.)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	37	Conocer y aplicar la Ley de Escalafón del Magisterio Nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	38	Conocer y aplicar la Ley Orgánica de Educación	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	39	Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	40	Intervención en la Organización de Centros Educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	41	Intervención en la Gestión y Administración de Instituciones Escolares	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	42	Nivel de Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	D		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	PA	43	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5

	44	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	45	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	46	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	47	Conocimiento del entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	48	Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	49	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, kermese, campeonato de deportes)	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	50	Interactuar continuamente con los miembros de la institución	1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	e		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
ASPECTOS		TAREAS	FRECUENCIA						IMPORTANCIA						NIVEL DE FORMACIÓN					
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	51	Planificar en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	52	Trabajar en proyectos en equipo	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	F		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
VII. FORMACIÓN	53	Dictar cursos de actualización de conocimientos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	54	Seguir cursos de actualización continua	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	55	Adaptación a los cambios continuos del entorno y de la sociedad	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	56	Aplicar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) en el aula	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	57	Asesorar a personas, instituciones y organizaciones en aspectos educativos	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	g.		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!																				

Anexo 3: Evidencias fotográficas



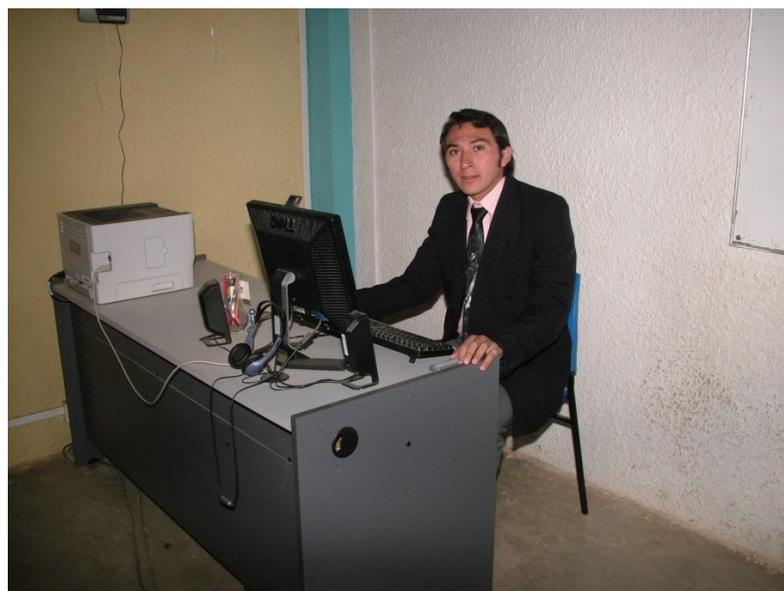
Aplicación de encuesta a docente titulado



Aplicación de encuesta a directivo



Aplicación de encuesta a docente



Aplicación de encuesta a docente



Aplicación de encuesta a directivo

Anexo 4. Carta para titulados de la UTPL

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.

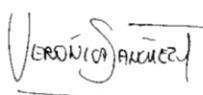
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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