



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Morán Criollo, Ivelice Pilar

DIRECTOR: Guamán, Jaime Germán, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

Jaime Germán Guamán.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mis consideraciones:

El presente trabajo de fin de titulación: "**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 Morán Criollo Ivelice ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Morán Criollo Ivelice Pilar declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: **“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 , de la Titulación de Ciencias de la Educación** , siendo Jaime Germán Guamán director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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: Ivelice Pilar Morán Criollo

Cédula: 0702885138

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo he realizado poniendo todo mi esfuerzo, tiempo y amor por esta razón se lo dedico primero a Dios, porque me otorgo el don de enseñar y poder ver en los más pequeños todo su inmenso amor y bondad.

También se la dedico a mi querida madre que vive en mi mente y corazón doña Amada Jacinta Criollo Ramírez, que este año Dios la llamo a la vida eterna, que aunque no esté presente se convirtió en mi inspiración para elaborar este proyecto.

De la misma manera con mucho cariño dedico este trabajo a mi esposo que se convirtió en un pilar fundamental en mi vida, con su apoyo y ánimo mientras realizaba mis estudios universitarios; y a mi Hijo Juan Carlitos por haberme regalado su tiempo para que me pueda desarrollar profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A Dios: Mi creador y de todo lo que me rodea, por permitirme vivir este momento tan importante para mi crecimiento profesional.

A mi Madre: El ángel que vivió a mi lado y que se entregó por completo para formarme como una persona íntegra y con altos valores humanos.

A mi Padre: El hombre que me ha dado ejemplo de superación y que se encuentra siempre brindándome su apoyo y comprensión.

A mi Esposo e Hijo: Mis compañeros de vida, mil gracias por brindarme su tiempo, paciencia, apoyo y comprensión.

A mis Hermanas: Mis aliadas, gracias por estar siempre a mi lado aun cuando he sentido que todo se derrumba a mis pies y cuando he creído tocar el cielo con las manos.

A mis Maestros de la UTPL: Por desarrollar mi capacidad de discernimiento para poder dar forma a mis pensamientos y elevar mi capacidad profesional.

INDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	I
Aprobación del director del trabajo de fin de titulación	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Indice de contenidos	VI
Resumen Ejecutivo	1
Abstract	2
Introducción.....	3
CAPÍTULO I: Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	5
1.1 El debate sobre las competencias	6
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España	8
1.3 La inserción profesional de los docentes	10
1.4. Estándares de calidad educativa	12
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América latina.....	14
1.6 Las reformas educativas basadas en el enfoque por competencias.....	16
1.7 Formación docente en América latina.....	18
1.8 Estándares nacionales de educación.....	20
1.9 Políticas de inserción a la docencia.....	22
1.10 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador Ecuador.....	24
1.11 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria	26
CAPÍTULO II: Metodología	28
2.1 Diseño de la investigación:.....	29
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación:	29
2.2.1 Métodos.....	29
2.2.2 Técnica.....	30
2.2.3 Instrumento de Investigación.....	30
2.2.4 Recursos.....	30
2.3 Preguntas de investigación	31
2.4 Contexto	32

2.5 Población y Muestra.....	33
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	33
2.6.1 Humanos.	33
2.6.2 Institucionales.....	34
2.6.3 Materiales.....	34
2.6.4 Económicos.....	34
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	35
CAPÍTULO III: Interpretación, análisis y discusión de resultado	36
3.1. Interpretación, análisis y discusión de resultados	37
3.1.1 Características de los titulados: Individuales, académicas y laborales.....	37
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	40
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	43
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	48
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterio del titulado y del empleador.....	48
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.....	48
3.3 Valoración docente de la profesión.....	49
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	49
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	63
3.5.3 Aspecto sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	65
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del.....	67
3.5.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	69
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	71
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	73
CAPÍTULO IV: Conclusiones y recomendaciones.....	74
4.1. Conclusiones.....	76
4.2 Recomendaciones.....	77
CAPÍTULO V: Propuesta de intervención.....	78
5.1 .Propuesta de intervención.....	79
5.1 Justificación	79
5.3 Objetivos	81
5.3.1 Objetivo general.....	81
5.3.2 Objetivo específicos.....	81
5.4 Metodología: Matriz de marco lógico.....	82

5.4.1 Análisis de Involucrados	82
5.4.2 Análisis de problemas	85
5.4.3 Análisis de Objetivos	87
5.4.4 Análisis de estrategias	89
5.4.5 Análisis de alternativas	91
5.5 Plan de acción	93
5.5.1 Matriz de marco lógico	95
5.6 Resultados esperados	105
5.7 Bibliografía de la propuesta.....	106
CAPÍTULO VI: Bibliografía	108
CAPÍTULO VII: Anexos	111
Anexo 1 : Ficha de contactos para titulados - empleadores.....	112
Anexo 2 : Instructivo de la investigación de campo y aplicación de encuesta.....	113
Anexo 3 : Evidencias fotográficas.....	125

RESUMEN

La presente investigación se plantea como problemática: “Seguimiento a situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja- Escuela de Ciencias de la Educación” que ejercen la docencia en los niveles de Educación Básica en la provincia del Guayas, durante el período 2007-2012.

La investigación fue realizada en el Cantón: Balzar, donde se encuentran radicados los siete titulados, y los respectivos directivos de las instituciones educativas donde laboran, a quienes se pudo acceder para recaudar información necesaria y de fundamental importancia para tener un trabajo veraz y confiable.

La metodología utilizada en la investigación ha sido variada, sobre todo la acción de investigación, empleando técnicas reconocidas como la entrevista y encuesta, pudiéndose comprobar, que los titulados durante el período 2007-2012, ejerce como docentes en un 100%, todos laboran en la zona urbana del cantón en escuelas fiscales, en condiciones aceptables.

Era fundamental recordar que los titulados cubriendo las expectativas de la UTPL. Se encuentran inmersos en el campo laboral aunque debido a la apretada situación económica se les ha complicado avanzar en el proceso de formación continua.

PALABRAS CLAVES: Docentes, seguimiento, instituciones educativas, capacitación, actualización.

ABSTRACT

This research was presented as problematic: " Follow-up employment status of graduates of the Technical University of Loja - Scholl Education Sciences who teach in Basic Education levels in the province of Guayas, during the period from 2007 to 2012".

The research was conducted in canton: Balzar, where they are residing seven graduates, and the respective directors of educational institutions where they work, who are able to access necessary information and raising of fundamental importance to have an accurate and reliable work.

The methodology used in the research have been mixed, especially action research, using techniques known as the interview and survey, being able to check , that the graduates during the period 2007-2012 ,serves as faculty by 100%, all working in the urban area of the canton in public schools, in acceptable condition.

It was important to remember that graduates meet the expectations of UTPL; they are immersed in the workplace but due to the tight economy have been difficult to advance the training process.

KEYWORDS: teachers, follower, capacitation, actualization, educational institutions

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación corresponde a la imperiosa necesidad de realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades de formación de los docentes titulados, para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación, pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios de acuerdo a expectativas y realidades.

Uno de los temas que mayor importancia ha cobrado durante los últimos años en el campo de la educación superior es el de la inserción laboral y el desarrollo profesional de los egresados. La mejora de la empleabilidad de los universitarios se ha convertido, pues, en uno de los grandes retos de las instituciones educativas. Y junto a esa cuestión, también ha cobrado progresiva importancia la atención a las expectativas de los estudiantes como aspecto a tener en cuenta de cara a mejorar la calidad y su satisfacción con el servicio que reciben.

Este proyecto de investigación es muy importante para la Universidad Técnica Particular de Loja, porque de esta manera puede calificarse ante la labor educativa que ella desempeña y a su vez conoce la realidad laboral de todos los titulados que en esta prestigiosa universidad desarrollaron sus estudios superiores; estos también servirán de antecedentes para reorganizar su currículo institucional siempre enmarcado en la excelencia académica también es muy importante para los titulados porque ellos se darán cuenta que su universidad sigue preocupada por su bienestar profesional como lo hizo antes en la parte académica y para los empleadores porque ellos se darán cuenta que la universidad sigue preocupada por el desarrollo profesional de sus titulados y de esta manera ella garantiza la calidad educativa que imparte. Y para la sociedad es muy importante por cuanto la universidad demuestra que es un centro serio y de calidad educativa, que a través de este proyecto muestra el potencial y los altos puestos de trabajo que los titulados han desarrollado después de pasar por sus aulas de clase.

Como respuesta al seguimiento de los titulados de la UTPL. Se desarrolló un proyecto de análisis situacional, laboral y económico de todos los titulados, para tener un referente del tipo de profesional que están enviando a la sociedad para ser los encargados de la educación del país.

Los objetivos que se han planteado para el desarrollo de este proyecto de investigación son muy amplios por que han tocado todos los aspectos que se encuentran inmersos en el que hacer educativo de los titulados en docencia, poniendo de esta manera atención a la importancia que prestan los docentes para desarrollar cada uno de estos aspectos citados.

- **Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.**
- **Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.**
- **Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.**
- **Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.**
- **Conocer el nivel de formación que tiene los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.**
- **Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.**

Como investigadora de este proyecto me ayuda a conocer lugares, personas y diferentes realidades laborales, con los cuales puedo emitir criterios sobre mi futura vida profesional y encaminar mis horizontes hacia mi perfeccionamiento continuo; y para la sociedad es muy importante por cuanto la universidad demuestra que es un centro serio y de calidad educativa, que a través de este proyecto muestra el potencial y los altos puestos de trabajo que los titulados han desarrollado después de pasar por sus aulas de clase.

Para el desarrollo de esta investigación se utiliza diferentes técnicas e instrumentos para la recolección de datos, por lo cual se tiene contacto de forma amena con los titulados y empleadores que se asignaron, para obtener de ellos la información que se requiere para poder llenar las expectativas planteadas en la investigación.

Por otro lado también se utiliza toda la información del tema adquirida mediante artículos de revistas, libros, periódicos, reglamentos, internet y publicaciones ministeriales etc. Es decir que toda esta información proviene de fuentes factibles y comprobables.

CAPÍTULO I: SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

1.1 El debate sobre las competencias

Luis Enrique Alonso
Carlos J. Fernández Rodríguez
José M^a Nyssen
Prólogo de José Joaquín Brunner

El presente trabajo intenta poner de manifiesto la distancia existente, en primer lugar, entre titulados universitarios y empleadores, y en segundo, entre ambos actores, como representantes del discurso cotidiano que se da en el mercado laboral, y los parámetros que se vienen desarrollando en torno al diseño de nuevos títulos desde el terreno oficial y analítico; exponiendo una serie de elementos importantes de las perspectivas en discusión. El lenguaje y las temáticas de dichas perspectivas avanzan a un ritmo difícil de seguir por parte de los actores que, a pesar de estar involucrados no participan, por unas u otras razones, de las discusiones en tela de juicio.

Poniendo también en escena el discurso cotidiano del mercado laboral, en este caso representado por la visión de los titulados universitarios y la visión de los empleadores; poniendo en estudio las confluencias entre la oferta y la demanda de recursos humanos para el empleo, y las interpretaciones de los actores al respecto, representa uno de los pilares sobre los cuales se ha sustentado esta investigación. Las expectativas de los titulados y de los empleadores, entre otras, relativas a las cualificaciones esperadas de los recién licenciados universitarios, pueden ser un material de gran utilidad a la hora de crear los futuros grados formativos a nivel superior, y acercar a la universidad al mercado laboral.

Así, ha sido preciso indagar en las responsabilidades percibidas por los actores a la hora de dotar o hacer participar al titulado de los factores esenciales para su inserción laboral. En relación a dichos factores, tratando de establecer puentes con las perspectivas analíticas de las políticas educativas, un planteamiento fundamental sobre el que se basa el proyecto de investigación es el análisis de una cuestión como las competencias y/o cualificaciones que verdaderamente se demandan en el mercado de trabajo para titulados superiores, esto es para los universitarios recién egresados (diplomados, licenciados, doctores o máster), de sus ciclos formativos.

Al parecer, las empresas comienzan a exigir de sus candidatos, cada vez más, ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, tales

como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional y otras. De este modo los jóvenes universitarios no sólo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino, además, toda una serie de nuevas destrezas.

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

Se ha pretendido hacer aún más explícito este diálogo entre las perspectivas teórico – analítica y la perspectivas cotidianas, expuestas en los capítulos precedentes.

Comprender el punto de vista de los actores que encarnan el mercado laboral, es decir sus posicionamientos, expectativas y responsabilidades, parece una cuestión ineludible si lo que se pretende es involucrar a todas y cada una de las partes implicadas en la consecución de éxito en la reformulación del papel de la educación superior en el escenario económico y social.

Esta labor cercana a la descripción de los elementos que lo acompañan, presumiblemente posibilitará un funcionamiento más efectivo de este último, al tiempo que procurará pistas esenciales sobre otros factores a tener en consideración a la hora de propiciar una mejor comunicación entre el mercado laboral y universitario.

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

factores de facilitación y de obstaculización.

Aguaded, J.I. y otros
Davía Rodríguez, M^a. Á.
Dolado, J.J.
Prólogo de Aneca

En el presente informe se ha analizado la situación actual de los titulados universitarios españoles a la hora de enfrentar los procesos de inserción laboral. La base para el análisis han sido los discursos producidos en una serie de reuniones grupales, celebradas para abordar el tema, en diferentes puntos de la geografía española y con diferentes perfiles de titulados. Se ha prestado especial atención a los factores presentes en el proceso de inserción laboral a los que los titulados le dan importancia bien como facilitadores o como obstáculos en el acceso al empleo. Se ha mostrado una narración de actitudes, experiencias, temores y expectativas con las que los titulados universitarios enfrentan su entrada en el mundo del trabajo; el acceso al mundo del trabajo supone, en la práctica, el acceso a la adultez y a la vida autónoma.

Otros elementos que producen esta brecha entre la universidad y el mercado laboral son: el constante requerimiento de experiencias, la elevada edad con la que se acaban los estudios y el desconocimiento del mundo laboral y las opciones profesionales de la carrera realizada. Los titulados han mostrado una valoración negativa de la formación de las universidades y, en general, de todos los estudios superiores que han recibido, esta valoración se apoya en la poca utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada. Entre los titulados aparecen dos modos diferentes de comprender la formación universitaria; para unos prima la lógica elitista, que relaciona la posesión de un titulación universitaria con cierto derecho a privilegios laborales, tales como los másteres merecen un juicio positivo en el conjunto de enseñanzas, regladas que se han considerado, a pesar de su elevado precio, se les ve como una forma de especialización y de práctica que "corrige" el defecto teórico de la carrera universitaria estudiada y, sobre todo, como una manera de renovar la distinción elitista que la simple titulación universitaria ha dejado de reportar, y para otros la lógica alternativa que está enfocada al conocimiento y la capacitación que provee la universidad. Esta posición cuenta con menos representantes entre los titulados, si bien resulta más acorde con las necesidades expresadas actualmente por los actores que intervienen en el mundo laboral.

Los propios titulados perciben y reconocen las carencias actitudinales y motivacionales que desembocan, una vez finalizados los estudios y situados ante el acceso al mundo laboral, en sentimiento de miedo, temor e inhibición. Como consecuencia de todo lo anterior, cuando los grupos valoran los diferentes factores y estrategias que intervienen en la consecución de un empleo, los factores personales y actitudinales aparecen en primer lugar de importancia: no solo los contactos de los que se dispone, familiares, amistades, conocidos sino también la actitud con la que se busca empleo y el carácter y personalidad que se poseen. De acuerdo con esto se sobrealora la entrevista de trabajo y otros elementos (currículum, expediente, idiomas, etc.) que actúan simplemente como filtro de selección. Al ser la entrevista el momento del proceso selectivo en el que se puede demostrar la actitud personal, es considerada la fase crucial de este proceso.

Se han considerado una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores, el conocimiento y valoración de estas competencias no es muy alto, aunque creemos que están poco a poco comenzando a introducirse en las representaciones que los universitarios se hacen del mundo de trabajo; por otra parte las estancias en el extranjero propiciadas bajo la fórmula de becas Erasmus, estancias de investigación postdoctorales, o cursos de idiomas aparecen como un factor clave en los procesos de inserción laboral. Los diferentes itinerarios de inserción laboral son de tres tipos: la empresa privada es la opción normal y mayoritaria, la función pública se la vincula con la mayor disponibilidad de tiempo y la estabilidad laboral, y el autoempleo que es una minoría.

En la concepción tradicional del trabajo se ha detectado una modificación significativa la, primera es la pérdida de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal, y la segunda es la importancia que le atribuyen las mujeres al hecho de trabajar, entendido como garantía de sus independencia. Al enfocar la situación que se da en Europa, los titulados españoles proyectan las principales carencias que perciben en nuestro país. Consideran que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral.

1.3 La inserción profesional de los docentes

Profesores principiantes, formación del profesorado, identidad profesional.

Beatrice Avalos

Achinstein

En este artículo es relevante el realizar estudios comparados de la iniciación a la docencia. Esto con el fin de entender no sólo la complejidad del proceso de desarrollo y crecimiento profesional docente en los contextos singulares sino también los temas comunes que lo atraviesan, y poder así sugerir ajustes de las políticas con miras a lo particular y global. Con el fin de examinar el proceso de inserción teniendo en cuenta lo particular y lo global; se usaran elementos de macro-política y de contexto social, y al efecto de la macro-política del centro escolar y su entorno en la construcción de la identidad profesional de los nuevos docentes.

En un artículo escrito algún tiempo después de su estudio sobre la socialización docente en Gran Bretaña, Lacey (1995) hacía notar el enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la irrupción de modelos de mercado. Otro factor derivado de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y las contra reformas o nuevos cambios que ocurren repentinamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos las referencias públicas a los maestros, los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detecta desde fuera o al interior de los centros educativos constituye otro ejemplo de desvalorización de la docencia. Son también parte de los escenarios de la macro-política la oportunidad de ingresar al sistema de los nuevos profesores, las condiciones de trabajo en que lo hacen, y el reconocimiento de especializaciones o capacidades particulares de los docentes (capital pedagógico).

Pertenece al macro contexto de políticas el que se ofrezcan o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar. Crecientemente, a nivel de políticas, comienza a discutirse en América Latina la posible oferta de acompañamiento para profesores principiantes; las oportunidades de inducción ofrecidas en distintos sistemas educacionales están bien documentadas. Pero lo que quizás está insuficientemente investigado son los beneficios que tiene sobre el desempeño docente.

En el entendido que la inserción profesional del profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente, los estudios más recientes sobre esta etapa han puesto atención en describir cómo y hasta qué punto esto ocurre; La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro.

El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política, los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan. Esta reconfiguración afectará, la visión de si mismo y de su contexto de trabajo, será activa y se manifestará en diversas sub-identidades que a su vez son variables en el tiempo.

Podemos decir que hay un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto significa que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar su clase y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo. A su vez, las instituciones de formación docente que preparan a estos nuevos profesores pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones periódicas y la organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos de contenidos y didácticos. Pero para que todo esto suceda en forma efectiva debe modificarse la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera pero que en relación a los contextos singulares de su inserción posee grados variables de preparación y expertez

1.4. Estándares de calidad educativa

Montserrat Creamer Guillén

El Ministerio de Educación trabaja con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos; para que esto sea posible, el Ministerio tiene, el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos, estos criterios y niveles de cumplimiento que llamamos estándares, servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en sus desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señala las metas educativas para tener una educación de calidad; El principal propósito de los estándares es de orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo, hacia su mejora continua, existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistema educativo.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Son importantes los Estándares de Gestión Escolar porque establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano, los Estándares de Desempeño Profesional Docente, nos permiten establecer las características y prácticas de

un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo, hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizaje de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

La relación entre los Estándares de Aprendizaje y el Currículo Nacional 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. Al final de cada nivel de progresión se pueden evidenciar los logros de aprendizaje alcanzados por el estudiante a través del desempeño mostrado en el desarrollo de diversas actividades.

Los Estándares de Infraestructura son criterios normativos para la construcción de los espacios escolares, para distribuir y estructurar adecuadamente los ambientes escolares, las áreas de servicio, las áreas administrativas y los espacios deportivos y recreativos, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación.

Estos estándares enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

1.5 Políticas de inserción a la docencia en América latina

La deuda pendiente.

Denise Vaillant

El informe de Mckinsey (2007) plantea que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. Este informe se suma a numerosas investigaciones internacionales que tienden a demostrar que la calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes; si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes (Román 2006).

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. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que prepare a los docentes para la tarea de enseñanza (Vaillant, 2007)

Para analizar la etapa de inserción a la docencia, debemos antes considerar algunos aspectos que hacen a la identidad profesional, a la construcción de la profesión, a la valoración social y a las etapas en la vida de un docente. Esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario es preciso construirla. Y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente. La identidad docente puede ser entendida como un conjunto heterogéneo de representaciones, y como modo de respuestas a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales.

El reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: cómo valoran los “no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. Si nos referimos a los primeros,

éstos suelen desvalorizar la profesión docente. En cuanto a los propios maestros, estos sienten también que su profesión no es suficientemente valorada. Además la opinión pública estima que este reconocimiento debería recompensarse con un nivel salarial acorde al trabajo que desempeña.

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación, los estudios académicos, las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela. Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de práctica de enseñanza que suele ser sobre-estimada. La última fase corresponde a los primeros años de docencia. La inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizaje intensivos en contextos generalmente desconocido.

Algunas ideas que nos vienen de otros lados, podrían ser inspiradoras para la reflexión y la acción en América Latina. La evidencia muestra que existen una serie de rasgos de los programas de inserción a la docencia que han tenido relativo éxito entre los cuales la preparación supervisada de módulos de inducción, el acompañamiento de un “mentor” o tutor especialista, la participación en seminarios para los docentes noveles, la comunicación constante con los directivos del establecimiento y el tiempo dedicado a planificar clases y colaborar con otros profesores. América Latina evidencia diferentes estadios en el proceso de profesionalización. Mientras es posible suponer que el mejoramiento de la situación de los docentes es factible si hay decisión política; la situación en algunos países es más compleja pues requieren mayor atención para elevar el prestigio social de los docentes mediante mejores oportunidades de formación y condiciones laborales.

1.6 Las reformas educativas basadas en el enfoque por competencias

J Luengo, A Luzon Trujillo

Los recientes cambios que se están generando en los sistemas productivos como consecuencia de los procesos de globalización y, más concretamente, los cambios que se están produciendo en el mercado laboral, afectan directamente a las organizaciones y a la misma concepción de los sistemas educativos y su configuración. En un mundo supercomplejo e interdependiente como el actual, uno de los grandes desafíos que tal panorama supone para la escolarización de las poblaciones jóvenes, como también para la educación a lo largo de la vida, se concreta en el protagonismo que desde hace dos décadas plantea el debate sobre el discurso de las competencias tanto en la teoría, como en la práctica social de diversos campos de estudio y aplicación profesional.

En definitiva, son tres las tendencias globales que muestran la evolución descrita dentro de la actual sociedad y que supone una ruptura con el concepto hasta ahora empleado de la cualificación del “puesto de trabajo” para dar paso a la introducción de la “flexibilización de los recursos humanos” y de la lógica competitiva: (a) hacer frente a los acontecimientos, afrontar situaciones imprevistas y tomar iniciativas, responder de manera pertinente y adecuada, ser responsable y autónomo, movilizar recursos; (b) capacidad de relación y comunicación, aceptar trabajar conjuntamente con un objetivo común, manejo y destrezas de la nueva tecnología, evaluar los efectos de las propias decisiones; y finalmente, (c) adoptar una lógica orientada hacia los demás, lo que implica, desarrollar la capacidad de empatía, escuchar y comprender las necesidades del otro, autonomía y capacidad de iniciativa, búsqueda de soluciones adecuadas, entre otras. Este mundo interdependiente, supercomplejo y conflictivo presentan grandes desafíos para la educación y, más concretamente, para los sistemas educativos.

Los sistemas educativos en su proceso de producción de conocimientos y optimización de resultados ante la limitación de recursos, se esfuerza en buscar la calidad mediante la adquisición y organización de los aprendizajes.

La prioridad para las políticas educativas en la actualidad reside en la mejora del marco institucional para un mejor aprovechamiento de los recursos.

De hecho, el denominado debate de las competencias se convierte así en un discurso pedagógico ampliamente difundido que implica un nuevo eslogan u ortodoxia del cambio educativo.

Este discurso teórico ha generado sus primeras aplicaciones prácticas que abarcan desde la reestructuración de algunas de las etapas del sistema educativo hasta la elaboración de pruebas de evaluación de los resultados del aprendizaje. Si bien el concepto de competencias no es nuevo, emerge con fuerza ante los cambios que se están produciendo en diferentes esferas, sobre todo en la última década.

A pesar de la multiplicidad de definiciones, podemos señalar, dos modelos dominantes en el discurso de las competencias. Un primer modelo, que define el término de competencia de manera individual y cognitiva. Este segundo modelo acepta la definición de competencia formalizada previamente pero integra algunas de las críticas señaladas, intentando aclarar de forma más explícita cómo funcionan las competencias, es decir, cómo se adquieren, ase reconocen y se aplican.

Se puede decir que la “competencia” designa un conjunto de acciones que encierran cierta complejidad y que engloban habilidades intelectuales, actitudes y otros elementos no cognitivos.

Una competencia tiene una estructura interna en el sentido de habilidades, disposiciones o recursos implicados para responder a la demanda. Pero al mismo tiempo, las competencias no operan en un vacío social, son dependientes contextualmente.

1.7 Formación docente en América latina

Autor: MA Duhalde, J Cardelli

Considerando que todo análisis acerca de la formación docente en América Latina, se debe realizar teniendo en cuenta las características de las políticas educativas neoliberales que han afectado a todos los sistemas educativos del continente, durante la última tres décadas. También hay coincidencia en sostener que la problemática de la formación docente ha estado en estos últimos tiempos en el ojo de la tormenta del debate sobre las reformas en el campo educativo, principalmente por el grado de heterogeneidad y segmentación que presenta este nivel en América Latina y El Caribe. Uno de los principales ámbitos, en donde se ha considerado especialmente a la formación docente en Latinoamérica, ha sido la oficina Regional de Educación de la UNESCO, que presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general.

El abordaje sobre este campo problemático, lo hacemos fundamentalmente considerando cómo las políticas educativas, en el marco de un modelo económico neoliberal, regulan las siguientes dimensiones: cultura de las instituciones de formación docente, trabajo docente, y desarrollo curricular.

Algunos de los aspectos críticos acerca de la formación docente, que deseamos remarca como punto de partida son:

- a) Sistema de gobierno de las instituciones, basados en prácticas autoritarias, donde la toma de decisiones se realiza de modo vertical, y son casi inexistentes las instancias reales de participación, tanto de los educadores como de los estudiantes.
- b) Políticas educativas pensadas desde una perspectiva economicista, que utilizan básica y exclusivamente, la lógica-insumo producto para analizar las condiciones del puesto de trabajo docente y resolver los conflictos que se suscitan en esta dimensión.

La cultura de las instituciones de formación docente en el caso de Latinoamérica se da la particularidad de contar con una diversidad de situaciones con relación a las instituciones que están a cargo de la formación docente. Sin embargo, y a pesar de las diferencias, hay ciertos rasgos que permanecen invariantes en todas las experiencias, que en general conciben a la formación docente como un modelo tradicional al que hay que superar. El

neoliberalismo plantea la superación de este modelo tradicional para convertirlo en un subsistema eficiente, lo cual permitirá modificar de modo automático, toda la realidad educativa, ganando en calidad y eficiencia.

Sin embargo, estas propuestas de reforma neoliberal, dejan afuera cuestiones básicas como el salario y las condiciones de trabajo docente en general, y el derecho esencial a la educación del que deben gozar todos sujetos sociales sin distinción; pensamos que toda transformación, contraria al planteo neoliberal, debe partir por reconocer la trayectoria histórica de las instituciones de formación docente; integrar a los educadores como protagonistas del cambio, y proponer un proyecto de educación inclusivo, al servicio de los sectores populares y no a la lógica de los mercados.

El trabajo pedagógico en la formación docente en el proceso de transformación en Latinoamérica ha estado caracterizado por la implementación de recetas y resoluciones técnicas que los especialistas elaboran para ser aplicadas en cualquier contexto. Y esto, en la formación docente, se ha constituido en uno de los principales obstáculos para su transformación ya que, por un lado, se desconocen las capacidades de los docentes para proponer reformas de la realidad circundante y por otro, se producen serias brechas entre los docentes ideales que se plantean en las reformas y el docente real, con sus particularidades y diferencias, que cotidianamente produce el fenómeno educativo.

El desarrollo curricular en la formación, se caracteriza por el énfasis en la transmisión de información que liga aprendizaje con la asimilación pasiva de dicha información. La visión de esta formación es estrecha e instrumental, pues se encamina hacia la preparación del educador como técnico y operador, y no como un sujeto social que comprende como desempeñarse en su campo y contexto de trabajo y es a la vez capaz de identificar y resolver aquellos problemas que surgen en estos.

1.8 Estándares nacionales de educación

Ravitch, D

El desafío para aquellos que buscan mejorar la educación elevando sus estándares no está regresar a las escuelas de su niñez, sino en crear escuelas que nunca existieron: escuelas donde se espera que todos los niños aprendan, escuelas donde las expectativas sean altas para todos los estudiantes.

Un estándar es tanto una meta (lo que debería hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta. Todo estándar significativo ofrece una perspectiva de evaluación realista; por lo tanto cada estándar real está sujeto a observación, evaluación y medición.

El significado de la palabra estándar en cuanto se refiere en educación, debe ser clarificado. El termino tiene tres usos comunes, cada uno con un propósito y significado distinto: Los estándares de contenido, ellos proporcionan descripciones claras y específicas de las destrezas y conocimientos que debieran enseñarse a los estudiantes; un estándar de contenido debiera ser medible para que los estudiantes puedan demostrar su dominio de destreza o conocimiento; Los estándares de desempeño escolar definen grado de dominio o niveles de logro, es decir cuan bien ha sido aprendido; Los estándares de oportunidad definen la disponibilidad de programas, el personal, y otros recursos que las escuelas, distritos y estados proporcionan para que los estudiantes puedan satisfacer estándares de contenido y de desempeño.

La razón principal para establecer estándares educacionales ha sido la de asegurar que todos los niños tengan acceso a las escuelas que ofrecen una educación similar y de alta calidad. Con los años, los estándares- algunos resueltos, otros descubiertos accidentalmente- han evolucionado en el sentido de fomentar algún grado de semejanza en la calidad de la enseñanza; en un sistema educacional bien integrado, estándares y evaluaciones van de la mano. Las discusiones sobre estándares tienden a transformarse de inmediato en debates acerca de pruebas; el centrarse sólo en las pruebas facilita el olvidarse de que un estándar es también una descripción de qué es lo que debe lograrse, un modelo a seguir. La tendencia a extender el alcance de los estándares es global. En educación, los estándares se están haciendo internacionales esto ha conducido hacia la identificación de estándares internacionales.

Muchos países tienen sistema de exámenes externos, estándares externos que proporcionan líneas directrices tanto para la instrucción y como un medio de saber cuán bien debe enseñarse.

Los estándares pueden mejorar el rendimiento académico definiendo claramente qué debería enseñarse y qué clase de desempeño escolar se espera. Ellos definen lo que los profesores y los colegios deberían tratar de lograr y hacen saber a los padres lo que se espera de sus niños en el colegio. Los estándares pueden elevar la calidad de la educación, estableciendo esquemas claros con respecto a lo que los estudiantes deben aprender para tener éxito.

Un propósito esencial de los estándares es el asegurar que los estudiantes de todas las escuelas tengan iguales posibilidades de acceso a programas y a cursos de estudio desafiantes, que las expectativas para aprender sean igualmente altas para casi todos los niños, y que todos los profesores estén bien preparados para enseñar.

Los estudiantes y sus padres tienen el derecho a saber si su escuela ofrece un currículum completo, una infraestructura adecuada, y un personal bien entrenado. También tienen derecho a saber cómo se compara el rendimiento académico del estudiante con el de otras escuelas del distrito y del estado, y si el desempeño individual de los estudiantes se adecúa a las expectativas del colegio.

Los estándares transmiten a cada uno en el sistema educativo lo que se espera de ellos; las evaluaciones proporcionan información acerca de cuán bien se han cumplido las expectativas.

1.9 Políticas de inserción a la docencia

Autor: García, CM

La formación inicial del profesorado ha sido objetivo de múltiples estudios e investigación. Los profesores principiantes 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. Para Bereiter y Scardamalia, “Los principiantes tienden a tener lo que podemos describir como una estructura de conocimientos superficial, unas pocas ideas generales y un conjunto de detalles conectados con la idea general, pero no entre sí. Los expertos, por otra parte, tienen una estructura de conocimientos profunda y multinivel, con muchas conexiones inter e intranivel” (1986:12). Los primeros años de docencia no sólo representan un momento de aprendizaje del “oficio”, significa también un momento de socialización. Pero es durante el periodo de inserción profesional cuando esta socialización se produce con mayor intensidad. En este momento, los nuevos profesores aprenden e interiorizan las normas, valores, conductas, etc.

La consecuencia de desatender los problemas específicos que se encuentran los profesores principiantes está resultando muy cara en un número elevado de países, si la docencia no se percibe como una profesión atractiva y no cambia en sus aspectos fundamentales, se corre el riesgo de que se vaya disminuyendo la calidad de los centros educativos.

Los programas de inserción y apoyo a los profesores principiantes pueden mejorar los porcentajes de retención de profesores, mejorando la eficacia y la satisfacción de los profesores principiantes con la enseñanza; los primeros años de enseñanza deben ser una oportunidad para ayudar a los profesores principiantes a convertirse en expertos adaptativos, que sean capaces de implicarse en un aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Los programas de inserción generalmente tienen tres niveles de asistencia: preparación, orientación y práctica. El nivel de preparación incluye una orientación general a la escuela y proporcionan materiales sobre su funcionamiento; Orientación implica formación en el currículo y la práctica de enseñanza eficiente; El nivel de práctica incluye la continuación de intercambio con el mentor, reducción de carga docente, participación en programas de desarrollo profesional así como en evaluación.

Un elemento clave en los programas de inserción para Bolam” Los mentores son profesores experimentados que se hacen responsables de ayudar a los profesores principiantes. Esta ayuda se puede dar directa e indirectamente. Los mentores pueden proporcionar información, orientar, observar clases y dar retroacción sobre lo que ven y oyen, y en algunas ocasiones llevan a cabo la evaluación de profesores principiantes”. La figura del mentor surge, aparece como un intento de aprovechar y rentabilizar el conocimiento práctico derivado de la experiencia. Y surge una primera dificultad, con relación a saber si ese conocimiento tácito, experiencial, práctico, es enseñable.

La realidad parece haber mostrado que los avances en la puesta en marcha de programas específicamente dirigidos a profesores principiantes sigue siendo una necesidad en los países de habla hispana (incluyendo también a España). Estamos convencidos que en un futuro próximo, una vez que se han dado notables avances en la mejora de la calidad de la formación inicial del profesorado, será el momento de preocuparnos por ese “eslabón perdido “que representa los primeros años de enseñanza.

Muchos países han venido ignorando la existencia de este periodo formativo. Pero han empezado a preocuparse por él en el momento en el que han percibido la creciente dificultad por incorporar y mantener en la docencia a los mejores profesores, dificultad mayor en determinadas materias del currículo y en las escuelas más desfavorecidas. Si queremos asegurar el derecho de nuestros alumnos a aprender y si queremos que nuestras escuelas sigan siendo espacios donde se construye el conocimiento de las nuevas generaciones, es preciso prestar mucha mayor atención a la forma como los nuevos profesores se insertan en la cultura escolar. Pero si algo hemos de destacar como importante para el éxito de cualquier programa de inserción es el compromiso de toda la escuela, incluyendo por supuesto a su equipo directivo, en apoyar e integrar a los nuevos profesores.

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

León, M

El ingreso de jóvenes en el mercado laboral del Ecuador, se dificulta por la falta de experiencia laboral y una escasa e inadecuada educación y calificación; esto se agrava por el nuevo crecimiento económico que demanda una mano de obra bien calificada.

La visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud, se sustenta en la igualdad de oportunidades y el acceso a un empleo, a través del mejoramiento de la empleabilidad, creando fuentes de trabajo y el fortalecimiento de centros vinculados al desarrollo de la juventud.

Los principios de las políticas de inserción laboral se enfocan en varios aspectos que garantizan los derechos de los jóvenes como: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendimiento de cuentas; En el diagnóstico sobre la inserción realizado por la FLACSO, se destacan varios aspectos sobre la problemática de los jóvenes en la ciudad de Quito y Guayaquil; entre ellos Podemos citar uno muy relevantes como:

- La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral. (León, M. 2012 p.152).

Dentro del marco normativo podemos indicar que la visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral. León, (2012) “se basa en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador” (p.158); cabe recalcar que todos estos giran en beneficio de los jóvenes para asegurar de esta forma el fácil acceso a las diferentes fuentes de empleos que se ofertan en el país, a través de políticas donde se aseguran todos los derechos que tienen en la educación y en otros aspectos socio-económicos sin ningún tipo de distinción.

El estado ecuatoriano, a través de la Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, asume varios compromisos en relación a la educación y a las oportunidades de empleo creando leyes que garantizan el desarrollo educativo y personal. Tomando en cuenta

también todas las diferencias se han estas raciales, sexuales y físicas de toda la población ecuatoriana.

El Ecuador crea la Ley de la Juventud desde octubre del año 2001, donde se registran los derechos a los cuales acceden los jóvenes del país para de esta manera garantizar políticas que incentiven el desarrollo personal de los jóvenes tal como las políticas de promoción de la educación, políticas de la promoción de empleos con sus respectivas justificaciones, objetivos y criterios en los cuales se sustenta todas estos aspectos.

Dentro de los programas y proyectos de fomento de la inserción laboral se plantean tres políticas que están inmersas con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad se enfoca en el adecuar del currículo a las demandas del nuevo sistema laboral; Creación de oportunidades de empleo cuyo principal objetivo es el de aumentar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes dando mayor énfasis en la creación de nuevas fuentes de trabajo para las mujeres jóvenes, y por último el Fortalecimiento institucional fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el Ministerio de trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social todas las entidades involucradas en los programas, para buscar alianzas institucionales con entidades académicas y trabajar a partir de instituciones existentes.

Finalmente podemos decir que todos estos programas se crearon para promover, fortalecer las diferentes organizaciones de jóvenes poniendo especial énfasis en el desarrollo de capacidades particularmente de inserción laboral a través de políticas públicas.

1.11 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria

Autor. Welle,

En este artículo se analiza las propuestas del proyecto de “Integración de jóvenes al mercado laboral”, realizado por la CEPAL entre el 2003 – 2005 y la Agencia Técnica (GTZ) ; uno de los objetivos de este proyecto fue el de dar seguimiento al proceso de inserción laboral de jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador; Paraguay y Perú ; debido a la existencia de varios programas a nivel nacional orientados a la juventud, los mismos que involucran a las autoridades de los países mencionados.

Tomando en cuenta los resultados de dichos programas, se ha podido detectar los principales obstáculos que enfrenta la juventud frente a la inserción laboral; para lo cual se han creado estrategias para mitigar dichas falencias, las cuales están orientadas de acuerdo a la realidad de cada país.

Las diferentes políticas macro, meso y microeconómicas deben estar orientadas al crecimiento económico en aumento y fijo, como un referente principal para aumentar la demanda laboral a favor de los jóvenes. Partiendo de estas políticas se cree que mejorando la calidad de la educación y reduciendo la segmentación de la misma se puede dar un mejor seguimiento a nivel regional puede contribuir a avanzar en este estudio.

También se puede observar la elevada valoración que los jóvenes dan al trabajo y las frustraciones que encuentran los mismos cuando estos se enfrentan a la realidad concreta; esto se debe al desconocimiento de sus derechos laborales; por lo tanto se plantea que para mejorar esta situación debe realizarse una inserción laboral temprana (Pasantía subsidiada, tutores). En 2006 Weller explica que en general, facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayudan a satisfacer estas expectativas. De todas maneras, se trata de una tensión que no puede ser disuelta completamente y probablemente tampoco sería sensato tratarlo (p. 4).

Podemos acotar que las mujeres jóvenes, están introduciéndose en el mercado laboral de una forma favorable; pero no así para las mujeres con bajos niveles de preparación, Esto lleva a pensar lo importante que es el enfoque de género, con especial importancia a las

mujeres jóvenes de menor nivel educativo; para la cual se debería crear estrategias laborales y programas de formación profesional.

La importancia del mejoramiento del nivel educativo hace, que los jóvenes quieran realizar dos actividades a la vez (estudiar y trabajar); las mismas en forma adecuada permite a los jóvenes generar sus propios ingresos y los acerca de manera importante al mundo laboral.

Otro problema que enfrentan los jóvenes en su inserción laboral, es que luego de hacer grandes sacrificios para aumentar su calidad de educación y conseguir un empleo acorde a los mismos, se encuentran con el obstáculo de no tener ofertas de trabajo disponibles porque las que existen se manejan por recomendaciones (empresas privadas); o favores políticos (empresas estatales). Dicho problema puede ser remediado con la creación de sistemas de certificación y el bajo costos para el acceso a los canales de intermediación de selección.

El fomentar la micro y pequeña empresa dirigida por jóvenes hace pensar que sería la solución al problema laboral que presentan los mismos, pero por otra parte se plantea que este sistema es débil y poco duradero por la falta de experiencia de quienes lo desarrollan; por lo cual se plantea adherir a la malla curricular competencias y habilidades para una mejor actitud emprendedora, para formar ciudadanos autónomos con, capacidad de análisis y decisión.

La discriminación de cualquier índole es otro problema que enfrentan los jóvenes en el proceso de inserción laboral; en este sentido se han creado leyes anti-discriminatorias para corregir dichos problemas que muchas veces son disfrazados dentro de las políticas de la empresa.

Por ultimo podemos decir que la necesidad de subsistencia por cualquier aspecto familiar hace que los jóvenes acepten desarrollarse en un mundo laboral inestable y con bajos ingresos económicos para mitigar de alguna manera sus necesidades.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación:

La investigación está diseñada en forma mixta ya que es un proceso de recolección de datos y a su vez será complementada por el análisis descriptivo – explicativo para enfocar temas estrictamente relacionados a la labor docente desempeñada por los titulados que terminaron sus estudios en la Universidad Técnica Particular de Loja entre los años 2007-2012 y a sus respectivos empleadores.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación:

2.2.1 Métodos.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron varios métodos como:

Análisis y síntesis : se realizó siguiendo una serie de etapas establecidas para determinar la situación laboral de los docentes titulados de la Escuela de la educación de la UTPL y a su vez, la síntesis de la información se obtuvo sobre la base de los resultados previos al análisis.

El método inductivo: se aplicó al realizar un estudio por cada uno de los docentes encuestados, identificando su formación profesional, características generales y su participación en el que hacer educativo lo cual, permitió conocer su situación laboral actual.

El método descriptivo: mediante la observación directa al recurso humano, se efectuó un examen crítico de la situación de los docentes actualmente, sus conformidades e inconformidades, permitieron dar pautas para construir una propuesta de administración del talento humano luego de titularse en la UTPL y de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.

El método estadístico: estuvo determinado por una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos recopilados de los docentes para la elaboración del diagnóstico durante la investigación. Estos fueron tabulados y procesados estableciendo frecuencias, porcentajes y gráficos, según los elementos de los cuestionarios aplicados.

2.2.2 Técnica.

La encuesta que fue aplicada a los directivos de los establecimientos educativos en los que laboran los titulados de la UTPL.

La entrevista que fue aplicada a los estudiantes de Ciencias de la Educación titulados en los años 2005-2011 en la especialidad de Ciencias de la Educación.

La observación de campo, pues la muestra fue recogida en el lugar de trabajo de los/las tituladas y en sus respectivos hogares.

2.2.3 Instrumento de Investigación.

En este proyecto de investigación se ha utilizado dos tipos de encuestas:

- 1.- Para los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
- 2.- Para los Empleadores – Directivos de las Instituciones Educativas.

Estos cuestionarios de preguntas fueron elaborados y revisados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

2.2.4 Recursos.

- ✓ Fotocopias
- ✓ Cámara fotográfica
- ✓ Teléfono celular
- ✓ Computadora

2.3 Preguntas de investigación

Entrevista dirigida a los Directivos.

¿Cuáles son los aspectos que usted toma al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

Los directivos de las instituciones educativas al momento de contratar un docente aspiran que este tenga un título de docente otorgado por un Instituto pedagógico o de cualquier universidad, que su nivel de preparación sea muy alto y que este actualizado en todo lo referente a la docencia, que tenga experiencia con el trato de los niños, y maneje una buena presencia.

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

El desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones políticas, socioculturales y pedagógicas.

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

El docente a más de tener un buen nivel académico debe manejar varias competencias que lo ayudarán a desarrollar óptimamente su trabajo docente, entre ellas podemos citar las que se pueden considerar de mayor relevancia: Organizar y dirigir situaciones de aprendizaje, involucrar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo, trabajar en equipo, utilizar nueva tecnología.

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

En la actualidad, la modernización de la sociedad y de la educación, comparten un sin número de relaciones entre el docente y su trabajo, requiriendo dominar un proceso productivo y un mecanismo de aprendizaje más complejo, derivando en la posibilidad de un mejoramiento en el ambiente económico, laboral y social del profesionista.

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

Todo docente al enfrentar la tarea de enseñar debe conocer los elementos fundamentales del proceso educativo y varios aspectos metodológicos que lo ayudan a resolver el problema de la enseñanza que se enmarca en la aplicación didáctica de las categorías básicas de la

clase.

Las encuestas que se aplicó a los Titulados son instrumentos debidamente codificados para evitar posibles errores, en los cuales se pretende indagar las diferentes características de su labor como docente profesional con un título en Educación Básica y obtener información sobre la universidad que se lo confirió además para conocer el tipo de trabajo que desempeña luego de haber terminado su carrera universitaria.

La encuesta a Titulados está dividida en dos partes, la primera parte toma el nombre de Características Laborales del Docente Profesional de Educación General Básica, en la cual se toma los datos del docente desde sus inicios en la carrera profesional, sus aspiraciones de ascenso laboral hasta su condición actual en su lugar de trabajo.

En la segunda parte denominado Inventario de Tareas del Trabajo Docente del Profesional de Educación General Básica el mismo es un análisis de las actividades y tareas que van desde los aspectos metodológico – didáctico, autoevaluación de su práctica, intervención profesional entre padres de familia y comunidad hasta su formación como profesional en docencia obtenido en los centros universitarios, dicha información ayudará a caracterizar el puesto de trabajo del docente.

La encuesta dirigida a los Directivos toma el nombre de Inventario de Tareas del Trabajo Docente la cual presenta un conjunto de tareas y actividades que realiza el Titulado dentro de su labor en docencia, que va desde el aspecto metodológico – didáctico hasta el Nivel de formación profesional; la cual debe ser desarrollada desde su perspectiva como empleador porque es el conocedor de la forma en que se desenvuelve dicho docente en la institución que está a cargo.

En esta encuesta se da una valoración a cada aspecto: frecuencia, importancia y Nivel de formación.

2.4 Contexto

La investigación se realizó a docentes titulados del cantón Balzar perteneciente a la provincia del Guayas durante el período 2007 – 2012 y a sus respectivos directivos para tener una idea clara de la labor que ellos realizan desde que salieron de la universidad

2.5 Población y Muestra

Tabla. N° 1 Población encuestada

TALENTO HUMANO	CANTIDAD
TITULADOS	7
DIRECTIVOS	7

Fuente: Titulados en Educación Básica

Elaboración: Ivelice Pilar Morán Criollo

Total de docentes: 7

Total de directivos: 7

Las diferentes Instituciones Educativas visitadas en el cantón Balzar, son instituciones fiscales y pluridocentes cuyos maestros y directivos en su mayoría tienen Bachilleratos en Ciencias de la Educación y especializados como Profesores Primarios, otorgados por los desaparecidos Normales y otros por los nuevos Institutos Pedagógicos; también cuentan con título de Licenciatura en Educación Básica cuyos estudios los realizaron entre los años 2007 - 2012.

Cabe recalcar que estos maestros y directivos son elegidos por el Ministerio de Educación mediante concursos de Merito y Oposición los que se encuentran con nombramiento y los que no mediante contratos temporales emitidos por la Dirección Provincial de Educación del Guayas. Todos ellos poseen varios años de experiencia dentro del campo de la docencia y en la actualidad siguen ejerciendo como profesores en los diferentes años de educación básica.

Se pudo apreciar que algunos Directivos a más de asesorar y supervisar la labor del docente también se desempeñan como profesores dentro de los establecimientos que están a su cargo.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

2.6.1 Humanos.

La población a investigar fue un grupo de 7 Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación durante el periodo 2007- 2012, Directores

empleadores de los diferentes Titulados, Tutor de la Investigación y el alumno de Fin de Titulación.

2.6.2 Institucionales.

Los recursos institucionales que ayudaron al desarrollo de esta Encuesta son:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Las escuelas donde se encontraban laborando los Titulados.

2.6.3 Materiales.

- 2 cuestionarios para los Titulados
- 1 cuestionario para directivo
- Lapiceros, bolígrafos
- Cámara fotográfica
- Grabadora de mano
- Fotocopias
- Computadora
- Teléfono celular y convencional

2.6.4 Económicos.

El valor económico utilizado para realizar el desarrollo de la encuesta asciende a los trescientos dólares por concepto de llamadas telefónicas a celulares y convencionales, movilización para realizar las entrevistas, fotocopias de las diferentes encuestas, alquiler de Cyber , alimentación y estadía.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

En primera instancia se asistió al seminario de asesoría impartido en la ciudad de Loja en el campus universitario de la UTPL, en donde se nos dio a conocer el tema a investigar luego se hizo la entrega de la guía didáctica donde se encontraban las pautas para realizar este trabajo de investigación.

Los Población a investigar fueron un grupo de siete personas en algunos casos designados por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Partícula de Loja, tratando de considerar el tipo de ubicación de los Seminaristas y de los Titulados; pero en otros casos los propios Seminaristas debían buscar a los Titulados, el cual fue mi caso y cabe mencionar que no es una tarea tan fácil por cuanto no se contaba con una base de datos actualizada

Luego de encontrar los titulados se programó las citas para aplicar las encuestas, este trabajo se amplió hasta mediados del mes de julio que fue cuando se terminó de realizar las entrevistas a los Directivos de las diferentes escuelas visitadas.

Después de tener la información en las encuestas, se procedió a la recopilación de datos para registrarlos en las matrices subidas al Entorno Virtual de la UTPL y enviar en físico dichos documentos al centro universitario.

No fue tan fácil la aplicación de estas encuestas por la actitud de algunos titulados y Directivos cuando se los abordaba para realizar dicho trabajo lo hacían a regañadientes poniendo muchas veces excusas o hacían esperar por muchas horas, cabe recalcar que también existieron algunos Titulados y Directivos que lo hacían de una manera muy amable que incluso contaban como ellos realizaron sus proyectos de tesis.

CAPÍTULO III: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADO

3.1. Interpretación, análisis y discusión de resultados

3.1.1 Características de los titulados: Individuales, académicas y laborales.

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

3.1.1.1.1 Ubicación geográfica.

Tabla N° 2 Ubicación geográfica

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	ZONA	CANTÓN	TIPO DE ESTABLECIMIENTO
Víctor Manuel Rendón	Urbana	Balzar	Fiscal
Víctor Manuel Rendón	Urbana	Balzar	Fiscal
Lucila Santos de Arosemena	Urbana	Balzar	Fiscal
Lucila Santos de Arosemena	Urbana	Balzar	Fiscal
Sinaloa	Urbana	Balzar	Fiscal
Pablo Nivelá Carriel	Urbana	Balzar	Fiscal
Unidad Educativa Santa Paula	Urbana	Guayaquil	Particular

Fuente: Datos de Encuesta a Titulados

Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Como se observa en la tabla de ubicación geográfica de los establecimientos visitados se puede observar que de los siete establecimientos, seis se encuentran en la zona urbana del cantón Balzar y son de tipo fiscal y uno en el cantón Guayaquil de tipo particular ubicado dentro del perímetro urbano de la misma ciudad. Por dicha ubicación se puede garantizar un buen desarrollo de la actividad docente.

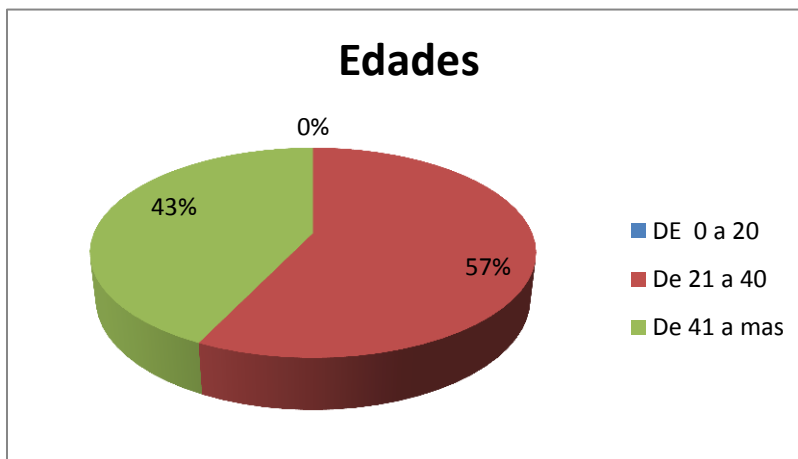
3.1.1.2 Edad.

Tabla N° 3 Edad

Edades	Frecuencia	Porcentaje
DE 0 a 20	0	0%
De 21 a 40	4	57%
De 41 a mas	3	43%

Fuente: Datos de Encuesta a Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Grafico N°1 Edades



Fuente: Datos de Encuesta a Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Los cambios sociales van creando alteraciones en el ciclo vital de las personas, los docentes de acuerdo a sus edades tienen métodos y conductas diferentes en el desarrollo de su trabajo dentro de sus salones de clases.

Estas adaptaciones tanto en lo social como en lo psicológico, hacen que cada persona tome una nueva perspectiva para percibir y responder al mundo externo.

Este gráfico demostró que las edades de los titulados encuestados están en el rango de 21 a 40 años de edad en su mayoría.

Los factores que influyen en el desempeño profesional de los docentes no solamente es la edad, sino puede ser también las diferentes dificultades que se presentan en su medio social y laboral.

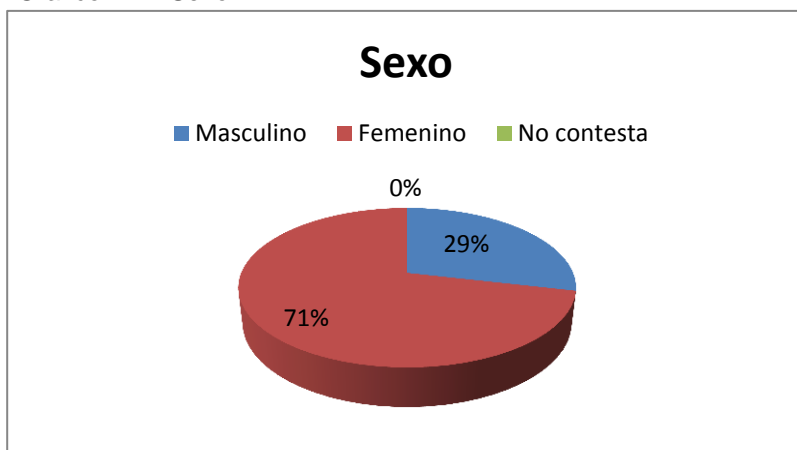
3.1.1.3 Género.

Tabla N° 4 Sexo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	2	29
Femenino	5	71
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Grafico N° 2 Sexo



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

El presente estudio muestra la situación general de mujeres y hombres dentro del ámbito laboral educativo. El objetivo es darse cuenta del género que más predomina en la carrera docente.

Las respuestas obtenidas a la pregunta sobre el tipo de sexo de los Titulados a quienes se realizó la encuesta se pudo apreciar que el 71% pertenece al sexo femenino.

Dentro del ámbito laboral de los docentes en el país se puede decir que el sexo femenino es el predominante dentro de las escuelas.

3.1.2 Características académicas de los titulados.

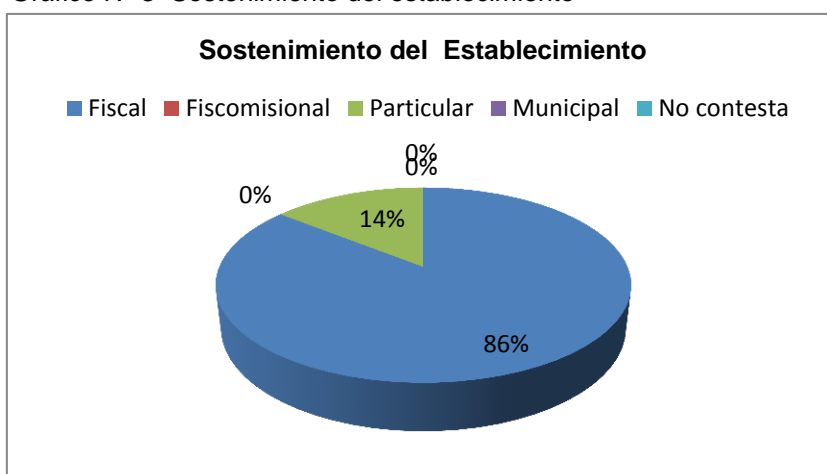
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla N° 5 Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	6	86
Fiscomisional	0	0
Particular	1	14
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 3 Sostenimiento del establecimiento



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

El principal objetivo del Bachillerato Fiscal es proporcionar una formación general y una preparación interdisciplinaria para así poder guiarlas para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. También pretende desarrollar las capacidades de aprendizaje y competencias ciudadanas y prepararlas para el trabajo, el aprendizaje y para el acceso a la Educación Superior.

De acuerdo a los datos registrados se puede observar que el 86% de los Titulados encuestados realizaron sus estudios de bachillerato en establecimientos fiscales del país. Se puede decir que los titulados confiaron en los conocimientos impartidos por los establecimientos fiscales por lo cual realizaron sus estudios de bachillerato en ellos.

3.1.2.2 Tipo de educación.

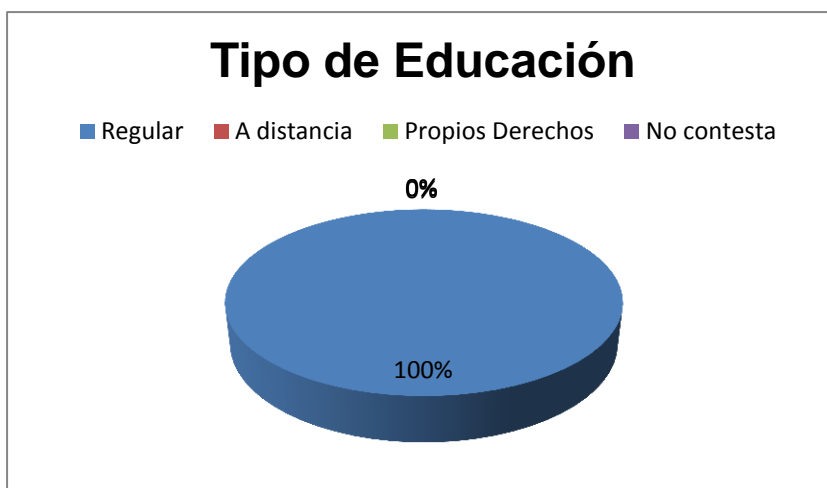
Tabla N° 6 Tipo de educación

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

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado

Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 4 Tipo de educación



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado

Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

El subsistema escolarizado comprende la educación que se imparte en los establecimientos determinados en la Ley y en los reglamentos generales y especiales; y se tiene: La Educación Regular se desarrolla en un proceso continuo, a través de los siguientes niveles: pre-primario, primario y medio

La encuesta aplicada dio como resultado que el 100% de los docentes Titulados han cursado sus estudios de bachillerato en forma regular tal como lo estipula la Ley de Educación.

El tipo de educación regular lo debieron haber escogido por la flexibilidad del tiempo y porque la mayoría de los colegios fiscales en los que estudiaron tenían este tipo de régimen continuo con horarios establecidos.

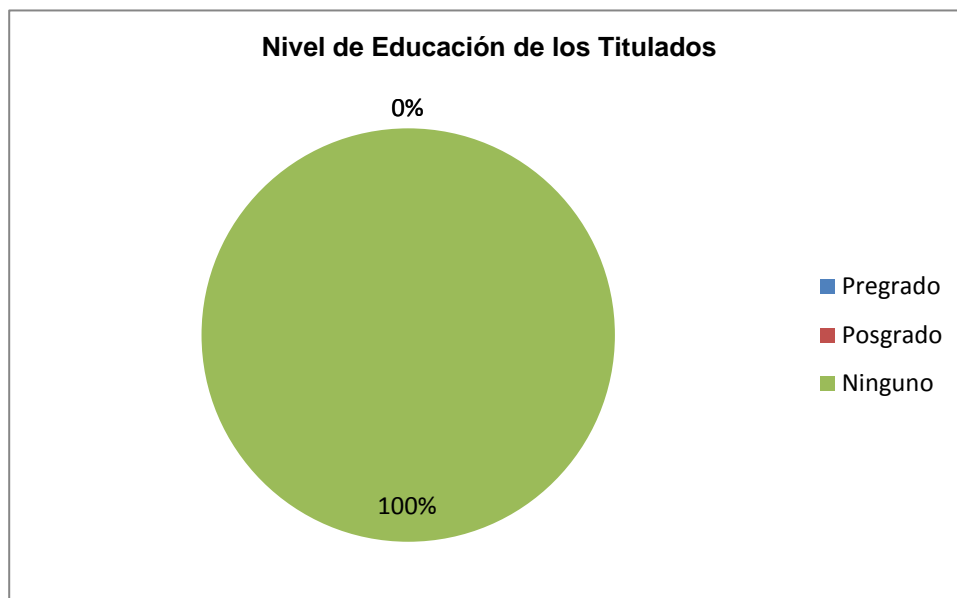
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Tabla N° 7 Nivel de Educación de los Titulados

Títulos	Frecuencia	Porcentaje
Pregrado	0	0%
Posgrado	0	0%
Ninguno	7	100%

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 5 Nivel de Educación de los Titulados



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Para hablar de la calidad de la educación que se imparte a los estudiantes, se debe comenzar con la calidad en la formación docente, sobre todo en los países en vías de desarrollo.

La Formación Docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación.

Al analizar este gráfico se pudo observar que el 100% de los titulados encuestados no habían realizado ningún estudio ni seminarios referentes a su labor como docentes después de su titulación como licenciados en educación básica.

Es de mucha importancia que los docentes se perfeccionen continuamente porque el sistema educativo está en constante cambio y las necesidades educativas son diferentes.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

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

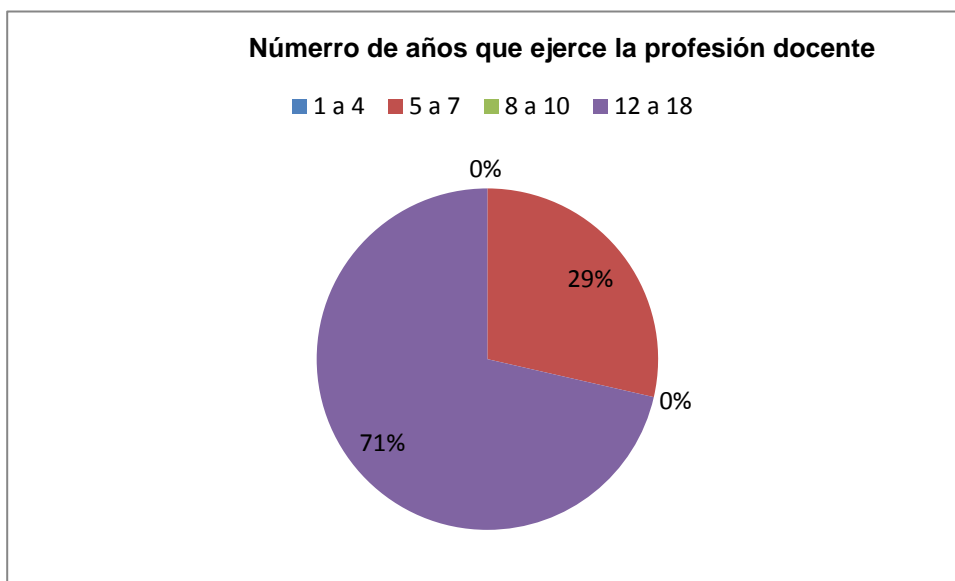
PREGUNTA N°8 SI TRABAJA EN LA DOCENCIA INDIQUE EL NUMERO DE AÑOS QUE EJERCE LA PROFESION.

Tabla N° 8 Número de años que ejerce la profesión docente

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1 a 4	0	0%
5 a 7	2	29%
8 a 10	0	0%
12 a 18	5	71%

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 6 Número de años que ejerce la profesión docente



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Analizando las encuestas se pudo observar que en la pregunta N°8 que hace referencia al tiempo de servicio del Titulado como docente podemos decir que, el 71% de los encuestados tienen entre 12 y 18 años ejerciendo su labor educativa.

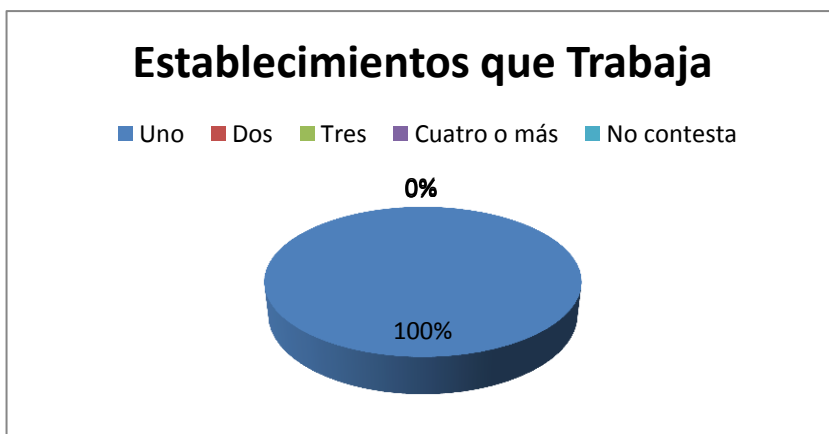
3.1.3.2 Número de establecimiento en los que trabaja el titulado.

Tabla N° 9 Número de establecimiento en los que trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Uno	7	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N°7 Número de establecimiento en los que trabaja el titulado



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Los profesores que prestan sus servicios en establecimientos fiscales, en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, están regulados por la legislación laboral y de la seguridad social, en coordinación con las leyes y regulaciones propias del sector educativo, por lo cual se aplica la nueva ley que los docentes fiscales deben laborar en un solo establecimiento durante ocho horas diarias. Al analizar este gráfico podemos observar que los siete titulados encuestados laboran únicamente en un solo plantel en la ciudad de Balzar.

Por disposición ministerial se acordó que todos los docentes del país sean estos fiscales o particulares deben laborar 8 horas en un solo plantel, lo cual produjo que muchos docentes se sintieran afectados económicamente porque algunos laboraban en varios establecimientos educativos.

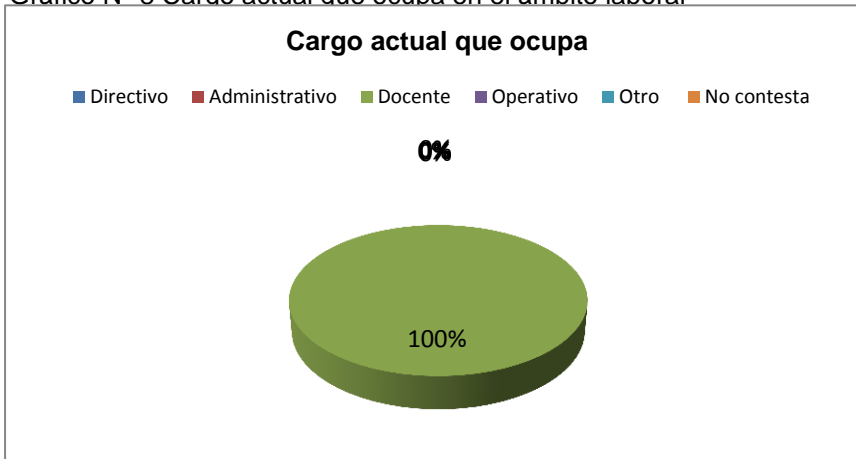
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 10 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

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

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 8 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

La Valoración de Puestos de Trabajo en el ámbito educativo no es una de medida de precisión. Se trata en esencia de una medida que enjuicia o aprecia el trabajo que se realiza en las diferentes organizaciones escolares y le atribuye un valor que posteriormente se traducirá en un precio o salario.

Al analizar este gráfico podemos apreciar que el resultado obtenido en la encuesta el 100% de los titulados se encuentran vinculados directamente en el ejercicio de la docencia.

La valoración que da cada docente al cargo que ocupa dentro de la institución que labora no es una camisa de fuerza para impedir el desarrollo profesional de los mismos dentro de su círculo laboral, al contrario es una manifestación positiva al cargo que ocupa sea este de mayor o menor rango.

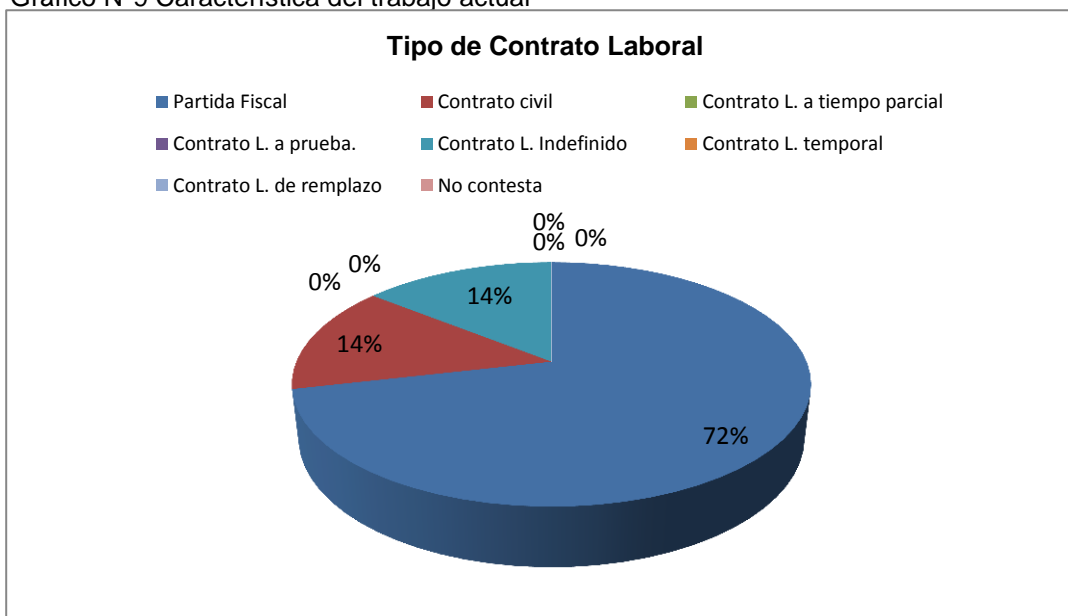
3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla N° 11 Característica del trabajo actual

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Partida Fiscal	5	72
Contrato civil	1	14
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	14
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N°9 Característica del trabajo actual



Fuente: Datos de Encuesta a Titulados.
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo.

El contrato de trabajo se lleva a cabo cuando existe un acuerdo entre trabajador y empresario por el que se presten unos servicios bajo la dirección y organización de éste a cambio de una retribución económica.

Del total de los 7 encuestados se puede observar que el 72% tiene un tipo de contrato de partida fiscal.

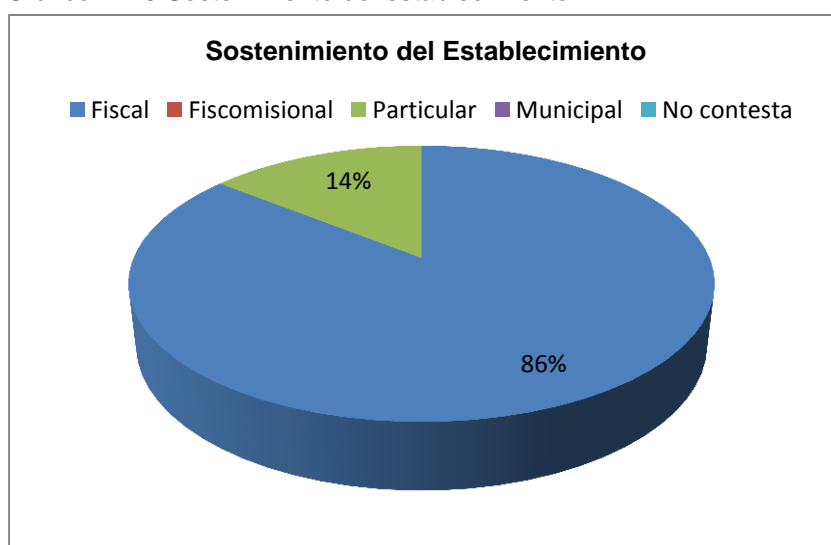
El objetivo de laborar en instituciones públicas bajo el sistema de partida fiscal, es una garantía primero de remuneración laboral y segundo de tiempo de servicio laboral.

Tabla N° 12 Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	6	86
Fiscomisional	0	0
Particular	1	14
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N°10 Sostenimiento del establecimiento



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

El Estado tiene el deber de facilitar el sostenimiento de la educación en todos los niveles y modalidades del sistema. Los establecimientos de educación particular no gratuitos se sujetarán, para el cobro de matrículas y pensiones, a las que fije Ministerio de Educación. Quienes no cumplan con lo dispuesto en el inciso precedente será sancionado.

De acuerdo a los datos registrados se puede comprobar que los docentes titulados laboran en un 86% en instituciones fiscales.

Las instituciones sean estas fiscales o particulares deben cumplir con todas las leyes y reglamentos que regulan el sistema educativo ecuatoriano.

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. Criterio del titulado y del empleador.

Por parte de los titulados se puede apreciar que su actividad laboral está acorde con los estudios que ellos han realizado, tomando en cuenta que esto los capacita positivamente para desarrollar su actividad como docente de una forma más eficaz e innovadora, abrirá su campo de trabajo y obtendrá un mejoramiento salarial.

En el caso de los empleadores se pudo observar que este es un aspecto muy importante que ellos toman en cuenta a la hora de seleccionar, al personal que va a laborar en las instituciones que ellos dirigen, que un docente tenga varios títulos acorde a la educación les garantiza a ellos que su institución crecerá en población estudiantil y tendrá mejor acreditación educativa.

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

Según el criterio de los titulados es muy importante tomar en cuenta las competencias en el área de Ciencias de la Educación porque ellas permiten desarrollar de manera más óptima y eficiente su labor como docente, sea cual sea el ámbito en que este se desempeñe.

Cabe recalcar que las competencias constituyen un conjunto de características de una persona en este caso del docente que está directamente relacionado con la buena ejecución de su labor docente en su puesto de trabajo.

Los empleadores manifiestan que ellos dan mucha importancia a este punto por cuanto ellos tienen claro que las competencias centran un protagonismo en quien está aprendiendo, porque es quien tiene que irse haciendo competente.

Dotando a los estudiantes de herramientas básicas y claves, para que gracias a las competencias crecientes adquieran mayor probabilidad de obtener buenos resultados en diversas áreas del conocimiento.

3.3 Valoración docente de la profesión.

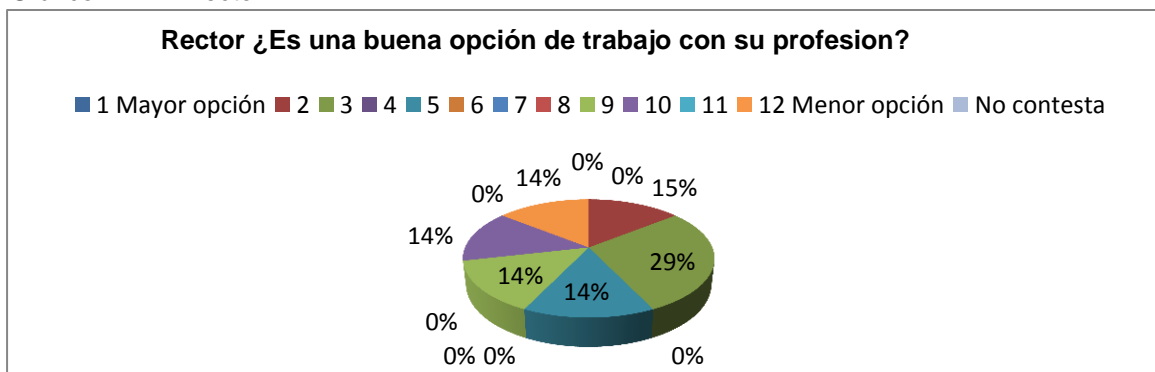
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.

Tabla N° 13 Rector

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	2	29
4	0	0
5	1	14
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	15
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 11 Rector



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

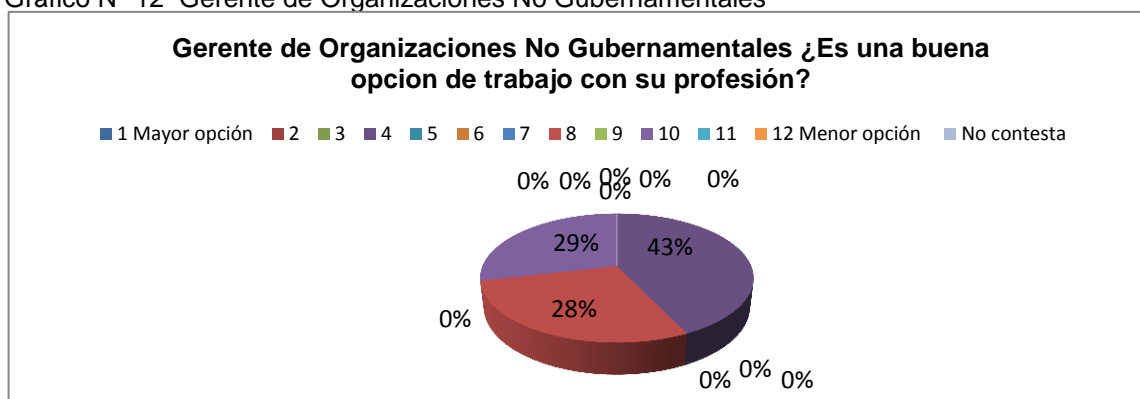
El rector debe asumir el reto de lograr, bajo su dirección, una estructura organizacional que asegure su participación constante en lo académico, técnico y administrativo. Al analizar este gráfico vemos que un 29% de titulados lo han pensado como una opción de trabajo para el título que poseen. El cargo de rector de una institución educativa es un puesto de mucha jerarquía, el cual llega a ser la máxima aspiración en algunos docentes no solo por la parte económica sino por el estatus que este da dentro de la institución donde laboran pero otros docentes lo ven como un cargo de mucha responsabilidad y que económicamente no está bien remunerado.

Tabla N° 14 Gerente de Organizaciones No Gubernamentales

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	3	43
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	2	28
9	0	0
10	2	29
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 12 Gerente de Organizaciones No Gubernamentales



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Las Organizaciones no gubernamentales son creadas independientemente de los gobiernos locales, regionales y nacionales, así como también de organismos internacionales. La ONG realiza una variedad de servicios y funciones humanitarias, llevan los problemas de los ciudadanos a los Gobiernos, supervisan las políticas y alientan la participación de la comunidad

Al observar el gráfico se pudo apreciar que un 43% de los titulados ven a la Gerencia de ONG como la menor opción laboral para su título docente.

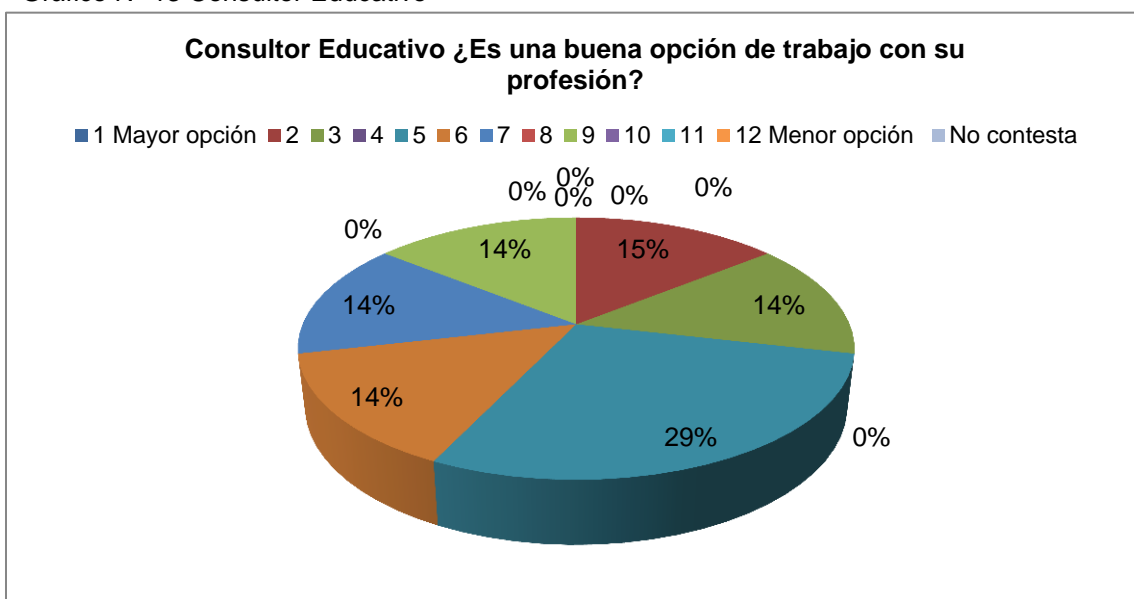
Se conoce que estas organizaciones están al servicio de la comunidad, pero los docentes viven de un sueldo mensual, muchas de esas organizaciones no generan ningún rubro económico que les garantice a ellos poder sostener a sus familias.

Tabla N° 15 Consultor Educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	1	15
3	1	14
4	0	0
5	2	29
6	1	14
7	1	14
8	0	0
9	1	14
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 13 Consultor Educativo



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

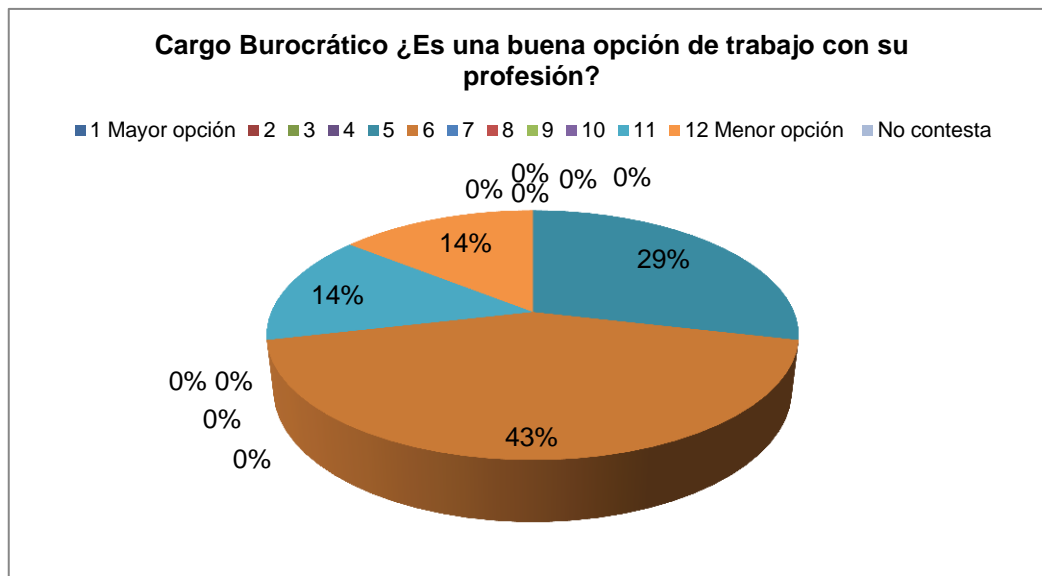
En el ámbito educativo, la consultoría educativa se concibe como un proceso en el que se da asistencia, apoyo mediante la sugerencia, ilustración u opinión con conocimiento los y las directivas o colectivos de las instituciones escolares en busca de la mejora. Al observar este gráfico podemos decir que un 29% de los titulados lo ven como una opción de trabajo para ellos. Los docentes están conscientes de que esta opción de trabajo conlleva a una gran inversión por parte de ellos en cursos y seminarios para estar actualizado en las nuevas estrategias educativas que salen al mercado día a día.

Tabla N°16 Cargo Burocrático

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	2	29
6	3	43
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 14 Cargo Burocrático



Fuente: Datos de Encuesta a Titulado
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

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

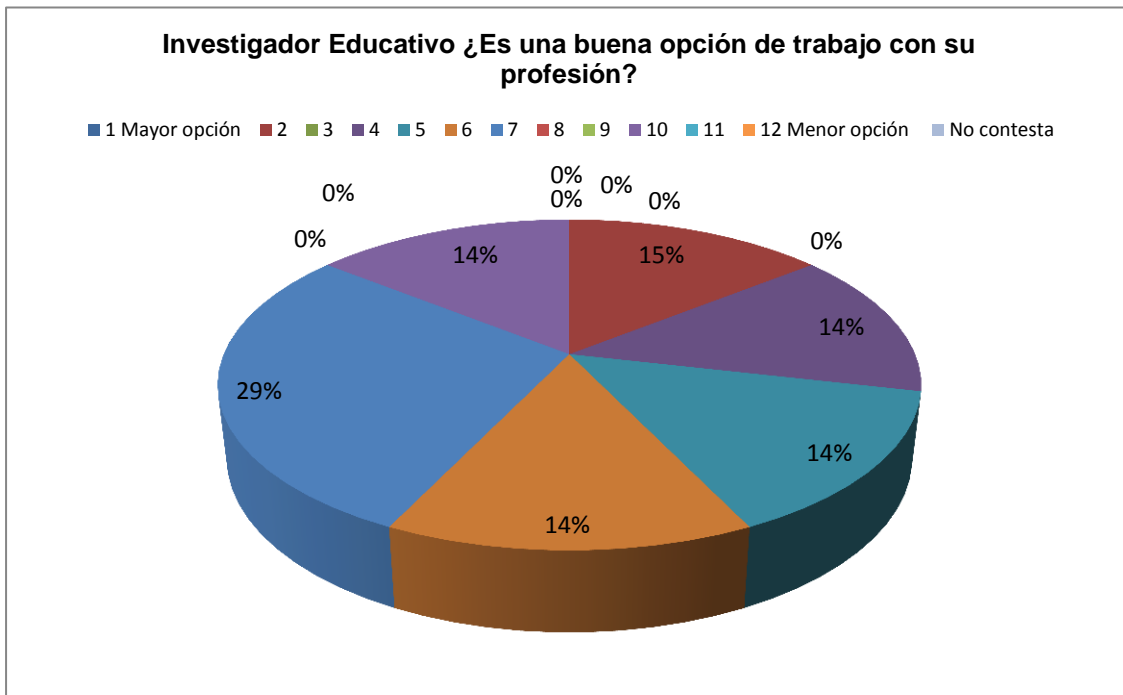
En el análisis de este gráfico se pudo observar que un 43% de los titulados opinaron que ellos ocupan un puesto burócrata por el hecho de percibir un sueldo pagado por el Estado, pero con la diferencia de que ellos realizaron concursos de méritos y oposición para que se les asignaran sus puestos de trabajo y devengan el salario laborando ocho horas todos los días.

Tabla N°17 Investigador Educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	1	15
3	0	0
4	1	14
5	1	14
6	1	14
7	2	29
8	0	0
9	0	0
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 15 Investigador Educativo



Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

El investigador educativo diseña y desarrolla proyectos en los diferentes niveles de educación, que ayuden a mejorar la calidad del servicio educativo.

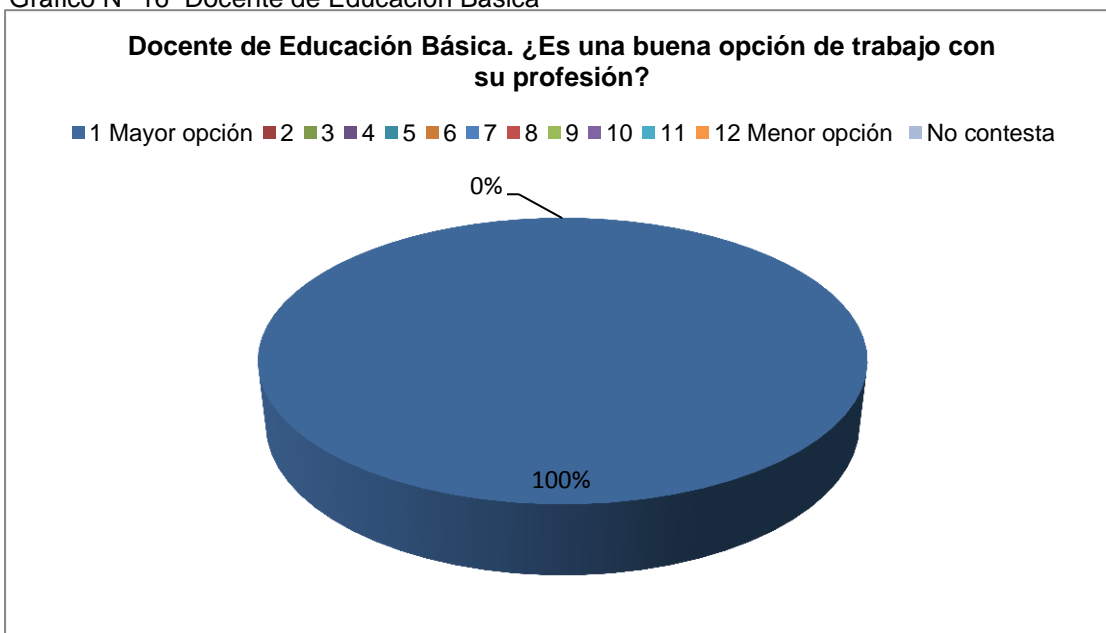
En este gráfico observamos que un 29% lo ha pensado como una opción de trabajo. Los docentes sin la necesidad de dedicarse a tiempo completo a la función de investigador educativo, desde sus salones de clase tratan de encontrar la mejor manera de que sus estudiantes reciban los conocimientos que ellos imparten día a día.

Tabla N°18 Docente Educación Básica

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

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 16 Docente de Educación Básica



Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

La educación básica tiene como finalidad proporcionar a todos los estudiantes una formación común que haga posible el desarrollo de las capacidades individuales motrices, de equilibrio personal; de relación y de actuación social con la adquisición de los elementos básicos culturales, al observar el gráfico se puede decir que en un 100% los titulados lo consideran como la mejor opción de trabajo.

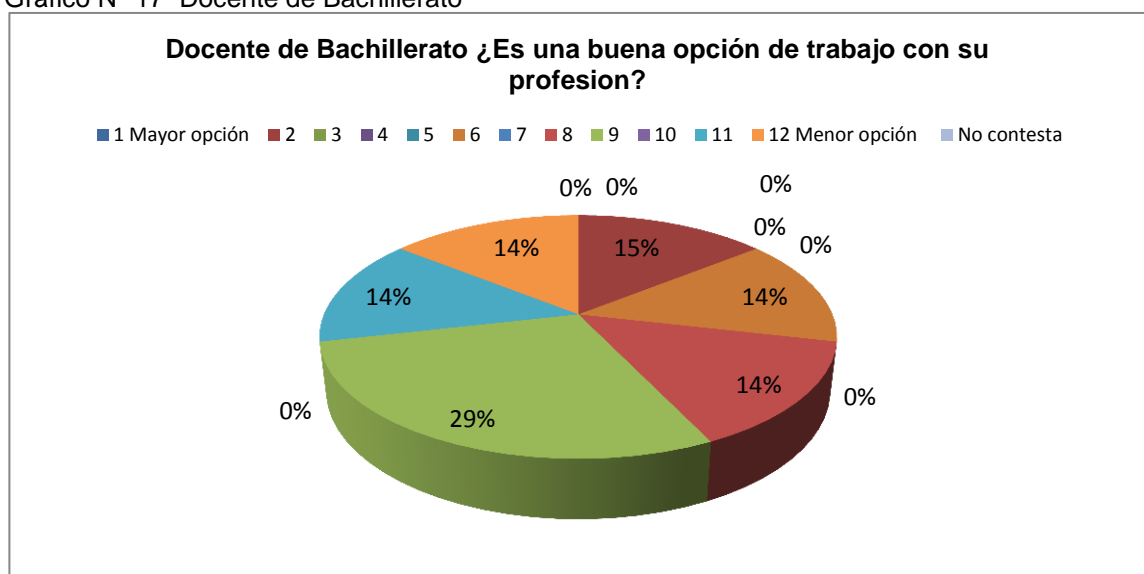
El título que poseen en docencia los titulados es exactamente propio de esta labor por tal motivo ellos laboran como docentes en escuelas primarias.

Tabla N°19 Docente de Bachillerato

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	1	15
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	0	0
8	1	14
9	2	29
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 17 Docente de Bachillerato



Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

El bachillerato pretende que el alumno desarrolle las suficientes habilidades, valores y actitudes para lograr un buen desenvolvimiento en la sociedad. En particular, la enseñanza debe brindar formación básica para responder al fenómeno de la universalización de la educación;

En el análisis de este cuadro se observa que el 29% de los titulados lo ven como la menor opción de trabajo. Los títulos que poseen los docentes no están autorizados para desempeñarse como docentes secundarios, por la falta de conocimientos del currículo que se debe aplicar en el bachillerato.

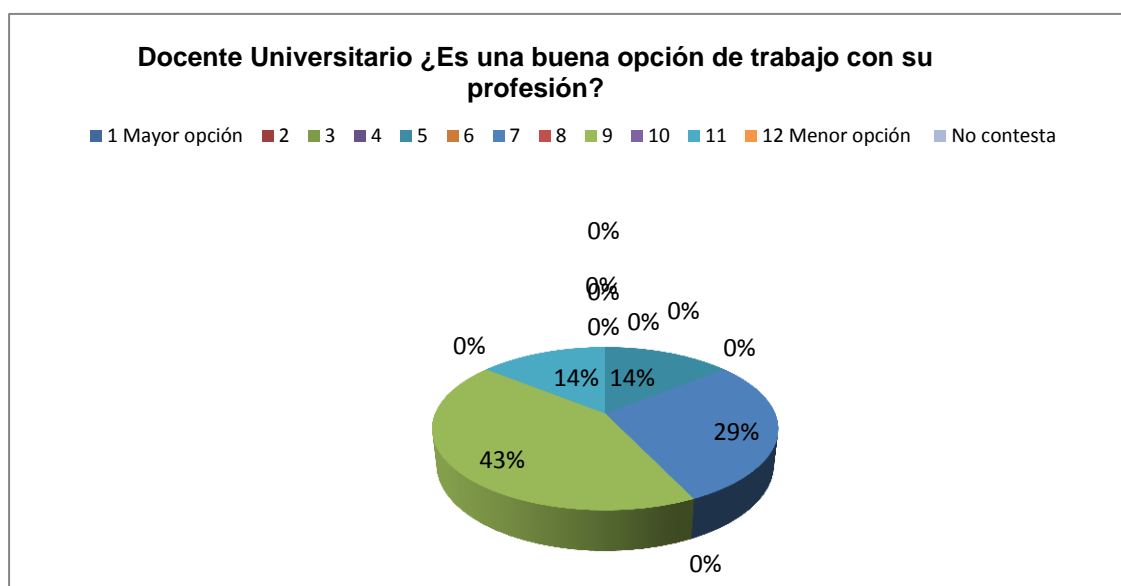
Tabla N°20 Docente Universitario

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14
6	0	0
7	2	29
8	0	0
9	3	43
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados

Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 18 Docente Universitario



Fuente: Datos de la Encuesta de Titulado

Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

El docente universitario es alguien que ha alcanzado un equilibrio entre la profundidad y la extensión en el dominio de los saberes, que se expresa en un muy elevado nivel de autonomía moral e intelectual, con la actitud, mirada, palabras y acciones que caracterizan al hombre sabio. Al analizar este gráfico podemos observar que un 43% de los titulados no consideran esta labor como opción de trabajo.

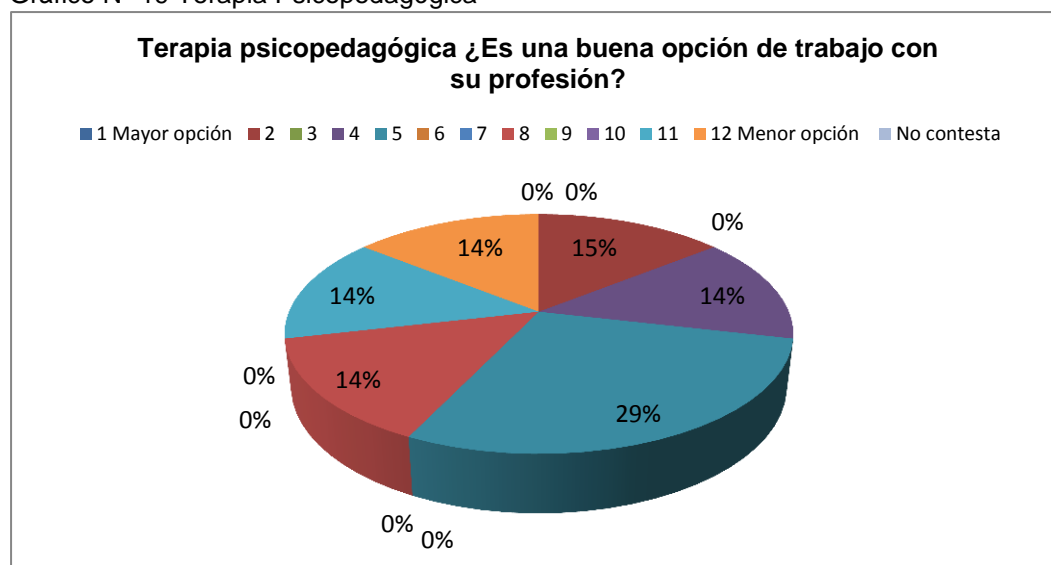
Alcanzar la categoría de Docente Universitario significa un logro muy difícil y exigente. De hecho, la realidad muestra que dichas personas son escasas, y que cual más, cual menos, todos tenemos alguna fortaleza mayor que otra, pero en este caso las debilidades que poseen los titulados es su título y la falta de conocimiento del currículo.

Tabla N°21 Terapia Psicopedagógica

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	1	15
3	0	0
4	1	14
5	2	29
6	0	0
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 19 Terapia Psicopedagógica



Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Las terapias pedagógicas tienen como propósito incorporar a los sujetos a una sociedad que posee pautas culturales propias y características; es decir, que lleva implícita la intencionalidad del mejoramiento social progresivo que permita que el ser humano desarrolle todas sus potencialidades.

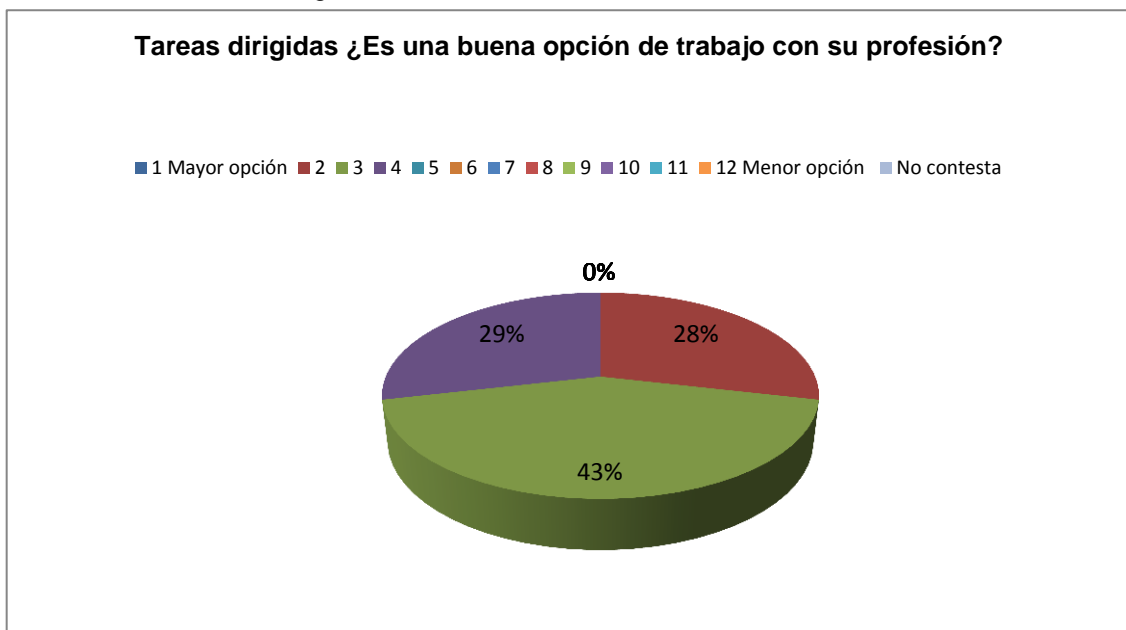
En este cuadro se pudo observar que el 29% de los encuestados lo ha considerado como una probabilidad de trabajo. En la actualidad los mismos docentes cumplen con esta función indirectamente, dentro de sus salones de clase, aun sin tener estudios de especialización en esta materia, solo con el afán de que sus estudiantes superen las dificultades que tienen para aprender.

Tabla N° 22 Tareas Dirigidas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	2	28
3	3	43
4	2	29
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 20 Tareas Dirigidas



Fuente: Datos de la Encuesta de Titula
 Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

En este mundo tan acelerado y que en la actualidad ambos padres deben trabajar para generar ingresos económicos en casa, esto ha producido que nuestros niños tengan que prescindir de la ayuda de maestros tutores dentro de sus hogares para realizar sus tareas escolares. En el análisis de este gráfico podemos apreciar el 43% de los docentes lo toman como una opción de trabajo.

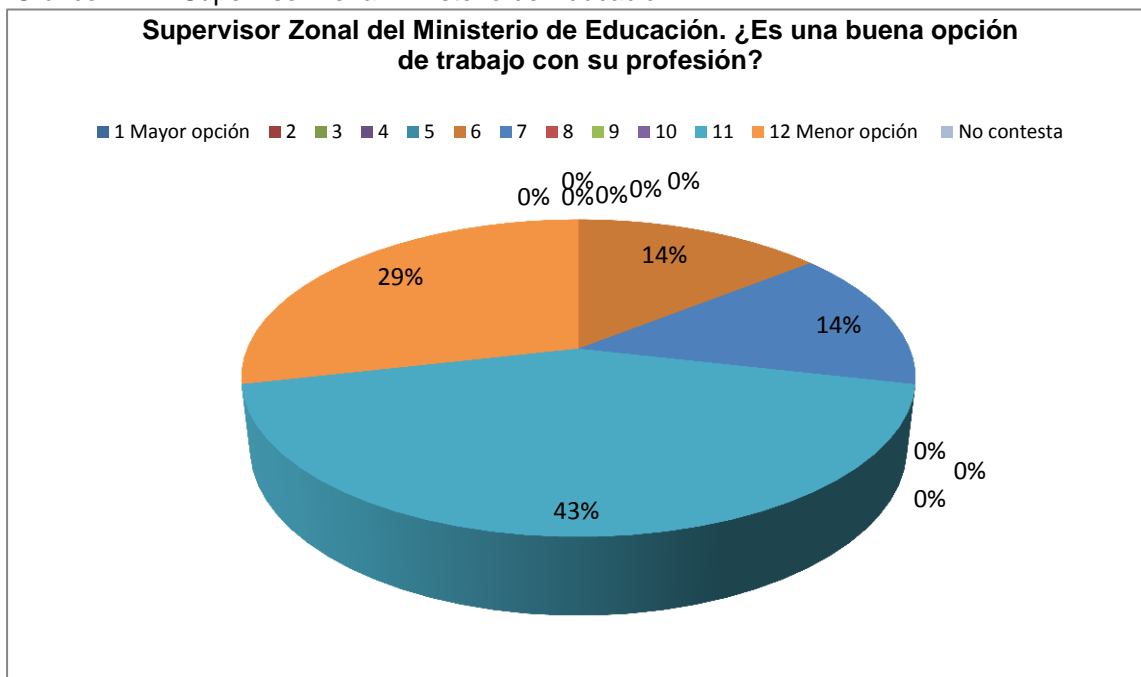
En la actualidad muchos docentes después de sus jornadas de trabajo se dedican a esta labor para poder mejorar su salario mensual, debido a que las nuevas leyes laborales les impiden poder trabajar en varias instituciones educativas.

Tabla N° 23 Supervisor Zonal Ministerio de Educación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	1	14
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	3	43
12 Menor opción	2	29
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por : Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 21 Supervisor Zonal Ministerio de Educación



Fuente: Criollo Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán

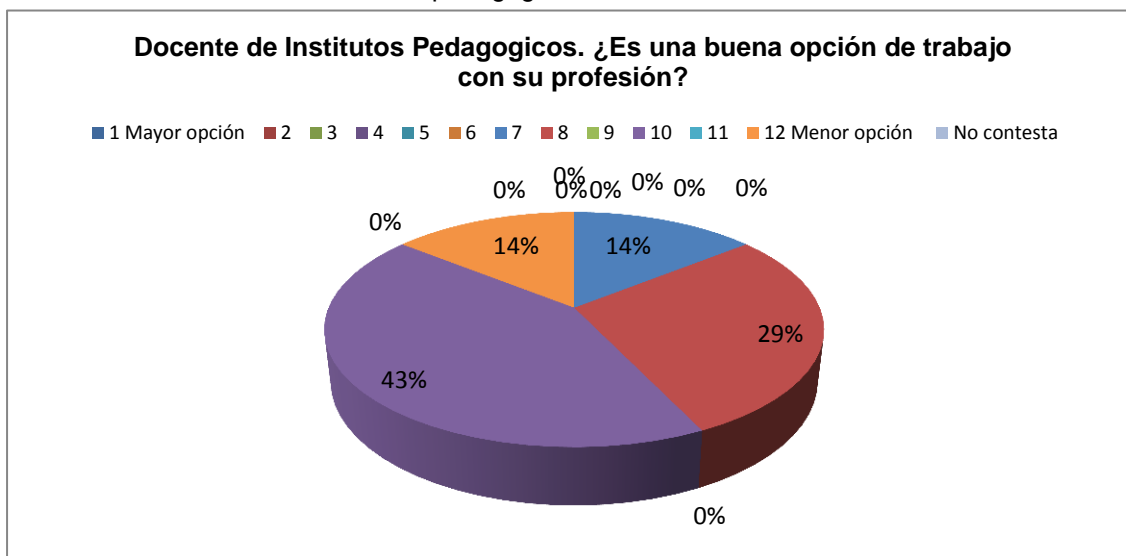
La supervisión zonal y demás instancias de apoyo, habrán de convertirse en cuerpos colegiados que atenderán grupos amplios de escuelas y colegios donde promoverán su mejoramiento académico y administrativo. En el análisis de este gráfico podemos observar que el 43% de los titulados no lo considera como una opción de trabajo. En la actualidad para ocupar un cargo de supervisor zonal se debe de reunir varios requisitos que estipula la nueva Ley de Educación del Ecuador, los docentes no aspiran este cargo porque muchos no reúnen todos estos requisitos y otros por la responsabilidad y tiempo que requiere esta labor.

Tabla N° 24 Docente de Instituto Pedagógico

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14
8	2	29
9	0	0
10	3	43
11	0	0
12 Menor opción	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 22 Docente de Instituto pedagógico



Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

El docente de institutos pedagógicos diseña, implementa, ejecuta y evalúa procesos de enseñanza aprendizajes innovadores y actualizados. Aplicando procesos investigativos asumiendo una actitud reflexiva y crítica sobre la realidad educativa y social para producir conocimientos y comunicar resultados. En el análisis de este gráfico podemos ver que un 43% de los titulados lo han considerado como la menor opción de trabajo. Con la nueva reforma educativa todos los docentes que deseen laborar en instituciones superiores, deben cumplir los requisitos que se exigen para acceder a estos puestos de trabajo.

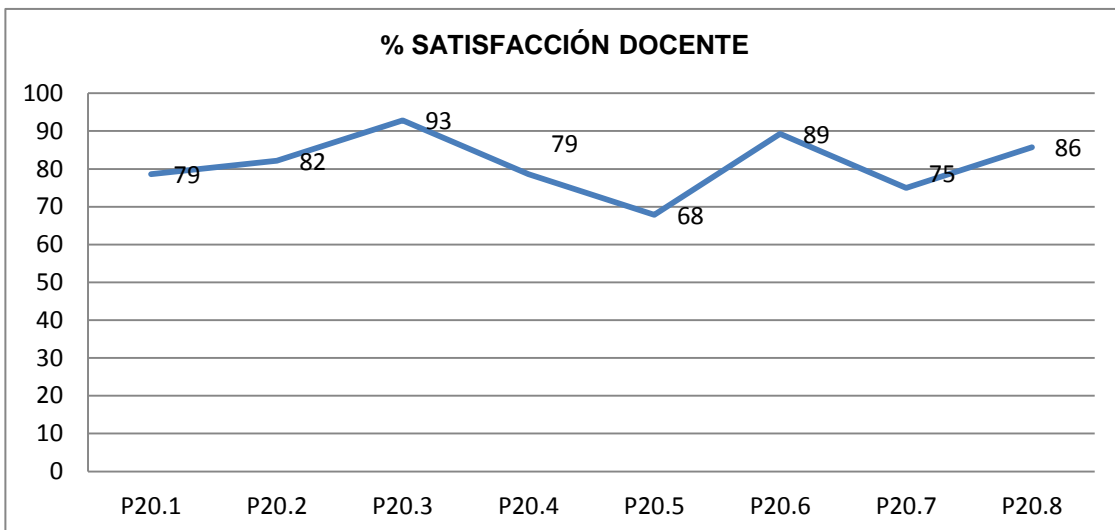
3.4 Satisfacción Docente

Tabla N° 25 Satisfacción Docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	Porcentaje
P20.1	3	79
P20.2	3	82
P20.3	4	93
P20.4	3	79
P20.5	3	68
P20.6	4	89
P20.7	3	75
P20.8	3	86

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 23 Satisfacción Docente



Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, y cualidades de su comportamiento ajustado a las normas educativas y de la comunidad, involucrándose e identificándose con su trabajo. El desempeño laboral "se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por el docente. La grafica nos da un indicio que uno de los puntos más satisfactorios para los maestros es la reputación adquirida por el desempeño de sus funciones, por otra parte el sentido de insatisfacción es el tema económico por no estar acordes es a sus aspiraciones salariales. El docente satisfecho de la función que desempeña realiza su trabajo de una manera óptima y responsable.

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.

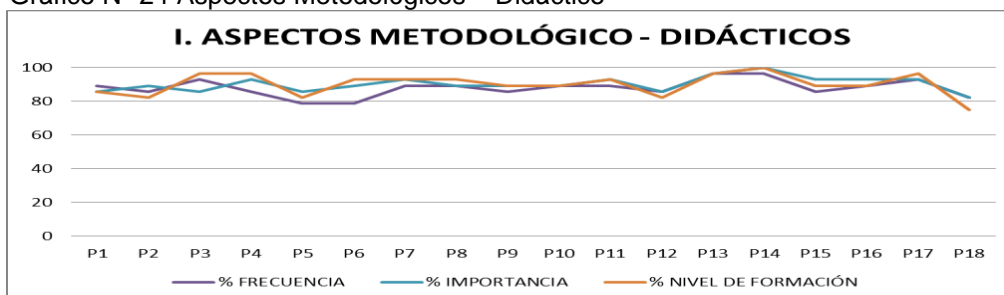
3.5.1 Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado

Tabla N° 26 Aspectos Metodológicos - Didácticos

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

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 24 Aspectos Metodológicos – Didáctico



Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

En el quehacer docente la planificación metodológica y didáctica es una parte medular en la práctica de la enseñanza del profesor. Al observar el gráfico se puede decir que el titulado considera de mucha importancia todos los aspectos que debe poseer para desarrollar la labor docente, el Directivo considera que el titulado que labora en su establecimiento cumple a cabalidad con cada uno de los parámetros citados. Se demuestra que la práctica docente se está llevando a cabalidad por parte del titulado.

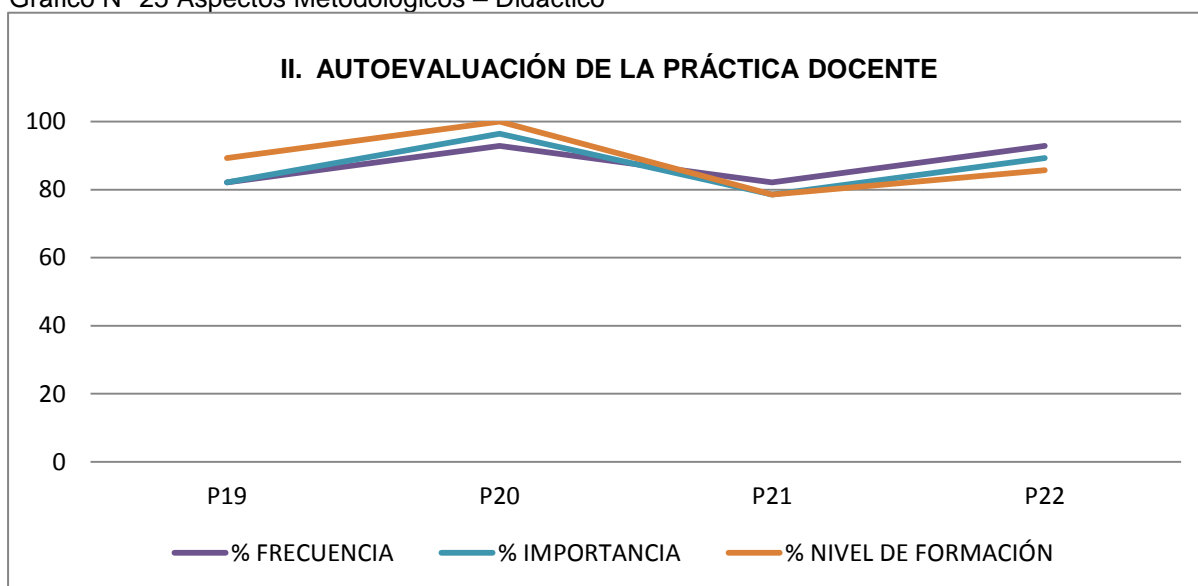
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.

Tabla N° 27 Autoevaluación de la Práctica Docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	Porcentaje FRECUENCIA	Pro.	Porcentaje IMPORTANCIA	Pro.	Porcentaje NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	82	3	82	4	89
P20	4	93	4	96	4	100
P21	3	82	3	79	3	79
P22	4	93	4	89	3	86

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 25 Aspectos Metodológicos – Didáctico



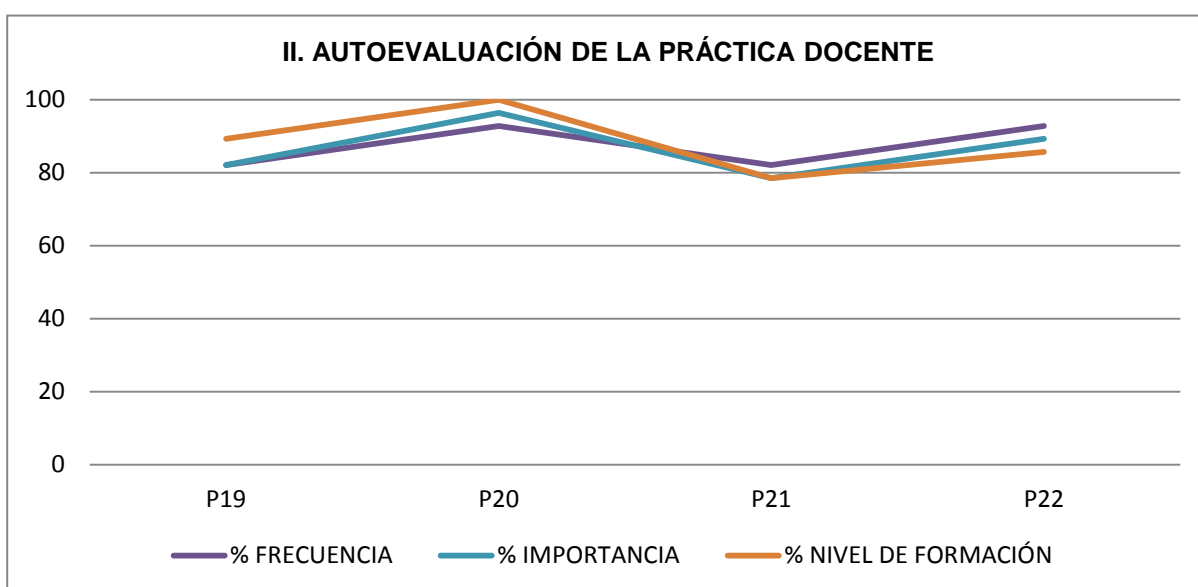
Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Tabla N° 28 Autoevaluación de la Práctica Docente

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

Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 26 Aspectos Metodológicos – Didáctico



Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

La autoevaluación más que un instrumento de medición para calificar, es un medio que nos permite corregir algunos procedimientos docentes, retroalimenta los mecanismos de aprendizaje y permite plantear nuevas experiencias de aprendizaje

Al analizar este gráfico podemos observar que para el criterio del titulado este realiza su práctica docente aceptablemente, dentro los parámetros que se dieron en la encuesta y el Directivo luego de realizar la encuesta manifiesta que observando cada uno de los aspectos antes citados el docente cumple con cada uno de ellos.

La autoevaluación de la práctica docente debe servir para ayudar a los profesores encontrar nuevas vías que desarrollen sus destrezas profesionales y de esta manera ellos garantizarán su permanencia en las instituciones educativas donde laboran.

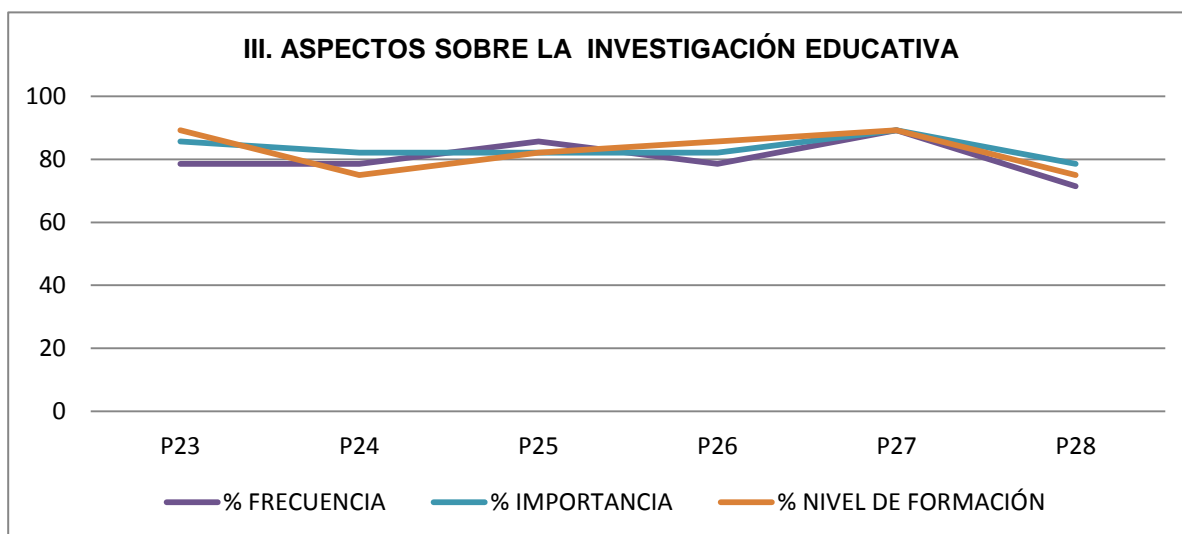
3.5.3 Aspecto sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Tabla N° 29 Aspecto sobre la investigación educativa

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

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 27 Aspectos sobre la investigación educativa



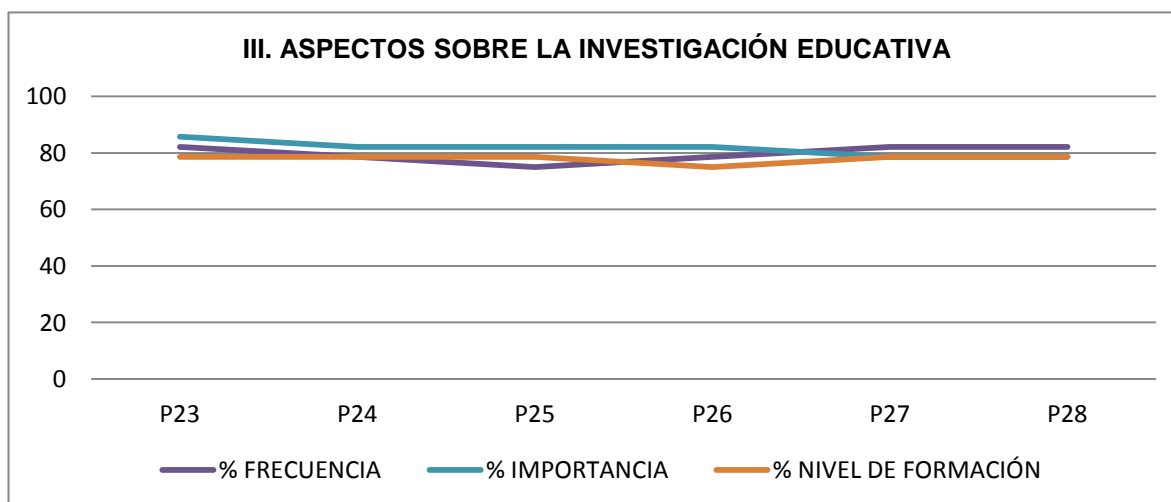
Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Tabla N° 30 Aspecto sobre la investigación educativa

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

Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 28 Aspectos sobre la investigación educativa



Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

El propósito de la investigación educativa es poder saber y utilizar las diferentes innovaciones educativas. La cual tiene una finalidad de buscar los métodos de enseñanza y estrategias de evaluación para usarlas dentro de los salones de clases.

En este grafico podemos observar que el titulado manifiesta que él se encuentra en un constante proceso de búsqueda de mejores métodos para el desarrollo de la labor educativa dentro de su institución, el Directivo no está tan de acuerdo con las opiniones emitidas por los titulados porque se puede ver en el grafico una leve baja en cada uno de los parámetros que se midieron. La investigación en el proceso educativo es el pilar fundamental en el avance para crear nuevas perspectivas en la renovación de métodos y procesos en mejora de la educación.

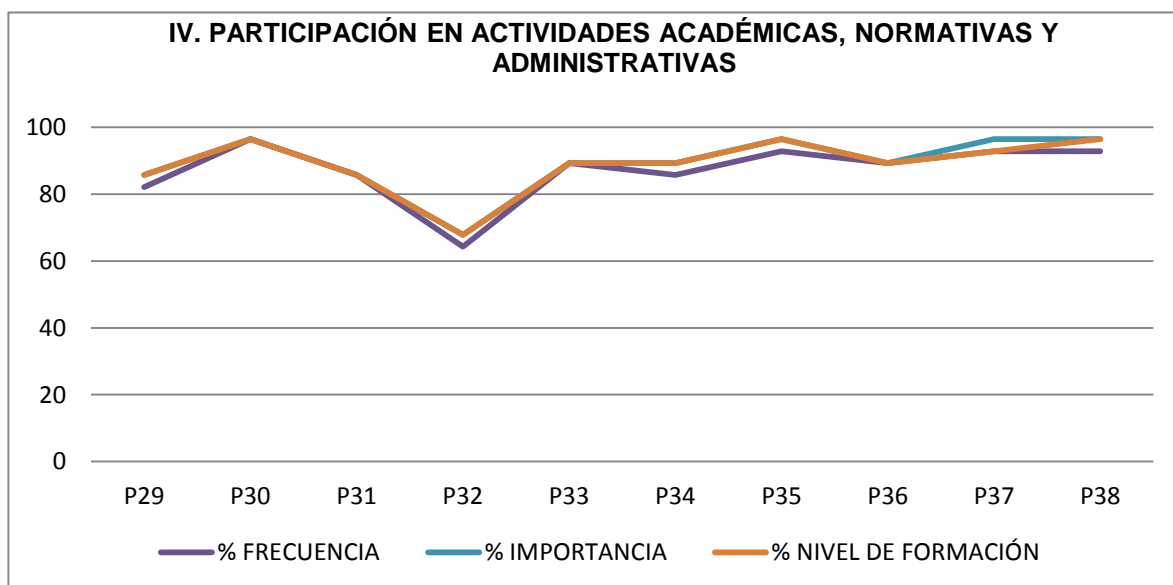
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

Tabla N° 31 Participación en actividades, académicas, normativas y administrativas.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	Porcentaje FRECUENCIA	Pro.	Porcentaje IMPORTANCIA	Pro.	Porcentaje NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	82	3	86	3	86
P30	4	96	4	96	4	96
P31	3	86	3	86	3	86
P32	3	64	3	68	3	68
P33	4	89	4	89	4	89
P34	3	86	4	89	4	89
P35	4	93	4	96	4	96
P36	4	89	4	89	4	89
P37	4	93	4	96	4	93
P38	4	93	4	96	4	96

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 29 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas



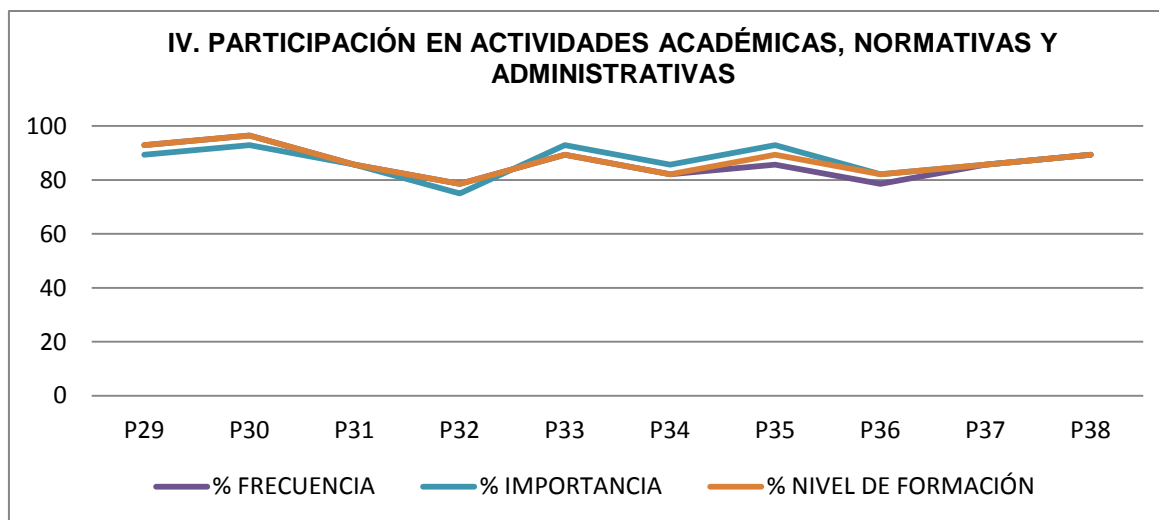
Fuente: Datos de la Encuesta de Titulado
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Tabla N° 32 Participación en actividades, académicas, normativas y administrativas

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

Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 30 Participación en actividades, académicas, normativas y administrativas.



Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Los docentes en su carácter de líderes, deben ejecutar dos tipos de funciones: unas académicas y otras administrativas como, las labores del grupo, recalcar el cumplimiento de la planificación escolar, el proceso de aprendizaje, diseñar las políticas institucionales promover las relaciones interpersonales. Se puede decir que en este aspecto tanto el titulado y el Directivo están de acuerdo que la labor que realiza el docente es muy positiva, porque este se involucra en todos los aspectos que conciernen a la institución en donde labora. Esta labor ayuda al prestigio y desarrollo institucional de las escuelas donde laboran los titulados.

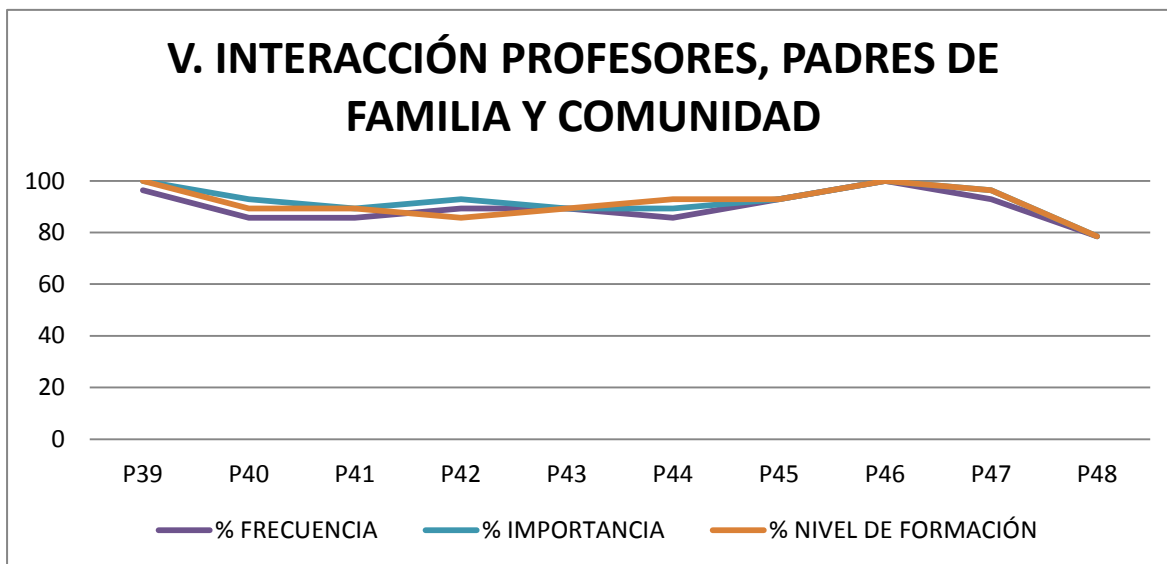
3.5.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.

Tabla N° 33 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado

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

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 31 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado



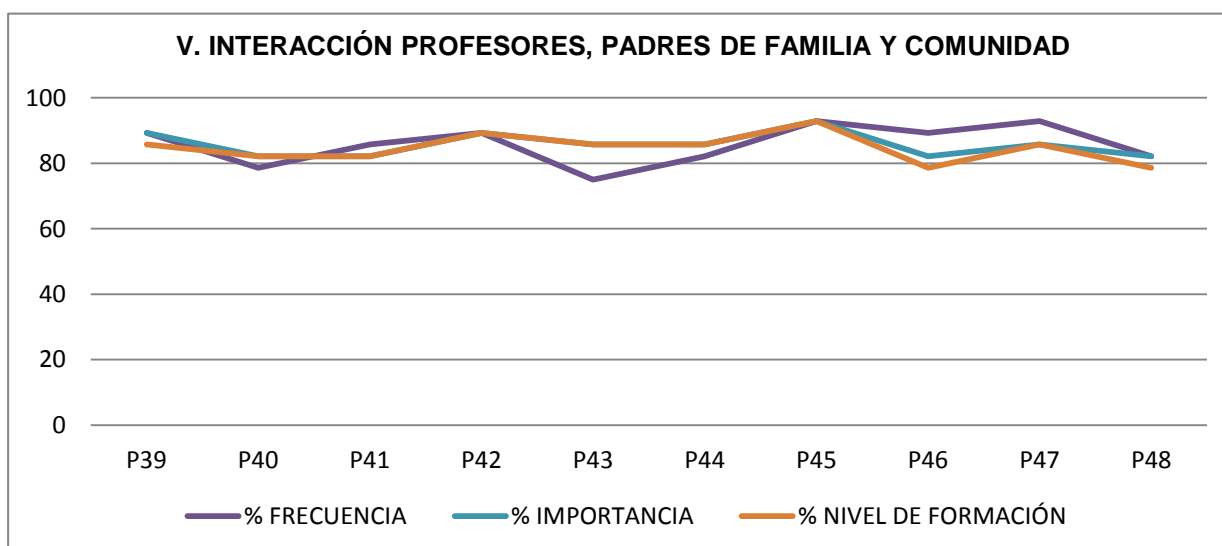
Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Tabla N° 34 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado

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

Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 32 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado



Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

La peculiar relación existente entre y familia, exige de ellas una exquisita coordinación. Del mismo modo, la necesidad de personalización para una verdadera formación, y la reciprocidad de la relación establecida, solicitan crecientes grados de participación y comunicación entre ambas instituciones. En estos gráficos podemos observar que el titulado está consciente que dentro de su labor como docente esta en promover diferentes actividades para mejorar las relaciones con la comunidad dentro y fuera del plantel, también por otro lado el empleador considera que la buena relación que tiene el docente con la comunidad es un aspecto positivo para su institución. La buena relación familia-escuela es indispensable para el desarrollo fundamental de los estudiantes.

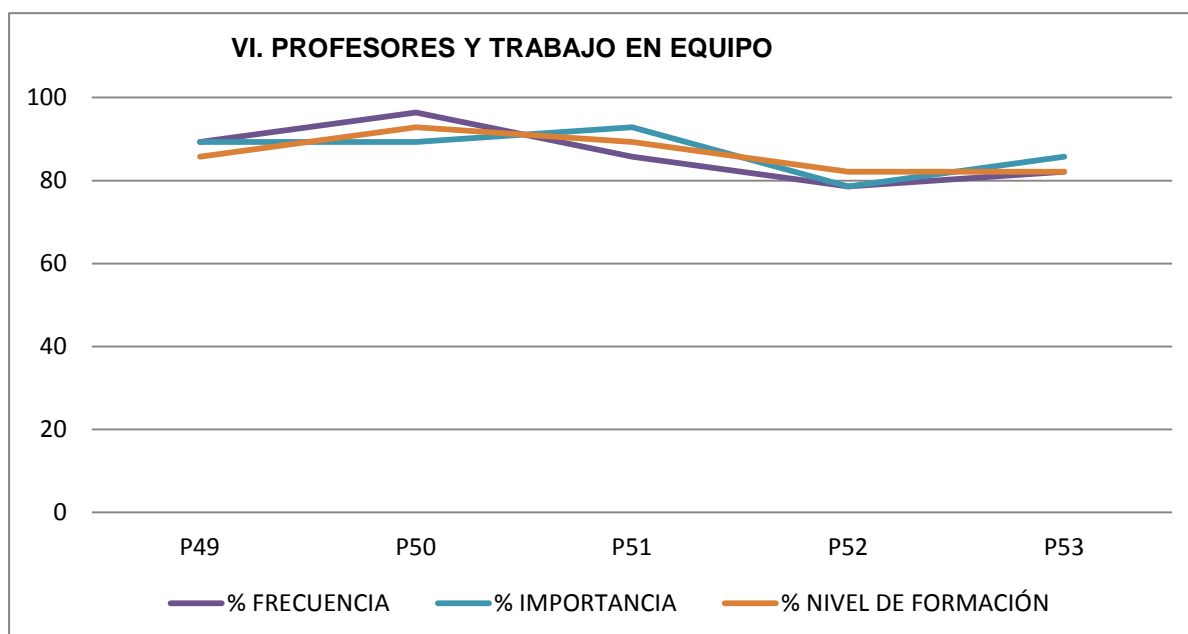
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Tabla N° 35 Profesores y trabajo en equipo

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

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 33 Profesores y trabajo en equipo



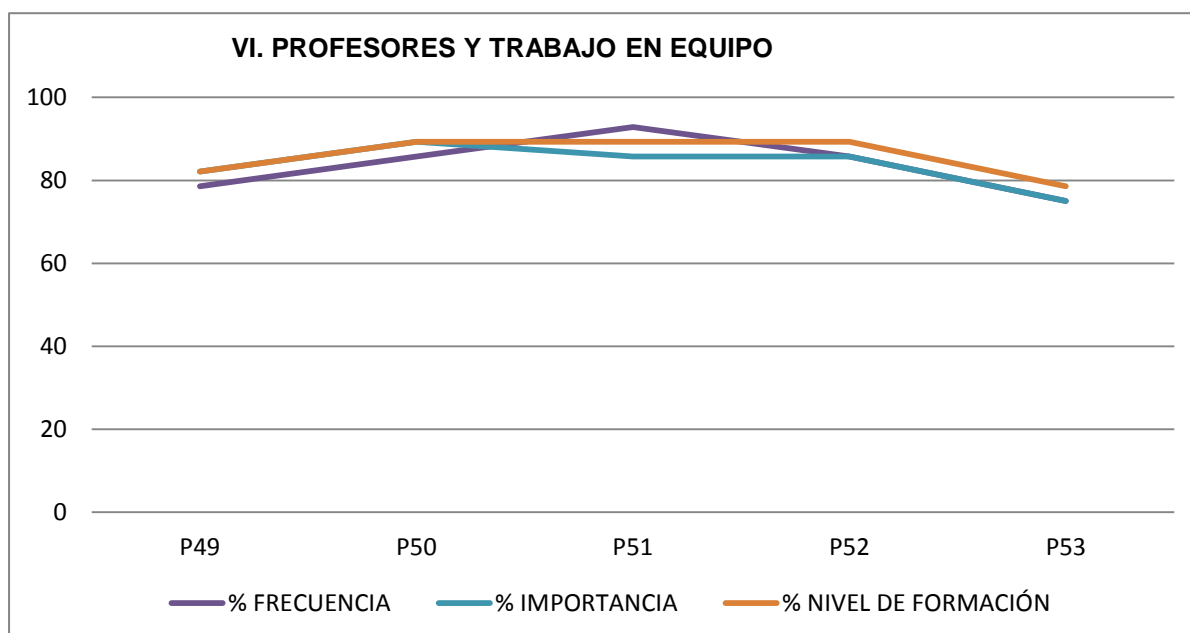
Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Tabla N° 36 Profesores y trabajo en equipo

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

Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 34 Profesores y trabajo en equipo



Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
 Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Toda organización laboral requiere en gran medida, del trabajo conjunto de un grupo de colaboradores que al articular esfuerzos de manera eficaz, se transforme en un equipo con grandes posibilidades de realizar con éxito la misión que le ha sido encomendada. Tanto directivos como titulados están de acuerdo que para que una institución educativa tenga un desarrollo satisfactorio requiere que el grupo humano que labora en ella piensen sientan y laboren de la misma forma para alcanzar los objetivos que todos en grupo lo han planteado.

Generar un ambiente laboral idóneo es determinante para llevar a cabo una tarea conjunta con eficacia, repercutiendo en una mayor productividad.

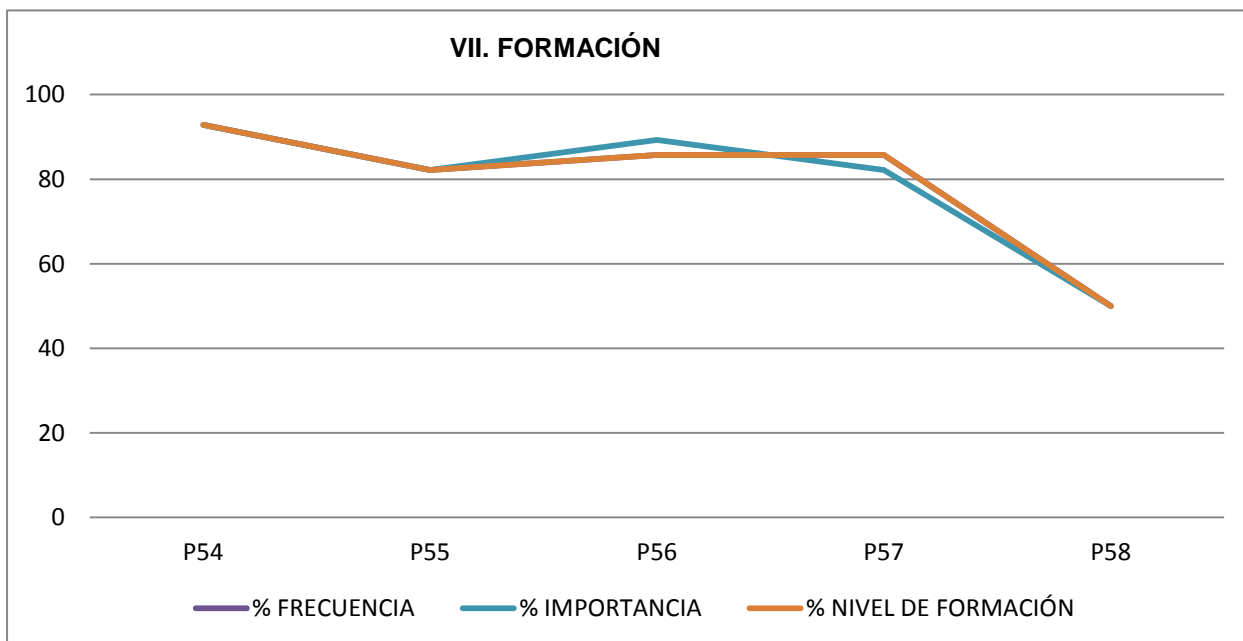
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Tabla N° 37 Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	Porcentaje FRECUENCIA	Pro.	Porcentaje IMPORTANCIA	Pro.	Porcentaje NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	93	4	93	4	93
P55	3	82	3	82	3	82
P56	3	86	4	89	3	86
P57	3	86	3	82	3	86
P58	2	50	2	50	2	50

Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 35 Actividades de formación que ejecuta el titulado



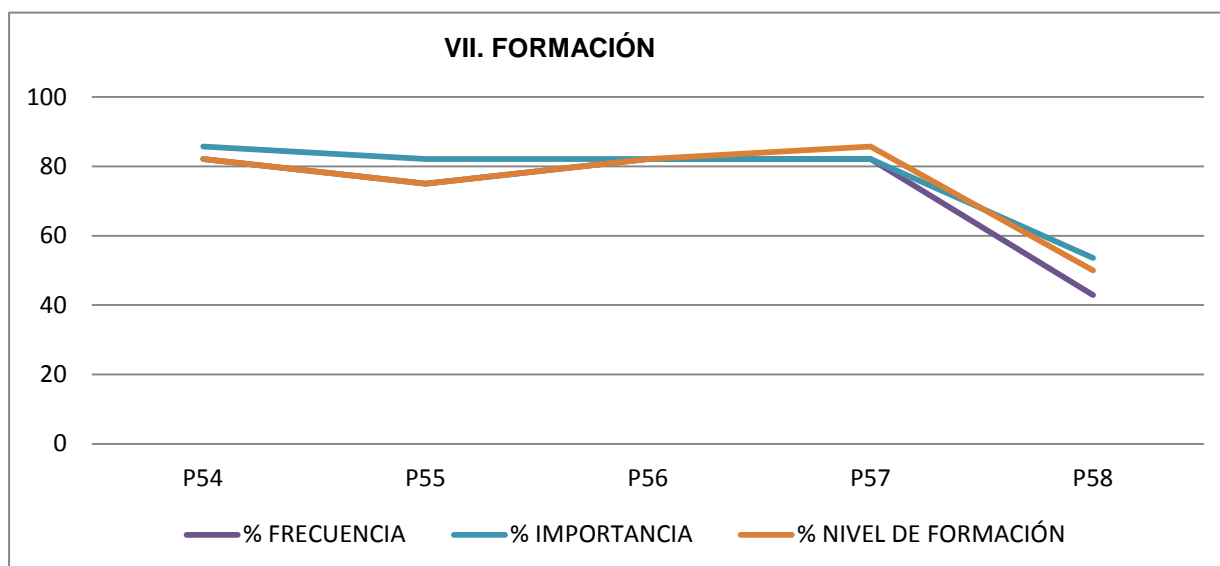
Fuente: Datos de la Encuesta de Titulados
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Tabla N° 38 Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	Porcentaje FRECUENCIA	Pro.	Porcentaje IMPORTANCIA	Pro.	Porcentaje NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	82	3	86	3	82
P55	3	75	3	82	3	75
P56	3	82	3	82	3	82
P57	3	82	3	82	3	86
P58	2	43	2	54	2	50

Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

Gráfico N° 36 Actividades de formación que ejecuta el titulado



Fuente: Datos de la Encuesta de Directivos
Elaborado por: Prof. Ivelice Pilar Morán Criollo

La formación debe permitir desarrollar competencias relacionadas con el desarrollo personal y docente, a través de las distintas actividades del currículo, que permitan un desempeño docente de constante perfeccionamiento y de realización personal. Podemos apreciar en ambos gráficos que los titulados y directivos reconocen que el docente no se está capacitando constantemente sea esto por varios factores como la falta de dinero para inscribirse en curso patrocinados por la empresa privada, por falta de tiempo, o la poca importancia que le da a su formación docente para mejorar su trabajo. Evidentemente, a la Formación Docente no se le ha dado la importancia y la relevancia que tiene en el proceso “formador” del estudiante.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

El análisis de resultado obtenido en el presente trabajo de investigación, considerando las fuentes bibliográficas como los instrumentos de recolección de datos, permite establecer las siguientes conclusiones.

- Los titulados encuestados no han realizado otros estudios relacionados a su profesión, a pesar de que en la actualidad se exige que debe ser preparado y actualizado que de tal forma la profesión docente se distinga social y académicamente, otorgándosele la valoración y dignificación que le corresponda como una profesión que contribuye al desarrollo cultural y social de los pueblo.
- Los titulados ejercen su labor educativa en la zona urbana, además están muy cerca de sus residencias facilitándose de esta manera su acceso a los citios de tranbajo; en su mayoría los titulados son de sexo femenino, de los siete encuestados hay uno que pertenece al sexo masculino.
- Los docentes encuestados se sienten satisfechos con todos los logros que han recibido desde que se titularon en la universidad porque les ha servido para mejorar su currículum profesional y acceder a mejores fuentes de trabajo.
- De acuerdo a los resultados consideran que la preparación recibida en la Universidad ha servido como base para ejecutar su desempeño como docente pues al recibir la visita de los supervisores zonales los resultados de esta supervisión y observaciones aúlicas los resultados han sido muy buenos.
- Al obtener el título en la Universidad Técnica Particular Abierta de Loja les ha servido como requisito indispensable para ingresar al Magisterio fiscal y Particular habiendo recibido buenas calificaciones para ser elegidos y así desempeñarse como docentes.
- Es muy satisfactorio que la mayoría de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja se encuentran ejerciendo su labor como docentes en los establecimientos fiscales, como se sabe actualmente para ingresar al magisterio fiscal es a través de méritos, evaluaciones de Pedagogía, didáctica, Psicología del Aprendizaje, Investigación, Estadística, Evaluación, es decir todas las asignaturas que constan en el Pensum de la Carrera de Profesores de Educación Básica.
- Los Directivos de las escuelas visitadas para realizar la encuesta manifestaron que los titulados cumplen con todas las expectativas tanto académicas y laborales que ellos exigen, son puntuales creativos y muy colaboradores.
- De acuerdo a los directivos también se puede decir que uno de los requisitos que piden en los postulantes a ocupar un cargo docente en su institución es tener un

título universitario referente a educación, esto en caso de los establecimientos particulares; y con respecto a los fiscales estos se tramitan a través de la Dirección Provincial de Educación mediante concurso de mérito y oposición ganando siempre los que tienen mejor puntaje por título

4.2 Recomendaciones.

Entre las recomendaciones de la investigación se sugieren las siguientes:

- Capacitación metodológica a los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja para que mejoren el desempeño docente en el aula, de acuerdo a la Actualización y Fortalecimiento Curricular del 2010.
- Considerar los resultados obtenidos en el presente estudio al momento de crear nuevas estrategias que mejoren la enseñanza en las Carreras de Educación que se siguen en la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Recomendar a la Universidad Técnica Particular de Loja que realice un plan para reformar el valor de matrículas para que los docentes fiscales titulados de la misma universidad accedan a los seminarios y post grados que ofertan en la carrera de educación y sus diferentes especialidades, algunos de ellos no lo hacen por la situación, que se realicen convenios semejantes a los que proporcionan a empresas privadas.
- Que la comisión de Egresados de la Universidad mantenga la base de datos actualizada de todos los titulados del país que cursaron sus estudios en la UPTL y así saber dónde se encuentran los docentes.
- Crear mecanismos que permitan realizar el seguimiento de los titulados a fin de ir renovando el proceso de formación profesional

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 .Propuesta de intervención

Tema: Capacitando en metodologías activas a docentes titulados en Educación Básica.

5.1 Justificación

De acuerdo a los resultados de la investigación los docentes no se han preocupado de mejorar sus perfil profesional por lo que no han continuado con post grado quedándose solo con el título de tercer nivel de licenciados argumentando varios criterios como situación económica, distancia de sus domicilios a la Universidad, además no reciben capacitaciones permanentes de mejoramiento y actualización de metodologías activas por lo que se hace necesario planificar y realizar capacitaciones con el enfoque de pedagogía crítica, pensamiento creativo que son los lineamientos de la Actualización y Fortalecimiento curricular 2010 y para cumplir con los principios del Ministerio de Educación de calidad y calidez.

Realizando las capacitaciones a los docentes con las metodologías activas ellos aplicarán en sus aulas donde los estudiantes podrán realizar, lecturas. Comprensión de textos, análisis, síntesis, resúmenes aplicando técnicas como: organizadores gráficos de todos los modelos donde utilizarán varias operaciones cognitivas y así llegar a la creatividad que aspiramos todos los docentes formar estudiantes críticos, reflexivos y creativos.

La educación debe responder a las necesidades, intereses y problemas del educando y de la comunidad, al desarrollo científico y tecnológico y a las proyecciones del desarrollo social, económico y cultural del país.

Ello requiere de un proyecto educativo global y de proyectos educativos particulares en cada institución y cada comunidad pero ningún proyecto educativo podrá lograr el impacto esperado si las personas involucradas en su ejecución no están preparadas adecuadamente para el desempeño eficiente del rol que les compete.

No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación profesional en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación

Debido a que el mundo al que los profesores preparan a sus estudiantes, cambia rápidamente, y que las habilidades requeridas evolucionan de igual manera, ningún curso de capacitación docente puede ser suficiente para preparar a un profesor para una carrera de 30 o 40 años. El Desarrollo Profesional Continuo es el proceso por el cual los profesores (como otros profesionales) mejoran sus competencias y conocimientos, manteniéndose actualizados.

Sin embargo, el grado de control político sobre la Capacitación Docente varía. En donde la CD está completamente en manos de las universidades, el estado puede no tener control directo sobre qué y cómo se enseña a los candidatos. Esto puede conducir a anomalías, como futuros profesores aprendiendo mediante métodos que podrían ser considerados inapropiados si también se usan en escuelas, o docentes universitario con poca o ninguna experiencia práctica de enseñanza en la sala escolar real.

El proceso mediante el cual los profesores son capacitados es objeto de discusión política en muchos países, reflejo del valor dado por las sociedades y culturas a la preparación de los jóvenes para la vida, y el hecho de que los sistemas educacionales consumen recursos financieros significativos, inversión en donde los salarios docentes son a menudo el elemento más caro.

La capacitación del docente debe incidir en el aprendizaje de los estudiantes, ya que es así como llegan más rápido a ellos. El nivel de preparación y capacitación de los profesores debe ser excelente, por lo que es importante que los docentes se actualicen constantemente para que puedan desenvolverse mejor frente a los estudiantes.

La capacitación profesional de los docentes debe ser importante porque permite que tanto profesores como estudiantes estén actualizados, para que exista una mejor interacción en clases, haciéndolas más dinámicas y participativas.

Se debe considerar totalmente necesario elaborar una propuesta para capacitar a los docentes, ya que permite que se aprenda más rápido obteniendo así excelentes resultados. El nivel de capacitación de los profesores debe incidir en gran medida en el rendimiento de los estudiantes, ya que permite que los estudiantes desarrollen mejor los conocimientos a través del aprendizaje.

Los docentes tienen que capacitarse para que se mejore el rendimiento de los estudiantes, ya que es así como se logra una mejor interacción entre docente-estudiante y por ende aprendizajes eficientes.

5.3 Objetivos

5.3.1 Objetivo general

Brindar capacitación y asistencia técnico-pedagógica para los maestros y maestras titulados de la UTPL 2007-2012 sobre nuevas metodologías activas, para contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación.

5.3.2 Objetivo específicos

- Disponer de servicios de capacitación, con el fin de asistir a los maestros(as) en el desarrollo de contenidos que son de vital importancia para el mejoramiento de la calidad educativa de los estudiantes.
- Promover y apoyar el desarrollo de experiencias educativas innovadoras concretas que contribuyan a mejorar la calidad de la educación en cada uno de los niveles y modalidades del sistema educativo
- Lograr una alta concordancia entre perfiles de desempeño propuestos por el Currículo Nacional y el desenvolvimiento profesional.

5.4 Metodología: Matriz de marco lógico

5.4.1 Análisis de Involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
-Titulados	-Mejorar la formación profesional asistiendo a talleres de capacitación y maestrías.	-Falta de capacitación profesional	POLITICOS: Constitución Política del Estado -Plan Decenal de Educación. LEGALES: -LOEI -Plan Nacional del Buen Vivir. HUMANOS: -Titulados -Directivos -Estudiantes	-Ejecución de un proyecto de seguimiento profesional.	-La universidad oferta Maestrías en otras especializaciones. -Escasos recursos económicos. -Distancia geográfica para seguir la capacitación.
	-Conocer el uso de nuevos recursos didácticos para utilizarlos en el proceso de enseñanza.	-Poca utilización de recursos didácticos	POLITICOS: Constitución Política del Estado -Plan Decenal de Educación. LEGALES: -LOEI -Plan Nacional del Buen Vivir. HUMANOS: -Titulados	Capacitación en la utilización de recursos educativos	-Aplicación de metodologías tradicionales

			-Directivos -Estudiantes		
	-Cambiar el desarrollo del proceso didáctico dentro del salón de clases.	-Carencia de metodologías activas surgiendo clases pasivas.	POLITICOS: Constitución Política del Estado -Plan Decenal de Educación. LEGALES: -LOEI -Plan Nacional del Buen Vivir. HUMANOS: -Titulados -Directivos -Estudiantes	-Ejecución de talleres pedagógicos en metodologías activas	-Falta de recursos didácticas
Directivos	-Mejorar la calidad de enseñanza dentro de sus instituciones.	-Falta de aplicación de lo aprendido en la universidad.	POLITICOS: Constitución Política del Estado -Plan Decenal de Educación. LEGALES: -LOEI -Plan Nacional del Buen Vivir. HUMANOS: -Titulados -Directivos -Estudiantes	-Realizar un seguimiento de las metodologías aplicadas en el aula.	-Clases improvisadas no planificadas.

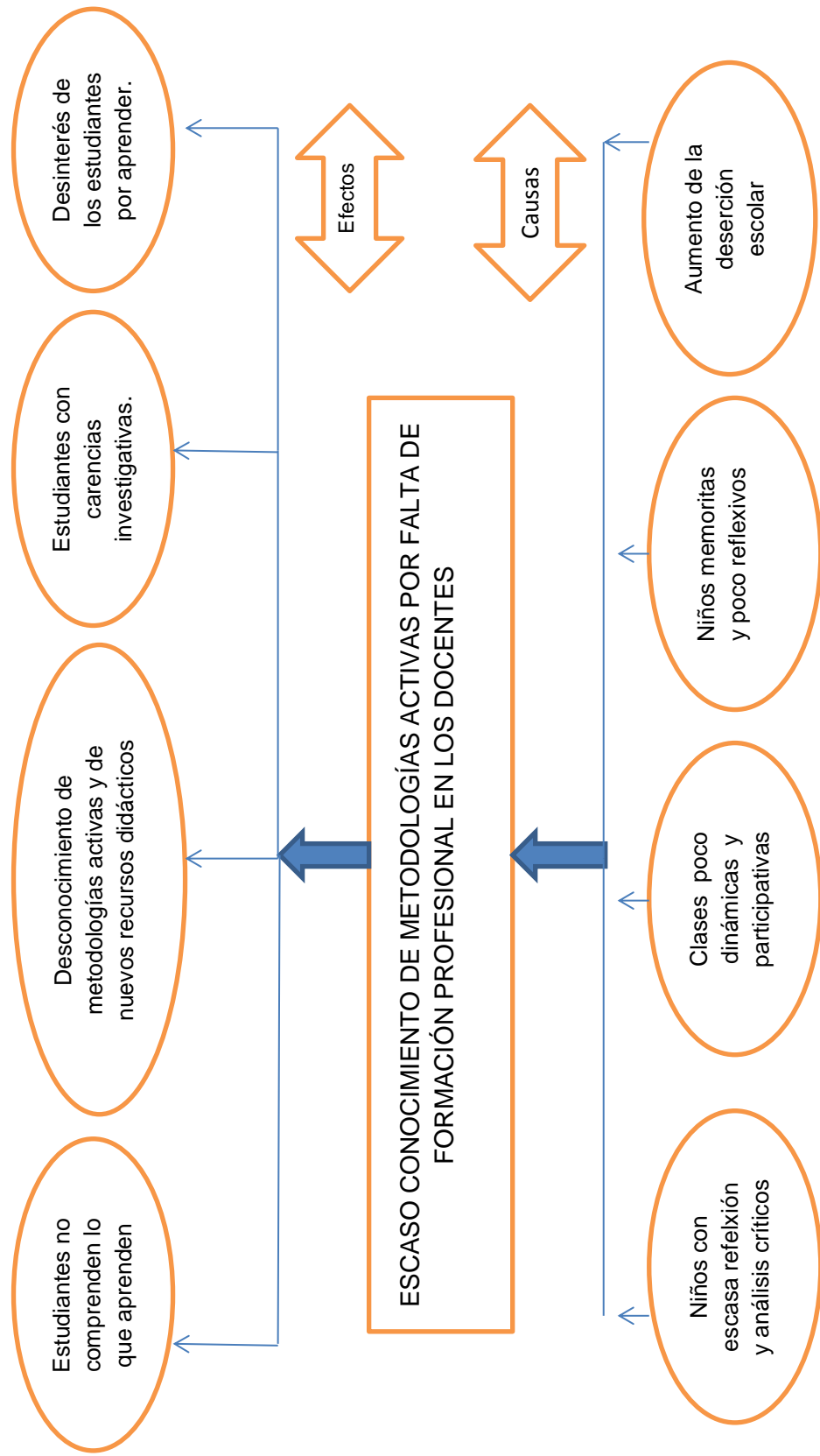
Fuente: Datos de Encuesta de Titulados y Directivos
Elaboración: Ivelice Pilar Morán Criollo

Luego de aplicada la encuesta a los titulados y sus respectivos directivos se pudo observar que la debilidad que presentaban era que la mayoría de los titulados no habían continuado con su preparación y actualización docente, debido a varios factores; siendo estos de índole económica, por falta de tiempo, distancia geográfica.

Los titulados quieren mejorar dichas falencias por lo cual sugieren que se realicen talleres de actualización docente, para poder mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de sus salones de clase.

Los directivos son los principales interesados en que estos profesionales en docencia que laboran en las instituciones que están a su cargo, realicen talleres de actualización para que la enseñanza de sus establecimientos mejoren y que los docentes cambien la forma de trabajar dentro de los salones de clase en beneficio de los estudiantes.

5.4.2 Análisis de problemas



En la matriz de problemas se encuentra que los docentes poseen un escaso conocimiento de metodologías activas, esto se observó porque los estudiantes demuestran falta de reflexión y análisis crítico, cuando se le pregunta acerca de un conocimiento lo hacen de manera repetitiva sin análisis, no comprenden el contenido del tema.

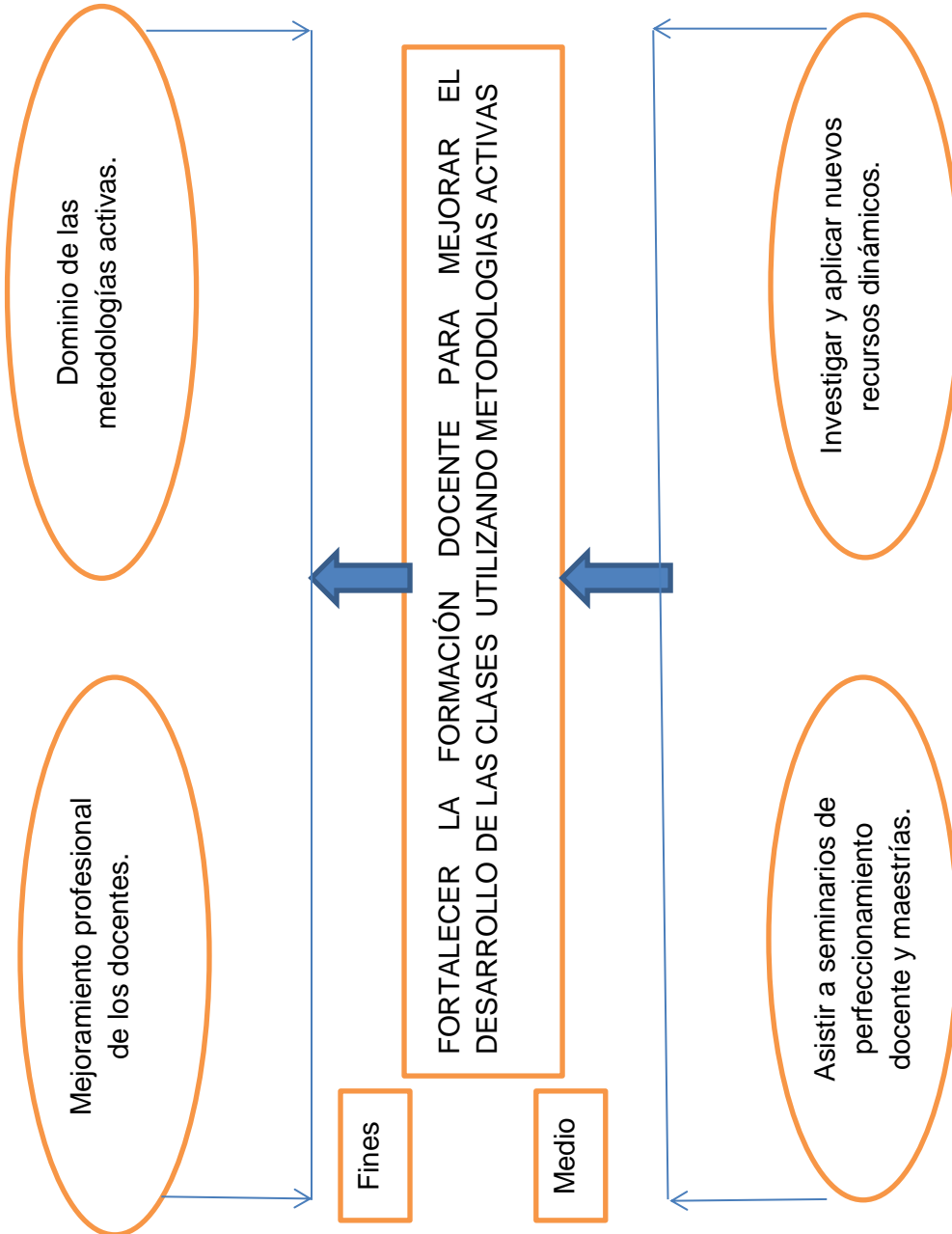
Los docentes desarrollan las clases sin utilizar recursos didácticos se limitan a explicar el maestro es quien participa en la clase dejando que los estudiantes recepten los conocimientos de manera pasiva, no aplican las interrogantes a veces copian transcriben los conocimientos que están en los libros es decir manejan pocas operaciones cognitivas no: observan, analizan, sintetizan, clasifican, comparan.

Debido a que poco desarrollan las habilidades del pensamiento los estudiantes no son capaces de investigar carecen de habilidades para preguntar y buscar la verdad de los conocimientos.

El problema se hace grave porque Los docentes no asisten a capacitaciones actualizadas porque aunque en la universidad se proporcionan muchos conocimientos siempre se debe estar actualizando pues la ciencia avanza de una manera cambiante que muchas veces diariamente se modifican algunos investigaciones, debido a que habitan en poblaciones que están en proceso de desarrollo como Balzar se les hace muy difícil asistir a ciudades donde si desarrollan estas clases de eventos.

Los estudiantes no se encuentran motivados porque las clases son rutinarias siempre con las mismas metodologías se encuentra que hay poco interés surgiendo la deserción escolar en este sector, por lo que los padres de familia se llevan los hijos a los trabajos provocando que no concluyen los estudios y no terminan la educación general básica.

5.4.3 Análisis de Objetivos



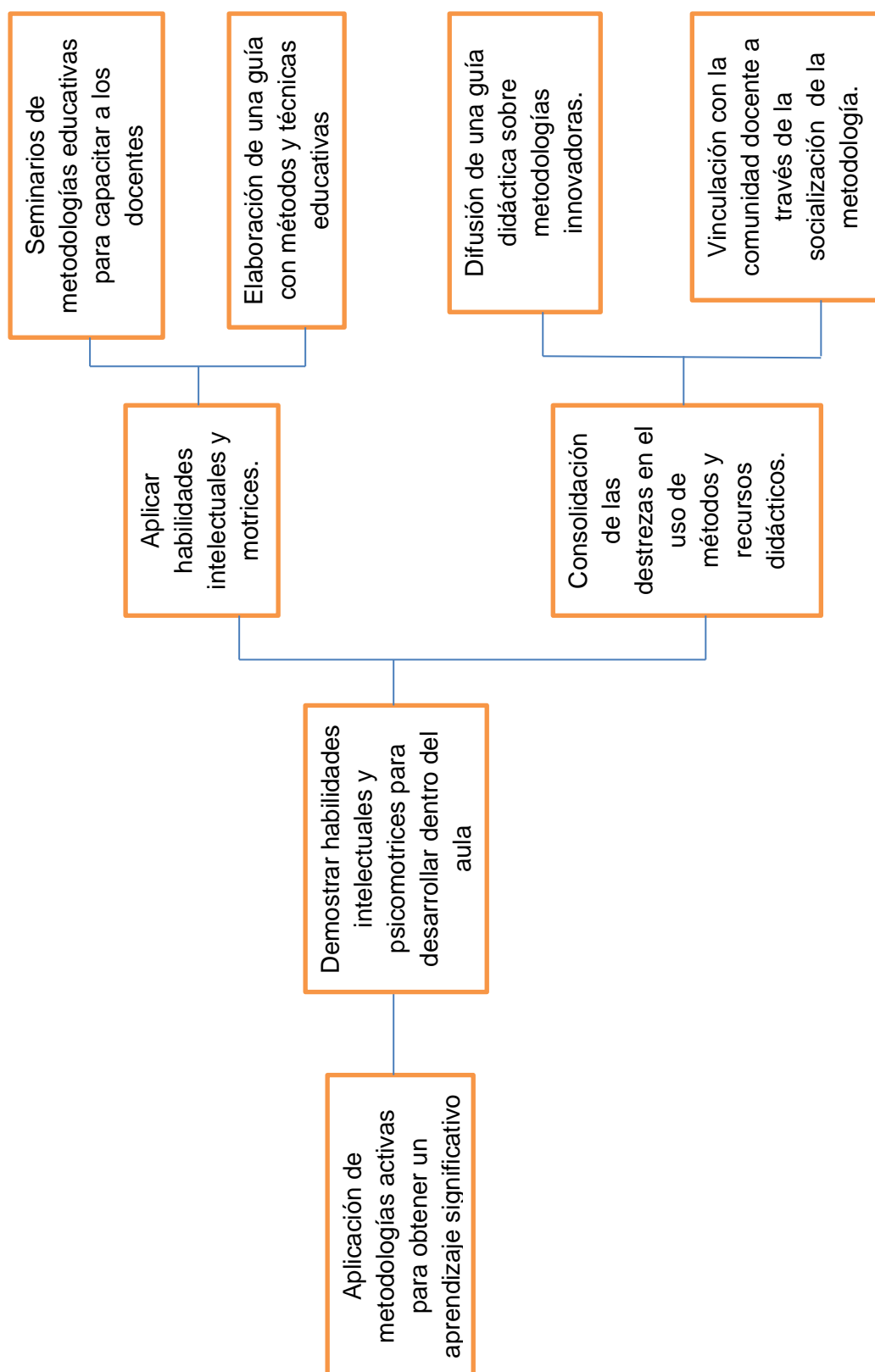
Con la presente investigación lo que se aspira es fortalecer la formación docente en servicio a través del desarrollo de las clases utilizando metodologías activas, y la meta se consigue a través de recibir los docentes capacitaciones permanentes con personal especializado. La Actualización y fortalecimiento curricular de 2010 de acuerdo a su visión en que el estudiante es el protagonista los docentes deben de brindar herramientas de todo tipo para formar alumnos reflexivos, críticos y creativos.

La Universidad ha proporcionado muchos conocimientos en la Carrera de Educación Básica donde fueron las bases, la motivación para que los docentes continúen en el camino mejorando la profesión y la calidad de la educación que tanto necesitamos en el país, pero parece que esta misión se olvidan lo docentes convirtiéndose en conformistas de sus conocimientos.

A través de las capacitaciones permanentes aspiramos que los docentes mejoren profesionalmente en conocimiento de pedagogía crítica, didácticas innovadoras y elaboración de recursos activos con material del medio y utilizando la tecnología, lo recibido en la Universidad fue bueno y nos sirvió como motivación de nuestra carrera.

Uno de los componentes curriculares fundamentales en el desarrollo de las clases son los recursos didácticos, porque son los medios que se facilitan el desarrollo de la clase de manera activa, hacer que los estudiantes se interesen por aprender de manera participativa utilizando muchas operaciones cognitivas y se lo hace de una manera haciendo que los docentes participen en talleres de elaboración y utilización de recursos didácticos tanto con materiales del medio, elaborados y tecnológicos utilizando las TICS.

5.4.4 Análisis de estrategias



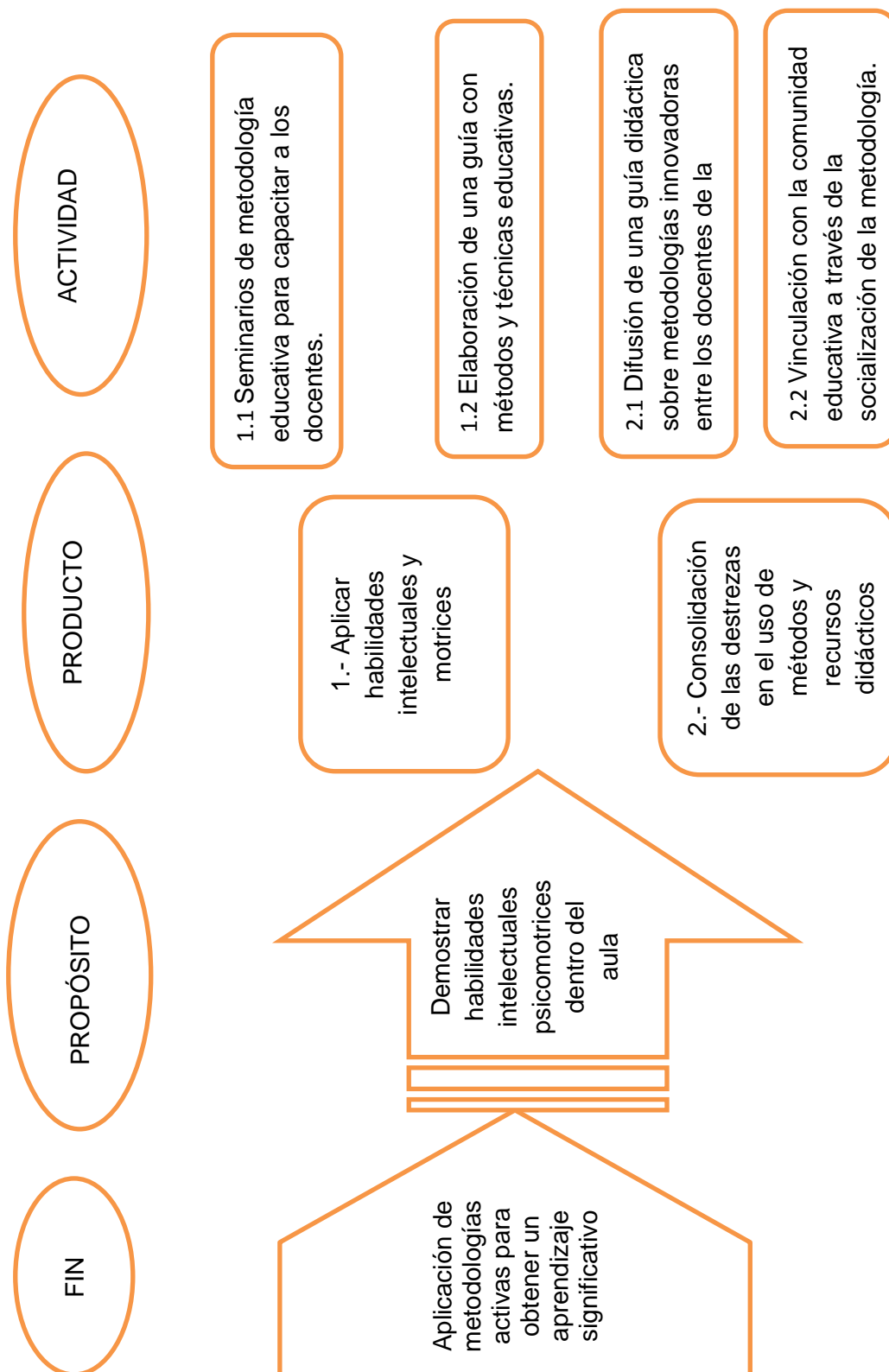
De acuerdo a las investigaciones a través de la estrategia fundamental para que se mejore la calidad de la educación es la aplicación de metodologías activas en las clases por parte de los docentes y así se obtendrá un aprendizaje significativo para los estudiantes que se les será útil para la vida, tan elemental especialmente en el sector del cantón Balzar donde me encuentro ejecutando el proyecto.

Una vez que el docente ha recibido la capacitación de las metodologías a través de los talleres ya se encuentra en la capacidad de aplicarlas en las clases, de esta manera los estudiantes reciben herramientas por parte de sus maestros para desarrollar sus conocimientos, habilidades, destrezas y valores, así como recursos didácticos apropiados en cada contenido, donde demuestran habilidades intelectuales y psicomotrices haciendo las clases participativas, interactivas, dinámicas donde todos actúan de manera positiva.

En la aplicación de habilidades intelectuales como la observación donde participan los órganos visuales destacando los detalles de cada aspecto observado, la comprensión haciendo uso de varios aspectos cognitivos, la síntesis, el análisis, la representación hasta llegar a la creatividad. Al utilizar varias operaciones del pensamiento sentirá interés de continuar aprendiendo. Pero para conseguir estos resultados los docentes deben asistir a los seminarios de metodologías de aprendizaje los mismos que serán desarrollados por especialistas, estos eventos servirán de base para el mejoramiento profesional y por consiguiente la calidad de la educación a través del aprendizaje significativo de los niños.

También se conseguirá la consolidación de las destrezas en la aplicación de métodos propios de cada área de estudios produciendo clases diferentes cada día de esta manera los niños serán los protagonistas del aprendizaje, para la elaboración y aplicación de los recursos didácticos en los talleres se enseñarán la elaboración y su aplicación en los diferentes áreas y contenidos, estos recursos se elaborarán con materiales del medio, reciclados y elaborados, para conseguir el cambio se elaborará una guía didáctica donde se encontrarán metodologías innovadoras y las mismas que serán socializadas en la comunidad educativa del cantón Balzar.

5.4.5 Análisis de alternativas



Entre las alternativas principales como fin de estas es la aplicación de metodologías activas se considera que capacitando a los docentes se conseguirá como propósito la demostración de habilidades intelectuales y psicomotrices de parte de los estudiantes en el aula, porque de esta manera observamos que el mejoramiento profesional de los docentes posee cambios radicales, porque no solo podemos quedarnos con la preparación de los docentes sino que se debe demostrar los cambios en el aula.

El producto de las alternativas serán: Aplicar habilidades intelectuales y motrices mientras más hacemos uso de las operaciones intelectuales mejor será el desarrollo de las habilidades del pensamiento que se les facilitará todo tipo de aprendizaje y la obtención de muchos conocimientos y los estudiantes serán investigadores. Otra de los productos es la consolidación de las destrezas en el uso de métodos que a través de las estrategias activas las clases son dinámicas interesantes e innovadoras. Los recursos didácticos otro de los componentes del currículo necesarios en el aprendizaje donde tanto el docente como los estudiantes a través de la creatividad lo aplican en el aula, estos recursos estarán de acuerdo a cada área y contenidos.

Entre las actividades de las alternativas están los seminarios de capacitación docente en metodologías activas desarrollados por especialistas, con los participantes se elaborará una guía que contiene métodos y técnicas de aprendizaje.

La difusión de la guía didáctica sobre metodología innovadoras se hará conocer en las reuniones de docentes, y entregarlas en las escuelas donde laboran los docentes, esta guía será elaborada por los participantes a los talleres de capacitación.

Estas actividades se las realiza con la finalidad de estar en vinculación con la comunidad educativa por medio de la socialización de las metodologías activas de esta manera mejoramos la calidad de la educación del cantón Balzar.

5.5 Plan de acción

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO				
Objetivos y resultados	Actividades	Indicadores	Supuestos	Presupuestos
Capacitar profesionalmente a los docentes mediante seminarios en educación para mejorar su rendimiento educativo en las instituciones.	1.- Seminarios de metodologías activas para capacitar a los docentes. 2.- Elaboración de guías con métodos y técnicas educativas. 3.- Socialización de guías didácticas sobre metodologías innovadoras.	1. Forma de desarrollo de la clase. 2. Aplicación de técnicas nuevas. 3. Desarrollo de metodologías activas.	1.- Orientación de Padres de Familia en nuevas metodologías activas en base al constructivismo. 2.- Cambio de actitud de maestros reflejados en su trabajo. 3.- El 100% de estudiantes desarrollan el pensamiento lógico, crítico y creativo.	- Seminarios con costos accesibles a la economía de los docentes titulados.

Fuente: Datos de Encuestas a Titulados y Directivos.
 Elaborado por: Ivelice Pilar Morán Criollo

1. Objetivos y resultados: se pretende conseguir la capacitación profesional de los docentes mediante seminarios dirigidos a los docentes y desarrollados por especialistas de la educación y así mejorar el rendimiento de los estudiantes.

2. Las actividades planificadas están a cargo de la responsable de la investigación:

- Los Seminarios de capacitación en metodologías activas se seleccionan los contenidos que le servirán a los docentes inmediatamente sean aplicadas en el aula, como Balzar es un cantón con carencias de tecnologías se lo hará de acuerdo a las necesidades y al entorno.
- La elaboración de la guía con los métodos y técnicas los mismos participantes la realizarán a manera de portafolio para que sea más funcional y operativa para su aplicación en el aula, porque sabemos que si el mismo participante la elabora lo hace con entusiasmo y dedicación.
- La socialización de las guías didácticas con metodologías innovadoras la realizaremos en los diferentes eventos pedagógicos que se realizan en el cantón por ejemplo hay redes educativas donde nos reunimos para programar eventos se aprovechará para la difusión de la guía, porque nuestro objetivo es llegar a la mayor cantidad de docentes que reciba las innovaciones pedagógicas.
- Los indicadores para el plan de acción es a través de la forma como se desarrollan las clases los docentes con este parámetro se evaluará el mejoramiento de la formación porque los cambios son evidentes. Al observar la clase se verificará la serie de técnicas activas que aplican en las mismas los estudiantes serán participativos, dinámicos, reflexivos y críticos. Para aplicar técnicas los docentes deben saber en que metodologías se las debe aplicar y por consiguiente el contenido y los recursos.

Como supuesto se desea conseguir que el 100% de los estudiantes desarrollen el pensamiento lógico, crítico y creativo., el cambio de actitud de los docentes

5.5.1 Matriz de marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN : Mejorar la calidad de la educación capacitando a los docentes en metodologías activas.	Aplicar técnicas activas.	Realizando observaciones de clases.	Se supone que los estudiantes mejoran su aprendizaje.
PROPÓSITO: Desarrollar actividades metodológicas activas dentro de las aulas.	Formas de desarrollo de las clases.	Clases activas.	Se cree que los docentes si están aplicando metodologías activas.
COMPONENTES: 1.- Docentes que han recibido título de pregrado en la universidad. 2.- Docente que han recibido seminarios de metodologías activas.	Satisfacción de los docentes con los seminarios recibidos.	Evaluación del docente a través de los estudiantes.	Se supone cambios de actitud por parte del docente.
ACTIVIDADES PRINCIPALES: 1.-Investigación de docentes con título de pregrado. 2.- Planificación de seminarios: - Metodologías activas. -Recursos didácticos. -Técnicas de aprendizaje. 3.- Supervisión y control. 4.- Evaluación de programa.	La metodología aplicada por los docentes en las clases de las diferentes áreas de estudio. <u>INSUMOS:</u> Folletos, papelógrafos, marcadores, cartulinas, telas, gomas, tijeras, periódicos, témperas, revistas, material de reciclaje, documentos de apoyo de pedagogía.	Desarrollo reflexivo y crítico de los estudiantes. <u>PRESUPUESTO:</u> 1.- Seminario de metodologías activas \$ 500.00 2.- Clases aplicando metodologías activas \$ 500.00 3.- Taller de innovaciones pedagógicas \$ 500.00 4.- Talleres de experimentación \$ 300.00	Se supone que los maestros orientan en la construcción del aprendizaje.

Fuente: Datos de Encuestas a Titulados y Directivos.
Elaborado por: Ivelice Pilar Morán Criollo

Como fin mejorar la calidad de la educación a través de la capacitación de los docentes en metodologías activas, porque es lo que se quiere conseguir, el propósito es desarrollar actividades metodológicas activas dentro de las aulas y los componentes son docentes que han recibido título en la universidad y los docentes que han recibido seminarios de metodologías activas.

Entre las actividades principales fue encontrar a los docentes con título de pregrado de la carrera de Educación básica, lo que fue un poco difícil pues no contaba con una base de datos actualizada y que los investigados se encuentren por lo menos en la provincia del Guayas a la cual pertenezco. La planificación de los seminarios de metodologías activas, de recursos didácticos y de técnicas de aprendizaje lo realicé de manera fácil al ser maestra egresada de la universidad poseo conocimientos innovadores que se me hizo sencillo ser instructora de estos eventos. Una vez que se desarrollaron las capacitaciones se realizaron la supervisión, el control y la evaluación del programa.

Entre los indicadores verificables, el principal es que los docentes apliquen técnicas activas en el aula, también se observará la satisfacción de los docentes al recibir los seminarios de capacitación si fueron satisfactorios para sus expectativas y de acuerdo a la necesidad personal.

Las metodologías aplicadas en cada Taller se diseñaron para que estas sean dinámicas. Participativas e innovadoras.

Los medios de verificación fueron a través de fichas de observación de clases, para verificar su desarrollo, se evaluó a los docentes de acuerdo al desempeño de los estudiantes donde desarrollen el pensamiento reflexivo, crítico y creativo.

El presupuesto estuvo a mi alcance económico, entre los supuestos se supone que los estudiantes mejorarán el aprendizaje porque sus maestros fueron capacitados en metodologías innovadoras.

5.5.1.1 Actividades del proyecto

1. Motivación de los docentes para que asistan a los diferentes talleres.
2. Ejecución de talleres de capacitación dirigidos a docentes (ver en la pág 115,116,117)
 - 2.1. Selección de capacitadores especializados.
 - 2.2. Planificación de talleres
 - 2.3. Adquisición de documentos de apoyo
 - 2.4. Desarrollo del proyecto
 - 2.5. Seguimiento y evaluación del proyecto, para esto se elaborará una guía de observación y ejecución
3. Observación de clases utilizando técnicas de aprendizaje activo
 - 3.1. Selección del tema , técnicas y recursos didácticos
 - 3.2. Ejecución de la clase
 - 3.3. Análisis de las estrategias utilizadas
 - 3.4. Evaluación y recomendaciones
 - 3.5. Compromisos
4. Elaboración de recursos didácticos con participación de docentes, estudiantes y padres de familia.
 - 4.1. Motivación a la comunidad educativa
 - 4.2. Selección de insumos para elaboración de recursos didácticos, con materiales reciclados, reutilizados y adquiridos
 - 4.3. Elaboración de los siguientes recursos: tarjetas, títeres, maquetas, de base diez, cuentos elaborados por docentes, regletas de cuisinaire, taptana, nikichik, ábaco figuras geométricas, guías de aprendizaje entre otras.
 - 4.4. Planificación de clases utilizando los recursos elaborados
 - 4.5. Ejecución , observación y evaluación de clases
 - 4.6. Obtención de resultados esperados
5. Resultados esperados de las actividades ejecutadas.

Descripción del Taller de Capacitación a docentes

Taller : Metodologías activas

Objetivo: Analizar las diferentes técnicas a través taller pedagógico para aplicar en clases.

Tema	Actividades	Recursos	Fecha	Responsables
-Capacitación a docentes en Pedagogía Metodología a activa: -Talleres pedagógicos -Mesa redonda -Debates Experimentación -Método Socrático -Observación Directa e Indirecta. -Lectura crítica -Excursión geográfica -Investigación	-Solicitar autorización al Distrito. -Análisis del Objetivo del Taller. -Lectura de los documentos de apoyo. -Trabajo en equipo. -Análisis de documento de acuerdo a la guía de trabajo. -Reflexión de lo observado. -Planificación de clases con técnicas. -Tareas: Aplicación de técnica en clases	-Oficio a Distrito -AFC -Folleto con técnicos -Papelógrafo -Marcadores -Cinta masking	-Julio 29-30-31 2013	-Profesora. Ivelice Morán -Capacitadores

Fuente: Datos de Encuestas a Titulados y Directivos.

Elaborado por: Ivelice Pilar Morán Criollo

Los talleres de metodologías activas son muy importantes para el docente porque es el encargado de seleccionar la metodología que considera más adecuada a la vista de las circunstancias y condicionantes del grupo y de la asignatura, y en consonancia con el modelo de aprendizaje que aspira a potenciar en el alumnado. Las metodologías que favorecen la participación del alumno son las más indicadas para el desarrollo del aprendizaje autónomo y de la capacidad crítica del estudiante. En este contexto el docente no es un mero espectador de la evolución del alumno, sino que es su máximo responsable.

Taller: Innovación Pedagógica

Objetivo: Interpretar la importancia de la pedagogía crítica en la actualización y fortalecimiento curricular, mediante talleres para ejecutar clases participantes.

Tema	Actividades	Recursos	Fecha	Responsables
Pedagogía Crítica: Constructivismo	-Solicitar autorización al Distrito. -Análisis del Objetivo del Taller. -Lectura de los documentos de apoyo. -Trabajo en equipo. -Análisis de documento de acuerdo a la guía de trabajo. -Reflexión de los observados. -Planificación de clases con técnicas. -Tareas: Aplicación de técnica en clases	-Documento de apoyo de pedagogía crítica. -Oficio a Distrito -AFC -Folleto con técnicos -Papelógrafo -Marcadores -Cinta masking	31 de Julio 5 de Agosto	. Capacitadores . Prof. Ivelice Morán.

Fuente: Datos de Encuestas a Titulados y Directivos.
Elaborado por: Ivelice Pilar Morán Criollo

Los talleres de innovaciones pedagógicas son muy importantes porque se reconoce que la innovación en la educación contemporánea necesita comenzar por los maestros y maestras. Si se busca que con palabras y ejemplos enseñen a sus estudiantes que cada uno pueda efectivamente construir su propio conocimiento y hacerse cargo de su vida, se debe empezar por reconocerles a los maestros y maestras el espacio para identificar necesidades pedagógicas, innovar prácticas, medir resultados y tomar decisiones propias.

Algunas de las innovaciones de impacto más importantes en el aprendizaje maximizan el tiempo disponible para los procesos pedagógicos y el tiempo en clase. Los docentes que efectivamente controlan el tiempo del que disponen pueden asignarlo de la manera que resulte más eficiente para las necesidades y condiciones de su escuela, su comunidad y los niños y niñas con quienes trabajan.

Taller: Elaboración de Recursos Didácticos

Objetivos: Elaborar recursos didácticos con material del medio para aplicar en la clase.

Tema	Actividades	Recursos	Fecha	Responsables
Recursos didácticos:	-Recolección y selección de materiales de reciclaje, reutilizables y adquiridas.	-Material reciclado. -Arena -Boliches -Cartulina -Lana -Telas -Goma -Tijera -Regla -Tempera -Periódico -Revistas	2 y 3 de Agosto	. Capacitadores . Prof. Ivelice Morán Criollo.
- Tarjetas				
- laminas				
- títeres				
- cuentos				
- guías de trabajo				
- maquetas	-Lectura de documento de apoyo			
- base 10				
- regletas				
- cuerpos geométricos	-Elaboración de recursos didácticos.			
- ábacos				
- experimentos	-Exposición R.D			
- roseta	-Demostración de los R.D en diferentes áreas y temas.			
- fichas				
- Bloques				
- círculo de fracciones	-Relación R.D y temas.			
- Siluetas				
- Recetas	-Planificar una clase con recursos didácticos.			
- guía turística.	-Conclusiones y recomendaciones			

Fuente: Datos de Encuestas a Titulados y Directivos.
Elaborado por: Ivelice Pilar Morán Criollo

Al planificar el taller sobre recursos didácticos se quiere que los docentes vean al material didáctico como un mediador instrumental que incide en la educación desde muy temprana edad. El material didáctico se utiliza para apoyar el desarrollo de niños y niñas en aspectos relacionados con el pensamiento el lenguaje oral y escrito, la imaginación, la socialización, el mejor conocimiento de sí mismo y los demás.

Instituto Superior Pedagógico Leonidas García

Departamento de Tecnología Docente

Plan de Lección

1.- Datos Informativos

Área: Estudios Sociales

Eje Curricular Integrador: Comprender el mundo vivo y la identidad ecuatoriana.

Modulo: 2 – Los primeros años

Conocimiento: El Urbanismo

Objetivo: Conocer el Urbanismo destacando los hechos más relevantes con la finalidad de comprender cuál fue la función en la sociedad del Ecuador.

Método: Investigación

Año básico: 7mo B

Tiempo aproximado: 45 minutos

Profesora de grado: Prof. Narcisa Olvera

Esquema del Plan de Lección

Destreza con Criterio de Desempeño	Conocimiento	Actividades de Aprendizaje	Recursos	Indicadores de Evaluación	Indicador de Logro
Descartar la abolición de la esclavitud de los negros durante el gobierno de José María Urbina, desde el estudio de las consecuencias de esta medida.	El Urbanismo Gobierno de José María Urbina	<p>ANTICIPACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de la canción el barco chiquitito, utilizando el patio de la escuela. - Formación de grupos de trabajo, entregando guía de información - Observación de imágenes describiendo cada una de ellas. <p>CONSTRUCCIÓN DEL NUEVO CONOCIMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lectura de la guía de trabajo, subrayando ideas principales. -Contestación de la guía de trabajo, respondiendo las interrogantes. -Exposición de los grupos de trabajos, planteando respuestas de la guía de las preguntas. -Establezco comparación de los hechos pasados y actuales aplicando lluvias de ideas. <p>CONSOLIDACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reconocimiento de los hechos sobresalientes del Gobierno de José María Urbina, escogiéndolas en un listado 	Imágenes Marcador Papelò-Grafo Guía de trabajo Copias	Explica los cambios del estado y la sociedad del Ecuador, en el Gobierno de José María Urbina.	<p>Lee, analiza, comenta los cambios del estado y la sociedad del Ecuador, en el Gobierno de José María Urbina y el gobierno de la actualidad.</p> <p style="text-align: center;">INSTRUMENTO</p> <p style="text-align: center;">Prueba</p> <p style="text-align: center;">TÉCNICA</p> <p style="text-align: center;">Prueba escrita</p>

Elaborado por: Ivelice Pilar Morán Criollo

Los talleres fueron diseñados de acuerdo al diagnóstico es decir los maestros necesitaban saber acerca de las metodologías activas y elaboración de los recursos didácticos para de esta manera hacer las clases participativas y sobre todo mejorar la calidad de la educación y por consiguiente el aprendizaje de los estudiantes del sector del cantón Balzar.

Los talleres planificados fueron:

- a. Taller de capacitación a docentes en metodologías activas.
- b. Taller de Innovación pedagógica.
- c. Elaboración de recursos didácticos.

Entre las actividades primero debemos solicitar la autorización de los directivos del distrito porque sabemos que actualmente todo se lo debe planificar a través de los distritos, plantearnos los objetivos de los talleres y seguir con una metodología participativa para así mantenerlos motivados a los participantes, cumplir con las actividades planificadas y llegar a la consolidación de los aprendizajes.

Los recursos estarán al alcance de la investigadora del proyecto y de los docentes participantes serán materiales del medio, reciclados y elaborados que puedan ser utilizados en las clases que desarrollarán en las escuelas donde laboran, las fechas en que se realizarán serán en Julio y como responsable la Investigadora y capacitadoras especialistas en los contenidos.

Como conclusión los talleres tuvieron buena asistencia y se cumplieron con los objetivos propuestos.

5.6 Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronogramas	
					Fecha de Inicio	Fecha de Finalización
-Mejorar el desempeño de los docentes en el aula	Capacitación a docentes en metodología activa	-Talleres de capacitación a docentes	Observación de clases aplicando guía	\$500,00	Abril 2013	Junio 2013
-Estudiantes participativo, reflexivos	- Diseñar y ejecutar clases aplicando metodologías activas. -Investigar el modelo constructivista.	-Aplicar metodologías y técnicas activas de aprendizaje. -Utilizar técnicas constructivistas.	-Rubrica -Ficha de seguimiento	\$500,00	Abril 2013	Diciembre 2013
-Profesores profesionales de Educación con innovación pedagógica	-Orientación en innovación pedagógica.	-Taller de Innovación Pedagógica	-Control y seguimiento	\$500,00	Junio	Diciembre 2013
-Clases utilizando recursos didácticos	-Elaboración de recursos didácticos. -Utilizar recursos didácticos.	-Talleres de experimentación	-Guía de observación de clases.	\$300,00	Mayo 2013	Agosto 2013

Fuente: Datos de Encuestas a Titulados y Directivos.
Elaborado por: Ivelice Pilar Morán Criollo

Entre los resultados esperados se pretende conseguir el mejor desempeño de los docentes en el aula se lo conseguirá a través de la capacitación a los docentes y como estrategias serán los talleres se los evaluará aplicando las fichas de evaluación entre las fechas correspondientes.

Lograremos estudiantes participativos, reflexivos, críticos y creativos lo haremos mejorando el desarrollo de las clases aplicando metodologías, técnicas innovadoras y utilizando recursos didácticos útiles para cada clase.

Los docentes serán profesionales de la educación con innovación en Pedagogía Crítica y metodologías activas para así desarrollar mejor las clases diariamente y formar estudiantes que necesita la sociedad solo así se mejorará la calidad de la educación.

Se llevará una evaluación de proceso aplicando instrumentos que facilitarán detectar los resultados de manera eficaz y eficiente.

5.7 Bibliografía de la propuesta

- BALL, S (1987), "Ortodoxia y alternativa, en: La micropolítica de la escuela, Paidós/MEC, Barcelona, p. 19-44. www.definicionde.com/POLITICAS-MICRO-INSTITUCIONALES.
- Constitución de la República del Ecuador (2008)
http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4742&Itemid=498
<http://www.estade.org/legislacion/legislacion.html>
- De Escobar, A.L. (2010) Nuevo enfoque para la enseñanza. El Comercio. Suplemento. 212, 3-13.
- Delors, J (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid-España/ Editorial Santillana.
- Fernández Pérez, M. (1998) La profesionalización del docente: perfeccionamiento, investigación en el aula, análisis de la práctica. Lugar Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores. ...
- Fernández Pérez, Miguel (1999).
http://books.google.com.ec/books/about/La_Profesionalizaci%C3%B3n_del_docente.html?id=B_UINa0A49gC&redir_esc=y
- FLAPE/ Foro Latinoamericano de Políticas Educativas.
<http://portal.educar.org/enlaces/flape-foro-latinoamericano-de-politicas-educativas>
- Ley de Educación.
http://www.lexis.com.ec/webtools/biblioteca_silec/Documentos/Noticias/2011-04-05-Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20Intercultural.pdf

- Ministerio de Educación Superior. (09/2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 1° año. En línea. Quito-Ecuador <http://www.slideshare.net/veronicafernandez/1er-anio-basica>.
- Ministerio de Educación Superior. (09/2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 8°, 9° y 10° años. Ministerio de Educación del Ecuador. Derecho de Autor: N° 033291. Septiembre de 2011. Quito – Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador
<http://www.buenastareas.com/ensayos/Actualizaci%C3%B3n-Fortalecimiento-Curricular/3819112.html>
- Pérez Fernández, M. (1999) Manuales de Educación. España. Siglo XXI de España Editores
- Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador.
<http://atacargentina.com.ar/leer.php/5324951>
- Plan Decenal de Educación.
http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
- Políticas Educativas. Sistemas Educativos Nacionales. 2002
<http://www.oei.es/quipu/ecuador/index.html>
<http://www.oei.es/quipu/informesg.htm>
- Revista Electrónica de Currículum y formación del profesorado/ Madrid: Editorial Narcea.
www.scielo.cl/pdf/formuniv/v1n3/art02.pdf
www.narceaediciones.es/libreria/NC_detalle.asp?idLibro=921
- Tardif, M. 2004/. Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Revista Electrónica de Currículum y formación del profesorado/ Madrid: Editorial Narcea
- Tenti Fanfani, E. 02/11/2006 El Oficio del Docente. Argentina/ Editorial Siglo XXI
www.tematika.com/.../el_oficio_de_docente--440894.htm –
- www.scribd.com/doc/.../evaluación_desempeño_carrera_profesional_docente. Autor Ignacio Molina.

CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA

1. Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.
2. Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.
3. ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.
4. Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.
5. Bolívar (2001) "La calidad en educación: ¿Qué alternativas tiene la izquierda?", Madrid España.
6. Davini (1997). La formación docente en cuestión: política y pedagogía. Buenos Aires: Paidós.
7. Fuchs (1997) Sistema de evaluación y mejoramiento de Desempeño. Revista el Diario. Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
8. García, C.M. (2009) – El profesorado principiante: inserción a la docencia. "Políticas de inserción a la docencia: De eslabón perdido a puente para el desarrollo" .
9. J Luengo, A Luzón Trujillo... - Profesorado: Revista de...2008 – dialnet.unirioja.es. Recuperado el 2 de Abril de 2013. Las Reformas Educativas Basadas en el Enfoque por Competencias.
10. León, M. (2012). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

11. MA Duhalde, J Cardelli – Cuadernos de Pedagogía, 2001 – ecolechangerdecap.net
Formación docente en América Latina. Una perspectiva político-pedagógica.
12. Ministerio de Educación y Cultura. Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional.
La Formación Docente Inicial de Educación Básica en los Institutos Superiores
Pedagógicos.
13. Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje,
Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de
Marzo de 2013, de Ministerio de Educación.
14. OREAL/UNESCO. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y
Cambio en Educación, 5, 29 – 35.
15. Ravitch, D. (Diciembre de 1996). Estándares Nacionales de Educación. (pp. 2-11).
16. Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del
profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la
docencia en América Latina: La deuda pendiente.
17. Valenzuela (2004). Evaluación de Instituciones educativas. Distrito Federal. Trillas.
18. Weller, J. (Marzo de 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda
laboral y trayectoria.

CAPÍTULO VII: Anexos

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

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



Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
El egresado 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:	Telefono ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado		Firma del Empleador	Sello del Empleador

ENCUESTA A DIRECTIVOS

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

Anexo 3: Evidencias fotográficas

Fotografías de Titulados encuestados en el cantón Balzar

Foto N° 1 Lcda. Zoila Georgina Biscarra Párraga



Foto N° 2 Lcda. María Azucena Carpio Suárez



Foto N° 3 Lcda. Elsa Enedida Yépez Olivo

