



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

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

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

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Cevallos Torres, María Wilfrida

**DIRECTORA:** Suárez Córdova, Yadira del Consuelo, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA**

2013

## CERTIFICACIÓN

Magister.

Suarez Córdova Yadira del Consuelo

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el profesional en formación: Cevallos Torres María Wilfrida; 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 de 2013

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Cevallos Torres María Wilfrida declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autora: Cevallos Torres María Wilfrida

Cédula: 1102984349

## DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico al Creador de donde viene toda la sabiduría, por haberme dado salud e inteligencia para poder culminar con éxito esta etapa de mi vida.

A mi esposo Jorge, a mis hijos Chrystelle y Jordi, a mis queridos padres que siempre supieron sembrar en mi la semilla de la superación, hermanos, y a toda mi familia y en especial a mi hermana Teresita por su constante estímulo y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mi cuñado, Mgs. José Castillo Alejandro por su apoyo, quien sacrificando su valioso tiempo me brindó su apoyo y desinteresada orientación y guía en la elaboración del presente trabajo de investigación. A mis compañeros que de una u otra manera me apoyaron en la realización del mismo.

A mi persona porque mi crecimiento personal me enriquece y me permite tomar nuevos rumbos. Por todo lo antes mencionado dedico a ellos este trabajo que es fruto de mi esfuerzo y dedicación.

María Wilfrida Cevallos Torres

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento máspreciado a Dios nuestro creador por haberme permitido continuar con mis estudios, a mis padres por darme el regalo máspreciado que es la vida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, a la escuela de ciencias de la educación, a sus autoridades, que con su acertada orientación nos guían para lograr alcanzar nuestras metas, a todos los docentes quienes impartieron sus conocimientos y experiencias para cumplir un objetivo más en mi vida.

A mi directora de tesis, quien me condujo eficiente y correctamente en la elaboración del presente trabajo.

También dejo mi constancia de agradecimiento a los titulados de la UTPL, y a los directores de las instituciones educativas, por su amable colaboración en la realización de mi trabajo investigativo.

Finalmente mil gracias a todos quienes contribuyeron en la realización de este trabajo.

María Wilfrida Cevallos Torres

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA .....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
<b>RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. El debate sobre las Competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Los Procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3. La inserción profesional de los docentes.....</b>	<b>9</b>
<b>1.4. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. ....</b>	<b>11</b>
<b>1.5. Estándares de calidad Ministerio de Educación del Ecuador .....</b>	<b>14</b>
<b>1.5.1. El significado de calidad educativa.....</b>	<b>14</b>
<b>1.5.2. ¿Qué son los Estándares de Calidad Educativa? .....</b>	<b>15</b>
<b>1.5.3. Estándares de Aprendizaje.....</b>	<b>15</b>
<b>1.6. Políticas, programas y proyectos de Inserción Laboral para la Juventud del Ecuador .</b>	<b>16</b>
<b>1.7. Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias. ....</b>	<b>18</b>
<b>1.8. Enseñar y Aprender en el Siglo XXI. ....</b>	<b>20</b>
<b>1.9. La Evaluación de la Docencia en Iberoamérica. ....</b>	<b>22</b>
<b>1.10. Las prácticas profesionales en la formación docente .....</b>	<b>23</b>
<b>2. METODOLOGÍA.....</b>	<b>27</b>
<b>2.1. Diseño de la investigación .....</b>	<b>27</b>
<b>2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....</b>	<b>28</b>
<b>2.3. Preguntas de investigación.....</b>	<b>29</b>
<b>2.4. Contexto.....</b>	<b>31</b>
<b>2.5. Población y muestra (análisis).....</b>	<b>31</b>
<b>2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....</b>	<b>32</b>
<b>2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....</b>	<b>33</b>
<b>3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>35</b>
<b>3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....</b>	<b>35</b>
<b>3.1.2. Características académicas de los titulados.´ .....</b>	<b>37</b>

3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación. ....	39
3.2. Satisfacción docente.....	44
3.3. 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 45	
3.3.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado. ....	45
3.3.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.47	
3.3.3. Aspectos sobre la investigación educativa a los docentes titulados.....	49
3.3.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas en docentes titulados. ....	50
3.3.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	52
3.3.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. ...	54
6.1.1. Actividades de formación que ejecuta el titulado. ....	55
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES.....	58
4.2. Objetivos. ....	61
4.3. Metodología.....	62
4.3.1. Análisis de involucrados.....	62
4.3.2. Análisis de problemas. ....	63
4.3.3. Análisis de objetivos.....	64
4.3.4. Análisis de estrategias. ....	65
4.4. Plan de acción (etapa de planificación). ....	66
4.4.1. Matriz del marco lógico. ....	66
4.5. Resultados esperados. ....	67
4.6. Bibliografía de la propuesta. ....	68
ANEXOS.....	71

## RESUMEN

Esta investigación se fundamenta en conocer la inserción laboral de los egresados de la UTPL en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, el objetivo general de este trabajo es, realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos.

Participaron de la encuesta docentes titulados y directivos que laboran en escuelas fiscales y colegio fisco-misional de seis cantones de la provincia de Loja, se utilizaron tres tipos de investigación: descriptiva, cuantitativa y cualitativa; los métodos: descriptivo, analítico y estadístico; las técnicas: observación directa, encuesta y entrevista.

De la información obtenida cinco docentes titulados laboran en instituciones educativas y dos trabajan en negocios propios, En cuanto a la tarea educativa los encuestados, siempre realizan la planificación macro y micro-curricular, no obstante los docentes poco aplican la autoevaluación, al evaluar competencias, situaciones educativas e informes en contraste con los directivos que si utilizan la autoevaluación en tareas práctico pedagógicas de sus dirigidos.

Es necesaria la coordinación entre directivos y profesores para solucionar problemas académicos y administrativos, implementando acciones, realizando el seguimiento y evaluando procesos, programas curriculares y proyectos educativos.

**PALABRAS CLAVE:** Inserción laboral, intervención educativa, autoevaluación



## ABSTRACT

This research is based on knowing the employability of graduates UTPL mention Science Education Basic Education; the general objective of this work is to make a proposal from educational intervention studies.

Participated in the survey and management graduate teachers working in public schools and school missionary treasury-six counties in the province of Loja, we used three types of research: descriptive, quantitative and qualitative, methods: descriptive, analytical and statistical, the techniques: direct observation, survey and interview.

From the information obtained five certified teachers work in educational institutions and two work in their own business, As for the educational task respondents, always perform the macro and micro-planning curriculum, teachers however little applies self assessment, tests, competencies, educational situations and reports in contrast to the managers that if they use the self-assessment in educational practical tasks of their manager.

Coordination is required between managers and teachers to solve academic and administrative problems, implementing actions, tracking and evaluate processes, curricula and educational projects.

**KEYWORDS:** Job placement, educational intervention, self

## INTRODUCCIÓN

Las universidades desempeñan un papel importante en el desarrollo de la sociedad mediante la formación profesional que brinda a sus estudiantes, dándose una relación directa entre formación académica y trabajo.

Por ello se requiere partir de un análisis sobre la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica, convirtiéndose en una necesidad realizar un seguimiento a los titulados para conocer el tipo de profesionalización que como universidad se está contribuyendo a formar.

Para descubrir la verdad sobre el aporte de la UTPL a través de la Modalidad Abierta y a Distancia en el contexto nacional es necesario obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como detectar necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

El objetivo general de esta investigación es realizar una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, para conocer si el perfil de los titulados fue idóneo para desempeñar cargos docentes, y si sus conocimientos estuvieron acordes a los avances sociales.

Un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación fue en el periodo 2005-2010 supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en ciencias de la educación. El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada.

El presente trabajo promueve el conocimiento y la investigación de los titulados de educación básica de la UTPL a nivel nacional. La Planificación de la propuesta de intervención educativa “Incorporación de instrumentos de evaluación en los procesos de la práctica pedagógica y proyectos educativos” está destinada a optimizar lo que ya se hace y a emprender nuevos cambios.

Es importante, realizar la propuesta de intervención educativa que conducirá a rediseñar los procesos de formación y capacitación continua que requieren los docentes, los beneficiarios de la consecución de los objetivos y metas del proyecto son los titulados por beneficiarse de los programas y proyectos de mejora que oferta la Universidad, los directivos ya que al

implementarse nuevos proyectos educativos pueden formarse y capacitarse continuamente, asesorar y supervisar la labor docente.

Además sirve de referencia a la UTPL porque los estudios de inserción, dan pautas a las universidades de las necesidades de formación continua que requieren sus egresados, para dar respuesta a la problemática encontrada a través de la propuesta planteada utilizando los recursos y medios necesarios, tanto personales como institucionales la misma que permitirá un cambio de paradigma hacia una evaluación autentica que evalúe: competencias profesionales, aprendizajes en situ, creatividad e innovación, dominio de tecnologías, estrategias cooperativas, habilidades del pensamiento, solución de problemas y valores para una educación de calidad. Se propone alcanzar los siguientes objetivos:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

En la presente investigación se han cumplido los objetivos planteados y se recopiló información valiosa para abordar los problemas encontrados y darles solución y con ello contribuir a mejorar la práctica docente. La investigación se desarrolló en un ambiente de total colaboración por parte de los titulados y directivos; se utilizó tres tipos de investigación la descriptiva, cualitativa, cuantitativa se requirió de los métodos descriptivo, analítico y estadístico; las técnicas utilizadas en esta investigación fueron la observación directa, encuesta , entrevista, y el cuestionario como instrumento para aplicar la encuesta.

Invito a la lectura de la presente investigación, la cual servirá como herramienta útil de cambio en el sistema educativo y en especial a todos los titulados y directivos de las instituciones participantes en esta investigación y a otras instituciones interesadas en implementar mejoras en el desempeño docente.

## **CAPITULO I**

## **1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

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

El libro de Alonso, Fernández y Nyssen investiga la relación entre las cualificaciones 2009. España, pp. 1-158. de educación superior y el mercado de trabajo en España. Dicen que uno de los factores que distingue a nuestra sociedad contemporánea es la complejidad de las cualificaciones así como el nivel requerido, en nuestra sociedad moderna o post-moderna una falta de cualificaciones formales lleva en la mayoría de los casos a la marginación laboral y social. En estas generaciones las cualificaciones son un factor central de nuestra vida, pero la importancia de este trabajo no se limita al caso español, puesto que es una contribución importante a la discusión Europea y mundial sobre el concepto de cualificaciones y competencias.

En el marco Europeo de educación superior, la realidad del trabajo en el capitalismo caracterizados por el imperativo de la flexibilidad, la continua reinención discontinua de las instituciones y las reglas del trabajo, todo esto llama a la reflexión a las universidades contemporáneas a tener en cuenta, últimamente su entorno, incluidas no solo las nuevas circunstancias del mundo del trabajo, si no los efectos que traen consigo los procesos de globalización la revolución de los medios digitales, las transformaciones de las culturas juveniles, la mayor centralidad de los mercados en la coordinación de los sistemas de educación superior, el estrechamiento del rol de los estados en su sostenimiento y la presión que sobre las instituciones ejerce la universalización de la educación terciaria, así como también debe ocuparse de la pertinencia de sus actividades, como su calidad, efectividad y eficacia.

En la última década, la educación terciaria a nivel mundial producido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2008) ha adquirido una especial importancia en el desarrollo económico y en consecuencia, la necesidad de una mayor pertinencia de los procesos de aprendizaje, en este estudio los autores se plantean una serie de interrogantes adicionales. ¿Se hacen cargo las universidades, en sus distintos ciclos formativos, de desarrollar las competencias no-tradicionales que las empresas reclaman de los graduados, tales como habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión de estrés, inteligencia emocional y otras? más aun ¿están preparados los docentes universitarios, habitualmente académicos de jornada completa con esa experiencia laboral fuera de la universidad, para transmitir esos principios morales formativos, además de proporcionar las nuevas competencias que las empresas esperan de sus trabajadores, técnicos, profesionales y cuadros gerenciales?.

También en esta década el escenario mundial ha mostrado cambios vertiginosos en la educación, determinados principalmente por la economía mundial hacia una base del conocimiento, un hito fundamental de este proceso de cambio lo constituye el marco Europeo de educación Superior también conocido como el proceso de Bolonia en el cual las competencias y las cualificaciones están en un primer plano, así como la importancia de la aptitud de encontrar un trabajo en relación a las cualificaciones que uno tiene y las relaciones existentes entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral, los encuentros y desencuentros entre los puntos de vista de los titulados y los empleadores sobre la problemática de inserción laboral.

En esta declaración de Bolonia, 1999, se establece un compromiso político Europeo que contempla alcanzar un espacio de enseñanza superior coherente, compatible y competitivo que sea atractivo para los estudiantes y académicos europeos y de otros continentes extendiéndose el plazo para su realización hasta el año 2010. Por tanto la competitividad y la globalización de las economías determinan un papel importante en el nuevo papel de la educación superior como base de la generación y garantía de la empleabilidad temprana de sus titulados.

La educación superior según el consejo de Europa tiene cuatro metas principales: la preparación para el mercado laboral, la preparación para una vida como ciudadano activo en una sociedad democrática, el desarrollo personal y el desarrollo y la mantención de una base amplia y avanzada del saber, otro marco de referencia para la comunidad académica es el Proyecto Tuning Europa que considera que el lenguaje de las competencias puede expresar puntos de referencia comunes para las distintas disciplinas y para la comunidad académica.(Alonso, Fernández , Nyssen, 2009)

## **1.2. Los Procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización.**

El fin de este estudio era indagar en las experiencias, vivencia, y actitudes de los titulados superiores con relación a las dificultades encontradas y los factores facilitadores de la inserción laboral.

Constatar la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo considerando, las posibilidades y limitaciones sus expectativas, estrategias y aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral tanto en la oferta pública como en la privada las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombres en su acceso a dicho mercado.

Este estudio ha abordado dicho análisis considerando ámbitos geográficos propios de grandes y pequeñas ciudades y teniendo en cuenta la valoración del sistema de ofertas de trabajo en España, frente a otros países de la UE así como las actitudes de los españoles ante la inserción laboral.

Para ello se ha utilizado una metodología cualitativa basada en grupos de discusión distribuidos considerando variables como sexo, edad, perfil de titulación, nivel de formación universitaria, clase social, ámbito de residencia y éxito en el proceso de inserción laboral. Con los que se intentaba captar las principales opiniones y razonamientos aportados por los titulados superiores.

Los grupos de discusión formados por siete u ocho participantes sin conocimiento previo los unos de otros, se reunieron durante noventa a ciento veinte minutos. Y el trabajo de campo se llevó a cabo durante el mes de octubre del 2007.

Los resultados del estudio realizado viene a indicar no solo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados si no también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo. En el estudio los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria debido al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios, el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada, la valoración negativa de la formación recibida en la universidad, apoyada fundamentalmente en la poca utilidad que encuentran los titulados en los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada.

En el estudio es posible identificar dos modos diferentes de comprender la función de la formación universitaria por parte de los titulados, que no siempre favorecen los procesos de inserción laboral. Para unos prima la lógica elitista de la distinción, que relaciona la posesión de una titulación universitaria con un cierto derecho a privilegios laborales del pasado.

Junto a la lógica de la distinción, se detectan algunos elementos de la lógica alternativa que está enfocado al conocimiento y la capacitación que provee la universidad, resulta más acorde con las necesidades expresadas actualmente por los actores que intervienen el mundo laboral, pero cuenta con menos representación entre los titulados, los titulados perciben y reconocen una serie de carencias actitudinales y motivacionales: inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios dado que ser universitario no garantiza a priori una inserción laboral ideal.

Los propios titulados perciben y reconocen que finalizados los estudios y situados ante el acceso al mundo laboral, en sentimientos de miedo, temor e inhibición, se sobrevalora la

entrevista de trabajo frente a otros elementos (currículum, expediente, idiomas, etc.) al ser la entrevista el momento del proceso selectivo en el que se puede demostrar la actitud personal, es considerada fase crucial de este proceso.

La mayoría de los titulados expresan una valoración negativa de la universidad y en general de todos los estudios superiores la consideran como excesivamente generalista y teórica que es un factor que apenas interviene en la inserción laboral o que incluso resulta negativo, consideran irrelevante al expediente académico para la búsqueda de empleo, solo los máster merecen un juicio positivo en el conjunto de enseñanzas regladas, se les ve como una forma de especialización y de práctica que “corrige” el defecto teórico de la carrera universitaria estudiada.

Un nuevo elemento que se desprende del estudio es el desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible por parte de los titulados, las estancias en el extranjero, estancias de investigación posdoctorales, expresan que quienes han realizado estancias en el extranjero mantienen una actitud menos temerosa e inhibida, y han adquirido una serie de elementos útiles para la inserción laboral, tales como el conocimiento de idiomas o las habilidades relacionales y multiculturales.

La empresa privada es la opción mayoritaria para los titulados superiores mientras que la función pública se vincula con la estabilidad laboral. El tercer itinerario profesional al que se ha hecho referencia es el auto empleo, los emprendedores son una minoría y constituyen el colectivo que menos valora la formación y que enfatiza, en mayor medida, la actitud y los rasgos de carácter como elementos fundamentales en la selección de personal.

Finalmente al enfocar la situación que se da en Europa, los titulados Españoles proyectan las principales carencias que perciben en la situación de su país, considerando que los titulados Europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas y cuentan con más apoyo público en los procesos de inserción laboral les atribuyen a estos las habilidades o competencias de los que ellos carecen (ANECA, 2009).

### **1.3. La inserción profesional de los docentes.**

Los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción, como persona el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras , y con una confianza variable respecto a su preparación inicial



(aunque esta percepción puede cambiar con las primeras experiencias). Por otro lado este nuevo profesional recibe mensajes que provienen del contexto de trabajo del contexto social y político referidos a la enseñanza, a la calidad, a su preparación inicial y a lo que deben o no deben hacer los docentes, entendiendo la experiencia de inserción como parte de la socialización docente, se ha puesto particular atención en su efecto sobre la configuración o re-configuración de la identidad profesional (Beijoard, Meijer et al. 2004; Flores y Day 2006). Los factores que afectan la socialización profesional son los elementos de macro-política y de contexto social, y el efecto de la micro-política del centro escolar y su entorno.

El docente novel acoge rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial. En esto no difiere de otros profesionales enfrentados a sus primeras experiencias de trabajo, pero las vive en condiciones más complejas por el entretendido de relaciones que le demanda la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades, y su propio entorno social; y por la diversidad posible de las expectativas respecto a su trabajo.

Existe una larga tradición de estudios referidos a los profesores en sus primeros años de enseñanza, si bien la enseñanza sigue lo central del trabajo del docente novel, este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales. No cabe duda que las políticas de mercado con sus componentes de competitividad o rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente, se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales.

Los factores derivados de la operación macro-sistema educacional son las reformas o lo que podríamos llamar las contrarreformas estos programas suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación esto afecta a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente inseguridad respecto de lo que se hace habitualmente. La desvalorización de la docencia es un tema que opera con un efecto negativo y detractor del interés de la docencia, sea cual sea el fundamento de las opiniones vertidas.

Son también parte de los escenarios de la macro-política la oportunidad de ingresar al sistema de los nuevos profesores, las condiciones de trabajo en que lo hacen, y el reconocimiento de especializaciones o capacidades particulares de los docentes. 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 sobre producción, es decir, un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional.

Las condiciones de trabajo del sistema educacional (nacional o regional). En el que se ingresa no solo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes, la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente puede significar, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable. 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, tampoco lo es de un momento histórico a otro.

Así la globalización actual de muchas políticas educacionales (por ejemplo, la internalización de las evaluaciones de aprendizaje) confronta a los maestros de América Latina con expectativas de desempeño propios de otros contextos, a pesar de que las poblaciones estudiantiles a las que enseñan y sus propias condiciones de trabajo no lo sean. De ahí, que siga vigente el conocer el mundo educacional específico en que se inserta cada generación de nuevos profesores, como manejar sus demandas y como puede ser ayudada a sortear exitosamente este periodo de iniciación.

Esto no solo con el fin de entender la complejidad del proceso de desarrollo y crecimiento profesional docente en los contextos singulares si no también los temas comunes que lo atraviesan, y poder así sugerir ajustes de las políticas con miras a lo particular y a lo global.

Finalmente, pertenece al macro contexto de políticas el que se ofrezcan o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar. A nivel de políticas, comienza a discutirse en América Latina, existe suficiente evidencia como para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

“Esto significa que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le demas tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien y lo que podría mejorar y como podría hacerlo” (Ávalos, 2009).

#### **1.4. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.**

Este artículo busca aportar elementos para un debate informado sobre políticas de inserción a la Docencia en América Latina:

Los resultados de logros educativos de los países de la OCDE a través de su Programa PISA permiten observar importantes diferencias que existen entre los aprendizajes de los estudiantes de un país a otro, el estudio Mckiney (2007), analiza los resultados del programa

PISA, mostrando que las diferencias entre los sistemas escolares, no se explica por el gasto educativo.

El informe de Mckiney plantea que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. A estas tres dimensiones se agrega la generación de dispositivos para atender a los estudiantes con rezago educativo.

En referencia a los países Latinoamericanos, una reciente revisión, (Murillo y Román,2008)muestra que hay también diferencias en los sistemas escolares de diversos países, los resultados de aprendizaje y las evaluaciones nacionales muestran que un porcentaje importante de los estudiantes de América Latina no alcanza el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado, Al igual que en el caso de la OCDE, las diferencias entre países estarían dadas, entre otros factores, por la relación existente entre los docentes y el logro académico de los alumnos, tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tiene una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos.

Este informe se suma a numerosas investigaciones internacionales que tienden a demostrar que la calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes, dicha calidad se relaciona con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años del ejercicio laboral.

Durante los años 80 y 90, casi todos los países Latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales, etc. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región.

En la práctica las realidades educativas se ha probado ser difíciles de transformar, persiste las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo. Uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas Latinoamericanas es la mejora de la situación de los docentes, que se complica por la falta de continuidad en las políticas de América latina por la inestabilidad en los (cargos de los ministros de educación y los gobiernos).Además la experiencia internacional muestra que las políticas docentes deben de estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido, ser coherentes entre sí, mantenerse estables en el tiempo, comportar componentes

de evaluación y de mejoramiento, y permitir la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas.

La identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional, la identidad se refiere a como los docentes viven subjetivamente su trabajo y a los factores de satisfacción e insatisfacción, esta identidad “común” y colectiva hace referencia a un proceso de socialización vinculado con la categoría profesional, las expectativas de los maestros son grandes, pero su valoración social escasa, en cuanto a los propios maestros, estos sienten también que su profesión no es suficientemente valorada.

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza, y los primeros años de docencia. 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 formación inicial es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo, las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes, ese déficit se ve agravado por la mala calidad escolar básica y media que los aspirantes a maestros reciben. También los estándares de admisión a las instituciones de formación de docentes, tienden a ser más bajos que el conjunto de carreras de educación superior (Vaillant, 2004).

En muchas Universidades e Institutos de Formación Docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo, el otro serio problema que enfrentan los institutos formadores se vincula al eje teoría-práctica.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica, muchos de los problemas que los docentes principiantes reportan en las investigaciones tiene que ver con asuntos que enfrentan otros con mayor experiencia, sin embargo, los maestros principiantes experimentan los problemas con mayores dosis de incertidumbre y estrés debido a que tiene menores referentes y mecanismos para enfrentar estas situaciones.

La iniciación a la docencia no ha sido considerada como un tema prioritario en América Latina, esto no significa que no haya existido una práctica al respecto marcada por modelo “nadar o hundirse”; en la actualidad el ingreso a la profesión, se produce en muchos países Latinoamericanos según el modelo de “nadar o hundirse” los docentes principiantes reciben en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tiene un acompañamiento durante los primeros años de ejercicio profesional (Vaillant, 2009).

## **1.5. Estándares de calidad Ministerio de Educación del Ecuador**

### **1.5.1. El significado de calidad educativa.**

El significado de la expresión “calidad educativa” es controvertido porque siempre tendrá una connotación histórica ya que puede evolucionar en el tiempo y representará un cierto ideal o aspiración de la sociedad en su conjunto o de grupos y por si mismo. La diversidad de posturas existentes siempre le va a condicionar a lo que cada persona o grupo de persona considera que debe ser el fin o propósito principal de la educación como actividad humana. Por lo tanto el concepto tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política.

El propósito que definimos para la educación es determinante para dar sentido a la expresión “calidad educativa”. Muchos creen equivocadamente que existe un consenso sobre cuales deben de ser los fines de la tarea educativa, cuando en realidad esto depende de la manera como las personas conciben la sociedad ideal, a cuya consecución deberá atribuir el sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad.

En el Ministerio de Educación trabaja con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intelectual, prospera, y con igualdad de oportunidades para todos.

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de la vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe de ser de calidad.

Para establecer que es una educación de calidad, se necesita primero identificar qué tipo de sociedad se quiere tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas

las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dicho servicios y a la culminación del proceso educativo.

### **1.5.2. ¿Qué son los Estándares de Calidad Educativa?**

Son descripciones de carácter público que señalan los logros mínimos esperados de estudiantes, docentes, directivos e instituciones educativas.

Son importantes porque proveen información transparente y coherente a la ciudadanía para saber que esperara del sistema educativo y poder exigir una educación de calidad. Orientar el desempeño de los actores del sistema educativo hacia su mejora continúa; son insumos para el sistema de evaluación, los cuales permiten:

- Monitorear el funcionamiento del sistema educativo.
- Enriquecer las políticas públicas para la mejora de la calidad educativa.

Estos se vinculan con: el currículo, formación inicial, ingreso al sistema educativo, desarrollo profesional, asesoría y auditoría, evaluación y autoevaluación; los tipos de estándares que ha desarrollado el Ministerio de Educación son:

### **1.5.3. Estándares de Aprendizaje.**

Son descriptores de logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar.

### **1.5.4. Estándares de Desempeño Profesional.**

Son descriptores de lo que debe hacer un profesional educativo competente.

### **1.5.5. Estándares de Infraestructura.**

Establecer requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer.

### **1.5.6. Estándares de Gestión Educativa.**

Hacen referencia 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.

### **1.5.7. Estándares de Infraestructura Educativa.**

Son criterios normativos para el diseño arquitectónico, la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad de la educación.

### **1.5.8. Estándares arquitectónicos.**

Permiten la planificación o el programa arquitectónico de la unidad educativa de forma integral, conjugando las relaciones funcionales de los espacios educativos con los espacios recreativos en una organización modular.

### **1.5.9. Estándares urbanísticos.**

Comprenden la integración de la unidad educativa en el entorno urbano inmediato, localización en el territorio, accesibilidad, áreas de influencia, riesgo natural, imagen y paisaje urbano (Ministerio de Educación, 2012).

## **1.6. Políticas, programas y proyectos de Inserción Laboral para la Juventud del Ecuador**

La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas, programas y proyectos de inserción laboral para jóvenes con edad comprendida entre 18 y 29 años de edad.

Ya que es un ámbito de particular importancia para este grupo está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa e inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral.

En el Ecuador según el diagnóstico cualitativo y cuantitativo elaborada por la FLACSO y la Universidad Politécnica salesiana sobre las y los jóvenes y el mercado laboral, las y los jóvenes entre 18 y 29 años de edad presenta las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios, y de estos las mujeres son especialmente afectadas por el desempleo y las que están ocupadas están subempleadas. La educación esta desvinculada y no se ajusta a las demanda de los empresarios en el mercado, la ausencia o poca experiencia laboral de las y los jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes, las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios son exigentes por lo que los jóvenes tiene pocas posibilidades de gran experiencia. Los jóvenes valoran la educación como medio de movilidad social y tienen presente que tienen que actualizarse permanentemente, los jóvenes valoran un

trabajo independiente o por cuenta propia pero existe poco crédito dirigido a apoyar los micros emprendimientos juveniles.

Por otro lado en la búsqueda de empleo priman los contactos o “palancas” a esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodesendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo, así también los jóvenes provenientes de hogares pobres también tienen menos posibilidades de inserción laboral.

Esta situación se ve agravada por un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados y la precarización de las relaciones laborales (Vos y León2004; Weller 2004). Estas problemáticas que afectan a la juventud no han recibido una respuesta efectiva de las instituciones públicas relacionadas con las y los jóvenes.

La debilidad política de nuestras instituciones y la falta de coordinación entre ellas contribuyen a la falta de políticas, programas y proyectos dirigidos a esta población, en este marco, la iniciativa del Proyecto Regional de Integración de los jóvenes al mercado laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, buscan aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud. Además de los análisis cuantitativos y cualitativo sobre las y los jóvenes se plantea tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional, todo este estudio se ha enfocado en los y las jóvenes especialmente en las ciudades de Quito y Guayaquil.

El autor hace referencia a la visión de las políticas de inserción laboral para la juventud en el Ecuador es la de igualdad de oportunidades en el acceso del mercado de trabajo para todos los jóvenes.

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



Las Políticas, Programas y proyectos de Inserción Laboral para la Juventud del Ecuador se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador para garantizar el acceso de las y los jóvenes al empleo (León, 2012).

### **1.7. Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias.**

En este capítulo se presenta algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral” llevada a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno Alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador el Salvador, Paraguay y Perú.

El criterio de selección de los casos fue la existencia de proyectos de la cooperación bilateral de la GTZ que desarrollan actividades con y para los jóvenes.

Ese proyecto trabajó en las siguientes áreas:

- Las expectativas de los jóvenes y adultos jóvenes en el mundo laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.
- Las características de las demandas laborales de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- Las características de rotación, movilidad y trayectoria laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

Se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral del joven dado la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, que afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud Latinoamérica y en los diferentes países y la búsqueda de programas y políticas que puedan atenuar o resolver estas tensiones.

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral, la causa de esta tensión es que en la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil, determinada por la modesta expansión de la actividad económica esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas. La tasa de trabajo de los jóvenes más calificados son más favorables que la de los jóvenes con niveles educativos más bajos, ya que en un contexto sin generación de nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve y entran al desempleo o al trabajo en sectores de baja productividad.

A pesar de la importante ampliación de la cobertura de 93% de la educación primaria y de 65% de la educación secundaria (CEPAL, 2005), existen serios problemas de calidad de la educación. Cabe mencionar entre otros la segmentación de educación, la “devaluación educativa” y los problemas de cobertura (pre-escolar, secundaria, etc.) que persisten en muchos países.

Las políticas macro, meso y microeconómicas deben también favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción de los jóvenes, dado que solo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente, se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes con empleos concretos, sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, esta tensión proviene en parte, del desconocimientos de los jóvenes respecto al mundo laboral, sin embargo el desconocimiento no es el único origen de esta tensión.

Vinculando con lo anterior, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción laboral y la realidad que viven en el facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayuda a satisfacer estas expectativas, el cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo requiere un plazo largo y altos niveles de estudios. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo esta positivamente correlacionado con el nivel educativo de la persona.

Para las mujeres jóvenes el empleo juega un papel clave, sin embargo se enfrentan a problemas de inserción laboral siendo este problema grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo, esto subraya la importancia de un enfoque de género con énfasis en las mujeres jóvenes de menor nivel educativo.

Por otro lado la combinación de estudios y trabajo puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades, en el contexto de transiciones al mundo adulto y laboral, la combinación de estudios y trabajo en una forma adecuada puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales y generar la autoestima.

No existen estructuras para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento laboral independiente, lo que si merece un gran apoyo es la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, no solo para formar una empresa si no para formar ciudadanos autónomos, otro aspecto conflictivo en la contratación es la discriminación por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales y otros. Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laborales en un mercado de trabajo que se caracteriza por una creciente inestabilidad y precariedad laboral, que generan incertidumbre que afecta el desarrollo de su personalidad e inclusión social (Weller, 2006).

### **1.8. Enseñar y Aprender en el Siglo XXI.**

El sistema educativo, formidable invento de la modernidad para distribuir a toda la sociedad el nuevo conocimiento valido surgido de la ilustración, ósea el cambio de la actitud de la humanidad en el ingreso al tercer milenio.

El modelo que permitió llevar adelante esta proeza fue efectivo. Se basó y se sigue basando en una relación entre tres elementos: el conocimiento, por un lado, el aprendiz por el otro y el enseñante en tercer lugar. Este esquema, llamado el triángulo didáctico, resume lo que podríamos llamar la tecnología de la producción de educación, es decir cómo se logran resultados de aprendizaje a gran escala es una relación entre dos personas alrededor de un objeto no en una relación simétrica ya que, (el aprendiz) esta responsabilizado de aprender, la otra (quien enseña) tiene el peso de la responsabilidad por los resultados y resulta por ello el más importante.

La figura del maestro, docente, etc., es central en cualquier reflexión sobre el futuro de la educación, esta definición se ha hecho por las reformas educativas que se ha sucedido en el mundo a lo largo de las últimas décadas, demostrando que ponerla en práctica es muy complejo, sobre todo lo que se refiere al tercer componente (quien enseña), que es quien define los resultados.

Se persiste en recordar una época en que se supone que los docentes cumplan un perfil deseado, ya que el normalísimo legó una imagen muy consistente del maestro. Pero lo que hoy se aprecia una distancia considerable entre lo que describen los especialistas como el “docente deseado” o el “docente eficaz” y los profesores concretos que pueblan las aulas. El desiderátum caracteriza el ideal del docente como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, prácticamente reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador.

Desde hace unas décadas el esfuerzo está puesto en la profesionalización de los docentes, la identidad del docente se asienta sobre un discurso normativo que apela a categorías surgidas de la ética y de la religión. Se orienta más bien a la práctica y, no desde la resolución personal del problema, sino desde el método. Lejos de la utilización de un método profesional, tipo clínico, que alienta el reconocimiento del problema específico y enseña a tomar las decisiones personales adecuadas para resolverlo, no se enseña a hacer desde la práctica, si no desde el discurso del método. Morín señala que la reforma del pensamiento opera con condición *sme-qua-non* de la reforma de la enseñanza de la formación de docentes.

Ya desde la década de los 70, con el informe de la UNESCO “Aprender a Ser”, viene planteando por un lado la apertura del espacio y el tiempo del aprendizaje y también las modificaciones necesarias del rol del docente. Como reflexión es bueno preguntarse si se busca realmente la profesionalización docente y, además, si esta es posible a partir de las estrategias que se vienen implementando en la actualidad.

La sociedad del conocimiento ha jerarquizado la enseñanza y el aprendizaje de tal modo que hoy se reconoce que la fortaleza de un país no se mide solo en función de los factores clásicos de tierra, capital y trabajo, sí no el componente “conocimiento”, o sea educación. La redefinición del triángulo didáctico, que ha complejizado y elevado el nivel de los conocimientos necesarios en una nueva sociedad, y que ha reconocido que existe un estudiante del nuevo milenio con características que lo diferencian del alumno tradicional, quienes enseñan no comprenden todavía los aspectos del tercer vértice o no los comprenden desde una mirada alternativa.

Para avanzar en este compromiso, y redefinir como se enriquece la idea de qué es aprender y enseñar en el tercer milenio estimo interesante reflexionar sobre la necesidad de incluir masivamente la mirada inductiva en la enseñanza a los efectos de habilitar a los profesores para que generen intervenciones personales efectivas frente a los problemas cotidianos que se les presentan en el aula.

Habrán instancias en que quien facilita el aprendizaje no requerirá de competencias profesionales complejas, y su tarea podrá ser reemplazada por quienes no sean tan formados, pero habrá otros espacios que requerirán de un profesionalismo aún mayor que el que hoy concebimos cuando describimos un docente profesional. Es posible que haya que pensar distintas competencias de enseñanza para distintos lugares del sistema y también para distintas instancias de la enseñanza a lo largo de toda la vida.

Pero, sobre todo, el esfuerzo debe estar puesto en repensar las instituciones formadoras de docentes. Las instituciones como tales, no los planes de estudio o la re-capacitación de los profesores. Estos son los espacios de oro para la reproducción del sistema, o la ventana de oportunidad para producir un resquebrajamiento en la construcción de la identidad del nuevo docente.

De esto depende que los futuros profesores sigan en el círculo de la escuela tradicional o abran sus perspectivas hacia una escuela diferente. Pero esto solo será posible si pueden experimentar ser alumnos del tercer milenio, experiencia que les permitirá estar en condiciones de ser enseñantes del tercer milenio (Aguerrondo, 2010).

### **1.9. La Evaluación de la Docencia en Iberoamérica.**

La evaluación de la docencia se ha convertido durante estos años en un referente inexcusable para la conservación de la calidad en la enseñanza. Durante los últimos años prácticamente todos los países Iberoamericanos poseen centros o servicios relacionados con los ministerios de educación centrados en la evaluación de la calidad de la educación de sus sistemas, lo que está generando mucha información, como señala Murillo y Román (2010,98).“Si antes afirmábamos que no hay mejora sin evaluación, ahora estamos convencidos de que la evaluación puede ser el mayor obstáculo para el avance”.

El logro cognitivo continua siendo lo prioritario e importante a medir en el campo educativo formal y estas evaluaciones se caracterizan por una gran fragmentación (Murillo y Román, 2010).La evaluación de cualquier sistema educativo ha de ser global, teniendo en cuenta de forma holística los elementos que componen la realidad educativa. La educación es el resultado de la conjunción de múltiples y diversos aspectos, en el que incluyen los aspectos contextuales, el profesor, el alumno, sus relaciones, etc. Murillo y Román (2010).

La evaluación debe ser un instrumento para la participación social, no un elemento aislado de la sociedad que la genera y la sustenta. La evaluación de docencia en Iberoamérica debe partir de una situación variada, en la que se sitúan no solo los aspectos relacionados con la evaluación de la docencia si no también con los aspectos demográficos, etc., de los países en que se va analizar.

La internacionalización es uno de los conceptos que actualmente está tomando mayor auge. Esta internacionalización implica una serie de lineamientos sobre la base de la diversidad evidente de los sistemas que pretendemos homogeneizar. Esta homogeneidad aún no se ha conseguido totalmente, a pesar de los diversos intentos por parte de los gobiernos. Resulta evidente la multiplicidad de variables que influyen en la Evaluación de la Docencia. Además,

se debe tener en cuenta el ámbito político, social, educativo, etc. que confluye en cada país. Como ejemplo la situación actual en la que se encuentra cada uno de los países, y que abarcan múltiples aspectos diferenciadores, desde número de habitantes hasta PIB de cada uno de los países.

No obstante, creemos que se puede llegar a un modelo común que intente asumir una concepción globalizadora de la Evaluación de la Docencia como forma de poder contrastar los distintos sistemas y llegar a una mejora real de la docencia como eje fundamental de la educación. Los sistemas de evaluación se pusieron en marcha en la década de los 90 en varios países Iberoamericanos y otros se han ido creando posteriormente. En estudios realizados Revelo (2002) señala “en conjunto se aprecia heterogeneidad, su origen, objeto, naturaleza y forma de organización.

¿Qué indicadores se deben utilizar para evaluar la docencia y el profesorado? Para evaluar la docencia y el profesorado se debe utilizar distintos modelos de indicadores que puedan cubrir las necesidades de las instituciones o de los estados para evaluar al profesorado, utilizar varias fuentes de información y de cada una de las fuentes podemos obtener información mediante distintos instrumentos, un aspecto fundamental en la recogida de información de estos instrumentos es que estén técnicamente bien contruidos para garantizar la calidad de la información.

Como se evidencia la RIIED, está centrando su trabajo en muchos ámbitos de la evaluación de la Docencia para dar respuesta a una realidad: La mejora de la docencia en distintos niveles educativos como pilar fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza, en un ámbito en que la característica fundamental es la heterogeneidad, tanto a nivel de estados (extensión, número de habitantes, etc.) como en los sistemas educativos y, por supuesto la evaluación de la docencia que es el ámbito que nos ocupa. La pregunta es si llegaría algún día a consensuar un modelo de evaluación que tenga unas características comunes.

Como se puede comprobar la Evaluación de la Docencia es tema de especial relevancia en que se puede tener en cuenta múltiples factores. Una evaluación bien realizada repercutirá sin duda en la mejora de la enseñanza en cualquiera de los niveles considerados (Gonzales, 2012).

#### **1.10. Las prácticas profesionales en la formación docente**

Las prácticas profesionales en los planes de estudio del nivel universitario constituyen un importante referente de formación, sin embargo, se encuentran desplazadas del debate

teórico. En los últimos años se han venido acumulando críticas diversas en torno a la pertinencia de la formación inicial universitaria, especialmente porque no brinda suficientes elementos que sirvan para afrontar el complejo mundo de lo educativo, lo escolar y aquellos contextos específicos de actuación docente. Ello coloca a la formación entre el intrincado problema de la relación entre la teoría y la práctica, sus elementos epistemológicos su aporte para sustentar el balance requerido en los planes de formación.

El tema surge desde el año 1995, la Universidad de los Andes Táchira, inició la carrera Educación Básica Integral con la finalidad de formar docentes en la primera y segunda etapa del Nivel de Educación Básica, se incorporaron talleres dentro del plan de estudio de la carrera, concebidos como asignaturas a cursar a lo largo de nueve semestres que articularían el Eje de Prácticas con la cátedra de pasantías ubicadas en el último semestre.

Se iniciaron con programas diferentes, se pretendía desarrollar en los estudiantes competencias docentes. En cuanto a pasantías se concibieron como un “conjunto de acciones donde se conjugara el estudio y el trabajo mediante la confrontación de su futura labor y adquisición de experiencias para participar constructivamente en el desarrollo socioeconómico del país”. (ULA-Tachira, 1991:116). A pesar de que la realidad educativa y escolar ha venido sufriendo algunos cambios y el campo de preocupación pedagógica y de investigación ha variado en la formación de docentes.

Por otra parte, es necesario mencionar algunos esfuerzos institucionales y de investigación donde se ha tratado el tema (Sayago, 1998, 1999,2003; y Chacón, 2002,2003).En ellos se concluye sobre la necesidad de conceptualizar, reflexionar, sistematizar y ejecutar cambios dentro del eje a fin de ofrecer respuestas a un conjunto de preocupaciones curriculares que suponen visualizar como problemas de investigación y campo de intervención de la realidad educativa y escolar.

Las autoras en concordancia con los planteamientos anteriores, proponen redimensionar las prácticas profesionales de la Carrera Educación Básica Integral como el elemento medular del proceso de formación docente, en el cual se centra el análisis de problemáticas educativas, apoyado en la transdisciplinariedad con el propósito de encontrar respuestas para comprender la complejidad de las prácticas profesionales. A su vez, es pertinente mantener la estructura de Eje por cuanto la tendencia curricular actual así lo establece, además, dicha estructura facilita la incorporación de estrategias como resolución de problemas y estudios de caso, propias de la enseñanza reflexiva. (Camperos: 2004).

Se denota, la necesidad de incorporar dentro del currículo, Prácticas Profesionales reales desde el comienzo de la carrera, incitadoras de la investigación sobre lo escolar y cultural

del contexto educativo, fundamentadas en situaciones y experiencias vividas que puedan articular el binomio teoría práctica y construir teorías sobre la enseñanza en un mundo incierto y complejo. De otro lado, es imprescindible concienciar a los docentes universitarios acerca de la emergencia de incorporar en su práctica pedagógica competencias críticas y reflexivas, con la intención de transferirlas en los futuros educadores y así, formar en armonía con lo que se pregona.

En definitiva y desde las ideas presentadas anteriormente, es congruente establecer líneas de acción dirigidas a la transformación de las prácticas profesionales en la carrera de Educación Básica Integral con la aspiración de fortalecer las bases para una cultura de investigación, acción, reflexión enfocada hacia la producción de conocimientos y no simplemente hacia su aplicación. Ello apunta a un trabajo sistemático de reconstrucción de teorías, validación y contraste con experiencias prácticas orientadas a favorecer la formación profesional docente; se trata de concretar nuevas rutas hacia la vinculación práctica teoría práctica (Sayago, Chacón, 2006).



## CAPITULO II

## **2. METODOLOGÍA**

### **2.1. Diseño de la investigación**

La investigación es una práctica del ser humano, que permite encontrar la verdad de las cosas por medio de la aplicación de métodos técnicas e instrumentos.

En el presente trabajo investigativo se utilizó una metodología descriptiva, cuantitativa y cualitativa.

- Investigación descriptiva: Explica las características más importantes del fenómeno que se estudia en lo que respecta a su aparición, frecuencia y desarrollo.

Consistió en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. La meta no estuvo limitada a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existieron entre dos o más variables. Con esta investigación se recogieron datos sobre la base de preguntas esenciales de las encuestas, para luego exponer, resumir cuidadosamente la información y luego analizar cuidadosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

- Investigación cualitativa: Su objetivo es la captación y recopilación de información mediante la observación, y la entrevista.

La investigación fue motivadora se utilizo al momento de hacer preguntas claras, específicas y asequibles. Para explorar las razones por las cuales los docentes y directivos están laborando en instituciones educativas, otra razón fue la revisión bibliográfica para ayudar al análisis en otros autores.

- Investigación cuantitativa: Es aquella que permite analizar, medir y validar los datos estadísticos obtenidos.
- La investigación cuantitativa en el presente estudio permitió analizar, medir y validar datos obtenidos en las encuestas y entrevistas, ya que la misma es muy potente en términos de validez externa, y con una muestra representativa de la población hacer inferencia a dicha población a partir de una muestra con una seguridad y precisión definida.

## **2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.**

Los métodos utilizados en la presente investigación son:

- Método descriptivo: consiste en exponer las características de una situación o un fenómeno.

Con el fin de procesar completamente la información obtenida en la investigación y transmitirla a los interesados en el estudio, este método demandó de métodos de la observación que luego se convirtieron en datos utilizables que llevaron encaminar al lector a través de proceso a la observación, al estudio de intervenciones y resultados.

En referencia de la aplicación del método descriptivo, fue en el momento de aplicar las encuestas para conocer las características laborales de los docentes titulados de Educación General Básica y el desempeño de la práctica pedagógica y la opinión desde el punto de vista de los directivos.

- Método analítico: se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar cada uno de ellos por separado.

Se realizó en el momento de examinar los elementos o partes de los aspectos solicitados en la encuesta y la entrevista, no perdiendo de vista sus relaciones entre sí y con respecto al todo del objeto investigado.

- Método estadístico: se aplican técnicas de muestreo y fórmulas estadísticas para comprobación de hipótesis y predicción de fenómenos.

Consistió en ordenar la información, filtrarla y eliminar los posibles errores, donde fue fundamental el conocimiento de la población para depura, filtrar y poder detectar posibles errores en las respuestas.

La tabulación de los datos se realizó mediante un programa Excel dado por la UTPPL en el que se elaboraron los cuadros estadísticos y los gráficos. Mediante la utilización de cuadros o tablas donde se resume la información de acuerdo al interés específico se procedió analizar la información mediante los métodos y normas estadísticos. Cabe anotar que para la presentación hay que tener en cuenta a quien va dirigida la información por lo tanto es indispensable combinar gráficos, tablas y/o cuadros con el fin de que la información llegue con claridad y permita hacer los análisis fácilmente por terceras personas.

La aplicación de los instrumentos se desarrolló de la siguiente manera:

- Ficha inicial de contactos para titulados y directivos elaborada por el equipo planificador de la escuela de ciencias de la educación de la UTP.
- Encuestas A y B: aplicada a docentes de la titulación en Ciencias de la Educación para conocer las características laborales del docente titulado y las tareas que realiza a través de un inventario del trabajo docente.
- Cuestionario, encuesta B: para tareas y actividades que realizan los docentes titulados desde la perspectiva de los directivos
- Entrevista aplicada a los directivos, se dialoga personalmente en el que se mencionaron puntos de acuerdo a la temática de investigación para conocer el perfil profesional que debe tener el docente titulado.
- La encuesta directa: la duración será de 30 minutos. Con la información se realizara la tabulación de los datos.

### **2.3. Preguntas de investigación.**

Las preguntas de investigación fueron claras, ordenadas y anónimas lo que permitió que los encuestados contesten con total libertad. Estuvo estructurada de la siguiente manera:

#### **2.3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.**

¿Cuáles son las características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta? Las respuestas facilitarán el conocimiento de:

- Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)
- Edad
- Sexo

¿Cuáles son las características académicas? La respuesta permitirá determinar:

- El sostenimiento en donde realizaron los estudios de bachillerato.
- El nivel de los estudios alcanzados luego de los estudios de la licenciatura.
- Los estudios concluidos posteriores al egreso.

¿Cuáles son las características laborales del titulado en ciencias de la educación? Las respuestas proveerán información en cuanto:

- El grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.
- La actividad del trabajo actual.

- El rol del desempeño del titulado en el ámbito laboral.
- El estatus del titulado en el trabajo actual.
- El número de titulados que no trabajan en la profesión docente.
- Razones por la que no se encuentra laborando en la actualidad.

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

- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado? Facilitará la obtención de criterios del titulado y del empleador.
- ¿Cuál es el grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación? Determinará los niveles de importancia y realización.

#### Valoración docente de la profesión:

- ¿Qué opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado?

#### Satisfacción docente

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de ascenso laboral?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con el nivel de interés en el trabajo?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta?

#### Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

- ¿Cuáles son las necesidades de educación continua de los titulados?

- ¿Qué requerimientos de educación continua plantean los empleadores?

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

- ¿Qué aspectos metodológicos-didácticos debe desarrollar el titulado?
- ¿Qué aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado?
- ¿Qué aspectos sobre la investigación educativa desarrolla el titulado?
- ¿Cuál es la participación en actividades académicas, normativas y administrativas que desarrolla el titulado?
- ¿Cuál es la interacción profesor-padres de familia y comunidad que desarrolla el titulado?
- ¿Qué actividades desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo?
- ¿Qué actividades de formación ejecuta el titulado?

#### **2.4. Contexto**

Los titulados seleccionados para esta investigación corresponden a la provincia de Loja, ubicados en los cantones de Loja, Saraguro, Calvas, Sozoranga, Zapotillo y Puyango. Con un total de siete investigados, en dos tipos de instituciones educativas en las cuales los docentes desempeñan su labor.

- Sostenimiento Fiscal: Escuela de educación básica “Luis Felipe Carbo”, Escuela de educación básica “Demóstenes”, Escuela de educación básica “Virginia Ludeña Escudero”, Escuela de educación básica “Luis Felipe Borja”.
- Sostenimiento Fiscomisional: Unidad educativa a distancia de Loja Ext. Padre Asdrúbal.

Dos de las docentes tituladas, que no ejercen su carrera profesional en educación se encuentran trabajando en actividades diferentes a su formación, una de ellas en el Cantón Loja en una boutique denominado “Comercial sin límite”, y la otra titulada se encuentra laborando en el Cantón Saraguro en un centro de cómputo de su propiedad.

#### **2.5. Población y muestra (análisis)**

El proceso investigativo se lo realizó a los titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores; siendo la población de 1849 personas y la

muestra es de siete titulados, de los cuales cinco laboran en la docencia y dos trabajan por cuenta propia.

Los titulados a quienes se investigó fueron designados por el equipo de planificación de la UTPL que consideraba el lugar de residencia de los titulados y del investigador, lista que se publicaba por el Entorno Virtual de Aprendizaje EVA, dando a conocer los datos que se tenía de cada titulado para facilitar su localización.

## **2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.**

**Humanos:** Se trabajó con siete titulados y cinco empleadores o directivos que pertenecen a la provincia de Loja. Su titulación está entre el año 2007-2012, todos con la mención en educación básica.

**Institucionales:** Entre los recursos institucionales están:

Los establecimientos educativos, las entidades privadas donde laboran los titulados.

- Escuela de educación básica “Luis Felipe Carbo”, Escuela de educación básica “Demóstenes”, Escuela de educación básica “Virginia Ludeña Escudero”, Escuela de educación básica “Luis Felipe Borja”, Unidad educativa a distancia de Loja Ext. Padre Asdrúbal, “Comercial sin límite”, centro de cómputo y la Universidad Técnica Particular de Loja.

**Materiales:** Entre los materiales que se utilizó:

- Materiales de Oficina:
  - Oficios
  - Copias de las encuestas y entrevistas
  - Manual de trabajo de investigación
  - Marcadores, lápices, goma de borrar, lapiceros
  - Tics
  - Entorno virtual de Aprendizaje (EVA) UTPL
  - Páginas web
  - Textos
  - Medios de transporte
  - Cámara
  - Filmadora

## Económicos:

La investigación tuvo un costo aproximado de quinientos noventa dólares detallados en la tabla 1.

Tabla 1. Recursos económicos

No.	Actividad	Valor en dólares
1	Copias	\$100
2	Impresiones	\$90
3	Consultas	\$60
4	Anillados	\$150
5	Transporte	\$140
6	Configuración de la tesis y grabación de Cd.	\$50
Total		\$590

Elaboración: María Wilfrida Cevallos Torres

### 2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.

Se empezó con la ubicación de los titulados a investigar, de acuerdo a la designación que realizó el equipo de planificación de la universidad, y una vez localizados en los diversos establecimientos se procedió a aplicar las encuesta personales incluyendo a los directivos.

Luego de finalizar la recolección de los datos respectivos, se ingresó los resultados de los instrumentos de investigación en una matriz proporcionada por la universidad, la misma que facilitara la tabulación, una vez subidos los datos en la matriz y realizada la tabulación se procedió a subir este archivo en un enlace electrónico de la universidad que se nos dio a conocer por medio del EVA, y a la vez se hizo el envío a la Universidad a través del centro asociado al cual pertenece el investigador, el anillado de las encuesta de titulados, directivos, entrevistas a directivos y la ficha de contactos.

Continuando con la segunda etapa del trabajo la interpretación de resultados para este trabajo me apoye en las encuestas realizadas, artículos científicos así como en el archivo Excel donde se encontraban las tablas y gráficos de los resultados obtenidos. No se presentó ningún inconveniente en la realización del mismo los encuestados tuvieron plena disposición para responder las encuestas y las entrevistas, con todos los datos obtenidos y luego de realizar el análisis estadístico se empieza el levantamiento del informe final.



### **CAPITULO III**

### 3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

##### 3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).

Tabla 2. Ubicación Geográfica

P 1		Nombre del establecimiento o empresa	Frecuencia	%
Provincia	Lugar			
Loja	Loja	Negocio propio Boutique “Comercial sin Límite”	1	14,28
		Total por Cantón	1	
	Calvas	Escuela “Luis Felipe Carbo”	1	14,28
		Total por Cantón	1	
	Puyango	Escuela “Demóstenes”	1	14,28
		Total por Cantón	1	
	Saraguro	Escuela Unidad Educativa a Distancia Ext. Padre Asdrúbal	1	28,57
		Negocio Propio “Centro de Computo”	1	
		Total por Cantón	2	
	Zapotillo	Escuela “Luis Felipe Borja”	1	14,28
		Total por Cantón	1	
	Sozoranga	Escuela “Virginia Ludeña Escudero”	1	14,28
		Total por Cantón	1	
	Total de encuestados			7

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Ubicación geográfica).

Elaboración: Cevallos Torres María.

La muestra de los titulados investigados, se ubica en la provincia de Loja, distribuidos en seis cantones así: uno que representa el 14,28% trabaja en el cantón Loja en un negocio de su propiedad, dos docentes que representan el 28,57% en cantón Saraguro una en UDEExt. Padre Asdrúbal y la otra en un negocio propio, cuatro docentes, representan cada uno el 14,28%, uno de ellos trabaja en el cantón Zapotillo, otro en el cantón Sozoranga, otro en el cantón Calvas y finalmente un último trabaja en el cantón Puyango. En resumen 5 docentes están ejerciendo la docencia en distintas instituciones educativas fiscales y Fiscomisional, y dos de las encuestadas manifiestan trabajar en negocio propio en el lugar de su residencia. La ubicación geográfica es la localización de un sitio con base en sus características geográficas incluyendo Geo referencias (también llamadas coordenadas), esquemas del sitio con calles, construcciones principales, ríos, puentes, donde se

encuentra un determinado grupo de personas, Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones fiscales o públicas, fiscomicionales y particulares. (Constitución del Ecuador).

### 3.1.1.2. Edad.

Tabla 3. Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 - 30 años	2	28,6
31 - 40 años	3	42,9
41 - 50 años	1	14,3
51 - 60 años	1	14,3
Total	7	100%

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Edad de los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

En la tabla 3 se presentan los datos relacionados con la edad de los siete docentes encuestados, con lo que se evidencia que los docentes en un alto porcentaje el 42,9% de su edad comprende de 31 a 40 años, el 28,6% corresponden a las edades entre 20 y 30 años y el 14,3 de los encuestados están entre las edades de 41 a 50 años y 51 a 60 años por lo que se denota que la edad promedio está ente los 31 a 40 años de edad.

Las instituciones educativas del medio seleccionan docentes con experiencia mínima de 5 y más años. Se registra una docente próxima a cumplir la edad y que según el plan de jubilación del Ministerio de Educación del 2013, estaría próxima para acogerse a este derecho por tiempo de servicio e inscribirse en la base de datos para su retiro del magisterio. El proceso de jubilación de servidores públicos se realiza bajo el amparo de los artículos 81 y 129 de la LOSEP, los artículos 288, 289, 290 del Reglamento de la Ley del Servicio Público, y la Disposición novena de la LOEI.

### 3.1.1.3. Sexo

Tabla 4. Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	28,57
Femenino	5	71,43
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Género de los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

En la tabla 4 se evidencian los resultados del género de los docentes encuestados en lo cual se destaca que un porcentaje mayoritario que corresponde al 71,42% son mujeres y el 28,57% son hombres, se determina entonces que la mayor parte del cuerpo docente es femenino como ocurre con muchos centros educativos a nivel nacional y mundial en donde las mujeres lideran el rol de docente. El liderazgo humano es femenino lo cual responde a una visión históricamente asignado a las mujeres en relación a su rol materno. El cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, ya que cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su autoestima y sus perspectivas de vida. (Weller, 2006).

### 3.1.2. Características académicas de los titulados.

#### 3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudio de Bachillerato.

Tabla 5. Sostenimiento del colegio donde deslizaron los estudios de bachillerato

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71,42
Fisco misional	2	28,57
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Sostenimiento del colegio de los estudios del bachillerato).

Elaboración: Cevallos Torres María

En la tabla 5, que habla sobre el sostenimiento y la educación donde obtuvieron el Bachillerato, se evidencian que el 71.42% de los docentes, estudiaron en establecimientos fiscales, y el 28,57% de sus estudios los realizaron en establecimientos fisco misionales.

Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones fiscales o públicas, fiscomisionales y particulares (Constitución del Ecuador, 2008).

### 3.1.2.2. Tipo de educación.

Tabla 6. Tipo de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	5	71,43
A distancia	2	28,57
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Tipo de educación de los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

En la tabla 6, el tipo de educación fue regular es decir en un porcentaje de 71,42% asistieron a colegios de modalidad presencial y 2 docentes o sea un 28,57% asistieron a colegio de modalidad a distancia para obtener su título de bachiller.

Art. 344.-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 (Constitución del Ecuador, 2008).

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

Tabla 7. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Títulos universitarios obtenidos *	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Posgrado	0	0
Ninguno	7	100
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>
*No se incluye el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica		

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Títulos universitarios obtenidos por los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

Tomando en consideración los datos de la tabla 7 que hace referencia, a los títulos universitarios, los docentes encuestados manifiestan en un 100% no tener ningún título de

Pregrado (no incluye el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica) y Postgrado.

Sin embargo refiriéndose al título de ciencias de la educación se puede observar que los titulados en un 100% han escogido el nivel de pregrado con tendencia a la educación básica, dando cumplimiento a la exigencia de la Ley de Educación que requiere que los docentes posean títulos de tercer nivel; en lo que se refiere a postgrado ninguno ha optado por adquirir nuevas experiencias.

El conocer el mundo educacional específico en que se inserta cada generación de nuevos profesores, conocer sus demandas puede ayudar exitosamente en este periodo de iniciación, esto no solo con el fin de entender la complejidad del proceso de desarrollo y crecimiento profesional docente en los contextos singulares si no también los temas comunes que lo atraviesan, y poder así sugerir ajustes de las políticas con miras a lo particular y a lo global. (Avalos, 2009)

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

#### 3.1.3.1. Situación laboral en la que se encuentra.

**Tabla 8.** Situación laboral en la que se encuentra

Opción	Frecuencia	%
Puesto Estudios R.	5	71,43
Puesto noR. Estudios	1	14,28
No trabaja en la Actu.	1	14,28
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Situación laboral de los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

La tabla 8, describe los resultados sobre la situación laboral actual, el 71,42% de los docentes trabajan en educación con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en mención Educación Básica, el 14,28% trabaja en un puesto no relacionado con el título universitario obtenido en la UTPL y, el 14,28% no trabaja en la actualidad. Los resultados de las encuestas manifiestan que actualmente los egresados en Ciencias de la Educación en el Ecuador con el proceso de elegibilidad que lleva el Ministerio de Educación, tienen dificultad para acceder a un contrato y aún más acceder al nombramiento. Los titulados Españoles han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria debido al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios, el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales

de la carrera realizada, la valoración negativa de la formación recibida en la universidad (Aneca,2009).

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

Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes (Román, 2006).Analizando el ítems 8. Se puede apreciar los resultados relacionados al número de años que ejercen la docencia, el 28,6% de los docentes tienen una experiencia docente entre 6 y 10 años, el 14,3% de los docentes tienen una experiencia entre 1 a 5 años, el 14,3% tiene una experiencia entre 11 a 15 años y el 14,3% tienen experiencia entre 16 y 30 años.

Se indica que de acuerdo a los resultados los docentes han acumulado experiencia en la docencia producto de la formación profesional en educación y luego de una exitosa planificación en cada uno de los procesos para vivenciar aprendizajes significativos.

Es bien sabido que la sobrevivencia y el crecimiento de una (micro) empresa, y de la independencia económica en general, está positivamente correlacionada con el nivel educativo y la experiencia laboral (Weller, 2006).En el ítems 9 sobre el caso de no ejercer la docencia y cuál es la razón, del grupo de encuestados que representa el 28,6% dos docentes tituladas manifestaron que no ejercen la docencia y que su trabajo actual está dedicado a un negocio propio una de ellas también informa no haber renovado el contrato de trabajo en la UE a Distancia donde trabajaba. En el caso de las docentes han optado por emprender en la microempresa para su sobrevivencia valiéndose de sus estudios superiores.

En el ítems. 10, uno de los docentes titulados que representa el 14,3% manifiesta que después de la jornada laboral en la docencia, realiza otras actividades que representan un ingreso económico adicional aunque es a tiempo y periodos parciales, estos trabajos los ha postulado gracias a su nivel académico y experiencia docente.

### 3.1.3.3. *Número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja en la actualidad.*

Tabla 9. Número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja en la actualidad.

Opción	Frecuencia	%
Uno	4	57,14
Dos	1	14,28
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	28,57
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Establecimientos educativos en donde el titulado trabaja en la actualidad).

Elaboración: Cevallos Torres María.

La tabla 9, referente al número de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja en la actualidad; se observa que la mayoría de maestros (57,14%) trabajan en una sola institución educativa, el 28,57% no contestan a esta interrogante manifestando que en la actualidad han concluido con el contrato de trabajo y, 14,28% que representa a un docente labora en dos instituciones educativas, con lo que puedo concluir manifestando que los docentes desde el año lectivo 2012 la jornada laboral es de 8 horas diarias en instituciones fiscales o públicas, fiscomisionales y particulares resulta imposible optar por otro trabajo en el sistema educativo ecuatoriano.

**Art. 345.-** La educación como servicio público se prestará a través de instituciones fiscales o públicas, fiscomisionales y particulares (Constitución del Ecuador, 2008).

### 3.1.3.4. *Cargo actual que ocupa dentro de la institución educativa o empresa.*

Tabla 10. Cargo actual que ocupa dentro de la institución educativa o empresa

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	14,28
Administrativo	0	0
Docente	4	57,14
Operativo	0	0
Otro	1	14,28
No contesta	1	14,28
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Cargo actual que ocupa el titulado dentro de la institución).

Elaboración: Cevallos Torres María.



De acuerdo a los resultados de la tabla 10, que hacen referencia al cargo actual que ocupan los titulados dentro de la institución educativa el 57,14% están laborando como docente, el 14,28% se desempeña como directivo, el 14,28% desempeña actividades diferentes a la docencia y el 14,28% no contesta. Lo que demuestra su desempeño en educación en su mayor parte, los maestros ocupan un cargo de docente, llevando a la práctica su formación integral para luego transmitir e interactuar con las experiencias de los educandos los nuevos conocimientos, así mismo uno de ellos ejerce el liderazgo y está involucrado en la gestión pedagógica y convivencia institución.

El perfil del directivo educativo: liderar la institución educativa, involucrarse en la gestión pedagógica, gestionar el talento humano y recursos y asegurar un clima organizacional y una convivencia adecuada (Ministerio de Educación, 2001). La docencia debe incluirse y moverse dentro de un marco más amplio y abarcador como es el de formación integral o educación superior. Por ello, las palabras "docente" o "profesor" resultan cortos o pobres para expresar toda la tarea que abarca el concepto de acción educativa. "Maestro", "formador", "educador" resultan conceptos más amplios, que trascienden la mera transmisión de conocimientos y la simple formación de destrezas, técnicas o habilidades (Neira, 2010).

### 3.1.4. Características del trabajo actual

**Tabla 11.** Tipo de contrato laboral.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	1	14,28
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	1	14,28
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	28,57
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	1	14,28
No contesta	2	28,57
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPPL del 2007 al 2012 (Tipo de contrato laboral de los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

De acuerdo a los resultados de la tabla 11, relacionada con el tipo de contrato laboral que posee y el tipo de sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja en la actualidad, el 28,57% tienen contrato laboral indefinido, dos docentes que corresponde al 28,57% no contestan, un docente (28,57%) tiene partida fiscal, un docente (28,57%) tiene contrato a tiempo parcial y, un docente (28,57%) tiene contrato laboral de reemplazo.

En cuanto a condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable (Avalos,2009).

**Tabla 12.** Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	%
<b>Fiscal</b>	4	57,14
<b>Fisco misional</b>	1	14,28
<b>Particular</b>	0	0
<b>Municipal</b>	0	0
<b>No contesta</b>	2	28,57
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTP del 2007 al 2012 (Sostenimiento del establecimiento donde trabajan los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

En la tabla 12, referente al sostenimiento del establecimiento se pueden observar que el 57,14% de los docentes encuestados manifiestan que es responsabilidad del Estado, un docente que representa el 14,28% contesta que el sostenimiento del establecimiento educativo es Fiscomisional y, dos maestras (28,57%) no contestan.

El Sistema Educativo en el Ecuador y según la Constitución Política del 2008 es responsabilidad de asignar presupuesto para el sostenimiento de las instituciones educativas fiscales del país en todos sus niveles y en el caso de las instituciones fisco misional para el sostenimiento aportan los padres de familia y la iglesia.

**Art. 28.-**La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive (Constitución del Ecuador).

### 3.2. Satisfacción docente

Tabla 13. Satisfacción docente

#Pregunta	Pro.	%
P20.1	3	71
P20.2	2	61
P20.3	3	68
P20.4	2	46
P20.5	2	50
P20.6	3	64
P20.7	2	57
P20.8	3	64

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Satisfacción docente de los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

En la tabla 13, se evidencian los resultados emitidos por los docentes, que describe la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título, de los docentes encuestados el 71% esta medianamente satisfecho con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, el 61% está poco satisfecho con el progreso social gracias al ejercicio de la docencia, el 68% esta medianamente satisfecho con el prestigio obtenido en el entorno laboral, el 46% está poco satisfecho con la posibilidad de ascensos laborales en la institución, el 50% está poco satisfecho con el salario docente acorde con las funciones realizadas, el 64% esta medianamente satisfecho con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, el 57% está poco satisfecho con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, el 64% esta medianamente satisfecho con La realización y/o crecimiento personal. De acuerdo a los datos, la satisfacción docente con los estudios realizados en Ciencias de la Educación se ubica en promedios medianos con relación a los aprendizajes significativos y las prácticas que realizan los actores en la vida cotidiana.

Con respecto al vínculo entre educación y trabajo el sujeto puede realizar en sentido pleno su orientación vocacional al contar con suficiente capital cultural (una profesión o conocimientos adecuados para desarrollar una actividad laboral *reconocida*), y haber alcanzado una integración satisfactoria en el mercado de trabajo (Weller, 2006).

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

**3.3.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.**

**Tabla 14.** Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

<b>Tabla de los docentes titulados</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P1</b>	3	64	2	61	3	64
<b>P2</b>	3	64	2	61	2	61
<b>P3</b>	3	68	2	61	3	64
<b>P4</b>	2	57	2	61	2	61
<b>P5</b>	2	54	2	54	2	57
<b>P6</b>	2	57	2	61	2	57
<b>P7</b>	2	61	2	54	2	61
<b>P8</b>	3	64	3	64	3	64
<b>P9</b>	2	57	2	57	2	57
<b>P10</b>	2	57	2	57	2	57
<b>P11</b>	3	68	3	68	3	64
<b>P12</b>	2	54	2	57	2	57
<b>P13</b>	2	57	2	57	2	57
<b>P14</b>	3	68	3	68	3	68
<b>P16</b>	2	61	3	64	2	61
<b>P17</b>	2	61	3	64	2	61
<b>P18</b>	2	43	2	54	2	54

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Aspectos metodológicos-didácticos de los docentes titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

**Tabla 15.** Aspectos metodológico-didácticos que desarrollan los directivos

Tabla de los directivos						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	90	4	90	4	95
P2	3	80	3	85	3	85
P3	4	95	4	90	4	95
P4	3	85	4	90	4	90
P5	4	90	4	90	4	90
P6	3	85	4	90	3	85
P7	4	90	4	90	4	90
P8	4	95	4	95	4	95
P9	4	90	4	90	4	90
P10	3	80	3	85	3	75
P11	4	90	4	90	4	95
P12	3	80	3	80	3	85
P13	3	85	3	80	3	80
P14	4	90	4	90	4	90
P15	4	95	4	95	4	90
P16	4	90	4	90	3	85
P17	3	85	4	90	3	80
P18	3	85	4	90	3	80

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Aspectos metodológicos-didácticos de los directivos).

Elaboración: Cevallos Torres María.

La tabla 14, sobre el inventario de tareas del trabajo docente del profesional titulado de Educación General Básica, en los que se presentan los datos relacionados con aspectos metodológico-didácticos, los encuestados manifiestan de las 18 tareas del trabajo docente, seis trabajos registran una valoración de bastante que representa el 33,33% y 12 tareas les registran una valoración de poco que representa el 66,67%; en lo referente a la importancia de la tarea, cinco tareas están marcados con la valoración de bastante que representa el 27,78%; y trece indicadores les registran una valoración de poco que representa el 72,22%; en cuanto al nivel de formación seis tareas registran una valoración de bastante que representa el 33,33% y doce tareas los docentes encuestados han marcado una valoración de poco que representa el 66,67%; .

En contraste con la encuesta a Directivos, (tabla 15) sobre el inventario de tareas del trabajo de los docentes titulados de Educación General Básica, relacionados con aspectos metodológico-didácticos, los encuestados manifiestan de las 18 tareas del trabajo docente, que en la frecuencia de repeticiones de ejecución de una tarea de los docentes, 10 tareas

registran con un número de veces de repetición con una valoración de mucho o alto que representa el 55,56%; y 8 tareas le dan una valoración de bastante que representa el 44,44%; ; en cuanto a la importancia de la tarea 14 trabajos registran una valoración de mucho o alto que representa el 77,22%; y 4 tareas marcan una valoración de bastante que representa el 22,22%; en el registro de Nivel de Formación que posee el docente para realizar la tarea el Directivo manifiesta que 12 tareas le dan una valoración de mucho o alto que representa el 66,67%; y 4 tareas le asignan una valoración de bastante que representa el 22,22%; en cuanto a la importancia de la tarea que el docente le da dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión, 14 tareas le dan una valoración de mucho o alto que representa el 77,78%; y 4 tareas le dan una valoración de bastante que representa el 22,22%; en lo relacionado al nivel de formación que posee el docente para realizar una tarea, 10 trabajos le dan una valoración de mucho o alto que representa el 55,56%; y 8 tareas le asignan una valoración de bastante que representa el 44,44%; .

La relación de los resultados de las tablas del docente titulado y directivo existen marcadas diferencias de resultados, por ejemplo los docentes manifiestan su trabajo real de aula y de acuerdo a su entorno de aprendizaje, en cambio los resultados de los directivos se fundamenta más al cumplimiento de documentos curriculares de aula.

Utilización de un amplio abanico de metodologías didácticas que permitan multiplicar y diversificar las fuentes, los tipos y los grados de ayuda al aprendizaje (Coll, en prensa).

### 3.3.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.

**Tabla 16.** Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.

Tabla de los docentes titulados						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	57	2	61	2	61
P20	2	61	3	64	2	61
P21	2	50	2	57	2	57
P22	2	50	2	57	2	61

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Autoevaluación de la práctica docente de los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

**Tabla 17.** Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrollan los directivos

<b>Tabla de los directivos</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P19</b>	3	70	3	80	3	80
<b>P20</b>	3	85	3	80	4	90
<b>P21</b>	3	75	3	75	3	70
<b>P22</b>	4	90	4	90	4	95

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (autoevaluación de la práctica docente de los directivos).

Elaboración: Cevallos Torres María

En la tabla 16, sobre aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado, los docentes encuestados manifiestan que de los cuatro tareas de autoevaluación se registra una frecuencia de repeticiones con una valoración de poco, que representa el 50%; en cuanto a la importancia de la autoevaluación una tarea registra una valoración de bastante, que representa el 75%; y tres tareas marcan una valoración de poco, que representa el 50%; y sobre el Nivel de formación del docente en realizar esta actividad los cuatro tareas se registran con una estimación de poco, que representa el 50%.

En contraste con los resultados de las encuestas a los directivos en la tabla 17, se evidencia que de los cuatro tareas de autoevaluación de la práctica docente desarrollada por el titulados se registra 3 tareas una frecuencia de repeticiones de ejecución de la tarea con una valoración de bastante que representa el 75% y 1 tarea con una valoración de mucho o alto, que representa el 100%; en cuanto a la importancia de la autoevaluación una tarea, 3 aspectos de la frecuencia de repeticiones de ejecución de la tarea registra una valoración de bastante que representa el 75% y 1 tarea con una valoración de mucho o alto, que representa el 100%; y sobre el nivel de formación del docente en realizar esta actividad 2 tareas registran una valoración de mucho o alto, que representa el 100% y 2 tareas marcan una valoración de bastante, que representa el 75%.

De acuerdo a los resultados los docentes titulados poco aplican la autoevaluación al realizar auto análisis, evaluar competencias, situaciones educativas e informes en contraste con los directivos que un mayor porcentaje aplica la autoevaluación a las tareas de la práctica pedagógica de sus dirigidos.

En un sentido amplio, puede decirse que se produce auto evaluación cuando una persona evalúa sus propias acciones (Castillo, Cabrerizo, 2010)

### 3.3.3. Aspectos sobre la investigación educativa a los docentes titulados.

**Tabla 18.** Aspectos sobre la investigación educativa a los docentes titulados

Tabla de los docentes titulados						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	46	2	57	2	54
P24	2	46	2	54	2	54
P25	2	50	2	50	2	54
P26	2	46	2	54	2	54
P27	2	50	2	57	2	57
P28	2	46	2	57	2	57

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012

(Aspectos sobre la investigación educativa de los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

**Tabla 19.** Aspectos sobre la investigación de directivos

Tabla de los directivos						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	75	3	80	3	80
P24	3	85	3	85	3	85
P25	3	75	3	80	3	85
P26	3	75	3	75	3	75
P27	3	75	3	85	3	75
P28	3	65	3	80	3	70

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012

(Aspectos sobre la investigación educativa de los directivos).

Elaboración: Cevallos Torres María.

En la tabla 18 de aspectos sobre la investigación educativa a los docentes titulados, los encuestados manifiestan que de las tareas de investigación se registra una frecuencia de repeticiones con una valoración de poco, que representa el 50%; en cuanto a la importancia de la investigación 6 tareas registran una valoración de poco, que representa el 50%; y sobre el nivel de formación del docente en realizar esta actividad las 6 tareas registran una estimación de poco, que representa el 50%.

A diferencia de los resultados de las encuestas a los directivos, de la tabla 19 se evidencia que de las seis tareas de investigación educativa todas registran una frecuencia de repeticiones de ejecución de la tarea con una valoración de bastante, que representa el 75%; en cuanto a la importancia de la investigación de tareas, los 6 aspectos de la frecuencia de repeticiones de ejecución de la tarea registra una valoración de bastante,



que representa el 75%; y sobre el nivel de formación del docente en realizar esta actividad 6 tareas marcan una valoración de bastante, que representa el 75%.

En cuanto se refiere a los aspectos de investigación educativa de los docentes titulados según los resultados de la investigación es poca, entendiéndose que solo se guían por los textos del Ministerio de Educación, en cambio los directivos por su función específica de asesoramiento pedagógico realizan bastante investigación educativa.

El docente investiga, como modo y actitud permanente de aprendizaje, a fin de buscar, seleccionar y proveerse autónomamente la información requerida para su desempeño como docente (Aguerrondo, 2010).

### 3.3.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas en docentes titulados.

**Tabla 20.** Participación en actividades académicas, normativas y administrativas en docentes titulados

Tabla de los docentes titulados						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	64	3	64	3	64
P30	3	64	3	64	3	68
P31	3	64	3	64	3	68
P32	2	46	2	57	2	57
P33	2	39	2	54	2	50
P34	2	50	2	50	2	50
P35	2	57	3	64	3	64
P36	2	57	3	64	2	61
P37	2	50	2	61	2	57
P38	3	64	3	64	3	64

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPPL del 2007 al 2012 (Participación en actividades académicas, normativas y administrativas).

Elaboración: Cevallos Torres María.

**Tabla 21.** Participación en actividades académicas, normativas y administrativas en directivos

<b>Tabla de los directivos</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P29</b>	3	70	3	75	3	70
<b>P30</b>	4	95	4	95	4	95
<b>P31</b>	3	80	3	85	3	80
<b>P32</b>	2	60	3	75	3	80
<b>P33</b>	3	70	3	85	3	85
<b>P34</b>	3	80	4	90	4	90
<b>P35</b>	4	95	4	95	4	95
<b>P36</b>	4	90	4	90	3	85
<b>P37</b>	3	70	3	75	3	75
<b>P38</b>	3	85	4	90	4	90

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTP del 2007 al 2012 (Participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los directivos).

Elaboración: Cevallos Torres María.

En la tabla 20, de aspectos sobre la participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los docentes titulados, los encuestados en lo relacionado a la frecuencia de ejecución manifiestan que de 4 de las tareas realizadas las valoran con bastante, que representa el 75% y 6 tareas las dan una valoración de poco, que representa el 25%; al referirse a la importancia de la prioridad con que realizan cada una de las actividades académicas y normativas, 6 tareas las registran con una valoración de bastante, que representa el 75% y 4 tareas le dan una valoración de poco, que representa el 25%; acerca del nivel de formación que posee el docente para realizar la actividad 5 tareas le dan una valoración de bastante a sí mismo, a 6 tareas le dan una valoración de poco, que representa el 25%.

Con relación de los resultados obtenidos a los directivos, en la tabla 21, en cambio ellos manifiestan en lo relacionado a la frecuencia de ejecución que 3 de las tareas la valoran con mucho o alto, que representa el 100% y 4 tareas les dan una valoración de bastante, que representa el 75%; al referirse a la importancia de realización cada una de las actividades académicas y normativas, 5 tareas las registran con una valoración de mucho o alto que representa el 100% y 4 tareas le dan una valoración de poco, que representa el 75%; acerca del nivel de formación que posee el docente para realizar la actividad, 4 tareas le dan una valoración de bastante que representa el 75% y 5 tareas le dan una valoración de poco, que representa el 25%.

A lo que puedo indicar que los docentes titulados en un 50% participan bastante en actividades académicas, normativas y administrativas y el otro 50% participan poco con una tendencia de menos a más; en relación con los directivos la mayor parte participan bastante en actividades académicas, normativas y administrativas y un significativo porcentaje participan mucho para llegar a los estándares de calidad en la educación.

El docente eficaz participa, junto con sus colegas, en la elaboración de un proyecto educativo para su establecimiento escolar, contribuyendo a perfilar una visión y una misión institucional, y a crear un clima de cooperación y una cultura democrática en la escuela (Aguerrondo, 2010).

### 3.3.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.

**Tabla 22.** Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado

Tabla de los docentes titulados						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2	61	3	64	2	61
P40	2	61	3	64	2	61
P41	2	61	2	61	2	61
P42	3	64	3	68	3	64
P43	2	43	2	57	2	54
P44	2	57	3	64	2	61
P45	2	57	2	61	2	61
P46	2	61	3	64	3	64
P47	3	68	3	68	3	68
P48	2	46	2	57	2	57

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Interacción profesores, padres de familia y comunidad de los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

**Tabla 23.** Interacción profesor – padres de familia y comunidad de directivos

Tabla de directivos						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	90	4	90	3	85
P40	4	90	4	95	4	95
P41	3	75	3	75	3	75
P42	3	70	3	75	3	75
P43	3	80	3	80	3	80
P44	4	90	4	95	4	95
P45	4	90	3	80	3	85
P46	3	85	3	85	3	85
P47	4	95	4	95	4	95
P48	2	60	2	60	3	65

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012(Interacción profesores, padres de familia y comunidad de los directivos).

Elaboración: Cevallos Torres María.

En la tabla 22, de aspectos sobre la interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado, los encuestados manifiestan con respecto al número de veces que realizan interacción en la comunidad educativa, en 2 tareas interactúan bastante, que representa el 75% con los padres de familia y, a 8 tareas le dan una valoración de poco, que representa el 50%; en el criterio sobre la importancia de la interacción, 6 tareas las realizan bastante y 4 tareas le dan una valoración de poco, que representa el 50%; en el Nivel de formación de la interacción de profesores padres de familia y Comunidad, 3 tareas le dan una valoración de bastante que representa el 75% y 7 tareas las consideran con una valoración de poco, que representa el 50%.

Los Directivos, en la tabla 23, indican que con respecto al número de veces que realizan la interacción en la comunidad educativa, 5 tareas interactúan mucho o alto, que representa el 100% con los padres de familia, a 4 tareas le dan una valoración de bastante y, a una tarea la consideran con una valoración de poco, que representa el 50%; en el criterio sobre la importancia de la interacción 4 tareas las realizan mucho o alto, que representa el 100%, a 5 tareas le dan una valoración de bastante y a una tarea opinan con una valoración de poco, que representa el 50%; en el Nivel de formación de la interacción de profesores padres de familia y Comunidad, 3 tareas le dan una valoración de mucho o alto que representa el 100% y, a 7 tareas las consideran con una valoración de bastante, que representa el 75%.

El análisis nos da como resultado que la mayor parte de los docentes titulados su relación de interacción con los profesores, padres de familia y comunidad es poco, que representa el 50%, aunque su función en la comunidad educativa es de impulsar actividades en forma conjunta con los padres de familia, en cambio los Directivos si marcan estimaciones de mucho y bastante que representa el 100% en lo concerniente a promover acciones, colaborar, interactuar, intervenir y organizar con la comunidad educativa.

El docente como sujeto polivalente impulsa actividades educativas más allá de la institución escolar, incorporando a los que no están, recuperando a los que se han ido, y atendiendo a necesidades de los padres de familia y la comunidad como un todo (Aguerrondo, 2010).

### 3.3.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

**Tabla 24.** Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

Tabla de los docentes titulados						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	50	2	57	2	61
P50	2	57	2	61	3	64
P51	3	68	3	68	3	68
P52	2	57	3	64	2	61
P53	2	39	2	57	2	57

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Profesores y trabajo en equipo, titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

**Tabla 25.** Actividades que desarrollan los directivos que implique trabajo en equipo

Tabla de los directivos						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	85	3	85	3	85
P50	3	85	3	80	3	85
P51	4	95	4	95	4	95
P52	4	90	4	95	4	95
P53	4	90	4	90	4	90

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Profesores y trabajo en equipo, directivos).

Elaboración: Cevallos Torres María.

En la tabla 24, de aspectos sobre las actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo, los encuestados manifiestan que una tarea trabajan bastante que representa el 75% en equipo, mientras que 4 tareas su actividad es poca que representa el 50%; en cuanto se refiere a la importancia de trabajar en equipo dos de la tareas la realizan bastante, mientras que 3 tareas las realizan dándole una valoración de poco, que representa el 50%; con respecto al nivel de formación de trabajo en equipo 2 tareas las realizan bastante y a 3 tareas le asignan una valoración de poco, que representa el 50%.

Según los resultados de las encuestas de los directivos, en la tabla 25, 3 tareas realizan con frecuencia mucho o alto que representa el 100%, y a 2 tareas las realizan bastante, que representa el 75%; en el criterio de la importancia de realizar la tarea se evidencia que de las 5 tareas tres marcan con una valoración de mucho o alto que representa el 100%, y a 2 tareas les dan una valoración de bastante que representa el 75%; en el aspecto del nivel de formación los encuestados manifiestan que 3 tareas las realizan mucho o alto que representa el 100%, y a 2 les dan una valoración de bastante, que representa el 75%.

Según esta información indica que los docentes titulados en su mayor porcentaje poco, que representa el 50% trabajan en equipo en temas de planificación, proyectos curriculares, círculos de estudio y de organización en cambio que los directivos registran mucho y bastante que representa el 100% trabajo en la realización de planificaciones, supervisión, sesiones, proyectos curriculares y en círculos de estudio este trabajo en equipo llevará a una institución educativa obtener resultados hacia la excelencia educativa. El docente desarrolla una pedagogía activa, basada en el diálogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad, el trabajo en equipo (Aguerrondo, 2010).

### 6.1.1. Actividades de formación que ejecuta el titulado.

**Tabla 26.** Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla de los docentes titulados						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	54	3	64	2	61
P55	2	46	2	57	2	54
P56	2	54	2	61	2	57
P57	2	43	2	61	2	57
P58	1	32	2	43	2	39

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Formación de los titulados).

Elaboración: Cevallos Torres María.

**Tabla 27.**Actividades de formación que ejecutan los directivos

<b>Tabla de los directivos</b>						
<b>#</b>		<b>%</b>		<b>%</b>		
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P54</b>	3	85	3	80	3	80
<b>P55</b>	3	70	3	75	3	70
<b>P56</b>	3	85	3	85	3	85
<b>P57</b>	3	80	3	80	3	80
<b>P58</b>	2	45	2	60	2	55

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012 (Formación según los directivos).

Elaboración: Cevallos Torres María.

En la tabla 26, de aspectos sobre las actividades de formación de los titulados poco asisten a curso de formación y actualización curricular, de las Tics y cursos de aprendizaje de una segunda lengua, le dan una valoración de poco, que representa el 50%.

En cambio en la tabla 27, de los directivos en un porcentaje de bastante asisten a cursos de formación y actualización curricular, actualización de la Tics y elaboración de instrumentos administrativos, que representa un 75%.

Tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos (Vaillant, 2009).

## CONCLUSIONES

- Los docentes investigados reúnen experiencia de trabajo docente, en escuelas y colegios mínima de cinco años y más, lo que se asegura un desempeño profesional acorde al nuevo currículo.
- La mayoría de encuestados es del sexo femenino, como se evidencia en forma generalizada en la mayoría de centros educativos a nivel local y nacional en donde las mujeres lideran el rol de docentes.
- Los profesionales en educación investigados, en su mayor parte ocupan un cargo de docente, llevando a la práctica su formación integral recibida en la UTP, para luego interactuar con las experiencias de los educandos en la construcción de nuevos conocimientos.
- Dentro de los cursos de actualización docente incorporar espacios para impartir talleres sobre la elaboración de instrumentos de evaluación y proyectos educativos para ponerlos en práctica en el proceso de enseñanza aprendizaje con los niños/as.
- Los docentes relacionan el trabajo real de aula y de acuerdo a su entorno de aprendizaje, a diferencia que de los directivos que fundamenta su desempeño al cumplimiento de documentos curriculares de aula.
- Los docentes encuestados poco aplican la autoevaluación al analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales e informales, evaluar y redactar informes de retroalimentación en contraste con los directivos que si utiliza la autoevaluación en la supervisión de tareas de la práctica pedagógica de sus dirigidos.
- La investigación educativa de los docentes titulados es poca en la participación de proyectos de innovación educativa a diferencia de los directivos que por su función específica de asesoramiento pedagógico realizan el seguimiento y evalúan programas acciones y proyectos educativos.



## RECOMENDACIONES

- Aprovechar la formación profesional obtenida en la UTPL y las experiencias docentes vivenciadas en las escuelas y colegios para asegurar aprendizajes significativos para llegar a la calidad en la educación.
- Motivar a las nuevos/as generaciones de docentes a participar de un verdadero cambio en todos los procesos de enseñanza aprendizaje, para potenciar a los estudiantes en áreas de liderazgo y emprendimiento en proyectos educativos.
- Que la convivencia cotidiana entre los profesores, directivos y estudiantes, así como la interacción con una serie de normas académicas y administrativas, además de los valores propios de la institución, hagan que el proceso de aprendizaje incluya, además de los conocimientos académicos, principios de convivencia social, de relación con la autoridad y de participación en las decisiones que contribuyen a formar la personalidad de la comunidad educativa.
- Fortalecer sus conocimientos con capacitaciones, ya que existe satisfacción de los docentes con los estudios realizados en Ciencias de la Educación y su involucramiento en la práctica pedagógica con relación a los aprendizajes significativos desarrollados por los educandos en la vida cotidiana.
- Realizar eventos académicos para contrastar aprendizajes de trabajos realizados en el aula y verificar su aplicación a su entorno de aprendizaje para evaluar desempeños auténticos de comprensión.
- Utilizar las funciones de evaluación y autoevaluación en su quehacer pedagógico diario, y que sean conscientes de que la evaluación es un proceso integral, sistemático, gradual y continuo, para evaluar a los estudiantes.
- Fomentar las condiciones de gestión y el clima de la institución educativa como factor importante para emprender un proyecto de innovación educativa. Para ello, considera la motivación y participación de la institución educativa o instituciones educativas en los procesos de planificación, implementación, desarrollo y evaluación del proyecto para exigir cambios en las prácticas pedagógicas de los maestros/as, así como disponibilidad de las y los estudiantes para participar.

## **CAPITULO IV**

#### **4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: (TEMA)**

“Incorporación de instrumentos de evaluación en los procesos de la práctica pedagógica y proyectos educativos”.

##### **4.1. Justificación.**

La presente propuesta de intervención, permitirá introducir en las instituciones educativas prácticas cotidianas de evaluación en los estudiantes, que admita valorar el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño tanto al principio como durante y al final del proceso y por consiguiente fortalecer las bases de la pedagogía del diseño curricular que se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del que hacer educativo, considerado algunos de los principios de la Pedagogía Crítica, que ubica al estudiante como protagonista principal del aprendizaje es decir, que los seres humanos construimos activamente aprendizajes, basados en experiencias previas en interacción con los conocimientos nuevos.

En el inventario de tareas del trabajo docente, en el aspecto de autoevaluación de la práctica docente, los docentes encuestados poco aplican la autoevaluación al analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales e informales, evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa, en contraste con los directivos que si utiliza la autoevaluación en la supervisión de tareas de la práctica pedagógica de sus dirigidos; de ello se desprende el problema los docentes conocen parcialmente técnicas e instrumento de evaluación, para aplicar en los resultados de los procesos de enseñanza aprendizaje impartidos en su labor docente.

Con esta propuesta se debe cambiar la forma de evaluación que solo se evalúa al alumno, los resultados, los conocimientos declarativos y descontextualizados, lo observable y cuantificable, la vertiente negativa, los errores y deficiencias; debemos vivir un cambio de paradigma hacia una evaluación auténtica que si evalúa: competencias profesionales, aprendizajes en situ, creatividad e innovación, dominio de tecnologías, estrategias cooperativas, habilidades del pensamiento, construcción significativa, solución de problemas y valores.

## **4.2. Objetivos.**

### **Objetivo General**

Elaborar y diseñar instrumentos de evaluación para aplicar una evaluación auténtica en el aula.

### **Objetivos Específicos:**

- Levantar información de instrumentos de evaluación, aplicados en procesos de evaluación formativa y sumativa en el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.
- Identificar roles del docente en el diseño y selección de los instrumentos de evaluación.
- Elaborar un instructivo de aplicación de instrumentos de evaluación.
- Socializar el instructivo de aplicación de los instrumentos de evaluación a los docentes y directivos.
- Desarrollar talleres de socialización en la elaboración creativa e innovadora de instrumentos de evaluación con otros centros educativos de la localidad.
- Utilizar distintos recursos informáticos (programas, páginas web,...) para elaborar y aplicar vía online evaluaciones.

### 4.3. Metodología.

#### 4.3.1. Análisis de involucrados.

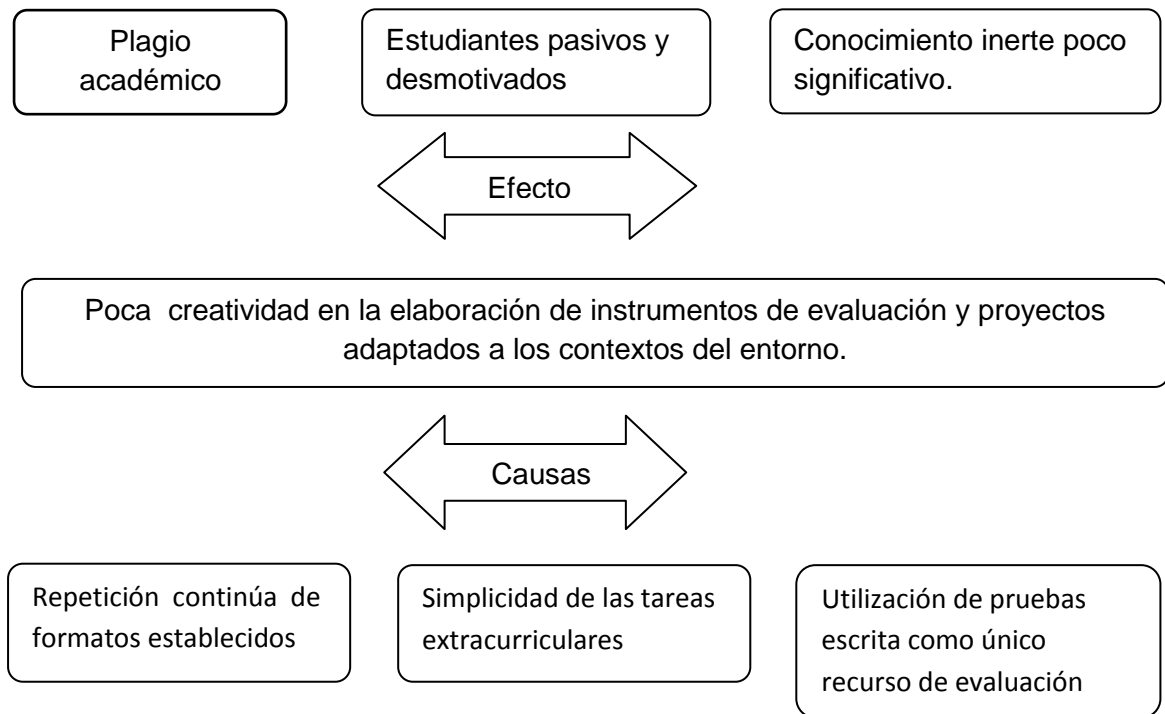
Tabla 28. Análisis de involucrados

Matriz de involucrados			
Grupos	Problemas percibidos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
<ul style="list-style-type: none"> <li>Profesores</li> <li>Directivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se involucra en el nuevo modelo pedagógico constructivista.</li> <li>Poca creatividad en la elaboración de instrumentos de evaluación y proyectos adaptados a los contextos del entorno.</li> <li>Existen limitaciones para acceder a la web para realizar consultas bibliográficas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Con la autoevaluación de procesos en la construcción del nuevo conocimiento.</li> <li>La evaluación en pares para contrastar aplicación de métodos en las áreas básicas.</li> <li>Gestionar en Cnt el servicio de internet para las instituciones educativas investigadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desinterés de los docentes por actualizar su currículo de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>No aplican diferentes instrumentos de evaluación en los procesos de la práctica pedagógica en el aula.</li> <li>La ubicación geográfica para recibir la señal de internet.</li> </ul>

Fuente: MatrizUTPL  
Elaboración: Cevallos Torres María.

### 4.3.2. Análisis de problemas.

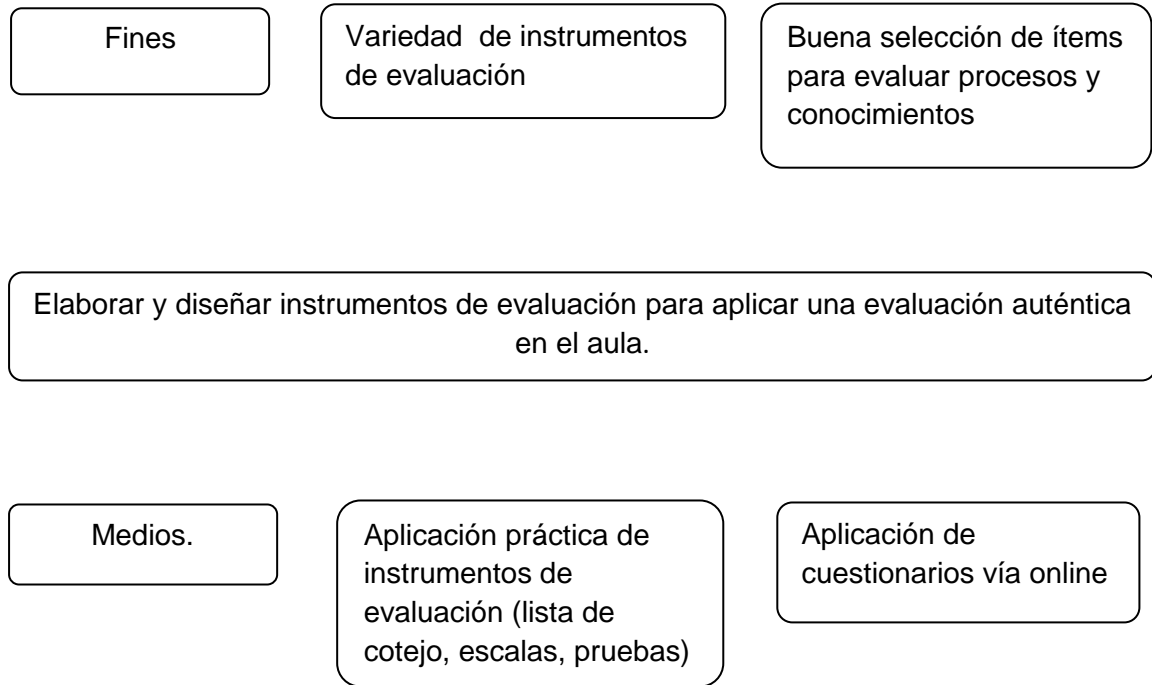
Figura 1. Árbol de problemas



Fuente: Matriz UTPL  
Elaboración: Cevallos Torres María

### 4.3.3. Análisis de objetivos.

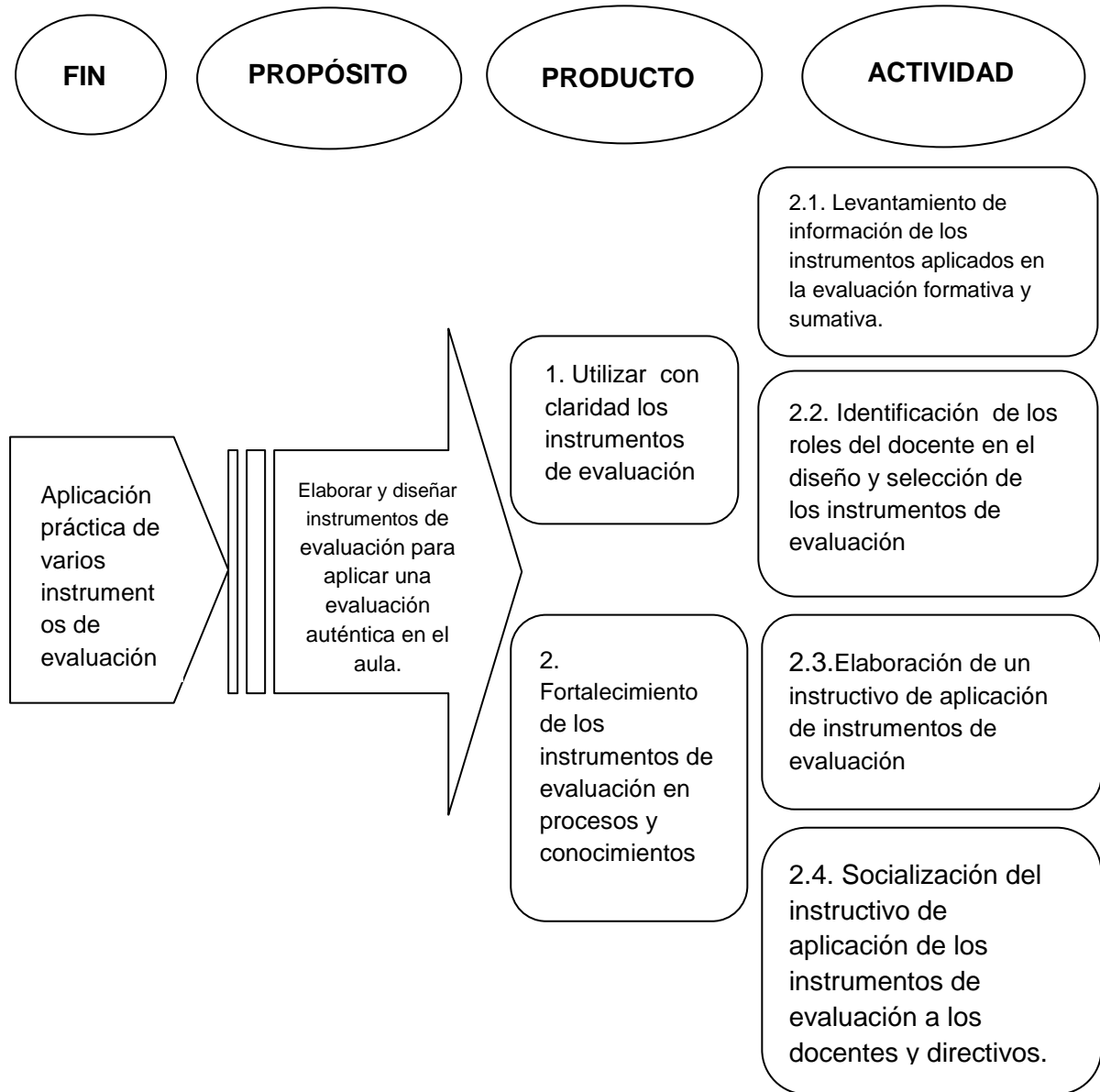
Figura 2. Árbol de objetivos



Fuente: Matriz UTPL  
Elaboración: Cevallos Torres María

#### 4.3.4. Análisis de estrategias.

Figura 3. Análisis de estrategias



Fuente: Matriz UTPL  
 Elaboración: Cevallos Torres María



#### 4.4. Plan de acción (etapa de planificación).

##### 4.4.1. Matriz del marco lógico.

Tabla 29. Plan de acción (etapa de planificación)

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE	MEDIOS FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>FIN</b> <b>Aplicación práctica de Varios instrumentos de evaluación</b>	El 75% de los docentes beneficiados se muestran satisfechos en el primer año de aplicación	Entrevista personalizada a los beneficiarios	La concentración de los docentes en un solo lugar
<b>PROPOSITO</b> <b>Elaborar y diseñar instrumentos de evaluación para aplicar una evaluación auténtica en el aula.</b>	El 75% de beneficiados, elaboran y diseñan instrumentos de evaluación acorde a lo reglamentado por la LOEI.	Ley orgánica de educación intercultural.	Que los docentes no han recibido capacitación en evaluación de los aprendizajes
<b>COMPONENTES RESULTADOS</b> <b>1. Utilizar con claridad los instrumentos de evaluación.</b> <b>2. Fortalecimiento de los instrumentos de evaluación en procesos y conocimientos</b>	Practica en un 100% ejemplos de evaluación autentica durante un quimestre Muestra interés en un 90% por resolver problemas ocasionados en la aplicación de instrumentos de evaluación en tareas diarias.	Pruebas escritas Pruebas orales Pruebas de actuación Cuestionarios Guía de preguntas	Rehúsan aplicar ejemplos de la vida real para evaluar aprendizajes significativos.
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b> <b>2.1. Levantamiento de información de los instrumentos aplicados en la evaluación formativa y sumativa.</b> <b>2.2. Identificación de los roles del docente en el diseño y selección de los instrumentos de evaluación.</b> <b>2.3. Elaboración de un instructivo de aplicación de instrumentos de evaluación.</b> <b>2.4. Socialización del instructivo de aplicación de los instrumentos de evaluación a los docentes y directivos.</b>	Insumos Expedientes de los estudiantes. Portafolio. Pruebas escritas. Listas de cotejo. Registros. Instructivos.	<b>PRESUPUEST</b> O 1.2.\$20.00 2.1.\$150.00 2.2.\$70.00 2.3.\$180.00 Imprevistos \$50.00  TOTAL: \$ 470	Que el ministerio de educación financie todo el proyecto

Fuente: Matriz UTP

Elaboración: Cevallos Torres María

#### 4.5. Resultados esperados.

Tabla 30. Resultados esperados

Resultados esperados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
<b>1. Utilizar con claridad los instrumentos de evaluación.</b> <b>2. Fortalecimiento de los instrumentos de evaluación en procesos y conocimientos</b>	2.1. Levantamiento de información de los instrumentos aplicados en la evaluación formativa y sumativa. 2.2. Identificación de los roles del docente en el diseño y selección de los instrumentos de evaluación. 2.3. Elaboración de un instructivo de aplicación de instrumentos de evaluación. 2.4. Socialización del instructivo de aplicación de los instrumentos de evaluación a los docentes y directivos.	Aplicación práctica de instrumentos de evaluación como: lista de cotejo, escalas, pruebas guía de preguntas. Rubricaportafolio. Aplicación de cuestionarios vía online.	Informe de aplicación de los instrumentos de evaluación  Diseño y ejecución de instrumentos para observar el mejoramiento en el proceso de enseñanza aprendizaje	1.2. \$20.00 2.1. \$150.00 2.2. \$70.00 2.3. \$180.00  Imprevistos \$50.00  TOTAL: \$470	Del: 11 de octubre del 2013 al 20 de febrero del 2014

Fuente: Matriz UTPL  
 Elaboración: Cevallos Torres María

#### 4.6. Bibliografía de la propuesta.

- Camacho, H., Cámara, L., Cascante, R., Sainz, H. (2001).El enfoque del marco Lógico: 10 casos prácticos. Cuaderno para la identificación y diseño de proyectos de desarrollo. [En línea].Recuperado de:
- [www.dic.unitru.edu.pe/index.php?option=com\\_docman&task...](http://www.dic.unitru.edu.pe/index.php?option=com_docman&task...)[consulta 2013,15 de Agosto].
- Herrera, E.(2008).Administración Educativa.Quito:PH Ediciones
- Recuperado de:  
<http://cendoc.esan.edu.pe/pGaginas/infoalerta/proyecto/bid.pdf>[consulta 2013,16 de Abril].

## BIBLIOGRAFÍA

- Castillo, S. cabrerizo, J. (2010).Evaluación educativa de aprendizajes y competencias. Madrid: Pearson Educación
- Herrera, E.(2008).Administración Educativa.Quito:PH Ediciones
- Alonso, L. E., Fernández, 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 [en línea]. Aneca.1-158. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de: [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf) [consulta 2013, 24 de Marzo].
- Aguerro, I. (2010).Enseñar y Aprender en el Siglo XXI. [en línea]UCU-Montev, (1). 1-17 Disponible en: [www.uca.edu.ar/.../Aguerrondo-UCU-Montev-2010-2-Ensenar-y-aprend](http://www.uca.edu.ar/.../Aguerrondo-UCU-Montev-2010-2-Ensenar-y-aprend) [consulta 2013,8 de Abril]
- ANECA, (Marzo, 2009). Los Procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización [en línea]. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: [www.aneca .es /content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf). [consulta 2013,3 de abril].
- Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes [en línea]. Revista de currículum y formación del profesorado.13 (1) ,1-17. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf> [consulta 2013 ,4 de Abril]
- Coll, C. (en prensa).Enseñar y aprender en el siglo XXI: el sentido de los aprendizajes escolares. En R. A, Marchesi, J. C. Tedesco& C. Coll (Coord.), Reformas educativas y calidad de la educación. Madrid: OEI- Santillana. URL: <http://www.ub.edu/grintie> [consulta 2013, 26 de julio].
- Constitución dela República del Ecuador (2008)
- Camacho, H., Cámara, L., Cascante, R., Sainz, H. (2001).El enfoque del marco Lógico: 10 casos prácticos. Cuaderno para la identificación y diseño de proyectos de desarrollo. [En línea].Recuperado de: [www.dic.unitru.edu.pe/index.php?option=com\\_docman&task...](http://www.dic.unitru.edu.pe/index.php?option=com_docman&task...)[consulta 2013,15 de Agosto].
- Gonzales Such, J. (2012).La Evaluación de la Docencia en Iberoamérica [en línea]. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. 5(1) ,1-11.Recuperado de: [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1 e/art26.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art26.pdf) [consulta 2013, 7 de Abril]

- León, M. (2012). Políticas, Programas y proyectos de Inserción Laboral para la Juventud del Ecuador [en línea]. Recuperado de:
- [www.corten.org/.../consideraciones-acerca-de-e-a-en-a-l.html?...políticas](http://www.corten.org/.../consideraciones-acerca-de-e-a-en-a-l.html?...políticas) [consulta 2013, 12 de Abril].
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Registro oficial Nro. 417.31 de Marzo del 2011.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Generalidades de los estándares de calidad educativa. [en línea]. Recuperado de:  
<http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html> [consulta 2013, 10 de Abril].
- Neira, E. (2010). Perfil del Buen Docente Universitario [en línea]. Recuperado de:  
[webdelprofesor.ula.ve/jurídicas/neirae/pdf/.../8docenteuniversitario.pdf](http://webdelprofesor.ula.ve/jurídicas/neirae/pdf/.../8docenteuniversitario.pdf) [Consulta 2013, 26 de Julio].
- Sayago, Z., Chacón, M. (2006). Las prácticas profesionales en la formación docente: Hacia un nuevo diario de ruta. Educere. Recuperado de:  
<http://hdl.handle.net/123456789/20033> [consulta 2013, 9 Abril].
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente [en línea]. Revista de curriculum y formación del profesorado, 13(1) ,1-15 Recuperado el 26 de Mayo de 2011 de:  
<http://www.ugr.es/~recfpro/> [consulta 2013, 02 de Marzo].
- Weller, J. (Marzo 2006). Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias [en línea]. Red Etis, 5(1).1-9. Recuperado de:  
[www.oei.es/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller](http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller). [consulta 2013, 16 de Abril].

## ANEXOS

### Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA.  
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA.**



#### Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

**OBJETIVO:**

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

**INSTRUCCIONES:**

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

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







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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

1	2	3	4 o más	ninguno

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

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

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

--

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

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

15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	fiscomisig nal	particular	municipal

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

--

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

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



## 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			
		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												
	14 Revisar las tareas estudiantiles												

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO															
		TAREAS				FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	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
	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. INTERVENCIÓN PROPIA DE 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
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

						1					
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

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 TRAJE EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		g.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
<b>¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!</b>													



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DIRECTIVOS

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	14	Revisar las tareas estudiantiles	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
20		Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
21		Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
22		Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
b			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA		23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
	24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y 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

		<b>D</b>			
--	--	----------	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



**Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado –empleador)**

**Fotografías de los docentes Titulados y empleadores encuestados**



TITULADA



TITULADA



TITULADA



TITULADA



DIRECTIVO



TITULADA

**Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)**



**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*



**Modalidad Abierta y a Distancia  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor.

**DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración.

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

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

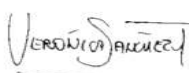

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado
- Un inventario de tareas docentes.

Otro lado solicito a usted complimentar de la manera más comedida (con lápiz B2) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”** ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

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

Atentamente:

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



**Modalidad Abierta y a Distancia**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor(a).

**TITULADO(A) DE LA UTPL**

En su despacho.

De mi consideración.

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

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

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

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta de Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”** Por esto necesitamos de su colaboración, cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad i validez de la investigación

Por la favorable aceptación expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera  
Atentamente:

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



Para realizar la **Entrevista dirigida a los Directivos** (Instrumento 3) tome en cuenta los siguientes cuestionamientos y otros que usted puede adicionar y que surjan al momento de la misma:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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