



**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: Cabrera Verdugo, Olga Ximena.

DIRECTOR: Zaldumbide Andrade, Wilson René. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Mgs.

Wilson René Zaldumbide Andrade.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado: "Aplicación de Técnicas y Estrategias de Enseñanza". Realizado por el profesional en formación Cabrera Verdugo Olga Ximena; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por tanto se aprueba la presentación del mismo.

Quito, febrero del 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Cabrera Verdugo Olga Ximena declaro ser autor(a) del presente trabajo de fin de titulación: Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, siendo Mgs. Wilson René Zaldumbide Andrade director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f:.....

Autora: **Cabrera Verdugo Olga Ximena**

Cédula1722572359

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la oportunidad de existir y llegar a este momento tan importante y feliz en mí vida.

A mis padres que son mi motivo principal para vivir y seguir siempre adelante, por ser los que me sostienen fuerte y me dan su apoyo comprensión y amor, por todo esto mi logro se lo dedico a ellos.

***Olga Cabrera Verdugo.***

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades de la Universidad Nacional de Loja, de la Modalidad de Estudios a Distancia y a los docentes de la Carrera de Ciencias de la Educación, Educación Básica por habernos ayudado con sus conocimientos y experiencias a lo largo de mi carrera universitaria.

A mis padres, hermanas y sobrinos por todo el apoyo y la paciencia que me brindaron durante el desarrollo de este trabajo, que también es de ellos.

Finalmente mi gratitud imperecedera al directivo de la Unidad Educativa San José La Salle, José Vieira, por su constante apoyo y guía en el presente trabajo investigativo, sus consejos y sugerencias me ayudaron a conseguir el éxito que me he propuesto

Olga Ximena Cabrera Verdugo

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>Portada</b> .....	<b>i</b>
<b>Aprobación del Director del Trabajo de Fin de Titulación</b> .....	<b>ii</b>
<b>Declaración de autoría y cesión de derechos</b> .....	<b>iii</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>iv</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>v</b>
<b>Índice</b> .....	<b>vi</b>
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).....	7
2. Metodología.....	22
2.1    Diseño de la investigación.....	23
2.2    Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	24
2.3    Preguntas de investigación.....	25
2.4    Contexto.....	25
2.5    Población y muestra (análisis).....	26
2.6    Recursos: humanos, institucionales, materiales, Económicos.....	26
2.7    Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	27
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	29
3.1    Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	30
3.1.1.    Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	30
3.1.1.1    Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad.....	30
3.1.1.2    Edad.....	31
3.1.1.3    Género.....	32
3.1.2.    Características académicas de los Titulados.....	33
3.1.2.1    Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	33
3.1.2.2    Tipo de educación.....	34

	3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego estudios de licenciatura.....	35
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	36
	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.....	37
	3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	37
	3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	38
	3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	39
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	40
3.3	Valoración docente de la profesión.....	40
	3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	40
3.4	Satisfacción docente.....	40
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.....	42
	3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	42
	3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el Titulado.....	45
	3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	47
	3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	49
	3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	52

3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	54
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el Titulado.....	56
4.	Conclusiones y recomendaciones.....	59
4.1	Conclusiones.....	60
4.2	Recomendaciones.....	60
5.	Propuesta de intervención: (Tema).....	62
5.1	Justificación.....	63
5.2	Objetivos.....	63
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico.....	64
5.3.1	Análisis de involucrados.....	64
5.3.2	Análisis de problema.....	66
5.3.3	Análisis de objetivos.....	67
5.3.4	Análisis de estrategias.....	68
5.4	Plan de acción (etapa de planificación).....	69
5.4.1	Matriz del marco lógico.....	69
5.5	Resultados esperados.....	72
5.6	Bibliografía de la propuesta.....	73
5.7	Técnicas y Estrategias de Aprendizaje.....	74
6.	Bibliografía.....	77
7.	Anexos.....	79

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

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

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

Anexo 4: Documentos importantes que aportaron para la investigación.



## RESUMEN

En 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, por intermedio de sus egresados realiza un proceso de investigación educativa a sus titulados en la Provincia de Pichincha, cantones Quito y Pedro Vicente Maldonado con una población de 12 personas (7 titulados y 5 directivos).

Este proceso se lo desarrolló con la aplicación de los instrumentos de investigación proporcionados como son la ficha inicial, encuesta a los docentes, inventario de tareas de trabajo docente y la entrevista a los empleadores.

Concluimos que los resultados obtenidos nos permiten identificar dificultades pedagógicas tales como las referentes a la deficiente aplicación de técnicas y estrategias de enseñanza, poco conocimiento y aplicación de las Tic's, escasa participación en proyectos de investigación y la necesidad apremiante de aprender una segunda lengua.

Como propuesta de intervención planteamos el desarrollo de Técnicas y Estrategias de Enseñanza Educativa, tema que será un aporte para alcanzar la excelencia educativa.

**Palabras Clave:** Intervención Educativa, Dificultades pedagógicas, técnicas y estrategias de enseñanza, excelencia educativa.

## ABSTRAC

In the Proposal of Educational Intervention starting from the Study of Cases in the Degree of Sciences of the Education in the Mention of Basic Education of the Technical University Peculiar of Loja, through their egresados he/she carries out a process of educational investigation to their titled in the County of Pichincha, cantons Remove and Pedro Vicente Maldonado with a population of 12 people (7 titled and 5 directive).

This process developed it to him with the application of the proportionate investigation instruments as they are the initial record, it interviews to the educational ones, inventory of tasks of educational work and the interview to the employers.

We conclude that the obtained results allow us to identify such pedagogic difficulties as the relating ones to the faulty application of technical and teaching strategies, little knowledge and application of the Tic's, scarce participation in investigation projects and the urgent necessity of learning a second language.

As intervention proposal we outline the development of Technical and Strategies of Educational Teaching, fear that it will be a contribution to reach the educational excellence.

**Words Key:** Pedagogic, technical difficulties and teaching strategies, educational excellence.

## INTRODUCCIÓN

Con 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 pretendemos dar un seguimiento a los titulados de esta entidad educativa en el ámbito educativo y su actual desarrollo profesional en el campo ocupacional de nuestro país, siendo esta una preocupación no solo de nuestro país sino a nivel mundial por los estudios realizados, mismos que reflejan un alto índice de desempleo o graves problemas con la inserción laboral y las dificultades que deben atravesar en los primeros años de trabajo en los que se enfrentan a retos que por lo general deben resolverlos solos sin la guía de directivos o compañeros, menos aún con la imagen de un docente mentor que sería lo idóneo para cimentar las bases de una docencia con excelencia.

Por los estudios realizados en nuestro país y a nivel mundial se desprende que la actualización y capacitación pedagógica de los docentes aparece como una debilidad, esto se corrobora con los resultados obtenidos en el proceso investigativo realizado entre los titulados, siendo una debilidad la aplicación de técnicas y estrategias de enseñanza en el desarrollo de destrezas y capacidades de los estudiantes; esto no es nuevo si partimos de la premisa de que los seres humanos somos fáciles de adaptación y nos acostumbramos a manejarnos de manera rutinaria y costumbrista en diferentes ámbitos de la vida , algo que no ha dejado de ocurrir en nuestro país en el ámbito educativo, en donde se evidencia una resistencia al cambio y un apego al modelo tradicional tanto de docentes con mucha experiencia así como de docentes noveles que se rigen a modelos y esquemas propios o ya establecidos sin darse la oportunidad de aplicar nuevos procesos de enseñanza.

El uso de técnicas y estrategias de enseñanza entre los docentes es muy escaso y el aprovechamiento de esta herramienta pedagógica se la hace en forma esporádica o de manera inadecuada, esto deriva en que los resultados obtenidos con los estudiantes no sea los deseados y que los aprendizajes y destrezas desarrolladas entre los alumnos sean superficiales o momentáneos.

Es por esto que el uso de técnicas y estrategias de enseñanza por parte de los docentes de manera permanente y efectiva con sus educandos permitirá alcanzar los objetivos educativos propuestos en los estándares de calidad del gobierno central a través del Ministerio de Educación.

Con el cumplimiento de los objetivos generales y específicos se logra tener información de primera mano, de los titulados, misma que nos permite aportar propuestas de solución de las diferentes dificultades laborales y pedagógicas que atraviesen.

Alcance de los objetivos específicos:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

Con el proceso investigativo realizado se ha podido determinar la situación laboral de los titulados de la UTPL, pero es necesario utilizar los medios tecnológicos y de comunicación existentes para crear una plataforma de datos que sean actualizados de manera continua por los mismos titulados.

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

Existe una apertura al mejoramiento académico y profesional de los titulados, esto se lo demuestra con la continuidad de sus estudios de posgrado, pero se debe establecer programas de acceso más económicos por parte de las entidades de educación superior que permitan una educación continua y que el aspecto económico no sea un limitante profesional por su difícil acceso.

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

Se evidencia que el ejercicio profesional de los titulados investigados es acorde a su formación académica, pero se hace urgente la creación de un sistema de oferta laboral de los titulados por la problemática comprobada de inserción laboral por la cual atraviesan los neo profesionales lo cual les lleva al desempleo y a laborar en otro tipo de actividades ajenas a su título.

- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Un 80% de los titulados investigados realizan en forma permanente su labor como docentes pero esto no es una generalidad ya que existe un alto índice del no ejercicio

docente por el bajo salario ofertado por las instituciones privadas, se debe establecer una reglamentación a nivel del estado que permita percibir un salario digno a los titulados en educación y obligue a las empresas privadas a cumplir con esta disposición.

- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.

Con la capacitación permanente de los docentes por los Directivos y el estado se alcanzaría por parte de los docentes una mayor importancia a su labor educativa, es necesario que la capacitación y acompañamiento al docente sea permanente.

- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.

Es necesario establecer políticas de acompañamiento y formación de los titulados en educación para garantizar una idónea preparación académica frente a su labor, se evidencia que el común entre los docentes es conformarse con la formación primaria de la entidad superior en la cual alcanzó su titulación, sin propender a su mejoramiento profesional.

- 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.

Los artículos científicos aportados por la UTPL, han sido sumamente importantes y el punto de partida para este proceso de investigación, la información que estos nos han proporcionado, permiten al lector y en este caso específico, al egresado tener una idea precisa sobre la realidad por la que atraviesan las universidades a nivel nacional y regional, con su nivel de educación, y el desempeño laboral de sus titulados, realidades que, ponen en alerta roja el sistema educativo superior y la importancia de estructurar cambios urgentes en base a reingenierías internas y propuestas claras en el pensum de estudio y el camino a tomar en su modelo de gestión y los estándares de calidad.

La metodología utilizada en este proceso investigativo se basa en la investigación descriptiva, cualitativa y cuantitativa, se han aplicado diferentes tipos de instrumentos

que han permitido recabar información de los títulos, con la cual se evidencia de forma directa la realidad laboral y educativa de cada encuestado.

La información obtenida nos permite interpretar diferentes realidades pedagógicas y laborales de los titulados de la UTPL, con lo cual se puede sacar a limpio varias conclusiones y recomendaciones de mejora y cambio, las cuales deben ser tomadas en cuenta por la diferentes entidades correspondientes, para proponer y poner en marcha planes de mejora educativa.

La Aplicación de Técnicas y Estrategias de Enseñanza activa para alcanzar aprendizajes significativos es la propuesta realizada en este trabajo de investigación, con ella se pretende verificar que con su uso y aplicación permanente las destrezas y los aprendizajes en los alumnos se los desarrolla de manera efectiva y permanente.

Estudiantes con destrezas y competencias correctamente desarrolladas, con aprendizajes significativos interiorizados, y con pensamientos lógico, crítico y creativos puestos en práctica en todo ámbito de estudio y de vida son los objetivos propuestos y los que se alcanzará con la aplicación de la propuesta.

La educación necesita de estos cambios de manera urgente porque la sociedad actual así lo exige, la innovación de los docentes es necesaria e imprescindible , solo con ella podremos alcanzar nuevos senderos para la sociedad , de no hacerlo seguiremos sumidos en el mismo modelo educativo sin importar cuantas reformas o modelos educativos sean puestos en marcha por el gobierno central; el cambio, solo depende de los docentes y es a ellos a quienes invitamos a compartir y ser parte de esta propuesta de investigación educativa, Aplicación de Técnicas y Estrategias de Enseñanza.

## **1. SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTICULOS CIENTIFICOS)**

## 1.1. El debate sobre las competencias

**Alonso, L. E., Rodríguez, F., Carlos, J., & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Madrid: ANECA, recuperado de: [http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)**

Hace varias décadas se afirma, por parte de medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil que la universidad está en crisis.

Varias reformas buscan garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral.

El debate que se plantea entonces, por supuesto, es el de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias, concepto al que este trabajo hará referencia en detalle.

Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno muy dinámico.

La evidencia y la urgencia, e incluso la gravedad, del problema han sido puestas de manifiesto, en España y otros países europeos de su entorno inmediato, por una retórica cada vez más abundante sobre estas cuestiones, que gira en torno de temas como la falta de oportunidades laborales, las carencias en la experiencia laboral de los jóvenes y en su formación práctica.

La Universidad juega un papel de especial protagonismo en la esfera de desarrollo social y económico en el orden mundial, por tanto las universidades vienen a jugar un papel protagónico en el desarrollo de las personas que buscan un nivel de cambio en su entorno social, económico y político.



En la actualidad se vivencia una clara situación de desempleo juvenil, ya que se vuelve más difícil que titulados noveles se inserten en grupos de trabajo, esto tal vez esté relacionado por la presencia de confusión a la forma en como insertase al campo laboral del cual formara parte una persona, ya que la falta de vocación, apatía y desesperación por conseguir empleo se juntan, lo cual se vuelve preocupante en cualquier campo de labor en el cual se desenvuelva un individuo.

Podemos darnos cuenta a través de investigaciones que han realizado las universidades, que estas se alejan cada vez más de las verdaderas necesidades del ser humano en el campo laboral, ya se presenta una falta de valoración con respecto al conocimiento de los titulados, ya que los empleadores dan mayor prioridad del titulados que a las habilidades del mismo.

Pues obviamente una de las varias cosas que norman las empresas, es el conocimiento con respecto al campo laborar en el cual se va a desempeñas una persona, como también el conocimiento de idiomas, que es una de las falencias más grandes en el aspecto laboral, como también experiencia, para lo cual se considera de mucho beneficio las prácticas en empresas y diversas instituciones, que son un valioso aporte, para el accionar diario de una persona que está empezando su vida laboral.

## **1.2. Los procesos de la inserción laboral de los titulados universitarios en España**

**ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: <http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publiprososil.pdf>**

### **Los estudios de seguimiento de los titulados universitarios.**

El propósito declarado de la mayoría de los estudios sobre la inserción laboral de los egresados universitarios es la comprensión del funcionamiento del mercado de empleo como conocimiento básico para la mejora de la formación universitaria y con este propósito la posibilidad de realizar ajustes en la universidad sobre los perfiles de competencias demandados por los empleadores y los que actualmente proporcionan las universidades.

La preocupación por la suerte laboral de los profesionales formados en las universidades españolas está fundamentada por los planes de la calidad de enseñanza universitaria y el seguimiento de inserción que las universidades realizan a sus egresados.

Los porcentajes de antiguos alumnos ya titulados que se muestran satisfechos con la formación recibida en la universidad son muy elevados situándose en el 80%, el período de búsqueda y obtención de empleo no suele extenderse más allá de 12 meses para la mayoría de la población egresada.

La inserción laboral de los titulados universitarios encajan en los análisis sobre las demandas del mercado laboral y sobre la transición de la educación superior al empleo, analizar el balance entre el volumen y diversidad de los titulados que genera el sistema y las ofertas de empleo que surgen desde el mercado laboral se vuelve primordial, ya que nos permite analizar las competencias profesionales de los egresados y las exigencias que el puesto laboral demanda.

#### **La finalización de los estudios universitarios.**

La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo ponen en juego el pasado para proyectarse hacia su propio futuro profesional y personal adquiriendo una autonomía adulta y una posición social laboral deseada.

Las situaciones y circunstancias personales o institucionales que ahondan esta brecha son la **impericia, la inexperiencia laboral, el desconocimiento, y el temor.**

Entre los factores a favor de los egresados en la búsqueda e inserción laboral anotaremos los siguientes: **la edad, la titulación de diplomado, las prácticas y los idiomas y las estancias en el extranjero.**

Es necesario señalar las debilidades y aspectos negativos con los que fueron formados los egresados universitarios en España en sus respectivas Universidades, mismas que deben ser consideradas en el proceso de cambio y reestructuración: **excesivamente teórica, excesivamente generalista, irrelevancia de una parte sustancial de la formación recibida, carencia de enseñanza de idiomas, incompetencia de parte del profesorado.**

#### **Búsqueda de empleo, estrategias y factores de inserción laboral.**

La inserción laboral de los titulados españoles se caracteriza en la actualidad por la dificultad sentida para lograr un empleo, resultando cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que posee.

Uno de los hechos que demuestran esa realidad es la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado que parecen imposibles de satisfacer por la confluencia entre experiencia, estudios y baja edad, otra de las dificultades es la sobrepoblación laboral y la competencia que esto supone para las escasas oportunidades laborales que solicitan las diferentes empresas.

Para facilitar todo este proceso de inserción laboral los jóvenes egresados universitarios deben propender buscar alternativas de solución como son, la especialización y dominio de idiomas, las estancias o pasantías en el extranjero, el masterado y formación de posgrado, la personalidad, el carácter y la entrevista laboral como factor especial.

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

**Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado, recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>**

La inserción del profesor novel resulta clave al momento de la configuración y formación de su identidad como docente, la identidad no se refiere a un alma o esencia con la que se nace, sino al proceso de construcción en la que individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas, grupos o programas.

Esta identidad profesional docente tiene como elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza y la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado repercute en su formación inicial y definitiva como maestro.

Podemos decir que apenas la mitad o menos de los nuevos docentes trabajan en colaboración con profesores de más experiencia o consultaban sobre las estrategias de enseñanza usadas, tampoco se les consultaba si necesitaban apoyo o menos se les ofrecía es decir que estos profesores están aislados en sus aulas sin ser parte de la comunidad educativa.

Al docente novel no se le orienta por parte de sus congéneres, en que libros usar, cómo usarlos, que ritmo seguir o como debe presentar sus actividades, la práctica docente es distinta y a diario se encuentra con dilemas pedagógicos que nunca fueron tratados en su período formacional.

### **QUÉ SE DEBE HACER?**

- Reconocer que el docente principiante necesita de un trato especial en asignación de responsabilidades la cual debe ser progresiva.
- Carga docente más baja que el equivalente a una jornada completa.
- Apoyo o acompañamiento de un docente Mentor que pueda despejar sus dudas y orientarlo pedagógicamente-
- Reuniones periódicas en talleres entre docentes principiantes por lo menos una vez al mes.
- Inducción y capacitación permanente hasta verificar su habilitación y certificación como docente preparado.
- Evaluación permanente de sus avances pedagógicos.
- Asignar docentes MENTORES en cada establecimiento en los cuales existan docentes principiantes.
- Empezar el registro de experiencias en bitácoras o diarios de docentes en los cuales se registrará los problemas pedagógicos y como los han resuelto.

#### **1.4. Estándares de calidad educativa**

**Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación, recuperado de: <http://educacion.gob.ec/generalidades-pes.htm>**

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Cuando los estándares se aplican a los estudiantes, se refiere a las destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y deben verse reflejados en su desempeño. Cuando los estándares se aplican a los profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Los estándares deberían tener características como: ser objetivos, poseer desempeños observables, ser fáciles de comprender, tener ideales educativos, poseer valores ecuatorianos y universales, ser homologables y aplicables a la realidad.

Los estándares tienen como propósito orientar, a apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo para buscar una mejora continua. Por ello los estándares de calidad educativa deberán proveer de información a las familias, para que puedan exigir una educación de calidad; a los actores del sistema educativo.

Dentro de los estándares de educación existen:

**Estándares de gestión Escolar:** abarcan procesos de gestión y prácticas institucionales, para que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

**Estándares de Desempeño Profesional:** orientan a la mejora de la labor profesional de docente y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

**Estándares de Aprendizaje:** describen los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar durante su trayectoria escolar. Corresponden a cuatro áreas básicas, Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales.

Dentro del área de Lengua y Literatura se busca que el estudiante tenga un papel participativo con respecto a la comunicación de ideas de manera objetiva, desarrollando así su habilidad para hablar y escuchar; se trabajara en la parte de comprensión literal, ampliando su pensamiento creativo, crítico y reflexivo.

En el área de Matemática, el estudiante realizara operaciones matemáticas, desarrollando su pensamiento analítico, procesos lógicos en los cuales pondrá a prueba su razonamiento t capacidad analítica

Estudios Sociales, es el área en la cual los estudiantes podrán conocer los eventos que aportaron a la construcción de la sociedad, hasta la actualidad, considerando al ser humano un ente activo en el proceso de cambio del mundo.

En el área de Ciencias Naturales en estudiante construirá una conciencia ecológica, pues se promoverá el cuidado y conservación del medio ambiente. Se desarrollará la capacidad de indagación, análisis, y estructuración de conclusiones, lo que le ayude a formar argumento de temas tratados en el área y en otras.

**Estándares de Infraestructura escolar:** requisitos esenciales que los espacios y ambientes escolares deben poseer.

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

**Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente, recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/>**

“Asumiendo que la educación es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas” (**Denise Vaillant 2009**), es indudable que referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades ya que tiene inmensas implicaciones financieras en casi cualquiera de los escenarios posibles.

En América Latina la inserción a la docencia no es objeto de una política de estado y no se desarrollan programas específicos para profesores principiantes, siendo Chile uno de los pocos países que registran algunas iniciativas en este campo con la creación de la figura del mentor en los centros educativos, los que deben ser docentes con experiencia, con una evaluación positiva de su actividad docente; también en Colombia el proceso de acompañamiento a los docentes noveles se da de manera informal a través de las relaciones mantenidas entre docentes experimentados de las mismas instituciones que actúan como tutores o a manera de apadrinamiento pedagógico y cuyo vínculo radica en la buena voluntad.

En Chile es posible distinguir cuatro modelos sobre iniciación de los profesores:

- El modelo nadar o hundirse es el que más prevalece en las instituciones educativas, en el que la institución está exenta de la responsabilidad de orientar la inducción o socializar al profesor en el medio laboral.
- El modelo colegial es semejante al anterior pero en el predomina una relación espontánea entre pares más experimentados quienes se transforman en tutores informales y con la administración.

- El modelo mentor protegido formalizado es un ideal que no aparece en América Latina. La figura del mentor con formación adecuada prevalece.

En América Latina el modelo nadar o hundirse prevalece en el momento de iniciarse en la docencia, en el mejor de los casos los docentes reciben el apoyo de sus colegas con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional.

América Latina evidencia diferentes estadios en el proceso de profesionalización, es posible suponer que el mejoramiento de la situación de los docentes es factible si hay decisión política.

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

**Mauricio León**

**(2006)**

Las políticas de inserción laboral para la juventud en el país, es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades para todos los y las jóvenes. La política de programas y proyectos de fomento de inserción laboral plantea lo siguiente: garantizar la igual de oportunidades de acceso al empleo, de oportunidades de trabajo y de fortalecimiento institucional. Para ello deberá regular los estándares de calidad, las instituciones educativas deberán demostrar que tienen la capacidad para brindar dichos servicios y se impulsara la reforma curricular adecuándola a las demandas actuales y tendencias futuras.

El Programa de Capacitación Laboral, plantea la necesidad de ampliar la disponibilidad de información sobre la oferta y demanda laboral, vinculando las necesidades de capacitación a las demandas del mercado.

El Programa de apoyo a los Micro emprendimientos Juveniles, busca apoyar a los y las jóvenes en el desarrollo de microempresas, brindando apoyo empresarial.

El Programa de empleo Emergente, busca crear empleo y transferir ingresos temporales a la población joven urbana, que funcionara a través del Fondo de Inversión Social de emergencia, que distribuirá cupos en diferentes ciudades.

El Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y de barreras de entrada en el mercado laboral, pretende eliminar las prácticas discriminatorias hacia los y las jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes, discapacitados y minoría sexual.

El Programa de Fortalecimiento Institucional, busca formular, monitorear, evaluar y coordinar las políticas públicas activas en el mercado de trabajo.

### **1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias**

**Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín Redetis*, (5), recuperado de: <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>**

Tras un estudio realizado por la CEPAL entre los años 2003-2005 entre los jóvenes de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú este se resume que en la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil, aumentando la tasa de desempleo específica, siendo la de los jóvenes más alta que la de los adultos, en momentos de crisis su ventaja competitiva no les sirve, entrando al desempleo abierto. El mejoramiento de la cantidad y calidad de educación es clave para la inserción laboral individual y colectiva.

Los jóvenes enfrentan fuertes tensiones entre sus expectativas de la inserción en el mercado laboral y la realidad en la que viven ya que no se satisface sus aspiraciones salariales o profesionales, éstas aspiraciones se prevé alcanzarlas a largo plazo, pero se las condiciona a sus niveles de estudio y a sus urgencias sociales las que les obliga a aceptar cualquier empleo para generar ingresos indispensables para su novel hogar.

La realidad social y burocrática en el ámbito laboral crea conflictos graves el momento de la inserción laboral, por un lado aparecen las recomendaciones, contactos personales y compadrazgos, esta falta de transparencia afecta en el futuro laboral de los jóvenes; esto puede ser enfrentado con sistemas de certificación de competencias, meritocracia y programas adecuados de selección.

Las tendencias culturales y sus marcadas preferencias crean una marcada discriminación de género, socio-económicas, étnicas y de preferencias sexuales lo que influye directamente al momento de la selección laboral para un puesto específico,



dejando a un lado las competencias innatas de los jóvenes postulantes, esto nos indica que los problemas de discriminación social están arraigados en nuestra sociedad; leyes anti discriminatorias crearían un proceso de cambio social y cultural en las sociedades.

Es necesario crear una cultura de estabilidad laboral lo que permitiría desarrollar trayectorias laborales con un sistema de protección social laboral para los jóvenes. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos y privados para la inserción laboral de los jóvenes creando leyes y ambientes que favorezcan estas pretensiones.

### **1.8. Profesorado principiante e inserción profesional a la docencia**

**Marcelo, C., & Mayor, C. (1999). Aterriza como puedas: profesores principiantes e iniciación profesional. *Formación del profesorado universitario y calidad de la enseñanza. Zarautz: Universidad del País Vasco*, recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART7.pdf>**

Los primeros años de ejercicio profesional es la transición que se realiza de estudiantes a profesores, siendo este un período de tensiones y aprendizajes intensivos en donde los profesores deben adquirir conocimiento profesional, por esto es preciso insertar a los profesores principiantes en ambientes educativos constructivos y con diversos apoyos materiales y humanos.

La importancia de los primeros años de enseñanza para un docente novel son tales que permanecen durante largo tiempo, de ahí que es necesario el diseño, desarrollo y evaluación de programas formativos que proporcionen al profesorado elementos de reflexión y acompañamiento que le permitan mejorar su práctica profesional.

Al docente principiante se lo considera como un docente más a quien se le dan los peores horarios, las clases más complicadas y las tareas más complejas.

Es necesario partir de algunas premisas que se deben considerar:

- Partir siempre de problemas concretos y reales a los que se enfrenta diariamente el docente principiante.
- Solucionar problemas como resultado y fruto de procesos de discusión.
- No partir de secuencias únicas y válidas para todos los grupos.

- Considerar la importancia de la figura de un docente MENTOR.

La mentorización es entendida como un recurso de cambio y de mejora, el profesor mentor como figura tal es esencial en este proceso de enseñanza aprendizaje, es un experto con más capacidades profesionales adquiridos tras años de experiencia, su objetivo principal es el desempeño correcto de la docencia, tiene que ser un guía, un catalizador del proceso de aprendizaje.

Un aporte muy valioso en la carrera como docente, de un profesor que esta iniciando su vida laboral, son los primeros años de enseñanza, ya que la experiencia le llevar a poner mayor atención y a mejorar su trabajo diseñando programas que le ayuden a mejorar el proceso formativo de los estudiantes.

El docente se convertirá en mentor, que será una guía para los estudiantes, el cual les transmitirá sus experiencias, integrando a todos los miembros del accionar educativo, facilitando así el proceso de comprensión en el alumno, siendo un conductor en el camino del estudiante hacia el conocimiento.

### **1.9 Los comienzos de la docencia: un profesorado con buenos principios**

**Marcelo García, C. (2011). Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios, recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART1.pdf>**

Convertirse en docente es un largo proceso y su etapa de inserción y desarrollo profesional deben estar más interrelacionadas para crear un aprendizaje coherente y un sistema de desarrollo integral de los noveles profesionales. Los profesores deben poseer un conjunto de ideas y habilidades críticas así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente como docentes.

Los profesores principiantes tienen dos tareas que cumplir, deben enseñar y deben aprender a enseñar, algunas de estas cosas se aprenden solo en la práctica y ello repercute en que su primer año de docencia sea de supervivencia, descubrimiento, adaptación, aprendizaje y transición. Las primeras paredes a escalar y superar son el conocimiento de sus alumnos, el currículo y su diseño, el contexto escolar y la forma de enseñar, el problema es que en este período de adaptación debe hacerlo cargado de las mismas responsabilidades de los llamados expertos.

Por esto los primeros años de docencia son fundamentales para asegurar un profesorado motivado, implicado y comprometido con su profesión, las políticas gubernamentales tienen dos opciones, o se cuida y protege los primeros años de docencia o se replantea la función de la educación en la sociedad. Por ello los programas de inserción han de entenderse como una propuesta específica, su duración e intensidad son aspectos importantes, pueden variar desde simples reuniones a programas estructurados de acompañamiento, comprometidos en evaluar, orientar y remediar los fallos.

Se sugiere iniciar tres programas de inserción para los docentes noveles:

#### **PROGRAMA 1.**

- **Inserción básica**, apoyo con el mentor de la misma materia que enseña el profesor principiante.
- **Inserción básica más colaboración**, apoyo del mentor de su misma área de conocimiento, comunicación con el director, vicerrector, planificación con otros colegas y participación en seminarios.
- **Inserción básica, más colaboración, más red de profesores, más recursos extras.**

#### **PROGRAMA 2.**

- **Orientación**, actividades programadas antes de iniciar el año escolar.
- **Mentor**, es el factor más importante.
- **Ajustar las condiciones de trabajo**, reducir el número de alumnos en clase de los docentes noveles.
- **Reducción de tiempo**, para realizar sus actividades de formación.
- **Desarrollo profesional**, actividades de formación.
- **Colaboración con compañeros**, reduce la sensación de aislamiento.
- **Valoración del profesor**, son observados cada cierto tiempo cuando enseñan para detectar sus fortalezas y debilidades.

La tarea del mentor es de asesorar didáctica y personalmente al profesor principiante de forma que se constituya en un elemento de apoyo.

## 1.10 Profesores principiantes e iniciación profesional

**Marcelo, C., & Mayor, C. (1999). Aterriza como puedas: profesores principiantes e iniciación profesional. *Formación del profesorado universitario y calidad de la enseñanza. Zarautz: Universidad del País Vasco*, recuperado de:**

**<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART7.pdf>**

El primer año de desempeño profesional es considerado como uno de los más difíciles en la vida profesional de un docente, por eso si se pretende mejorar el aprendizaje de la enseñanza por parte de los futuros profesores se debe introducir y retener a los profesores noveles en programas de acompañamiento y revitalizar a los docentes experimentados con nuevos roles mediante el desempeño de mentores de los principiantes.

El profesor principiante debe probar nuevas estrategias didácticas o romper con los comportamientos rutinarios e introducir innovaciones procedentes de su formación para alcanzar los fines educativos propuestos.

Entre los retos inmediatos a encarar por los profesores y profesoras principiantes se encuentran planificar el curso escolar, organizar y gestionar adecuadamente el aula, implicarse en la estructura organizativa del centro, relacionarse con sus compañeros y atender a la diversidad de alumnos y padres. Ciertamente estos retos nos son un problema exclusivo de aquellos profesores que comienzan su ejercicio profesional, más bien en función del carácter dinámico y complejo de la sociedad en que vivimos la profesión docente tiene que responder a estos retos con nuevas propuestas. Entre estas propuestas podemos mencionar la adecuación a nuevas iniciativas curriculares que implican un cambio metodológico importante, la irrupción de la Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), el desempeño de nuevos roles o funciones o los cambios producidos cuando un profesor tiene que enfrentarse a una nueva materia, un grupo de alumnos de diferentes edades o un cambio de centro educativo, en cierta medida vuelve a convertirse en un profesor novel.

La atención al profesor principiante es un proceso más amplio que atienda a la formación inicial, el acceso a la función docente, el asesoramiento y la formación continua, en definitiva el desarrollo profesional de los docentes, pensamos que un cambio de enfoque puede ayudar a la educación a superar los retos y demandas que

le imponen los cambios sociales económicos y culturales en las llamadas sociedades del conocimiento.

Se han constituido grupos de apoyo para docentes noveles que inician sus pasos en el ejercicio docente a cargo de mentores o tutores quienes son los poseedores de conocimientos específicos y de experiencias que le permitirán al docente principiante facilitar el crecimiento profesional comprometiéndose con buenas prácticas educativas.

El profesor principiante acepta y apoya los requerimientos asociados a su nuevo rol, cumpliendo con nuevas demandas y requisitos emanados del deseable desempeño de su función, como resultado el sistema refuerza y asegura sus prácticas, estrategias y conocimiento; el docente principiante debe probar nuevas estrategias didácticas o romper con los comportamientos rutinarios e introducir innovaciones procedentes de su formación para alcanzar los fines educativos propuestos.

Dentro del desarrollo profesional de los noveles docentes aparecen diferentes estadios que tiene que atravesar, uno tiene que ver con la identificación por parte del docente con los propios alumnos más que con el profesor que está trabajando, otro tiene que ver con su propia supervivencia, viviendo el conflicto entre lo aprendido de la formación inicial, su limitado repertorio de estrategias docentes y la cruda realidad en el aula y el cuestionamiento de si son o no capaces de enseñar; un nuevo estadio se caracteriza por un interés hacia el contexto individual, explorando nuevos métodos de enseñanza y buscando comprensión profunda del contexto para mostrárselo a los estudiantes, sus preocupaciones tienen que ver con el número excesivo de alumnos , la sobrecarga horaria , la falta de materiales , tiempo y las necesidades específicas de sus alumnos.

## **2. METODOLOGÍA**

## **2.1 Diseño de la investigación**

Este proceso investigativo se lo realizó en tres tipos de investigación: descriptiva, cualitativa y cuantitativa. Para cumplir este proceso se debió contactar a los titulados (encuestados), usando los medios tecnológicos a nuestro alcance como: mensajes mediante correos electrónicos, llamadas telefónicas para poder concretar una cita con las personas antes mencionadas y así aplicar los instrumentos de investigación.

Una vez establecido y ya estructurado el horario de visitas, se aplicaron las encuestas a los titulados y a los directivos en sus establecimientos educativos o en sus domicilios particulares, para luego realizar la tabulación e interpretación de los datos de acuerdo a los datos obtenidos.

Hemos manejado diferentes métodos y técnicas para el desarrollo de este proceso investigativo, entre los cuales podemos mencionar: el método inductivo y método deductivo, como también técnicas e instrumentos como las encuestas, que nos han permitido alcanzar los objetivos propuestos.

La encuesta proporcionada por la UTPL, nos ha servido como técnica para la obtención de datos y recopilación de información, esta ha sido dividida en dos secciones, las cuales pretenden conocer: A) las características laborales del docente profesional de educación básica de la UTPL; B) las tareas que realiza el docente a traves de un inventario de tareas del trabajo docente. Estas encuestas constan de: 20 preguntas la sección A y de 58 preguntas la sección B. Se debe indicar que la misma encuesta fue aplicada tanto a directivos como a titulados.

Este proceso investigativo estuvo dirigido a un universo de 1.849 personas, las cuales fueron divididas entre los titulados de la UTPL. La muestra personal contó con 12 encuestados, de los cuales se obtuvo los resultados, para sustentar esta investigación y realizar la propuesta de aplicación.

Dentro de los recursos utilizados estos se dividen en: Recursos Humanos tales como: directivos, titulados investigadora, docente y alumnos; Recursos Materiales como: las solicitudes para los directivos de los centros educativos, la carta para los titulados de la UTPL, la ficha de contactos para titulados y empleadores, los instrumentos de investigación (encuestas). Además se utilizaron esferos, lápices, borrador, cámara

fotográfica y fotocopia. Los Recursos Económicos que fueron solventados por la investigadora.

En el proceso y análisis de los resultados obtenidos, se han considerado como un aporte, la misión y la visión de la UTPL, así como las vivencias y las experiencias de docentes titulados y la particular visión de la investigadora, para luego realizar la interpretación de resultados realizar la propuesta de intervención, la cual pretende ser un aporte en el logro de una educación de calidad que beneficie a estudiantes, como a docentes y por ende a nuestra sociedad.

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

- **Métodos**
  - **Método Inductivo**

Se lo aplicó par así conocer las situaciones particulares, de cada uno de los titulados y como se relacionan con el trabajo realizado por la universidad en la preparación a los docentes.

- **Método Estadístico**

El método estadístico se lo aplicó en el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad de los titulados que fueron investigados.

- **Técnicas**
  - **Investigación De Campo**

Esta técnica nos ayudó a trabajar en el ambiente natural de las personas investigadas, de las que se obtuvieron los datos más relevantes a ser analizados.

- **Investigación Descriptiva**
  - Esta técnica nos permitió examinar los datos de manera científica o en forma numérica, los cuales tendrán un impacto en la vida de las personas que están inmersas en la investigación.
- **Instrumentos de investigación**
  - Encuesta
  - Cuestionario



- Ficha de contactos

### **2.3 Preguntas de investigación**

- ✓ ¿Cuáles son las características del puesto del 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 estos y de sus empleadores?
- ✓ ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos 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 estos y de sus empleadores?

### **2.4 Contexto**

La aplicación de esta investigación se la realizó en la provincia de Pichincha en los sitios de trabajo de los titulados que están ubicados en los cantones Quito y Pedro Vicente Maldonado, en Amaguaña y Guayllabamba y en las siguientes instituciones educativas, Unidad Educativa San Francisco de Quito (Guayllabamba), Escuela Fiscal Juan León Mera (Quito) , Unidad Educativa del Milenio “Rafael Fiallos Guevara”(Pedro Vicente Maldonado),Unidad Educativa José María Matovelle(Quito) , Escuela José Rubén Tamayo(Amaguaña).

Con la propuesta planteada queremos contribuir de forma inmediata en la solución de las debilidades pedagógicas educativas detectadas no solo entre los profesionales encuestados sino también hacia los demás docentes del sistema educativo nacional quienes evidencian la discontinuidad en la aplicación de estos instrumentos educativos que como consecuencia y resultado nos remiten a alumnos con enseñanza basada en modelos tradicionales y memoristas.

La aplicación de nuestra propuesta por parte de los docentes contribuirá de forma directa en un cambio inmediato gracias a la forma de llegar a los estudiantes con la inducción de los aprendizajes y el desarrollo de destrezas y competencias, las cuales serán implementadas de forma permanente con aprendizajes y conocimientos significativos que le ayudaran a resolver dificultades con adecuada reflexión, ya que el uso de estas técnicas y estrategias cultiva los pensamientos lógico, crítico y creativo dentro de estudiantes y docentes.

Los docentes podrán verificar los resultados al término de su misma hora de clase al aplicar los instrumentos evaluativos y comprobar que los objetivos educativos propuestos se consiguieron en sus alumnos, esto de seguro incentivará a los docentes y alumnos a mantener e innovar el uso de técnicas y estrategias de enseñanza.

El objetivo final es contribuir desde todos los estamentos al logro de la excelencia educativa a través del alcance de los estándares de calidad establecidos, pero sobre todo alcanzando alumnos comprometidos y predispuestos a ser parte de este nuevo modelo de enseñanza y docentes con una permanente innovación pedagógica curricular.

## **2.5 Población y muestra**

El proceso investigativo se lo realizó con un universo total de 1.849 titulados, y con una muestra de doce personas que obtuvieron su título en la UPLT, en los últimos cinco años.

Los 7 titulados fueron encuestados con su respectivo empleador, en el caso de tener uno; los mismos desarrollarían las dos partes que estructuraban la encuesta por el contrario las personas que no estén trabajando por el momento desarrollaría solo una parte de la encuesta para realizar el proceso de manera correcta.

## **2.6 Recursos**

### **Humanos**

Para poder realizar el segundo momento de la investigación con éxito, se contó con la colaboración por parte de las personas tituladas como de sus empleadores los cuales, por cuestión de tiempo, desarrollaron las encuestas lo más rápido posible pues la visita se realizó durante la semana en que las instituciones estaban en exámenes.

También cabe recalcar el esfuerzo de la investigadora, para acudir al lugar donde se encontraban las personas que debían ser encuestadas.

### **Institucionales**

Las instituciones a las cuales se acudió, cuyo aporte fue muy valioso, ya que nos brindaron información acerca de la actividad docente dentro de su establecimiento, la misma que es un fundamento más para el proyecto a realizarse.

Los establecimientos educativos a los cuales se acudió en busca e los titulados fueron los siguientes:

- Unidad Educativa Municipal "San Francisco de Quito"
- Escuela Fiscal Juan León Mera
- Unidad Educativa del Milenio "Lic. Rafael Fiallos Guevara
- Escuela José Rubén Tamayo
- Unidad Educativa José María Matovelle

La disposición técnica, por parte de la UTPL fue un valioso aporte durante el proceso investigativo.

### **Materiales**

Los materiales utilizados durante el desarrollo de la investigación están: Las solicitudes para los directivos de los centros educativos, la carta para los titulados de la UTPL, la ficha de contactos para titulados y empleadores, y los instrumentos de investigación (encuestas), esferográficos, lápices, borrador, cámara fotográfica y fotocopias.

### **Económicos**

En el desarrollo de la investigación, se realizaron gastos sustanciales, pues se necesitó viajar a otros cantones, para poder hablar personalmente con los titulados. Recursos económicos que fueron solventados por la investigadora.

<b>EGRESOS</b>	
<b>COPIAS</b>	<b>\$8.00</b>
<b>TRANSPORTE</b>	<b>\$120.00</b>
<b>LLAMADAS TELEFONICAS</b>	<b>\$4.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$132.00</b>

### **5.2 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos**

Para poder aplicar los instrumentos de investigación, se realizó el contacto telefónico con cada uno de los titulados, para así establecer el día y la hora para aplicar las encuestas.

Al llegar a cada una de las instituciones, los docentes y sus directivos, ya estaban al tanto del proceso que se iba a llevar a cabo.

Primero se les entregó la solicitud para los directivos de los centros educativos, a los directores, la carta para los titulados de la UTPL, la ficha de contactos para titulados y empleadores, al estar al tanto del motivo por el cual se necesita que desarrollen las encuestas se les entregó los instrumentos de investigación.

Finalmente firmaron la ficha de contactos aplicando el sello de la institución.

La disposición fue buena, tal vez la cuestión tiempo fue la que dificultó la aplicación más adecuada de los instrumentos, por la temporada en la cual se realizó la visita.

En el caso de las personas que no se encuentran trabajando, se realizó la visita a sus viviendas, siguiendo el mismo procedimiento, se les explicó las encuestas que iban a desarrollar, las cuales llenaron sin ningún problema.

### **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)

**Cuadro1:** Ubicación geográfica de los titulados.

TITULADO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EL LUGAR DE SU TRABAJO ACTUAL
1614	Unidad Educativa Municipal "San Francisco de Quito"
1615	Escuela Fiscal Juan León Mera
1616	Unidad Educativa del Milenio "Lic. Rafael Fiallos Guevara
1617	Ninguno
1618	Escuela José Rubén Tamayo
1619	Unidad Educativa José María Matovelle
1620	Comercio

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

Con relación a la ubicación geográfica de los titulados, el 95% indica el establecimiento educativo o el lugar de su trabajo actual, apenas un 5% no lo hace, lo que nos demuestra que la mayoría están laboralmente activos en nuestra sociedad, aunque un grupo muy pequeño no ejercen el título docente que los acreditan, el 100% de los encuestados indican la importancia de trabajar. El 100% de los encuestados indica su número telefónico, lo que nos da como interpretación que todos los encuestados cuentan con este medio de comunicación y que reconocen su importancia.

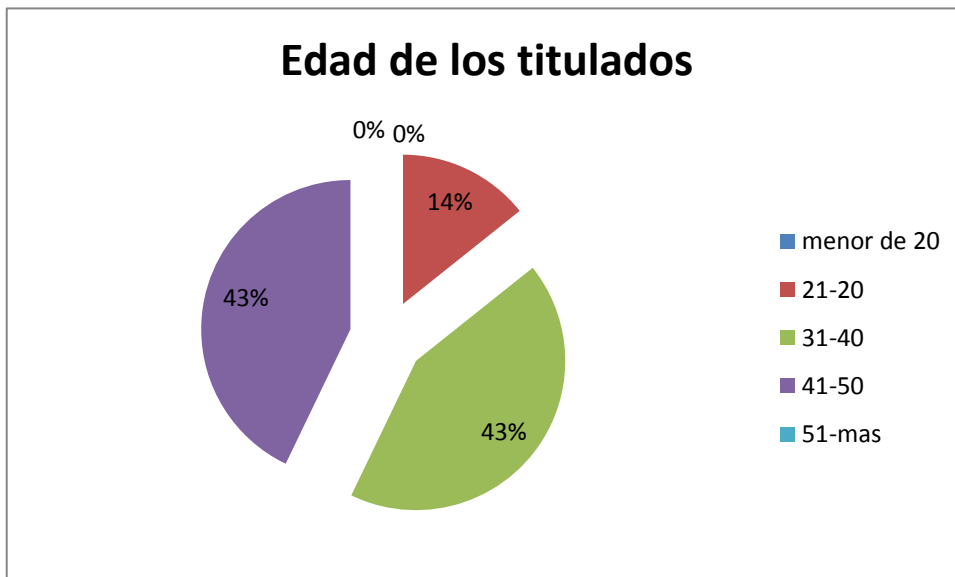
### 3.1.1.2 Edad

**Cuadro 2:** Edad de los titulados.

INTERVALO DE EDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
menor de 20	0	0
de 21 a 30	1	14.28
de 31 a 40	3	42.85
de 41 a 50	3	42.85
de 51 a mas	0	0

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 1:** Edad de los titulados

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

Con respecto a la edad de los titulados el 100 % de los encuestados indican su edad actual. Un 42.85% de los titulados se encuentran entre los 41 a 50 años de edad, otro grupo de titulados con el mismo porcentaje están entre los 31 a 40 años y un 14.28% se hallan entre los 21 a 30 años de edad. Con esto podemos decir que los titulados se encuentran alrededor de los 36 años de edad.

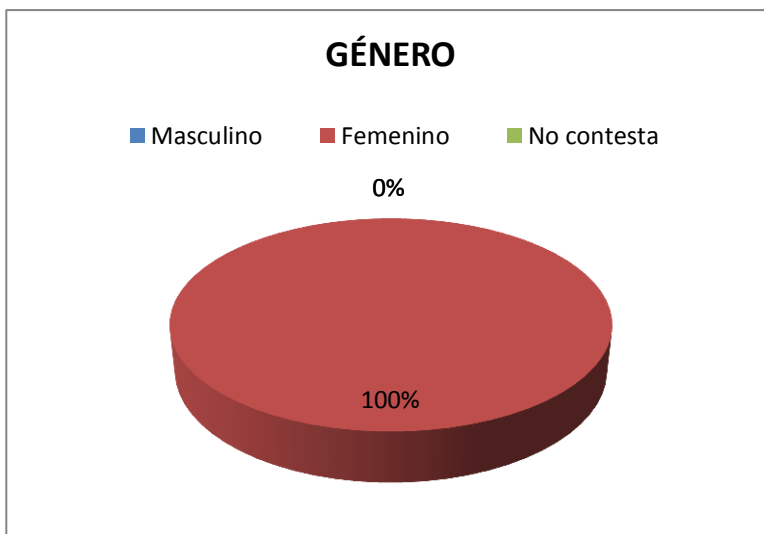
### 3.1.1.3 GÉNERO

**Cuadro 3:** Género

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 2:** Género

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

Con relación al género de los encuestados, el 100% afirma pertenecer al sexo femenino, por lo tanto la muestra de la investigación son en su totalidad mujeres.



### 3.1.2 Características académicas de los titulados

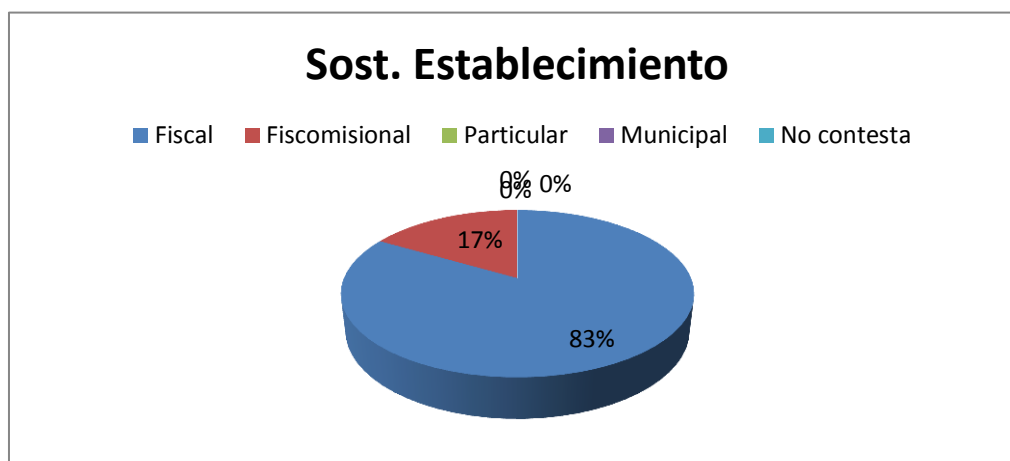
#### 3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

**Cuadro 4:** Sostenimiento del establecimiento.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	83,33333333
Fisco- misional	1	16,66666667
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 3:** Sostenimiento del establecimiento.

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

En relación al sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato, el 86% anotan que se educaron en establecimientos de sostenimiento fiscal y un 14 % lo hicieron en establecimientos fisco- misionales, lo que nos demuestra que el acceso a la educación por parte de los titulados fue en su totalidad en establecimientos regentados por el gobierno central, con el modelo educativo vigente en esa época.

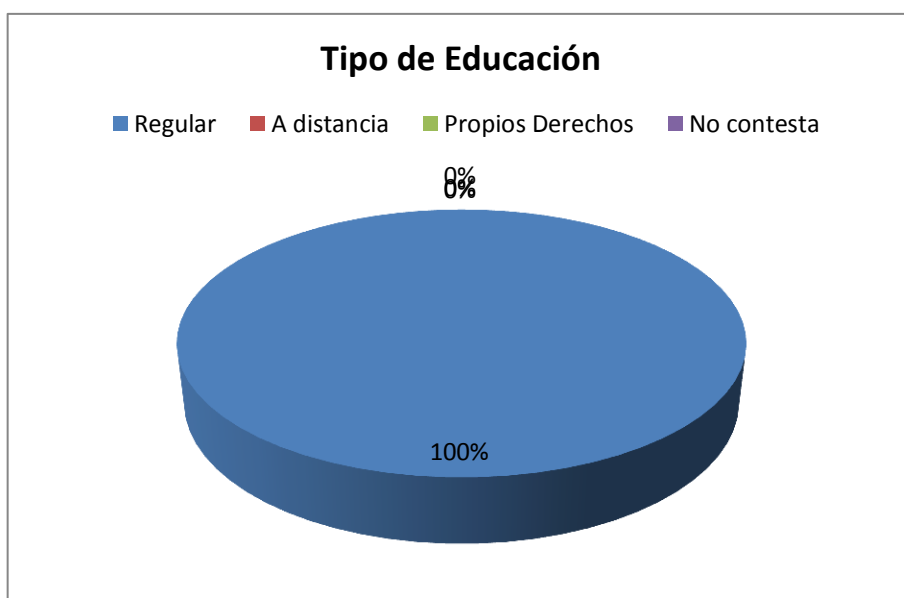
### 3.1.2.1 Tipo de educación

**Cuadro 5:** Tipo de educación.

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

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 4:** Tipo de educación

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

En lo que se refiere al tipo de educación el 100 % de las personas encuestadas indican que el tipo de educación con la cual obtuvieron su título de bachiller es de TIPO REGULAR, con el sistema educativo ya la respectiva malla curricular vigente por el MEC.

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

**Cuadro 6:** Nivel de estudios

PREGRADO	POSTAGRADO	NINGUNO
28,57	28,57	71,42

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 5:** Nivel de estudios

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

Con respecto al nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura el 80% de los encuestados nos indican que poseen la Licenciatura como título universitario, un 20% poseen un título de pre grado y el 20 % han obtenido el título de pos grado. Lo cual nos indica que el mejoramiento académico y el alcance de nuevos títulos es una proyección profesional que no se ha logrado alcanzar en un alto porcentaje por parte de los encuestados, esto puede deberse a diferentes circunstancias que a manera de especulación podríamos decir que van desde situaciones económicas, geográficas y personales de cada titulado.

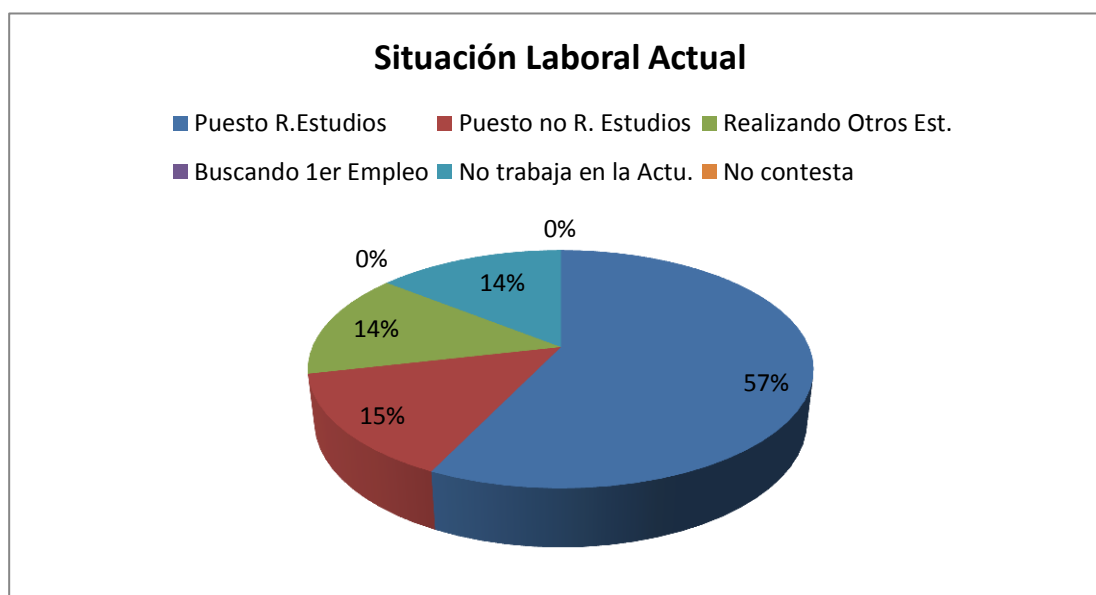
### 3.1.3 Características laborales del titulado en ciencias de la educación

**Cuadro 7:** Características laborales de los titulados.

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	4	57,1428571
Puesto no R. Estudios	1	14,2857143
Realizando Otros Est.	1	14,2857143
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	1	14,2857143
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 6:** Situación laboral actual.

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

En lo que se refiere a las características laborales del titulado en ciencias de la educación el 57 % de los encuestados nos indican que se encuentran laborando en puestos relacionados con sus estudios universitarios, un 15 % de las personas encuestadas trabajan en otros puestos laborales que no están relacionados con sus títulos universitarios, un 14% se encuentran realizando otros estudios universitarios y un 14% de los encuestados no realiza ningún tipo de trabajo. Por lo expuesto

podemos decir que un significativo grupo de los encuestados no ejerce su trabajo con la titulación obtenida.

### **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.**

Con los datos obtenidos en el proceso de investigación realizado, se puede evidenciar que existe un alto porcentaje de docentes jóvenes que están iniciando su labor como docente y su nivel de experiencia no es muy amplio, también se establece que el 80% de los titulados investigados ejercen la docencia utilizando su formación profesional como la manera de sustento e ingresos económicos para sí mismo y la de su familia, no se evidencian otros ingresos económicos aparte del ejercicio de la docencia.

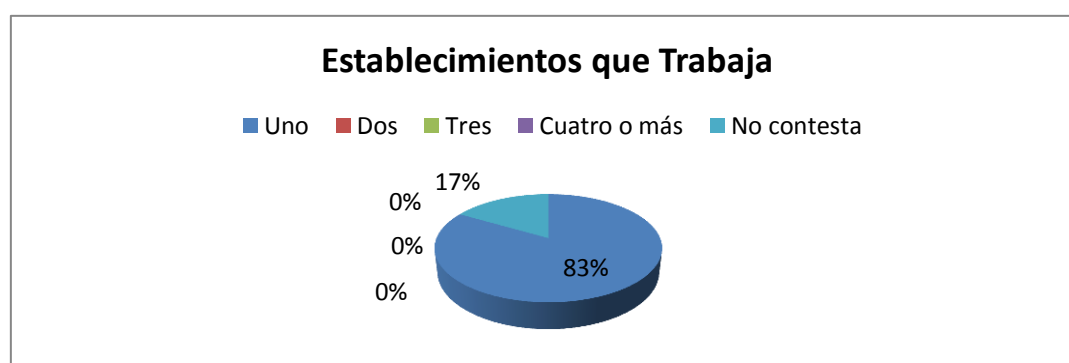
### **3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.**

**Cuadro 8:** Establecimientos que trabaja.

Opción	Frecuencia	%
Uno	5	83,33333333
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	16,66666667
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 8:** Establecimientos que trabaja.

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

Con respecto al número de establecimientos en los que trabaja el titulado el 83% de los encuestados, indican que trabajan en un solo establecimiento educativo, un 17% no contesta, lo que nos indica que la mayoría de los titulados se encuentran laborando en la actualidad en una sola institución, mientras que un pequeño grupo no se desempeñan como docentes por el momento.

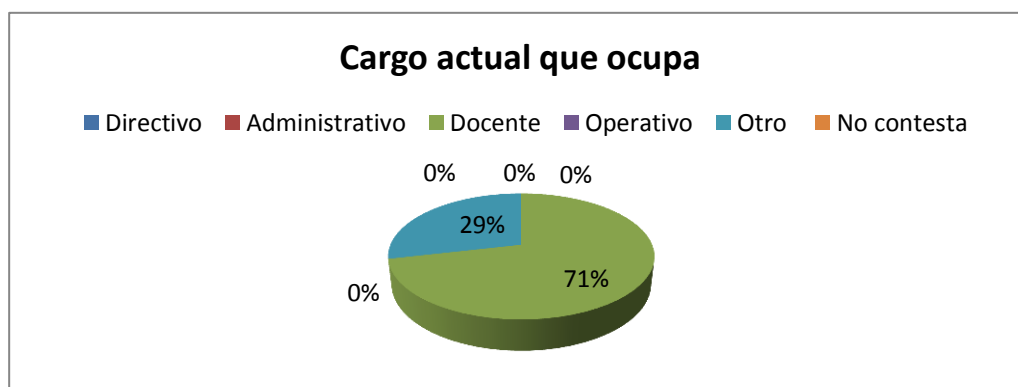
### 3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

**Cuadro 9:** Cargo actual que ocupa.

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	5	71,4285714
Operativo	0	0
Otro	2	28,5714286
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 9:** Cargo actual que ocupa.

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

En lo referente al cargo que ocupan en la actualidad, un 71% de encuestados indican que su cargo actual es de docente, y un 29% contestan que ocupan otro cargo. Con los resultados obtenidos no se registran docentes que ejerzan cargos de tipo administrativo, dentro de las instituciones educativas donde se desempeñan como

docentes. Esto puede darse por los años de experiencia, títulos obtenidos o por no ser un objetivo profesional de los titulados.

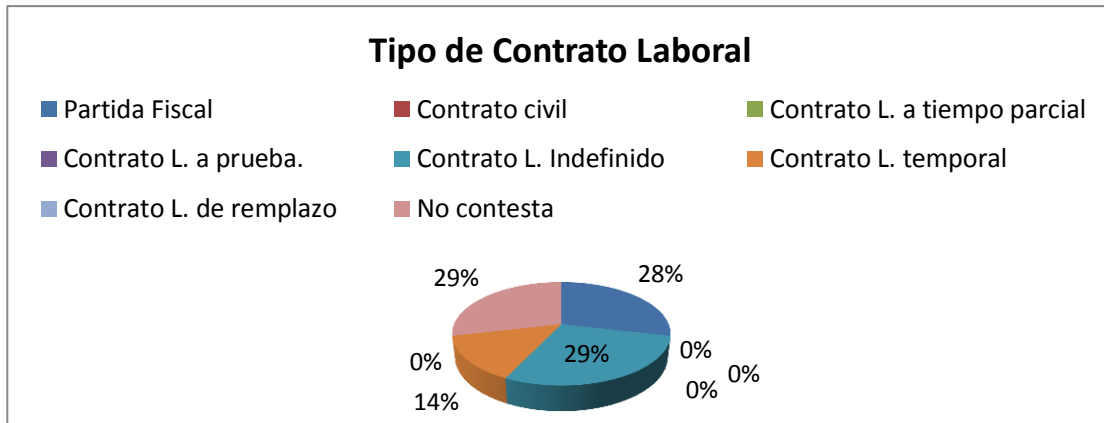
### 3.1.3.4 Características del trabajo actual

**Cuadro 10:** Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	28,5714286
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	28,5714286
Contrato L. temporal	1	14,2857143
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	28,5714286
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 9:** Tipo de contrato laboral.

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

Con respecto a las características del trabajo actual, podemos evidenciar que un 28% de los titulados labora con nombramiento fiscal, lo que nos demuestra que solo un pequeño grupo de docentes mantiene estabilidad laboral, mientras que la mayoría mantiene contratos laborales e indefinidos.

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

### 3.3 Valoración docente de la profesión.

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

De acuerdo a los resultados obtenidos por los encuestados, se puede notar en base a las respuestas que el 100% de los titulados cree que su mayor opción de trabajo es ser Docente de Educación Básica, seguido por Tareas Dirigidas con un 57% como su segunda opción laboral y entre sus opciones minoritarias están el ocupar el cargo de Rector o Director con un 14%, Supervisor con el 14% y Gerente de ONG con un 14%. La poca preparación de los egresados luego de la obtención de su título universitario, esto por conformismo o estancamiento profesional, lo cual no le permite abrir un abanico de posibilidades laborales por lo antes expuesto a lo cual se acompaña con una baja auto estima profesional.

### 6.1 SATISFACCIÓN DOCENTE

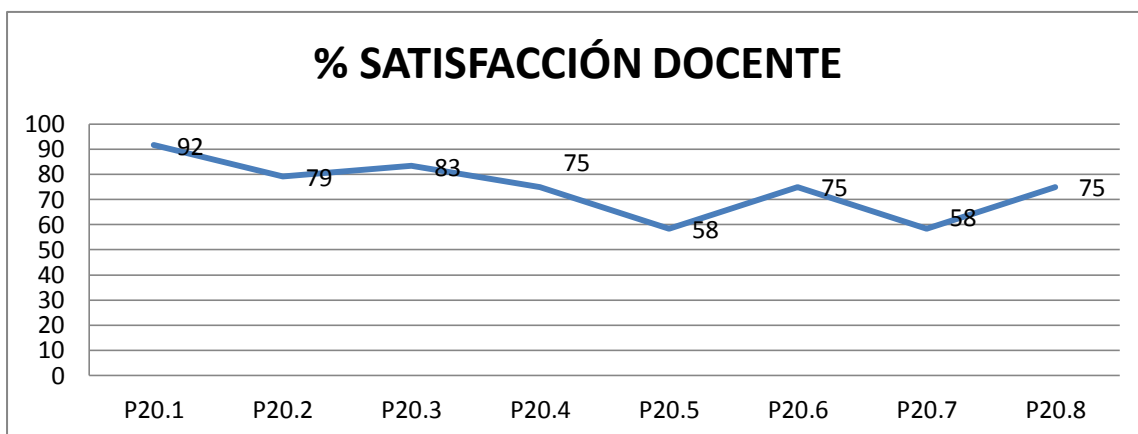
**Cuadro 11:** Satisfacción docente.

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	92
P20.2	3	79
P20.3	3	83
P20.4	3	75
P20.5	2	58
P20.6	3	75
P20.7	2	58
P20.8	3	75

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)





**Figura 10:** Satisfacción docente.

**Fuente:** Encuesta a titulados de CCEE Educación Básica de la UTPL

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

En el ámbito de la Satisfacción Docente, los titulados indican encontrarse en forma general satisfechos con la docencia como profesión, la problemática se evidencia en lo referente el salario percibido el mismo que no cubre con las expectativas y necesidades económicas de los titulados y la de sus familia, de la misma manera se da en la posibilidad de salidas o cambios laborales, sobre todo en el sector fiscal en donde se dificultan los procesos de cambio por el sistema establecido por el MEC.

En los otros aspectos se demuestra que los titulados tienen una variable entre muy satisfechos y medianamente satisfechos con lo encuestado.

Es necesario crear políticas de Estado que permitan alcanzar un alto índice de satisfacción en los docentes sean estos fiscales o particulares.

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

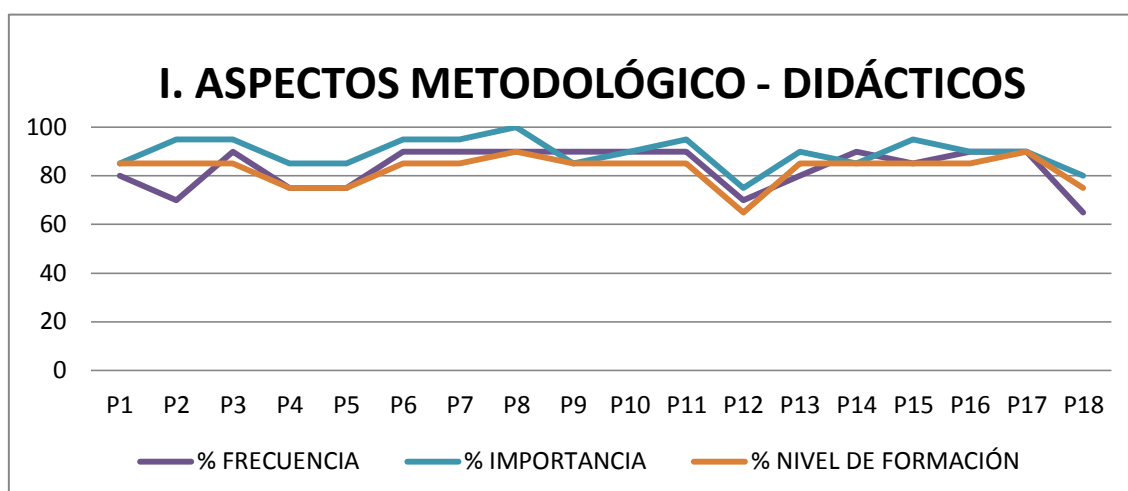
**3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
#Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	95	4	100	4	100
P2	4	90	4	100	4	100
P3	4	100	4	100	4	95
P4	3	85	4	95	4	95
P5	3	70	4	95	4	90
P6	3	80	4	95	3	80
P7	4	90	4	100	4	90
P8	3	85	4	95	4	90
P9	3	85	4	95	3	85
P10	3	75	4	100	3	85
P11	4	95	4	100	4	95
P12	3	75	4	90	4	90
P13	3	75	4	100	3	80
P14	4	90	4	90	4	95
P15	4	95	4	100	4	95
P16	3	85	4	95	3	80
P17	4	90	4	100	4	95
P18	3	70	4	100	4	90

**Cuadro 12:** Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 11:** Aspectos Metodológicos Didácticos- Titulados

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

#### Interpretación de resultados de los titulados.

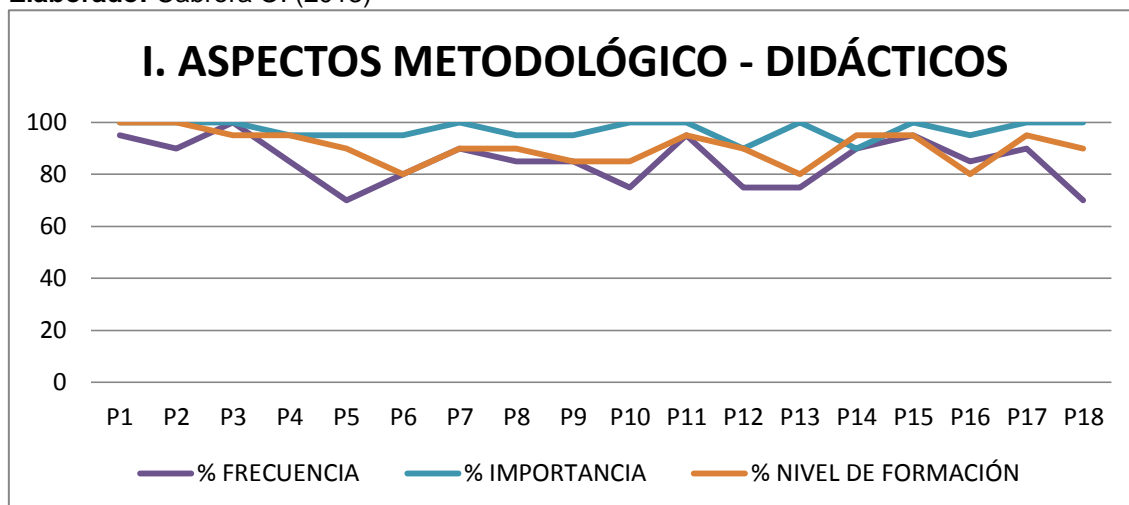
Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que los titulados en los aspectos metodológico- didáctico indican un alto índice de realización de la mayoría de las actividades de trabajo docente, para esto existe una frecuencia, importancia y nivel de formación con porcentajes aceptables para cumplir con estas tareas docentes.

**Cuadro 13:** Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el directivo.

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	80	3	85	3	85
P2	3	70	4	95	3	85
P3	4	90	4	95	3	85
P4	3	75	3	85	3	75
P5	3	75	3	85	3	75
P6	4	90	4	95	3	85
P7	4	90	4	95	3	85
P8	4	90	4	100	4	90
P9	4	90	3	85	3	85
P10	4	90	4	90	3	85
P11	4	90	4	95	3	85
P12	3	70	3	75	3	65
P13	3	80	4	90	3	85
P14	4	90	3	85	3	85
P15	3	85	4	95	3	85
P16	4	90	4	90	3	85
P17	4	90	4	90	4	90
P18	3	65	3	80	3	75

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 12:** Aspectos Metodológicos Didácticos- Directivos

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

### **Interpretación de resultados de los directivos.**

Los Directivos coinciden con los titulados al responder sobre algunos ítems en los aspectos metodológicos didácticos, pero se nota una visión distinta de los Directivos en ciertos ítems como los 4, 5, 13, 15, 18, aspectos en los que con el acompañamiento realizado por los directivos se evidencia cierta debilidad por parte de los titulados.

### **Análisis comparativo de los aspectos metodológicos didácticos.**

Al realizar un análisis comparativo entre las respuestas de los Directivos con la que nos emiten los titulados podemos indicar que existen ciertos focos de divergencia entre la realidad vista desde la óptica de los directivos en el trabajo diario de los docentes titulados a lo que estos creen realizar, esto se demuestra en la pregunta dos (técnicas y estrategias de enseñanza) en la cual la visión que proyectan los docentes no es la que percibe el Directivo quien indica que existe una debilidad en este ámbito, de igual forma ocurre con los ítems 4,5,13,15 y 18, aspectos en los cuales no hay relación con lo que ve el Directivo y lo que cree hacer el titulado, en los demás ámbitos encuestados existe una correlación en las respuestas.

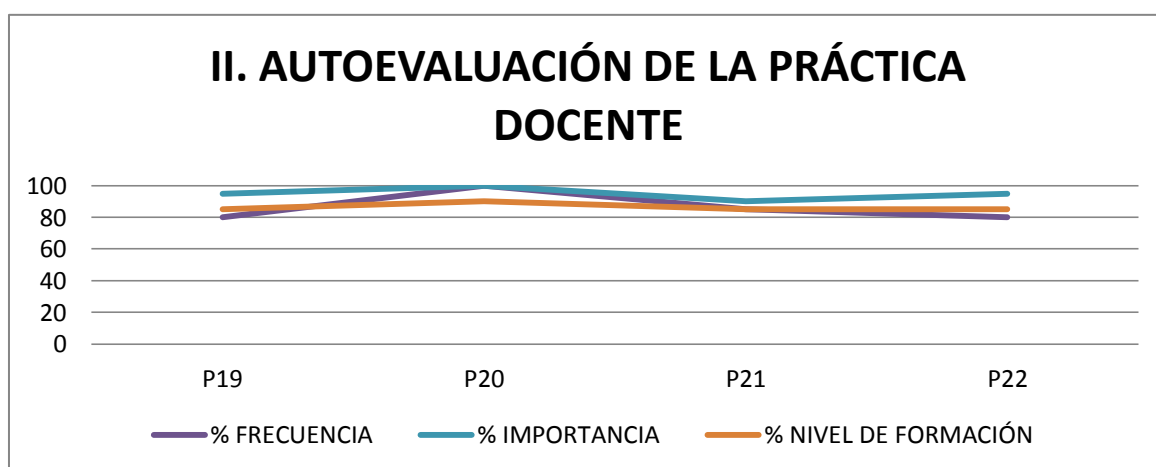
### 3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado

**Cuadro 14:** Autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	80	4	95	3	85
P20	4	100	4	100	4	90
P21	3	85	4	90	3	85
P22	3	80	4	95	3	85

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 13:** Autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

#### Interpretación de resultados de los titulados.

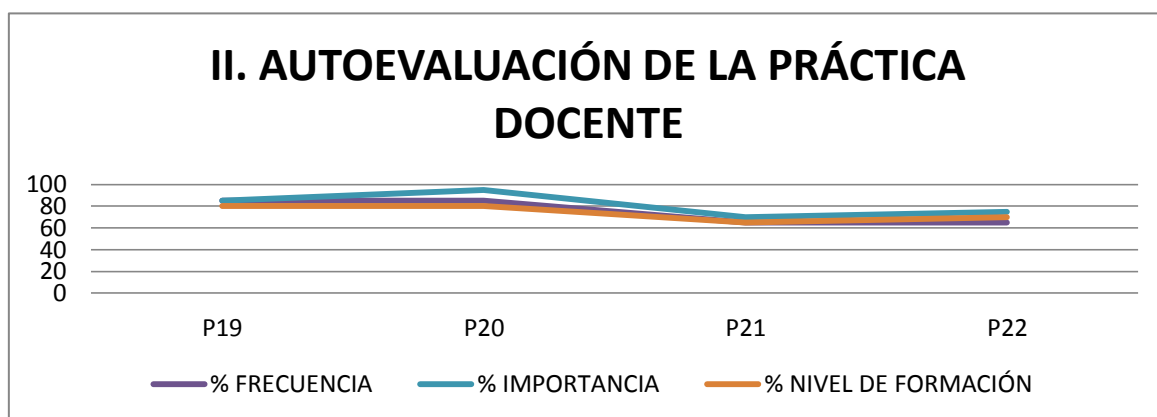
Existe una frecuencia, importancia y nivel de formación con porcentajes muy altos en la autoevaluación de la práctica docente realizada por los titulados investigados, pero se puede inferir ciertas dificultades en los ítems 21 y 22, los cuales pueden transformarse en amenazas pedagógicas para los docentes y la institución.

**Cuadro 15:** Autoevaluación de la práctica docente desarrolla el directivo.

<b>II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P19</b>	3	85	3	85	3	80
<b>P20</b>	3	85	4	95	3	80
<b>P21</b>	3	65	3	70	3	65
<b>P22</b>	3	65	3	75	3	70

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 14:** Autoevaluación de la práctica docente desarrolla el directivo.

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

### **Interpretación de resultados de los directivos.**

La percepción de los Directivos de la autoevaluación de la práctica docente difiere con la de los titulados en los ítems 21 y 22, en las que la frecuencia, la importancia y el nivel de formación no son los óptimos con porcentajes que están en el límite de lo aceptable.

### **Análisis comparativo de la autoevaluación de la práctica docente.**

Al realizar el análisis entre lo que responden los titulados con lo que perciben y evalúan los Directivos podemos notar que en los aspectos 21 y 22 los docentes no cumplen con estos requerimientos pedagógicos y tratan de ocultar esta futura debilidad que de seguro será una amenaza institucional y educativa. Es necesario que los Directivos ayuden y orienten a los docentes para que su preparación sea mejor se puedan cumplir con estos estándares educativos.

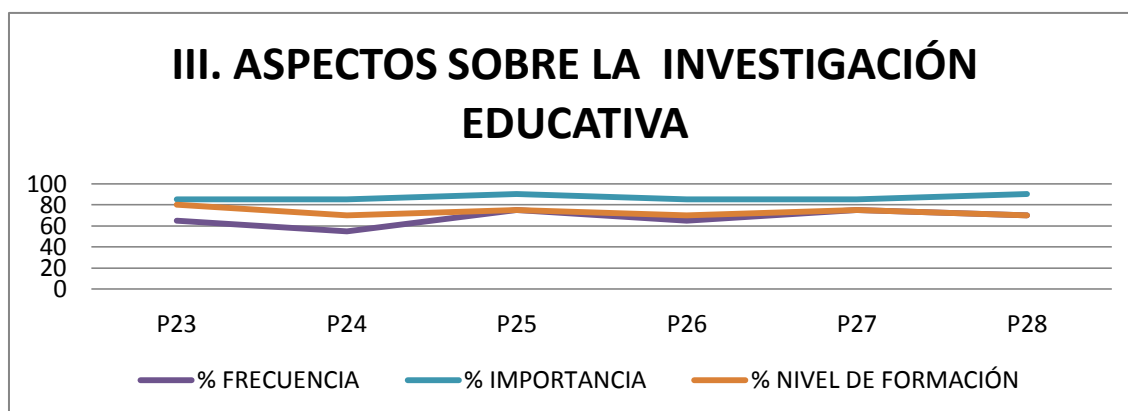
### 3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

**Cuadro 16:** La investigación educativa que desarrolla el titulado.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	65	3	85	3	80
P24	2	55	3	85	3	70
P25	3	75	4	90	3	75
P26	3	65	3	85	3	70
P27	3	75	3	85	3	75
P28	3	70	4	90	3	70

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 15:** La investigación educativa que desarrolla el titulado.

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados.

Elaborado: Cabrera O. (2013)

### Interpretación de resultados de los titulados.

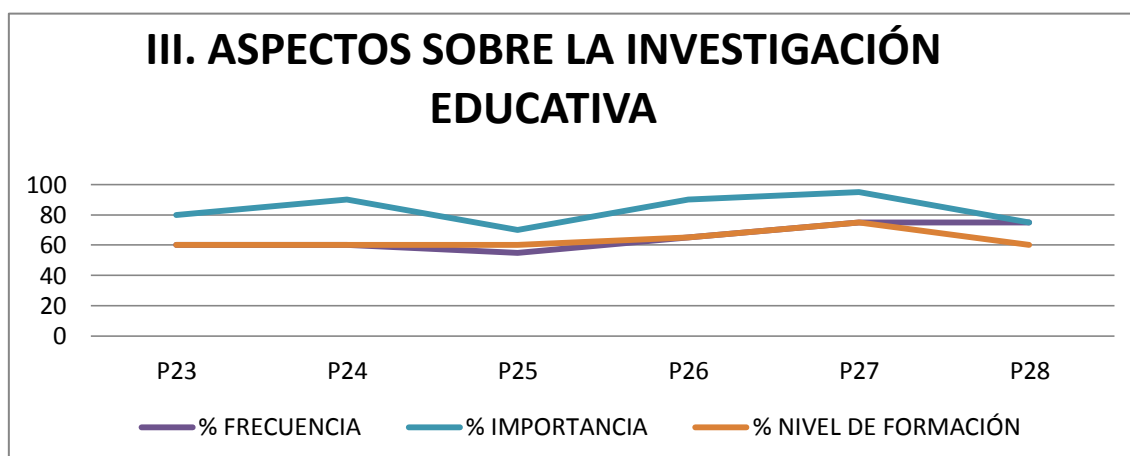
Los resultados obtenidos por los titulados en lo relacionado a los aspectos de Investigación Educativa están en una media aceptable pero no la deseada, se hace necesario que los directivos realicen tutorías de capacitación y acompañamientos a los docentes para ayudar a superar esta debilidad pedagógica en el ámbito de la investigación educativa que es base fundamental para el desarrollo de proyectos e innovaciones educativas.

**Cuadro 17:** La investigación educativa que desarrolla el directivo.

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P23	2	60	3	80	2	60
P24	2	60	4	90	2	60
P25	2	55	3	70	2	60
P26	3	65	4	90	3	65
P27	3	75	4	95	3	75
P28	3	75	3	75	2	60

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 16:** La investigación educativa que desarrolla el directivo.

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



### **Interpretación de resultados de los directivos.**

Los Directivos coinciden con los titulados en que la investigación educativa no es una fortaleza de los titulados por los porcentajes que se dan al realizar el análisis de este aspecto, por lo cual se hace urgente realizar un cronograma de capacitación y acompañamiento por los directivos para conocer y aplicar procesos de investigación educativa que contribuyan al desarrollo de proyectos, innovaciones e investigaciones educativas acorde a su realidad y necesidades pedagógicas.

### **Análisis comparativo de los aspectos sobre la investigación educativa.**

Al realizar un análisis comparativo entre las respuestas de los Directivos con la que nos emiten los titulados podemos indicar que existe una equidad entre los criterios de Directivos y titulados quienes coinciden en explicar la falta de nivel de formación para poner en práctica estos ámbitos educativos investigados por lo cual se debe planificar dentro del PEI institucional buscar medio para solucionar estas debilidades de los docentes.

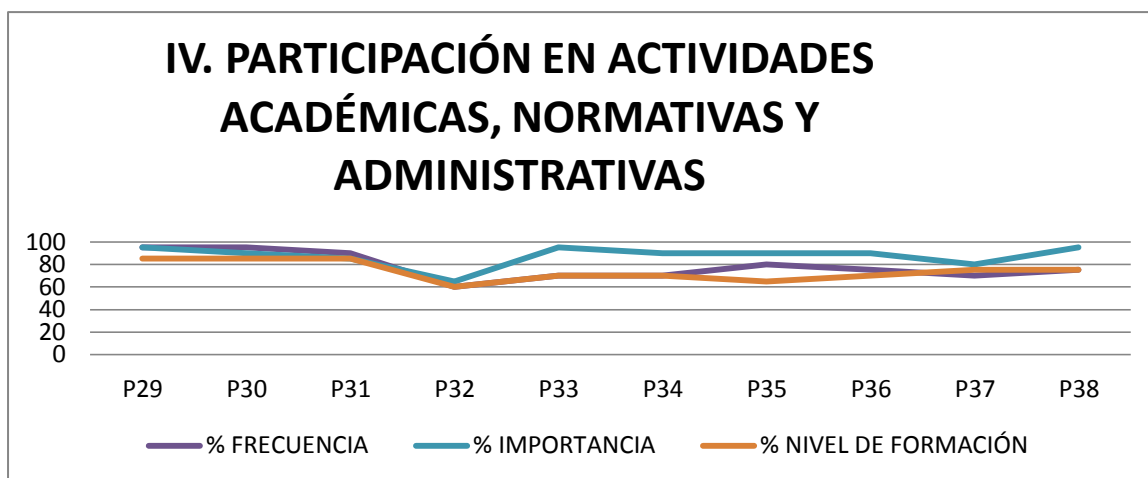
#### **3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.**

**Cuadro 18:** Actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P29</b>	4	95	4	100	4	95
<b>P30</b>	4	95	4	100	4	95
<b>P31</b>	4	95	4	100	4	95
<b>P32</b>	2	50	3	75	3	65
<b>P33</b>	3	70	4	95	3	75
<b>P34</b>	3	75	4	95	3	80
<b>P35</b>	4	95	4	100	3	85
<b>P36</b>	4	90	4	95	4	90
<b>P37</b>	3	80	4	90	3	85
<b>P38</b>	3	85	4	100	3	85

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 17:** Actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

#### Interpretación de resultados de los titulados.

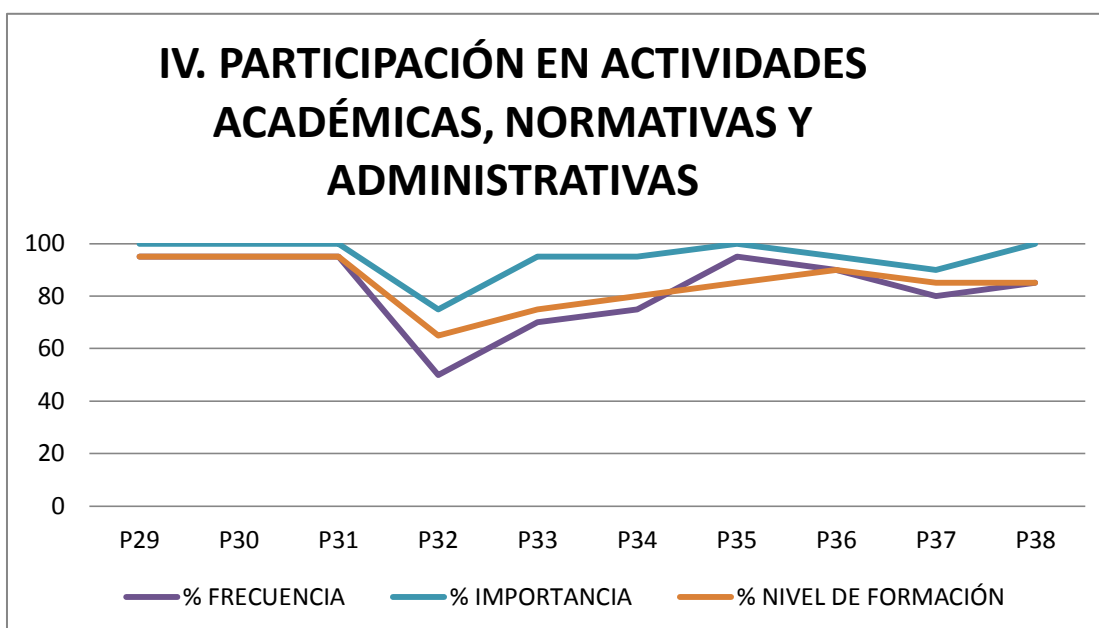
Los titulados demuestran altos porcentajes de participación en actividades académicas, normativas y administrativas, pero se evidencia una debilidad en ejercer cargos administrativos (ítem 32) dentro de las instituciones educativas en las cuales realizan sus labores, esto se da por la falta de oportunidades y por la asignación de responsabilidades que los directivos deben delegar.

**Cuadro 19:** Actividades académicas, normativas y administrativas del directivo.

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	95	4	95	3	85
P30	4	95	4	90	3	85
P31	4	90	3	85	3	85
P32	2	60	3	65	2	60
P33	3	70	4	95	3	70
P34	3	70	4	90	3	70
P35	3	80	4	90	3	65
P36	3	75	4	90	3	70
P37	3	70	3	80	3	75
P38	3	75	4	95	3	75

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

Elaborado: Cabrera O. (2013)



**Figura 18:** Actividades académicas, normativas y administrativas del directivo.

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

#### **Interpretación de resultados de los directivos.**

Los Directivos coinciden con los titulados en el ítem 32 en el que se demuestra una falta de oportunidades para ejercer cargos administrativos dentro de las instituciones educativas en las cuales laboran, no se da la transferencia y delegación de funciones administrativas hacia los titulados por los directivos con la frecuencia necesaria para preparar a futuros administradores de las instituciones educativas, algo que el MEC propende con la alterabilidad de funciones.

#### **Análisis comparativo en actividades académicas, normativas y administrativas.**

Al realizar un análisis comparativo entre las respuestas de Directivos con la de los Titulados podemos indicar que existe una debilidad marcada en la respuesta 32 en la cual se evidencia una falta de preparación por los docentes para ejercer actividades de funciones administrativas, esto se da por la falta de asignación de responsabilidades por los directivos para que se adquiriera la debida experiencia para ejercer esta responsabilidad administrativa, es necesario procurar la corresponsabilidad de funciones .

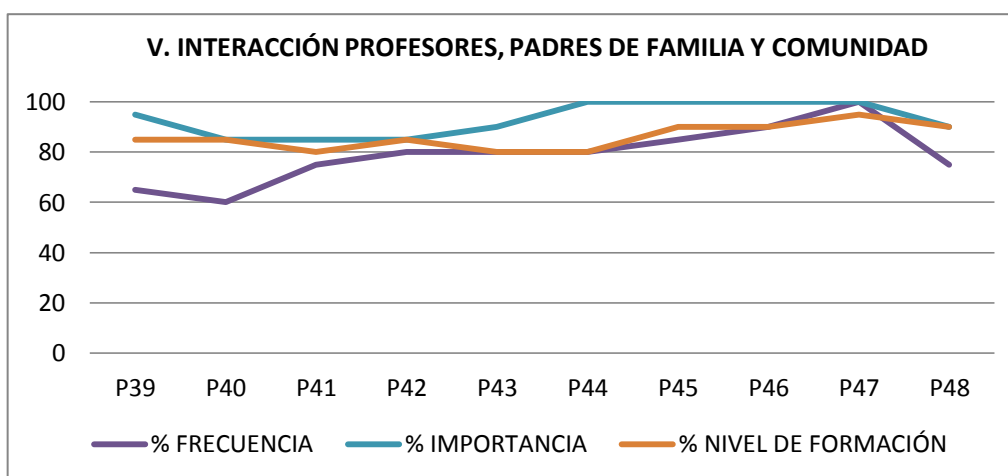
### 3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.

**Cuadro 20:** interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	65	4	95	3	85
P40	2	60	3	85	3	85
P41	3	75	3	85	3	80
P42	3	80	3	85	3	85
P43	3	80	4	90	3	80
P44	3	80	4	100	3	80
P45	3	85	4	100	4	90
P46	4	90	4	100	4	90
P47	4	100	4	100	4	95
P48	3	75	4	90	4	90

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 19:** interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

### INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LOS TITULADOS.

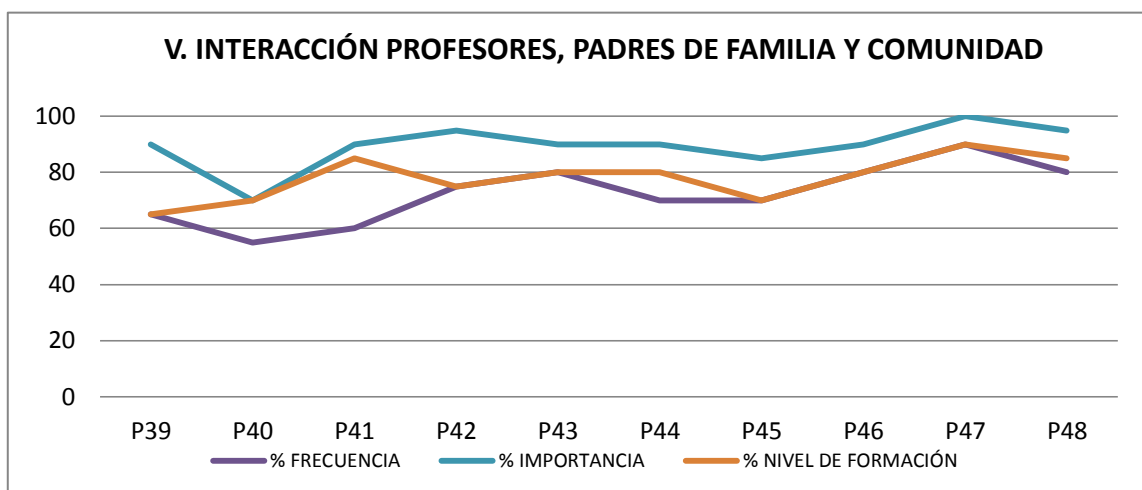
Los titulados demuestran una interacción con los padres de familia y la comunidad en general con porcentajes muy altos de participación en programas planificados por la institución, es necesario que este tipo de relación y colaboración se fortalezca por la corresponsabilidad de las partes.

**Cuadro 21:** interacción profesor - padres de familia y comunidad del directivo.

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	65	4	90	3	65
P40	2	55	3	70	3	70
P41	2	60	4	90	3	85
P42	3	75	4	95	3	75
P43	3	80	4	90	3	80
P44	3	70	4	90	3	80
P45	3	70	3	85	3	70
P46	3	80	4	90	3	80
P47	4	90	4	100	4	90
P48	3	80	4	95	3	85

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 20:** interacción profesor - padres de familia y comunidad del directivo.

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

### INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LOS DIRECTIVOS.

Directivos y titulados coinciden con sus respuestas y visión con referencia al tema consultado, a pesar de la buena relación de colaboración entre docentes, padres de

familia y comunidad, si se hace necesaria la planificación de actividades que permitan comprometer y fortalecer a las partes en este ámbito.

### **Análisis comparativo en interacción profesor, padres de familia y comunidad.**

En el análisis comparativo de estos aspectos podemos indicar que en los ítems 39,40 y 41 hay una debilidad compartida entre Directivos, docentes y padres de familia mismas que se deben transformar en fortalezas institucionales y deben constar en la planificación del PEI institucional para lograr la adecuada interacción entre institución y padres de familia. La misma visión se la refleja en las respuestas dadas por los directivos como por los docentes.

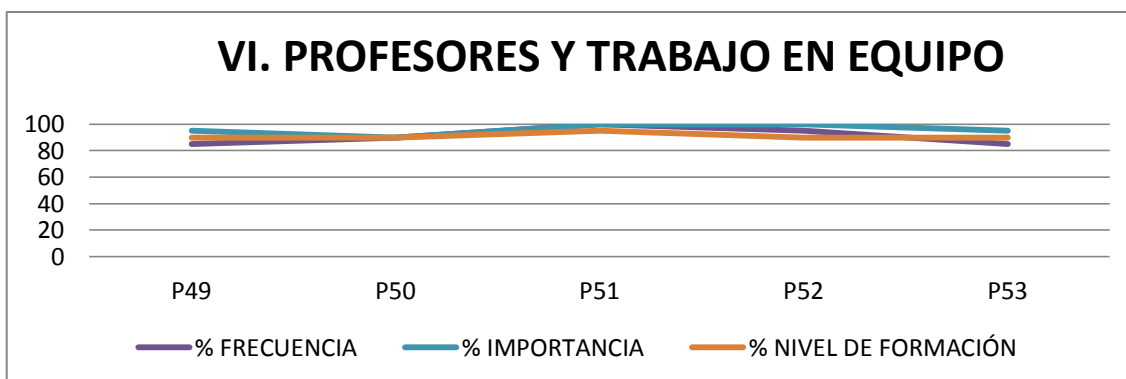
### **3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.**

**Cuadro 22:** Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

<b>VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO</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>P49</b>	3	85	4	95	4	90
<b>P50</b>	4	90	4	90	4	90
<b>P51</b>	4	100	4	100	4	95
<b>P52</b>	4	95	4	100	4	90
<b>P53</b>	3	85	4	95	4	90

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 21:** Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

**Interpretación de resultados de los titulados.**

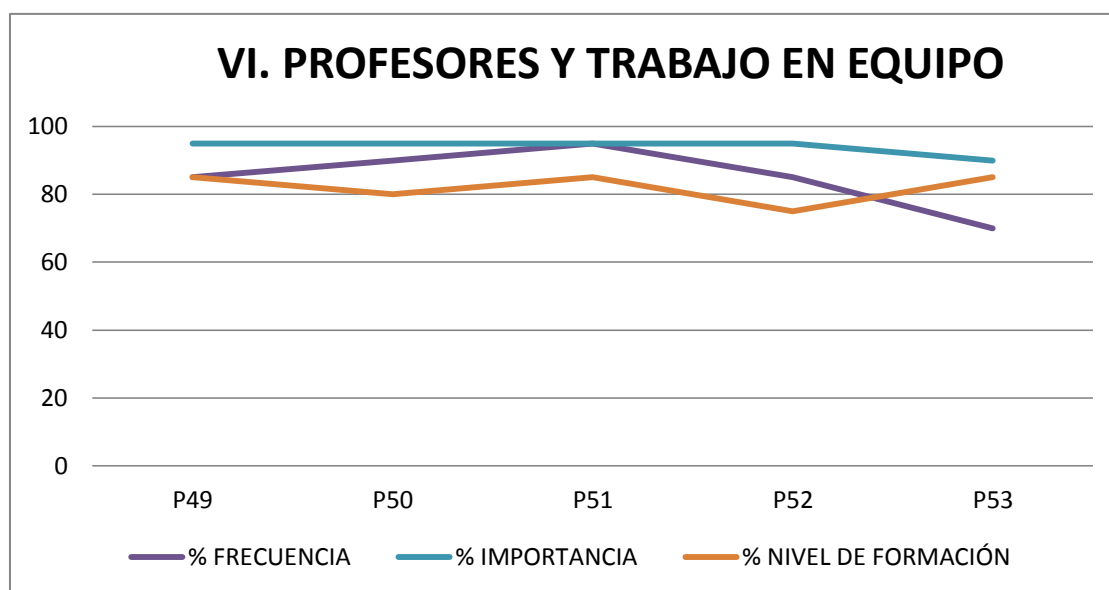
Con los resultados y porcentajes obtenidos en este ámbito, los titulados demuestran que en cada una de sus instituciones educativas en las que laboran existe una apertura a la colaboración y al trabajo en equipo entre los docentes, siendo este aspecto una gran fortaleza en las diferentes instituciones educativas que les permitirán resolver diferentes situaciones pedagógicas o administrativas.

**Cuadro 23:** Actividades que desarrolla el directivo que implique trabajo en equipo.

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
#		%		%		% NIVEL DE
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	FORMACIÓN
P49	3	85	4	95	3	85
P50	4	90	4	95	3	80
P51	4	95	4	95	3	85
P52	3	85	4	95	3	75
P53	3	70	4	90	3	85

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 22:** Actividades que desarrolla el directivo que implique trabajo en equipo.

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

Elaborado: Cabrera O. (2013)

### Interpretación de resultados de los directivos.

Los resultados de los directivos coinciden con la de los titulados, los altos porcentajes tabulados en las respuestas nos demuestran que entre los docentes existe un compromiso de trabajo y colaboración tanto entre los docentes como con la institución, esto permitirá ir superando los obstáculos que se presenten en las diferentes instituciones educativas.

### Análisis comparativo en profesores y trabajo en equipo.

Al realizar un análisis comparativo entre las respuestas de Directivos con la de los Titulados podemos indicar que existen fortalezas institucionales en estos ámbitos investigados con altos porcentajes de aplicación entre directivos y docentes de las diferentes instituciones.

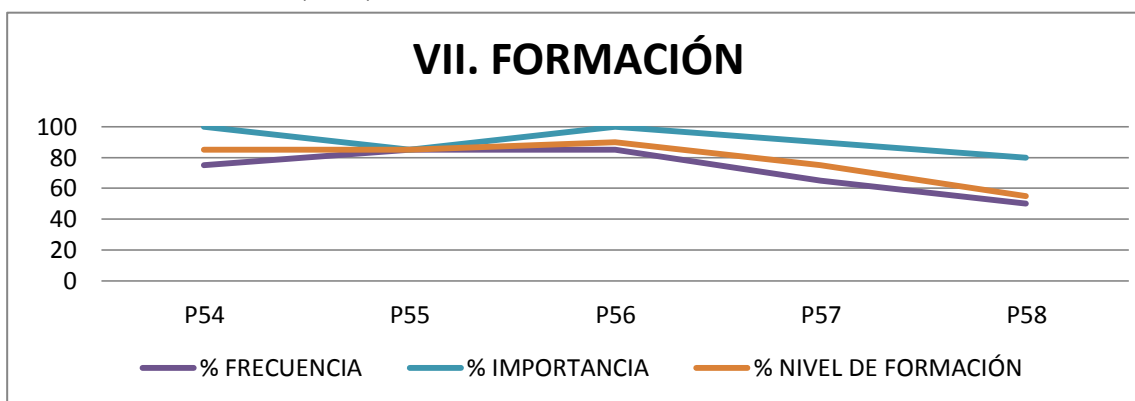
#### 3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

**Cuadro 24:** Actividades de formación que ejecuta el titulado.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	4	100	3	85
P55	3	85	3	85	3	85
P56	3	85	4	100	4	90
P57	3	65	4	90	3	75
P58	2	50	3	80	2	55

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a titulados

Elaborado: Cabrera O. (2013)





**Figura 23:** Actividades de formación que ejecuta el titulado.

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

**Interpretación de resultados de los titulados.**

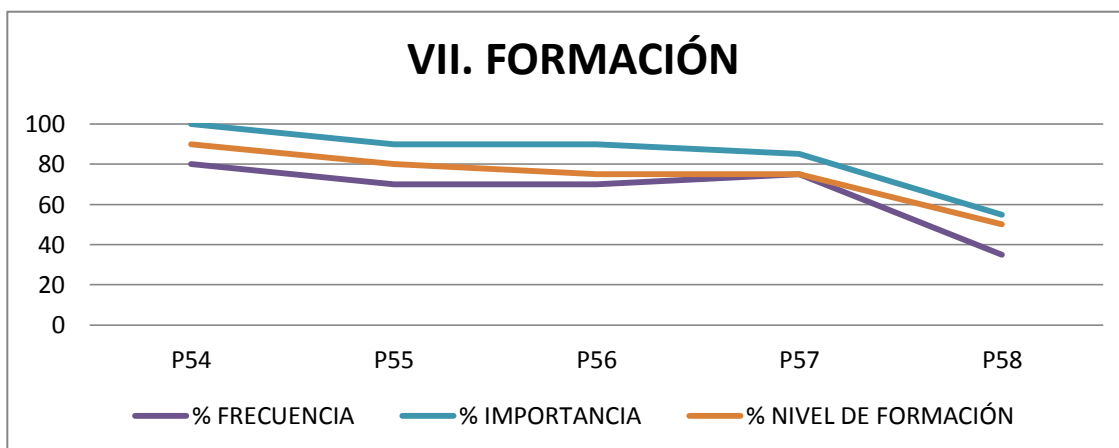
Con respecto a las respuesta de los titulados, se observa una gran necesidad de que los docentes asistan a cursos, capacitaciones y de más actividades que eleven su nivel académico,

**Cuadro 25:** Actividades de formación que ejecuta el titulado.

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	80	4	100	4	90
P55	3	70	4	90	3	80
P56	3	70	4	90	3	75
P57	3	75	3	85	3	75
P58	1	35	2	55	2	50

**Fuente:** Inventario de tares de trabajo docente a titulados

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)



**Figura 24:** Actividades de formación que ejecuta el directivo.

**Fuente:** Inventario de tareas de trabajo docente a directivos.

**Elaborado:** Cabrera O. (2013)

**INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LOS DIRECTIVOS.**

Los Directivos coinciden con los titulados en las respuestas y porcentajes dados en este aspecto, se demuestra la falta de asistencia a formación y capacitación

profesional de los docentes y la poca importancia al aprendizaje de una segunda lengua. Sin duda esto limita las posibilidades de cambio y mejoramiento profesional de los docentes.

### **ANÁLISIS COMPARATIVO EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS.**

Al realizar un análisis comparativo entre las respuestas de Directivos con la de los Titulados concluimos que los docentes no tienen la predisposición para asistir a la capacitación pedagógica necesaria para la obligada y necesaria innovación de los docentes, estas capacitaciones son brindadas por el MEC para docentes fiscales y por otras entidades particulares, pero se nota que no existe una conciencia de preparación e innovación por docentes y directivos.

#### **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1 Conclusiones**

- En los aspectos metodológicos didácticos que desarrolla el titulado, se evidencia un buen nivel de formación por parte de los docentes, aunque existe divergencia con los directivos en la aplicación de técnicas y estrategias de enseñanza en el aula.
- Los aspectos de la autoevaluación de la práctica docente demuestran que la mayor parte de los titulados evalúan a sus estudiantes y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa, lo cual es muy positivo, pues permitirá mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Con respecto a la investigación educativa, se puede concluir que la mayor parte de los docentes, no tienen formación necesaria en estos niveles, por lo cual no investigan, no evalúan procesos ni programas e instituciones educativas con fines de mejora.
- Sobre la participación en las actividades académicas, normativas y administrativas, la gran mayoría ejerce las funciones docentes de manera ejemplar, lo cual es muy positivo, ya que los titulados responden a las exigencias del mercado laboral perfectamente.
- En la interacción con los padres de familias y la comunidad, los docentes participan en los programas planificados por la institución en la que laboran, siendo este aspecto de gran beneficio, pues fortalece la colaboración entre ambas partes.
- Se observa un buen nivel de formación en lo que se refiere al trabajo en círculos de estudio, ya que esto potencia el desarrollo profesional y mejora las relaciones personales y sociales.
- En el aprendizaje de una segunda lengua, se puede concluir, que parte de los docentes aunque tienen la formación para desenvolverse en este ámbito, aun presentan una gran necesidad de asistir a cursos y capacitaciones que eleven y mejoren su nivel académico.

## **4.2 Recomendaciones**

- En cuanto a los aspectos metodológicos, es muy importante que existe una retroalimentación entre pares, con la finalidad de intercambiar experiencias y mejorar los resultados académicos, organizando actividades a nivel institucional con los docentes.
- Motivar a los docentes, mediante convenios institucionales, a capacitarse de manera continua, en los aspectos de evaluación, los cuales le servirán para beneficio propio y consecuentemente al estudiante.
- Es importante, que se realicen talleres con los docentes, donde se retomen aspectos teóricos y prácticos de la investigación educativa, desarrollando en los maestros el razonamiento y la solución de problemas.
- Realizar conferencias que motiven a los docentes a profundizar en temas como la Ley Orgánica de Educación y el Código de Convivencia, pues esto le ayudara a los profesores a desenvolverse de mejor manera en el ámbito educativo.
- Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los estudiantes y padres de familia, realizando un seguimiento, que permita evaluar los resultados obtenidos en este tema.
- Dentro de los círculos de estudio se debe motivar en forma constante la ejecución de los mismos, ya que de esta manera se brinda la oportunidad a los docentes de auto educarse y sentirse valorado por el trabajo realizado.
- En el aprendizaje de una segunda lengua, se recomienda que las instituciones educativas por medio de sus directivos establezcan convenios con centros de idiomas para que sean accesibles para los docentes económicamente.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.**

## **Tema**

Capacitación docente en Técnicas y Estrategias de Enseñanza activa en el Área de Estudios Sociales en el Sexto y Séptimo Año de Básica de la Unidad Educativa “Santa Dorotea” de la ciudad de Quito en el año lectivo 2013-2014.

### **5.1 Justificación.**

El pilar fundamental de un docente es el uso de técnicas y estrategias activas de enseñanza aprendizaje en el desarrollo de sus horas clase ya que es la mejor herramienta que posee para llegar a desarrollar las destrezas y competencias necesarias en sus estudiantes, existen métodos, técnicas y estrategias pedagógicas que al aplicarlas en forma constante le permiten tanto al docente como al alumno adentrarse en el tema con interés y satisfacción.

La falta de empleo de técnicas y estrategias de enseñanza activa hacen que las clases sean aburridas y carentes de interés, que las destrezas y competencias no sean desarrolladas o lo sean a medias, que los docentes mantengan una metodología caduca y estancada en inicios de siglo, que formemos alumnos sin costumbres investigativas, reflexivas y críticas.

En la actualidad con el desarrollo y avance tecnológico existente, el uso de estrategias y técnicas de enseñanza activa apoyadas en la tecnología se hacen necesarias y obligatorias en el quehacer pedagógico de los docentes frente a su estudiantado.

Por lo antes citado consideramos que al aplicar diariamente un abanico de estrategias y técnicas activa los docentes alcanzarán los objetivos educativos y que se logrará desarrollar docentes reflexivos, críticos e investigativos como la sociedad actual exige.

### **5.2 Objetivos.**

#### **5.2.1 Objetivo general.**

Aplicar Técnicas y Estrategias de Enseñanza activa en el Área de Estudios Sociales en el Sexto y Séptimo Año de Básica de la Unidad Educativa “Santa Dorotea” de la ciudad de Quito en el año lectivo 2013-2014, para el desarrollo de destrezas y competencias en los estudiantes.

### 5.2.2 Objetivos específicos.

- Proporcionar a las docentes técnicas y estrategias de enseñanza mediante la realización de talleres de inducción pedagógica.
- Establecer el uso permanente de las técnicas y estrategias activas en el desarrollo de los procesos pedagógicos de los docentes.
- Conformar círculos de estudio para socializar nuevas técnicas y estrategias de enseñanza entre los docentes.
- Desarrollar destrezas y competencias en los estudiantes a través del uso de técnicas y estrategias activas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

### 5.3 METODOLOGÍA: MATRÍZ DEL MARCO LÓGICO.

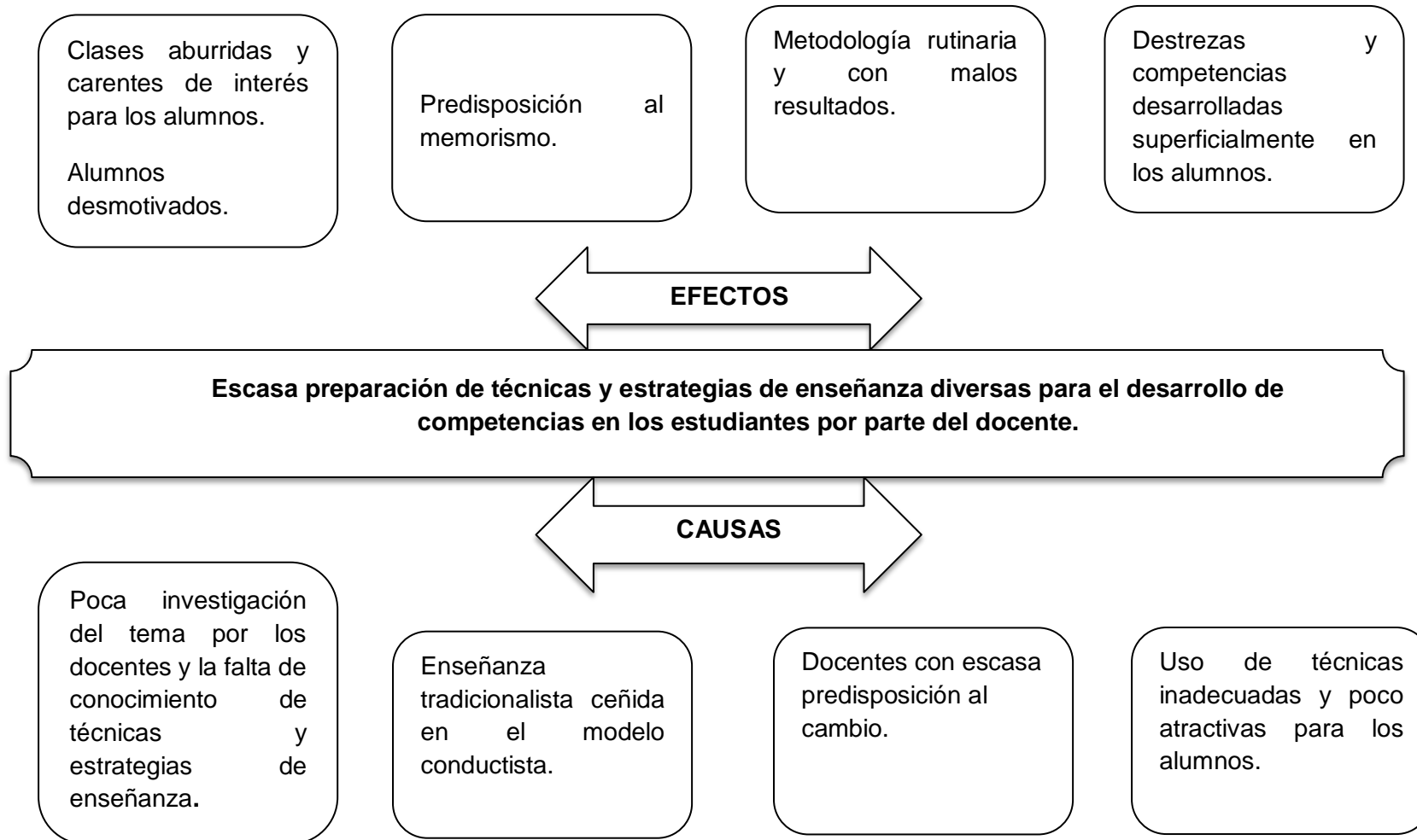
#### 5.3.1 ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Docentes y Directivos	Desconocimiento de técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	Capacitación en el uso y manejo de técnicas y estrategias activas de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Inasistencia a las capacitaciones referentes al tema.</li> <li>-Inaplicabilidad de las técnicas y estrategias conocidas dentro del aula de clases por los docentes.</li> <li>-Falta de compromiso pedagógico de los docentes.</li> <li>-Inconsciencia pedagógica de los</li> </ul>

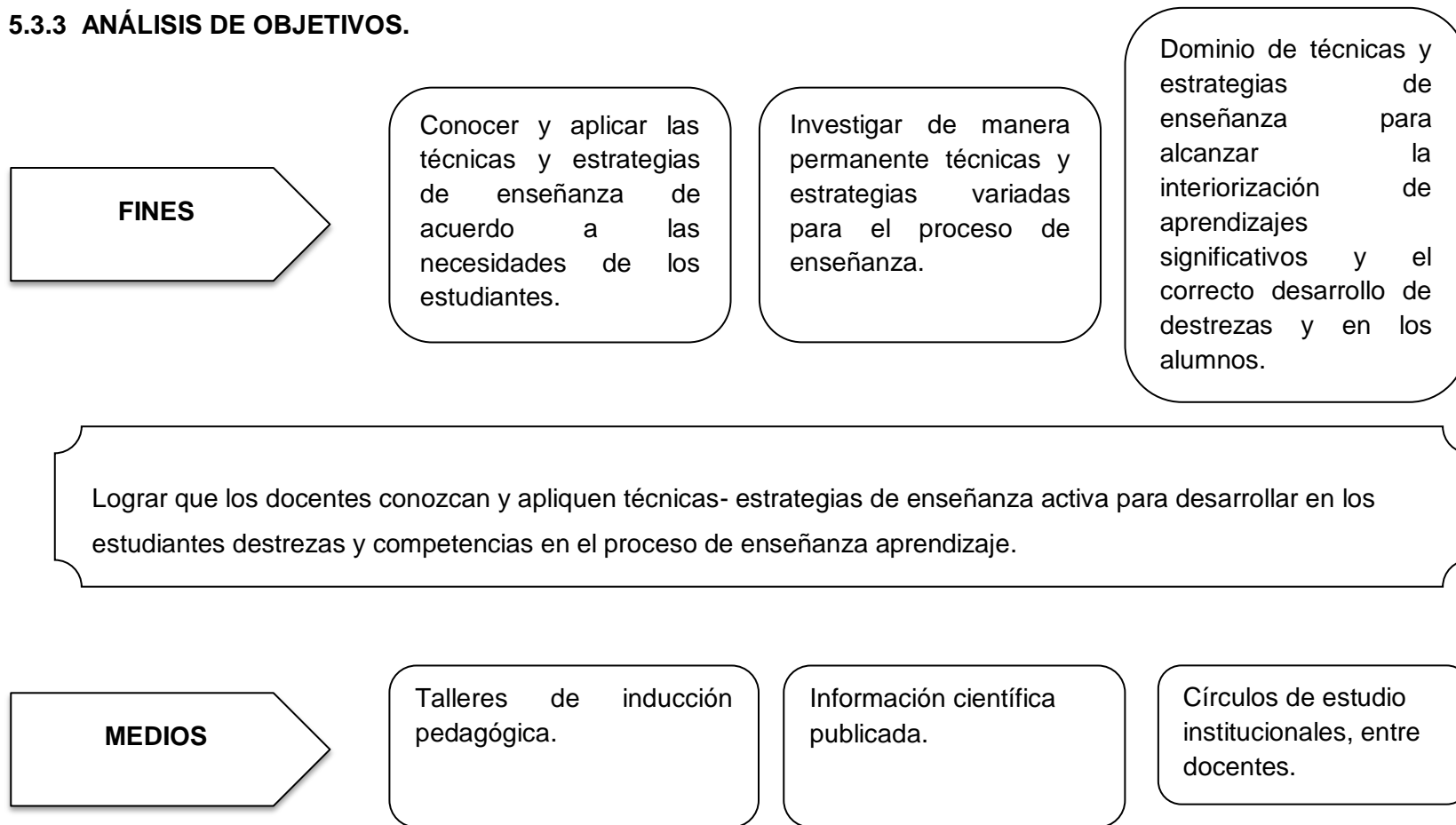


			<p>docentes a la necesidad de aplicar estas innovaciones curriculares.</p> <p>-Inadecuado equipamiento infopedagógico curricular en las instituciones educativas.</p>
--	--	--	---

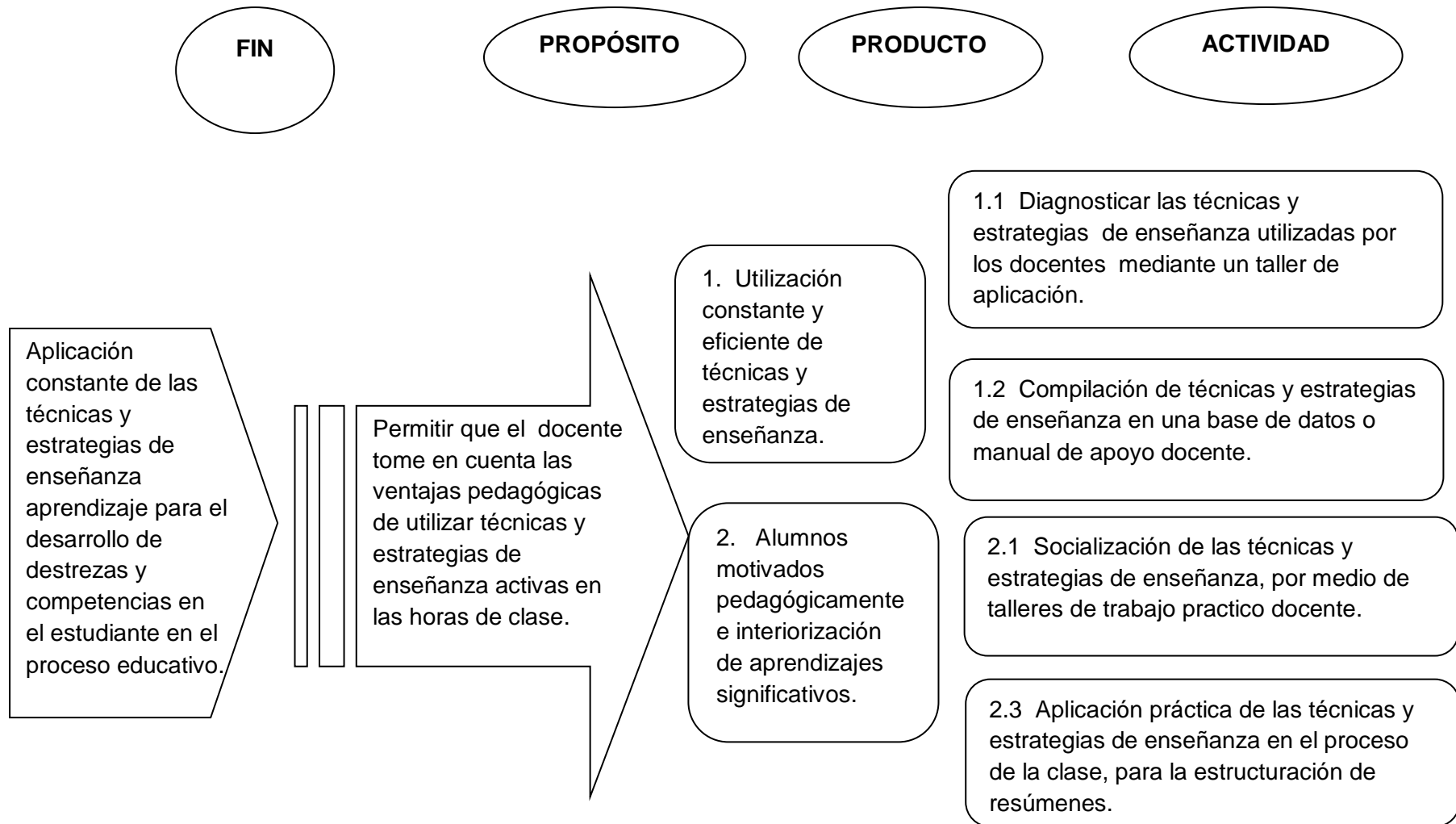
### 5.3.2 ANÁLISIS DEL PROBLEMA.



### 5.3.3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS.



### 5.3.4 ANÁLISIS DE ESTRATEGIAS.



## 5.4 PLAN DE ACCION (ETAPA DE PLANIFICACIÓN)

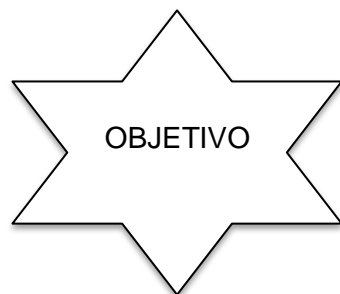
### 5.4.1 MATRÍZ DEL MARCO LÓGICO.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO)</b></p> <p>Lograr que los docentes conozcan, apliquen y creen técnicas- estrategias de enseñanza activa para desarrollar en los estudiantes destrezas y competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Docentes comprometidos con la aplicación de técnicas y estrategias de enseñanza en forma permanente dentro de sus horas de clase pedagógicas.</p>	<p>Planificación micro curricular.</p> <p>Acompañamiento pedagógico realizado por los directivos.</p>	<p>El tradicionalismo en el proceso de las clases de los docentes.</p>
<p><b>PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL)</b></p> <p>Preparación de técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de destrezas, competencias y aprendizajes significativos en los estudiantes.</p>	<p><b>Aplicabilidad:</b></p> <p>Los docentes utilizan técnicas y estrategias de enseñanza con sus alumnos.</p>	<p>Planificación micro curricular.</p> <p>Acompañamiento pedagógico realizado por los directivos.</p>	<p>La no aplicación práctica de los docentes de las técnicas y estrategias de enseñanza.</p>

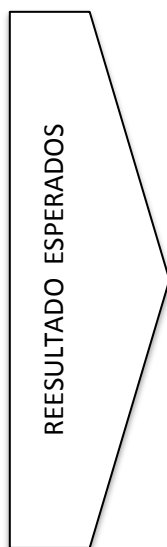
<p><b>COMPONENTES RESULTADOS</b></p> <p>-Docentes capaces de impartir clases de forma novedosa.</p> <p>-Aplicación permanente de técnicas y estrategias de enseñanza dentro del aula.</p> <p>-Mejor asimilación de los conocimientos por parte de los estudiantes.</p> <p>-Desarrollo de destrezas, competencias y aprendizajes significativos en los alumnos.</p>	<p>De forma continua por parte del encargo pedagógico de las instituciones.</p>	<p>Planificación micro curricular</p>	<p>Aplicación errónea de las técnicas y estrategias de enseñanza.</p>
<p><b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b></p> <p><b>( ACCIONES)</b></p> <p>-Socialización de técnicas y estrategias de enseñanza a los docentes.</p> <p>-Estructuración de una base de datos o</p>	<p><b>HUMANOS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes.</li> <li>• Directivos.</li> <li>• Alumnos.</li> <li>• Egresado.</li> </ul> <p><b>MATERIALES.</b></p>	<p>600 USD.</p>	<p>Inasistencia de los docentes a las jornadas de capacitación.</p> <p>Poca factibilidad económica del egresado para la</p>

<p>manual de estrategias acorde a las asignaturas y las edades cronológicas de los alumnos.</p> <p>-Aplicación práctica de las técnicas y estrategias de enseñanza.</p> <p>-Transferencia de experiencias entre los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manuales.</li> <li>• Hojas.</li> <li>• Bolígrafos.</li> <li>• Carpetas.</li> <li>• Marcadores.</li> <li>• Lápices.</li> <li>• Grapadora.</li> <li>• Perforadora.</li> <li>• Proyector.</li> <li>• Laptop.</li> <li>• Internet.</li> </ul>		<p>aplicación de la propuesta.</p>
---	--	--	------------------------------------

## 5.5. MATRIZ DE RESULTADO



Lograr que los docentes conozcan, apliquen y creen técnicas- estrategias de enseñanza activa para desarrollar en los estudiantes destrezas y competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje.



- Se garantizará, que pedagógicamente los alumnos reciban aprendizajes significativos y puedan desarrollar las destrezas y competencias necesarias de acuerdo a su edad cronológica.

- Los docentes y alumnos podrán mostrar un permanente interés por las clases impartidas por sus maestros y se propenderá de manera permanente y definitiva la investigación.

- Se desarrollará los pensamientos lógicos, críticos y creativos en los estudiantes, dejando de lado la educación memorista y repetitiva a la que estaba acostumbrado.



## 5.6. BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

De la Torre, S. (1995). Estrategias de enseñanza y aprendizaje creativos.

*Pensar y crear: Estrategia, métodos y programas*, 10-18, recuperado de:  
[http://ftp.cecesupr.edu.cu/centro/repositorio/Textuales/Articulos/PsEd  
Estrategias\\_de%20ense%C3%B1anza\\_y\\_aprendizaje\\_creativos.pdf](http://ftp.cecesupr.edu.cu/centro/repositorio/Textuales/Articulos/PsEd/Estrategias_de%20ense%C3%B1anza_y_aprendizaje_creativos.pdf)

Monereo, C., Castelló, M., Clariana, M., Palma, M., & Pérez, M. L. (2000).

*Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Graó, recuperado de:  
[http://www.terras.edu.ar/jornadas/119/biblio/79Las-estrategias-de-aprendizaje.  
pdf.](http://www.terras.edu.ar/jornadas/119/biblio/79Las-estrategias-de-aprendizaje.pdf)

Vieira, J. (1999). Técnicas Activas De Aprendizaje. UTE 01. Zona 01.

Villarroel Morejón, C. (1996). Orientaciones Didácticas para el trabajo Docente.

## **5.7 TECNICAS Y ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

## **TECNICA: PROCESO DEL TALLER PEDAGOGICO**

Es una técnica de trabajo grupal, en el cual el grupo clase se divide en pequeños grupos. Cada uno de estos grupos trabaja produciendo conocimientos en base a documentos de apoyo.

Las fichas de actividades, contienen objetivos claros que se persigue con el estudio de los documentos de apoyo, establece relaciones de variables de aprendizaje para cumplir los objetivos. Finalmente la ficha contiene una escala de autoevaluación de los aprendizajes adquiridos y de la participación en grupo.

### **OBJETIVO:**

Desarrollar destrezas para trabajo en grupo.

Fomentar el respeto al criterio de los demás.

Encontrar puntos de convergencia, para llegar a un consenso en las ideas.

Desarrollar hábitos y destrezas de estudio.

### **PROCESO:**

a) Seleccionar la temática para el tiempo determinado.

b) Seleccionar o elaborar los documentos de apoyo.

c) Elaborar las fichas de actividades de respuesta.

d) Organizar el grupo clase en grupos de 6 u 8 alumnos.

e) Desarrollar el trabajo en los talleres con el asesoramiento respectivo del profesor.

f) Poner en común en el grupo clase.

g) establecer conclusiones.

### **RECOMENDACIONES:**

Lectura previa de los documentos de apoyo por parte de los alumnos.

Dominio del contenido por parte del maestro.

Los grupos deben ser diferentes para cada temática.

Tampoco improvisar documentos de apoyo y hojas de instrucción.

Es un error sugerir conclusiones.

## ESTRATEGIAS

- Los alumnos preparan por grupos algunas tareas, los exponen, y aplican ejercicios para que queden asumidos los objetivos previstos. Esta práctica les será valorada como si fuera un examen. La implicación y el reconocimiento o valoración son condiciones fundamentales del éxito.
- Recoger el principal contenido de un tema en unas cuantas preguntas. Estas se repartirán por grupos, estos deben prepararse por su cuenta, dentro y fuera de clase, para luego realizar un debate sobre las informaciones obtenidas.
- Dado un tema, el profesor sugiere que la clase, repartida en grupos, prepare diferentes ejercicios o actividades para trabajar dicho tema. Por supuesto, pueden presentar también algunos juegos. El profesor elegirá aquellos que resulten más adecuados para realizar en clase.
- Aplicar la técnica de torbellino de ideas a una situación problemática de la clase, buscando posibles causas del bajo rendimiento, desmotivación, desinterés, falta de atención. Hechas todas las sugerencias posibles por parte de la clase, se analizan aquellas que pueden resultar más relevantes, y se adoptan las medidas pertinentes.
- Proponer actividades muy fáciles en las que logren éxito, incluso aquellos que habitualmente no lo tienen en ninguna materia. Mantener este criterio durante algunos temas, y observar si se dan algunos cambios en la clase.

## **6. BIBLIOGRAFÍA**

- Alonso, L. E., Rodríguez, F., Carlos, J., & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Madrid: ANECA, recuperado de: [http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: <http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publiprocesosil.pdf>
- Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado, recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- La docencia, e. i. a. (2009). Profesores principiantes e inserción a la docencia, recuperado de: <http://prometeo.us.es/idea/publicaciones/ProfesoradoPrincipianteInserciónProfesional.pdf>
- Marcelo, C., & Mayor, C. (1999). Aterriza como puedas: profesores principiantes e iniciación profesional. *Formación del profesorado universitario y calidad de la enseñanza*. Zarautz: Universidad del País Vasco, recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART7.pdf>
- Marcelo García, C. (2011). Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios, recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART1.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación, recuperado de: <http://educacion.gob.ec/generalidades-pes.htm>
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente, recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín Redetis*, (5), recuperado de: <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

## **7. ANEXOS**

## ANEXO 1

### 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).

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



## ANEXO 2

### Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

#### Códigos

La manera correcta en la que debe colocar los códigos en sus encuestas para la investigación es:

En primer lugar considere que cada encuesta tiene su propio código, por lo tanto no puede haber dos encuestas realizadas a dos titulados distintos con la misma numeración. Los listados con los códigos que deben colocar ya se encuentran organizados y estipulados y se adjuntan en la hoja Excel denominada **CODIGOS**.

Ejemplo del código completo del primer investigado:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	<b>I</b>	0	0	0	1

Para el código del **D**irectivo, hay que aclarar que es el mismo código del Investigado, lo único que cambia es la letra I por la D para diferenciarlos antes del número. Estas letras ya se encuentran impresas en las encuestas, por lo tanto no las deben modificar.

Ejemplo del código completo del primer directivo:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	<b>D</b>	0	0	0	1

#### ACLARACIONES IMPORTANTES

- 1º Por favor revise nuevamente los instrumentos debido a que luego del pilotaje y de sus recomendaciones se han cambiado algunos aspectos de los mismos.
- 2º Al momento de realizar la investigación de campo, no se olvide de llenar la ficha de contacto.
- 3º En el manual para la elaboración del trabajo de fin de titulación, denominado "*Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL*" se encuentra en anexos las cartas dirigidas a los docentes titulados y a los directivos. No se olviden de imprimirlas y presentarlas al momento de realizar el contacto.
- 4º Recuerde que usted debe entrevistar al directivo y realizar las 5 preguntas que se encuentran en su Manual para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación; para esto, debe llevar cámara de fotos, grabadora, un cuaderno de

apuntes. Esta entrevista la debe incluir en su trabajo de investigación, en el apartado de anexos.

5º Un aspecto importante a considerar es que ahora ustedes tienen un solo instrumento para los docentes, denominado ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA, dividido en dos apartados (A. *Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL*; y, B. *Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL*) lo que va a facilitar la impresión y recolección de los datos. Y otro instrumento denominado “INVENTARIO DE TAREAS DOCENTES”, que está dirigido a directivos.

6º El directivo que debe llenar el “*Inventario de Tareas del trabajo Docente*”, es la persona que conoce sobre las actividades que realiza el docente titulado de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, por lo tanto, se lo debe llenar desde el conocimiento de las actividades o tareas que realiza el titulado de Ciencias de la Educación de la UTPL. Este inventario no es para conocer las actividades administrativas que realiza el directivo. Este inventario va a ser útil al momento de analizar los datos, para poder realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo.

7º Luego de la aplicación de los instrumentos, revise que se encuentren contestados correctamente y que no queden ítems sin responder.

8º Si encuentra algún ítem que no comprenda, por favor busque información sobre el mismo, antes de solicitar que llenen los instrumentos para que usted sea quien oriente a los encuestados.

9º Los instrumentos que se adjuntan son:

- Códigos para investigados: donde usted encontrará en diferentes hojas Excel la organización de los códigos que usted va a colocar en los instrumentos de investigación.
- Listado de investigados – 2013: en éste se encuentra el listado de investigadores con los investigados a los que deben contactar.
- Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica: el cuál consta de los dos apartados indicados anteriormente.
- Inventario de tareas docentes: dirigido a los directivos.

10º Los instrumentos que usted debe aplicar son:

- La ficha de contacto, los dos instrumentos de investigación, y la entrevista a directivos.

11º Luego de realizar el trabajo de campo y de subir los datos a la matriz (que encontrará en el EVA), usted debe realizar una carátula y anillar: las encuestas a titulados; los inventarios a directivos; las entrevistas a directivos y las fichas de contacto (en este orden); y enviarlos a la UTPL a nombre de la Dra. Sandra Días.

NOTA: Se ha tratado de organizar a los investigados de acuerdo al centro asociado en el que se encuentra matriculado el investigador, pero considerando la diversidad de ubicaciones entre investigados e investigadores ha sido una tarea bastante complicada y en algunos casos imposible.

Los listados no van a ser modificados y ustedes como investigadores deben buscar la mejor manera para que el primer contacto con su investigado sea agradable y lo/la comprometa a responder a los instrumentos. Por lo tanto se sugiere que el primer contacto que realice sea cordial y dentro de un ambiente de respeto.

Para finalizar, simplemente agradecerles por el trabajo realizado en el pilotaje e invitarlos a seguir con el empeño que han demostrado

### ANEXO 3

### APLICACIÓN DE ENCUESTAS A TITULADOS Y DIRECTIVOS



### ANEXO 3

### APLICACIÓN DE ENCUESTAS A TITULADOS Y DIRECTIVOS



### ANEXO 3

### APLICACIÓN DE ENCUESTAS A TITULADOS Y DIRECTIVOS





### ANEXO 3

### APLICACIÓN DE ENCUESTAS A TITULADOS



### ANEXO 3

### APLICACIÓN DE ENCUESTAS A TITULADOS Y DIRECTIVOS





### ANEXO 3

### APLICACIÓN DE ENCUESTAS A TITULADOS Y DIRECTIVOS



## Anexo 4

### ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS

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

.....

.....

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

.....

.....

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

.....

.....

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

.....

.....

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

.....

.....

## ANEXO 4

### SOLICITUD PARA DIRECTIVOS DE 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:

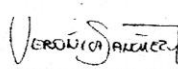

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

65

## ANEXO 4

### CARTA PARA TITULADOS DE LA UTPL

## ANEXO No. 7 Carta para titulados de la utpl

**Universidad Técnica Particular de Loja***La Universidad Católica de Loja***Modalidad Abierta y a Distancia  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor(a)  
TITULADO(A) DE LA UTPL  
En su despacho

De mi consideración:

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

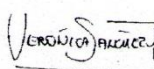

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;

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

**ANEXO 4  
ENCUESTAS**













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

**INDICACIONES:**

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

### INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

**CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO**

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

| | | | | | | | | |

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**

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

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	14	Revisar las tareas estudiantiles											
	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. AUTOEVALUACIÓN 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 conforman 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											
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											
c													
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA		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											
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones											
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia											
	d												
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	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											

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!