



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

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

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

Trabajo de fin de titulación

**AUTORA:** Sarango Gualán Mónica Delicia

**DIRECTORA:** Placencia Tapia, Miury Maricela, Mgs.

Centro Universitario Zamora

2013

## CERTIFICACIÓN

Mgs. Miury Placencia Tapia  
DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

### CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación, denominado: Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Realizado por **Sarango Gualán Mónica Delicia**; 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

Mgs. Miury Placencia Tapia  
DIRECTORA DE TESIS.  
CI:110355535

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Mónica Delicia Sarango Gualán, declaro ser autora del presente trabajo de investigación 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: “Forma Parte del Patrimonio de la Universidad la Propiedad Intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

Loja, septiembre del 2013

f.....

Autora: Mónica D. Sarango Gualán

CI. 1900374081

## DEDICATORIA

A Dios

Por darme la oportunidad, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y así poder ejercer de mejor manera la noble misión de educar.

A mi familia, padres, esposo e hijos, su apoyo en todo momento ha sido la motivación en el logro de este objetivo de mejoramiento profesional

***Mónica***

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente agradezco a Dios por ser fuente de motivación y fortaleza para dedicar todo mi esfuerzo, y salir adelante en esta meta propuesta en mi formación profesional y que con su luz divina me guió para no desmayar.

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, a los docentes que supieron guiarme con mucho acierto.

A las instituciones educativas donde laboran los profesionales de la educación, graduados en Educación Básica de la UTPL. A sus directivos y docentes que tuvieron toda la apertura y buena voluntad para colaborar en la investigación.

**GRACIAS**

## INDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	6
2. Metodología	38
2.1 Diseño de la investigación	38
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	38
2.3 Preguntas de investigación	40
2.4 Contexto	40
2.5 Población y muestra (análisis)	41
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	41
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	42
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	44
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	44
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	44
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	44
3.1.1.2 Edad	45
3.1.1.3 Género	46
3.1.2. Características académicas de los titulados	46
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	46
3.1.2.2 Tipo de educación	47
3.1.2.4 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	48
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la	48

	Educación	
	3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	49
	3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	49
	3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	49
	3.1.3.4 Características del trabajo actual.	50
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	51
	3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	51
	3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	52
3.3.	Valoración docente de la profesión:	53
	3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	53
3.4	Satisfacción docente	54
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	55
	3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	55
	3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	57
	3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	58
	3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	60
	3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	62
	3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	64

3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	65
4.	Conclusiones y recomendaciones	67
5.	Propuesta de intervención: (Tema)	69
5.1	Justificación	69
5.2	Objetivos	71
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	71
5.3.1	Análisis de involucrados	72
5.3.2	Análisis de problema	73
5.3.3	Análisis de objetivos	74
5.3.4	Análisis de estrategias	75
5.4	Plan de acción (etapa de planificación)	76
5.4.1	Matriz del marco lógico	78
5.5	Resultados esperados	78
5.6	Bibliografía de la propuesta	79
5.7	Anexos de la propuesta (opcional)	81
6.	Bibliografía	
7.	Anexos	82
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	
	Anexo 3: Evidencias fotográficas.	
	Anexo 4: Solicitud para los directivos de los centros educativos.	



## RESUMEN

“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”, es el tema del trabajo de investigación. Se ha tomado como muestra a siete titulados que se desempeñan como docentes de la provincia de Zamora Chinchipe y Loja.

Se aplicó la encuesta a los titulados para conocer las características laborales, determinando su puesto de trabajo. Los directivos de las instituciones fueron entrevistados y contestaron el inventario de tareas del trabajo docente.

La investigación tiene un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo para responder al planteamiento del problema propuesto, utilizando métodos como: el descriptivo, el analítico-sintético, inductivo-deductivo y el estadístico y técnicas como: la lectura, entrevista y encuesta en su desarrollo.

De ahí que en base a los resultados obtenidos y a las conclusiones se concreta que son escasos los cursos de formación continua y se plantea trabajar la autoevaluación de la práctica pedagógica como estrategia de mejoramiento de las competencias docentes, para el fortalecimiento de la actuación profesional de los docentes.

**Palabras clave:** Titulados, Educación Básica, Propuesta, Autoevaluación, Práctica Pedagógica, Competencias docentes, Actuación profesional.

## ABSTRACT

“Proposal for educational intervention based on case studies in the Education Sciences Program, with specialization in Basic Education, at the Universidad Técnica Particular de Loja” is the theme of this research. In order to develop this proposal, a sample of seven teachers, who hold a degree in education and work in educational institutions in three districts of the Province of Zamora and one district of the Province of Loja, was taken.

A survey was also applied to the above mentioned teachers with the purpose of collecting information related to their work. Additionally, the authorities of the institutions were interviewed and they also answered a questionnaire about the activities of the teachers.

This work combined qualitative and quantitative approaches and used the descriptive, analytical and synthetic, inductive and deductive, and statistical methods. Likewise, techniques such as reading, interviews and surveys were also used to conduct this research.

Finally, the results and conclusions obtained indicate that continuing training courses are scarce. For this reason, a proposal for educational intervention to improve professional ethics in teachers has been prepared.

## INTRODUCCIÓN

La formación y reforzamiento de la motivación profesional mediante el vínculo directo y sistemático con la realidad escolar, tienen como objetivo que la actuación profesional se dirija en un conocimiento profundo a los educandos, para dirigir con efectividad el proceso pedagógico y que el título adquirido constituya un referente de calidad.

La formación del docente, en las escuelas de ciencias de la educación de las universidades, tiene que ir orientada a lograr la flexibilidad, la disposición al cambio, la actualización constante en función de mejorar como persona, como profesional, tomando en cuenta los avances científicos, técnicos y tecnológicos. Por lo que los principios que se insertan en la concepción de los saberes del docente son: “un sistema de conocimientos, integrado por conceptos, categorías, principios, regulaciones, etc. Un sistema de habilidades, integrado por un conjunto de acciones, con carácter creador, en dependencia del nivel de asimilación y un conjunto de valores, sentimientos, actitudes, que se reconoce como componente integrado en cada área de estudio” Addine (1998)

El reconocimiento de la formación profesional, implica trabajar desde los primeros años de preparación docente, en el desarrollo de una actuación comprometida, reflexiva, independiente y transformadora, en la solución de los problemas profesionales a los que gradualmente se enfrenta durante la carrera, así como en la formación de una autoevaluación adecuada de su desarrollo profesional que le permita luchar por erradicar las insuficiencias en su formación y trabajar permanentemente en el perfeccionamiento de su gestión profesional y del trabajo de la escuela.

El compromiso tiene una importancia vital en el desempeño docente, ya que permite asumir una actitud responsable en el trabajo para lograr el bien común a través de la educación, la profesión de docente debe caracterizarse por una serie de exigencias tanto personales como profesionales que vayan encaminadas a fortalecer la propia elección por el magisterio.

Haciendo referencia al tema de investigación y conversando con los profesores titulados en la mención de Educación Básica, sobre la problemática planteada, manifiestan que no se ha dado a nivel de sus instituciones una investigación de esta naturaleza, tampoco a nivel local. Es la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la Modalidad Abierta, que cubre todo el país y algunos lugares del exterior, la que ha impulsado un tema que reviste tanta importancia y que será la base para que el Ministerio de Educación, dentro de las políticas de perfeccionamiento docente, tome en cuenta estos resultados y emprendan en estrategias de asistencia pedagógica.

Reviste singular importancia por lo anotado y porque hay la garantía de que mejorando la preparación del docente, redunde en bien de los educandos y por ende de la sociedad. Esta iniciativa de investigar sobre el rol que desempeñan los titulados, habla de la posibilidad de actualizar currículos en las universidades, de procurar la actualización permanente para que el trabajo en las aulas sea efectivo dando al maestro condiciones de trabajo dignas y adecuadas, estímulos e incentivos para el buen desempeño, y que la responsabilidad sea compartida con las familias, con el sistema educativo y con la sociedad en general.

Ha sido factible realizar el trabajo, gracias a la orientación dada a través de la guía didáctica, el EVA y presencialmente por la directora de tesis; a la colaboración de los docentes de los planteles educativos, a la apertura de los directivos que dieron la autorización para aplicar los instrumentos de investigación. El proceso de investigación tuvo su curso normal, solamente en una institución, el director se negó a contestar la encuesta y la entrevista.

*Los objetivos específicos logrados con el desarrollo de la investigación son:*

- *Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.*

Los siete profesionales una vez contactados, se conoció que están laborando en instituciones educativas.

- *Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.*

Permitió conocer la necesidad de formación y actualización a través de las respuestas dadas para que puedan desempeñar con mayor eficiencia su trabajo y la exigencia a las instituciones responsables.

- *Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.*

Realizando un análisis comparativo que determina la relación del trabajo de docentes que desempeñan y su título profesional obtenido.

- *Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.*
- *Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.*
- *Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.*

Los titulados y empleadores, respondieron en los parámetros de frecuencia, importancia y nivel de formación en los siete aspectos del inventario de tareas del trabajo docente con niveles aceptables.

- *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.*

Se ha estructurado la propuesta en base a las conclusiones con el tema de “La autoevaluación de la práctica pedagógica, como estrategia de mejoramiento de las competencias docentes”, aspecto que requiere ser tratado para una mejor coordinación de acciones y mejoramiento del proceso educativo.

Es presente trabajo de investigación constituye una visión del trabajo que desempeña el profesional en Educación Básica, y que es importante conocer sus caracterizaciones y criterios, por lo que será un estímulo que se enteren de su contenido a través de la lectura.

## **1. Síntesis del material bibliográfico**

## **1.1. Ley orgánica de educación intercultural**

### **Tema: Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe del Ecuador ( 2011)**

**INTRODUCCIÓN:** El 31 de marzo del 2011 se publica en el Registro Oficial N° 147 la misma reemplaza a la anterior Ley de Educación, para actualizar e insertar aspectos educativos que permitan transformaciones en la educación de niños, adolescentes, hombres y mujeres de todas edad, a lo largo de su vida que les permita, conocerse, reconocerse, aceptarse, valorarse, en su integralidad y diversidad cultural, proyectarse y proyectar su cultura con orgullo y trascendencia hacia el mundo, para que las ocho políticas de Estado prioritarias que están en el Plan Decenal de Educación se cumplan para el mejoramiento y fortalecimiento educativo.

Por lo que acceder a la carrera docente requiere de profesionales que amen su profesión y cumplan con requisitos legales que están en la Ley de Educación y su Reglamento, que a continuación se detalla por ser de interés para quienes tienen la vocación, interés y preparación para hacerlo.

**Título v**  
**De la carrera educativa**  
**capítulo uno**  
**del ámbito de la carrera educativa**

Art. 93.- La carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones. Además, formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos y físcomisionales. Los docentes del sector privado estarán amparados por el Código del Trabajo.

Art. 94.- Requisitos.- Para ingresar a la carrera educativa pública se requiere:

- a. Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- b. Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley;

- c. Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente;
- d. Constar en el registro de candidatos elegibles;
- e. Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal; y,
- f. En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.

Art. 95.- Prohibiciones para ingresar a la carrera educativa pública.- Se prohíbe el ingreso o reingreso a la carrera educativa pública por las siguientes causas:

- a. Estar comprendido en alguna de las causales de prohibición o inhabilidades para ejercer cargos públicos establecidos en la normativa correspondiente;
- b. Tener sentencia condenatoria ejecutoriada en materia penal;
- c. Haber sido cesado en sus funciones dentro la carrera educativa pública por destitución; y,
- d. Haberse jubilado por edad y años de servicio, de conformidad a la Ley.

Art. 96.- Títulos reconocidos.- Para ingresar a la carrera educativa pública, se reconocerán los títulos de:

- a. Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades;
- b. Psicólogo educativo o infantil;
- c. Profesional o tecnólogo del área de educación especial;
- d. Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia. Estos conocimientos se acreditarán mediante los respectivos exámenes; y,
- e. Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del Sistema Nacional de Educación.

El Reglamento a la presente Ley, determinará la escala ascendente de calificación de los títulos en correspondencia al nivel y la especialidad de la vacante.

Los profesionales relacionados con el literal “e” del presente artículo, que ingresen a la carrera educativa pública deberán aprobar programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente de acuerdo al Reglamento de la presente Ley.



### **Título iii**

#### **De la estructura y niveles del sistema nacional de educación**

En el Ecuador según la Ley, funciona la Educación Escolarizada para Educación Inicial, Básica y Bachillerato, atendiendo a estudiantes con las edades establecidas. Y, la Educación no escolarizada en los mismos niveles para personas con escolaridad inconclusa y con necesidades educativas especiales, para lo que deben también prepararse los que van a optar por la enseñanza en estos niveles.

#### **3.2. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

##### **Tema: Ley Orgánica de Educación Superior**

**INTRODUCCIÓN:** Siendo la Licenciatura en Educación Básica, título de Tercer Nivel, otorgado por la Universidad, se debe tener el sustento de la Ley de Educación Superior para conocer y destacar en la presente síntesis lo que interesa en principio a quienes hemos optado por esta carrera. Por lo que en la presente síntesis se enfoca los fines de la educación superior.

##### **Son fines de la Educación Superior:**

Art. 3.- Fines de la Educación Superior.- La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

Art. 4.- Derecho a la Educación Superior.- El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia.

Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el

proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley.

Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes.- Son derechos de las y los estudiantes los siguientes:

- a) Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme sus méritos académicos;
- b) Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades;
- c) Contar y acceder a los medios y recursos adecuados para su formación superior; garantizados por la Constitución;
- d) Participar en el proceso de evaluación y acreditación de su carrera;
- e) Elegir y ser elegido para las representaciones estudiantiles e integrar el cogobierno, en el caso de las universidades y escuelas politécnicas;
- f) Ejercer la libertad de asociarse, expresarse y completar su formación bajo la más amplia libertad de cátedra e investigativa;
- g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento;
- h) El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz; e,
- i) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior.

Art. 6.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- Son derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes:

- a) Ejercer la cátedra y la investigación bajo la más amplia libertad sin ningún tipo de imposición o restricción religiosa, política, partidista o de otra índole;
- b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad;
- c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo;
- d) Participar en el sistema de evaluación institucional;

- e) Elegir y ser elegido para las representaciones de profesores/as, e integrar el cogobierno, en el caso de las universidades y escuelas politécnicas;
- f) Ejercer la libertad de asociarse y expresarse;
- g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento; y,
- h) Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica.

Art. 7.- De las Garantías para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad.- Para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior.

Todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades.

Art. 8.- Serán Fines de la Educación Superior.- La educación superior tendrá los siguientes fines:

- a) Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas;
- b) Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico;
- c) Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional;
- d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social;
- e) Aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo;
- f) Fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter científico, tecnológico y pedagógico que coadyuven al mejoramiento y protección del ambiente y promuevan el desarrollo sustentable nacional;

- g) Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico; y,
- h) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria.

Art. 9.- La educación superior y el buen vivir.- La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza.

Art. 10.- Articulación del Sistema.- La educación superior integra el proceso permanente de educación a lo largo de la vida. El Sistema de Educación Superior se articulará con la formación inicial, básica, bachillerato y la educación no formal.

Art. 11.- Responsabilidad del Estado Central.- El Estado Central deberá proveer los medios y recursos únicamente para las instituciones públicas que conforman el Sistema de Educación Superior, así como también, el brindar las garantías para que las todas las instituciones del aludido Sistema cumplan con:

- a) Garantizar el derecho a la educación superior;
- b) Generar condiciones de independencia para la producción y transmisión del pensamiento y conocimiento;
- c) Facilitar una debida articulación con la sociedad;
- d) Promover y propiciar políticas que permitan la integración y promoción de la diversidad cultural del país;
- e) Promover y propiciar políticas públicas que promuevan una oferta académica y profesional acorde a los requerimientos del desarrollo nacional;
- f) Articular la integralidad con los niveles del sistema educativo nacional;
- g) Garantizar la gratuidad de la educación superior pública hasta el tercer nivel; y,
- h) Garantizar su financiamiento en las condiciones establecidas en esta Ley, en observancia a las normas aplicables para cada caso.

### **1.3. Las competencias profesionales**

**Tema: Las competencias profesionales**

**Autora: Eco. Dra. Genoveva Menéndez PhD**

El término competencia en el ámbito laboral, profesional y académico, tiene sus antecedentes hace varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia, primeramente relacionado con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico

Es el “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, combinados, coordinados e integrados en la acción, adquiridos a través de la experiencia profesional (formativa y no formativa), que permite al individuo resolver problemas específicos, de forma creativa e independiente, en contextos singulares”

También se puede definir como el “conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea”. O el “desempeño social complejo que expresa los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y desarrollo global de una persona dentro de una actividad específica, sea ésta especializada, de carácter técnico o profesional”, no es una suma de elementos relevantes, sino una integración de los mismos.

Las competencias profesionales son exclusivas de las personas que han realizado estudios de educación superior, y se caracterizan por su alta flexibilidad y amplitud, así como por el abordaje de imprevistos y el afrontamiento de problemas de alto nivel de complejidad. Las principales competencias profesionales se derivan fundamentalmente de los indicadores funcionales, en correspondencia con las exigencias del cargo, así la capacidad de trabajar en equipo, la creatividad, la independencia, son tan necesarias para un trabajador de funciones elementales, como para el desarrollo de actividades más complejas en las condiciones actuales.

“La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la

acción,permiteincorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente, la importancia del contexto y el hecho de que es posible ser competente de diversas maneras” Gonczi y Athanasou, (2006)

Las **competencias profesionales** en las actividades de formación se desarrollan con el objeto de insertar al profesional universitario en el ámbito de la docencia, pero no solamente como agente de producción científica, sino también en el ámbito social.

La utilidad de la competencia profesional constata la importancia de la adaptación al contexto de trabajo, la misma que se manifiesta de manera distinta: desempeño eficaz, efectivo y exitoso, lograr la colaboración, resolver problemas. Por tanto, cuando asumimos que la competencia profesional se plantea en un contexto cambiante, es coherente deducir su inevitable evolución y, por tanto, es necesaria la evaluación.

Lo importante de las competencias profesionales es que la capacidad de actuación no surge de manera espontánea por la simple práctica, sino que precisa de conocimientos especializados, entonces, la docencia universitaria aparece como un conjunto de competencias que involucra el conocimiento teórico combinado con la práctica. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005), ha definido el concepto de Competencia Profesional como, la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello.

El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de su puesto de trabajo en la docencia

#### **1.4. Examen de competencia de especialización en pedagogía**

**Tema: Examen de Competencia de Especialización en pedagogía**

**Autor: Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior.**

##### **Presentación:**

En el terreno de la educación, como en todas las actividades humanas, la evaluación es el proceso que permite valorar los aciertos, reconocer las fallas y detectar potencialidades. Contar con información válida y confiable garantiza tomar decisiones acertadas.

La guía de “Competencias de especialización en Pedagogía” de la que se extrae la presente síntesis, está dirigida a quienes sustentarán el Examen de Competencia de Especialización en Pedagogía (ECE-EDU). Tiene como propósito medir las competencias pedagógicas del aspirante a docente. Su intención es ofrecer información, que permita a los estudiantes familiarizarse con las principales características del examen.

##### **Síntesis:**

Evalúa la prueba la: Construcción de los referentes teórico-metodológicos del campo del currículo y de la didáctica con los temas de: Perspectivas teórico-metodológicas de los campos del currículo y de la didáctica relacionadas con la temática por desarrollar.

Propuesta de lineamientos, políticas institucionales y acciones curriculares y didácticas: necesidades y demandas sociales para la identificación de ámbitos de oportunidad. Necesidades y problemas institucionales en materia de enseñanza y aprendizaje. Alternativas o líneas de acción para atender las necesidades identificadas.

Desarrollo de propuestas curriculares o didácticas: Necesidades de intervención curricular o didáctica. Esquema general de la propuesta curricular o didáctica.

Recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la propuesta. Proceso del diseño curricular o la propuesta didáctica

Es un instrumento de evaluación que puede describirse como un examen con los siguientes atributos:

<b>Atributo</b>	<b>Definición</b>
Especializado para la carrera profesional de Pedagogía	Se orienta a la evaluación de competencias específicas de la formación universitaria en la carrera de Pedagogía. No incluye conocimientos ni habilidades profesionales genéricos o transversales.
Estandarizado	Cuenta con reglas fijas de diseño, elaboración, aplicación y calificación.
Criterial	Los resultados de cada estudiante se comparan contra un patrón o estándar de desempeño preestablecido.
De máximo esfuerzo	Permite establecer el nivel de rendimiento del estudiante, a partir de que este realiza su mejor esfuerzo al resolver los reactivos de la prueba.
Objetivo	Tiene criterios de calificación unívocos y precisos, lo cual permite su automatización.
Sensible a la instrucción	Evalúa resultados de aprendizaje del programa de formación universitaria de la carrera en Pedagogía, los cuales son una consecuencia de la experiencia educativa institucionalmente organizada.

Las competencias profesionales se clasifican en:



- Básicas: son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentran las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas
- Genéricas: son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas.  
Específicas: son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

**¿Qué evalúa? El Examen está organizado en 3 subáreas y 11 temas.**

Subáreas	Temas
Construcción de los referentes teórico-metodológicos del campo del currículo y de la didáctica	<p>Identificar las perspectivas teórico-metodológicas de los campos del currículo y de la didáctica relacionadas con la temática por desarrollar</p> <p>Seleccionar aportaciones recientes pertinentes</p> <p>Definir la postura teórico-metodológica pertinente</p>
Propuesta de lineamientos, políticas institucionales y acciones curriculares y didácticas	<p>Analizar necesidades y demandas sociales para la identificación de ámbitos de oportunidad</p> <p>Identificar necesidades y problemas institucionales en materia de enseñanza y aprendizaje</p> <p>Proponer alternativas o líneas de acción para atender las necesidades identificadas</p>
Desarrollo de propuestas curriculares o didácticas	<p>Identificar las necesidades de intervención curricular o didáctica</p> <p>Elaborar el esquema general de la propuesta curricular o didáctica</p> <p>Definir los recursos humanos y materiales necesarios para</p>

	<p>desarrollar la propuesta</p> <p>Coordinar el proceso del diseño curricular o la propuesta didáctica</p> <p>Diseñar proyectos y programas de evaluación curricular o didáctica</p>
--	--

### 1.5. Examen de competencias generales

**Tema: Examen de Competencia Generales**

**Autor: Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior.**

El examen está dirigido a los estudiantes que están próximos a concluir su carrera o han aprobado al menos, el 80% de los créditos de su carrera de pregrado.

El ECG es un instrumento de evaluación que puede describirse como un examen con los siguientes atributos:

<b>ATRIBUTO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Especializado en competencias generales	Se orienta a la evaluación de dos competencias generales, denominadas comunicativas (comprensión de lectura y expresión escrita), críticas en estudiantes de nivel pregrado, en cualquier momento de su formación profesional.
Estandarizado	Cuenta con reglas fijas de diseño, elaboración, aplicación y calificación.
Criterial	Los resultados de cada estudiante se comparan contra un patrón o estándar de desempeño preestablecido por un cuerpo colegiado de expertos.
De máximo esfuerzo	Permite establecer el nivel de rendimiento del estudiante, a partir de que este realiza su mejor esfuerzo al resolver los

	reactivos de la prueba.
Objetivo	Tiene criterios de calificación unívocos y precisos, lo cual permite su automatización.

El examen está organizado en 2 áreas y 18 subáreas para la evaluación

SUBÁREAS	TEMAS
<b>Comprensión de lectura</b>	<p>Aspectos generales de la comprensión de lectura: Identificar el tipo de texto y su propósito de comunicación</p> <p>Identificar la intención de comunicación del autor en un texto científico</p> <p>Identificar el tema del texto científico.</p> <p>Relacionar la información textual y paratextual, (gráficas, diagramas, figuras, imágenes) del texto científico.</p> <p>Comprender el vocabulario del texto científico.</p> <p>Establecer las relaciones de cohesión textual en el texto científico.</p> <p>Elaborar inferencias a partir de la información explícita e implícita en un texto científico.</p> <p>Reconocer la posición del autor frente al tema en un texto científico.</p> <p>Identificar el tema del texto periodístico</p> <p>Inferir información en un texto periodístico</p> <p>Identificar elementos propios de un texto periodístico</p> <p>Reconocer la posición del autor frente al tema en un texto periodístico</p>
<b>Conocimiento de la expresión escrita</b>	<p>Analizar el plan del discurso conforme a la intención de comunicación.</p> <p>Valorar la coherencia global</p> <p>Valorar la coherencia lineal del texto</p> <p>Reconocer el tipo de léxico</p> <p>Reconocer la correcta utilización de morfosintaxis oracional</p> <p>Observar la corrección gramatical</p>

### **1.1. Aspectos generales de la comprensión de lectura: Identificar el tipo de texto y su propósito de comunicación**

- Identificar el tipo de texto
- Definir el propósito del texto

### **1.2. Identificar el tema del texto científico**

- Aplicar estrategias de compactación de la información para extraer el tema
- Reconocer los tópicos que se relacionan con el tema
- Reconocer ideas centrales (principales y secundarias) en un texto
- Determinar el tipo de relación entre ideas.

### **1.3. Identificar la intención de comunicación del autor en un texto científico**

- Identificar la intención informativa
- Identificar la intención persuasiva

### **1.4. Relacionar la información textual y la paratextual (gráficas, diagramas, figuras, imágenes) del texto científico**

- Conocer la estructura y la función de diferentes elementos paratextuales (tablas, gráficas, mapas conceptuales, diagramas de flujo, etc.) para poder relacionarlos con el texto

### **1.5. Comprender el vocabulario del texto científico**

- Inferir el significado de distintos vocablos en un texto científico
- Deducir el significado de palabras desconocidas

### **1.6. Establecer las relaciones de cohesión textual en el texto científico**

- Reconocer los elementos cohesivos que le dan identidad al texto

### **1.7. Elaborar inferencias a partir de la información explícita e implícita en un texto científico**

- Distinguir datos, hechos y opiniones en un texto científico
- Inferir información no explícita en el texto científico

### **1.8. Reconocer la posición del autor frente al tema en un texto científico**

- Reconocer los juicios implícitos y explícitos del autor
- Reconocer los elementos lingüísticos para identificar la posición del autor

### **1.9. Identificar el tema del texto periodístico**

- Reconocer ideas centrales (principales y secundarias) en un texto periodístico
- Determinar el tipo de relación entre ideas

### **1.10. Inferir información en un texto periodístico**

- Deducir datos, hechos y opiniones en un texto periodístico
- Inferir información no explícita en el texto periodístico

**1.11. Identificar elementos propios de un texto periodístico**

- Identificar la intención informativa
- Identificar la intención persuasiva

**1.12. Reconocer la posición del autor frente al tema en un texto periodístico**

- Reconocer los elementos lingüísticos explícitos e implícitos para identificar la posición del autor

**II. Conocimiento de la expresión escrita****2.1. Analizar el plan del discurso conforme a la intención de comunicación**

- Identificar factores de la comunicación, la intención de comunicación del autor y el uso de recursos lingüísticos
- Reconocer la mejor expresión de ideas en un texto

**2.2. Valorar la coherencia global**

- Reconocer la coherencia global respecto al tema de texto
- Reconocer la coherencia intratextual

**2.3. Valorar la coherencia lineal del texto**

- Señalar la progresión temática (tema - rema) en un texto
- Valorar el uso adecuado de otros mecanismos intratextuales (pronominalización, anáfora, catáfora, nexos, redundancia sémica)

**2.4. Reconocer el tipo de léxico**

- Seleccionar propiedad léxica de acuerdo a la situación de comunicación (registro formal vs. registro coloquial)
- Identificar precisión léxica (intensión y extensión)

**2.5. Reconocer la correcta utilización de morfosintaxis oracional**

- Identificar la subordinación oracional
- Reconocer la debida concordancia de sustantivos, adjetivos, pronombres, verbos
- Identificar correctamente el régimen de palabras

**2.6. Observar la corrección gramatical**

- Elegir las palabras con su correcta ortografía
- Seleccionar la debida acentuación de las palabras
- Emplear adecuadamente los signos de puntuación

## **1.6. La situación laboral de los profesionales de la educación**

**Tema: La situación laboral de los profesionales de la educación**

**Sustento: Documentos de la Legislación ecuatoriana y de Guillermo Sánchez Moreno Izaguirre.**

### **Introducción:**

La educación es de largo aliento, por ser un proceso que debe realizarse con enfoque de desarrollo humano y responder a un modelo que contribuya a la identidad nacional, a la construcción de una ciudadanía democrática, permita desarrollar una persona y construir una nación.

La capacitación que oferta el Ministerio de Educación es insuficiente porque no llega a todo el magisterio, porque no impacta en los resultados de aprendizaje de los alumnos. Esto es cierto, pero también lo es, que se han identificado las debilidades de la gestión de este proceso y se van corrigiendo para mejorar.

### **Síntesis:**

La Constitución Política del Estado Ecuatoriano en su Art, 349, "El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente" Constitución Política del Estado Ecuatoriano (2008) Art. 349.

En el mes de enero del 2011, la Asamblea Nacional, aprueba la Ley de Educación Intercultural, para que se entre otros aspectos se vaya regularizando la situación laboral de los docentes ecuatorianos, que están miles de ellos contratados, vale aclarar últimamente con el sueldo básico y los beneficios de ley, ojalá que a quienes se los ha considerado elegibles les den nombramiento.

La docencia es y ha sido siempre una profesión en que los educadores deben estar en continuo perfeccionamiento y enriquecimiento para sí mismos y para los seres con

quienes están contribuyendo en su formación. Siempre continúan en la tarea de aprender a aprender.

El docente como toda persona inmersa en una sociedad determinada y en un determinado tiempo- debe ir asimilando los cambios, ampliando sus conocimientos de acuerdo con descubrimientos y avances, actualizando sus procedimientos de aplicación y manteniendo una actitud de guía –especialmente en valores y capacidades de discernimiento- frente al alumno.

La formación del docente tiene que ver con el talante y el talento de quienes asumen esta profesión: los jóvenes de hoy. La educación era definida como un arte pero no todos tienen dotes para ser artistas. La educación es una profesión y esto nos obliga a tener claro qué requiere ella y qué le demanda la sociedad. En este nivel la escuela y la comunidad están a veces lejanas, pero deben estar cercanas, porque son nuestro laboratorio; por eso la debemos estudiar y analizar la realidad para poder innovar”

Los Sectores Educativos del Gobierno están abocados a ser funcionales, en la educación formal de cada país, los elementos indispensables para implementar el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en los establecimientos de su dependencia, sitios webs y cursos de perfeccionamientos docentes. Las Instituciones intermedias tratan de ir incorporando las nuevas tecnologías a su accionar y a las técnicas de investigación empleadas anteriormente.

El Sistema de Formación Continua de Profesores promueve el desarrollo profesional, personal y social de todos los profesores, con el propósito de mejorar los procesos formativos de los estudiantes. Busca responder a las demandas nacionales, regionales y locales de formación de cuadros profesionales capaces de liderar y gestionar el proceso educativo; es decir, tanto el conjunto de procesos de aprendizaje y el desarrollo humano de los principales sujetos del sistema educativo: los niños, las niñas, los y las adolescentes del país, como los procesos de desarrollo institucional a cargo de proveer los diferentes servicios educativos.

Las demandas presentes y futuras de la sociedad y del avance científico y tecnológico en el mundo con características de cambios rápidos y profundos, requieren un sistema que organice y gestione la formación de los profesores. Es necesario que el Sistema

recoja, analice, evalúe las demandas y genere respuestas pertinentes para las distintas necesidades de aprendizaje y los cambios que éstos requieran.

Es importante que los Formadores de los estudiantes de Educación, sean personas con experiencia de aula, con soporte teórico y con una amplia y variada formación que les permita orientar los procesos de aprendizaje de los futuros docentes enfatizando el desarrollo del pensamiento crítico, la investigación, y permitiendo experiencias pedagógicas tempranas en contacto con el mundo escolar real. Tanto en la formación inicial, como en la formación en servicio, los formadores, son el factor más importante para la formación de los docentes.

### **1.7. Demanda e inserción laboral**

**Tema:** “Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias”

Autor: WellerJürgen2006

Expresa que: A partir de los resultados de los estudios y tomando en cuenta las experiencias previas con políticas, programas y proyectos, se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral que se discutieron en talleres con jóvenes y seminarios nacionales con todos los agentes relevantes. Estas propuestas obviamente se orientan a la situación y la institucionalidad específicas de cada país.

En este artículo se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes – dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, obviamente afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana y en los diferentes países – y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.



### **Tensiones y algunas estrategias.**

1. Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral<sup>3</sup>. La causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación. Como indica el aumento de la brecha salarial a favor de los más educados, observado en América Latina recientemente, la demanda laboral más bien está sesgada hacia el personal más calificado. El problema se concentra más bien en dos áreas:

- En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil – esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica –. Esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas. La tasa correspondiente de los jóvenes, de por sí más alta que aquella de los adultos, subió marcadamente, aunque no se haya ampliado la brecha relativa a los adultos. Específicamente las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados – en términos generales más favorables que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos – se deteriora en un momento de crisis.

Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. A esto contribuye el desarrollo de nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes. Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral.

3. Vinculado con lo anterior, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. Las primeras están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento social, una contribución al desarrollo de su país, etc. 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. Sin embargo, para muchos jóvenes la realidad del mercado de trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace sólo parcialmente.

El cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo generalmente requiere un plazo largo, sobre todo para alcanzar altos niveles de estudios. Sin embargo, muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden a retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo típicamente está positivamente correlacionada con el nivel educativo de la persona.

4. Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave. Sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.
5. Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático – al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral – y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos. La exclusión laboral de aquellos que no cuentan con este tipo de capital social refleja una marcada segmentación intrageneracional, la cual se está profundizando en muchos países a causa de crecientes diferencias en la calidad de educación a la cual jóvenes de diferente trasfondo socioeconómico tienen acceso.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes, aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción laboral puede tener resultados satisfactorios sin una dinámica demanda laboral, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal.

Sin embargo, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento. Aún más, para algunas tensiones no pueden imaginarse “soluciones” que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados. En efecto, algunas están estrechamente relacionadas con conflictos intergeneracionales dinámicos que difícilmente pueden ser objeto de intervención de políticas públicas.

Para cualquier otra intervención es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos (Weller, 2003). Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

## **1.8. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador**

### **Tema: Juventud y mercado laboral**

**Autor:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud

La *visión* de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

El *objetivo* central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de 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.

Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

#### *Universalidad*

Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Las políticas promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Las políticas conciben a la universalidad como un principio de política y a la focalización de las intervenciones como un instrumento de política que puede contribuir a universalizar el derecho al empleo.

#### *Indivisibilidad*

El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud. Esto implica que las políticas tendrán un enfoque integrado e integral de la política de empleo, concibiéndola como multidimensional y multicausal.

### *Igualdad y no discriminación*

Todos los y las jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los y las jóvenes vulnerables y socialmente excluidos y en la eliminación de las disparidades sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral. Ningún joven será discriminado o excluido del derecho al empleo. Por lo tanto, los principios gemelos de igualdad y no discriminación son ejes transversales de las políticas.

### *Eficiencia*

Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

### *Participación*

Todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos. En particular, los jóvenes pobres y pertenecientes a poblaciones socialmente en desventaja tienen el derecho a participar activa y documentadamente en las decisiones que afectan sus vidas; son actores y socios claves del desarrollo y no sólo beneficiarios pasivos. La participación social es clave para lograr el cambio institucional que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas.

### *Rendición de cuentas*

Todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente.

En particular, el Estado ecuatoriano tiene el deber de respetar, proteger y satisfacer el derecho al empleo.

## **Marco normativo**

La visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, los cuales se describen en detalle a continuación.

### *Derechos económicos y sociales*

El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966 establece varios compromisos en términos del derecho al empleo y la educación, entre los que se destacan los siguientes:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.” “Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.”

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

## **1.9. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje para el docente y el alumno**

**Tema: El concepto de enseñanza y aprendizaje**

**Autor: Rubén Edel Navarro 2004**

En su artículo el concepto de enseñanza y aprendizaje, se refiere en primer lugar a la educación como el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión.

Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de educere, que significa sacar afuera. Aparte de su concepto universal, la educación reviste características especiales según sean los rasgos peculiares del individuo y de la sociedad. En la situación actual, de una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se deriva que la Educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial.

### **La enseñanza**

Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna a sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica. En este campo sobresale la teoría psicológica: la base fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje se halla representada por un reflejo condicionado, es decir, por la relación asociada que existe entre la respuesta y

el estímulo que la provoca. El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en el individuo que aprende.

Esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan. De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende. También, es necesario conocer las condiciones en las que se encuentra el individuo que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de cultura, entre otros.

El hombre es un ser eminentemente sociable, no crece aislado, sino bajo el influjo de los demás y está en constante reacción a esa influencia. La Enseñanza resulta así, no solo un deber, sino un efecto de la condición humana, ya que es el medio con que la sociedad perpetúa su existencia. Por tanto, como existe el deber de la enseñanza, también, existe el derecho de que se faciliten los medios para adquirirla, para facilitar estos medios se encuentran como principales protagonistas el Estado, que es quien facilita los medios, y los individuos, que son quienes ponen de su parte para adquirir todos los conocimientos necesarios en pos de su logro personal y el engrandecimiento de la sociedad.

La tendencia actual de la enseñanza se dirige hacia la disminución de la teoría, o complementarla con la práctica. En este campo, existen varios métodos, uno es los medios audiovisuales que normalmente son más accesibles de obtener económicamente y con los que se pretende suprimir las clásicas salas de clase, todo con el fin de lograr un beneficio en la autonomía del aprendizaje del individuo. Otra forma, un tanto más moderno, es la utilización de los multimedios, pero que económicamente por su infraestructura, no es tan fácil de adquirir en nuestro medio, pero que brinda grandes ventajas para los actuales procesos de enseñanza – aprendizaje.



## **El Aprendizaje**

Este concepto es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En consecuencia, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), dándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. A veces, el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución válida. De acuerdo con Pérez Gómez (1992) el aprendizaje se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas.

Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos alumnos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, para entender esto, se debe trasladar el análisis del mecanismo de aprendizaje a los factores que influyen, los cuales se pueden dividir en dos grupos : los que dependen del sujeto que aprende (la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencias previas) y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, es decir, se tienen modalidades favorables para el aprendizaje cuando la respuesta al estímulo va seguida de un premio o castigo, o cuando el individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta.

## **1.10. La formación docente**

**Tema: Nuevo papel docente y nuevo modelo de formación**

**Autora: Rosa María Torres del Castillo**

### **INTRODUCCIÓN:**

Este trabajo cuestiona el carácter fuertemente prescriptivo y homogeneizador que domina el escenario educativo en la actualidad, particularmente en los países en desarrollo, en torno al tema de la formación docente. Defiende, por el contrario, la necesidad de la investigación, identificación y diseño de respuestas específicas, ajustadas a los diferentes objetivos, sujetos, contextos y momentos. En particular, la autora discute la “lógica de los listados” que se han generalizado desde los países industrializados hacia los países en desarrollo, en torno al “nuevo papel docente”, el “docente ideal” o el “docente efectivo”. Dichos listados, adoptados a menudo acríticamente, incorporan conceptos y marcos teóricos e ideológicos diferentes y hasta contradictorios entre sí.

### **Síntesis:**

No hay respuesta única, ni posibilidad de recomendaciones universales, para la pregunta acerca de qué hacer con la cuestión docente y con la formación docente, de manera específica. No la hay por varias razones: la propia gran diversidad de contextos y situaciones entre regiones, países y dentro de un mismo país, que hace difícil (o, en todo caso, irrelevante) la generalización y a la vez separación usual entre “países en desarrollo” y “países desarrollados”; la complejidad y la situación sumamente crítica a la que ha llegado en el mundo el “problema docente”, del cual la formación profesional es apenas un aspecto; la heterogeneidad de ese conjunto de sujetos genéricamente agrupados como “docentes”, así como los diversos significados que adopta o puede adoptar, en cada caso, la “formación docente”;<sup>1</sup> la insuficiencia e inconsistencia del conocimiento disponible respecto del cambio educativo y del aprendizaje —y del aprendizaje docente en particular—, así como de experiencias que muestren avances en estos ámbitos con planteamientos sólidos y renovados; la incertidumbre y la complejidad del momento actual —caracterizado como “periodo de transición entre dos eras”, cuya comprensión desafía los habituales instrumentos de pensamiento y categorías de análisis— y del futuro, incluso del –futuro inmediato, y,

en consonancia con todo esto, la imprecisión y los sentidos diversos y en disputa de eso que, vagamente, se avizora hoy como la educación deseada, la “nueva” educación, “la educación del siglo XXI”.

Todo ello pone en jaque la tendencia dominante, tanto en el ámbito internacional como en el nacional, a formular diagnósticos y recomendaciones de política educativa uniformes, para el “mundo en desarrollo” o para todo el país; el paso, en definitiva, “de la hipótesis a la prescripción” (Ratinoff, 1994, p. 30). Con el término *docentes* nos referimos a los educadores que trabajan en el sistema escolar. Al hablar de su formación incluimos tanto a educadores de aula como a directores y supervisores. La importancia de articular estos tres estamentos se hace evidente en el marco de nociones como *equipo escolar*, *desarrollo profesional* y *gestión escolar* que integren, para todos ellos, tanto la dimensión administrativa como la curricular y pedagógica.

Se aborda la cuestión de la *formación docente* dentro del concepto de *aprendizaje permanente*, es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son resultado no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo y ancho de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia. Nos referimos específicamente a los docentes (y su formación) en los llamados “países en desarrollo”, aunque reconocemos las profundas diferencias entre ellos y dentro de cada uno, así como las diferencias relacionadas con niveles y asignaturas de enseñanza y con variables tales como edad, género, etapa de desarrollo profesional, etc.

En definitiva, “los docentes” —como “los alumnos”— y “la formación docente” son abstracciones que requieren afinarse en cada condición concreta, lo que supone el desafío de construir “certezas situadas”. Las razones y condiciones de la formación docente dependen del papel que, en cada caso, se asigne a la educación y al sistema escolar. La definición del modelo educativo, a su vez, está en relación con el tipo de sociedad al que se aspira. La pregunta sobre el sentido de la educación, precisamente en un mundo globalizado, dominado por un “pensamiento único” (Ramonet, 1998) que, en el campo educativo, se expresa hoy en la retórica del *capital humano*,<sup>2</sup> no sólo no ha perdido relevancia sino que es un terreno a debatir y disputar, tanto desde la política y la economía como desde la educación y la cultura.

**Nuevo papel docente y nuevo modelo de formación docente** La necesidad de un *nuevo papel docente* ocupa un lugar destacado en la retórica educativa actual, sobre todo ante el nuevo milenio y la construcción de *una nueva educación*. El perfil y el papel prefigurado de este “nuevo docente” han terminado por configurar un largo listado de “competencias deseadas”, en el que confluyen hoy, contradictoriamente, postulados inspirados en la teoría del capital humano y los enfoques eficientistas de la educación, así como postulados largamente acuñados por las corrientes progresistas, la pedagogía crítica y los movimientos de renovación educativa, que hoy han pasado a formar parte de la retórica de la reforma educativa mundial. Así, el “docente deseado” o el “docente eficaz” es caracterizado como un *sujeto polivalente, profesional competente, –agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador* que (Barth, 1990; Delors y otros, 1996; Hargreaves, 1994; Gimeno, 1992; Jung, 1994; OCDE, 1991; Schon, 1992; UNESCO, 1990, 1998): domina los saberes —contenidos y pedagogías— propios de su ámbito de enseñanza; provoca y facilita aprendizajes, al asumir su misión no en términos de *enseñar* sino de *lograr que los alumnos aprendan*; interpreta y aplica un currículum, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales;

Ejerce su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo; comprende la cultura y la realidad locales, y desarrolla una educación bilingüe e intercultural en contextos bi y plurilingües; desarrolla una pedagogía activa, basada en el diálogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad, el trabajo en equipo; 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; trabaja y aprende en equipo, transitando de la formación individual y fuera de la escuela a la formación del equipo escolar y en la propia escuela; investiga, como modo y actitud permanente de aprendizaje, a fin de buscar, seleccionar y proveerse autónomamente la información requerida para su desempeño como docente; toma iniciativas en la puesta en marcha y desarrollo de ideas y proyectos innovadores, capaces de ser sostenidos, irradiarse e institucionalizarse; reflexiona críticamente sobre su papel y su práctica pedagógica, la sistematiza y comparte en espacios de inter-aprendizaje; o asume un compromiso ético de coherencia entre lo que predica y lo que hace,

buscando ser ejemplo para los alumnos en todos los órdenes; detecta oportunamente problemas (sociales, afectivos, de salud, de aprendizaje) entre sus alumnos, los deriva a quien corresponde o busca las soluciones en cada caso; desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser; desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar cualidades consideradas indispensables para el futuro tales como creatividad, receptividad al cambio y la innovación, versatilidad en el conocimiento, anticipación y adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, identificación y solución de problemas; 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; se acepta como “aprendiz permanente” y se transforma en “líder del aprendizaje”, manteniéndose actualizado en sus disciplinas y atento a disciplinas nuevas; se abre a la incorporación y al manejo de las nuevas tecnologías tanto para –fines de enseñanza en el aula y fuera de ella como para su propio aprendizaje permanente; se informa regularmente gracias a los medios de comunicación y otras fuentes de conocimiento, a fin de ayudar en la comprensión de los grandes temas y problemas del mundo contemporáneo; prepara a sus alumnos para seleccionar y utilizar críticamente la información proporcionada por los medios de comunicación de masas; propicia nuevas y más significativas formas de participación de los padres de familia y la comunidad en la vida de la escuela; está atento y es sensible a los problemas de la comunidad, y se compromete con el desarrollo local; responde a los deseos de los padres respecto a los resultados educacionales, a la necesidad social de un acceso más amplio a la educación y a las presiones en favor de una participación más democrática en las escuelas (OCDE, 1991); es percibido por los alumnos a la vez como un amigo y un modelo, alguien que les escucha y les ayuda a desarrollarse (UNESCO, 1996). Varias preguntas surgen frente a este listado de “competencias docentes deseadas”:

1. Suponiendo que fuese factible lograr ese “docente ideal”, que desafía los propios límites de lo humano, ¿a qué modelo educativo y de sociedad responde? ¿Son estos valores y competencias universalmente aceptados y deseados en las distintas sociedades y culturas? ¿Conforman todos ellos un modelo educativo coherente, o responden a modelos diferenciados y hasta contradictorios entre sí? ¿Qué de todo ello, por ejemplo, es compatible con un modelo escolar centralizado y qué con un

modelo descentralizado; qué con un modelo educativo orientado por el *capital humano* y qué con uno orientado por el *desarrollo humano*?

2. ¿Es éste el actor, y el correspondiente escenario, los que están dispuestos a construir las voluntades nacionales e internacionales que toman hoy decisiones en materia educativa? ¿Es éste, concretamente, el actor y el escenario que están construyendo las actuales políticas y reformas educativas, impulsadas desde mediados de los ochenta bajo el signo del “mejoramiento de la calidad de la educación”? ¿Existe voluntad política para introducir los cambios, financiar los costos y desarrollar las estrategias requeridas para lograrlo, en el tiempo que tome hacerlo?

3. ¿Qué de todo esto responde a la lógica, necesidades y posibilidades de los *países desarrollados* (y cuáles de ellos marcan la pauta, en particular) y qué a la lógica, necesidades y posibilidades de los *países en desarrollo* (y a su heterogeneidad)? ¿Qué de todo ello es compatible con los perfiles docentes, la estructura y la tradición escolar, la formación profesional, la cultura política y los estilos de liderazgo, los niveles de pobreza y segregación social, las realidades bilingües y multilingües, los presupuestos, etc., que predominan actualmente en los países en desarrollo?

4. ¿Cuáles de todas estas competencias son *aprendibles*? ¿Qué de todo ello es *enseñable*, es decir, susceptible de realizarse mediante un esfuerzo intencional de educación, formación o capacitación? Y, si es enseñable, ¿bajo qué condiciones, con qué estrategias y pedagogías, en cada caso, si lo que está en juego es la eficacia en los aprendizajes y su reflejo, entre otros, en la práctica docente?

5. ¿Qué de todo ello puede ser aprendido en la *edad adulta* (y en la formación profesional de un docente) y qué debe (y sólo puede) ser aprendido durante la *infancia* (y en el sistema escolar)? ¿Qué de todo ello puede ser aprendido en la formación *inicial* y qué debe ser aprendido en la formación en *servicio*, en la práctica de enseñar? ¿Qué requiere modalidades presenciales y qué puede ser confiado a modalidades a *distancia*, incluido el uso de las modernas tecnologías?

6. ¿Qué de esto le corresponde a las instituciones e instancias de formación docente, ya sea inicial o en servicio, y qué a otras instancias como la familia, el sistema escolar,

los medios de comunicación, las bibliotecas y diversas formas de autoaprendizaje e interaprendizaje entre pares?

7. ¿Cuáles son los requerimientos organizacionales y laborales (salario, tiempo, duración, etc.) para ejercer y desarrollar estas competencias y continuar aprendiendo en el ejercicio de la profesión?

8. ¿Qué de todo esto podría ser reemplazado por tecnologías que no requieren la interacción entre personas ni la presencia de un docente, en particular? ¿Cuáles de estas competencias (y sus respectivos aprendizajes) pueden sustituirse, por ejemplo, con el texto escolar, la grabadora, la computadora, el video, el disco compacto, la internet, etcétera?

9. ¿En qué medida este listado no está todavía atrapado en la lógica del modelo escolar convencional, y reservado a lo sumo a su mejoría, más que a su transformación? ¿En qué medida ese “nuevo papel docente” no alcanza aún a avizorar las tremendas carencias y las vastas posibilidades que se ciernen sobre el futuro cercano, las complejidades de un mundo crecientemente polarizado en todos los órdenes, que avanza simultáneamente hacia la uniformización y la diferenciación, la globalización y el localismo exacerbado, el desarrollo ilimitado de las comunicaciones, junto con la profundización de la fragmentación y la exclusión? Ordenar el campo, formular preguntas y construir la problemática, en general y en cada caso, parece esencial antes de intentar responder al para qué, qué, quiénes, cómo, cuándo y costos de la formación docente. Hacerlo permite, entre otras cosas, mirar el asunto desde nuevos ángulos con los cuales se pueda solucionar las viejas y nuevas antinomias (saber general/saber pedagógico, formación inicial/en servicio, formación individual/en equipo, formación fuera/dentro de la escuela, etc.) en que se mueve dicho campo, así como identificar necesidades e imaginar escenarios, antes de entrar al análisis de costos y requerimientos presupuestarios, criterio actualmente dominante en la definición de lo deseable y posible en materia de políticas educativas.

El listado por sí mismo no dice nada respecto de qué clase de formación y qué condiciones de trabajo docente son necesarias para lograr el aprendizaje y uso efectivo de tales competencias. La propia definición del “docente deseado” y la “escuela deseada” continúa siendo tarea abierta y desafío de cada país y cada comunidad concreta.

## **2. Metodología**



## 2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación sobre “La propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, es de tipo descriptiva porque indaga, explica y caracteriza la realidad sobre la actividad que realizan los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica y su relación con la docencia de tal manera conocer a partir del estudio tal cual se presenta el escenario de trabajo de los profesionales en esta especialidad.

Es importante combinar los enfoques del estudio cuantitativo y cualitativo para medir de manera individual y grupal el estudio de los casos de los titulados y buscar adentrarse en la realidad de su situación profesional para poder hacer un análisis más completo de la realidad como se presenta.

## 2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

### 2.2.1. Métodos

Los métodos de investigación aplicados son el descriptivo, analítico, sintético y estadístico; lo que permitió explicar y analizar el objeto de estudio, por lo que se explica el soporte que ha dado cada uno a la investigación:

**El método descriptivo**, se utilizó en la interpretación y discusión de resultados, ya que éste busca especificar las propiedades importantes del tema de investigación.

**El método analítico**, facilitó realizar el análisis interpretativo de la información empírica sobre los resultados de trabajo de investigación sobre los titulados en Educación Básica.

**El método sintético** se aplicó en la lectura de los fundamentos teóricos, la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando

juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad y el diseño de conclusiones y recomendaciones.

**El método estadístico** fue útil en la organización de la información y presentación de los resultados en cuadros y gráficos.

### 2.2.2. Técnicas

- *La lectura*, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos y establecer los vínculos de estos aportes teóricos en relación directa con el problema planteado.
- Los *mapas conceptuales y organizadores gráficos*, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos y conceptuales.
- *Documental*: Se fundamenta el estudio técnico que permitió la recopilación de la información de los nombres, teléfonos, lugar posible de trabajo del titulado.
- *Observación directa*: Esta técnica hizo factible la obtención de datos del contexto en que se desarrolla la investigación.
- *Entrevista*: para conocer de parte de los señores directivos de las instituciones donde están laborando los titulados su forma de ingreso, el mejoramiento profesional, las competencias a desarrollar, etc.
- *Encuesta*: permitió obtener la información a través del cuestionario para titulados y empleadores, que ha sido previamente elaborado y validado.

### 2.2.3. Instrumentos de Investigación

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

La ficha inicial de contactos

Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado;

y,

Un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a Empleadores como a Titulados.

Una entrevista dirigida a los empleadores.

### 2.3. Preguntas de investigación

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

### 2.4. Contexto

Ubicación de los centros educativos.

Yanzatza	Yanzatza	Yanzatza	Pangui	Pangui	Centinela del Cóndor.
Escuela Carlos Calle Verdugo, del barrio Piedra Liza, perteneciente al cantón Yanzatza	Escuela. Ciudad de Ambato, perteneciente al barrio San Vicente de Caney, ubicado en la parroquia Chicaña, del cantón Yanzatza	Escuela Juan Pío Montufar, del barrio Pitá, perteneciente a la parroquia Yanzatza	Escuela Isidro Ayora del barrio Pchicutza perteneciente al cantón el Pangui.	Escuela Túmbez Marañón ubicado en el cantón El Pangui	Unidad Educativa Experimental a distancia de Zamora Chinchipe, extensión San Isidro perteneciente al cantón centinela del Cóndor, parroquia El Dorado.
Escuela Unidocente que cuenta con una maestra, y 13 alumnos su infraestructura es de construcción mixta y cuenta con 13 niños, cuyo centro	El centro educativo cuenta con una planta docente de 8 maestros, y 98 alumnos cuya infraestructura cuenta con de dos bloques de aulas de hormigón	El centro educativo cuenta con una planta docente de 12 maestros y 150 alumnos, cuenta con una infraestructura de hormigón armado y de construcción	El centro educativo cuenta con una planta docente de 15 maestros y 113 niños. Cuenta con una infraestructura de dos bloques de aulas de dos	El centro educativo cuenta con una planta docente de 26 maestros y 172 alumnos, su infraestructura es de 6 pabellones de hormigón armado y	El centro educativo cuenta con una planta docente de 5 docentes y 37 estudiantes, su infraestructura es de construcción mixta, cuyo

educativo se encuentra en la vía principal margen derecha de la vía Yanzatza – Zamora	armado, cuyo centro educativo se encuentra en la margen izquierda de la vía que conduce chicaña San Vicente	mixta, cuyo centro se encuentra en la vía que conduce Yanzatza el Panguí.	pisos de hormigón armado, el mismo que se encuentra en la margen derecha en la vía principal que conduce de Yanzatza el Panguí	aulas de construcción mixta	centro se encuentra en el barrio que lleva el mismo nombre
Escuela de Educación Básica, JUAN MARÍA RIOFRÍO, ubicada en la ciudad de Loja, Barrio El Dorado, cuenta con infraestructura adecuada en cuanto a aulas, tiene espacios de recreación muy pequeños, no hay canchas. La planta de docentes es completa y todos tienen título de tercer nivel.					

## 2.5. Población y muestra

El proceso investigativo se lo realizó a una población de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

De los cuales la muestra correspondiente en la presente investigación se compone de siete titulados y sus respectivos empleadores:

## 2.6. Recursos

### 2.6.1. Humanos

Equipo de diseño de la investigación de la UTPL  
 Titulados en la licenciatura de Educación Básica de la UTPL  
 Empleadores (directores, rectores u otros) de las instituciones

### 2.6.2. Institucionales

Universidad Técnica Particular de Loja  
 Instituciones donde laboran los titulados

### 2.6.3. Materiales

Hojas de papel bond  
 Anillados

Empastados  
 Esferográficos  
 Tinta para impresora  
 Copias  
 Material de escritorio

#### 2.6.4. Económicos

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR TOTAL
Papel boom	dos resmas	9,00
Tinta para impresora	negro y a color	50,00
Impresión	mil hojas	30,00
Empastados de tesis	tres	150,00
Pago de derechos		400,00
Imprevistos		200,00
<b>TOTAL</b>		<b>839,00</b>

Elaboración: Mónica Sarango  
 Fuente: Archivo de gastos realizados

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

- Ejecución de acciones para contactar a los titulados a través de teléfono y personalmente y explicación del motivo.
- Concreción de la cita con el titulado y empleador en cuanto a fecha, hora, lugar para la visita y aplicación de los instrumentos de investigación.
- Asistencia puntual a la hora fijada, saludo, explicación del objetivo de la investigación, motivación, indicación del cuestionario y su forma de responder, solicitar la colaboración en las respuestas veraces.
- Se entregó los cuestionarios a los titulados dando una explicación de cómo responder, luego se aplicó a los directivos y se realizó la entrevista
- Todo el proceso se realizó con normalidad, en un ambiente de cordialidad y voluntad por parte del investigado e investigador en todo el proceso de la aplicación de la encuesta.

- En la aplicación de los cuestionarios se empleó un tiempo considerable ya que los lugares donde están ubicadas las escuelas son alejados. Contactarlos no hubo ningún inconveniente, ya que con los datos obtenidos del archivo de la UTPL se localizó a cada persona y luego el lugar de su trabajo, solamente en una escuela el directivo no prestó su colaboración, aduciendo que no contesta, ni firma nada porque no quiere problemas.

### **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 N° 1

Ubicación geográfica		Nombre del establecimiento o empresa	F	%
Provincia	Cantón			
Loja	Loja	Escuela de E.B. Juan M. Riofrío	1	14.28
Zamora	Yanzatza	Escuela de E.B. Isidro Ayora	4	57.15
		Escuela de E.B. Juan Pío Montúfar		
		Escuela de E.B. Carlos Calle V.		
		Escuela de E.B. Ciudad de Ambato		
	El Pangui	Escuela de E.B. Túmbez Marañón	1	14.28
	Centinela del Cóndor	Unidad Experimental a Distanc. San Isidro	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.

Elaboración: Sarango Mónica

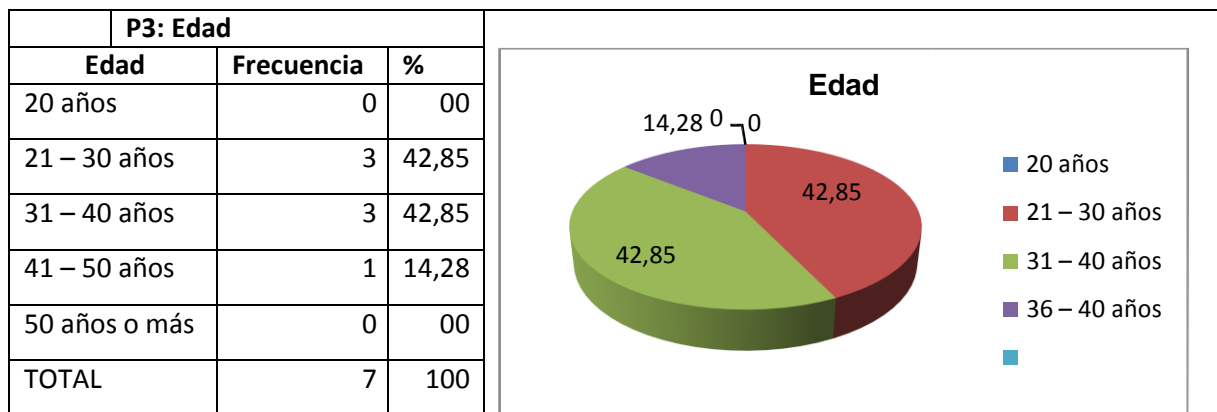
La muestra de los titulados investigados se ubica geográficamente en su mayoría en la provincia de Zamora Chinchipe que está situada al sur de la región oriental de nuestro país, políticamente conformada por nueve cantones, que en este caso el 57% de los titulados laboran en lugares del cantón Yanzatza, el 14,28% en el Pangui y el mismo porcentaje en Zamora. Una docente trabaja en la ciudad de Loja, que corresponde a la cabecera provincial de Loja.

De lo que se puede concluir que la mayoría de los docentes se quedan trabajando en la misma provincia.



### 3.1.1.2. Edad

Tabla Nº 2



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

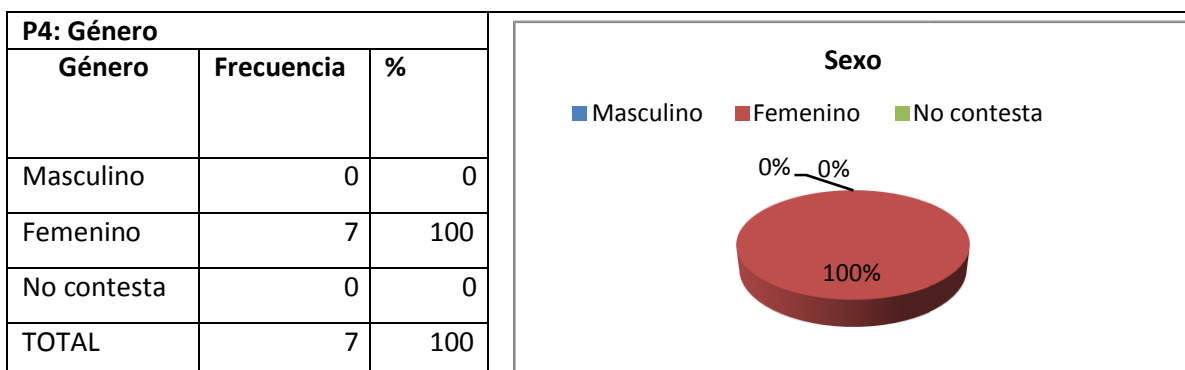
Elaboración: Sarango Mónica

El máximo rendimiento en fuerza, rapidez y habilidad, tomando en cuenta la esfera de la acción, la fuerza corporal, la rapidez de reacción, la coordinación motriz, dice que alcanza su máximo nivel entre los veinte y treinta años y disminuye luego lentamente, pero el hombre puede compensar la disminución de estas facultades gracias al ejercicio, la experiencia, la prudencia, la precaución, la previsión y la reflexión y así vencer en parte la tendencia biológica hacia la decadencia.

En la tabla se evidencia que los titulados son en su mayoría jóvenes que están: el 42,85% entre los 21 y 30 años y el mismo porcentaje entre 31 y 40 años, una edad donde el docente tiene toda su energía, fortaleza y capacidad para ejercer la función. El 14,28% que es un docente que está en 44 años. Lo que significa que todos los titulados tienen su experiencia, experticia y preparación.

### 3.1.1.3. Género

Tabla N° 3



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

Elaboración: Sarango Mónica

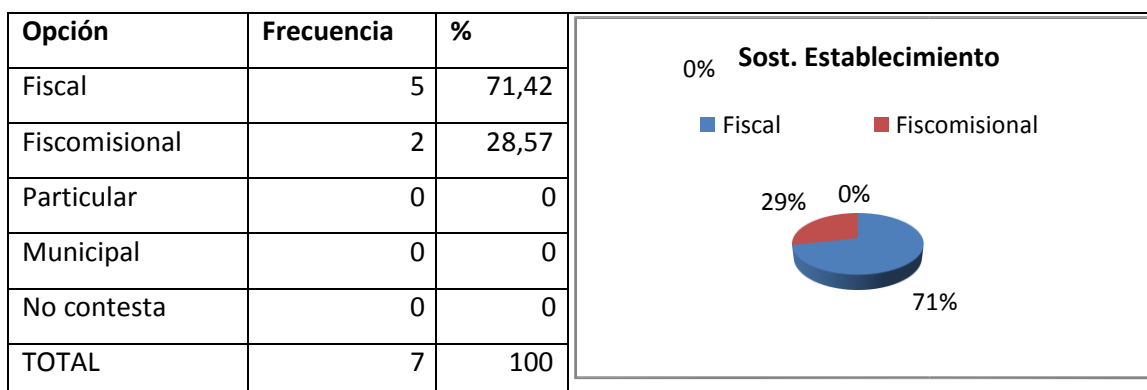
La tabla N° 3 indica que la muestra investigada estuvo conformada en el 100% de mujeres, de ahí que por la experiencia del magisterio zamorano se puede comprobar que somos más mujeres que varones, puede ser que muchos de ellos no tienen en sus expectativas como posibilidad de trabajo la docencia.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla N° 4

##### P 5.1: Sostenimiento del establecimiento



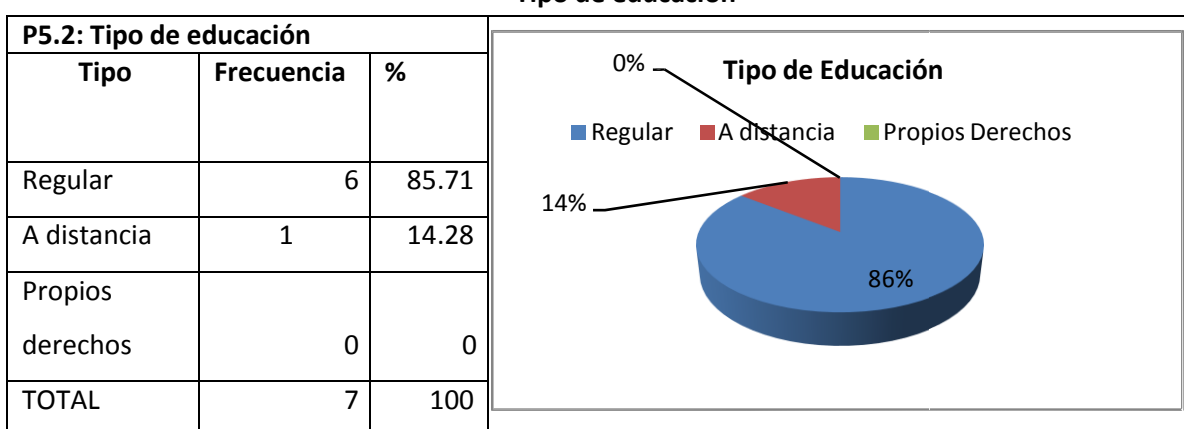
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Sarango Mónica

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Capítulo Séptimo que se refiere a las instituciones educativas en su Art. 53 expresa que: “Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares...” En este caso los titulados investigados trabajan en el 71,42% en instituciones públicas o fiscales y el 28,57% en escuelas fiscomisionales que tienen las partidas fiscales y los servicios que ofrecen a la comunidad son gratuitos.

### 3.1.2.2. Tipo de educación

**Tabla Nº 5**  
**Tipo de educación**



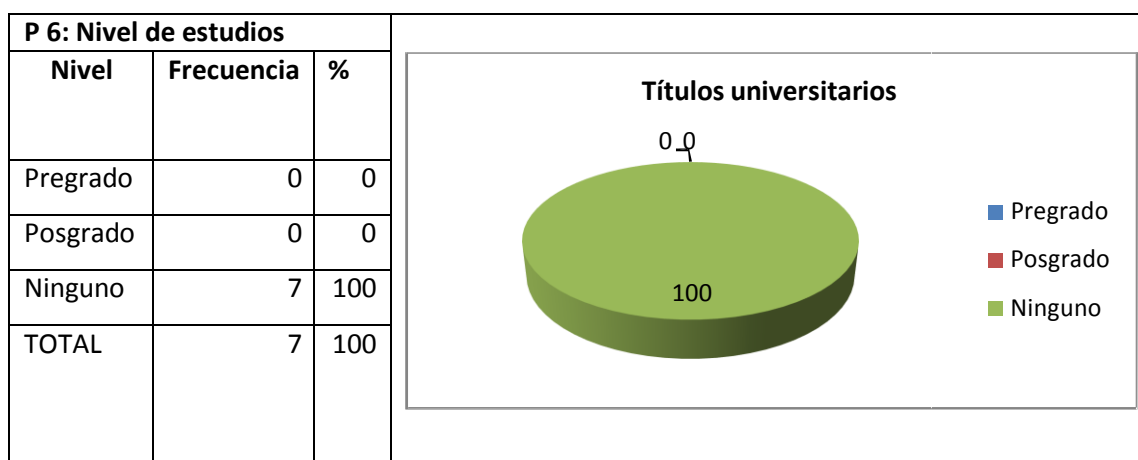
Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica UTPL del 2007 al 2012.

Elaboración: Sarango Mónica

El Art. 45 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural hace mención a las modalidades del Sistema Nacional de Educación y los tipos de educación son: presencial, semipresencial y a distancia. Los docentes laboran en el 85,71% en instituciones de educación básica de modalidad presencial o regular. El 14,28% en la modalidad a distancia. La mayoría de los titulados están trabajando en escuelas de educación básica de primero a décimo año.

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

**Tabla N° 6**  
**Nivel de estudios**



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

Elaboración: Sarango Mónica

Los docentes investigados en el 100% tienen el título de licenciados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, que les otorgó la Universidad Técnica Particular de Loja en la modalidad a distancia. Todavía no han optado por seguir la maestría, pero al dialogar con ellos, todos tienen esa meta, ya que incluso ahora para ascender de categoría en el magisterio, el título de cuarto nivel es un requisito indispensable.

En este marco, la formación de los docentes alcanza una importancia estratégica como actores ineludibles en los procesos de transmisión y recreación cultural, en el desarrollo de las potencialidades y capacidades de la infancia y la juventud y en la renovación de las instituciones educativas.

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

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

El número de años que ejercen la profesión docente se puede dividir a los cuatro investigados que laboran ya en el magisterio, ocho, doce, catorce y quince años, lo

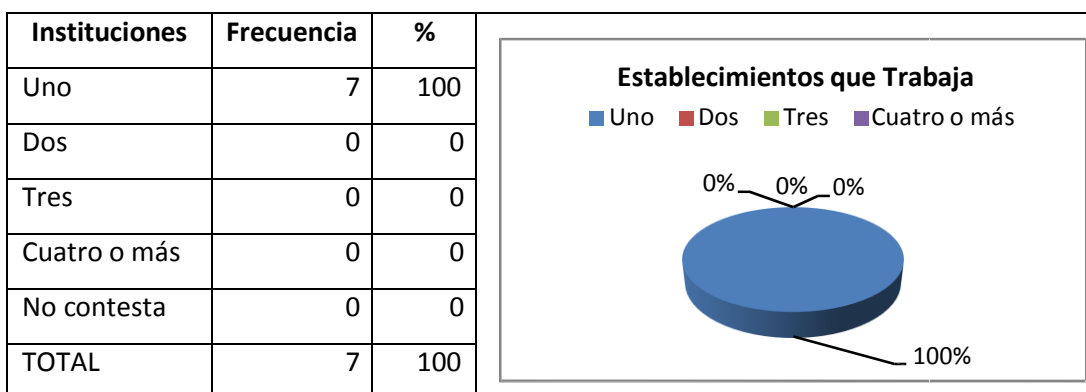
que indica un tiempo significativo en la labor docente. Y los tres titulados trabajan cuatro, dos y un año respectivamente.

Se muestra entonces que seis titulados ejercen la docencia en Educación Básica y uno en la unidad de educación a distancia que es de octavo hasta el tercero de bachillerato. Además hay que indicar que uno de los docentes contesta que además de su profesión de educador realiza artesanías y manualidades.

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

Tabla Nº 7

P12 :Establecimientos que trabaja



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

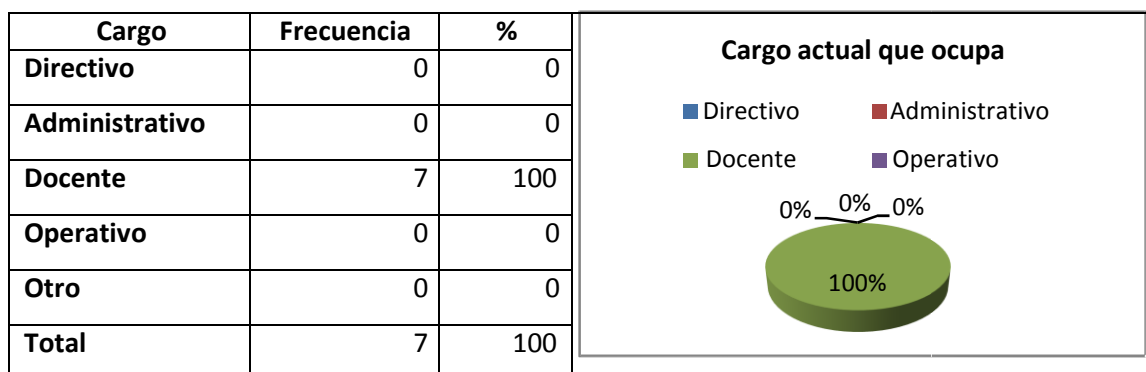
Elaboración: Sarango Mónica

La labor docente la ejercen en un establecimiento educativo, que están ubicados en el sector rural y de acuerdo a la nueva ley de educación se debe cumplir ocho horas de trabajo. Su rol también está relacionado con la interacción que tiene con la comunidad educativa, padres de familia o representantes, para lograr en conjunto metas para el desarrollo del educando.

### 3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla Nº 8

P13 Cargo actual que ocupa



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

Elaboración: Sarango Mónica

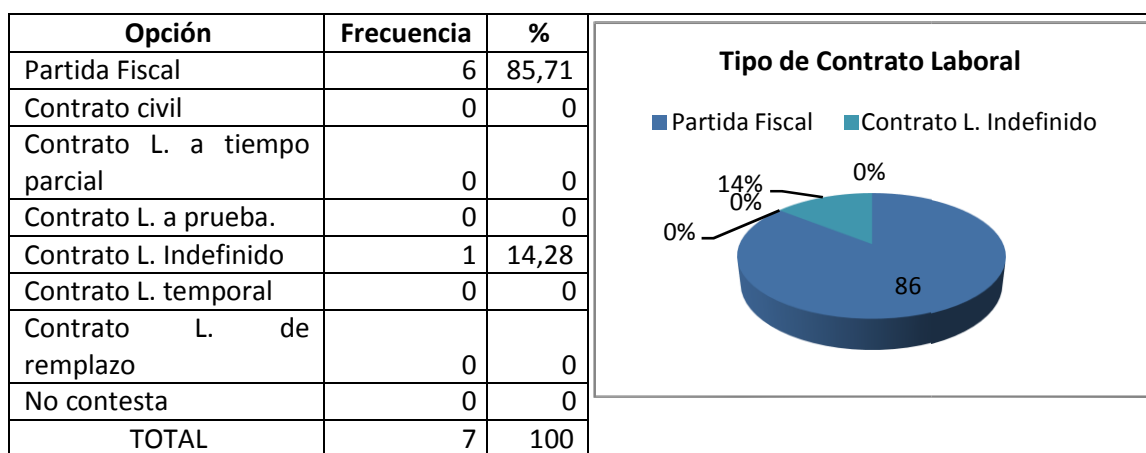
En las instituciones que laboran en la actualidad todos se desempeñan como docentes de educación básica, teniendo bajo su responsabilidad uno o más grados. La labor del docente es la más importante dentro de la sociedad, de él depende la formación integral de la persona para enfrentarse a las metas propuestas.

### 3.1.3.4. Características del trabajo actual

#### a. Tipo de contrato laboral

Tabla Nº 9

P15.1 : Tipo de contrato laboral



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

Elaboración: Sarango Mónica

De acuerdo a la nueva Ley de Educación para acceder a una partida fiscal hay que seguir todo un proceso de pruebas evaluativas que sería el caso de los que están cinco años o menos en el magisterio.

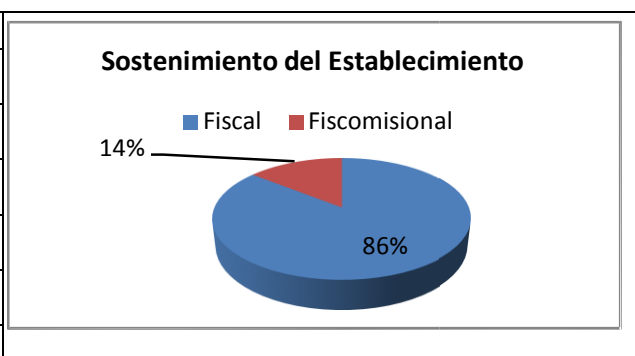
Es satisfactorio el resultado de esta pregunta ya que seis docentes que significa el 85,71% tienen nombramiento fiscal y uno o sea el 14,28% un contrato laboral indefinido, que de alguna manera les da mayor estabilidad en su trabajo.

### b. Sostenimiento del establecimiento

Tabla N° 10

P15.2: **Sostenimiento del establecimiento**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	85,71
Fiscomisional	1	14,28
Particular	0	0
Municipal	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.

Elaboración: Sarango Mónica

El sostenimiento del establecimiento donde trabajan el 85,71% desarrollan su gestión con fondos públicos que da el estado a través del Ministerio de Educación. Y el 14,28% tiene también el aporte del Estado tanto con las partidas fiscales como el rubro anual para gastos del plantel; y además una pequeña contribución en la Unidad a Distancia, para solventar gastos operativos.

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

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

La Universidad Técnica Particular de Loja, en la carrera de Ciencias de la Educación, en su modalidad a distancia ha dado la oportunidad a muchas personas, especialmente en el campo de la docencia de formarse y profesionalizarse.

Los directivos opinan que las competencias que debe desarrollar un docente de educación básica son:

- a. No solamente en las cuatro áreas básicas, sino en forma general y tomando en cuenta las aptitudes de los estudiantes.
- b. Dominar los contenidos del currículo
- c. Dominio del manejo del internet
- d. Llevar registros e instrumentos didácticos utilizando la tecnología
- e. Investigación
- f. Innovación continua
- g. Conocimientos de computación
- h. La autoestima, salud mental y física.
- i. Realizar investigaciones
- j. Lectura

De ahí que la formación superior a criterio de los titulados y directivos sea muy importante para poder compartir con los educandos. Le ayuda a una mejor preparación para desenvolverse eficientemente. Pero solicitan que hayan pasantías y prácticas en diferentes planteles educativos, cursos de mejora profesional que estén acordes con la realidad nacional.



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

Hoy en día ya no es suficiente que los docentes de la centren su acción pedagógica en facilitar la adquisición de conocimientos de las asignaturas que imparten. Es indispensable que los maestros trasciendan los propósitos exclusivamente disciplinares y apoyen de manera integral la formación de los jóvenes. Es necesaria una comprensión de la función del docente que vaya más allá de las prácticas tradicionales de enseñanza en el salón de clases, para adoptar un enfoque centrado en el aprendizaje en diversos ambientes, sobre todo ante la Actualización y fortalecimiento del Currículo y los cambios que se están dando por mejorar la educación en el Ecuador.

El trabajo de los docentes, a partir de un enfoque de destrezas con criterio de desempeño, permite a los estudiantes alcanzar los objetivos e ir cimentando los aprendizajes para ser competentes realizando las actividades con un nivel de dominio considerable correspondiente a un criterio establecido, tomando en cuenta sus conocimientos, habilidades en diversos campos, destrezas, actitudes y valores.

### 3.3. Valoración docente de la profesión

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

Tabla Nº11

Preg Opción	P 18.1	P 18.2	P 18.3	P 18.4	P 18.5	P 18.6	P 18.7	P 18.8	P 18.9	P 18.10	P 18.11	P 18.12
1	2	8	11	7	6	1	3	10	4	5	12	9
2	10	12	6	9	8	1	3	2	5	7	11	4
3	4	9	3	12	2	1	5	6	8	7	11	10
4	5	12	9	11	7	1	3	2	8	10	6	4
5	3	10	7	9	8	1	2	12	4	5	11	6
6	3	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
7	5	1	6	7	3	2	4	12	10	8	11	9

Fuente: Pregunta 18

Elaboración: Mónica Sarango

En la pregunta 18 se enumera algunas opciones de trabajo a las que pudieran tener acceso como profesional docente en Educación Básica,; ser rector o director de una institución educativa, gerente de ONG. Consultor educativo, Cargo Burocrático, Investigador educativo, Docente de Educación Básica, Docente de Bachillerato, Docente Universitario, Terapia psicopedagógica, Tareas dirigidas, Supervisor Zonal del MINEDUC, Docente de Instituto Pedagógico.

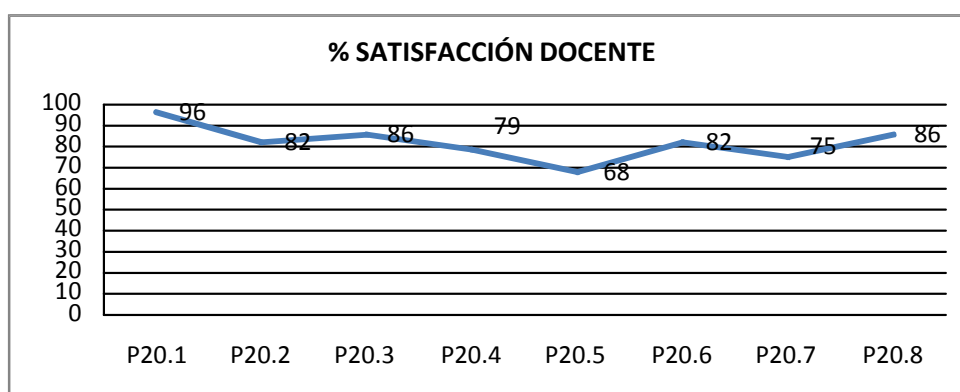
De las cuales como mayor opción de trabajo con su profesión en primer lugar responde el 85,71% que es ser *docente de Educación Básica* y el 14,28% la elige en segundo lugar. Las demás opciones no tienen aceptación significativa.

### 3.4. Satisfacción docente

Tabla Nº 12

Pregunta	Prof	%
P20.1	4	96
P20.2	3	82
P20.3	3	86
P20.4	3	79
P20.5	3	68
P20.6	3	82
P20.7	3	75
P20.8	3	86

Gráfico Nº 12



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

Elaboración: Sarango Mónica

“Las actitudes de los profesores, su compromiso con la organización y con la profesión determinan en gran medida su actuación en el aula, la energía que invierten en la enseñanza y sus esfuerzos para alcanzar niveles más altos de realización” la satisfacción laboral del docente depende de tener claros los objetivos a lograr, los factores que están influyendo en dicha satisfacción que tiene el docente como uno de los actores responsables del clima social del aula, que según algunos teóricos influye en la Satisfacción Laboral Docente.

Para esto hay factores que influyen tanto extrínsecos como intrínsecos, éstos últimos ligados directamente a la tarea realizada por el trabajador, el gusto por hacer lo que hace, crear un clima escolar de confianza, se siente realizado como profesional y como persona, desarrolla competencias para hacer de su profesión una herramienta de servicio y de gratificación. Los titulados investigados indican a la pregunta uno, en un porcentaje del 96%, que los estudios de Ciencias de la Educación son importantes para el ejercicio de la docencia

Con el 86% señalan que el prestigio obtenido en el entorno laboral y la realización y/o crecimiento personal son motivos de satisfacción docente. Y el 82% manifiestan que su satisfacción es por el progreso social gracias al ejercicio de la docencia y a la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula. De lo que se concluye que hay gusto y vocación de realizar la actividad que están haciendo.

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

#### **3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado**

**Tabla N° 13**

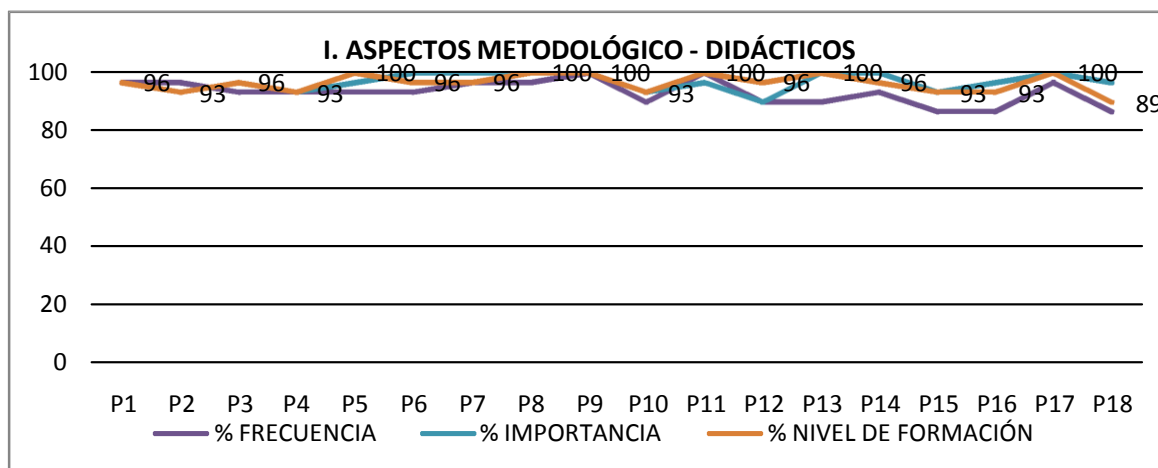
<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
P1	4	96	4	96	4	96
P2	4	96	4	93	4	93
P3	4	93	4	96	4	96
P4	4	93	4	93	4	93
P5	4	93	4	96	4	100

P6	4	93	4	100	4	96
P7	4	96	4	100	4	96
P8	4	96	4	100	4	100
P9	4	100	4	100	4	100
P10	4	89	4	93	4	93
P11	4	100	4	96	4	100
P12	4	89	4	89	4	96
P13	4	89	4	100	4	100
P14	4	93	4	100	4	96
P15	3	86	4	93	4	93
P16	3	86	4	96	4	93
P17	4	96	4	100	4	100
P18	3	86	4	96	4	89

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

Elaboración: Sarango Mónica

**Gráfico N° 13**



**Tabla N° 14**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS - directivos						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	79	3	82	3	79
P2	3	82	3	82	3	82
P3	3	71	3	71	3	79
P4	3	79	3	79	3	79
P5	3	82	3	79	3	79
P6	3	64	3	82	3	71
P7	3	86	3	82	3	82
P8	3	82	3	82	3	82
P9	3	75	3	75	3	75
P10	3	71	3	79	3	75
P11	3	82	3	82	3	82

P12	3	64	3	79	3	79
P13	3	71	3	82	3	75
P14	3	82	3	82	3	86
P15	3	75	3	82	3	79
P16	3	75	3	82	3	75
P17	3	71	3	82	3	71
P18	3	75	3	82	3	79

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

Elaboración: Sarango Mónica

Si se realiza la comparación de las respuestas dadas se tiene que es el directivo el que califica menos las tareas del trabajo docente relacionado a los aspectos metodológico – didácticos, entendidos como principios en los que se sustenta el protagonismo del alumnos como artífice de su propio aprendizaje, situación que onvierte al maestro en mediador o guía del proceso educativo, para lo cual debe planificar, preparar contenidos, organizar espacios de aula, elaborar o seleccionar recursos, ejecutar actividades, aplicar estrategias adecuadas al tema para que sea de interés y llegue de mejor manera al alumno y se pueda garantizar la funcionalidad de los aprendizajes.

Los titulados todas las tareas de este aspecto les dan alta calificación, lo que quiere decir que se sienten satisfechos y que piensan que está bien. Pero los directivos marcan con tres cada aspecto, aunque es bastante es susceptible de mejoramiento especialmente en actividades de planificación, extracurriculares, de atención a necesidades individuales de los estudiantes y la aplicación de la psicología de la educación en el aula, respuestas que expresan que los profesores se interesan poco por conocer y atender las individualidades de los estudiantes.

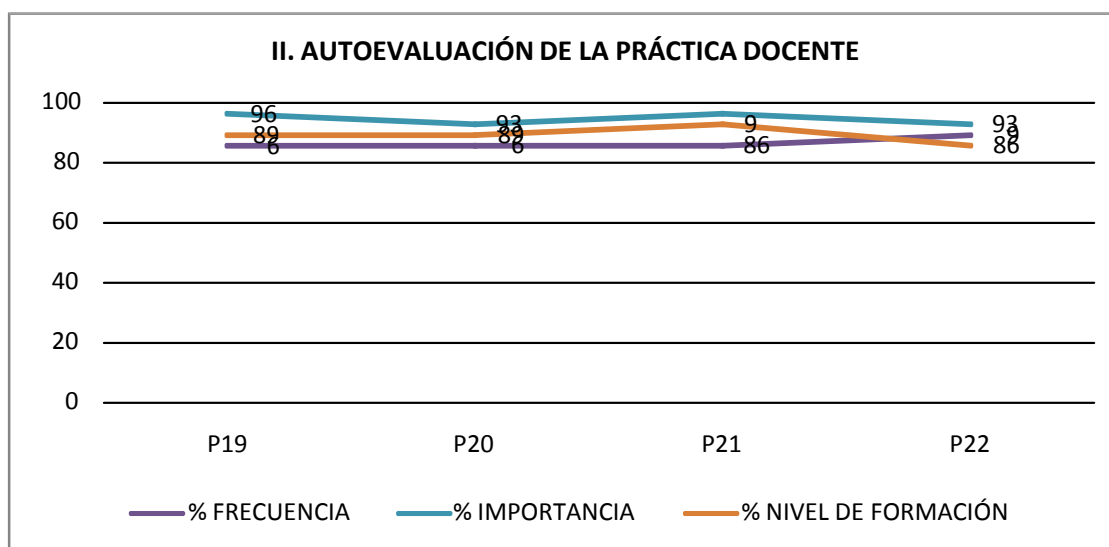
### 3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado 19-22

Tabla N° 15

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

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

Elaboración: Sarango Mónica



**Tabla N° 16**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE - directivos						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P19</b>	3	75	3	79	3	75
<b>P20</b>	3	79	3	75	3	79
<b>P21</b>	3	79	3	75	3	79
<b>P22</b>	3	75	3	79	3	75

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

Elaboración: Sarango Mónica

La evaluación y autoevaluación docente debe necesariamente cumplir con determinados propósitos para ayudar a: encontrar vías que desarrollen sus destrezas profesionales, a la planificación del perfeccionamiento y desarrollo profesional individual y colectivamente, a identificar el potencial del maestro para el desarrollo profesional y sus necesidades de orientación, guía, preparación o guía. Por tanto la autoevaluación es un instrumento, medio o herramienta para mejorar el trabajo y los resultados.

En este aspecto tanto los titulados como directivos coinciden de que debe darse la autoevaluación en la práctica docente ya que tanto en frecuencia como en importancia la valoran con  $\frac{3}{4}$  por tanto requieren formación en estas tareas.

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

Tabla N° 17

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

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

Elaboración: Sarango Mónica

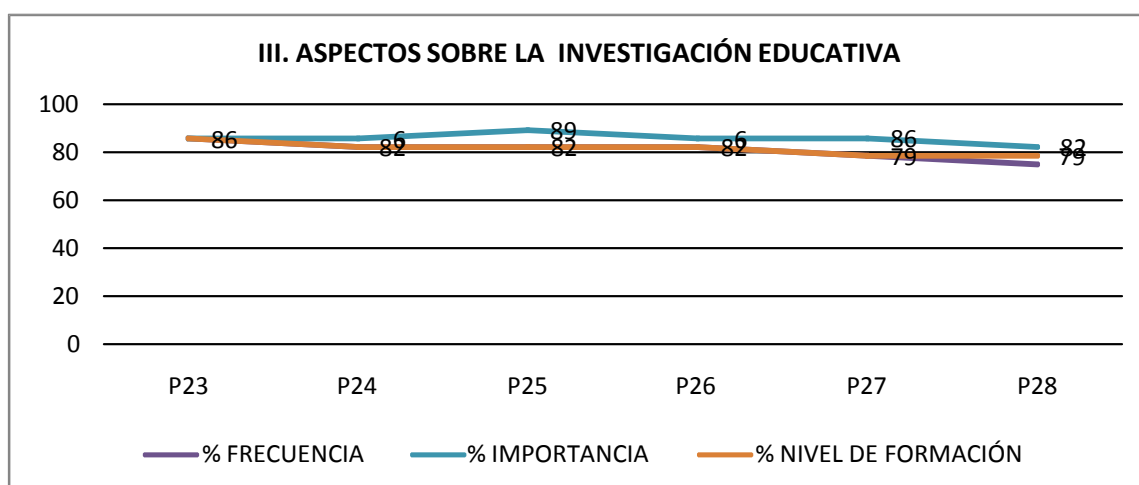


Tabla N° 18

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA - directivos						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	68	3	79	3	71
P24	2	54	2	57	2	57
P25	3	75	3	79	3	79
P26	3	71	3	71	3	71
P27	3	75	3	75	3	79
P28	3	68	3	75	3	71

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

Elaboración: Sarango Mónica

La investigación educativa es un campo, pretende descubrir y generar conocimiento, por lo que en la tarea docente se convierte en una metodología que favorece el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje teniendo como intencionalidad generar nuevos conocimientos a partir de la realidad educativa, para conocer las necesidades que el docente tiene tanto en su quehacer dentro de su lugar de trabajo como en su progreso profesional

Estos procesos investigativos, titulados y directivos califican con tres/ cuatro y hay indicadores más bajos en los niveles de formación, pero si les dan importancia, como son: investigación relacionada con su labor, investigar y evaluar procesos, programas con fines de mejora, por lo que es sustancial abordar el tema de investigación como un medio eficiente de determinar los elementos que configuran la realidad educativa de cada una de sus instituciones. Conversando con ellos les interesa abordar estos aspectos que creen donde tienen más debilidades y requieren tanto como docentes para aplicar en clase como profesionales que requieren en su vida práctica.

#### 3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado 29-38

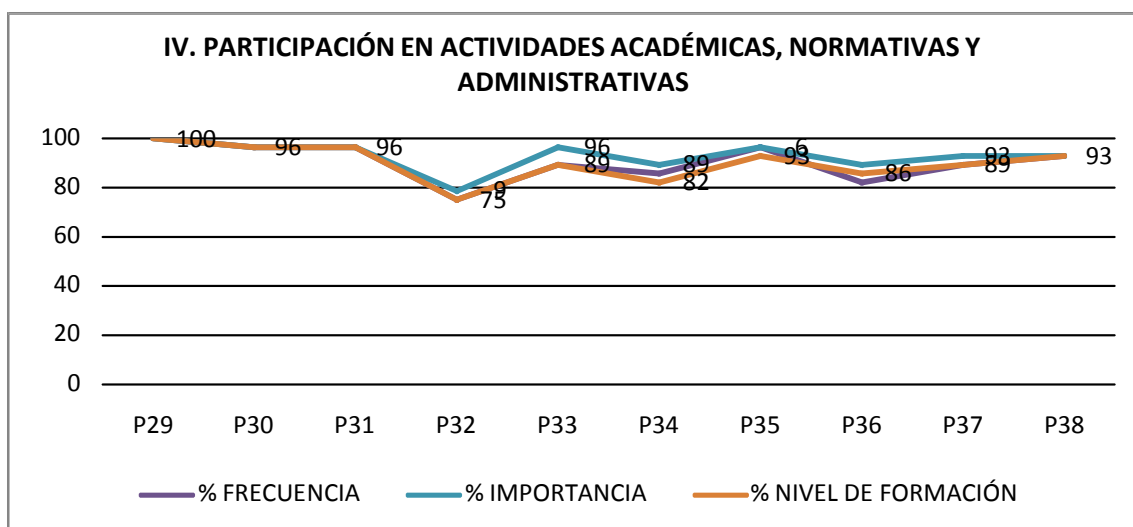
Tabla N° 19

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	96	4	96	4	96
P31	4	96	4	96	4	96
P32	3	75	3	79	3	75
P33	4	89	4	96	4	89
P34	3	86	4	89	3	82
P35	4	96	4	96	4	93
P36	3	82	4	89	3	86
P37	4	89	4	93	4	89
P38	4	93	4	93	4	93

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

Elaboración: Sarango Mónica





**Tabla Nº 20**

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS - directivos</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	82	3	86	3	86
P30	3	82	3	82	3	82
P31	3	75	3	79	3	79
P32	3	71	3	79	3	79
P33	3	71	3	82	3	75
P34	3	71	3	75	3	71
P35	3	79	3	82	3	79
P36	3	75	3	75	3	75
P37	3	79	3	79	3	79
P38	3	82	3	86	3	79

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

Elaboración: Sarango Mónica

En este aspecto de participación en actividades académicas, normativas y administrativas tienen una respuesta significativa, aunque hay que reforzar el nivel de formación, pero en general un puntaje mayor a 90/110 da la pauta de que cumplen con las funciones establecidas como: reuniones con los padres de familia, entrega de libretas de calificación, socialización de la nueva Ley Orgánica de Educación y su Reglamento, hacer conocer disposiciones, normativas, gestiones, etc. Sensibilizar a

los miembros de la Comunidad Educativa para que participen en las reuniones de construcción del PEI, del Código de Convivencia, etc.

Los directivos califican con tres/cuatro todos los aspectos, lo que dice que piden mejoramiento de parte de los profesores, ya que el sistema educativo es un conjunto organizado de componentes que requieren el aporte de todos para la buena marcha del plantel y que haya la participación de todos en las actividades académicas, normativas y administrativas.

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

Tabla N° 21

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

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

Elaboración: Sarango Mónica

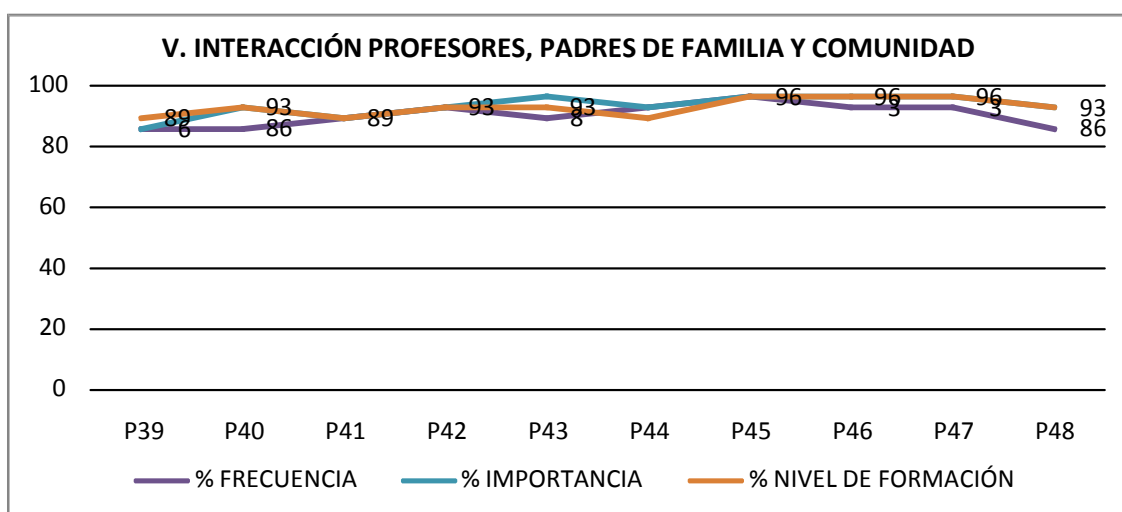


Tabla N° 22

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD - directivos						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	68	3	79	3	75
P40	3	75	3	79	3	79
P41	3	75	3	82	3	75
P42	3	79	3	82	3	82
P43	3	71	3	79	3	79
P44	3	79	3	75	3	79
P45	3	79	3	82	3	79
P46	3	79	3	82	3	82
P47	3	71	3	82	3	79
P48	3	71	3	75	3	75

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

Elaboración: Sarango Mónica

La relación que hay entre alumnos, docentes, directivos comunidad y padres de familia, es el conocimiento de cada uno de los alumnos, todos estos miembros de la institución escolar tienen la función de que todos juntos cooperar para que el desarrollo del estudiante sea cada vez más productivo.

La relación que se entabla entre familia y escuela cabe situarla en el marco de la confianza- es la escuela, como parte de la familia, una prolongación suya, adquiriendo así su pleno sentido. Determinando así una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos.

Los titulados ven bien esta interacción puntuando desde 86/100 hasta 96/100 las tareas en este aspecto, pero los directivos van desde el 68 al 82/100, lo que nos indica que tiene que mejorar especialmente en la realización de tutorías para los padres con el objeto de lograr apoyo adecuado en el hogar.

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

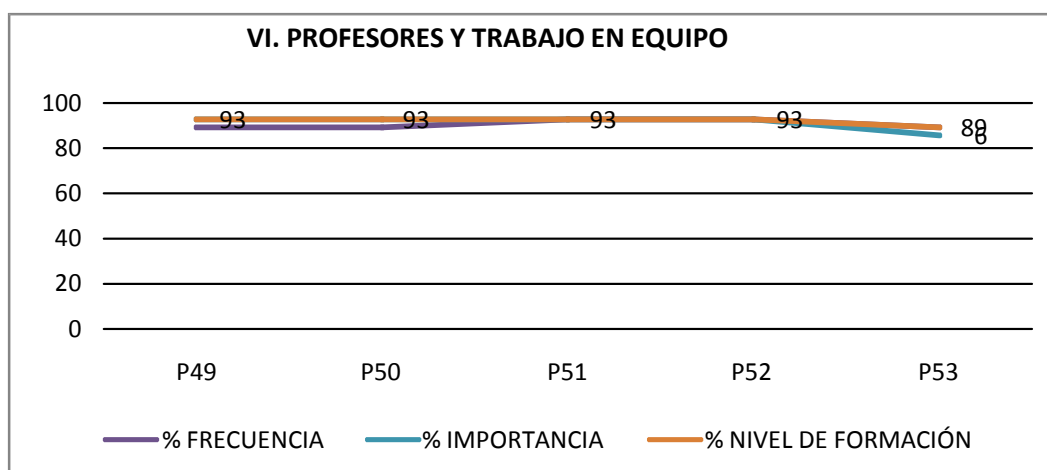
Tabla N° 23

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

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

Elaboración: Sarango Mónica

Gráfico N° 23



VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO - directivos						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	71	3	75	3	79
P50	3	75	3	75	3	79
P51	3	71	3	75	3	71
P52	3	64	3	68	3	68
P53	3	68	3	79	3	75

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

Elaboración: Sarango Mónica

La organización actual de los centros educativos hace muy necesario el trabajo en equipo la colaboración de unos con otros a fin de que se asegure el intercambio y la coordinación entre iguales, sin que nadie vea arbitrariamente limitada su autonomía y

su creatividad. De esta forma, todos podemos sentirnos enriquecidos y satisfechos a causa del trabajo colectivo bien hecho.

Los titulados califican desde 86 hasta 93/100 el trabajo en equipo, los directivos un poco más bajo, entre 64 a 79/100, dando la pauta de ejecutar estrategias para que el trabajo se desarrolle en equipo tanto en la planificación, organización, supervisión y control de las diversas actividades pedagógicas, sociales, culturales, deportivas, etc.

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

Tabla N° 25

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	89	4	93	4	93
P55	3	82	4	89	3	86
P56	3	86	4	93	4	89
P57	4	89	3	86	4	89
P58	3	64	3	71	3	64

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

Elaboración: Sarango Mónica

Gráfico N°25

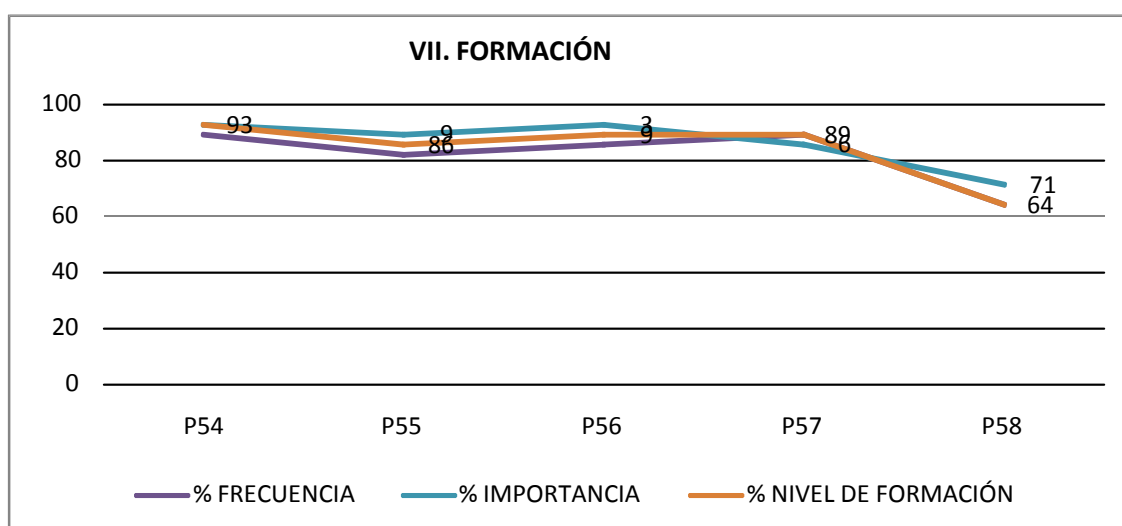


Tabla N° 25

<b>VII. FORMACIÓN - 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>P54</b>	3	71	3	75	3	71
<b>P55</b>	3	64	3	68	3	68
<b>P56</b>	3	75	3	79	3	75
<b>P57</b>	3	75	3	82	3	79
<b>P58</b>	2	46	2	57	2	50

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

Elaboración: Sarango Mónica

La educación, la escuela y la formación trabajan con un conocimiento que no le es propio en el sentido de privacidad, sino que muy por el contrario su destino es el de la socialización.

La formación del docente ya en ejercicio, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural.

Tanto docentes como directivos de acuerdo a sus respuestas dan importancia a la formación y actualización del profesor, pero la realidad de poder acceder a cursos de parte de los profesionales que laboran en centros educativos alejados de la ciudad, donde no hay acceso a internet para inscribirse a un curso del Ministerio, es preocupante. Por lo que en frecuencia y nivel de formación hay porcentajes más bajos.

## **4. Conclusiones y recomendaciones**

#### 4.1. Conclusiones

Hay relación directa entre el trabajo que desempeña y la titulación en Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, los titulados laboran como docentes en instituciones educativas.

Los titulados a todas las tareas del aspecto metodológico-didáctico, les dan calificación de 4/6(bastante), tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación, lo que quiere decir que se sienten satisfechos pero que tienen que avanzar. Los directivos marcan con 3/6(algo) cada aspecto, que corresponde al 50% susceptible de mejoramiento especialmente en actividades de planificación, extracurriculares, de atención a necesidades individuales de los estudiantes y la aplicación de la psicología de la educación en el aula.

La autoevaluación de la práctica docente es calificada por los titulados con algo y bastante que es 3/6 más en frecuencia y 4/6 en importancia y nivel de formación, por lo que no es la autoevaluación práctica común en las instituciones, para el desarrollo individual y colectivo. Y como instrumento, medio o herramienta para mejorar el trabajo y los resultados.

La investigación educativa como aspecto del trabajo docente tanto los titulados y directivos califican con tres y cuatro y hay indicadores más bajos en los niveles de formación.

El nivel de formación académica que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores en la escala de 4/6 y 5/6 que responden satisfactorio y muy satisfactorio.

La propuesta de intervención educativa se ha estructurado con el tema de la autoevaluación de la práctica pedagógica que es el aspecto que hay que darle mayor atención.



## 4.2. Recomendaciones:

Es sustancial abordar el tema de investigación como un medio eficiente de determinar los elementos que configuran la realidad educativa de cada una de sus instituciones, en base a la investigación relacionada con su labor, evaluar procesos y estructurar planes de mejora.

Los titulados tienen necesidad de fortalecer su labor docente, propendiendo al trabajo en equipo y cursos de formación y mejoramiento profesional docente, tanto en la planificación, organización, supervisión y control de las diversas actividades pedagógicas, sociales, culturales, deportivas, etc.

Es necesaria una comprensión de la función del docente que vaya más allá de las prácticas tradicionales de enseñanza en el salón de clases, para adoptar un enfoque centrado en el aprendizaje en diversos ambientes, sobre todo ante la Actualización y fortalecimiento del Currículo y los cambios que se están dando por mejorar la educación en el Ecuador.

Acoger la propuesta de intervención educativa cuya temática versa sobre autoevaluación de la práctica pedagógica, como estrategia de mejoramiento de las competencias docentes.

## 5. Propuesta de intervención

**Tema:** La autoevaluación de la práctica pedagógica, como estrategia de mejoramiento de las competencias docentes.

### 5.1. Justificación

El reconocimiento de que nuestra realidad escolar es eminentemente cambiante y, que los docentes deben prepararse continuamente si se quiere garantizar la calidad en la educación que se ofrece en las instituciones educativas, es preciso reconocer que la necesaria interdependencia que se produce entre sociedad y escuela lleva a cambios educativos que respondan a los requerimientos de un contexto cada vez más globalizado y exigente.

Se plantea una enseñanza basada en el desarrollo de competencias que considera el desarrollo de todas las capacidades del ser humano, o sea su formación integral o para la vida, por lo que los aprendizajes tienen que ser significativos, para ello una formación en competencias no sólo es para el estudiante sino también para el docente.

Con la autoevaluación el docente es capaz de tener una imagen ajustada de sus potencialidades, virtudes, habilidades, así como de las limitaciones; que le dan la pauta en qué debe mejorar para crecer como persona y como profesional; para trabajar con mayor eficiencia y tener satisfacciones a realizarlo.

El desarrollo de las instituciones, requiere un diálogo que concilie su propia forma de ver las cosas con la mirada de los demás. Aprender es descubrir nuevos modos de ser, la ventaja de admitir anima a una actitud positiva para que el proceso de autoevaluación sea factor clave de mejora de los centros educativos.

Por lo que la propuesta de intervención se enfoca a la autoevaluación de la práctica en el aula que es una debilidad que se encuentra en los resultados obtenidos y que el maestro desde su práctica, modifica su rol y genera que la autoevaluación institucional que está contemplada en la Ley Orgánica de Educación, ya el Ministerio aplicó una vez y tiene que seguirse dando regularmente.

La propuesta está diseñada para trabajarla en tres talleres convocados por las autoridades distritales y se ejecutará en el año lectivo 2013 – 2014. Como autora de la propuesta se ha previsto la estructura de un documento tanto en físico como en digital para cada uno de los docentes de las instituciones que intervinieron en la investigación.

## **5.2. Objetivos:**

### **General**

- Preparar a los directivos y docentes de las instituciones educativas para la implementación del modelo de autoevaluación de la práctica pedagógica.

### **Específicos:**

Orientar las actividades de innovación y cambio educativo, centradas en la necesidad identificada de autoevaluación.

Analizar los instrumentos de aplicación para el modelo de auto evaluación de la práctica pedagógica.

Mejorar la práctica, mediante un proceso de autorevisión/evaluación del trabajo docente.

## **5.3. Metodología (matriz del marco lógico)**

El marco lógico es una herramienta que resume las características principales de un proyecto, desde el diseño e identificación ¿cuál es el problema?, la definición ¿qué debemos hacer?, la valoración ¿cómo debemos hacerlo?, la ejecución y supervisión ¿lo estamos haciendo bien?, hasta la evaluación ¿lo hemos logrado?. En las matrices siguientes se explica cada aspecto:

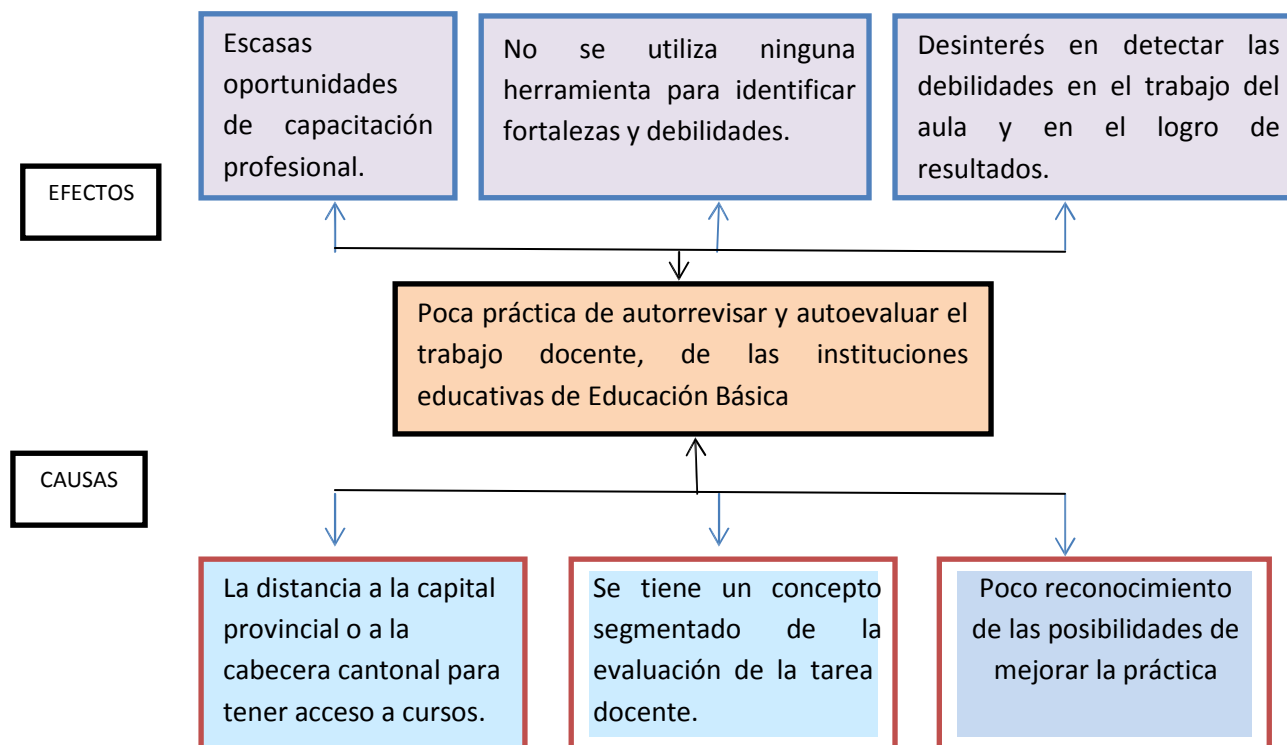
### 5.3.1. Análisis de involucrados

**Tabla N°3: Análisis de involucrados**

<b>GRUPOS INVOLUCRADOS</b>	<b>PROBLEMAS PERCIBIDOS</b>	<b>INTERESES</b>	<b>CONFLICTOS POTENCIALES</b>
Docentes de las instituciones educativas donde laboran los titulados de la UTPL en Educación Básica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poca práctica de autorevisar y autoevaluar el trabajo docente.</li> <li>- Escasa oportunidad de actualización profesional.</li> <li>- Inexistencia de informes de retroalimentación de la práctica educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistir a cursos o talleres.</li> <li>- Analizar instrumentos de autoevaluación del trabajo docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultad para inscribirse y asistir a cursos de capacitación por la distancia.</li> <li>- Falta desarrollar instrumentos con el fin de favorecer la evaluación de aspectos educativos de las instituciones.</li> </ul>

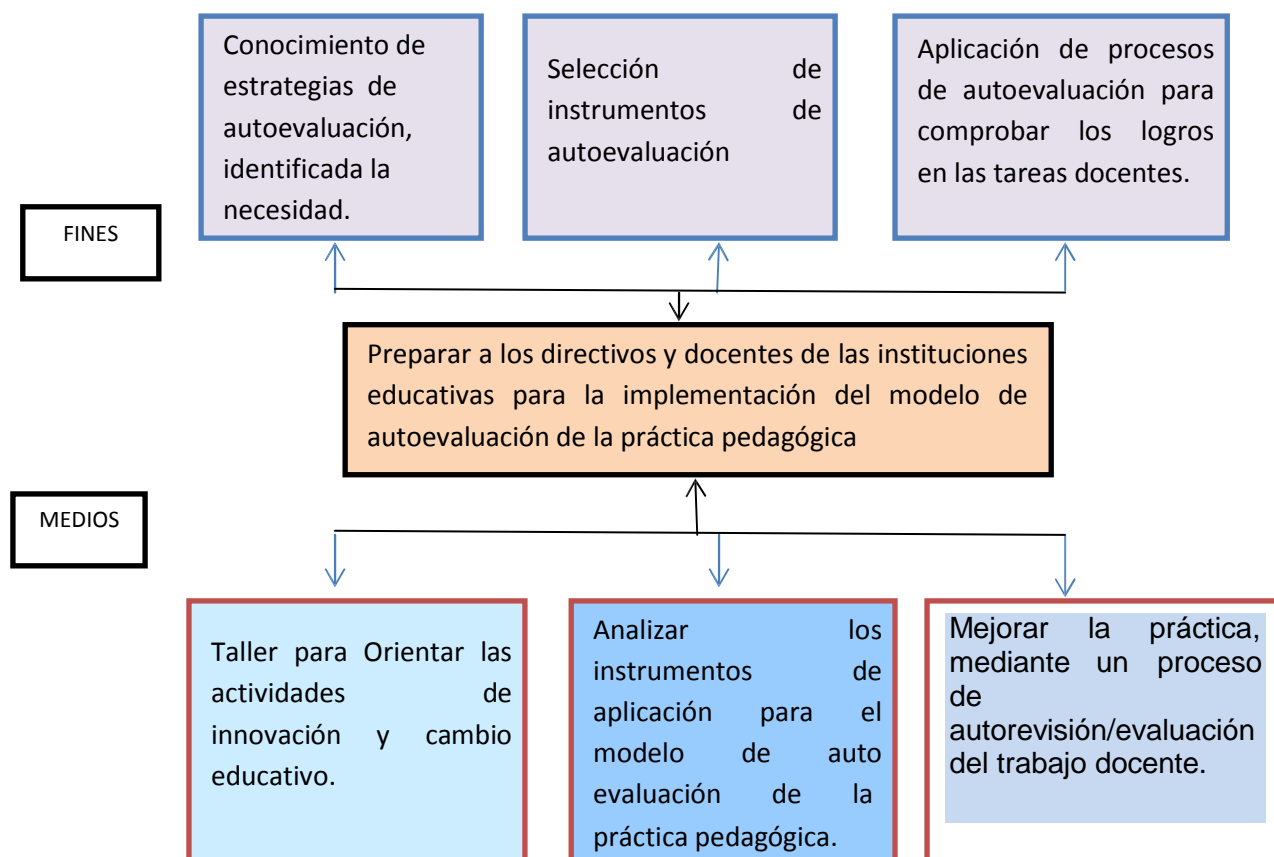
La autoevaluación de la práctica docente es un proceso en el que los profesores formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su trabajo como profesionales responsables de la educación de un grupo de alumnos y que no se realiza. Constituyendo una problemática porque no le han dado la suficiente importancia a este conjunto de valoraciones acerca de su propia actividad en el aula y en la escuela que constituye un elemento imprescindible para mejorar paulatinamente los procesos educativos.

### 5.3.2. Análisis del problema



En el árbol de problemas se analiza la situación existente en relación con la problemática identificada, sus relaciones de causa-efecto e interrelaciones y se visualiza la relación existente.

### 5.3.3. Análisis de objetivos



Los objetivos en el marco lógico son logros, éxitos, metas cumplidas

## 5.3.4. Análisis de alternativas

Tabla N°4

FIN	PROPÓSITO	PRODUCTOS O COMPONENTES	ACTIVIDADES
<p>Conocimiento de estrategias e instrumentos de autoevaluación, identificada la necesidad, para aplicarlos en la comprobación de logros en la tarea docente.</p>	<p>Preparar a los directivos y docentes de las instituciones educativas para la implementación del modelo de autoevaluación de la práctica pedagógica</p>	<p>Orientaciones para las actividades de innovación y cambio educativo.</p>	<p>1.1. Estrategias para promover la autoevaluación en los docentes y directivos.</p>
		<p>Análisis de los instrumentos de aplicación para el modelo de autoevaluación de la práctica pedagógica.</p>	<p>1.1 Descripción de los cuestionarios para la autoevaluación de la práctica docente.            1.2 Destrezas para el uso del cuestionario de autoevaluación.            1.3 Sugerencias para planificar, calificar e interpretar los resultados de la autoevaluación.            1.4 Estructurar el Plan de Mejora como proceso estratégico de intervención para optimizar los resultados educativos.</p>

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

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES VERIFICABLES	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b></p> <p>Conocimiento de estrategias e instrumentos de autoevaluación, identificada la necesidad, para aplicarlos en la comprobación de logros en la tarea docente.</p>	Los docentes demuestran en el trabajo niveles significativos de satisfacción	Tareas de planificación, calificación y evaluación de logros.	<p>Los docentes se sienten satisfechos de tener conocimiento del manejo de la autoevaluación.</p> <p>Los docentes requieren mayor sensibilización para procesos de autoevaluación.</p>
<p><b>PROPÓSITO</b></p> <p>Preparar a los directivos y docentes de las instituciones educativas para la implementación del modelo de autoevaluación de la práctica pedagógica</p>	Manejo de los cuestionarios y su forma de aplicación.	<p>En el uso de recursos innovadores en clase.</p> <p>En promover la comunicación en clase y establecer conclusiones.</p>	<p>Los profesores evalúan su trabajo con apoyo de los estudiantes.</p> <p>Los docentes tienen resistencia a un autoanálisis de su trabajo.</p>
<p><b>COMPONENTES</b></p> <p>1. Orientaciones para las actividades de innovación y cambio educativo.</p>	Asistencia de los docentes en un 90% a los talleres	<p>Registros de asistencia.</p> <p>Participación y aporte en los talleres.</p>	<p>Los docentes asisten con interés a los talleres.</p> <p>Algunos docentes buscan pretextos para ausentarse.</p>
<p>2. Análisis de los instrumentos de aplicación para el modelo de autoevaluación de la práctica pedagógica.</p>	Aporte y participación en la adaptación de los cuestionarios.	Experiencias compartidas	<p>Los docentes entienden los procesos del trabajo.</p> <p>Los docentes denotan desinterés.</p>
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>INSUMOS:</b> Materiales en digital y en físico	<b>PRESUPUESTO:</b> \$350,00	<b>SUPUESTOS</b>
Estrategias para promover la autoevaluación en los docentes y directivos.	Los docentes dan importancia al trabajo en el 85%.	Documentos digitales y físicos.	Los docentes al no asistir regularmente se desubican en el trabajo a realizar en el taller.
Descripción de los cuestionarios para la autoevaluación de la	Los docentes se interesan en el contenido de	Los docentes aplican las técnicas grupales	



práctica docente.	cada cuestionario en un 90%	en el trabajo entre docentes y en el aula.	Los docentes asisten y participan en los talleres.
Destrezas para el uso del cuestionario de autoevaluación.	Los docentes manejan los instrumentos de autoevaluación en un 90%	Instrumentos aplicados y desarrollados.	Participación activa en el trabajo, compartiendo experiencias.
Sugerencias para planificar, calificar e interpretar los resultados de la autoevaluación.	En las exposiciones y la plenaria se extraen conclusiones valiosas, en un 80%.	Trabajo en equipo para presentar sugerencias.	Preocupación porque ven como una amenaza a su estabilidad laboral.
Estructura del Plan de Mejora como proceso estratégico de intervención para optimizar los resultados educativos.		Organización del plan con sus pasos.	

Fuente: Gráficos y tablas de análisis de problemas, objetivos, alternativas de la propuesta  
Elaboración: Mónica Sarango

Orientar las actividades de innovación y cambio educativo, centradas en la necesidad identificada de autoevaluación.

Analizar los instrumentos de aplicación para el modelo de auto evaluación de la práctica pedagógica.

Mejorar la práctica, mediante un proceso de autorevisión/evaluación del trabajo docente.

## 5.5. Resultados esperados

**Tabla N°6**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
Orientar las actividades de innovación y cambio educativo, centradas en la necesidad identificada de autoevaluación.	<p>Importancia de la formación y la continuidad.</p> <p>Necesidad de autoevaluación de la tarea docente.</p>	<p>Inicio: 2013 – 09- 15</p> <p>Fin: 2013 – 09 - 16</p> <p>Hora: 14H00 a 16H00</p>	<p>Humanos: Instructor, directivos y docentes.</p> <p>Materiales: copias, carpetas, digitales en powerpoint, proyector, videos, cuaderno de trabajo, Guía didáctica.</p> <p>Infraestructura: Aula adecuada</p> <p>Económicos: \$175,00</p>	Supervisor de educación	<p>Tareas desarrolladas.</p> <p>Cuestionarios.</p>
Analizar los instrumentos de aplicación para el modelo de auto evaluación de la práctica pedagógica.	<p>Hábitos, relaciones y prácticas en el quehacer cotidiano y convivencia entre docentes.</p> <p>Aplicación de estrategias metodológicas de aprendizaje cooperativo en el aula.</p>	<p>Inicio: 2014 – 01- 05</p> <p>Fin: 2014 – 01 - 06</p> <p>Hora: 14H00 a 16H00</p>	<p>Humanos: Instructor y participantes docentes.</p> <p>Materiales: copias, carpetas, digitales en powerpoint, proyector, videos, cuaderno de trabajo, Guía didáctica.</p> <p>Infraestructura: Aula adecuada</p> <p>Económicos: \$175,00</p>	Supervisor de Educación	<p>Tareas desarrolladas.</p> <p>Cuestionarios.</p>

Fuente: Gráficos y tablas de análisis de objetivos, alternativas de la propuesta

Elaboración: Mónica Sarango

## 5.6. Bibliografía de la propuesta

1. Consejería de Educación de Andalucía. (2008) Indicadores para la evaluación de la práctica docente. [www.ceplinares.org/node/54](http://www.ceplinares.org/node/54).
2. Farías G. (2008). Evaluación reflexiva de la práctica docente. Recuperado de [/pdfs/gaby\\_farias\\_01.pdf](#)
3. Ramos Gabriela (2008) Autoevaluación de la práctica docente, para profesores de Educación Primaria. Recuperado de [www.educarchile.cl/](http://www.educarchile.cl/).
4. Sánchez Burneo Verónica (2013) Marco Lógico. UTPL. Loja


## 6. Bibliografía

1. Addine, F. (1998) Ponencia sobre la Formación pedagógica y profesional
2. CEAACES (2012) Guía para el estudiante: Examen de Competencia de Especialización Pedagogía. Consejo de evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad de la educación superior- Ecuador.
3. CEAACES (2012) Guía para el estudiante: Examen de Competencia generales. Consejo de evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad de la educación superior- Ecuador.
4. CENEVAL (2013) Guía para el sustentante: Examen General para el Egreso de la Licenciatura en Pedagogía-Ciencias de la Educación. EGEL-EDU. Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C.
5. Constitución Política del Ecuador (2008)
6. Enciclopedia General de Educación (2000) Editorial Océano.
7. Guerrero Jiménez G. (2013) Los signos de puntuación. UTPL. Loja- Ecuador.
8. Guerrero Jiménez G. (2013) Principios filosóficos para una comprensión crítico-valorativa de la lectura. UTPL. Loja – Ecuador.
9. Guerrero Jiménez G. (2013) Redacción de textos académicos. UTPL. Loja- Ecuador.
10. Menéndez, G. (2009) Las competencias profesionales.
11. Ministerio de Educación (2011) Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento.
12. Ministerio de Educación (2011) Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento.

13. Sánchez Burneo V. (2013) Trabajo de Fin de Titulación: Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. EDILOJA. Cía. Ltda. Loja – Ecuador.
14. Sánchez, G. (2011) La situación laboral de los profesionales de la educación
15. WellerJürgen (2006) Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. CEPAL – Chile

## 7. Anexos

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

Trabajo de Fin de Titulación 

**FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES**

**Tabla 3: 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).

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

- ✓ En este contacto (telefónico o personalmente), concrete la cita para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación.
- ✓ En caso de no encontrar al investigado en su primer intento de contacto, es necesario visitar personalmente el domicilio o el lugar de trabajo.
- ✓ Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación a los titulados y a sus empleadores, son necesarios para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo para la elaboración del "Informe de resultados e integración de saberes de la investigación sobre la inserción laboral de los titulados en Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTP en el período 2007-2012"

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

Encuesta aplicada a directivos.

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 UTP L en su institución, por lo que le solicitamos que responda desde el conocimiento de esta realidad.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
II. AUTOREVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE:	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	
	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 requeridos 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. INTERSECCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNITARI	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	



D

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	
		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 TRABAJO 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!																		



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

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
TAREAS		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 TRABAJO 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 Circuitos 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!



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

  
**CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO**

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--	--

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

--

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

--

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

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

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







## Entrevista dirigida a directivos



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

TITULACIÓN LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS INSTITUCIONALES**

Al agradecerle por su voluntad de conceder esta entrevista, solicito muy comedidamente se digne responder a lo siguiente con el objetivo de conocer la importancia de la formación y mejoramiento profesional del docente para su desempeño eficiente:

CUESTIONARIO

1. ¿Con qué título han ingresado los docentes que están en la institución que usted regenta?  
 .....
2. ¿Qué aspectos toma se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?  
 .....  
 .....
3. A su criterio ¿Cuáles son las competencias que requiere desarrollar actualmente el docente de Educación Básica?  
 .....  
 .....
4. La formación superior actual en educación ¿es útil en su desempeño para los profesionales de Educación Básica?  
 .....  
 .....
5. A su criterio ¿Qué metodologías son las más recomendadas para que el docente de Educación Básica oriente de mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula?  
 .....  
 .....

### Anexo 3: Evidencias fotográficas



Fuente: Directivo de la escuela Túmbez Marañón contesta instrumentos  
Autora: Sarango Gualán Mónica Delicia.



Fuente: Titulada de la escuela Túmbez Marañón contesta instrumentos  
Autora: Sarango Gualán Mónica Delicia.



Fuente: Directivo de la escuela Isidro Ayora contesta instrumentos  
 Autora: Sarango Gualán Mónica Delicia.



Fuente: Titulada del centro educativo Isidro Ayora contestando instrumento.  
 Autora: Sarango Gualán Mónica Delicia.



Fuente: Titulada ydirectivo de la escuela Carlos Calle Verdugo contestando instrumento.  
 Autora: Sarango Gualán Mónica Delicia



Fuente: Directivo de la escuela Ciudad de Ambato contesta instrumentos  
Autora: Sarango Gualán Mónica Delicia.



Fuente: Titulada del centro educativo Ciudad de Ambato contestando instrumento.  
Autora: Sarango Gualán Mónica Delicia.



Fuente: Titulada del centro educativo Juan Pío Montufar contestando instrumento.  
Autora: Sarango Gualán Mónica Delicia.



Fuente: Titulada de la Unidad Educativa Experimental a Distancia contestando instrumento.

Autora: Sarango Gualán Mónica Delicia.

## Anexo 4: Solicitud para los directivos de los centros educativos

ANEXOS

Trabajo de Fin de Titulación

ANEXO No. 6 Solicitud para directivos de los centros educativos

**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(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

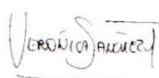

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;

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