



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN QUÍMICO BIOLÓGICAS

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Andrade Huertas, Darwin Orlando.

DIRECTORA: Morán Franco, Martha Raquel, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Martha Raquel Morán Franco

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo denominado: **“Propuesta de Intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”**, realizado por el profesional en formación: **Andrade Huertas Darwin Orlando**, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Septiembre del 2013

f).....

Mgs. Martha Morán Franco

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Andrade Huertas Darwin Orlando, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Artículo 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)

Darwin Orlando Andrade Huertas

C.I. 1714702410

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado, en primer lugar a mi esposa **Aurora** y a mi hija **Cidny**, por el inmenso apoyo que me han brindado en toda esta etapa de estudio, siendo además la fortaleza y fuente de inspiración que me motivan a seguir adelante en la vida. También a mi padre **Carlos**, por estar todavía conmigo apoyándome en todo lo que me propongo; y por último dedico este trabajo en especial a la memoria de mi hermano **Carlos Daniel** y mi madre **María Eulalia**, que aunque ya han partido, sé que todavía siguen a mi lado.

Darwin Andrade

AGRADECIMIENTO

A mis docentes invisibles de la UTPL, los cuales con sus conocimientos y sabios consejos aportaron en gran medida en mi formación profesional y humana, para que así logre culminar con mi meta; a mi Directora de Tesis, por la paciencia y el tiempo entregado en el análisis y revisión de este trabajo de investigación. A mi esposa e hija, por la confianza, paciencia y apoyo incondicional que me brindaron durante este tiempo de estudio. A todos y cada uno de los seres que me alentaron con su apoyo, afecto y motivación en lograr este objetivo, pero un agradecimiento especial a mi DIOS Padre y a la Virgen Santísima, que son y serán siempre mi guía y fortaleza durante todo mi caminar.

INDICE

Portada	i
Certificación	ii
Autoría y Cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1.- SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
2.- METODOLOGÍA.....	26
2.1 Diseño de la Investigación	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	27
2.3 Preguntas de Investigación	28
2.4 Contexto	29
2.5 Población y muestra (análisis)	29
2.6 Recursos humanos, institucionales, materiales, económicos.....	30
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	31
3.- INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	33
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	34
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencia de la educación de modalidad abierta	

3.1.1.1	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).	35
3.1.1.2	Edad de los titulados.	35
3.1.1.3	Sexo de los titulados	36
3.1.2	Características académicas de los titulados.	36
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	
3.1.2.2	Tipo de educación	37
3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	37
3.1.3	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	38
3.1.3.1	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	39
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	39
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa el titulado en el ámbito laboral	40
3.1.3.4	Características del trabajo actual	40
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y el empleador.	41
3.2.2	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación	41
3.3	Valoración docente de la profesión.....	42
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación que posee el titulado.....	42
3.4	Satisfacción docente.	48
3.5	Inventario de tareas de trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los titulados y de sus empleadores.	49

3.5.1	Aspectos metodológicos –didácticos que desarrolla el titulado.	49
3.5.2	Aspectos de autoevaluación de práctica docente que desarrolla el titulado.	51
6.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	53
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	55
3.5.5	Interacción profesor –padres de familia y comunidad del titulado.	57
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	59
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.	61
4.-	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	63
4.1	Conclusiones.	63
4.2	Recomendaciones.	64
5.-	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CÍRCULOS DE ESTUDIO PARA DOCENTES Y EMPLEADORES DE LAS INSTITUCIONES.	
5.1	Justificación	66
5.2	Objetivos	67
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	68
5.3.1	Análisis de involucrados	68
5.3.2	Análisis de problemas	69
5.3.3	Análisis de Objetivos	70
5.3.4	Análisis de Estrategias	71
5.4	Plan de Acción (Etapa de Planificación).	72
5.4.1	Matriz del marco lógico.	72
5.5	Resultados esperados.	73
5.6	Bibliografía de la propuesta	74

6.- BIBLIOGRAFÍA	75
7.- ANEXOS	78
Anexo 7.1: Fichas de contacto para titulados –empleadores.....		78
Anexo 7.2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de Encuestas		80
Anexo 7.3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado – empleador)		91
Anexo 7.4: Entrevistas realizadas a directivos o empleadores de instituciones.....		95

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objetivo general realizar una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, a titulados que ejercen o han ejercido la docencia en educación básica en la provincia del Guayas, durante el periodo 2007 – 2012, para conocer las necesidades de formación y su incidencia en el ámbito laboral. La muestra está conformada por seis titulados y sus empleadores, a los que se les aplicó encuestas de características laborales e inventario de tareas y una entrevista, para conocer la relación entre formación académica y actividad laboral, además de la frecuencia e importancia que le dan a las tareas docentes.

Este estudio ha permitido detectar algunos problemas de la práctica docente. Así realicé mi propuesta de intervención que consiste en: “Diseñar un programa de capacitación, a través de círculos de estudio, dirigido a docentes y directivos de las instituciones”, con el fin de conocer y aplicar esta estrategia con más frecuencia dentro de las tareas docentes.

Palabras claves: Propuesta – titulados – formación - capacitación - docente

ABSTRACT

This research aims to generally perform an "educational intervention proposal from the case study of the Bachelor of Science in Education at the mention of Basic Education, Technical University of Loja", to graduates who hold or have held teaching in basic education in the province of Guayas, during the period 2007 - 2012, to meet the needs of training and its impact on the workplace. The sample consists of six graduates and their employers, which was applied survey and inventory work characteristics and an interview task to understand the relationship between academic and work activity, as well as the frequency and importance they give to teaching tasks.

This study has allowed us to detect some problems of teaching practice. So I made my proposal for intervention consisting of: "Designing a training program, through study circles, aimed at teachers and directors of institutions", in order to know and apply this strategy more frequently within the tasks teachers.

Keywords: Proposal - graduates - training - training - teaching

INTRODUCCIÓN

La misión de la universidad es de fortalecer y potenciar los procesos de formación humana, para que sus titulados puedan desempeñarse con gran capacidad y éxito en su labor profesional. La “excelencia universitaria” la desarrollará a medida que desempeñe su tarea. La Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (SENPLADES, 2011), en su artículo 142, nos dice que: “Todas las instituciones del sistema de Educación Superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados, y los resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES)”.

Un primer estudio realizado a titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica particular de Loja, en el periodo 2005 –2010, supuso un primer paso y una fuente de información sobre inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas en nuestros profesionales. La UTPL está empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas. Organismos como el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Calidad, CALED, han buscado una herramienta para determinar la calidad de las carreras que se ofertan en la Modalidad a Distancia.

Por ello La Escuela de Ciencias de la Educación de nuestra Universidad, cree conveniente que sus egresados efectúen 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”.

El **Objetivo General** que se plantea es el de realizar una “propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

Los objetivos específicos propuestos para este estudio son los siguientes:

- 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 sus empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de sus empleadores.
- Conocer la frecuencia con que los titulados ejecutan la labor docente y la importancia que le dan éstos, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Realizar la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de Educación, en la mención de Educación Básica de la UTPL.

Este estudio nos permitió detectar las debilidades y fortalezas que presentan los titulados, para mejorarlas y potenciarlas, indagar los criterios que tienen sus empleadores en relación a la función del desempeño de los servicios que prestan en cada centro, así como las necesidades de profesionalización y educación continua que requieren, con el fin de mejorar su labor docente y estar a la altura de las exigencias en educación.

Este trabajo de investigación resultó para mí motivante, pues a más de ser un requisito para obtener el título de Licenciado, me permitió medir mi capacidad como investigador. Las limitaciones que se presentaron son: poca colaboración de algunos de los empleadores, el tiempo para realizar la investigación de campo y la distancia de los centros. Como oportunidades puedo destacar: la predisposición del titulado para ser encuestado y la colaboración de amigos en la realización de la propuesta.

El diseño de la metodología de la investigación es mixta, por ser cualitativa y cuantitativa; el método utilizado es el descriptivo, porque nos detalla los perfiles de los encuestados.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 El Debate sobre las Competencias

Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero 2009)

De acuerdo con las teorías del capital humano (Becker, 1983), “el mercado laboral valora el nivel de formación del trabajador, en cuanto a que la universidad le proporciona unos conocimientos técnicos que permitirán su mayor adaptación al empleo, al ser capaz de afrontar trabajos más complejos y creativos”. Es decir, que las universidades desempeñan un gran papel dentro de la formación académica y profesional del titulado universitario.

La preeminencia del concepto de “Sociedad del Conocimiento” (Drucker, 1993, Castells, 2003), en las últimas décadas, ha permitido impulsar la idea de que “a mayor grado de formación, mayores serán las posibilidades de inserción laboral”; o sea que la consecución de un título universitario en la persona, le garantizaría un puesto de trabajo.

Desde la década de los ochenta, en países de la Unión Europea, como en España, la tendencia a la búsqueda de mayores cualificaciones, para evitar un mercado laboral en horas bajas, promovió la incorporación de gran cantidad de jóvenes a la universidad. En la actualidad, el número de titulados universitarios, principalmente de mujeres jóvenes ha aumentado comparablemente en España como en otros países europeos.

Sin embargo, paradójicamente, en el país Ibérico, las tasas de desempleo entre éstos jóvenes titulados sigue aumentando progresivamente, que los demás países europeos; al tiempo, que las diferencias en niveles salariales entre los jóvenes con título universitario y los que han obtenido un título preuniversitario, son relativamente muy pequeñas, en contraste con muchos países. Según estadísticas y estudios sociológicos en España, se observó que pese a la gran formación académica de los jóvenes universitarios, no se ha impedido la precariedad laboral, donde éstos figuran con un salario mensual que está en

torno a los mil euros, como dice el famoso libro “Los Mileuristas” (Espido Freire, 2006), generando además gran malestar en ellos por el poco valor de sus títulos dentro del mercado laboral.

Dentro de las carreras universitarias, las ramas científico-técnicas, tienen un difícil acceso al mercado laboral. Esto ha conllevado a que jóvenes, en sus últimos años de estudio, no hayan terminado la carrera y otros que combinasen formación y empleo. Otros empiezan a acceder al plano laboral por medio de becas públicas y privadas, y posteriores contratos en prácticas, dentro de un prototipo de inserción laboral, donde la poca estabilidad en el trabajo, es un periodo difícil, pero obligatorio en la conexión al mundo del empleo.

Las críticas de los egresados hacia las universidades no se hacen esperar, y están encaminadas a la poca formación y preparación de sus estudiantes, para un mercado de trabajo, en el cual no encuentran ellos encaje. Entonces los investigadores se han planteado: Si el problema está en las universidades o en el contexto laboral de economía desindustrializada, donde no se apuesta por un trabajo cualificado ni de calidad. En cuanto a las estrategias que sigue el egresado para buscar empleo están: los contactos, (llamado enchufe), que es la más correcta; los titulados le dan gran importancia a los amigos que consiguen donde han laborado profesionalmente; otras como procesos de selección y las oposiciones, son también acertadas, incluso que el envío del currículum.

.- Conclusión.- A pesar de la existente inestabilidad y tardía incorporación al mundo laboral, los egresados cuentan con el apoyo familiar, siendo un sostén muy importante; aunque la insatisfacción, y desilusión por no encontrar un empleo que le garantice un buen futuro económico e independencia de sus padres, se vuelve desesperante y caótico para ellos. En general se encuentra mucho resentimiento y frustración en los titulados universitarios, por la poca expectativa de desarrollarse profesionalmente, en un mercado laboral saturado de empleados, y donde los estados no gestionan políticas ni reformas que ayuden en algo para cambiar esta triste realidad.

1.2 Los Procesos de inserción laboral de los titulados en España

Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación ANECA. (Marzo 2009)

La inserción como fenómeno social presenta una gran complejidad, ya que para su estudio solo ha posibilitado hasta ahora la elaboración de teorías y modelos explicativos, que intentan enfocarnos el comportamiento de los agentes sociales (demandantes de empleo, empleadores y poderes públicos). Dichas teorías y modelos explican que el fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo, tiene tres conclusiones importantes:

- a.- Que la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse la inclusión.
- b.- La inserción ocupacional - laboral es un fenómeno totalmente dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo, el tiempo que se invierte en la búsqueda, expectativas profesionales y de salarios, etc.).
- c.- En ese conjunto de factores personales, la formación juega un gran papel en los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

Desde una década atrás las propias universidades españolas, han producido datos sistemáticos sobre los procesos de inserción laboral y los factores determinantes de su éxito, referidos al conjunto de titulaciones de cada universidad o titulaciones específicas. El fin es la comprensión del mercado de empleo como conocimiento básico para la mejora de la formación universitaria y conocer las posibilidades de ajuste universidad - empresa, de acuerdo a la preparación de los titulados universitarios, concretamente sobre los perfiles de competencias demandados por los empleadores y los que ofertan las universidades, según las líneas de trabajo de Accenture (2007) y Gómez Gras y otros (2006), en el seguimiento a egresados.

La comparación de la situación de los egresados en varios países, en lo que respecta a su inserción laboral, encuentra un primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos difieren unos de otros, es decir, que no siempre resultan del todo comparables. Aunque la existencia de indicadores definidos de distinto modo y múltiples instrumentos de encuesta, reducen las posibilidades de contrastes, los esfuerzos realizados por EUROSTAT, OCDE, UNESCO y otras, han permitido tener una imagen de la situación global y establecer ciertas comparaciones.

En un sentido general, la investigación centrada en las relaciones entre la educación superior y el mundo del trabajo, ha adoptado diferentes enfoques y temas que han venido de la mano en debates públicos mantenidos en el área. Siguiendo la revisión realizada por Teichler (1999), se afirma que “la principal línea de investigación en este campo se ha centrado en analizar el grado en que la educación superior se orienta a satisfacer la formación necesaria para desempeñar los roles ocupacionales futuros de los graduados”. Ante esto, se alude a cuatro dimensiones:

- ¿La educación superior debe perseguir el incremento de conocimientos de los estudiantes, o debe preocuparse por los roles y tareas profesionales?
- ¿La educación superior debe preparar directamente para el mundo profesional o sentar las bases para afrontar tareas ocupacionales futuras?
- ¿Debe pretenderse una formación amplia, que permita asumir una gama de ocupaciones, o por el contrario procurar una alta especialización?
- ¿En qué medida la educación superior actúa como motor de cambio, favoreciendo la formación de profesionales como agentes de innovación en el mundo laboral?

.- Conclusión.- Los titulados españoles proyectan las principales carencias que perciben en la situación de su país. Consideran que titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación, flexibilidad, movilidad y conocimiento de idiomas hacia el empleo y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral. Se requiere orientar los procesos de formación universitaria, a fin de mejorar el desempeño del egresado dentro del campo laboral, satisfaciendo así los requerimientos de los empleadores.

1.3 La inserción profesional de los Docentes.

Ávalos, B. Enero (2009).

Existe una larga tradición de estudios referidos a los profesores en sus primeros años de enseñanza. Si bien ésta sigue siendo lo central del trabajo del docente novel, el mismo sufre constantes cambios a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales. La forma como cada docente novel enfrenta la enseñanza no es igual de un lugar geográfico a otro, ni dentro de sub-culturas de un mismo país. Así la globalización actual de muchas políticas sobre educación, confronta a docentes de Latinoamérica con expectativas de desempeño propias de otros contextos.

Resulta importante conocer el mundo educacional específico en que se inserta cada generación de nuevos profesores, como manejan sus demandas y como se ayuda a sortear exitosamente este período de iniciación. También se destaca el realizar estudios comparados de la iniciación a la docencia, con el fin de entender no sólo lo complejo del proceso de desarrollo sino también el crecimiento profesional docente. Las reformas o contrarreformas en el macro sistema educacional, pueden ser puestas en acción.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. La insatisfacción de los resultados de aprendizaje en los alumnos y los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos, constituyen un ejemplo de desvalorización de la docencia. Los profesores noveles egresados de sistemas valorizados, no valorizados, o sistemas distintos, deben convivir en los centros educativos que los emplean, junto con docentes egresados antiguos e incluso con profesores sin título específico (Rodríguez, 2002). En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores, puede resultar en una sobreproducción, que superen las necesidades del sistema educacional. La sobreoferta o la precariedad en la contratación, significaría que el titulado encuentre trabajo por tiempo limitado (Rodríguez, 2002).

Estudios realizados sobre la inserción de docentes por Johnson, Kardos et al. (2004), indican que “en las escuelas de bajo nivel socio-económico, las políticas de contratación son menos personales, menos informativas y más tardías, y que los nuevos profesores tienen menos oportunidades de acceso a una mentoría relacionada con su especialidad y capacidades”. En cuanto a las condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos, la inserción no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) sino, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable.

En cuanto a la identidad profesional docente, se la interpreta como un proceso de construcción personal de sentido, respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo, como una tarea de por lo menos mediano plazo. La identidad profesional del docente tiene elementos como la decisión o motivación personal por la enseñanza, la que a su vez puede tener diversos orígenes. Un grupo concibe la relación con los niños como instrumento y “mediador” en el aprendizaje; para los profesores de educación media ésta es igualitaria y de contraposición. “Dependiendo de la percepción que los alumnos tienen de la calidad personal de su profesor y el grado que sienten que ellos le importan, la relación de contradicción entre alumnos y escuela se percibe en forma agresiva ya sea pasiva o activa”. (Avalos, Carlson et al. 2004).

.- Conclusión.- Es conveniente incluir el reconocimiento de la inserción a la docencia como una *etapa con sentido propio*, de lo que seguirá en la carrera docente. La autoridad de educación tendrá que orientar la acción de los centros, en torno a cómo acoger a los nuevos docentes contratados. Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir su identidad profesional en condiciones que se le permita preguntar y recibir ayuda. Esta visión del nuevo maestro debe ir acompañada de entusiasmo, motivación, preparación y expertez.

1.4 Estándares de la Calidad Educativa Ecuatoriana

Ministerio de Educación. (2012)

Según la Constitución política del Ecuador, en su artículo 26 establece que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que “la educación debe ser de calidad “. Pero para que exista calidad educativa en nuestro sistema, primero debe haber equidad, es decir, igualdad de oportunidades, de acceso a todas las personas a los servicios educativos, que garanticen aprendizajes necesarios, permanencia en dichos servicios y que la culminación del proceso educativo contribuya a lograr las metas propuestas.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados que corresponden a los diferentes actores e instituciones del sistema de educación. Son las orientaciones de carácter público que señalan las metas para conseguir una educación de calidad. El objetivo principal de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua; pues existen evidencias en países que aplican éstos estándares, reportando un adelanto en su estructura educativa.

El Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, ha diseñado los siguientes estándares para el mejoramiento de la calidad educativa:

a.- Estándares de Gestión Educativa.- Se refieren a procesos de gestión y prácticas institucionales, que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes y favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa.

b.- Estándares de Desempeño Profesional.- Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea lograr en los estudiantes.

c.- Estándares de Aprendizaje.- Son descripciones de los logros de aprendizaje que los alumnos deben alcanzar desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato.

d. Estándares de Infraestructura.- Establecen requisitos esenciales, orientados a señalar las particularidades de los espacios y ambientes escolares, para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

1.4.1 Estándares del Desempeño Profesional Docente

Orientan a mejorar la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. Actualmente se están desarrollando estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos. Están enmarcados en el ámbito del Buen Vivir y el respeto de la interculturalidad. Sirven para reflexionar, autoevaluar, evaluar, diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento.

1.4.2 Estándares del Desempeño Profesional Docente.

¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?

La Constitución Política del Ecuador, en su artículo 349 dice que: “El Estado garantizará al profesional docente de todos los niveles y modalidades, la estabilidad, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico. Con este propósito se están aplicando los estándares de Desempeño Profesional Docente, cuyo fin es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los alumnos ecuatorianos logren los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

.-Conclusión.- Los estándares permitirán que el docente brinde oportunidades de aprendizaje a los alumnos y ayudará, mediante su formación, a construir la sociedad que anhelamos para el país. Un docente de calidad debe tener: dominio del área que enseña, uso de pedagogía variada, actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, compromiso con la comunidad, entre otras. Al fomentarlos en el aula, se logrará cumplir con los perfiles de egreso y aprendizaje, enmarcados en el Currículo Nacional para la Educación Básica y Bachillerato.

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

Vaillant, D. (12 de Abril del 2009)

Los resultados de logros educativos de los países de la OCDE a través de su Programa PISA (Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE), permite observar las importantes diferencias que existen entre los aprendizajes de los estudiantes de un país a otro. El estudio McKinsey (2007), analiza los resultados de este Programa, mostrando que las diferencias entre los sistemas escolares, no se explican por el gasto educativo, como vemos en Singapur, donde se destina menor gasto por estudiante que otros países, y sin embargo se alcanzan mejores éxitos. Este informe plantea tres factores claves: reclutamiento, formación y apoyo a la labor docente en el aula, demostrando así que la calidad del profesorado influye en los logros educativos del alumno.

En los países Latinoamericanos, en un estudio reciente (Murillo y Román, 2008), se han encontrado también diferencias entre los sistemas escolares de muchos países; los resultados de aprendizaje de los estudiantes de Educación Primaria y Educación Secundaria Inferior son globalmente poco satisfactorios. Igual que en los países de la OCDE, esto se debería a la relación entre los docentes y el logro académico de los estudiantes. Según Román (2006) afirmaba: “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”. Es decir, la formación inicial y permanente en el docente, va a trascender en el desempeño de los alumnos.

La tendencia a mejorar la situación de los docentes, es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. De estudios realizados se deducen las dificultades del entorno profesional docente como: escasos estímulos y bajos salarios, condiciones de trabajo inadecuadas, problemas en la estructura, a más de la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional docente acorde (Vaillant, 2007).

Además de las dificultades con los docentes, lo que complica más el problema es la falta de continuidad de las políticas en América Latina. El mayor obstáculo es la inestabilidad en los cargos de Ministerios de Educación, que no permitiría conseguir las reformas esperadas en el ámbito educativo. Según estudios de Corrales, J. (2002), existiría mayor rotación en los Ministerios de países de Centroamérica y Sudamérica. Hay escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación. Las condiciones laborales, el desarrollo profesional y la evaluación de la tarea de enseñar, son parte de un continuo.

Entonces se ha planteado estas interrogantes: ¿Cómo lograr una buena educación y buenos docentes?; ¿Cuáles son las políticas educativas para lograrlo? Y ¿Cómo hacer para que esas políticas se formulen y se mantengan en el tiempo? Según Day y sus colegas (2007), las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años. Al momento en que el Maestro novel tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. Vonk, define la inserción como “la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo. La inserción se puede entender mejor como una parte de un continuo proceso de desarrollo profesional de los profesores” (Vonc, 1996, 115).

.- **Conclusión.**- Se debería impulsar leyes que permitan una mejor inserción dentro del ámbito laboral del titulado docente. Algunos autores identifican modelos de inserción como: el colegial, de competencia, de mentor protegido y nadar o hundirse, predominando este último, según estudio de González et al. (2005). Hay que pensar la posibilidad de utilizar como herramientas y adecuarlas a la realidad educativa que vive Latinoamérica.

1.6 Políticas y programas de inserción laboral para la Juventud del Ecuador.

León, Mauricio. (Febrero 2006)

Según estudios realizados en el 2004, el Ecuador cuenta con una población joven del 27,7 %, con una edad que fluctúa entre 18 y 29 años como promedio. Esto implica la creación de políticas de todo ámbito dirigidas hacia ellos. Una de éstas es la referente al mercado laboral, pues en éste campo es donde más se ven desprotegidos, por factores como la precarización laboral, bajos salarios, discriminaciones, inexperiencia, falta de calificación, entre otros (Vos y León, 2004); todos los puntos anteriormente señalados aun no encuentran respuestas favorables por parte de los Gobiernos e instituciones de turno.

Ante ésta realidad, la CEPAL y GTZ, ha auspiciado el Programa Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, que busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud. Este documento, elaborado por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana, presenta una propuesta de políticas, programas y proyectos, encaminados a fomentar la inserción laboral de este grupo. Aquí se plantean tres políticas importantes: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional. Dicho documento consta de cinco secciones y su estudio fue realizado a jóvenes de Quito y Guayaquil, principalmente.

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes. El objetivo central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de las y los jóvenes, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional. Los principios enmarcados en este enfoque son: universalidad, igualdad, indivisibilidad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

1.6.1 Diagnóstico sobre la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador

Estudio realizado por la FLACSO (2005)

Según análisis cualitativos y cuantitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana, sobre este aspecto en los y las jóvenes de Quito y Guayaquil, podemos resaltar los siguientes puntos (Chávez y Bernal 2005; Espinoza y Estévez (coord.) ,2005; FLACSO 2005; Martínez 2005; Vásconez 2004):

- Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo e indiscriminadas. Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada. Muchos valoran el trabajo independiente o por cuenta propia, aunque existe poco apoyo a las microempresas de emprendimiento.
 - 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, es decir, que hay escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes. Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes. Hay pocas oportunidades para ganar experiencia laboral. Estos jóvenes valoran la educación como medio de movilidad social y tienen presente que deben actualizarse permanentemente.
 - En la búsqueda de empleo priman los contactos o “palancas”. Los y las jóvenes que vienen de hogares pobres, tienen menos oportunidades de inserción laboral, ya que existen prácticas discriminatorias en el mercado, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afros descendientes, discapacitados y pobres.
- .- Conclusión.-** Existe ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajos dirigidos a la juventud, con gran debilidad institucional de entidades de gobierno, debido en gran parte a su inestabilidad en el poder. Se debería elaborar o hacer reformas a ciertas leyes, que permitan mejorar en parte este problema.

1.7 Políticas de inserción a la docencia : de eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente.

Marcelo, G. Carlos, (Noviembre, 2006)

La formación inicial del profesorado ha sido objeto de varios estudios e investigaciones (M.Cochran-Smith & Fries, 2005). En general se observa una gran insatisfacción tanto de instancias políticas como del profesorado en ejercicio, respecto a la capacidad de las actuales instituciones de formación para dar respuesta a las necesidades de la profesión docente. En un informe de la OCDE, se afirma que “Las etapas de formación inicial, inserción y desarrollo profesional deberían de estar mucho más interrelacionadas para crear un aprendizaje coherente y un sistema de desarrollo para los profesores. En general, sería más adecuado mejorar la inserción y el desarrollo profesional de los docentes a lo largo de su carrera en lugar de incrementar la duración de la formación inicial” (OCDE, 2005, p. 13).

La inserción profesional en educación, es un periodo que abarca los primeros años, donde los profesores realizan la transición de alumnos a docentes. Se configura como un momento esencial en la trayectoria del futuro profesor. Los programas de inserción para docentes noveles representan una opción a la que se llama “aterriza como puedas”.

Smith & Ingersoll, (2004), afirmaban que “se pueden variar desde una simple reunión a principio de curso, a programas muy estructurados que implican múltiples actividades. Unos están diseñados para hacer crecer a los profesores principiantes; otros están orientados hacia la evaluación y remediar fallos. Estudios realizados analizan el efecto que los programas de inserción están teniendo en la reducción del desempleo, del abandono y rotación del profesorado principiante. Afirman que “un número de estudios parece apoyar la hipótesis de que programas de inserción bien concebidos e implementados tienen éxito en mejorar la satisfacción en el trabajo, la eficacia y la retención de los nuevos profesores” (Smith & Ingersoll, 2004, p. 684).

1.7.1 Los Programas de Inserción Profesional en Europa

La diversidad que caracteriza y enriquece a Europa permite encontrar diferentes soluciones al problema en función de las situaciones, la historia, contexto de cada país, prioridades políticas que cada Estado se haya planteado. Para acceder al conocimiento de la situación en Europa, resulta importante el informe que EURYDICE (Red de Información sobre Educación en Europa) en el 2002 publicó sobre el periodo de inserción como “Periodo obligatorio de transición entre la formación inicial del profesorado y su incorporación al mundo laboral como profesionales plenamente cualificados”.

Durante este periodo el profesorado no está completamente capacitado y normalmente se consideran “candidatos” o “profesores en prácticas”. (EURYDICE, 2002, p. 20). Por tanto se plantea la existencia de programas de formación del profesorado durante la fase final de su formación inicial “en el lugar de trabajo”. En esta etapa, los docentes se consideran “candidatos”, ya que no están plenamente cualificados para comenzar su carrera profesional. Países como Inglaterra, Francia, Luxemburgo, Escocia, Irlanda, Suiza, Alemania, aplican programas de inserción con mentores, al igual que Japón, Nueva Zelanda, Estados Unidos, y otros; excepto Shanghái, que lo aplica bajo estándares.

1.7.2 Los Programas de Inserción en América Latina

Lamentablemente hemos encontrado escasos trabajos, donde se informa acerca de programas institucionalizados para facilitar la inserción del profesorado principiante. Recientemente González Brito, Araneda y Hernández (2005) en Chile, mostraban un estudio descriptivo sobre la inserción “de facto”, afirmando que: “Es interesante constatar, finalmente, que la inserción profesional del docente novel puede ser una oportunidad privilegiada como dispositivo estratégico para instalar, acompañar e inducir innovaciones pedagógicas, propias de las reformas educativas en América Latina.” Un elemento crucial de los actuales programas de inserción son los profesores mentores, tutores, orientadores, etc. Este programa debe formar parte del proyecto educativo.

1.8 La inserción laboral de los profesionales graduado en Ciencias de la Educación

Justiniano, María. (Septiembre, 2006)

Pese a que en los últimos años se está dando vital importancia a las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral, debemos destacar que la información es muy limitada (Teichler, 2003). En la actualidad, los estudios sobre inserción laboral pretenden buscar mayor unanimidad en los criterios y postulados teóricos. Algunas perspectivas de estudio internacional sobre el tema son:

-En Estados Unidos: Tenemos tres perspectivas: Los logros del egresado universitario, la implicación y adquisición de habilidades del estudiante y las donaciones y contribuciones del egresado universitario.

-En Europa: El estudio CHEERS, la inserción de profesionales en Cataluña y Andalucía.

-En Latinoamérica: El estudio: "Mercado laboral en la zona del Arauco-Chile".

Tomando en cuenta los estudios realizados en Latinoamérica, se puede evidenciar dos tendencias: las que se llevan a cabo por medio de las estadísticas oficiales de diferentes países, que enfocan diversos aspectos de la inserción laboral como: distribución de graduados en sectores económicos y los trabajos según la edad, sexo y nivel educativo, los ingresos de ellos, el desempleo, la subocupación y la economía informal; el segundo caso de tendencia son los estudios que se realizan desde la educación superior, dirigidos a relacionar la educación con la inserción laboral como indicador de calidad, tal es el caso de la Universidad de Arauco, en Chile, con su estudio: "El Mercado de trabajo de los profesionales técnicos en la zona de Arauco", del 2003 (Ugarte, 2003).

1.8.1 Ámbitos de Inserción profesional y la calidad como adecuación al mercado laboral de los egresados de Ciencias de la Educación.

El Licenciado en Ciencias de la Educación, podrá insertarse laboralmente en distintas instituciones escolarizadas ya sean públicas o privadas de sus países, así como en otras

entidades no educativas que tengan proyectos educativos, y tienen intervención directa sobre niños, jóvenes y adultos, además de los marcos institucionales, donde se dan estos procesos. Las condiciones laborales a las que pueden acceder generalmente en la mayoría de sus países son a través de contratos o nombramientos, en entidades públicas y por contrato en las entidades privadas. Como menciona Figuera (2001), el conocimiento sobre la inserción de profesionales, es un referente básico en las siguientes acciones:

- La planificación, la evaluación y la innovación universitaria.
- Es una fuente de información importante para administraciones educativas y laborales.
- La información sobre el empleo de los graduados, es un instrumento básico para ayudar y orientar a los estudiantes y profesionales.

Según Teichler (2005), afirma que “la transición fluída conforma uno de los criterios de éxito personal”. En este sentido, se entiende que los estudiantes que han tenido un empleo previo a su graduación, transitan con mayor facilidad al mundo laboral.

Para Figuera (2001), “la transición al mundo laboral, se inicia con el trayecto formativo, donde el estudiante no solo forma su curriculum, sino que desarrolla actitudes, competencias, elabora estrategias y toma decisiones, que orientará un proceso que finaliza más allá del acceso al primer trabajo, con la consolidación de su trayectoria laboral”. Por tanto, la presencia del trabajo es muy importante en los estudios de Ciencias de la Educación, como antecedente que debería facilitar la movilidad laboral.

.-Conclusión.- Una condición de calidad en la inserción laboral es el desempeño en el trabajo de los profesionales, pues aquí éste pone en evidencia el uso de las competencias desarrolladas durante su formación universitaria. El título de licenciatura en Ciencias de la Educación permite a los profesionales desempeñar actividades de gestión, investigación, planificación, evaluación, entre otras, respondiendo a las necesidades del momento. Por eso se considera a la inserción laboral como indicador de calidad en educación superior.

1.9 Políticas que rigen la Educación intercultural en el Ecuador

Constitución Política del Ecuador (2008), Ministerio de Educación (2012)

1.9.1 La Constitución Política del Ecuador 2008, en su Título II: DERECHOS DEL BUEN VIVIR, Capítulo II, Sección quinta, se refiere en varios artículos sobre la Educación:

.- Art. 26: reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.

-Art. 27: contempla que la educación debe de estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia.

También la Constitución política, en su Título VII: RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR, Capítulo I, Sección primera, sobre la educación nos manifiesta:

-Art. 344 dice que: el Sistema Nacional de Educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el Sistema de Educación Superior. El Estado ejercerá la rectoría del sistema de educación.

-Art. 349, establece que: El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades: estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un Sistema Nacional de Evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles.

1.9.2 El Plan Nacional de Desarrollo.- Conocido también como Plan Nacional para el Buen Vivir (2009 – 2013), va a permitir articular las políticas públicas con la gestión e inversión social. Consta de 12 estrategias nacionales, 12 objetivos nacionales, que van a facilitar que logre el cambio hacia el Buen Vivir. Entre las políticas referentes a educación está la 2.1, que trata de impulsar el acceso universal a la educación de calidad.

1.9.3 La Ley Orgánica de Educación Intercultural.- Su fin es el fortalecimiento y la potenciación de la educación para contribuir al cuidado y preservación de las identidades, conforme a la diversidad cultural y las particularidades metodológicas de enseñanza, desde el nivel inicial hasta el nivel superior, bajo criterios de calidad.

Según el art. 10, sobre los derechos de los docentes tenemos: Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico; derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas; gozar de estabilidad de derechos laborales, recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, según las leyes y reglamentos vigentes; gozar de vacaciones de acuerdo a la ley, entre otros.

Entre las obligaciones que el docente debe asumir para un buen desempeño están: Elaborar la planificación académica y presentarla oportunamente; procurar una formación académica continua y permanente; dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar las dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas; laborar una jornada de 8 horas reloj diarias y de 40 semanal, repartidas 6 horas de clases diarias y 10 horas semanales dedicadas a la actualización, planificación, retroalimentación, asistencia al padre de familia, y otras. En cuanto al escalafón docente, la Ley considera 10 categorías: La primera, que es la J, hasta la A, que es la última.

1.9.4 Plan Decenal de Educación.- Su objetivo es garantizar la calidad de la educación, equidad, visión intercultural e inclusiva (UNESCO, 2006). La política 7 trata la revalorización de la profesión docente, desarrollo, condiciones de trabajo y calidad de vida.

.-Conclusión.- Todas estas políticas que están enmarcadas dentro de la ley tienen como objetivo primordial el de lograr que se brinde una educación de calidad, con justicia social, equidad y que sea accesible para todos en nuestro país, no solo en educación básica y Bachillerato, sino que con las reformas introducidas, se prevé vincular directamente con el sistema superior.

1.10. Estructura de la formación docente en Iberoamérica

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación OEI, (2002)

El desempeño docente a su vez, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad, hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes, es considerado como un componente de calidad del sistema educativo. Para Javier Murillo Torrecilla (2006), “el docente es un factor importante dentro del proceso educativo”. Por ello su desempeño laboral, calidad profesional y compromiso, es una de las preocupaciones centrales del debate educativo.

Las reformas educativas impulsadas por la mayoría de los países de Latinoamérica, han puesto gran énfasis en la formación inicial y permanente del profesorado, aunque bajo distintas orientaciones. “La actual formación inicial, refleja los mismos problemas de la educación tradicional, refuerza el rol pasivo de los docentes y contribuye a sostener los sistemas educativos jerárquicos y cerrados”. (Robalino, 2006).

“La formación docente debe alentar una forma superior del razonamiento dialéctico, cercano a la práctica docente cotidiana que implique la acción y objetivación de su realidad, permitiendo captar lo esencial de ella, sin que se separe como sujeto de esa práctica”.(Gómez, 2009). La competencia profesional comprende el conjunto de conocimientos y capacidades, que permiten el ejercicio de la actividad profesional, según las exigencias de producción y empleo. Las competencias comprende diversas capacidades: resolución de problemas, organización, responsabilidad en el trabajo, autonomía, trabajo en equipo, capacidad de relación interpersonal, de iniciativa y otras.

1.10.1 Necesidades de formación docente en el Ecuador

Tomado de Diario el Comercio, 02 de Septiembre (2011)

De acuerdo con La Ley de Educación Intercultural, en su artículo 2, señala que: “el Sistema Educativo Ecuatoriano se rige por los principios generales de: universalidad, libertad, igualdad, motivación, evaluación y otros”. La necesidad de formación docente en

nuestro país, es una demanda actual, ya que la sociedad a través de los años siempre ha mostrado su insatisfacción de forma generalizada por los resultados obtenidos, en cuanto a calidad, no solo a nivel de Ministerio de Educación sino también en Educación Superior.

Según el informe publicado por Diario El Comercio, del viernes 02 de Septiembre del 2011, se hace énfasis en las falencias que existen dentro de la formación docente, basados en los datos obtenidos de las últimas evaluaciones a docentes y alumnos, desde mayo del 2009 en que se inició el proceso, nos indica que la educación ecuatoriana tiene tareas pendientes y los avances son escasos. Estos resultados de las evaluaciones tanto a maestros y estudiantes nos confirman que el modelo aplicado no funcionó.

Según Alfredo Astorga, del CSPE, el estudio ha servido para sacar a la luz un tema escondido y no hay políticas directas para enfrentarlo. “La pobreza e iniquidad social son los factores causantes del aumento de abandono educativo”, dice su análisis. Los datos también nos refleja la baja calidad del sistema educativo, debido a la falta de preparación y pedagogía del docente. Ahora, el Estado está elaborando una propuesta para reformar el bachillerato, capacitar a los maestros y cambiar el currículo. Se aplicó desde septiembre 2010; otro problema que detecta el estudio es la falta de vinculación de la educación media con la universitaria.

Conclusión.- Cumpliendo con lo que dice la Constitución política del Ecuador, la Ley de Educación Intercultural y de Educación Superior, el Estado ya está fomentando políticas que ayuden a mejorar este grave problema. Una de ellas es la preparación de los docentes a través de los cursos de formación y actualización SI PROFE, del Ministerio de Educación, con lo que se tratará de rehabilitar en gran medida al sistema educativo de nuestro país. Se prevé que para los próximos dos años, la mayor parte del magisterio del Ecuador, se encuentre capacitado en su totalidad en varios aspectos de la práctica docente, que favorecerá a que se logre un mejor desempeño profesional.

2. METODOLOGÍA

2.1.- Diseño de la Investigación.

El diseño de investigación utilizada para el presente trabajo es mixto, ya que durante el proceso se recoge, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos sobre el estudio realizado, utilizando las técnicas correspondientes a cada enfoque.

El método utilizado es el descriptivo, ya que logra detallar las características y perfiles tanto personales como laborales del titulado y del directivo, que están involucrados en el proceso investigativo. El enfoque metodológico será complementado con el análisis descriptivo – explicativo de los resultados.

2.2.- Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.2.1.- Métodos y técnicas de investigación.

Además del método descriptivo se han utilizado otros métodos como:

El método Analítico, nos permitirá orientar los objetivos, para de manera crítica, exponer las causas, criterios y recomendaciones sobre las personas encuestadas; El método Inductivo, nos facilitará conocer las características de los titulados y directivos para luego ser generalizada. El Deductivo ayudará a difundir hechos particulares acerca de la investigación. El método Estadístico permitirá tabular datos de la información recogida para su posterior análisis; y el método Hermenéutico ayudará a Interpretar la información de los artículos para realizar la síntesis bibliográfica.

La técnica de investigación utilizada es la encuesta personal, dirigida a todos los seis titulados y a cuatro directivos y una entrevista solo a cuatro empleadores, debido a que dos de los encuestados, no están ejerciendo al momento de la aplicación.

2.2.2.- Instrumentos de investigación

Los instrumentos que se aplicaron para recolectar la información requerida son:

- a.- La Ficha Inicial de contactos, para tomar datos informativos de titulados y empleadores.
- b.- Una encuesta sobre características laborales del docente e inventario de tareas para aplicar al titulado, (Instrumento 1).
- c.- Una encuesta sobre Inventario de Tareas docentes, para aplicar al empleador, con el fin de recabar la opinión de éste con respecto al desempeño del titulado. (Instrumento 2)
- d.- Una Entrevista dirigida a los empleadores, para conocer sus criterios sobre aspectos relacionados con el proceso de investigación y el medio educativo.

2.3.- Preguntas de investigación.

El problema fundamental se centra en la necesidad de conocer:

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

Las interrogantes requieren de respuestas confiables, con seriedad y que demuestren capacidad reflexiva, crítica y creativa.

2.4.- Contexto

Los cuestionamientos de la problematización se vinculan con el conocimiento de categorías que conllevan a mostrar la realidad de los titulados. Se hace referencia a la búsqueda descriptiva de vivencias de los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica como profesionales formados en la modalidad abierta de la UTPL.

La variedad de contextos genera un debate permanente con todos actores involucrados en la formación de profesionales para elaborar los perfiles académicos adecuados y pertinentes a las situaciones de cambio, pues el egresado y titulado tiene que enfrentar problemas como elegir, analizar, investigar, emplear la información, técnicas, innovar, responder con capacidad profesional a las diversas tareas laborales dentro de la sociedad

2.5.- Población y muestra.

El proceso investigativo se realizó a 1849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la titulación de Ciencias de la Educación de la mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

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

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

La muestra para cada investigador, la lista de los titulados, junto con los códigos, direcciones y lugares de trabajo, fue enviada a través del Entorno virtual de aprendizaje EVA, junto con los instrumentos, a los correos de cada investigador. La muestra de titulados fueron en número de seis, de los cuales cuatro se encuentran ejerciendo la labor docente y dos se encuentran buscando empleo todavía.

2.6.- Recursos

2.6.1.- Humanos:

- Seis Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación del periodo 2007 – 2012.
- Los directivos de las Instituciones Educativas.
- Tutor o Director de Tesis

4.6.2.- Institucionales:

Estos son los Establecimientos educativos donde laboran los titulados encuestados:

- Unidad Educativa “Claire Bucaram de Aivas” de la ciudad de Guayaquil
- Escuela Fiscal Mixta N°7 “Hugo Serrano “, de la ciudad de Daule.
- Escuela Fiscal Mixta “Tres de Noviembre”, de la ciudad de Naranjal.
- Centro de Educación Básica “Modesto Chávez Franco “, de la ciudad de Milagro.

2.6.3.- Materiales:

- Manual sobre el Programa Nacional de Investigación.
- Textos de consulta y revistas.
- Internet y direcciones electrónicas.

- Entorno Virtual de Aprendizaje EVA
- Biblioteca virtual de la Universidad.
- Cámara fotográfica y grabadora
- Teléfono

2.6.4.- Económicos:

-Se utilizaron recursos económicos para movilizarse hacia las instituciones donde laboran los titulados y sus empleadores, para la aplicación de las respectivas encuestas. También para cubrir gastos de copias, anillados, recargas telefónicas e internet.

2.7.- Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Para realizar la presente investigación, se ejecutaron las siguientes actividades:

- a.- Una vez recibida la primera asesoría en la ciudad de Loja sobre el proyecto de investigación y luego de recibir el material digital en el EVA, con los artículos sobre el tema propuestos por la UTPL, se empezó a buscar la información relacionada en fuentes bibliográficas disponibles en el Internet, con el fin de elaborar la síntesis del material bibliográfico, que luego fue enviada al director de tesis para las correcciones pertinentes.
- b.- Proporcionada la muestra de seis titulados a encuestar, junto con algo de sus datos y los instrumentos a aplicar tanto a directivos como investigados, se procedió a ubicarlos a través de varios medios como: las redes sociales, celulares o guía telefónica de CNT.
- c.- Mientras localizaba a los titulados y sus empleadores, se preparó el material a utilizar tanto para las entrevistas personales, cámara fotográfica, grabadora, los instrumentos de aplicación: fichas de contacto, encuestas a titulados y directivos, colocando el respectivo código a cada instrumento, según lo indicado por la universidad.

d.- Ubicados los titulados y directivos a encuestar, se procedió a visitar personalmente a los titulados para presentarnos, entregar el oficio dirigido a ellos por parte de la Universidad y explicarles las actividades que se debían efectuar. Esto fue posible solo con cuatro de seis investigados, por cuanto dos de ellos no se encuentran laborando en la actualidad y fueron encuestados en sus hogares. Se destaca la cooperación de todos, aunque nos sugirieron ser encuestados después de su labor, a partir de las 13 horas.

e.- Después de haber visitado al centro educativo donde trabaja el titulado y conseguir la autorización de su director, se procedió a aplicar los instrumentos de investigación a los titulados y sus empleadores, respectivamente, y tomar las fotografías de cada encuestado como de la institución donde laboran, a fin de tener evidencias del proceso investigativo. Durante la aplicación no hubo mayor problema; pues con los titulados se demoró alrededor de 50 minutos aproximadamente, lo mismo que con los empleadores. El proceso entre contactar a encuestados, visita a centros y aplicación de las encuestas a todos los investigados fue del 18 al 29 de Junio, exactamente en una semana y media.

f.- Aplicadas las encuestas a todos los investigados, se efectuó el ingreso de los datos a través de las matrices que proporcionó la UTPL, mediante el Entorno virtual de Aprendizaje EVA hasta el 28 de Julio. El programa propuesto por la universidad, facilitó la elaboración de las tablas estadísticas. Esta matriz generó los gráficos estadísticos que permitieron efectuar el análisis y discusión de resultados.

g.- Luego de realizar el trabajo de campo y de subir los datos a la matriz del EVA, se procedió a anillar los instrumentos: las encuestas aplicadas a titulados, los inventarios y entrevistas a directivos, las fichas de contacto, a más de las evidencias tomadas durante el proceso, y luego ser enviadas a la ciudad de Loja hasta el 20 de Julio.

h.- Los resultados obtenidos junto del proceso investigativo, a más de las conclusiones, recomendaciones y propuesta de intervención, se encuentran citadas al final del presente informe de investigación.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

3.1.1.1 Ubicación geográfica (Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja el titulado en la actualidad.)

Tabla N° 1 (Establecimiento donde trabaja el titulado)

CÓDIGO	NOMBRE DEL TITULADO	NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO
606	Mariela Abad Granados	Claire Bucarám de Aivas (Privado)
607	Cristhian Acurio Castro	Hugo Serrano Valencia (Fiscal)
608	Sofía Aguirre Man hing	Tres de Noviembre (Fiscal)
609	Gloria Alvarez Caraguay	Ninguno
610	Andrea Alzamora Gaibor	Ninguno
611	Johanna Arellano Romero	Modesto Chávez Franco (Fiscal)

Fuente: Encuesta titulados Ciencias de la Educación. Educación Básica

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-En la tabla encontramos a los seis titulados: Tres laboran en instituciones fiscales; uno lo hace en un centro particular y dos tituladas no se encuentran ejerciendo actualmente.

3.1.1.2 Edad de los titulados.

Tabla N° 2 (Edad de los titulados)

Intervalo de edades	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 20	0	0 %
21 - 30	1	16, 6666667 %
31 - 40	4	66, 6666667 %
41 - 50	1	16, 6666667 %
51 y más	0	0 %
TOTAL	6	100 %

Fuente: Encuesta titulados Ciencias de la Educación. Educación Básica

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-Observamos que un 67 % de los titulados, su edad está entre los 31 a 40 años; un 17 %, es decir, un titulado, tienen una edad entre los 21 - 30, y otro de 41- 50, respectivamente.

3.1.1.3. Sexo de los Titulados.

Tabla N° 3 (**Sexo de los titulados**)

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	16,6666667
Femenino	5	83,3333333
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta titulados Ciencias de la educación. Mención Educación Básica

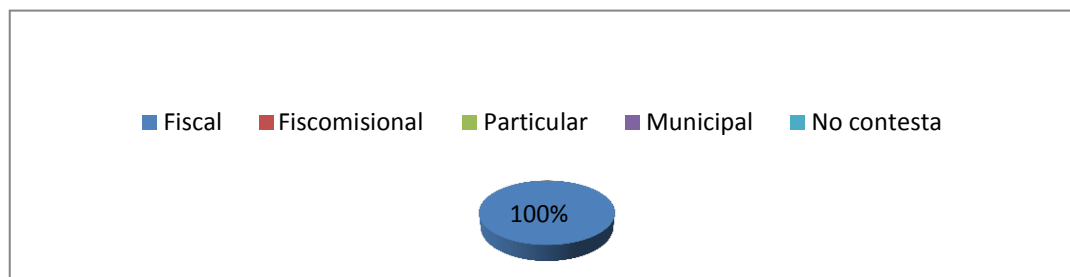
Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-Existe un 83 % que corresponde a cinco mujeres y solo un 17% es varón. Por tanto existe mayor predominio del sexo femenino dentro de la labor del docente. Es decir como dice Hierro (1998): el trabajo docente se ha asociado al género femenino.

3.1.2. Características Académicas del titulado en Ciencias de la Educación.

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

Gráfico N°1 (**Sostenimiento del colegio donde estudio el Titulado**)



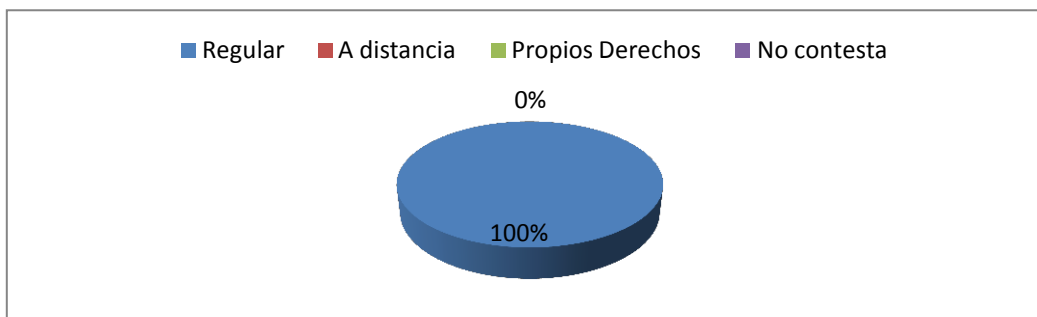
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E.B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-Podemos observar que un 100 % de los titulados realizaron sus estudios de bachillerato en instituciones educativas fiscales. Es decir que todos ellos eran de posición económica media baja, y no lograron estudiar en centros educativos privados.

3.1.2.2. Tipo de Educación del Colegio donde obtuvo el titulado su bachillerato

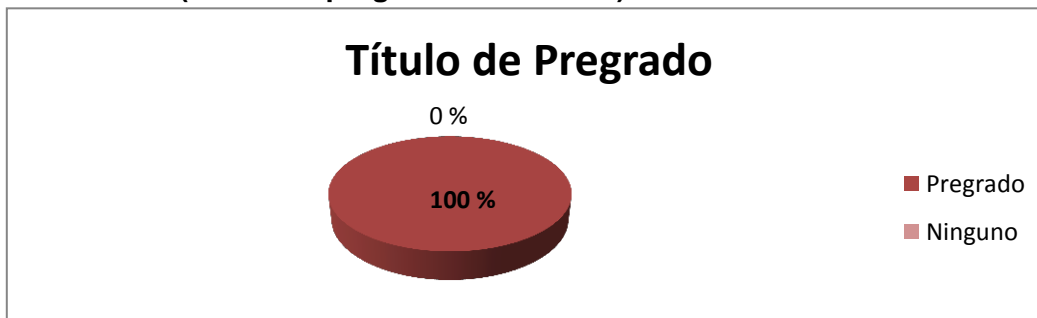
Gráfico N° 2 (Tipo de Educación del titulado)



-El 100% de los titulados recibió una educación de tipo regular, es decir presencial en las instituciones donde obtuvieron el bachillerato.

3.1.2.3. Número de títulos universitarios de pregrado obtenidos por el titulado.

Gráfico N° 3 (Título de pregrado del titulado)



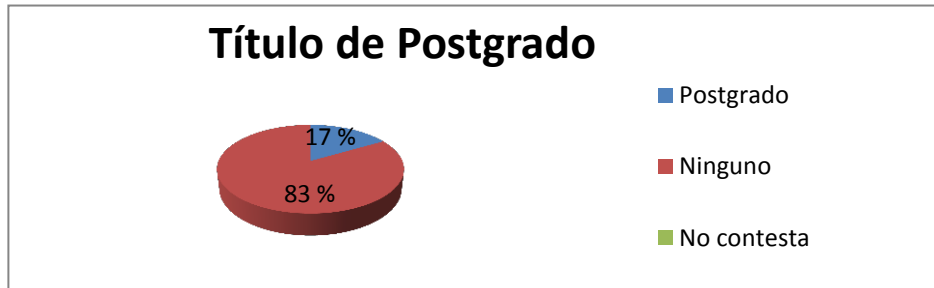
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación E.B

.Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-En cuanto al título de pregrado, el 100 % ya tenía una titulación en educación básica, antes de ingresar a la UTPL, por que estudiaron en institutos pedagógicos.

3.1.2.4. Número de títulos universitario de postgrado obtenido por el titulado

Gráfico N° 4 (Título de postgrado del titulado)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación E.B

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-En cambio un 83 % de los titulados, es decir cinco de ellos, no han continuado sus estudios de postgrados, y solo el 17 %, es decir un docente tiene un título de cuarto nivel. Como dice (Medina, Salvador, 2002): No solo la formación recibida en la universidad es suficiente para desarrollarse como docente, sino todo proceso de desempeño profesional.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

- De los cuatro titulados que ejercen: Dos de ellos el 608 y 611 tienen mayor experiencia pues cuentan con 22 y 17 años, respectivamente; el 606 y 607, con 13 y 7 años; todos ellos laboran como Licenciados en educación básica. Las dos encuestadas que no están laborando debido a enfermedad, la 609 y 610 llevan 8 y 10 años en la práctica docente. De los seis titulados, cuatro realizan otra actividad económica: la 606 y 610 se dedican al comercio; la 609 es religiosa misionera y la 611 ejerce la docencia universitaria también.

3.1.3.2.- Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla N° 4 (**Número de establecimiento, titulado**)

Opción	Frecuencia	%
Uno	3	50
Dos	1	16,6666667
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	33,3333333
Total	6	100

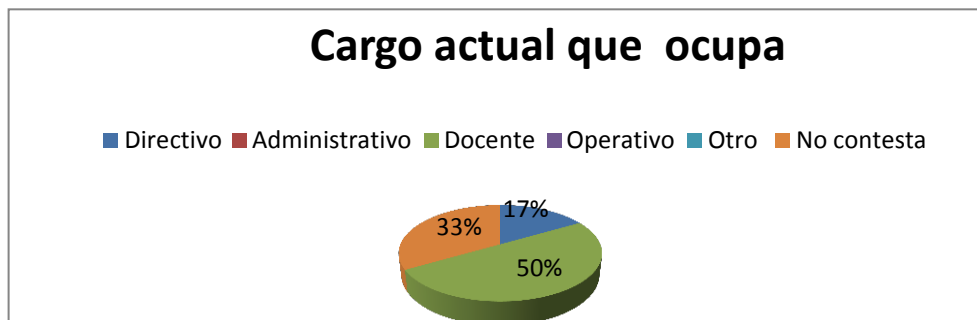
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación EB.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-Se observa que un 50 % de ellos laboran en una sola institución; el 17 %, es decir un Titulado trabaja en dos centros educativos: uno de educación básica y otro de nivel superior. El 33%, o sea dos encuestados, no se encuentran laborando en la actualidad.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa dentro del ámbito laboral.

Gráfico N° 5 (**Cargo actual que ocupa el titulado**)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación E.B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-Un 50%, es decir tres titulados laboran como docentes de Educación básica; un 17 %, se desempeña como Directivo del centro; el 33%, corresponde a titulados que no ejercen.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

3.1.3.4.1. Tipo de Contrato laboral que posee el titulado.

Tabla N° 5 (Contrato laboral de los titulados)

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	50
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	16,6666667
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	33,3333333
Total	6	100

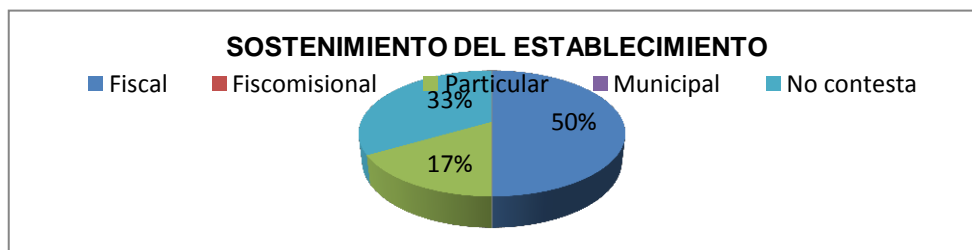
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación E.B

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-En la tabla se observa que un 50 % de los titulados poseen nombramiento fiscal; un 17 % posee contrato laboral indefinido y el 33% no labora actualmente. Es decir que la mayoría de los titulados trabajan para el estado, siendo éste el mayor contratista de docentes.

3.1.3.4.2. Sostenimiento del Establecimiento educativo donde labora el titulado.

Gráfico N° 6 (Sostenimiento del establecimiento del titulado)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación E.B

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-En el tercer gráfico observamos que un 50 % de titulados laboran en centros educativos fiscales; un 17 %, en una institución particular y el 33 % no laboran en ningún centro

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

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

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

Tabla N° 6 (**Relación formación académica – actividad laboral, titulado**)

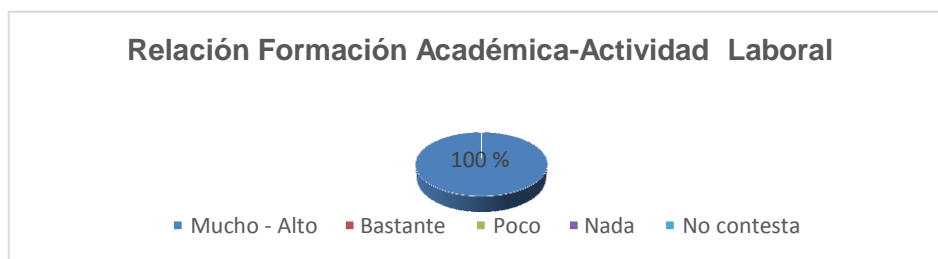
Grado de Relación	Frecuencia	% Porcentaje
Mucho - Alto	3	50 %
Bastante	1	16,66667 %
Poco	0	0 %
Nada	0	0 %
No contesta	2	33,33333%
TOTAL	6	100 %

Fuente: Encuesta Titulados en Ciencias de la Educación E.B

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

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

Gráfico N° 7 (**Relación formación académica - actividad laboral, empleador**)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación E. B.

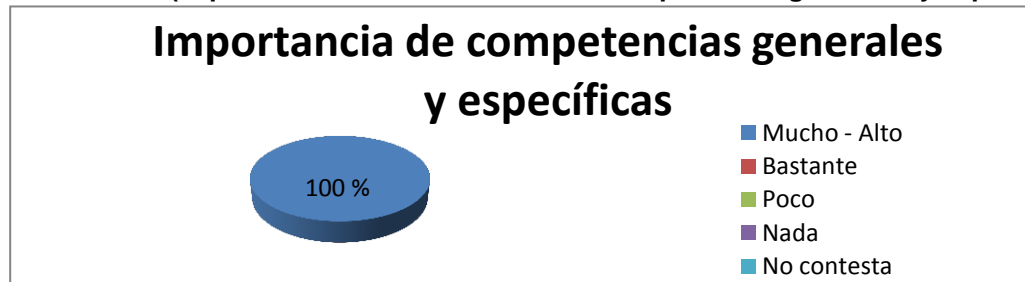
Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-Observamos que tanto titulados (83%) como empleadores (100%), coinciden que existe una alta relación entre formación académica y actividad laboral. Para un 17%, es decir uno de ellos cree que existe bastante relación entre estos dos aspectos, como lo explica Becker (1983): “El mercado laboral valora el nivel de formación del trabajador, en cuanto a la universidad”.

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.

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

Gráfico N° 8 (Importancia de los titulados a las competencias generales y espec.)

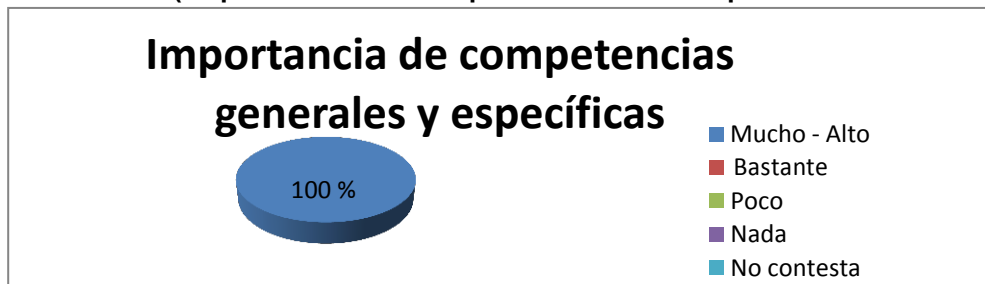


Fuente: Encuesta titulados en Ciencias Educación E.B

Elaborado por: Darwin Andrade

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

Gráfico N°9 (Importancia de los empleadores a las Competencias Generales)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

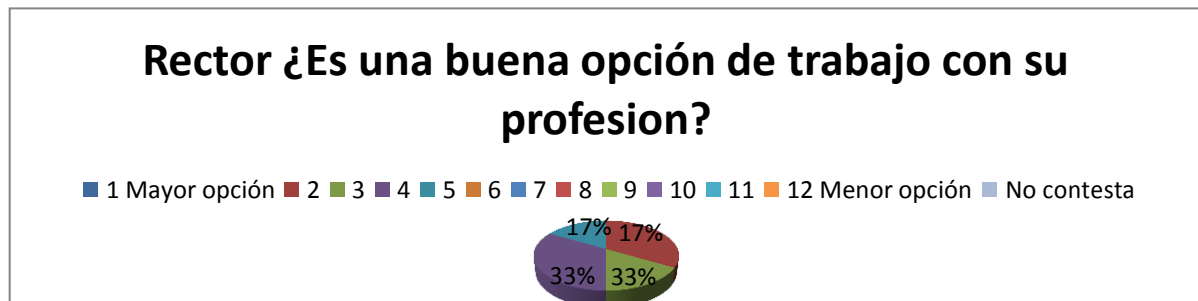
-Podemos observar que tanto titulados como empleadores con un 100 % le dan mucha importancia a las competencias generales y específicas en educación.

3.3. Valoración docente de la profesión.

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

3.3.1.1 Opciones de trabajo como Director o Rector.

Gráfico N° 10 (Opción del titulado como Rector)



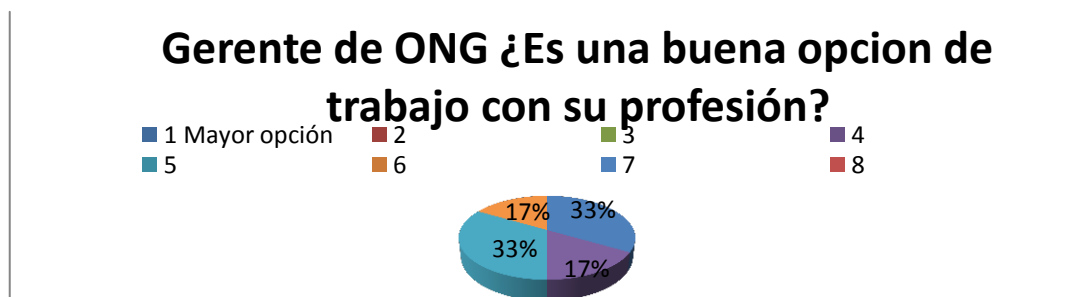
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-Un 33 % de titulados le dan como opción 2 y 4 y otros con un 17 % como opción 3 y 5 al cargo del director dentro de una posibilidad laboral con su título de educación básica.

3.3.1.2.-Opciones de trabajo como Gerente de ONG.

Gráfico N°11 (Opción del titulado como Gerente de ONG)



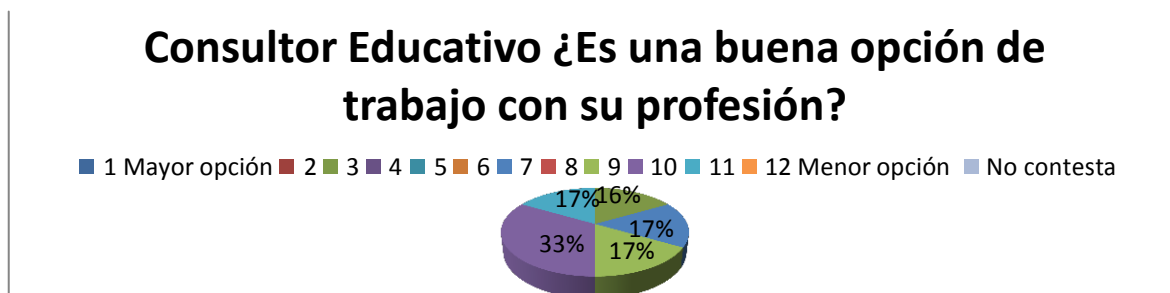
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-A este cargo un 33 % de titulados le dan una opción 7 y 11 y para otros titulados lo ponen como opción 10 y 12.

3.3.1.3. Opciones de trabajo como Consultor Educativo.

Gráfico N° 12 (Opción del titulado como consultor educativo)



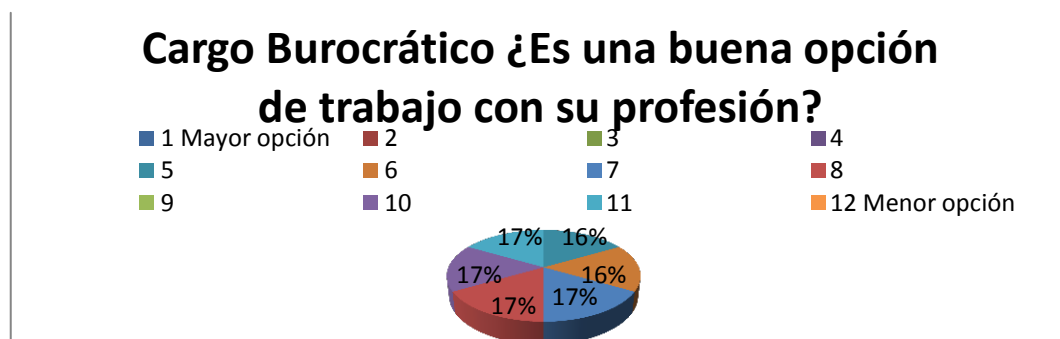
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por : Andrade, Darwin (2013)

-Un 33 % de titulados le dan una opción de 4, y un 17 % la ubican entre 3, 7, y 11 al puesto de consultor educativo. En cambio un 16 % le da una escala de 9.

3.3.1.4. Opciones de Trabajo como cargo Burocrático.

Gráfico N° 13 (Opción del titulado en cargo burocrático)



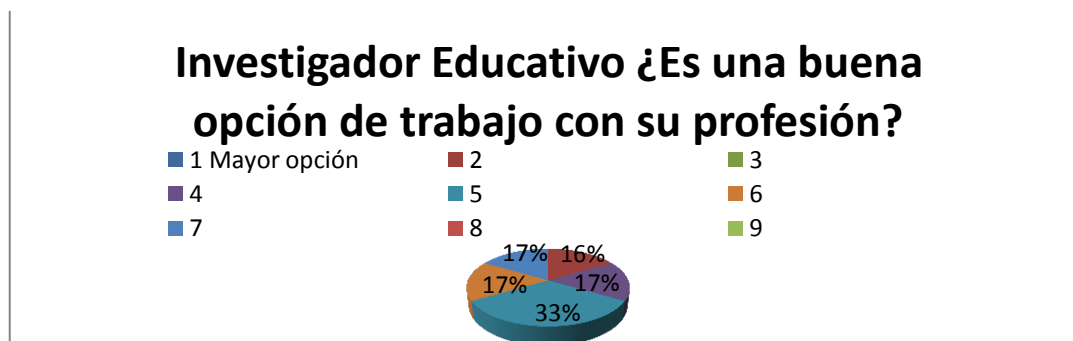
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-Un 17 % de los titulados, le dan como opciones 7, 8, 10 y 11. Un 16 % le dan opciones 5 y 12 a ocupar un cargo burocrático.

3.3.1.5 Opciones de trabajo como Investigador Educativo.

Gráfico N° 14 (Opción del titulado como Investigador Educativo)



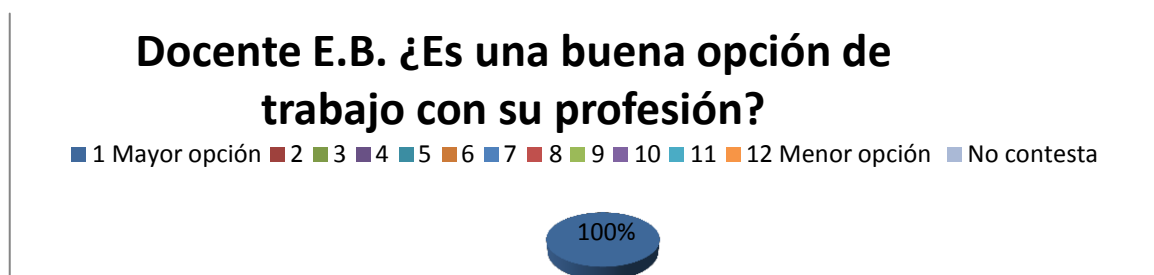
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-Un 33 % de titulados le dan como opción 5; con un 17 %, opción 7, 10, 12; y por último un 16 % ubican al cargo de investigador educativo como una opción 8 para emplearse.

3.3.1.6. Opciones de trabajo como Docente de Educación Básica.

Gráfico N° 15 (Opción del titulado como docente de E.B)



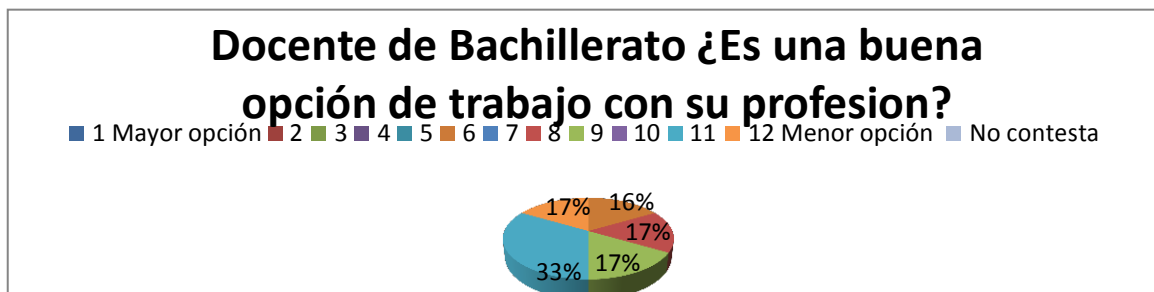
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-El 100 % de los titulados dan como mayor opción de emplearse al cargo de docente EB.

3.3.1.7 Opciones de trabajo como Docente de Bachillerato.

Gráfico N° 16 (Opción del titulado como docente de Bachillerato)



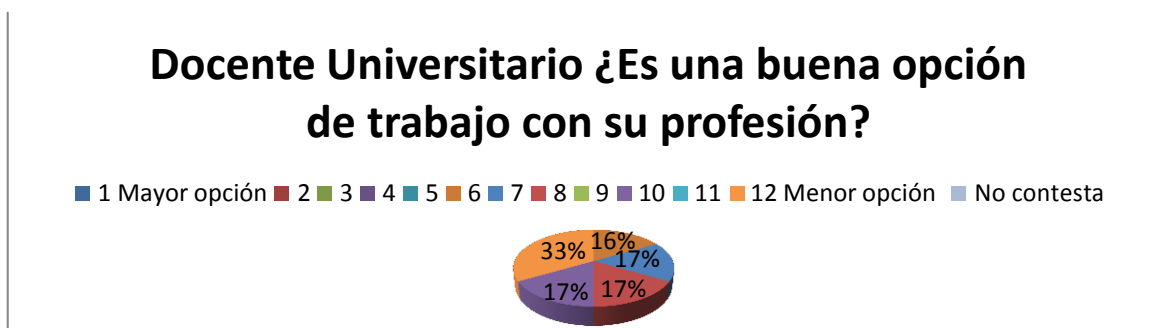
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por : Andrade, Darwin (2013)

-Aquí un 33 % le da una opción 11; un 17 % ubican este cargo en opción 8, 9 y 12; y un 16 % de los titulados, ubican como opción 6 al cargo de docente de bachillerato.

3.3.1.8. Opciones de trabajo como Docente Universitario.

Gráfico N° 17 (Opción del titulado como docente universitario)



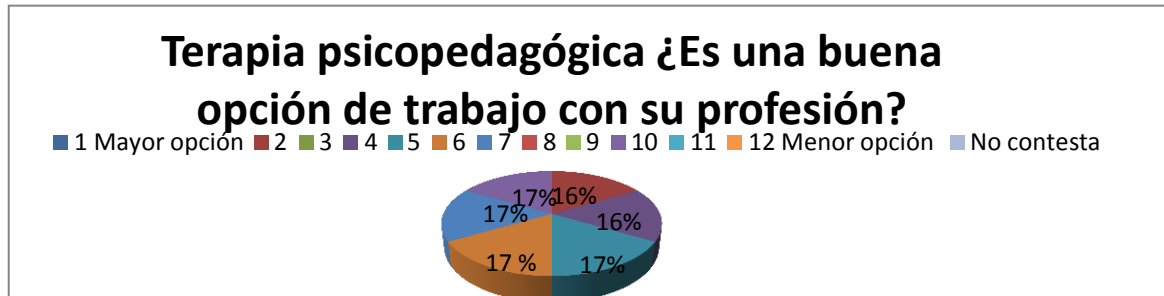
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por : Andrade, Darwin (2013)

-Un 33 % le dan menor opción a este cargo (12); un 17 % la ubican como opción 7, 8 y 10; y por último un 16 % le dan una opción de 6 al cargo de docente universitario.

3.3.1.9 Opciones de trabajo como Terapia Psicopedagógica.

Gráfico N° 18 (Opción del titulado como Terapia psicopedagógica)



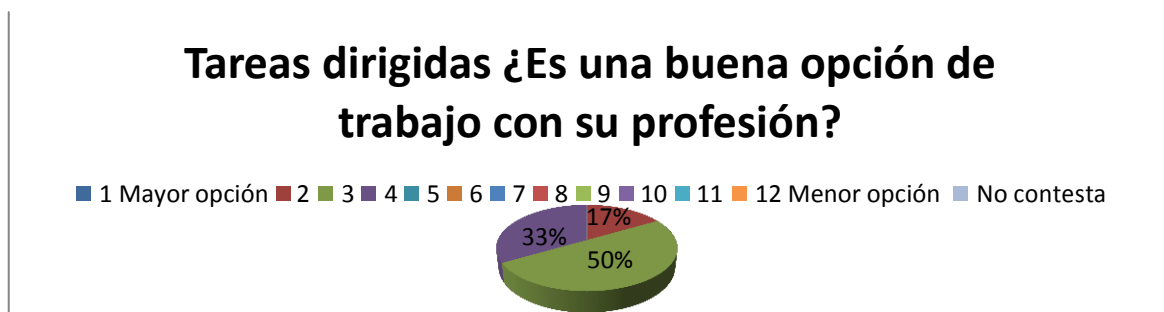
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por : Andrade, Darwin (2013)

-Un 17 % de los titulados le dan como opciones 6, 7, 10 y 11 a este cargo. En cambio un 16 % le da opciones 8 y 10 al cargo de terapia psicopedagógica.

3.3.1.10. Opciones de trabajo como Tareas Dirigidas.

Gráfico N° 19 (Opción del titulado en tareas dirigidas)



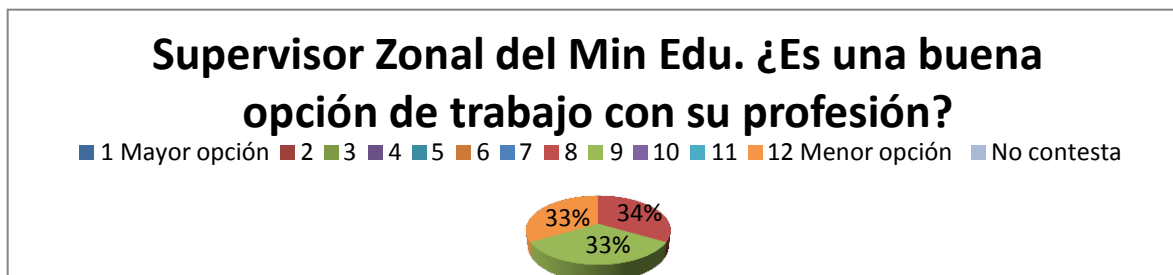
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por : Andrade, Darwin (2013)

- Un 50 % de los titulados ubican este cargo como opción 3; un 33 % le dan una opción de 4 y un 17 % en cambio la ubican como opción 8 a las tareas dirigidas.

3.3.1.11 Opciones de trabajo como Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

Gráfico N° 20 (Opción del titulado como Supervisor zonal de Educación)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por : Andrade, Darwin (2013)

Un 33% de los encuestados le dan opción 9 y 12, mientras que el 34% le dan opción 8.

3.3.1.12. Opciones de trabajo como Docente de Institutos Pedagógicos.

Gráfico N° 21 (Opción del titulado como docente de Instituto pedagógico)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por : Andrade, Darwin (2013)

-Un 17 % de los titulados le dan como opciones 2, 3, 5, 6 a este cargo; en cambio un 16% le da como opciones 8 y 9 para emplearse como docente de Instituto pedagógico.

-Interpretación: La mayoría de titulados consideran con un 100%, como mayor opción de conseguir empleo el cargo de Docente de EGB, en segundo lugar con un 33 % está el de Rector o Director y menor porcentaje en este orden: tareas dirigidas, docente de instituto pedagógico, investigador educativo, terapia psicopedagógica, Gerente de ONG, supervisor Zonal educativo, cargo burocrático, consultor educativo; y con menor opción están los de Docente de bachillerato y universitario

3.4. Satisfacción docente.

6.4.1 Satisfacción actual en la actividad profesional a partir de la obtención de título.

Tabla N°7 (**Satisfacción docente del titulado**).

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	83
P20.2	3	83
P20.3	3	83
P20.4	3	75
P20.5	2	58
P20.6	3	71
P20.7	3	67
P20.8	3	83

Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

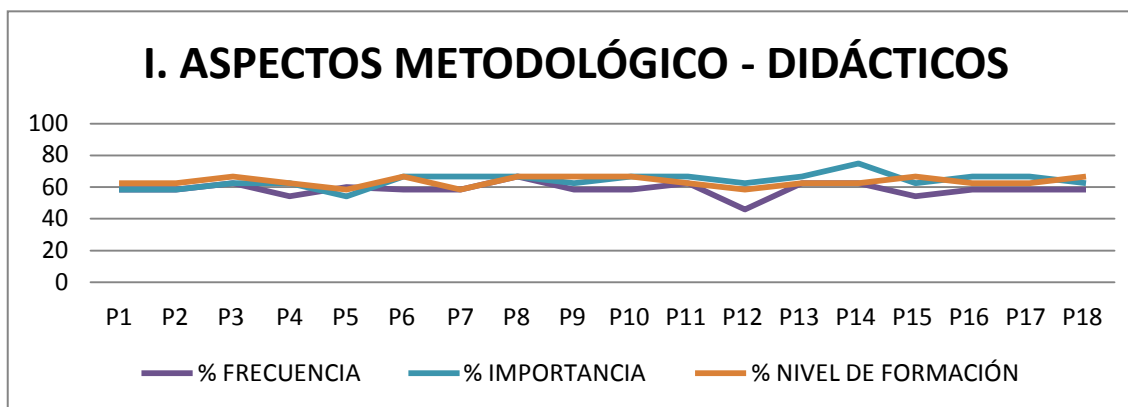
Elaborado por : Andrade, Darwin (2013)

-Un 83% de los titulados se encuentran medianamente satisfechos con los estudios realizados para ejercer la docencia, el progreso social, el prestigio obtenido en el campo laboral y crecimiento personal. Un 75% con la posibilidad de ascensos laborales; un 71% en la diversidad de actividades y un 67% en la diversidad de empleos. Un 58% está poco satisfecho con el salario docente que no está acorde con las funciones realizadas.

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.

6.5.1. Aspectos metodológico - didácticos que desarrolla el titulado.

Gráfico N° 22 (Actividades metodológica- didáctica que realiza el titulado)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

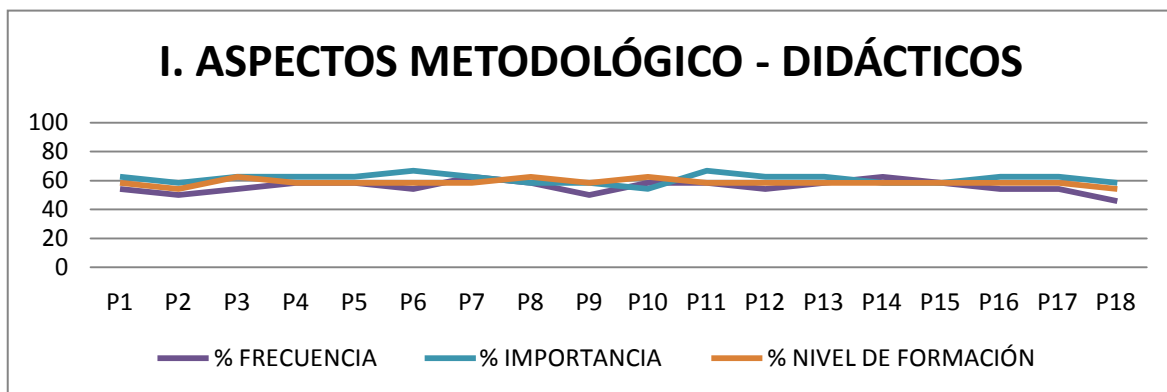
-Observamos que para un 67% de los titulados, la tarea bastante frecuente es la p8: Dominar el contenido de la asignatura; y es poco frecuente con un 46% la p12: Realizar actividades educativas extracurriculares.

- Con un 75%, la tarea bastante importante es la p14: Revisar las tareas estudiantiles; y con el 54%, la tarea con poco importancia es la p5: Organizar espacios de aula.

-Observamos que la tarea con bastante nivel de formación es la p15: Realizar actividades de refuerzo con el 67%; y muestran poco nivel de formación en la p12: Realizar actividades educativas extracurriculares, con el 58%.

3.5.1 Aspectos metodológicos-didácticos que realiza el titulado, según criterio del empleador.

Gráfico N° 23 (Actividades M. D que realiza el titulado, según criterio del empleador)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por : Andrade, Darwin (2013)

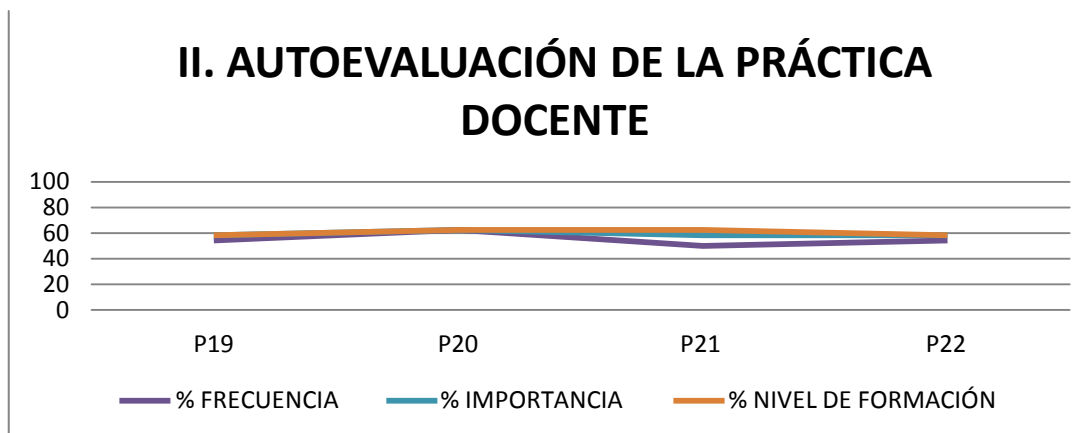
-Con un 63% la tarea bastante frecuente es la p14: Revisar las tareas estudiantiles; y con un 46%, la actividad que tiene poca frecuencia de realizarse es la p18: Conocer y aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación Tic's en el aula.

-La tarea que le dan bastante importancia es la p6: Elaborar recursos didácticos para la enseñanza con un 67%; y la que dan poca importancia, con un 54% es la p10: Aplicar la psicología de la educación en el aula.

-Según criterio del empleador, la tarea que muestran los titulados bastante nivel de formación con un 63% es la p8: Dominar el contenido de la asignatura para seleccionar la estrategia de enseñanza; y con un 54% la tarea con poco nivel de formación es la p18: Conocer y aplicar las tecnologías de la información Tic's.

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

Gráfico N° 24 (Actividades de autoevaluación educativa que realiza el titulado)



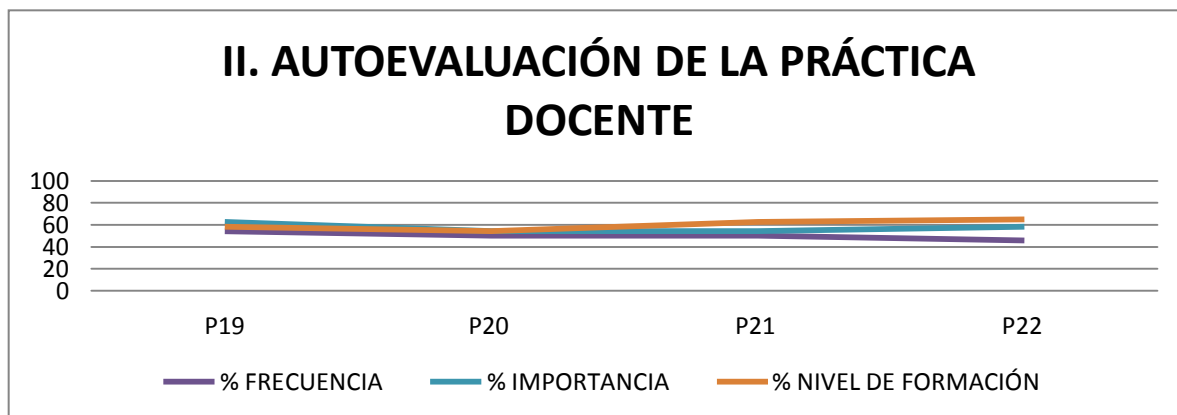
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por : Andrade, Darwin (2013)

- Con un 63% es bastante frecuente la p20: Evaluar las competencias adquiridas; y poco frecuente con un 50% es la p21: Analizar aspectos que conforman situaciones educativas.
- Con un 63%, es bastante importante la tarea p20: Evaluar las competencias adquiridas; y con el 58% es poco importante la p21: Evaluar y redactar informes de retroalimentación.
- Un 63% muestra bastante nivel de formación en la p20: Evaluar competencia adquiridas; y poco nivel de formación en la p21: Analizar aspectos de situaciones educativas.

3.5.2 Aspectos de autoevaluación docente del titulado, según criterios del empleador.

Gráfico N° 25 (Actividades de autoevaluación educativa del titulado, según el empleador)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

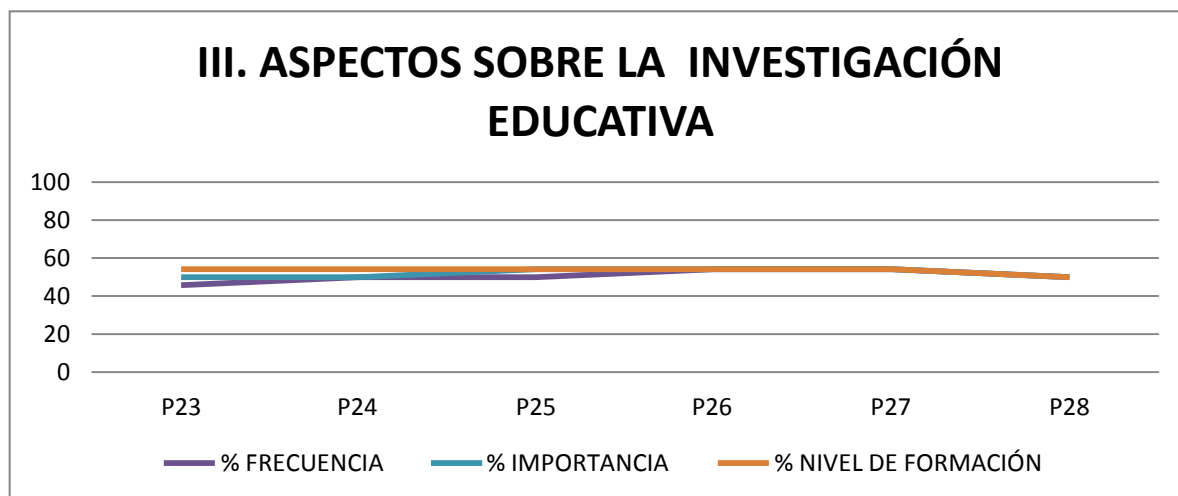
-La tarea que los titulados la ejecutan con bastante frecuencia, con un 63 % es la p20: Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por alumnos; y poco frecuente con un 50 % es la p21: Analizar aspectos que conforman situaciones educativas y contextos.

-Con un 63 %, la tarea con bastante importancia es la p20; y con el 58 %, muestran poca importancia en la tarea p21: Analizar aspectos que conforman situaciones educativas.

-La tarea con bastante nivel de formación del titulado es la p20, con un 63 %; y con poco nivel de formación en la p22: Evaluar y redactar informes de retroalimentación, con 58 %.

3.5.3 Aspectos de la investigación educativa que desarrolla el titulado

Gráfico N° 26 (Actividades de Investigación educativa del titulado)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

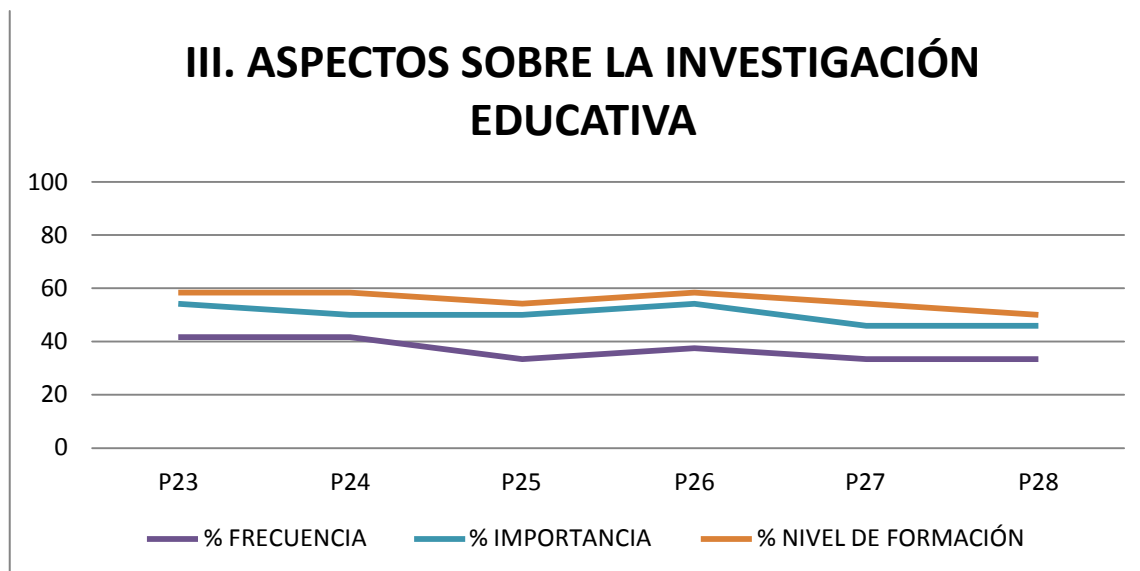
-Podemos notar que el 54%, con bastante frecuencia es la p26: Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos; y con poca frecuencia, con el 46 % la p23: Conducir investigaciones relacionadas a la labor docente.

–Aquí podemos observar que la tarea con bastante importancia es la p26, con el 54%; en cambio la que se muestra con poca importancia es nuevamente la p23, con un 50%.

–Se observa bastante nivel de formación, con un 54% en el ítem p26; y con un 50% y poco nivel en la p28: Determinar elementos que configuran las realidades educativas.

3.5.3 Aspectos de Investigación educativa del docente, según criterio del empleador

Gráfico N° 27 (Actividades de Investigación educativa del titulado, según el empleador)



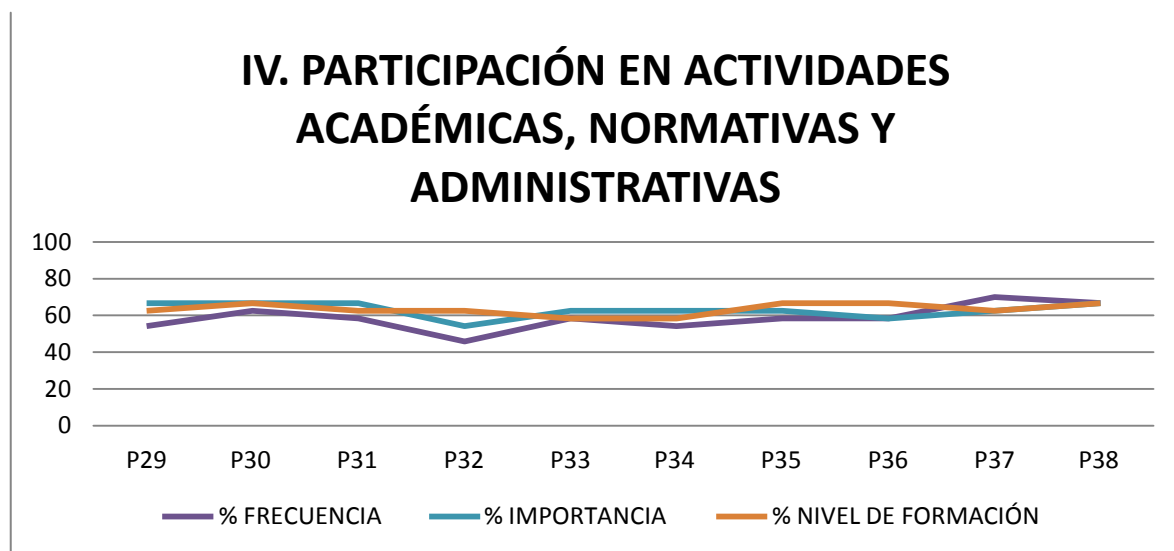
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

- Con poca frecuencia y un 42% en la p24: Participar en proyectos de investigación educativa; un 33%, con nada de frecuencia en la p27: Implementar el seguimiento de programas y la p28: Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades.
- Vemos con poca importancia: Un 54% en la tarea p23; y con un 46 % en la p27 y p28.
- Observamos un 58% en p26 y un 50% en p28 que indican un poco nivel de formación.

3.5.4. Participación actividades académicas, normativas, administrativas del titulado

Gráfico N° 28 (Actividades normativa, académicas y administrativas, según el titulado)



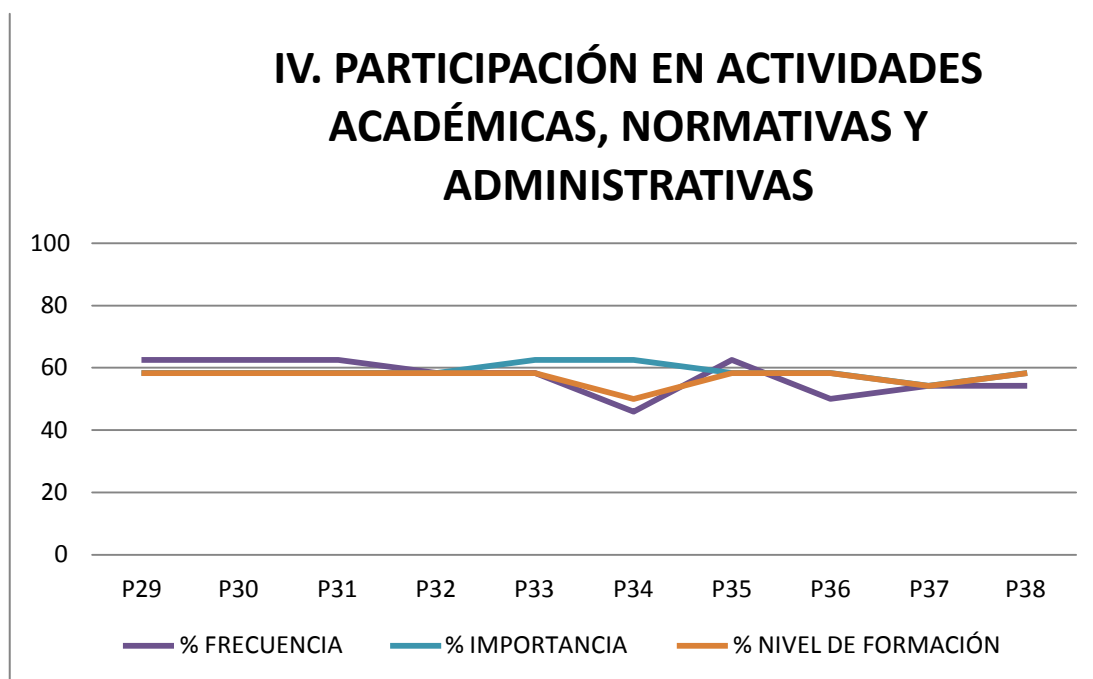
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-Existe bastante frecuencia, un 70% en ejecutar la tarea p37: Elaborar reglamentos de las comisiones; y la p32 con poca frecuencia, el 46 %: Ejercer funciones administrativas.
-Se observa bastante importancia, con el 67% a las tareas p29 y p30: Realizar reuniones de entrega de certificados a padres de familia y participar en juntas de docentes; y poca importancia, con un 54% la p32: Ejercer funciones administrativas.
-La tarea con bastante nivel de formación, el 67% es la p30: Participar en juntas de profesores; y con poco nivel, el 58 % está la p34: Estudiar la realidad local y nacional.

3.5.4 Aspectos en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado, según criterio del empleador

Gráfico N° 29 (Actividades normativa, académicas y administrativas, según el empleador)



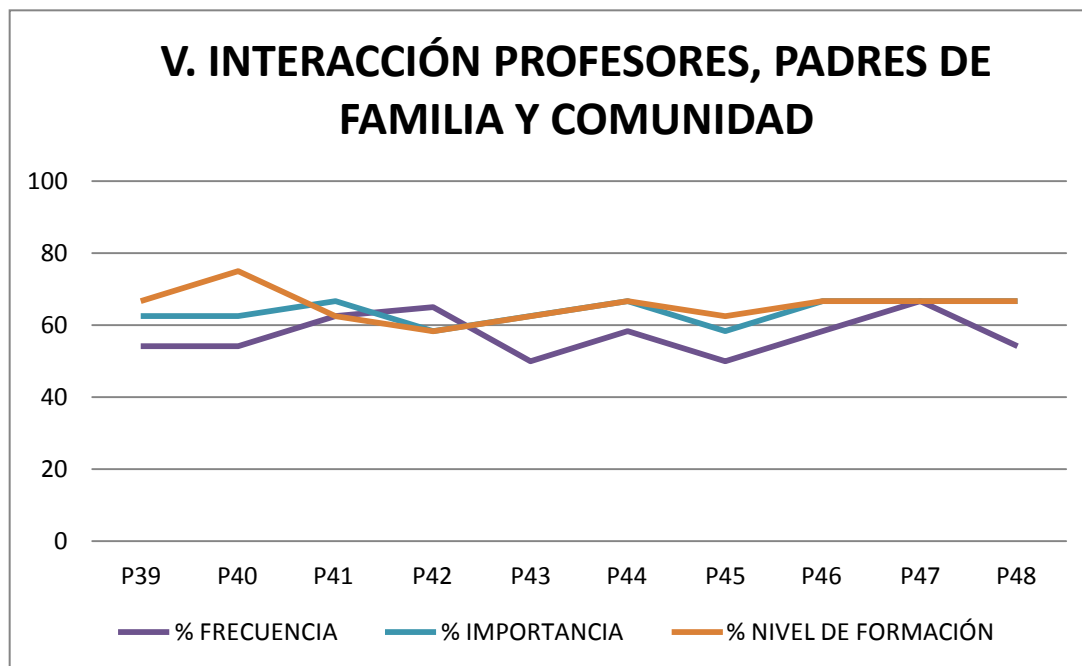
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

- Se realiza con bastante frecuencia, en un 63% las tareas p29, p30, respectivamente; y con un 46% y poca frecuencia en la tarea p34: Estudiar la realidad local y nacional.
- Se observa que con el 63% se da bastante importancia a la tarea p33: Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe; y con un 54% y poca importancia a la p37, que se refiere a Elaborar los reglamentos internos de las comisiones.
- Se observa poco nivel de formación, con el 50% en el ítem p34: Estudiar la realidad local.

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

Gráfico N° 30 (Interacción profesor-padres de familia y comunidad, según el titulado)



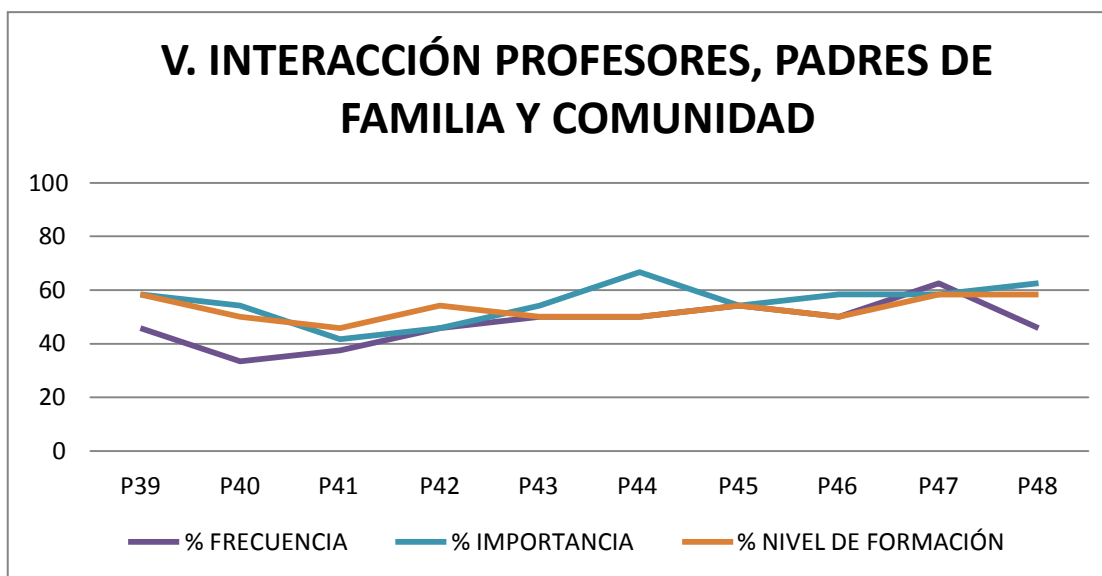
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

-Se ejecuta con bastante frecuencia, en un 67% la tarea p47: Atender a los representantes de los estudiantes; y un 50% y poca frecuencia, la tarea p45.
-El 67% da bastante importancia a la tarea p47; y el 58 % poca importancia a la p45.
-Un 75% muestra bastante nivel de formación en la tarea p40: y con el 58% poco nivel en la tarea p45.

3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado, según criterios del empleador.

Gráfico N° 31 (Interacción profesor-padres de familia y comunidad, según el empleador)



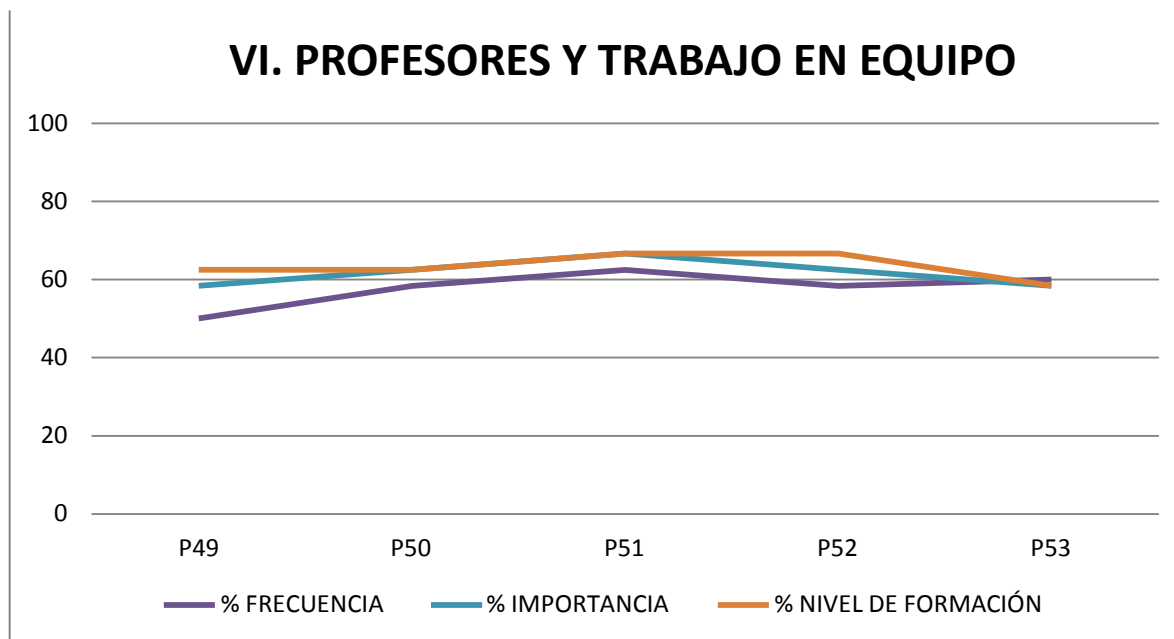
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

- Un 63% registra bastante frecuencia en la tarea p47: Atender a los representantes legales de los estudiantes; y con el 33%, y nada de frecuencia no se realiza la tarea p40, que se refiere a: Colaborar en programas de desarrollo comunitario.
- Con el 67% se da bastante importancia a la tarea p44: Conocer el entorno social del alumno; y con el 42%, existe poca importancia en la tarea p41: Promover la participación de los padres de familia en las instancias de intervención vigentes.
- Observamos que con el 46 % existe poco nivel de formación en la tarea p41.

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

Gráfico N° 32 (Actividades que desarrolla el titulado en equipo)



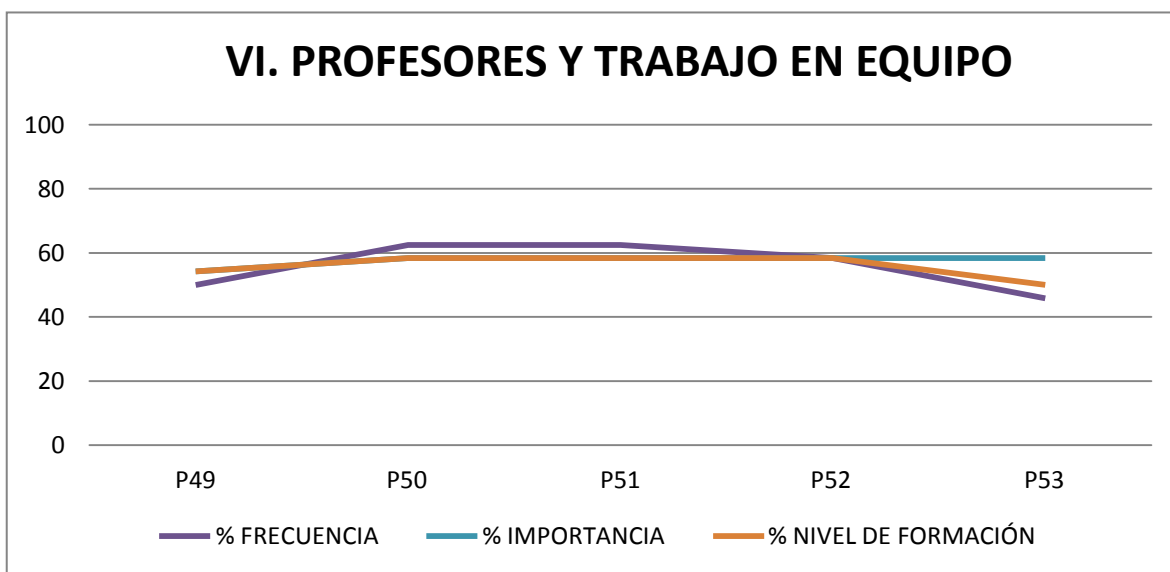
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

- Un 67%, indica bastante frecuencia en la tarea p51: Participar en sesiones de trabajo; y un 50%, poca frecuencia en la tarea p49: Realizar reuniones de planificación docente.
- Un 67%, registra bastante importancia en la tarea p51; y un 58%, nos muestra poca importancia en las tareas p49 y en la p53: Participar en círculos de estudio.
- Un 67%, indica bastante nivel de formación en la tarea p51 y con un 58%, poco nivel de formación en la tarea p53: Participar en círculos de estudio.

3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo, según el criterio del empleador.

Gráfico N° 33 (Actividades que realiza el titulado en equipo, criterio del empleador)



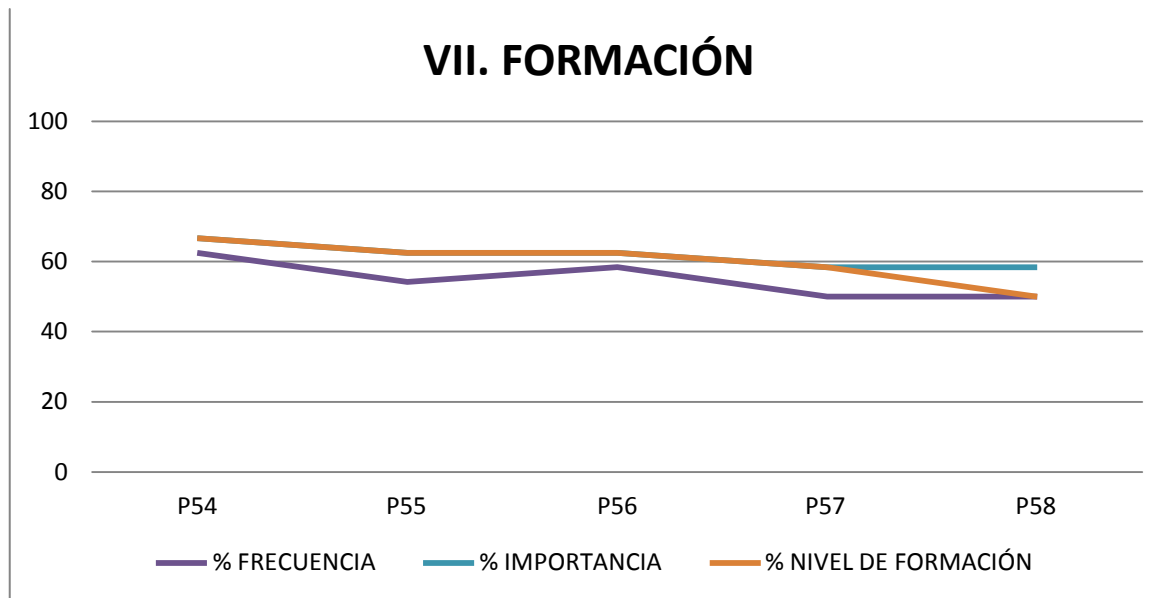
Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

- Se observa que con un 63%, se realiza con bastante frecuencia la tarea p51, que es la de participar en sesiones de trabajo; y con un 46% encontramos que con poca frecuencia se realiza la tarea p53, que se refiere a participar en círculos de estudio.
- Todas las tareas se muestran con poca importancia; el más bajo porcentaje es el 54% que se registra en la tarea p49: Realizar reuniones de planificación con otros docentes.
- También encontramos poco nivel de formación para todas las tareas, pero el más bajo porcentaje, con un 50% se encuentra en p53: Participar en círculos de Estudio.

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Gráfico N° 34 (Actividades de formación que ejecuta el titulado)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

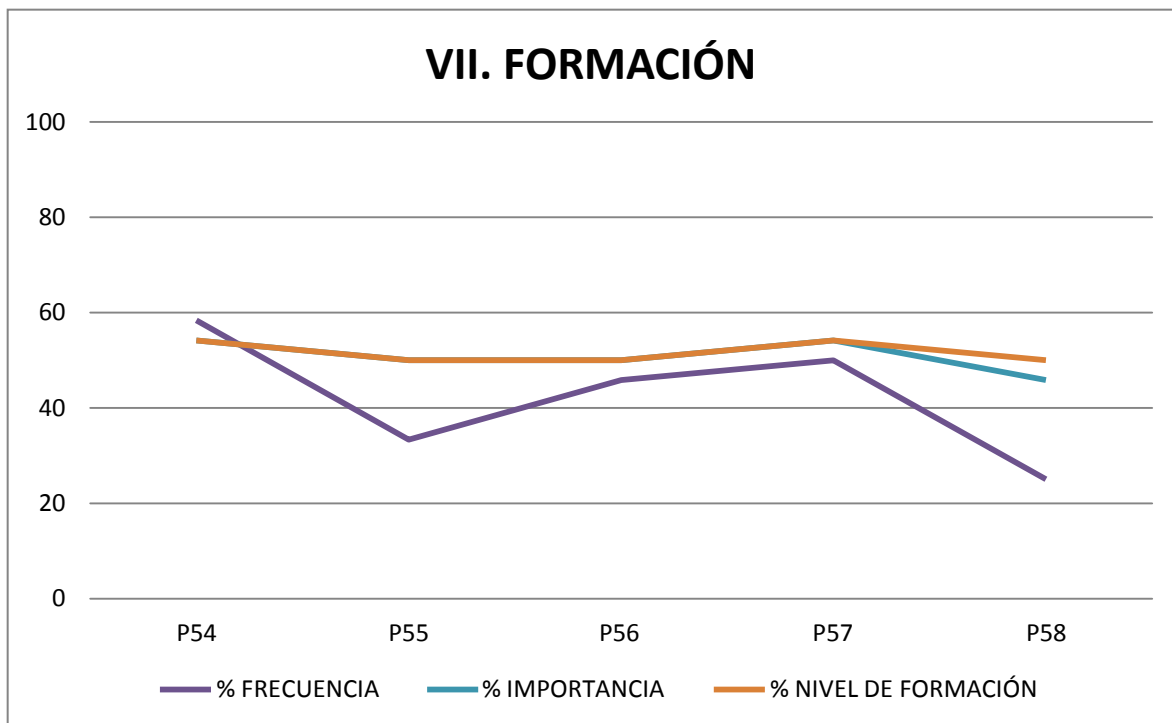
-Un 63% indica que con bastante frecuencia se realiza la tarea p54: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación. También se puede observar una baja frecuencia, del 42 % en la tarea p58, que se refiere a la de asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

.-Con un 67%, se da bastante importancia a la tarea p54; mientras que con un 58% se observa menor importancia a las tareas p57 y p58, respectivamente.

.-Observamos que muestra bastante nivel de formación, con un 67% la tarea p54 y un menor nivel de formación con el 50% en las tareas de la p57 y p58, respectivamente.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado, según criterio del empleador.

Gráfico N° 34 (Actividades de formación que ejecuta el titulado, criterio del empleador)



Fuente: Encuesta titulados en Ciencias de la Educación. E. B.

Elaborado por: Andrade, Darwin (2013)

- Observamos poca frecuencia de un 58% para la p54: Asistir a cursos de formación y actualización permanentes dictados por el MEC; otras que no se ejecutan como la p58, con un 25%, que se refiere a: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.
- Observamos que hay poca importancia, la menor de ellas con el 46% es para la tarea p58: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.
- El titulado posee bajo nivel de formación; las de menor porcentaje es la p56: Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y comunicación Tic`s.

4.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

- El 83% de los encuestados, corresponde al sexo femenino y el 17 %, al sexo masculino, con una edad promedio entre los 30 - 40 años; de los cuales se encuentran ejerciendo la profesión docente actualmente solo un 67%; los mismos que se desempeñan en instituciones como docentes de educación básica, es decir que ocupan el cargo para el cual se prepararon en la UTPL. El 33 % no se encuentra trabajando por ahora.
- El 50% de los encuestados trabajan para el sector público, y consiguieron sus empleos después de haber terminado sus estudios en la UTPL, a través de concursos de méritos; mientras que solo el 17 % trabaja para instituciones privadas. Con esto se demuestra que el Estado sigue siendo el mayor contratista de personal docente.
- Un 83% de los titulados están medianamente satisfechos con los estudios en ciencias de la educación, el progreso social, prestigio obtenido, realización y crecimiento personal. Sin embargo, un 58% están poco satisfechos con el salario que perciben y piensan que no se justifica con las funciones que deben de realizar en los centros educativos actualmente.
- Del 100% de los titulados, solo el 17% ha continuado sus estudios de postgrado en otra universidad y posee un título de cuarto nivel; esto le ha servido para mejorar su estatus laboral y calidad de vida. El 83% restante no tienen todavía un título de cuarto nivel, es decir, que presentan una necesidad de formación continua en ellos.
- Tanto titulados como empleadores coinciden en manifestar que existe poca frecuencia e importancia en las tareas referentes a la investigación educativa, donde los promedios y puntajes que se reflejan en el presente estudio detectan falencias y enormes vacíos que se deben mejorar.
- De acuerdo al estudio realizado, existe también poca frecuencia en realizar tareas del aspecto profesores y trabajo en equipo, en actividades como: planificación con otros docentes, proyectos curriculares en equipos y participación en círculos de estudio.

- Tanto titulados como empleadores manifiestan que las tareas que practican con más frecuencia e importancia son las del aspecto metodológico - didáctico, autoevaluación de la práctica docente y actividades normativas y académicas, ya que registran los puntajes más altos, según el presente estudio.
- Los directivos toman en cuenta para la contratación del personal docente aspectos como: Perfil laboral y psicológico, entrevista con el Rector, toma de decisiones, buena presencia, clase práctica y otras. Dentro de las competencias que deben tener el titulado señalan: Responsabilidad, conocimiento de la profesión, creatividad, estrategias y elaboración de instrumentos de planificación, trabajo en equipo y recursos didácticos.

4.2 Recomendaciones.

- √ Promover y motivar a los docentes y directivos a participar en cursos de capacitación ya sea los que oferta SI PROFE, a través del Ministerio de Educación, u otros, en ámbitos como: diseño curricular, pedagogía, didáctica, diseño de proyectos, investigación educativa, y otras, con el fin de mejorar la práctica docente y el desempeño profesional.
- √ Para mejorar el aspecto de trabajo en equipo entre docentes, se sugiere fortalecer el aspecto socio-afectivo, a través de convivencias, cuyo objetivo principal sea la integración de ellos, mejorando así las relaciones personales y el trabajo colaborativo.
- √ Fortalecer las carreras de Ciencias de la educación, modalidad a distancia que oferta la UTPL, mejorando el perfil académico, malla curricular y la implementación de la Práctica docente desde el inicio de estudios, con el fin de mejorar la competencia, conocimientos, capacidad profesional, para que el egresado gane en experiencia, calidad, eficiencia y no tenga problemas al momento de realizar su inserción al ámbito laboral.
- √ Se debe impulsar talleres de capacitación sobre círculos de estudio, con el objeto de familiarizar a los docentes con esta estrategia, para que la utilicen con mayor frecuencia, dentro de su labor en el aula, a fin de intercambiar experiencias, mejorar su práctica docente, y lograr aprendizajes colaborativos.

5.- PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TEMA: Diseño de un Programa de Capacitación docente, a través de Círculos de Estudio, dirigido a Profesores y Directivos de las Instituciones.

5.1. Justificación.

Preocupado por la calidad de educación que se brinda en la actualidad y consciente de que el docente cumple un rol estelar dentro del proceso educativo, ha sido necesario realizar el presente estudio de casos sobre las actividades y tareas que cumplen los titulados de la UTPL, en cada una de las instituciones donde laboran, encontrando muchas fortalezas y también algunas limitaciones que no les permiten desarrollarse profesionalmente por completo. Algunas falencias del presente estudio, dentro de las tareas docentes, se reflejan en aspectos como: didácticos, planificación, de investigación educativa, trabajo en equipo, interacción con la comunidad educativa y de formación.

Para ello he realizado mi propuesta sobre el diseño de un Programa de capacitación docente , a través de círculos de estudios, dirigidos a titulados y directivos, para que sean ejecutados dentro de cada una de las instituciones, con el propósito primeramente de dar a conocer a los profesores acerca de los beneficios que tiene esta estrategia, y del porqué se considera una alternativa necesaria en la preparación y formación, no solo de los docentes y directivos, sino también de los demás miembros de la comunidad educativa.

Confío plenamente que la promoción y ejecución de éstos talleres de capacitación sobre círculos de estudio, servirá de apoyo para que a docentes y directivos les despierte el interés, se motiven a integrarse, amplíen su conocimiento, se actualicen y capaciten, solucionando así en parte, no solo el bajo desempeño de trabajo en equipo observado en el presente estudio, sino también que ayudará a mejorar otros aspectos esenciales dentro de la práctica y tarea docente que fueron analizados durante este proceso como: el Metodológico- didáctico, autoevaluación de la práctica docente, la investigación educativa, formación docente y la relación de profesores y directivos con los demás miembros de la comunidad educativa, pues su ejecución con éxito será a mi parecer muy importante, ya

que no solo permitirá que se consiga fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje y la relación docente - discente en el aula, sino también la confraternidad entre maestros, logrando así fortalecer el desarrollo y crecimiento profesional de todos ellos.

5.2 Objetivos:

5.2.1 Objetivo General

-Realizar un programa de capacitación sobre los círculos de estudio, con el fin de que se aplique esta estrategia con mayor frecuencia dentro de las tareas de la práctica docente, mejorando así la formación y desempeño profesional en ellos durante el ejercicio de su labor educativa.

5.2.2. Objetivos Específicos

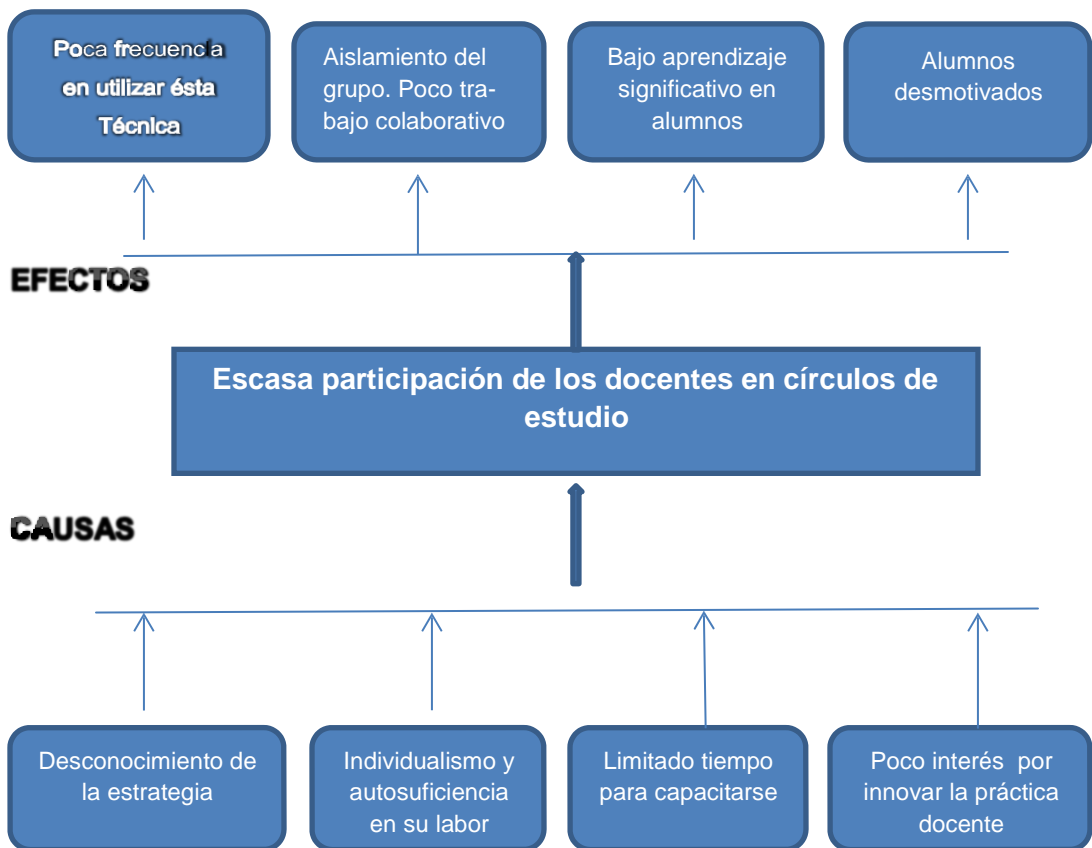
- a.- Promover las destrezas para la aplicación de los círculos de estudio como una estrategia dentro de la labor del docente.
- b.- Impulsar la superación y eficiencia de los educadores, mediante la aplicación de talleres de capacitación empleando los círculos de estudio, con el fin de mejorar en parte los problemas de formación que se han detectado.
- c.- Estimular a los docentes y directivos a que se incorporen activamente a la formación continua, fortaleciendo su área de actualización.

5.3 Metodología: matriz del marco lógico

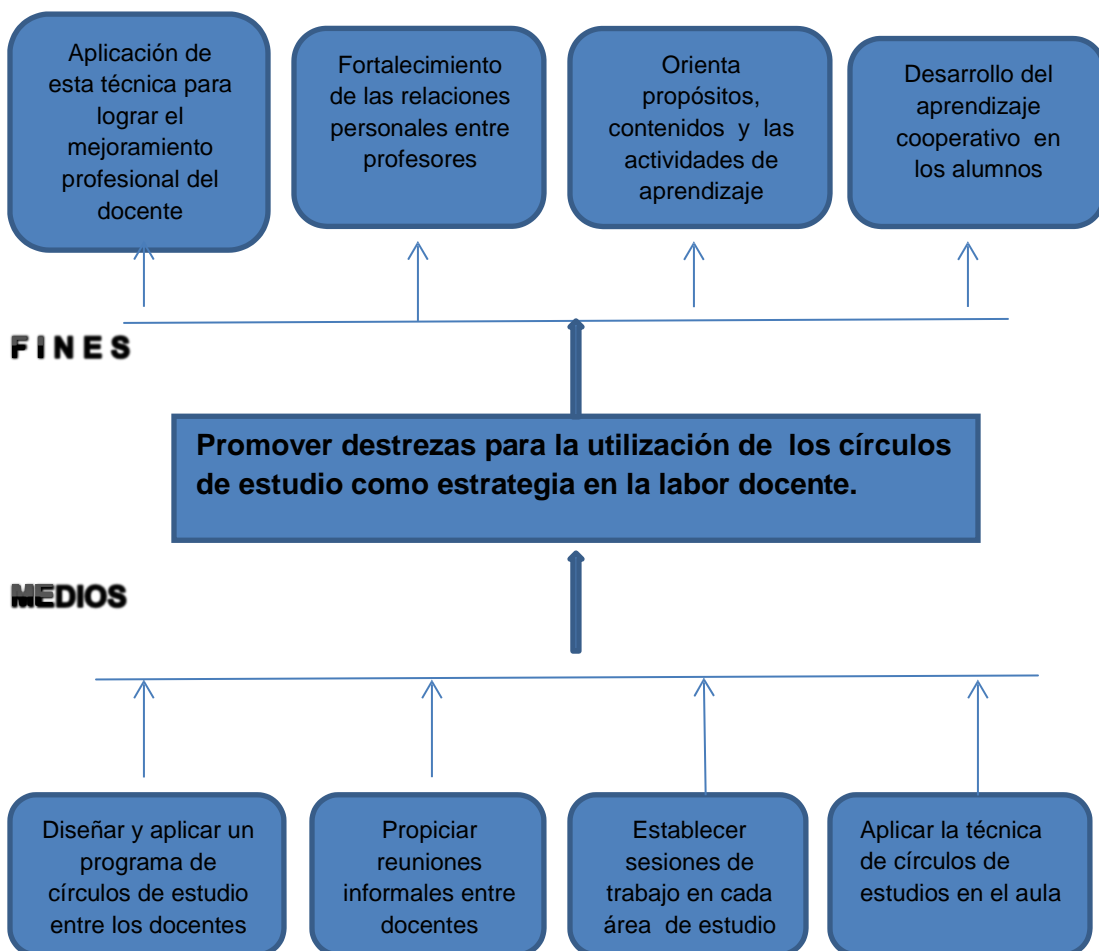
5.3.1. Análisis de los involucrados

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
.- DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> -Poca frecuencia de actividades educativas extracurriculares con los alumnos. -Escasa frecuencia de investigaciones sobre la labor docente. -Poca frecuencia de reuniones de planificación con otros docentes. -Escasa participación en círculos de estudio. -Limitada asistencia a cursos de aprendizaje de una segunda lengua. 	<ul style="list-style-type: none"> -Curso de promoción de actividades extracurriculares -Talleres de capacitación en planificación, investigación y utilización de las TICs a través de círculos de estudio. -Cursos de Aprendizaje de una segunda lengua. 	<ul style="list-style-type: none"> -Poca frecuencia de cursos en la zona. -Distancia de los centros educativos hasta las sedes de los cursos. -Escaso tiempo para asistir a capacitarse. -Poca facilidad de parte de los directivos. -Escasos recursos económicos para realizar cursos de aprendizaje de una segunda lengua
DIRECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> -Escasas investigaciones sobre la labor docente. -Poca capacitación en cursos de tecnologías de la información y comunicación Tic`s. -Escasa planificación entre docentes 	<ul style="list-style-type: none"> -Cursos de actualización y mejoramiento profesional 	<ul style="list-style-type: none"> -Limitado tiempo para asistir a cursos y capacitaciones.

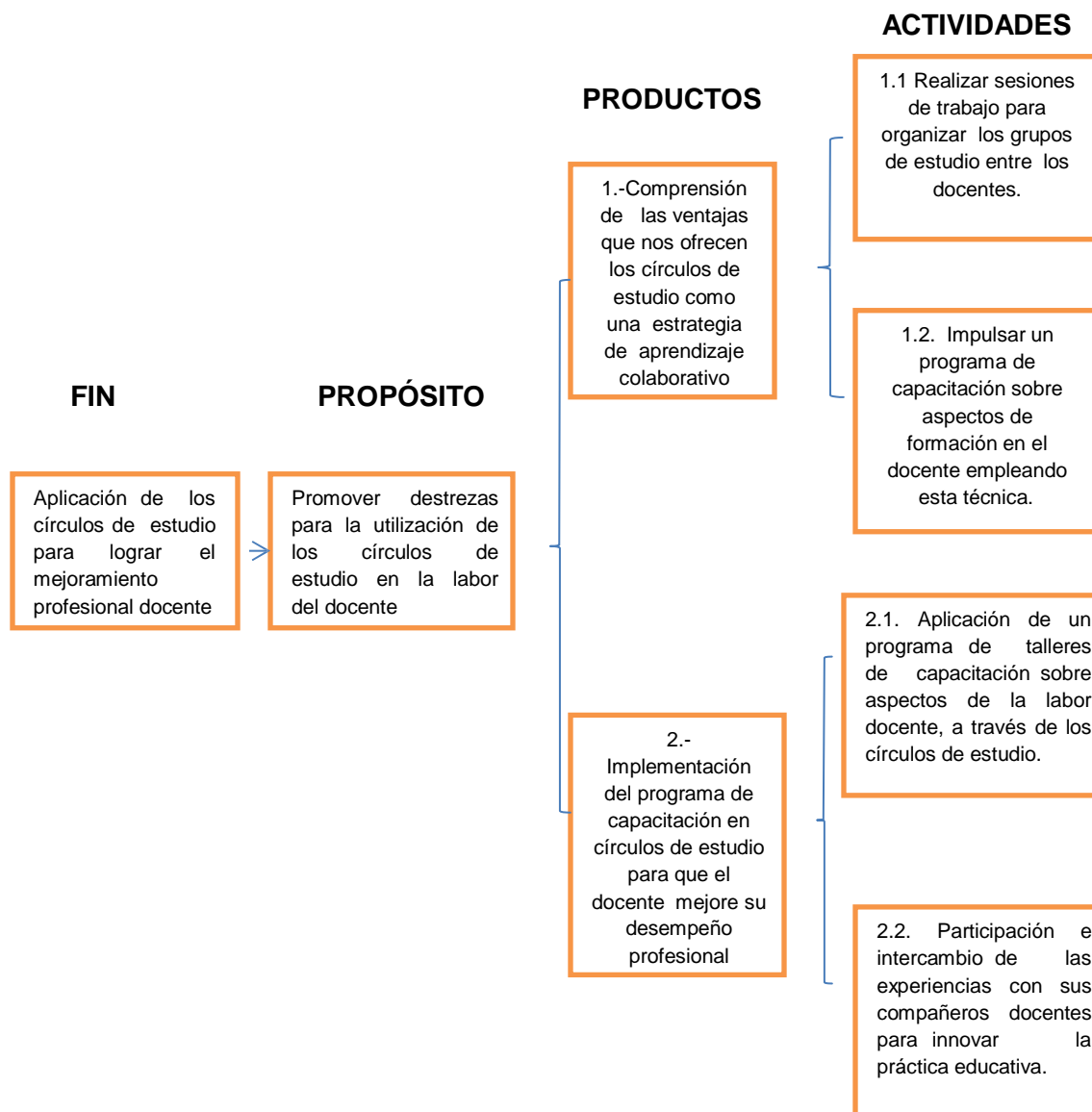
8.3.2 Análisis del Problema.



5.3.3 Análisis de Objetivos.



5.3.4 Análisis de las Estrategias



5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

5.4.1 Matriz del Marco Lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN : Aplicación de los círculos de estudio para lograr el mejoramiento profesional del docente	Los docentes han mejorado su desempeño profesional	Métodos de análisis estadístico Encuesta	-Promoción de cursos de actualización docente por parte del Ministerio de educación
PROPÓSITO: Promover destrezas para la utilización de los círculos de estudio dentro de la labor docente.	Los docentes incrementan el empleo de los círculos de estudio durante sus capacitaciones.	Plan de clase Observación en el aula	Reuniones de planificación docente utilizando esta estrategia.
COMPONENTES: 1.- Comprensión de las ventajas de los círculos de estudio como estrategia de aprendizaje colaborativo. 2.- Implementación de un programa sobre círculos de estudios para mejorar el desempeño profesional docente.	Los docentes se encuentran muy satisfechos con los beneficios de esta técnica en el aula. Al finalizar el programa los docentes reciben un certificado por su eficiente participación en el programa.	Registro de Información y asistencia	Los docentes muestran gran interés en utilizar esta técnica para mejorar su práctica docente.

<p>ACTIVIDADES</p> <p>1.- Reunión de trabajo entre los docentes participantes para socializar el programa y formar grupos de estudio</p> <p>2.- Charlas a docentes acerca de los círculos de estudio y sus beneficios.</p> <p>4.- Socialización de talleres sobre aspectos de la formación docente.</p> <p>5.- Talleres sobre Planificación didáctica</p> <p>6.- Curso taller sobre elaboración de recursos didácticos.</p> <p>7.- Taller sobre: Las Alternativas didácticas para mejorar la investigación educativa en el docente</p> <p>8.- Taller sobre; Utilización de las tecnologías Tic's en el aula.</p>	<p>INSUMOS</p> <p>-Proyector</p> <p>-Diapositivas</p> <p>-Carpetas con los temas a exponer</p> <p>-Computadora</p> <p>-Papel bond</p> <p>-Marcadores</p> <p>-Papelógrafos</p> <p>-Cinta de papel</p> <p>-Cuadernos</p> <p>-Esferográficos</p> <p>-Refrigerios.</p>	<p>PRESUPUESTO</p> <p>Aportaciones económicas por parte de cada docente.</p> <p>-Recursos económicos de parte de la institución organizadora.</p>	<p>-Los costos de los insumos y expositores pueden ser cubiertos por los Municipios.</p> <p>-Existen convenios firmados por instituciones educativas con las direcciones provinciales de educación para facilitar los expositores.</p>
---	---	--	--

5.5 Resultados esperados.

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO		CRONOGRAMA	
				GASTO	COSTO	Fecha inicio	Fecha finalizac.
<p>-Docentes que apliquen con éxito y mayor frecuencia los círculos de estudio durante su labor docente.</p> <p>-Docentes capacitados que mejoren su desempeño profesional en planificación, investigación y uso de recursos didácticos y de tecnología</p> <p>-Los docentes han fomentado el trabajo en equipo y logrado un aprendizaje colaborativo.</p>	<p>1.- Participar en talleres de capacitación sobre círculos de estudio.</p> <p>2.- Realizar talleres de actualización en planificación docente.</p> <p>3.- Ejecutar un taller sobre cómo mejorar y aplicar la investigación educativa durante la labor docente.</p> <p>4.- Efectuar un curso de aprendizaje sobre el uso de las Tic`s en la práctica docente.</p>	<p>-Exposiciones de temas</p> <p>-Talleres participativos en equipo</p> <p>- Charlas</p> <p>-Dinámicas</p> <p>-Lluvia de ideas</p> <p>-Collage</p> <p>-Clases prácticas</p>	<p>La actividades que se especifican producen cada componente.</p> <p>-Monitoreo de los componentes, propósitos, fin y cada uno de los indicadores y supuestos.</p>	<p>-Expositores 1000 USD</p> <p>-Gasto material 600 USD</p> <p>-Refrigerio 400 USD</p> <p>Presupuesto estimado 2000 USD.</p>		<p>Fecha Inicio: 23 / Sept./ 2013</p> <p>Fecha Finaliz. 24 / Enero/ 2014</p>	

5.6 Bibliografía de la propuesta

- ALBERT, María José. Libro de Investigación Educativa. McGraw Hill. Interamericana de España. SA. Año 2007

-AZEVEDO, Fernando (1961), "Historia de la Educación" Edición Cultural. Pág. 36.

-CAAMACHO, Hugo: "El Enfoque del Marco Lógico, 10 casos prácticos. Fundación Cideal

-CHEHAYBAR y KURI, Edith (2002), "Técnicas para el aprendizaje grupal. Grupos numerosos "México: CESU-UNAM/Plaza y Valdés. 2da. Reimpresión de su segunda edición. Pág. 45

-KLIMBERG, L. (1980.) Introducción a la didáctica general. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Pág. 1

-ORTEGÓN, Edgar. Pacheco, Juan F, Prieto, Adriana. "Metodología del marco Lógico, para planificación, el seguimiento y evaluación de proyectos y programas. Manuales serie CEPAL. Julio 2005. 244 p.

-VILLARREAL, Navarro, Julio: Curso corto sobre Evaluación Educativa. Enero 2009.

-Páginas Web.

-[https://www.dnp.gov.co/Portal s/...Metodología_Marco_Lógico_JV.pdf](https://www.dnp.gov.co/Portal%20s/...Metodología_Marco_Lógico_JV.pdf).

-www.canteranicaragua.org/documento/Marco%20Lógico%20cantera.doc.

-docencia.unetc.edu.ve/Coordinaciones/.../Matriz_de_Marco_Lógico.pdf.

- www.slideshare.net/guestaaf1b8/la-matriz-de-marco-lógico.

6. BIBLIOGRAFÍA

-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. Recuperado el 16 de Enero de 2012.

-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. Recuperado el 16 de Enero del 2012, de ANECA.

-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.

-Estudio realizado por Jürgen Weller, CEPAL y GTZ. – Chile (Marzo 2006.)

-García, Carlos. Políticas de Inserción a la docencia. Universidad. de Sevilla. Noviembre 2005.

-Justiniano, María. Inserción laboral de profesionales graduados. Universidad de Barcelona. Septiembre. 2006

-León, Mauricio. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. 2006.

-Ley O. Educación Intercultural LOEI. Ministerio de Educación. Recuperado en 26 de Marzo del 2013.

-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.

-OEI. Ministerio del Ecuador.(2002).Estructura de la Formación docente en Iberoamérica. http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf

-PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR AÑO 2009 - 2013

-SENPLADES. Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador.

-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.

-Páginas Web

- www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- http://www.dineib.gov.ec/_upload/consulta.

- www.activate.ec/.../secretaria-nacional-de-planificacion-y-desarrollo-senplades...
- www.senplades.gov.ec.

- http://www.elcomercio.com/sociedad/formacion-docentes-Ecuador-falencias_0_546545525.html.

7. ANEXOS

Anexo N° 7.1: Fichas de contacto para titulados y directivos



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

10.1.1 FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

Nombres y apellidos:			
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 del contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio del contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

10.1.1 FICHA DE CONTACTO PARA EMPLEADORES

OBJETIVO:

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

INSTRUCCIONES:

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

Nombres y apellidos:			
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 del contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio del contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

Anexo 7. 2. Instrumentos de Investigación

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

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

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

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

				I				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

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

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

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

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

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

INDICACIONES:

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

					I				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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.

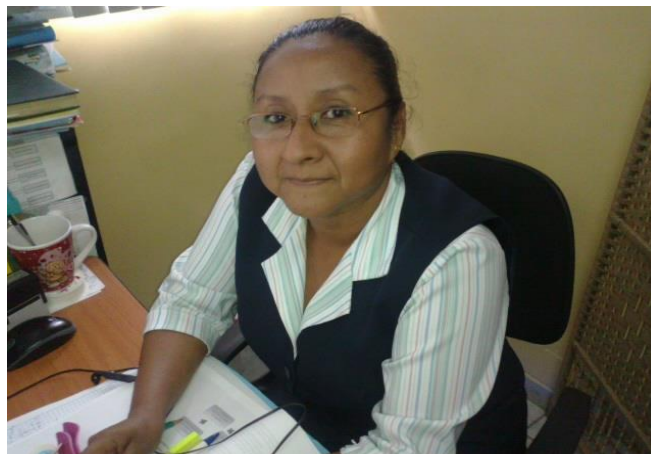
INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

Anexo 7. 3. Evidencias fotográficas

7.3.1 Titulado y Rectora de la Unidad Ed. Particular “Claire Bucaram de Aivas”



Lcda. Mariella Abad Granados (**CÓDIGO 606**)



Mgs. Carmen Patiño de Miranda
RECTORA

7.3.2 Titulado y Directora de la Escuela Fiscal Mixta N°7 “Hugo Serrano Valencia”



Lcdo. Cristhian Acurio C. (CODIGO 607)



Lcda. Rosa Cabrera Vaque
DIRECTORA



Foto de la Escuela Fiscal Mixta N°7 “Hugo Serrano Valencia”, en Daule

7.3.3 Titulado y Director de la Escuela Fiscal Mixta “Tres de Noviembre”



Lcda. Sofía Aguirre M. (CÓDIGO 608)



Dra. María Ávila Benítez
DIRECTORA



Foto de la Escuela Fiscal Mixta “Tres de Noviembre”, en Naranjal.

7.3.4 Tituladas que no se encuentran ejerciendo en la actualidad.



Lcda. Sor Gloria Alvarez Caraguay
(CÓDIGO 609)



Casa Misional donde reside en Guayaquil



Lcda. Andrea Alzamora Gaibor **(CÓDIGO 610)**

7.3.5 Titulado y Docente de la Escuela Fiscal Mixta “Modesto Chávez Franco”



Lcda. Johanna Arellano Romero (CÓDIGO 611)



Lcda. Rosa María Quintana
DIRECTORA



Foto de la entrada de la Escuela

Anexo 7.4 ENTREVISTAS A LOS DIRECTIVOS

7.4.1. Entrevista realizada a la Magíster Carmen Patiño de Miranda, Rectora de la Unidad Educativa “Claire Bucaram de Aivas”, de la ciudad de Guayaquil.

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

Bueno son algunos: Perfil laboral y psicológico, entrevista con el rector, clase práctica, buena presencia, y otros.

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

Creo que a más de su formación académica y de valores, hay que sumarle la ética.

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

Muchas: Responsabilidad, creatividad, dinamismo, eficiencia, calidad, y otras.

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

Sí, porque las bases las enseñan ahí, luego el docente durante el ejercicio de su carrera, se termina de perfeccionar, va aprendiendo diariamente.

5.- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de E.B, en el proceso enseñanza-aprendizaje?

Debe de ser activo, participativo y argumentativo y esto debe transferirlo a sus alumnos.

6.- ¿Qué mensaje les daría a los nuevos titulados en Educación Básica?

Primero que solo amen su carrera, que enseñar es muy lindo; lo demás viene después.

7.4.2. Entrevista realizada a la Lcda. Margarita Cabrera Vaque, Directora de la Escuela Fiscal Mixta “Hugo Serrano Valencia”, de Daule.

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

Que sea participativo, respetuoso, dinámico, comunicativo y dedicado a la mística de enseñar. Claro además de su perfil laboral, experiencia y clase práctica.

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

Se debe de dictar cursos de formación para actualizar conocimientos

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

Que el docente se prepare cada día más para ser mejor y poder dar una buena enseñanza-aprendizaje a sus alumnos.

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

Si es útil para poder alcanzar una buena educación de calidad, en lo que respecta a la educación básica.

5.- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de E.B, en el proceso enseñanza-aprendizaje?

Debe utilizar muchas estrategias, nuevas técnicas para alcanzar los objetivos propuestos.

6.- ¿Qué mensaje les daría a los nuevos titulados en Educación Básica?

Que se preparen cada día, pues ser maestro es de vocación, es una profesión muy digna.

7.4.3. Entrevista realizada a la Dra. María Ávila Benítez, Directora de la Escuela Fiscal Mixta “Tres de Noviembre”, de la ciudad de Naranjal.

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

Que sea responsable, dedicado, puntual, eficiente en su labor ah y muy carismático.

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

Capacitaciones en planificación y didáctica, talleres pedagógicos, a más que se actualice en conocimientos cada día.

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

Que está involucrado con la tecnología y que esté capacitado para desempeñar el cargo docente.

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

Claro que es útil, ya que de ese aprendizaje depende la práctica pedagógica en el aula.

5.- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de E.B, en el proceso enseñanza-aprendizaje?

La más indicada es la inductiva-deductiva, el razonamiento lógico y solución de problemas, usando técnicas y estrategias para llegar al estudiante.

6.- ¿Qué mensaje les daría a los nuevos titulados en Educación Básica?

Primero que se nutran de conocimientos y que hagan esta labor de enseñar por vocación.

7.4.4. Entrevista realizada a la Lcda. Rosa María Quintana, Directora de la Escuela Fiscal Mixta “Modesto Chávez Franco”, de la ciudad de Milagro.

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

El perfil profesional que tiene, responsabilidad, eficiencia, carisma y dedicación

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

Debe haber más cursos de capacitación de parte del Ministerio de Educación, que sea accesible para todos, en aspectos de: pedagogía, didáctica, planificación e investigación.

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

Las estrategias, elaboración de material didáctico y pedagógico y el uso de tecnología.

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

Claro es el comienzo de la preparación del docente, luego debe perfeccionarse mientras vaya desempeñándose durante la práctica educativa.

5.- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de E.B, en el proceso enseñanza-aprendizaje?

Todas las que le sirvan para lograr con éxito una enseñanza, además de aplicar los estándares de calidad del estudiante y docente.

6.- ¿Qué mensaje les daría a los nuevos titulados en Educación Básica?

Les recomiendo que pongan mucho amor a esta profesión y a sus alumnos también.