

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PEDAGOGÍA**

**TRABAJO DE GRADO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN DE PÁRVULOS**

***“ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS SERVICIOS PROFESIONALES EN EL
PRE-ESCOLAR DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA
URBANA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL Y EL PERFIL PROFESIONAL DE
LAS Y LOS LICENCIADOS EN PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN
INICIAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL”***

AUTORAS

Educ. de Párv. Andrea Maritza Astaiza Arroyo

Educ. de Párv. Mariella Guadalupe Maridueña Vargas

TUTORA

Dra. Patricia Zeas de Alarcón

Guayaquil, marzo de 2011

DEDICATORIA

Dedico este trabajo ante todo a Dios Todopoderoso, por darme salud, fuerza y serenidad para seguir adelante y no desmayar en el intento.

A mis padres Maritza y George quienes son los pilares fundamentales de mi vida, dignos de admiración y respeto porque lo sacrificaron y lo dieron todo para que hoy culmine con una etapa más de formación.

A mi abuelita Pepa por sus consejos, amor y paciencia.

Finalmente, a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo, tiempo y conocimientos para el logro de mis objetivos.

ANDREA

Dedico este trabajo a mis padres: Manuel y Guadalupe, por brindarme todo su amor y comprensión; pero sobre todo por su apoyo incondicional para alcanzar cada uno de mis objetivos.

A mis abuelitos, Flor María y Tarquino, quienes me han dotado de su sabiduría y consejos con el fin de llevar a cabo mis propósitos establecidos.

A Dios, por guiarme y darme la fuerza que necesito para superar todos los obstáculos que se presentan a lo largo del camino.

A mis amigos y colegas por estar a mi lado cuando más los necesito.

Gracias a aquellas personas que me han alentado para conseguir uno de los sueños más grandes de mi vida.

MARIELLA

AGRADECIMIENTO

Agradecemos primero a **Dios** porque nos ha conservado con vida, con salud y sobre todo, por habernos guiado y darnos la fuerza suficiente para la culminación de este trabajo.

A nuestros **padres, familiares y amigos** quienes han sido nuestro soporte y compañía durante estos años de formación académica.

A la **Dra. Patricia Zeas de Alarcón**, quien como tutora de nuestro trabajo de grado nos dio un excelente y valioso aporte.

A las **Directoras, Supervisoras y al Personal Docente que laboran en los Centros de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil** y a las **Egresadas/os de la Carrera de Pedagogía** de las promociones comprendidas desde el año 2002 hasta el 2008; quienes nos propiciaron información significativa para el análisis del trabajo de grado.

A las **Directoras de los Jardines de Infantes de las Unidades Territoriales Educativas (UTE) 1 Zona 1 y UTE 7 Zona 2**, a las **dos Supervisoras de Zona** y a los **Jefes/as del Departamento de Talento Humano existentes en cuatro Instituciones Educativas Particulares**; por habernos facilitado las entrevistas como expertos.

A **cada uno de los Docentes** que tuvimos durante el año de Licenciatura.

A la **Universidad Católica Santiago de Guayaquil**, como el Centro Académico donde recibimos estos estudios.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
RESUMEN EJECUTIVO	VII
INTRODUCCIÓN.....	1
1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
2.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
2.1 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	11
3.- JUSTIFICACIÓN.....	13
4.- OBJETIVOS.....	16
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	16
4.2 OBEJTIVOS ESPECÍFICOS.....	16
5.- MARCO TEÓRICO.....	17
CAPÍTULO I.....	17
EL EDUCADOR COMO AGENTE GENERADOR DEL PROCESO EDUCATIVO.....	17
1.1 CONSIDERACIONES GENERALES DEL PERFIL PROFESIONAL DOCENTE.....	17
1.2 CONSIDERACIONES GENERALES DEL PERFIL Y FUNCIONES DEL EDUCADOR EN EL ECUADOR.....	22
1.3 EXIGENCIAS PROFESIONALES EDUCATIVAS DEL SIGLO XXI.....	29
1.4 EL DESARROLLO PROFESIONAL.....	32

CAPÍTULO II.....	35
LA CAPACITACIÓN PERMANENTE DEL EDUCADOR.....	35
2.1 NATURALEZA, ESTRUCTURA Y FINALIDAD DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE.....	35
2.1.1 LA EDUCACIÓN PERMANENTE.....	35
2.1.2 LA FINALIDAD DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE PARA EL EDUCADOR	40
CAPÍTULO III.....	49
LA EDUCACIÓN INICIAL EN LA PRIMERA INFANCIA.....	49
3.1 HISTORIA DE LA EDUCACIÓN INICIAL	49
3.2 FUNCIONES DE LA EDUCACIÓN INICIAL.....	53
3.3 LA EDUCACIÓN COMO SISTEMA Y COMO PROCESO.....	55
3.3.1 ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL NIVEL INICIAL.....	55
3.4 EL NIÑO COMO PARTICIPE EN EL PROCESO EDUCATIVO.....	59
3.4.1 CONCEPCIÓN DEL SUJETO.....	59
3.4.2 VISIÓN GENERAL DE LA EDUCACIÓN DEL NIÑO/A EN LA EDAD TEMPRANA.....	61
3.4.2.1 EL NUEVO PARADIGMA DEL NIÑO Y DE LA NIÑA..	61
3.4.2.2 EL NIÑO EN NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL ECUADOR.....	63
CAPÍTULO IV.....	66
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.....	66
4.1 IMPORTANCIA DE UNA SELECCIÓN OBJETIVA Y SISTEMÁTICA...66	
4.2 PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL.....	72
4.2.1 PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES	77
4.2.2 PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES.....	80
4.3 INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL.....	88
4.4 MONITOREO Y EVALUACIÓN DOCENTE	97
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	100

6.- METODOLOGÍA.....	110
6.1 MÉTODO.....	110
6.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	112
6.3 ANÁLISIS.....	113
6.3.1 DATOS ESTADÍSTICOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A DIRECTORES DE JARDINES DE INFANTES.....	114
6.3.1.1 DATOS GENERALES.....	114
6.3.1.2 DATOS ESPECÍFICOS.....	119
6.3.2 DATOS ESTADÍSTICOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LAS EGRESADAS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA.....	152
6.3.2.1 DATOS GENERALES.....	152
6.3.2.2 DATOS ESPECÍFICOS.....	157
6.3.3 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EFECTUADAS A... LOS/SUPERVISORES DE ZONA: UTE 1 ZONA 1 Y UTE 1 ZONA 2	198
6.3.3.1 DATOS GENERALES.....	198
6.3.3.2 DATOS ESPECÍFICOS.....	199
6.3.4 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EFECTUADAS A LAS DIRECTORAS Y SUPERVISORAS DE LOS JARDINES DE PRÁCTICAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL	205
6.3.4.1 DATOS GENERALES.....	205
6.3.4.2 DATOS ESPECÍFICOS.....	206
6.3.5 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EFECTUADAS A LOS/LAS JEFES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	
6.3.5.1 DATOS GENERALES.....	212
6.3.5.2 DATOS ESPECÍFICOS.....	213
6.4 COMPARACIÓN.....	225
7.- CONCLUSIONES.....	232
8.- RECOMENDACIONES.....	237
9.- PROPUESTA.....	241
9.1 TÍTULO.....	241
9.2 JUSTIFICACIÓN.....	241
9.3 FUNDAMENTACIÓN.....	245
9.4 OBJETIVOS.....	278
9.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	279
9.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	279
9.5 IMPORTANCIA.....	281
9.6 UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA.....	283
9.7 FACTIBILIDAD.....	283

9.8 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	285
9.8.1 ACTIVIDADES.....	285
9.8.2 RECURSOS.....	295
9.8.3 CRONOGRAMA.....	297
9.9 IMPACTO.....	299
9.10 EVALUACIÓN.....	301
BIBLIOGRAFÍA.....	316
BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL.....	319

ANEXOS

RESUMEN EJECUTIVO

La Educación se encuentra en constante cambio a partir de las influencias culturales, tecnológicas, filosóficas, sociales, pedagógicas emergentes en distintos períodos de tiempo. Es por ello que surgen retos y exigencias de importancia que deben ser manejados adecuadamente por los profesionales inmersos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ellos/as adquieren la responsabilidad de dar respuestas a estos desafíos pedagógicos con el fin de brindar una educación de calidad en este nuevo siglo.

Entre los retos educativos destacados en el siglo XXI se pueden destacar la incidencia de la Tecnología de la Información y Comunicación (TICS) en la Educación Infantil. A ello hay que mencionar el impacto de la TICS en la formación profesional de las y los Educadores. El primer caso hace referencia a que los contenidos expuestos por las TICS inciden en aspectos relevantes del desarrollo de las niñas y los niños, generando así cambios constantes en su conducta, intereses y motivaciones dentro y fuera del salón clase. Ante esta situación los/las Educadores deben estar preparados para darle respuesta.

Otro punto relevante a considerar es el hecho de tratar asertivamente las conductas de las y los alumnos considerando los derechos y deberes inherentes de las y los niños. Gracias a esto, será factible instaurar normas, valores y reglas; cuyo cumplimiento permitirá el manejo adecuado de la disciplina dentro del salón de clase por parte de las y los Educadores.

El impacto generado por las TICS en la formación de las y los Educadores apunta al dominio de éstas como recurso didáctico que facilita el proceso-enseñanza - aprendizaje dentro del salón de clase. A su vez se requieren Educadoras y Educadores capaces de emplear las TICS para adquirir nuevos conocimientos dentro del área de Educación y/o vinculadas a ésta.

Por último, se puede indicar que el aprendizaje de otro (s) idioma (s), diferente (s) al de la lengua materna consiste en otra exigencia educativa actual; ya que conlleva a que las y los Educadores puedan ampliar su campo laboral en actividades que requieran el dominio de estos idiomas. De igual manera, las y los Educadores serán capaces de adquirir conocimientos educativos basados en bibliografía extranjera, gracias al manejo de nuevas lenguas.

Se debe considerar el desconocimiento de la situación actual de las y los egresados de la Carrera de Pedagogía en cuanto a su desempeño académico y profesional. En el ámbito académico se puede determinar la inexistencia de información correspondiente a la cantidad de egresadas y egresados que hayan tomado seminarios, cursos, talleres de actualización. Tampoco se refleja un registro que indique las temáticas, contenidos, metodologías, de estos cursos de actualización vistos por los egresados/as de la carrera.

En el ámbito profesional es importante señalar la inexistencia de un seguimiento del desempeño laboral de las y los egresados de la carrera. Esta situación implica el desconocimiento de los puestos de trabajo ocupado por las y los egresados de la Carrera de Pedagogía y de qué manera han podido ajustar sus conocimientos adquiridos con las exigencias demandantes de su rol, dentro del área de trabajo en el que se encuentran inmersos.

Es así que se determina la necesidad de que la Carrera de Pedagogía implemente estrategias adecuadas para formar Licenciadas y Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial, capaces de dar respuesta a las exigencias educativas en la actualidad.

Las consecuencias que provocaría la no determinación de estrategias para considerar las exigencias del medio educativo en la formación de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial, señalan al diseño de un perfil profesional inadecuado, que impediría responder efectivamente a estas demandas del siglo actual. Es así, que la y el egresado bajo este perfil estaría imposibilitado en generar acciones adecuadas ante la realidad de las y los niños del nuevo siglo. Se le dificultaría efectuar adaptaciones curriculares ante sus alumnas y alumnos, dado que aplicarías contenidos y metodologías inadecuadas y poco vinculadas con las vanguardias educativas actuales.

Al mismo tiempo se puede determinar que el futuro egresada y egresado, formado bajo un perfil que no considera las exigencias de este siglo, no estaría apto para vincularse en otros campos de acción distintos a la labor ejercida dentro de una institución educativa. Tampoco podría contribuir en la innovación educativa a partir de su desempeño laboral ya que en su formación no se ha involucrado el dominio de las TICs e idiomas extranjeros (inglés, francés, mandarín, etc) que le pudiesen servir de herramienta para acceder y aplicar estrategias pertinentes para renovar aspectos en el sector educativo.

Con el fin de determinar el problema a investigar, en el presente trabajo de grado, se consideró el perfil profesional del futuro Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial en donde se señalan las competencias y campos en donde el/la profesional podría desempeñarse eficazmente. Es así que a partir de esto se formuló el problema de la siguiente manera: *“¿Cuáles son las demandas existentes entre los Servicios Profesionales en el Pre-Escolar de los Jardines de Infantes de la Zona Urbana con el Perfil Profesional de las y los Licenciados de Pedagogía con mención en Educación Inicial que se forman en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil?”*

Basándose en esto, se plantea como objetivo general del trabajo de grado: “Establecer una óptima comparación entre los Servicios Profesionales que desempeñan en el Pre-Escolar de los Jardines de Infantes de la Zona Urbana con el Perfil Profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por medio de un estudio comparativo aplicada en el sector”.

Se puede señalar que el tipo de investigación es de carácter cuati-cualitativo, especificando las muestras representativas del problema a investigar. En este caso particular se delimitó el universo de la investigación a las egresadas de la Carrera de Pedagogía de las promociones comprendidas desde el 2002 hasta el 2008, cuya muestra corresponde a 83. También se consideró a las 60 Directoras de los Jardines de Infantes distribuidas entre la UTE 1 Zona 1 y la UTE 7 Zona 2, ubicadas respectivamente en el Sur y Norte de la ciudad de Guayaquil. A su vez se contó con el apoyo de 2 Supervisoras de Zona (en este caso pertenecientes a la UTE 1 Zona 1 y a la UTE 1 Zona 2), las Directoras y Supervisoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y finalmente con las Jefes/as de los Departamentos de Talento Humano pertenecientes a 4 Instituciones Educativas Particulares.

En relación a la información obtenida, ésta se ha llevado a cabo por medio de la aplicación de encuestas y entrevistas. Las encuestas se las efectuaron a las egresadas de la Carrera de Pedagogía y a las Directoras de los Jardines de Infantes de cada UTE. En el caso de las entrevistas, éstas fueron realizadas a los Supervisores de Zona, a las Directoras y Supervisoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y a los Jefe/as del Departamento de Talento Humano de las Instituciones Educativas que lo poseen.

Con el fin de sustentar el marco teórico, se tomó en cuenta los aspectos que están inmersos en las nuevas vanguardias y corrientes pedagógicas del siglo actual. Entre los puntos más relevantes se destacan: el rol del educador como agente generador del proceso educativo, la capacitación permanente del educador, la educación inicial en la primera infancia y la gestión del talento humano. Considerando lo anterior se podrá indicar cuáles son las competencias que debería tener el futuro/a profesional en Pedagogía con mención en Educación Inicial y al mismo tiempo los parámetros para la selección adecuada de éstos dentro de las Instituciones Educativas.

Gracias a ello, se pudo diseñar la propuesta de trabajo, que recoge toda la información obtenida por medio de la aplicación de las diferentes técnicas de investigación como también los aspectos relevantes inmersos en el marco teórico. Esta propuesta pretende ser un guía que de cierta forma retroalimentará la Carrera de Pedagogía en cuanto a la delimitación actualizada del Perfil de salida del egresado/a de Pedagogía con mención en Educación Inicial. Así se estaría tomando en cuenta las exigencias y retos provenientes del ámbito educativo para luego compararlo con aquellas planteadas por la Carrera.

Para finalizar es posible indicar que la formación de todo profesional de la educación requiere de la adquisición de ciertas competencias, contenidos y preparación que ayudarán a enfrentar los retos crecientes y cambiantes de la época; generando así proyectos, actividades y estrategias que sean capaces de resolver las dificultades que surjan en la jornada diaria de trabajo con los alumnos/as.

INTRODUCCIÓN

El proceso de enseñanza-aprendizaje ha estado sujeto a reformulaciones acordes a los nuevos retos y desafíos educativos. Las metodologías, recursos y estrategias han tenido que adecuarse a estos cambios constantes y emergentes en este siglo. A partir de ello se ve la necesidad de estructurar un perfil profesional del educador/a que esté vinculado con la realidad pedagógica del siglo XXI. Es por ello que en el presente trabajo de grado se abordará el tema: *Estudio comparativo de los servicios profesionales en el Pre-escolar de las Instituciones Educativas de la Zona Urbana de la ciudad de Guayaquil y el perfil profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.*

El abordaje de este tema permitirá determinar las semejanzas y diferencias existentes entre los Servicios Profesionales en el Pre-Escolar de las Instituciones Educativas de la Zona Urbana con el perfil profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

De igual manera se podrá definir una correlación entre aptitudes, competencias, actitudes y habilidades señaladas por los Jardines de Infantes de la Zona Urbana y aquellas delimitadas en el Perfil de salida de las futuras/os Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

En el presente trabajo de grado, se tratará en primer lugar el *Planteamiento del Problema* vinculado a las exigencias educativas existentes y necesarias que permiten formar apropiadamente al futuro Licenciado/a en Pedagogía con mención en Educación Inicial. Posteriormente se tratarán la *Formulación del Problema*, la *Justificación*, y los *Objetivos Generales* y *Específicos* determinados. Luego de ello se señalarán los conceptos y teorías vinculados al tema de investigación en el *Marco Teórico*.

Se especificará la *Metodología*; indicando así el tipo de método empleado como también el diseño metodológico especificado. De igual forma se presentarán los resultados con su respectivo análisis tras haber aplicado las técnicas de investigación pertinentes. Después se detallarán las *Conclusiones* y *Recomendaciones* llegadas luego de ejecutar el trabajo de grado. Finalmente se constatará la *Propuesta* en donde se delimitará los puntos significativos inmersos en ella, que servirán para la retroalimentación y estructuración del perfil del futuro Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial.

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En 1975, la Facultad de Filosofía fundó la Carrera de Educación de Párvulos, desde entonces primera Carrera en formar a docentes de niños menores de 5 años, en el Ecuador. En sus inicios la Carrera duraba 8 ciclos, más un año de prácticas parvularias supervisadas.

Según datos de la Intranet, la primera promoción de Educadoras de Párvulos se graduó en el año 1980. Algunas de ellas continuaron sus estudios y obtuvieron la Licenciatura en Ciencias de la Educación especialización Supervisión y Administración Educativa, Carrera que se ofreció a partir de 1981. En ese mismo año se efectuó un convenio entre la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación a través de la Escuela de Pedagogía e INACAPED para preparar a los profesoras/res que trabajaban en el nivel preescolar y otorgarles el título de Profesoras (es) de Educación Pre-primario con una duración de 1200 horas.

En 1994 durante la Dirección de la Lcda. Corina Rodríguez se presentó el proyecto de redefinición macro y micro curricular de la especialización; en Educación Especial con mención en Retardo Mental y/o Trastornos Específicos del Aprendizaje, proyecto dirigido por la Psic. Liliam Cubillos, el que no se ha ejecutado todavía. De igual manera en 1994 se hizo la reforma al pénsum de Educación de Párvulos, presentándose la titulación de Maestro en Educación Pre-escolar y Licenciado en Educación de Párvulos, el que abarca un pénsum de estudios de 4 ciclos teóricos, más seminarios instrumentales y el tercer año dedicado a las Prácticas pre-profesionales, las que se realizaban en los dos Jardines de Infantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

En febrero del 2001 asume la Dirección de la Carrera de Pedagogía la Dra. Patricia Zeas de Alarcón quien desde 1999 conformó la Comisión del diseño de la Carrera de Profesor Bilingüe de Educación Básica con menciones. Fue reelegida en el año 2004 y en el año 2005 bajo esta dirección se organizó y coordinó el Primer Congreso Internacional de Pedagogía, evento que se realizó en el Aula Magna y reunió a más de 300 profesionales de la Educación, trabajo que se lo hizo en conjunto con los miembros de la Comisión Académica de la Carrera. En los semestres A y B del 2006 se apertura el I y II ciclos respectivamente de la titulación Pedagogía Terapéutica y Licenciados en Educación Especial.

El 1 de Agosto del año 2008 asumió la Dirección de la Carrera de Pedagogía la Licenciada Sandra Albán Morales, quien inicia el rediseño de la malla con las nuevas propuestas del CONESUP y el SENPLADES, para ofertar la titulación de Licenciatura en Pedagogía con menciones en Educación Inicial y Educación Básica.

Es así, que desde el año de 1975, la Carrera de Pedagogía ha ido reestructurando su pensum académico, efectuando cambios en la titulación de los profesionales que se forman en la Carrera de Pedagogía. Estos hechos demuestran, que de cierta manera, la dirección de la Carrera de Pedagogía y la Comisión Académica se han preocupado por formar profesionales que respondan a las necesidades educativas existentes. Actualmente tanto la Carrera de Pedagogía como la Comisión Académica continúan modificando el pensum académico para formar Licenciadas y Licenciados en Pedagogía capaces de responder a las exigencias educativas que demanda el siglo XXI.

Considerando estas exigencias se determina la necesidad de que la Carrera de Pedagogía implemente nuevas mallas y currículos para formar Licenciadas y Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial, capaces de dar respuesta a las exigencias educativas perennes en la actualidad.

Por consiguiente, este trabajo pretende establecer comparaciones o relaciones entre los Servicios Profesionales de los Jardines de Infantes de la Zona Urbana de la Ciudad de Guayaquil con el Perfil Profesional de salida de las/los futuros egresados de la Carrera de Pedagogía.

Con el fin de efectuar el estudio y análisis del presente tema, se tomará en cuenta:

- Los Jardines de Infantes tanto Particulares como Fiscales pertenecientes a las Unidades Territoriales Educativas (UTES) seleccionadas.
- La totalidad de egresadas y egresados de la Carrera de Pedagogía correspondiente a los años 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008.
- Los datos proporcionados por parte de dos Supervisores/as de Unidades Territoriales Educativas UTES; como también, la información que se recopile a través de las Directoras y Supervisoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Los resultados de las entrevistas efectuadas a las Jefas/es del Departamento de Talento Humano (encargado de seleccionar al personal docente dentro de las Instituciones Educativas Particulares).

En el primer caso la información es otorgada por la Dirección Provincial del Guayas quien determina la existencia de 1557 Instituciones Educativas. Para el presente estudio comparativo se tomará en cuenta las siguientes Unidades Territoriales Educativas (UTES): UTE 1 Zona 1 y la UTE 7 Zona 2 que corresponden al sector Norte y Sur de la Ciudad de Guayaquil.

En la UTE 1 Zona 1 podemos encontrar los siguientes Jardines de Infantes:

UTE 1 ZONA 1
Jardines Particulares

No	No. Plantel	Nombre del Plantel	Dirección
1	185	Candy	Guaranda # 2614 y el Oro
2	451	Corazoncitos Alegres	Cañar # 1123 y Villavicencio
3	70	Amigos	Oriente # 802 y Dolores Suces
4	60	Jardín Naval	Rosa Borja de Icaza # 800 y la D
5	101	Los Conejitos	Calle O' Connor # 1007 y Washington
6	401	Chicos	Dolores Suces # 309 y Rosendo Avilés
7	405	Golositos	El Oro # 1009 y Villavicencio
8	502	Trampolín	Amarilis Fuentes No. 204 y Francisco Segura
9	460	Globitos de Colores	E. Alfaro 2.208 entre Camilo D. y García Goyena
10	471	Mi Alegría	Francisco Segura # 504 y José Salcedo
11	492	Chiqui Notas	Barrio Central. Gral. Wright 908 y Bogotá
12	211	Mi Pequeño Mundo	Barrio del Centenario: Calle F # 323 y Bogotá
13	527	Miniaturas	Asunción 408 entre Washington y San Salvador
14	544	Piecesitos deNiño	Pradera 1, Mz d-5 Villa 20
15	66	Belén	Chambers # 302 A y Bogotá

16	302	Mi Juguete	Av. Domingo Comín # 802 entre la C y la D
17	192	Arco Iris	Calle F No. 165 y Dolores Sucre
18	580	Retacitos de Ilusión	Cdla. La Granada Calle 12 y Av. José Vicente Trujillo.
19	632	Rondín	Rosa Borja de Icaza # 502 y Fco. Segura
20	494	Chispitas del Saber	Centenario Sur. MZ H 5. 36 Av 1era 836 y Calle G

Mientras que la UTE 7 Zona 2 se encontraron los siguientes Jardines de Infantes:

UTE 7 ZONA 2
Jardines Fiscales

No	No. Plantel	Nombre del Plantel	Dirección
1	8	Lola Tamayo Ortega	Cdla. Martha de Roldós Centro Comunal
2	33	Ilse Calderón Von Buchwald	Cdla. Ferroviaria Av. 3era y Calle 6ta.
3	85	Enrique Vallejo Vivanco	Jaime Pólit A. y Av, 25 de Julio Coop. Colinas de Mapasingue Este No, 2
4	107	Zita Robles de Lalama	Mapasingue Este: Av Jaime Pólit y 25 de Julio

Jardines Particulares

No	No. Plantel	Nombre del Plantel	Dirección
5	103	Fantasías Infantiles	Cdla. Bellavista Mz 6 Solar # 13, Calle "A"
6	790	Alegría de Vivir	Cdla Bellavista 4 Mz 65 Villa 2
7	666	El Velero	Cdla. Ferroviaria Malecón del Salado # 706 y la 7ma
8	63	Billiken	Cdla. El Paraíso ciruelo y Chirimoyas Mz 11 Villa 1
9	373	Mi Paraíso	Cdla. El Paraíso: Av. Las Palmas, Mz D V-6 y 3da Peatonal.
10	16	El Farolito	Km. 31/2 Av. Carlos J. Arosemena (Cdla.

			COGRA)
11	3	Niño de Praga	Los Ceibos: Av. Principal# 707 y ka 5ta.
12	221	Chiquitines	Cdla. Miraflores: Av. Central # 416 y Calle 8va
13	429	Boston	Cdla. Miraflores Av. Las Brisas 104 y la 8va.
14	426	Nueva Centuria	Av. Abdón Calderón Km 7 ½ via la Costa
15	12	Alemán Humboldt	Cdla. Los Ceibos Calle 1era # 216 y Av 2da.
16	520	La Gran Esfera Azul	Los Ceibos Calle 4ta # 209 y Av. Segunda
17	240	Balandra	Colinas de los Ceibos: Av. Principal y 16-17
18	72	Valdivia	Cdla. Colinas de los Ceibos Mz 5 Solares 1 y 2
19	153	Los Andes	Mapasingue O: Cdla. Santa Cecilia Calle 5ta y Av 1era.
20	532	Columbia	Urbanización Sta. Cecilia Av. Principal y Calle 12
21	677	Peter Pan	Lotización Sta. Adriana : Mz . N . Solar No. 5 Calle 3era
22	580	Retacitos de Ilusión	Cdla. La Granada Calle 12 y Av. José Vicente Trujillo.
23	180	Garabatos	Av. Juan T. Marengo Km. 2 ½
24	79	Querubines	Cdla. Juan Tanga Marengo: Mx. Q . Villa No. 12
26	629	Nuestra Madre del Paraíso	Cdla. El Paraíso. Calle Los Ciruelos. Mz. M, V. 5
27	4	Corazón de la Patria	Mapas. Este Coop. Corazón de la Patria
28	408	Provincia del Oro	La Novena No 301 y Av. Segunda (Mapasingue)
29	519	San Francisco Javier	Mapasingue Este. Calle 4ta. Y Av 9na.
30	106	La Asunción	Mapasingue Este: Km 5 ½ Via Daule
31	109	Letras y Vida	Av. Las Aguas y Calle

			Pública, Mz. 4,A, S 1 y Mz. 20 A, S. 2-4
32	685	La Fragua (ves)	Av. Las Aguas y Calle Pública. Mz. 4,A, S 1 y Mz. 20 A, S. 2-4
33	508	Santa Catalina (U.E)	Av. Raul Gómez Lince (Av. Las Aguas y Juan Tanga M) Urbanor
34	507	Osito Cariñoso	Cdla. Martha de Roldós, Mz. No. 112. Villa No. 14
35	242	Amiguitos de Dumbo	Cdla. Martha de Roldós. Mz. 202, Villa No. 3
36	343	Américo Vespucio	Cdla. Martha B. de Roldón. Mz 606. Sola No. 31
37	558	Tanilandia	Martha B. de Roldós. Mx 711 V. 10
38	117	Manuel Mestanza Onofre	Cdla. Martha de Roldós. – mz. 414. Villa No. 10
39	344	Nobel	Km 8 ½ via a la Costa. Coop. Puertas del Sol: Mz. 10 sola No 3
40		Logos	14 ½ Via a la Costa

Entre ambas UTES se puede determinar la existencia de 60 Jardines de Infantes tanto Particulares como Fiscales.

En el segundo caso la información de la cantidad de egresadas y egresados corresponden a la base de datos proporcionada por la Secretaría de la Carrera de Pedagogía de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil donde se han considerado los años: 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008 para efectuar la preselección de la muestra a investigar por medio de la aplicación de una fórmula estadística. Entre los años 2002 y 2008 se registra la cantidad de 105 egresadas/os de la Carrera de Pedagogía. A partir de éstos se determina 83 egresadas/os como muestra para la investigación.

Finalmente, se efectuarán entrevistas a dos Supervisores/as de Zona, a las Directoras y Supervisoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a las Jefas / fes encargados del Departamento de Talento Humano existentes en los Jardines de Infantes Particulares y con el fin, de determinar cuáles son los pasos a seguir al momento de seleccionar al personal docente en los Jardines de Infantes, las herramientas empleadas para esta selección junto con su respectiva evaluación, lo cual, permitirá establecer si los candidatos son aptos para ocupar las plazas de trabajo en los distintos Establecimientos Educativos. Por último, se determinará cómo se realiza el proceso de selección y cómo se evaluará el desempeño de los colaboradores contratados en tales Instituciones.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las demandas existentes entre los Servicios Profesionales en el Pre-Escolar de los Jardines de Infantes de la Zona Urbana con el perfil profesional de las y los Licenciados de Pedagogía con mención en Educación Inicial que se forman en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil?

2.1.- PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN

- 1.- ¿Qué tipo de profesionales demandan los Jardines de Infantes del siglo XXI?
- 2.- ¿Cuál es el perfil profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial del siglo XXI?
- 3.- ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades que presentan en la formación las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial?
- 4.- ¿Cuáles son los aspectos importantes a considerar sobre el desempeño de las y los Licenciadas en Pedagogía con mención en Educación Inicial especificado por los Directores/as de diferentes Jardines de Infantes en Guayaquil?
- 5.- ¿Cuáles son las exigencias necesarias en la determinación del perfil profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial delimitadas por las y los Supervisores/as de Zona del nivel de Educación Inicial?
- 6.- ¿Cuáles son las exigencias profesionales necesarias en la determinación del perfil profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial señaladas por las Directoras y Supervisoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil?

7.- ¿Cuáles son las competencias declaradas en el perfil profesional de las y los Licenciadas en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

8.- ¿Cuáles son los aspectos involucrados en la Selección de Personal Docente acorde con las exigencias educativas del Siglo XXI por parte del Departamento de Talento Humano de los Jardines de Infantes Particulares y de aquellas/os encargados de este proceso en los Establecimientos Educativos Fiscales?

9.- ¿Cuáles son las herramientas empleadas para la selección del personal docente en referencia con las exigencias educativas del siglo actual por parte del Departamento de Talento Humano de los Jardines de Infantes Particulares y de aquellas/os encargados de este proceso en los Establecimientos Educativos Fiscales?

10.- ¿Cómo se evalúa el desempeño del personal docente dentro de los Jardines de Infantes Particulares y Fiscales para verificar la efectividad en el proceso de selección?

3. JUSTIFICACIÓN

La importancia de la Educación Inicial radica en la influencia e impacto que tiene en el desarrollo integral de la niña y el niño; ya que implica la adquisición de conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales como también, de habilidades, destrezas y competencias a través, de metodologías y recursos activos que contribuyan a la potencialización de las esferas del desarrollo infantil tales como: la cognitiva, psico-motora, lingüística y socio-emocional necesarias para que la niña y el niño consigan desenvolverse exitosamente en el mundo que lo rodea.

Es justamente, en la etapa de Educación Inicial en donde se adquieren y se consolidan las nociones básicas como, la estructuración de los esquemas mentales primarios, los cuales, prepararán a la niña y al niño para la futura vida escolar. Se debe recordar que, en este período, para el niño y la niña es muy importante lo que debe aprender (los conocimientos) como el método que las y los docentes empleen para impartir los contenidos o para la construcción de los aprendizajes. (Rencoret, M., 1994)

También, se puede indicar que en la Educación Inicial se desarrollan actividades que apuntan a la reflexión de los objetos, sujetos u contenidos que se están aprendiendo, proceso que permite establecer las semejanzas y diferencias de las cualidades de éstos. A través de ello, la niña y el niño podrán interiorizar los contenidos enseñados, formando así, su pensamiento lógico-creativo, ampliando su vocabulario y estableciendo vínculos asertivos que permitirán adaptarse y desenvolverse en el entorno circundante. Es así, que los profesionales aptos para poder ejercer la labor de formar integralmente a las niñas y a los niños de edad preescolar son las futuras y futuros Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial; quienes poseen un perfil profesional adecuado.

Tal como se mencionó en el planteamiento del problema, las futuras/ros Licenciadas/os en Pedagogía con mención en Educación Inicial deben ser capaces de enfrentar las exigencias profesionales del sector educativo actual, lo que conlleva, a que estén en constante actualización profesional.

De esta manera, se puede determinar que es importante considerar este tema ya que, se debe profundizar en el conocimiento de la situación actual de las y los egresados de la Carrera de Pedagogía con relación a las exigencias profesionales provenientes del medio educativo actual para luego, determinar si existe coherencia entre la preparación académica profesional de las y los Educadores de Párvulos con las demandas educativas actuales.

A su vez, es primordial recalcar la importancia de la función del Departamento de Talento Humano en los Jardines de Infantes Privados y de aquellas/os encargados de esta labor en los Establecimientos Educativos Fiscales, al momento de seleccionar el personal docente, dado que se podrá verificar si las competencias delimitadas en este proceso están acordes con el perfil profesional del Educador del siglo XXI.

Por último, este estudio comparativo permitirá determinar cuáles son los contenidos, metodologías y recursos adecuados para la formación de las futuras y futuros Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial tomando en consideración la delimitación de las exigencias profesionales del medio educativo del siglo XXI.

Los datos recopilados a lo largo del presente estudio comparativo, serán importantes para la Carrera de Pedagogía de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil debido, a que, proveerá información valiosa sobre la realidad educativa local. De esta manera, la Carrera de Pedagogía podrá reestructurar sus objetivos,

visión, misión y sobre todo, se podrá modificar o rediseñar la malla curricular con el fin de mejorar el perfil profesional de salida de las futuras/os Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial.

De igual manera, el presente estudio promoverá la creación de actividades alternas como retroalimentación a la Carrera. Estas actividades estarían vinculadas al monitoreo constante del desempeño laboral de las/os egresados de la Carrera de Pedagogía como también, al grado de satisfacción en el campo profesional.

Finalmente, es importante destacar que la formación académica de las niñas y los niños de edad pre-escolar estará sujeto al nivel de competencias, habilidades y destrezas, así como, al nivel de contenidos conceptuales, actitudinales y procedimentales que las/los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial posean para responder a las exigencias del medio educativo actual por lo tanto, es necesario que los directivos de la Carrera de Pedagogía de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil empleen esta información como antecedente y /o base de datos para futuras reformulaciones de la malla curricular de la Carrera y /o en el perfil profesional de salida de las y los egresados en Pedagogía con mención en Educación Inicial.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer una óptima comparación entre los Servicios Profesionales que desempeñan en el Pre-Escolar de los Jardines de Infantes de la Zona Urbana con el Perfil Profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por medio de un estudio comparativo aplicada en el sector.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el perfil profesional de las y los Licenciados en Pedagogía que exige el medio educativo para la época actual.
- Determinar cuáles son las principales fortalezas y debilidades que presentan las y los Licenciados en Pedagogía en la práctica laboral.
- Señalar el nivel de desempeño profesional de las y los egresados de la Carrera de Pedagogía en referencia a las exigencias educativas del siglo XXI.
- Analizar los aspectos señalados por las Directoras/res de los diferentes Jardines de Infantes, de los egresados/as de la Carrera de Pedagogía, de las Supervisoras/res de Zona y de las Directoras y Supervisoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, en referencia a las exigencias y retos educativos actuales.
- Diseñar el perfil adecuado para la formación de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial del siglo XXI.
- Identificar el proceso adecuado de Selección de Profesionales Docentes en los Jardines de Infantes Privados como Fiscales acorde a las exigencias y necesidades educativas del Siglo XXI.

5. MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

EL EDUCADOR COMO AGENTE GENERADOR DEL PROCESO EDUCATIVO

1.1- CONSIDERACIONES GENERALES DEL PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE.

El docente es el actor principal del proceso de mejoramiento de la calidad educativa, debido a que ellos son los responsables de la planificación, desarrollo y evaluación de todas las actividades que se llevan a cabo en el salón de clase; son los encargados de la selección de las actividades netamente pedagógicas y recreativas. A partir de esto define la profesión docente en torno a tres papeles básicos: (Escolano, B., 1996)

- **El Papel Técnico:** Identifica a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos/as. Este papel ha ido incorporando algunas funciones que desbordan la docencia clásica, como las relacionadas con la tutoría, la gestión didáctica y la innovación en donde la tecnología es una herramienta útil para la construcción de nuevos y significativos conocimientos.
- El segundo papel se asocia a los **Aspectos éticos y socializadores de la profesión** en el que el docente cumple un papel importante con respecto a la vinculación de los niños/as en el tejido social, donde, los valores, actitudes y otras pautas de conducta constituyen un marco de referencia normativa para las personas en formación.

- Finalmente el tercer papel se vincula a la **Satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos** en formación y de sus demandas de bienestar en donde el docente se desempeña como un simple preceptor o terapeuta. . (López-Barajas, E., 2006).

La profesionalidad como se sabe, es una de las cuestiones que en el momento actual concilia más atención. De esta manera se han formulado diversos conceptos que de una forma u otra la destacan como la condición de quien se desempeña en un oficio y profesión. Siempre que se habla de profesionalidad se destacarán tres dominios básicos: el Cognitivo Instrumental, el Afectivo y el Cosmovisivo.

En el dominio Cognitivo Instrumental se destacan fundamentalmente el sistema de conocimientos, habilidades, hábitos y estrategias que la persona pone en práctica al ejecutar las tareas y resolver los problemas propios de la profesión, que ha de incluir la comprensión de los contextos en que se desempeña el individuo.

El Dominio Afectivo concierne a la identificación con la profesión, la motivación y los roles socialmente establecidos que demandan o esperan un determinado comportamiento afectivo del sujeto hacia el campo profesional en que se desenvuelve. Por el contrario, el dominio Cosmovisivo se refiere a las representaciones y concepciones de la ética, el lugar que la profesión tiene entre las otras, sus fines más generales y la posición personal que se asume. (Escolano, B., 1996)

La concepción del perfil profesional de los docentes en general constituye una preocupación constante en el ámbito mundial por parte de muchos investigadores y autoridades relacionadas con la formación y en el caso particular, de la formación de profesionales para la educación de la primera infancia debido, a que se encuentra marcada por el poco conocimiento de las particularidades psico-fisiológicas y motrices de los niños/a, el poco dominio de los métodos y procedimientos de trabajo con los niños/as de edad temprana, la heterogeneidad de los enfoques, la desvinculación de la teoría con la práctica y las prácticas tradicionalistas que dan como resultado una baja calidad en la profesionalización de los docentes.

El perfil de un profesional de la educación y en especial de la primera infancia ha de reflejar, de la manera más precisa posible, las exigencias fundamentales que la sociedad plantea al educador para que pueda dar cumplimiento a su actividad profesional con la calidad que esto requiere y con las expectativas que se derivan de su rol social, a su vez, ha de establecer las condiciones personales que se requieren para poder ejercer esta profesión.

Pero, para desempeñarse como docente, es necesario tener las siguientes características:

- Formarse como una persona total es decir, no solamente en los aspectos que se relacionan con su tarea específica, sino también, en lo referente a su desarrollo como persona.
- Debe aceptar la formación permanente tanto académica como pedagógica. Ciertamente es que el maestro no puede saberlo todo, pero, con la formación adecuada estará en condiciones de buscar las respuestas cuando así lo requiera.

-
- Capacidad de trabajar en equipo lo que promoverá el aprendizaje grupal de los alumnos/as, el intercambio de conocimientos y el aprovechamiento de las diferentes capacidades de los niños/as. También será capaz de reflexionar con sus colegas sobre determinadas problemáticas que conciernen su ejercicio profesional a través de la observación.
 - Tener una actitud crítica sobre su acción y promover una reflexión siempre abierta al cambio, lo que le permitirá incorporar nuevas propuestas.
 - Asumir la capacidad de abordar constantemente nuevos contenidos, conceptos y teorías de las ciencias que debe enseñar así como, el poder integrar distintas disciplinas para formar nuevos conocimientos.
 - Contar con la suficiente preparación para decodificar e interpretar la multiplicidad de mensajes que se reciben de las TICs a fin de enseñar a los niños/as a recuperar lo importante.
 - Entablar una relación pedagógica con los alumnos/as donde prevalezca el diálogo, la confianza y el respeto mutuo.
 - Ser objetivo para evaluar a los niños/as
 - Tener actitudes de cooperación, solidaridad, responsabilidad y compromiso con el trabajo.
 - Capacidad para canalizar adecuadamente sus emociones y la de sus alumnos/as.
 - Debe conocer las características individuales y grupales de sus alumnos para poder diagnosticar sus necesidades de formación.

- Seleccionar diferentes estrategias de enseñanza y aprendizaje para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.
- Despertar la curiosidad e interés de los alumnos/as hacia los contenidos y actividades relacionados a las diferentes asignaturas.
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores. (Condino, R., & otros. 2008)

1.2- CONSIDERACIONES GENERALES DEL PERFIL Y FUNCIONES DEL EDUCADOR EN EL ECUADOR.

La formación del docente en el Ecuador para los niveles Inicial y Básico está confiada a los Institutos Pedagógicos los cuales, dependen del Ministerio de Educación. Actualmente existen 25 Institutos Pedagógicos (IPED) y 8 Interculturales Bilingües (IPIB) que fueron creados para atender las demandas de los docentes de manera sectorizada. Los IPED están ubicados en lugares de mayor concentración indígena mientras que en los lugares de mayor concentración poblacional existen más de dos IPED. (Fabara, E., 2004)

La visión de estos Institutos Pedagógicos está encaminada a liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de Educación Inicial, Educación Básica y Áreas Especiales de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y las necesidades de la comunidad educativa en su contexto para mejorar la educación que promueve el desarrollo sustentable del país, mientras que su misión está orientada a formar docentes en pre-servicio y en forma continua para los niveles de Educación Inicial, Educación Básica y Áreas Especiales afines con criterio abierto, pensamiento crítico y auto-gestionado, innovador y creativo con elevada autoestima; valores éticos y morales capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y del pensamiento de los niños/as del país.

Esto permitirá reforzar el sistema educativo nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano. También se formarán docentes que orienten la Educación Inicial, Educación Básica y en Áreas Especiales de estos niveles de acuerdo con el desarrollo bio-psico-social del niño/a y las demandas socio-económicas y culturales de la nación ecuatoriana. A su vez, permitirá realizar investigaciones e

innovaciones pedagógicas a nivel del aula para fundamentar el proceso de mejoramiento de la calidad de la Educación Básica. (Fabara, E., & otros. 2004)

De esta manera es importante indicar que en el perfil profesional de los futuros/as Licenciados/as en Pedagogía con mención en Educación Inicial de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil se incluye los siguientes aspectos: (Universidad Católica Santiago de Guayaquil,., 2009)

- Presencia de una sólida formación conceptual y metodológica en el campo de la Pedagogía, pensamiento lógico, destrezas y habilidades para crear un proceso educativo basado en la investigación áulica y una cosmovisión humanística inspirada en los principios cristianos y de compromiso social.
- Análisis de aspectos que conforman las situaciones educativas que sustentan acciones de alto impacto en contextos formales y no formales y procedimientos metodológicos que le permiten reflexionar sobre esas decisiones, evaluar sus éxitos y fracasos y modificar sus cursos de acción.
- Selección de las aportaciones de la teoría curricular, para diseñar, poner en práctica, ajustar y evaluar estrategias de intervención para la enseñanza, programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a contextos analizados.
- Uso eficiente y críticamente los recursos tecnológicos para favorecer el desarrollo educativo.
- Diversificación y mejora los centros de atención existentes y recrea nuevos centros con visiones curriculares innovadoras.

- Ejecución de propuestas de investigación que transformen las realidades sociales especialmente relacionadas con condiciones adversas para el sano desarrollo de la población a base de la detección de problemas que afectan a la educación.
- Aporte de soluciones eficaces a los problemas educativos basados en las habilidades para trabajar en equipos transdisciplinarios.
- Reflexión sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo, asumiendo y gestionando con responsabilidad su desarrollo personal y profesional en forma permanente.

Se considera también que el rol de las y los Licenciados/as en Pedagogía con mención en Educación Inicial no solo está limitado a las actividades educativas que se pueden llevar a cabo dentro del salón de clases sino que pueden desenvolverse en otros campos de actuación tales como: (Universidad Católica Santiago de Guayaquil,., 2009)

- Diseñar, desarrollar y evaluar planes y programas curriculares, desde la perspectiva didáctica, en el contexto escolar.
- Administrar instituciones educativas.
- Elaborar modelos educativos para instituciones formativas, regulares y especiales.
- Diseñar y asesorar programas de educación de adultos.
- Diseñar, desarrollar y evaluar programas de formación docente y/o de formación de formadores en empresas.
- Realizar actividades de educación compensatoria.
- Elaborar proyectos de investigación, renovación e innovación educativa.

- Realizar actividades de animación socio-cultural.
- Detectar las dificultades o perturbaciones en el desarrollo educativo de los alumnos.
- Diseñar, producir y asesorar programas de contenido educativo en los medios de comunicación, materiales educativos y tecnológicos.
- Aplicar métodos y técnicas de investigación en el ámbito educativo.

Eduardo Fabara Garzón (2004), en su estudio *La Situación de la Formación Docente Inicial y en Servicio en Colombia Ecuador y Venezuela*, señala que en el Perfil Profesional del Docente para la Educación Inicial deben constar los siguientes elementos:

- **Características personales para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno:** Se refiere al compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo entre otros.
- **Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes:** Lo que facilitará la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno/a.
- **Capacidad profesional como diseñador del micro-currículo:** Donde el docente conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad, y la filosofía, y política del Estado y colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.
- **Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros:** Es cuando el docente registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe como evaluar los procesos instructivos y da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes.

También, es importante destacar que en el Proyecto de Ley de Educación General del Ecuador, presentado por el Ministerio de Educación de Ecuador se establece que los docentes ecuatorianos gozan de derechos como de obligaciones por cumplir los cuales, permitirán mejorar la calidad de la educación si se cumplen a cabalidad.

Entre los derechos del docente se citan los siguientes:

- a)** Acceder a procesos de desarrollo profesional, según sus necesidades y las del Sistema Educativo.
- b)** Ser reconocido por sus méritos y logros alcanzados.
- c)** Expresar libre y respetuosamente su opinión.
- d)** Ser sujetos del debido proceso, en caso de presuntas faltas al Código de Convivencia y a las leyes y reglamentos.

Acercas de las obligaciones que deben cumplir los maestros, se consideran los siguientes puntos:

- a)** Brindar una educación de calidad y de calidez a los estudiantes a su cargo.
- b)** Cumplir con todas las obligaciones derivadas de su función determinadas en el reglamento de esta Ley y demás normas establecidas en el ordenamiento jurídico vigente.
- c)** A laborar durante la jornada de trabajo completa en la Institución Educativa.
- d)** Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades del plantel y a sus estudiantes.

- e) Dar apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con las necesidades de los estudiantes a su cargo.

Para mejorar la calidad de la educación es necesario producir significativas transformaciones en el sistema educativo, profesionalizar la acción de las Instituciones Educativas y la Función del Docente.

1.3- LAS EXIGENCIAS PROFESIONALES EDUCATIVAS DEL XXI.

La sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas tales como: la concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, permanente evolución cultural y social especialmente en los jóvenes en quienes existe la sensación que no hay futuro y una suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender.

En el mismo sentido, el *Informe de la Comisión Internacional de la Educación para el siglo XXI* define como uno de los objetivos centrales para la educación del futuro el “aprender a aprender” lo que conlleva a nuevas formas de enseñar y aprender habilidades y valores. Este nuevo enfoque supone que los docentes actuarán como guías, como modelos, como puntos de referencia en el proceso de aprendizaje en donde el actor principal es el alumno/a apoyado por un guía experto y un medio ambiente estimulante que solo el docente y la escuela pueden ofrecer. (Tedesco, J., 1998)

Como consecuencia de lo anterior, se puede afirmar que en el siglo XXI las exigencias de la sociedad a la educación son distintas a las épocas pasadas, tanto en lo que se refiere a nuevos aprendizajes (se incrementa la necesidad de aprender nuevos idiomas, dominio de las nuevas herramientas electrónicas y alfabetización informática) como de procedimientos (capacidad de planificación, supervisión y revisión de la propia acción) y a valores y actitudes (respeto por la diversidad cultural, pensamiento crítico y creativo y sobre todo aprender para lo largo de la vida).

El nuevo papel del docente con relación al uso de la tecnología de la información y de la comunicación puede entenderse atendiendo al siguiente cuadro en el que se especifican las características y tareas del profesor desde dos modelos educativos contrapuestos:

Cuadro # 1

Modelo tradicional o clásico	Modelo tecnológico
1.-El profesor como instructor	1.-El profesor como mediador es decir, aquel que va a permitir que el alumno/a construya su propio conocimiento.
2.-Se pone énfasis en la enseñanza	2.-Se pone énfasis en el aprendizaje es decir, es capaz de despertar el interés por saber y por desarrollarse como personas.
3.-Profesor aislado	3.-El profesor colabora con el equipo docente es decir, orienta a los alumnos/as simultáneamente a la realización de sus tareas de enseñanza.
4.-Suele aplicar los recursos sin diseñarlos	4.-Diseña y gestiona sus propios recursos.
5.-Didáctica basada en la exposición y con carácter unidireccional	5.-Didáctica basada en la investigación y con carácter bidireccional es decir, tiene una actitud democrática. El docente fomenta la participación, es justo con sus actuaciones y tolerante con sus alumnos/as.
6.-Solo la verdad y el acierto proporcionan aprendizaje	6.-Utiliza el error como fuente de aprendizaje es decir, está capacitado para aprender de la reflexión sobre la propia experiencia.
7.-Restringe la autonomía del alumno	7.-Fomenta la autonomía del alumno.
8.-El uso de nuevas tecnologías está al margen de la programación	8.-El uso de nuevas tecnologías está integrado en el currículo. El profesor tiene competencias básicas en TICS.

De esta manera es importante destacar que el docente del siglo XXI debe favorecer el desarrollo de los conocimientos y competencias equitativamente para formar a las personas en los valores, principios éticos y morales, capacidades intelectuales, habilidades instrumentales y favorecer el acceso a la información socialmente necesaria para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.

Así debe poseer la sensibilidad necesaria para comprender la significación de la labor que realiza y a considerarse el máximo responsable de la calidad del aprendizaje y el desarrollo de los niños/as a fin de lograr el máximo desarrollo posible de las potencialidades de cada educando preparándolos eficientemente para su ingreso a la escuela básica y lograr que disfruten plenamente la niñez en actividades propias de la infancia. (López-Barajas, E., 2006).

1.4- EL DESARROLLO PROFESIONAL

El creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el acelerado cúmulo de información contribuye a que en ámbito educativo se llevan a cabo las necesarias transformaciones para adecuarse a una sociedad en estado de cambio permanente. Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas competencias por parte del profesor las cuales son: (López-Barajas, E., 2006)

Competencias Fundamentales

- a) Competencias para Intervenir:** Son aquellas que le permitirán al docente actuar directamente en la situación y dar respuesta de forma inmediata a las necesidades de los destinatarios.
- b) Competencias para Evaluar:** Se refiere al saber planificar, organizar y reflexionar incorporando sus conocimientos teóricos y prácticos sobre su ejercicio profesional
- c) Competencias para Reflexionar:** Permitirá analizar los problemas relacionados con el ámbito profesional junto con otros colegas o profesionales y difundir sus reflexiones cuando sea necesario.

Competencias Centrales:

- a) Competencias Relacionales y Personales:** Son aquellas que se refieren al compromiso y la motivación personal en el trabajo teniendo presente una visión humana de la educación. Ello requiere un alto nivel de empatía, de conciencia, de reflexión ética y moral y sobre todo ser capaz de separar las relaciones personales de las profesionales.
- b) Competencias Sociales y Comunicativas:** Lo que implica ser capaces de colaborar y trabajar en equipo lo cual incluye la capacidad de actuar en ámbitos en los cuales puede haber disparidad de criterios, deben ser capaces de resolver y gestionar los conflictos basándose en el diálogo y la negociación de opiniones e ideas.
- c) Competencias Organizativas:** En donde el docente debe ser capaz de planificar y realizar actividades y procesos socioeducativos así, como documentarlos y evaluarlos desde un punto de vista y una finalidad ya sea solo o en grupos de trabajo.
- d) Competencias de Aprendizaje y de Desarrollo:** El docente debe estar preparado para el cambio y poseer instrumentos de desarrollo que le permitan mejorar sus competencias profesionales y la base teórica a través de la formación continua y complementaria.
- e) Competencias Culturales:** El docente debe poseer conocimientos sobre puntos de vista de diferentes culturas y valores culturales. Esto implica que deben ser capaces de utilizar sus competencias culturales para facilitar la aproximación a los usuarios, para relacionarse adecuadamente con ellos e incluso para poder transmitir estas competencias culturales como parte del desarrollo socioeducativo.

- f) **Competencias Creativas:** Se refieren a las diferentes formas de expresión como: música, movimiento con las cuales puede desarrollar, activar e iniciar actividades y promover aptitudes favorecedoras de desarrollo emocional, social, lingüístico e intelectual como parte de un trabajo educativo integral.

CAPITULO II

LA CAPACITACIÓN PERMANENTE DEL EDUCADOR

2.1 NATURALEZA, ESTRUCTURA Y FINALIDAD DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE

2.1.1 LA EDUCACIÓN PERMANENTE

La Capacitación Permanente del Educador implica una estrategia formativa como resultado de diversos factores de desarrollo social, y se originan, de forma general, en el complejo de necesidades formativas que surgen en la llamada Sociedad del Conocimiento. Los Pedagogos deben enfrentar en su entorno aspectos que de cierta manera modifican e influyen su actividad laboral. Entre tales aspectos se pueden destacar los siguientes: los nuevos modelos productivos, la naturaleza de los procesos de producción y servicios, la naturaleza y sentido del aprendizaje a lo largo de la vida y finalmente las consecuencias sociales; éstos que están vinculados con la educación permanente.

López-Barajas, E. (2006), afirma que el primer aspecto implica un desafío que plantea la introducción de nuevos modelos productivos, basado en la utilización intensiva de las tecnologías avanzadas de la información y en unos nuevos modelos de organización de las empresas productoras. El segundo aspecto consiste en la perspectiva inherente en la aplicación de Estrategias de Educación Permanente. Las Estrategias de la Educación Permanente tienen que responder a los desafíos de tipo productivo y económico que han afectado profundamente a las personas implicadas en esos procesos de producción de bienes y servicios.

Con respecto al tercer punto, indica que es posible determinar la Estrategia de la Educación Permanente para responder a las consecuencias de las nuevas tecnologías; y que de cierta forma han influenciado en las actividades ligadas a la producción y al trabajo como a las relacionadas con la educación y la formación. El cuarto punto hace énfasis a las consecuencias sociales generadas por los cambios expuestos en los puntos anteriores.

Estos cuatro aspectos influyen en el desempeño laboral de los Pedagogos, razón por la cual es necesario que éstos se encuentren en constante capacitación. La capacitación permanente apunta a la presencia de estrategias que deben estar relacionadas con la Educación Permanente, entendida ésta como un nuevo paradigma emergente acerca de la educación, que integra todos los niveles y áreas del sistema educativo formal y no formal, que tiene como finalidad la formación de valores, y el desarrollo de aptitudes y competencias humanas, para alcanzar nuevos modos de convivencia, trabajo y organización acorde con las antropologías profundamente humana, que permita un nuevo orden de mayor justicia, libertad y de paz. . (López-Barajas,E., 2006).

Es así que la capacitación ligada a la Educación Permanente para la Pedagogos no sólo se dirige a la capacitación para el empleo, sino que trata de convertirse en una estrategia de desarrollo de las todas las capacidades y potencialidades humanas, con el fin de conseguir un perfeccionamiento armónico y continuo de todas las áreas de desarrollo de la persona. De esa manera se proporciona a cada individuo la capacidad de dirigir su propio destino y brindarles los medios para alcanzar un mejor equilibrio entre el trabajo y el aprendizaje.

Considerando esta concepción se puede determinar las finalidades que persigue la Educación Permanente; éstas implican lo siguiente: la contribución al bienestar individual, social, cultural y económico de las personas y de los pueblos; el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos y finalmente el fomento de la igualdad de oportunidades en todas las etapas de la continuidad del proceso educativo.

De igual forma es posible especificar los principios de la Educación Permanente, necesarios a considerar por los Pedagogos. Estos principios se clasifican en dos categorías: primarios y específicos. Los principios primarios de la Educación Permanente implican la Unidad, Singularidad, Libertad, Responsabilidad, Autonomía, Actividad, Participación y Originalidad.

La Unidad hace referencia a la concepción de la persona como un ser dinámico e integral, en la que sólo es posible considerar diversas dimensiones o capacidades desde una perspectiva formal. La Singularidad apunta a la perspectiva del ser humano como único e irrepetible; en donde se marcan los rasgos específicos de las personas (intereses, actitudes, capacidades, potencialidades, carencias, necesidades, situaciones concretas, modos de vida, creencias, valores, etc.) presentes en los procesos educativos. (López-Barajas, E., 2006).

De acuerdo a López-Barajas, E. (2006), la Libertad marca la diferencia entre los seres humanos y los animales en cuanto a la ejecución de comportamientos guiados por el razonamiento que por el puro instinto. Es así que la Educación Permanente forma al ser humano para vivir la libertad de manera responsable. Indica también que la Autonomía hace referencia a la capacidad de la persona de dirigirse en sí misma, de ser creadora, de tener la posibilidad de ser protagonista, de asumir un compromiso libre y personal previo a la capacidad de

reflexión sobre sí misma y su entorno; llegando así a su respectiva autorrealización.

Señala también que el principio de Actividad implica la necesaria participación del educando como origen de sus propias acciones y agente primordial de su propia educación. Destaca la necesidad de que la persona que se educa sea capaz de observar, actuar, descubrir e investigar y que al mismo tiempo surja en él/ella la iniciativa y motivación en su proceso educativo. La Participación consiste en el involucramiento del proyecto personal de educación permanente.

Acerca del principio de Originalidad, destaca que éste es propio del pensamiento divergente. Conlleva a informar al proyecto o los programas de educación permanente acerca de la necesidad de establecer procesos de enseñanza-aprendizaje que favorezcan al pensamiento divergente o creador. Finalmente el principio de educabilidad se la entiende como la posibilidad de mejora del ser humano y debe basarse en la capacidad del sujeto para aprender, para escuchar y para ser motivada.

Los principios de Educación Permanente consisten en la universalización de la educación, su naturaleza vitalicia y la globalidad. La universalización consiste en entender a la educación como un deber y un derecho para todos. La universalización es compatible con la libertad de enseñanza de los diversos grupos sociales. La naturaleza vitalicia de la educación permanente hace referencia a una nueva concepción que viene a fundamentar el derecho de la educación como natural o intrínseco que permitirá responder a las necesidades de un entorno laboral cambiante y aquellas necesidades derivadas del aspecto cultural.

El tercer principio de globalidad hace énfasis a lo indicado por la UNESCO acerca de la educación permanente. Considera a la educación permanente como un proyecto global encaminado a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del mismo. (UNESCO,.,1976).

En conclusión es posible indicar que la capacitación del Educador, en este caso el/la futuro Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial, se encuentra vinculado con los principios de la Educación Permanente; que destaca el desarrollo de las competencias y habilidades. De esa manera el futuro Licenciado podrá estar preparado para orientar su preparación y capacitación profesional hacia los aspectos presentes en la Educación Permanente.

2.1.2 LA FINALIDAD DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE PARA EL EDUCADOR.

Se puede determinar la existencia de otros principios de la Educación Permanente que han permitido determinar el eje central de lo que implica la ejecución de ésta como también la señalización de los aspectos fundamentales de la Capacitación para el Educador. Ello otorga una visión holística del gran reto y responsabilidad inherente en cada individuo y ciudadano desde su papel protagonista en la sociedad en la que participa activamente.

Entre esta nueva categorización de principios se puede determinar los siguientes: (López-Barajas,E., 2006).

- a) **Procesos Continuos de Aprendizaje, Des-aprendizaje y Re-aprendizaje:** Procesos que se realizan y deben partir de un contexto social específico.
- b) **Contextos y Ámbitos de Convivencia e Interacción Humana:** Implican espacios educativos vitales ya que hace énfasis en el impacto significativo del desarrollo de la persona.
- c) **Universalidad del Espacio Educativo:** En donde se rescata el aprendizaje formal, no formal y el informal.
- d) **Definición desde la Persona:** Define los campos de la Educación Permanente. Se toma en cuenta el lugar y el contexto socio-cultural del individuo
- e) **Procesos Dinámicos y Flexibles:** En sus modalidades, estructuras, contenidos y métodos. Esto permite que la persona verifique procesos con los que pueda jerarquizar sus propios pensamientos en los ámbitos de lo social, cultural, religioso y laboral, político y medio ambiental.

- f) **Proceso Ordenador de Pensamiento:** Permite que la persona logre conseguir un ordenamiento de los múltiples conocimientos acumulados de manera tal que pueda comprender su sentido, dirección, y utilidad dentro de los diversos contextos de convivencia e interacción humana.
- g) **Carácter Integrador:** En donde el sistema educativo actúa como un microsistema, que está coordinado con los sistemas restantes que conforman, las organizaciones y el mundo social, tanto a nivel local como global.
- h) **Proceso de Formación Innovador:** La necesidad de buscar nuevas formas que satisfagan eficaz, adecuada y económicamente las necesidades educativas que se generan en el presente y futuro inmediato.

En el campo de la Educación Permanente se destacan ciertos aspectos involucrados en los Procesos de Aprendizaje del ser humano. Estos aspectos reflejan la necesidad de adaptarse a un nuevo paradigma cuya incidencia puede ser positiva/negativa en relación al factor humano y su desarrollo. Entre esos factores se puede destacar las nuevas competencias básicas para las personas, más inversión en recursos humanos, la innovación en la enseñanza y aprendizaje, la valorización del aprendizaje, orientación y asesoramiento; y finalmente el acercamiento del aprendizaje al hogar.

Esta situación ha sido influenciada por cambios en los siguientes contextos y procesos ocurridos en el cuarto del siglo pasado e inicios del siglo XXI; y que al mismo tiempo permite ver el desafío y alcance de la intervención que han de operativizar e implementar políticas que corresponden a los dos espacios socio-educativos, y procesos de aprendizaje y enseñanza.

En el aspecto económico, el paradigma antiguo hace hincapié en legitimar un único modelo de progreso económico para toda la sociedad en desarrollo y en vías de desarrollo. (López-Barajas,E., 2006). Sin embargo esta perspectiva hace una separación del aspecto económico con la dimensión social y cultural del grupo humano que intenta desarrollar. Por el contrario el paradigma vigente requiere una nueva alfabetización humana, de una mentalidad de formación, actuación y de interacción entre los sujetos y actores que validan los nuevos elementos correspondientes al nuevo paradigma del desarrollo humano, a través de la educación permanente y social.

Acercas del contexto educativo los cambios apuntan a los siguientes aspectos (López-Barajas,E., 2006):

Cuadro # 2: Cambios en el Contexto Educativo

De:	A:
*Preparación para una sociedad industrial y post industrial.	*Preparación para una sociedad de la Información, Conocimiento y Relacional.
*Formación para la autosuficiencia.	*Formación para la Interdependencia.
*Información, comunicación y tecnología analógica.	*Información, comunicación y tecnología digital.
*Formación a corto plazo.	*Formación a mediano y largo plazo.
Centralización: única visión y uniformidad.	*Decentralización educativa: pluralidad y diversidad.
*Dicentes homogéneos.	*Dicentes heterogéneos: multicultural.
*Liderazgo autoritario.	*Liderazgo facilitador y participativo.
*Carrera Universitarias.	*Profesionalización en la Técnica.

Fitoussi, J. y Rosanvallo, P., (1997) determinaron que los cambios en el proceso de enseñanza y aprendizaje se han dado a nivel de objetivos, a nivel del profesional de la educación, de los estudiantes, del tiempo y de los espacios de aprendizaje. También estos cambios han impactado en los métodos, evaluación, motivación y estilos de aprendizaje. De esta manera, los cambios han generado consecuencias de carácter negativo en tres categorías de acontecimientos.

1. Debilitamiento de los principios de igualdad que estructuran la sociedad.
2. Crecimiento de las desigualdades estructurales (de ingresos, gastos, patrimonio, acceso a la educación, acceso a la cúpula de toma de decisiones, etc)
3. Emergencia de nuevas desigualdades (consecuencia de las evoluciones técnicas, jurídicas o económicas, y más aún, del cambio en la percepción de la relación del individuo con otros).

A pesar de la presencia de estas consecuencias negativas, con respecto a los cambios existentes en los aspectos económico, educativo y de los procesos de aprendizaje, es posible enfatizar los objetivos estratégicos de la Educación Permanente, vinculados con las finalidades de ésta. Estos objetivos constituyen respuestas válidas para educar y formar al ciudadano dentro de un nuevo entramado humano y social: (López-Arostegui, R., 1995)

- **Investigación y Acción:** Implica aprender a investigar sobre la propia acción; encontrar respuestas por uno/a misma, y reflexionar sobre el propio trabajo para poder inducir conocimientos a partir de la práctica.

- **Formación Continua para el Cambio:** Consiste en estar preparado para el cambio, la adaptación y la apertura, teniendo en cuenta esquemas mentales estratégicos para percibir, integrar, delimitar diversos y cada vez más complejos escenarios y ámbitos de interacción, sean sociales, socio-laborales y socioculturales a lo largo de la vida. De igual manera es necesario estar preparado/a para una actitud continua de aprendizaje, des-aprendizaje, formación continua y acción.
- **Trabajo en Equipos Multidisciplinares y Multiculturales:** Implica aprender a trabajar en equipo, coordinarse, intervenir multidiciplinariamente y buscar consensos de equipos. A su vez conlleva a aprender a establecer conexiones, relaciones y soluciones para crear escenarios alternativos y válidos ante los problemas o conflictos que conforman la realidad misma.

A raíz de la determinación de la finalidad de la Educación Permanente, se especifica la presencia del capital humano, entendido éste como, principal activo de toda sociedad del conocimiento. Es así que el capital humano está apto para actuar y crear múltiples relaciones personales, sociales y profesionales; que permitirán a la larga definir la existencia del capital social. El capital social corresponde a un grupo tangible de elementos que son de gran importancia en la vida cotidiana de las personas; como por ejemplo buena voluntad, camaradería, empatía y las relaciones sociales entre los individuos. (López-Barajas,E., 2006):

De esa manera es posible entender que el capital social apunta a las posibles condiciones y escenarios en donde se puede establecer relaciones humanas que sustentan la convivencia democrática, y éstos se perfilan como puntos de inmersión, intervención y acción para el educador. A su vez requiere la presencia de inteligencias, habilidades y competencias que permiten a sus sujetos, como ciudadanos, desarrollarse y evolucionar dentro de óptimos estados de relación y de convivencia social.

Considerando lo anterior, se determina cinco capacidades y/o habilidades cognitivas, que conforman esquemas de pensamiento indispensables para las relaciones y solución de problemas y/o conflictos interpersonales dentro de cualquier red o tejido humano-social (basado en Spivack y Shure, V.Garrido, J.A Marina y D. Goleman).

- a) **Pensamiento Causal:** Este pensamiento motiva al individuo y/o grupo a desarrollar la capacidad para determinar la raíz causal o causa de un problema.
- b) **Pensamiento Alternativo:** Desarrolla la habilidad cognitiva de imaginar el mayor número de posibles soluciones para un problema determinado.
- c) **Pensamiento Consecuencial:** Permite al individuo o miembro del grupo y/o equipo prever las consecuencia de un dicho o un hecho.
- d) **Pensamiento de Perspectiva:** Desarrolla la habilidad cognitiva de ponerse en el lugar del otro. Implica comprender por qué piensa así otra persona, por qué está alegre o triste, por qué actúa así.
- e) **Pensamiento Medios-Fin:** Desarrolla una compleja red de habilidades que permite al individuo y al grupo trazarse objetivos (fin/finalidad), saber analizar los recursos con los que se cuenta para llegar a ese

objetivo, saber convencer a otras personas para que colaboren, y saber programar, temporalizar, evaluar las acciones que nos llevarán al fin.

Estas capacidades que permiten desarrollar efectivamente el capital social deben estar acompañadas de ciertos presupuestos básicos, inmersos en los programas y proyectos orientados a formar dicho capital social. Estos presupuestos que subyacen a las buenas prácticas, y su correcta definición son entre otros, los siguientes:

- a) **Confianza:** Determina el grado de avance o retroceso de las relaciones que los integrantes son capaces de crear.
- b) **Propiedad Nula:** Toda buena práctica no está sujeta a una apropiación individual. Conformar la determinación de relaciones, trabajo en red y valores compartidos.
- c) **Solidaridad:** Referido a la consolidación de un grupo social como colectivo en el tiempo y proyección continua en el futuro sobre la base de la identidad, en cuanto certeza de pertenencia a un mismo tejido social.
- d) **Sostenibilidad:** Referido a un proceso de desarrollo para establecer unas relaciones estables y duraderas en el tiempo y en el espacio.
- e) **Criterios para la definición de las buenas prácticas en programas y proyectos:**
 - **Voluntariedad:** Las relaciones que emergen de los programas y proyectos deben ser iniciadas y afianzadas desde una disposición personal y colectiva.

- **Sostenibilidad:** Viabilidad sostenida en el tiempo y a la vez simultánea en el área económica, financiera, técnica, medioambiental y social.
- **Innovación-Transferibilidad:** El carácter innovador deber servir de ejemplo y en lo posible ser imitado y adaptado por otros colectivos. Socialmente transferibles a otros ámbitos con sus adaptaciones pertinentes.
- **Impacto:** La buena práctica debe tener un impacto positivo y tangible en las condiciones de vida personal, social y comunitaria de las personas.
- **Asociamiento:** Se contempla el grado de integración al realizar el proyecto entre dos o más actores sociales.
- **Perdurabilidad:** Han de fomentar cambios duraderos en las áreas de marcos legislativos y reglamentarios, políticas sociales y/o estrategias sectoriales a nivel regional o local; marcos institucionales y procesos para la adopción de decisiones que asignen roles claros; y finalmente sistemas de gestión eficientes, transparentes y responsables.
- **Fortalecimiento del Capital y Liderazgo Social:** Implica la presencia de aspectos tales como liderazgo que inspire acción y cambios, fortalecimiento de las organizaciones sociales, aceptación y receptividad de la diversificación social y cultural, otro tipo de liderazgo que garantice una transferencia, adaptación de las buenas prácticas de forma efectiva y eficiente; y finalmente la presencia de medidas pertinentes a las condiciones locales y los niveles de desarrollo del capital social.

- **Género e Inclusión Social:** Consiste en iniciativas que acepten y respondan a la diversidad social y cultural que promuevan la igualdad la equidad social y que al mismo tiempo reconozcan y valoren las distintas capacidades cognitivas emocionales y psicosociales.

En pocas palabras se puede establecer que el desarrollo de las habilidades sociales y de relaciones interpersonales conforma el núcleo de los proyectos dentro de la Educación Permanente. Tanto los principios como la finalidad de la Educación Permanente con lleva a la revalorización del capital humano como también el surgimiento de capital social; éste último afianzado en las capacidades de vinculación social dentro de los entornos en los que participa el ser humano.

CAPITULO III

LA EDUCACIÓN INICIAL EN LA PRIMERA INFANCIA

3.1 HISTORIA DE LA EDUCACIÓN INICIAL

Se entiende por Pedagogía a la ciencia que tiene como objeto de reflexión la educación y la enseñanza, así como orientar y optimizar todos los aspectos relacionados a éstas. (Martí, I., 2003). A partir de este término se determina las diferentes concepciones acerca de la educación específicamente en los primeros años del ser humano.

Es posible comprobar que la presencia del Jardín de Infantes se ha incorporado en vastos sectores de la población. Históricamente, el jardín de infantes surgió de la confluencia de varios factores: por una parte, frente a las demandas sociales relacionadas con la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y, por otra parte, ante las diferentes concepciones referentes al niño, a la mujer y a la familia, que aparecieron en distintas partes del mundo, especialmente en Europa, a partir de la Revolución Industrial, a finales del siglo XVIII. Es así que existe una variada denominación para designar las Instituciones Educativas destinadas a la primera infancia. (Condino, R & otros., 2008)

El auge de la Revolución Industrial llevó al desarrollo adelantado de la industria textil y provocó que las poblaciones campesinas emigraran alrededor de las fábricas en las ciudades. A su vez, se estableció una brecha entre ricos y pobres. Por ese motivo, las familias más humildes se vieron en la necesidad de enviar a sus hijos pequeños a trabajar. En la era capitalista, se presentaron terribles formas de abuso y de explotación infantil que también fueron factores cruciales en la creación de los jardines de infantes y las escuelas primarias.

Dado que los hombres y mujeres trabajaban en los telares durante jornadas de hasta dieciséis horas, no resultaría difícil imaginar a los niños deambulando sin protección ni guía por las calles. Este hecho implicó otra razón para el surgimiento de las primeras instituciones de carácter filantrópico y asistencial para atender a estos niños.

Fue a partir de este momento histórico cuando, paulatinamente, se comenzó a considerar al niño como sujeto con características propias. Se tomaba en cuenta los aspectos psicológicos, de salud y de educación. Con el transcurso del tiempo, estas instituciones destinadas a albergar y cuidar a los niños fueron desarrollando un interés más educativo con orientaciones pedagógicas y didácticas propias.

Así los primeros Jardines de Infantes nacieron en Europa en la primera mitad del siglo XIX. El objetivo de estas nuevas instituciones era fundamentalmente benéfico: responder a las necesidades de los padres trabajadores y atender a los niños que se encontraban en estado de abandono. Surgieron así los asilos de huérfanos, las guarderías y las instituciones de párvulos. Las primeras iniciativas provinieron de sectores privados con carácter asistencial o religioso; luego aparecieron los orfanatos y otras instituciones dedicadas a la infancia sustentadas por el Estado. (Aguilar, M & otros., 2008)

De igual manera es posible mencionar otro tipo de causas que han tenido una fuerte incidencia en el devenir histórico de la Educación Inicial, y por ende el surgimiento de instituciones vinculadas a ésta: (Condino, R & otros., 2008)

- Aportes de pedagogos que, desde mediados del siglo XIX y principios del siglo XX, contribuyeron a configurar los fundamentos, la estructuración y el desarrollo del jardín de infantes. Entre ellos es posible mencionar a Robert Owen, las hermanas Carolina y Rosa

Agazzi, Friedrich Wilhelm, Federico Froebel, Maria Montessori y Ovide Decroly.

- Aportes de la psicología que permitieron conocer las características de los niños y su proceso evolutivo
- Aportes de diferentes teorías educativas que influyeron en distintos momentos históricos, tales como el movimiento de la Escuela Nueva, el Tecnicismo y la Pedagogía Crítica.
- Aportes de teorías de aprendizajes, especialmente de las teorías cognitivas que fundamentan el enfoque constructivista, al respecto, cabe mencionar, por ejemplo, la teoría psicogénica de Jean Piaget y las contribuciones de Lev Vigotski, Jerome Bruner y David Ausubel que la han complementado.

Considerando esta apreciación histórica de la Educación Inicial se puede determinar que actualmente la primera infancia, considerada como aquella etapa del desarrollo que abarca desde el nacimiento hasta los 6 ó 7 años, implica el período más significativo en la formación del individuo, pues permite estructurar las bases fundamentales de las particularidades biológicas, fisiológicas y físicas, y de las formaciones psicológicas de la personalidad, que en las sucesivas etapas del desarrollo se consolidarán y perfeccionarán. (AMEI., 2003)

A esta etapa de la formación del individuo se le ha denominado con diversos nombres: primera infancia, preescolar, inicial, entre otros. A pesar de la existencia de una diversidad de nombres para esta etapa; cabe recalcar la importancia de este período en la instauración de las bases fundamentales del desarrollo de la personalidad, que en las sucesivas fases de la vida se consolidarán y perfeccionarán.

De esta manera se define a la Educación Inicial como al sistema de influencias educativas estructurado, elaborado, organizado y dirigido para la consecución de los logros del desarrollo armónico de todos los niños desde el nacimiento hasta su tránsito a la educación escolar. Tiene como objetivos lograr el desarrollo multilateral y armónico de los niños, fortalecer sus habilidades como sujeto que aprende, y posibilitar la formación de intereses cognoscitivos. Preparar a estos niños de manera efectiva para su ingreso a la escuela y la continuidad escolar. (AMEI., 2003)

3.2 FUNCIONES DE LA EDUCACIÓN INICIAL

La tensión entre la función asistencia y la función educativa del Nivel Inicial, así como la discusión acerca de su especificidad, han generado debates desde los inicios de la Educación Infantil. Sin embargo, no deberían verse como alternativas contrapuestas. El reto implica aunar la función social y la función pedagógica como claves necesarias para abordar distintos aspectos de la organización de este nivel. (Aguilar, M & otros., 2008)

Se requiere lograr un equilibrio entre las dos funciones y construir un ambiente enriquecedor y de estimulación. Dentro de las instituciones los niños vivencian muchos momentos de aprendizaje, de juego y también tienen cuestiones vitales de alimentación y de descanso. Las funciones principales que se desempeña en el Nivel Inicial implican las siguientes:

- **Función Asistencial:** Está presente en la medida en que muchas instituciones de este nivel asumen la tarea de dar respuesta a las necesidades básicas de la población infantil: alimentación, prevención y tratamiento sanitario e incluso vivienda.
- **Función Socializadora:** Orienta las acciones que se proponen el logro de dos tipos de objetivos que implican la formación de pautas de convivencia y de interacción grupal y comunitaria; por otro, la formación de hábitos de alimentación e higiene.
- **Función Pedagógica:** Se vincula con la enseñanza intencionada y sistemática de un conjunto de contenidos curriculares específicos del nivel y con la elaboración de estrategia para lograr que el niño construya aprendizajes significativos en un marco de afecto y atención.

- **Función Preparatoria:** Se manifiesta de dos maneras diferentes; por un lado en una suerte de adelanto de algunos contenidos propios de la escuela básica y por otro en la introducción de los niños al aprendizaje y adquisición de los códigos y reglas propias de la cultura escolar.

3.3 LA EDUCACIÓN COMO SISTEMA Y COMO PROCESO

3.3.1 ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL NIVEL INICIAL

En la etapa de la Educación Inicial surge el aprendizaje que implica un proceso por el que la niña y el niño van modificando estructuras operatorias y contenidos afectivo-actitudinales, intelectivos y motores que originan competencias y comportamientos intra e interpersonales apropiados para su interés superior. (Tinajero, A., & otros., 2002). La niña y el niño interioriza y da estabilidad a los aprendizajes que tienen sentido para él, en función de sus intereses, su maduración, su ritmo y propósitos, y sus conocimientos del entorno.

A su vez desarrollan aprendizajes espontáneos y reflejos por su misma existencia, por la maduración fisiológica y por el desarrollo funcional. Estos aprendizajes se restringen a modificar la efectividad de las transmisiones nerviosas sin que el sujeto sea consciente de ello. En efecto, la información del entorno llega al centro cerebral de procesamiento infantil por medio de los sentidos y de sus prolongaciones nerviosas: así los canales de la información externa están conformados por los sentidos, los nervios y las neuronas del sujeto. En cambio, el sistema nervioso constituye la red que, desde el centro de procesamiento, transmite las órdenes para los comportamientos y respuestas. (Tinajero, A & otros. 2002).

Los aprendizajes infantiles se construyen en forma circular ascendente. Esto significa que el niño recupera, en niveles superiores, las estructuras mentales anteriormente construidas y que se vierten en las nuevas formas de pensar, de sentir y de actuar. Por ello, la interdependencia entre maduración, desarrollo y aprendizaje es mucho más estrecha en los tres primeros años de vida y constituye una condición favorable para que los niños puedan construir nuevos aprendizajes.

En el *Referente Curricular Volemos Alto* (Tinajero, A & otros., 2002) se determina que psicológicamente, los aprendizajes se ligan íntimamente con la inteligencia multifactorial categorizada, por su objeto de comprensión y de manejo, en: kinestésico-corporal, espacial, artística, intrapersonal e interpersonal, lingüística, lógico-matemática, y la referida al mundo natural. Por el aprendizaje el niño va formando su yo personal que integra desarrollo físico, identidad corporal, autoestima, autonomía y funciones superiores del pensamiento, y su yo social, que implica su identidad colectiva por la interiorización consciente de los valores, actitudes y normas culturales de convivencia y de organización social. Los aprendizajes se dan por articulación de las nuevas experiencias -adquiridas en el medio sociocultural propio- con las preexistentes ya determinadas, y por la superación de desequilibrios sucesivos provocados por experiencias nuevas que no encajan en el esquema mental de la persona, seguidos por procesos de acomodación para lograr un nuevo equilibrio.

Pedagógicamente, el aprendizaje es un proceso por el que el niño y la niña van modificando estructuras operatorias y contenidos afectivo-actitudinales, intelectivos y motores que originan competencias y comportamientos intra e interpersonales apropiados para su interés superior. El niño interioriza y da estabilidad a los aprendizajes que tienen sentido para él, en función de sus intereses, su maduración, su ritmo y propósitos, y sus conocimientos del entorno.

Considerando las Teoría del Aprendizaje es importante recalcar que la Teoría Constructivista es aquella que aporta con principios y fundamentos apropiados para el cumplimiento de los objetivos de la Educación Inicial. Estos principios y fundamentos tomados de la Teoría Constructivista se enfocan en la percepción del aprendizaje como un proceso interactivo con carácter claramente intencional, entre la información que procede del medio y un sujeto activo. (Sandoval, R., 2005)

Uno de los exponentes más destacados de esta Teoría es el Psicólogo suizo Jean Piaget (1896-1980) quien sostuvo que el aprendizaje ocurre a partir de la reconstrucción de la estructuras cognitivas internas en los comportamientos implícitos. De esta manera Piaget centra las claves del aprendizaje en la interacción de la niña y el niño con su entorno para que puedan aparecer y evolucionar las distintas estructuras de las cuales tenga que realizar operaciones cognitivas. Esto se consigue proporcionando a la niña y al niño experiencias de aprendizaje a través de las cuales tenga que realizar operaciones cognitivas.

Otro de los importantes exponentes del constructivismo es Lev Vigotski quien indica que el desarrollo del ser humano no sigue una vía única y en una sola dirección, debido a que representa mucho más que la simple evolución cuantitativa. Todos los aspectos cognitivos que el sujeto construye son fruto del interjuego que existe entre la naturaleza y la historia. El proceso de aprendizaje por el que pasa cada sujeto condiciona y determina su desarrollo. (Condino, R & otros., 2008)

Se puede determinar que el proceso de enseñanza aprendizaje en el Nivel Inicial cumple un papel importante en el desarrollo del niño, dado que permite la adquisición pronta y óptima de conceptos, habilidades, destrezas y competencias, pertinentes a las áreas cognitiva, motora, socio-emocional y de lenguaje, que repercutirán en aprendizajes a posteriori.

De esta manera la Teoría Constructivista se convierte en un fundamento pedagógico necesario en la formación de las y los futuros Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial ya que les permitirán adquirir competencias para generar experiencias de aprendizaje en el niño y la niña; a través de una participación activa y personal para la construcción del conocimiento.

De igual manera es importante considerar la influencia de la concepción de la Educación Emancipadora y de la Educación Democrática en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje del Nivel Inicial. De acuerdo a Llorente, M., (2005) la Educación Emancipadora implica la construcción de un currículum intermulticultural, potenciadora de vivencias democráticas, con procesos de evaluación emancipadora y productora de conocimientos que preparen a todos los seres humanos para el protagonismo activo, en los contextos específicos de sus respectivos procesos de civilización. A su vez, indica que el contenido primordial de este tipo de Educación es la determinación de la propia identidad personal y social de cada uno de los elementos que conforman las instituciones educativas (familia, maestros, relaciones afectivas y sociales, necesidades, etc).

Se entiende como Educación Democrática a una forma de organizar y gestionar una comunidad, en este caso educativa, desde una cultura y unos valores democráticos (basados en los Derechos Humanos y los Derechos de la Niña y el Niño. Dentro de este tipo de educación se crean estructuras para una construcción conjunta del conocimiento y una gestión igualitaria de la convivencia. (Toro, B., 2002)

3.4 EL NIÑO COMO PARTÍCIPE EN EL PROCESO EDUCATIVO

3.4.1 CONCEPCIÓN DEL SUJETO

Actualmente se considera que la experiencia y protagonismo de la niñez son factores importantes para el progreso y el aprendizaje. De esa manera se adquiere la concepción de que tanto el niño y la niña son sujetos activos, cognoscente y social en pleno proceso de construcción de su psiquismo y de aprobación de la cultura en la que vive, es decir, en el proceso de desarrollo.

De igual manera se puede analizar a la niñez en la tensión estrecha que se produce entre la intervención adulta y la experiencia del niño. Esto se lo ha denominado como la construcción social de la infancia y la historia irrepetible de cada niño, entre las regularidades que marcan el horizonte común que una sociedad construye para la generación infantil en una época y trayectoria individuales. (Condino, R & otros., 2008)

En el siglo XXI se presentan un sin número de modificaciones que de cierta forma afectan el modo de vida de las personas y de las sociedades. De esta manera surgen nuevas tecnologías, nuevos modelos de familia, nuevo perfil de niños/as y al mismo tiempo aparecen nuevos tipos de aprendizajes; junto con estas diferencias parece un nuevo desafío que es educar en el siglo XXI en el Nivel Inicial.

Uno de los principales obstáculos de la educación es que los docentes no se plantean quién es el sujeto con el cual van a trabajar. En este sentido se concibe al sujeto como el protagonista de sus propios aprendizajes debido a que se encuentra inmerso en una compleja trama de vínculos y relaciones sociales. (Condino, R & otros. 2008),

Cuando el niño ingresa al Jardín de Infantes, ya tiene instaurado una serie de conocimientos que el docente deberá indagar a través de diferentes técnicas como entrevistas, reuniones, observaciones, etc. De esta manera el maestro podrá construir un marco común entre la familia y el nuevo contexto; en donde el maestro también debería cuestionarse el hecho de tomar en cuenta las experiencias de los pequeños al momento de transmitir nuevos conocimientos. De esta manera, se puede indicar que cada individuo es hoy el punto de llegada de su aprendizaje dado que la vida implica una secuencia ininterrumpida de aprendizajes.

3.4.2 VISIÓN GENERAL DE LA EDUCACIÓN DEL NIÑO/A EN LA EDAD TEMPRANA

3.4.2.1 EL NUEVO PARADIGMA DEL NIÑO Y DE LA NIÑA.

Se concibe al niño y a la niña como personas libres, educables, irrepetibles, capaces de autorregularse dinámicamente y de procesar la información que recuperan y que reciben del entorno, sujetos y actores sociales con derechos y deberes. El niño y la niña son personas desde su nacimiento. Así, es característica esencial de su personalidad la conquista de la libertad que se irá realizando en el marco social de la familia y la comunidad. (Tinajero, A. & otros., 2002)

Para lograr el desarrollo de la personalidad de la niña y del niño, el ambiente educativo debe procurarles posibilidades de elección cada vez más complejas, dentro del marco en el cual se desarrolla su existencia infantil. Gracias a su plasticidad biológica y psicológica, a su vitalidad y curiosidad, es sujeto en intensa construcción y descubrimiento globalizado de sí mismo: de su cuerpo, de sus movimientos y emociones; de sus pensamientos, sentimientos y afectos; de sus posibilidades; de sus conquistas espaciales creativas y de sus expresiones. Y como todo esto se logra por medio del juego, éste es para el niño y la niña lo más serio y comprometido.

Se concibe al niño como persona única e irrepetible, con sus propias particularidades y ritmo personal de aprendizaje y de acción; como sujeto capaz de percibir las señales afectivas y cognitivas que le llegan del entorno, de ordenarlas e interpretarlas, de procesarlas y de generar respuestas propias mediante las cuales establece interrelaciones con su entorno. (Tinajero, A.&otros., 2002)

De igual forma se considera al niño como un sistema bio-psico-social abierto, capaz de avanzar gradualmente a la autorregulación consciente de sus funciones superiores. Esta capacidad se va desarrollando gracias a las nuevas informaciones facilitadas informalmente por el medio, e intencionalmente por organizadores inteligentes de la nueva información con la cual el niño entra en contacto.

Una sociedad organizada constituye el marco político en el cual todos los niños y niñas se los considera como ciudadanos y sujetos sociales. Ellos y ellas tienen derecho a una vida de calidad con educación ligada a salud y nutrición biológicas y psicológicas, a vivienda y recreación en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado y libre de contaminación; al respeto a su libertad y a la construcción gradual de ella; a una participación social cada vez más amplia, y a la construcción de una red de vínculos afectivos progresivamente más compleja, a medida que se abre a otros ámbitos de relaciones sociales.

Como sujetos sociales, niños y niñas son capaces de construir su propia identidad en el encuentro cultural con las otras personas y en su relación con el mundo de las cosas; de ir conquistando su autonomía y autorregulación; de descubrir y crear sus espacios de participación, a partir del primero casi simbiótico que le relaciona con su madre, hasta el descubrimiento sucesivo de círculos sociales cada vez más amplios y abiertos.

3.4.2.2 EL NIÑO EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL ECUADOR

El cumplimiento del perfil del Educador del Siglo XXI y desempeño en los diferentes campos de acción de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial, les permitirá adecuar su preparación profesional a los diferentes aspectos inmersos correspondiente a la Educación Inicial propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

En primer lugar se recalca la importancia de la Educación Inicial que apunta a propiciar aprendizajes significativos que favorezcan el desarrollo cognitivo, afectivo y motriz de la niña y niño, reconociendo y estimulando las capacidades infantiles son algunos de los propósitos de una educación de calidad y con calidad. En este siglo, los estados consideran que la calidad del recurso humano es más importante que sus riquezas materiales para asegurar la calidad de vida y el crecimiento económico de sus pueblos, en tal virtud, se comienza con la formación de seres creativos, democráticos, productivos y solidarios desde el nacimiento. (Ministerio de Educación de Ecuador,., 2010)

Es importante recalcar que la misión que tiene el Estado ecuatoriano, con la rectoría del Ministerio de Educación, implica la corresponsabilidad de la familia, organizaciones comunitarias, instituciones públicas y privadas, que asegurarán el acceso, permanencia y desarrollo integral de niños y niñas menores de cinco años de edad, en el nivel de Educación Inicial, dentro del sistema educativo nacional, caracterizado por el respeto a la interculturalidad en la diversidad, calidad, equidad, inclusión, ejercicio de derechos, deberes y responsabilidades de todos los actores.

A su vez, se puede determinar la visión de la labor del Ministerio de Educación del Ecuador que implica contar con el nivel de Educación Inicial universal, equitativo y de calidad que desarrolle competencias y capacidades en las niñas y niños menores de cinco años, en lo afectivo-social, cognitivo y psicomotriz para que sean capaces de construir sus propios aprendizajes y estructurar redes neurocerebrales permanentes.

La Constitución del Ecuador 2008, el Plan de Acción Educativa "Educación para Todos", el Código de la Niñez y Adolescencia, la Tercera Consulta "Educación Siglo XXI" y el Plan Decenal de la Educación, son documentos demandantes de la oferta educativa y como derecho que asiste a las niñas y niños menores de cinco años para acceder a una educación inicial de calidad, intencionalmente organizada y en el marco de una concepción inclusiva. (Ministerio de Educación de Ecuador,., 2010).

Este Plan Decenal de Educación, vigente desde el 2006 e ideado por el Ministerio de Educación del Ecuador, resalta la importancia de la Educación Inicial y Educación Básica en el desarrollo integral de la niña y el niño y está encaminado a propiciar aprendizajes significativos que favorezcan el desarrollo cognitivo, afectivo y motriz de la niña y niño reconociendo y estimulando sus capacidades.

El Plan Decenal de Educación, en relación a la Educación Inicial, tiene como objetivo general lograr el desarrollo integral de niñas y niños menores de cinco años a través de una educación temprana de calidad y con equidad, que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva. (Vallejo, R & otros. 2006)

Como objetivos específicos de éste Plan se puede determinar los siguientes:

- Incentivar procesos de estructuración del pensamiento, la expresión, la comunicación oral y gráfica y la imaginación creadora.
- Estimular y fortalecer los procesos de desarrollo de los sistemas sensorio-motrices de las niñas y niños, de crecimiento socio-afectivo y de los valores éticos.
- Satisfacer las necesidades específicas originadas por factores negativos nutricionales, biológicos, psicológicos, familiares y ambientales, y prevenir su aparición.
- Favorecer el desarrollo de hábitos de higiene, solidaridad, convivencia social, cooperación y conservación del medio ambiente.
- Fortalecer las capacidades familiares de apoyo a la educación de sus hijas e hijos, en un ambiente familiar y comunitario con altos niveles de comunicación y afecto.

CAPITULO IV

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

4.1.-IMPORTANCIA DE UNA SELECCIÓN OBJETIVA Y SISTÉMICA

El reclutamiento y la selección del personal forman parte de un mismo proceso la consecución de recursos humanos para la organización (Chiavenato,I., 1996) es decir, que si los Jardines de Infantes no cuentan con un equipo humano altamente calificado (docentes) la calidad de educación que la Institución Educativa ofrece no sería óptima por lo tanto, dicho servicio no respondería a las nuevas exigencias educativas del Siglo XXI.

Este proceso debe llevarse a cabo de una manera rigurosa y continua. Es rigurosa porque está constituido por varios pasos, los cuales, deben ser respetados y evaluados cuidadosamente dejando a un lado los prejuicios y juicios de valor. Es continua porque, el reclutamiento del personal es una técnica de información por medio del cual la empresa / o las Instituciones Educativas divulgan y ofrecen al mercado de recursos humanos diversas oportunidades de empleo.

El reclutamiento del personal de una empresa o de una Institución Educativa requiere la investigación de todas las fuentes posibles de candidatos, tanto interna como externa con el fin, de darles la oportunidad de ser tomados en cuenta en la apertura actual o futura de nuevas plazas de trabajo.

Idalberto Chiavenato (1996), en su libro *Administración de Recursos Humanos* determina la diferenciación de las Fuentes Internas de las Externas considerando los siguientes aspectos:

Fuentes internas

El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, quienes pueden ser ascendidos, trasladados o transferidos con ascenso. Las ventajas que se pueden apreciar al aplicar el reclutamiento de carácter interno implican lo siguiente:

- Evita despidos y da oportunidad a los empleados de superarse dentro de la empresa.
- Es más económico porque, la empresa evita gastos de anuncios de reclutamiento de personas en periódicos, revistas radio o televisión.
- Es más rápido debido a que la empresa se evita las frecuentes demoras del reclutamiento externo (demoras en la publicación del anuncio, demoras en la recepción y selección de los futuros candidatos, etc)
- Posee mayor validez y seguridad debido a que la empresa ya conoce las fortalezas y debilidades de los futuros candidatos.
- Es una poderosa fuente de motivación debido a que los empleados aspiran progresar profesionalmente dentro de la empresa desarrollando el deseo del auto-perfeccionamiento y la auto-evaluación constante.
- Desarrolla una competencia sana entre los empleados en donde, aquellos tienen presente que las oportunidades de superación solo se las ofrecen a los empleados que se lo merecen.

Fuentes externas

El reclutamiento externo opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con personas de afuera, es decir, con candidatos externos atraídas por las técnicas de reclutamiento. Existen diferentes fuentes externas de las cuales es posible reclutar personas, algunas de ellas, se las puede utilizar para cubrir diversos puestos dentro de la empresa o institución mientras, que otros se los puede utilizar para cubrir puestos específicos.

Estas fuentes dependen de diversos factores tales como: tamaño, recursos y situación económica de la organización o de la institución educativa. Las principales fuentes de reclutamiento externo son las siguientes:

- **Anuncios:** El reclutamiento de personas por medio de la prensa escrita como periódicos y revistas es una de las técnicas de reclutamiento más eficaces para atraer a futuros candidatos. En los periódicos principales de la ciudad en la zona de clasificados se encontrarán frases comunes como: "se necesita" y "se solicita" los cuales le dan la oportunidad al mercado de recursos humanos de encontrar empleo mientras, que la radio y la televisión son utilizados como medios publicitarios que intentarán llegar a los futuros candidatos.

La efectividad de los anuncios publicitarios como herramienta de reclutamiento dependerá del tamaño, del grado de explicitad que se da sobre lo que se requiere, del lugar en donde se lo coloque y del número de días que el anuncio va hacer publicado. Si bien los anuncios hábiles y exagerados pueden servir para vender productos domésticos tienen menos de posibilidades de influir sobre los solicitantes inteligentes para tomar decisiones que puedan afectar su

carrera futura, particularmente, si el puesto requiere de un grado razonable de educación formal.

En forma similar el anuncio de "tipo ciego" y el que falsea u oculta la verdad únicamente logrará atraer a solicitantes más crédulos, quienes, cuando descubran la verdad sobre sus obligaciones, pueden mostrarse resentidos y rechazar el puesto. La principal limitación, además, del costo es la naturaleza impredecible de sus resultados. (Chrudel, H. ,1980)

- **Instituciones Educativas:** La demanda de candidatos que posean un alto grado académico de conocimientos científicos, técnicos y administrativos ha llevado a que muchas empresas recluten candidatos graduados de colegios o universidades puesto que estas Instituciones Educativas también llevan a cabo el proceso de selección de personas al momento de eliminar aquellas personas que no son capaces o no están interesados.

La mayoría de las Instituciones Educativas o Universidades tienen el servicio de "bolsa de trabajo" el cual, ayuda a los reclutadores a localizar y a colocar a candidatos calificados dentro de una empresa es decir, que algunas desarrollan este sistema de manera continua como publicidad institucional para intensificar la presentación de candidatos:

- **Agencias de empleos:** El reclutamiento por medio de agencias es uno de los más costosos, aunque esté compensado por factores como el tiempo y rendimiento.

En muchas ocasiones es posible que las empresas pidan ayuda a las agencias de empleos para reclutar personal. Las agencias de empleos son instituciones lucrativas que ayudan a reclutar personal para puestos generales como para puestos específicos que incluyan un grado académico alto.

- **Recomendaciones de empleados:** Este es un sistema de reclutamiento de bajo costo debido, a que son los propios empleados de la empresa quienes hacen de voceros es decir, los empleados son los que ayudan a la empresa a reclutar personal a través de recomendaciones. El empleado al recomendar a un futuro candidato pone en juego su propia reputación pero, aunque los empleados tomen precauciones para recomendar es posible que cometan errores o verse influidos por una amistad personal.

Cuando la empresa requiere de candidatos con habilidades, destrezas o competencias más altas que no posee puede utilizar premios o incentivos para que sus empleados se esfuercen en encontrar futuros candidatos.

- **Solicitudes espontáneas:** Es cuando los futuros candidatos envían su currículum vitae u hoja de vida para solicitar empleo. El currículum o hoja de vida de preferencia debe tener dos páginas de extensión en donde, proporcionará al empleador un sumario de la estadística vital del solicitante de su educación y de sus experiencias de trabajo.

El hecho de lo que los solicitantes tomen la iniciativa de solicitar empleo no debe ser ignorada, indica que tienen mucho interés en la empresa y un deseo definido de trabajar en ella.

- **Carteles o anuncios en la portería de la empresa:** Es un método de reclutamiento de bajo costo. Depende de la ubicación de la empresa (es fácil de llegar, si es un lugar concurrido y si es conocido), si es fácil la visualización de los carteles o anuncios. Por lo general este tipo de reclutamiento es dirigido a cargos de niveles inferiores-

Considerando las diferentes formas de reclutamiento externo, es factible determinar las ventajas que puede presentar este tipo de reclutamiento:

- Trae profesionales nuevos a la empresa es decir, que los futuros candidatos aportan significativamente con nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y competencias que permiten que la empresa se actualice de una manera sistémica y planificada.
- Es más objetiva debido a que no está sujeto de recomendaciones personales ni favores laborales es decir, la evaluación del candidato va ser más objetiva ya que no intervienen sentimientos de amistad de por medio.
- Aprovecha las inversiones de capacitación y desarrollo efectuadas por otras empresas es decir, que la mayoría de las empresas prefieren el reclutamiento externo debido a que los candidatos traen consigo conocimientos, habilidades, destrezas y competencias diferentes a las de su personal de planta por lo tanto, su entrenamiento va ser de menos costo.

Para que la empresa cumpla los objetivos y la meta establecida es importante que se asegure de que sus empleados están altamente calificados para ocupar las plazas de trabajo existentes y para ello, es vital analizar las diferentes técnicas de reclutamiento antes de escoger la más adecuada.

4.2.-PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Al Departamento de Recursos Humanos también se lo conoce como el Departamento de Talento Humano y su fin es determinar cuáles son los candidatos que pueden pasar a formar parte de la empresa.

El proceso de selección del personal permite determinar cuáles de los candidatos que solicitan empleo son aptos para desempeñar un puesto específico dentro de la empresa tanto para las vacantes presentes como las futuras es decir, que permite establecer las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad de los vacantes con las especificaciones del puesto.

El staff del Departamento de Talento Humano debe tener toda la información necesaria sobre:

- **Futuros Candidatos:** Se refiere a los conocimientos, habilidades y el grado de motivación y creatividad que posee, a las posibilidades de desarrollar un desempeño adecuado, a la flexibilidad de adaptarse a diferentes puestos y a determinar cuáles son las aptitudes que posee para la formación y la promoción
- **Puesto a Ocupar:** Implica las tareas que debe desempeñar en el puesto, las condiciones del trabajo, el tipo de compañeros que va tener, las condiciones de seguridad del empleo, las posibilidades de promoción, el salario a percibir, etc.

También es fundamental que los futuros vacantes conozcan las políticas, los objetivos, la misión y la visión de la empresa para que de esta manera sean conscientes y trabajen por alcanzar la meta establecida.

- **Selectividad al contratar:** Es la relación que existen entre el número de vacantes calificados que estén disponibles y los puestos a ocupar.

El proceso de selección del personal se inicia cuando se presentan las vacantes en la empresa debido a movimientos efectuados por el Departamento de Talento Humano tales como: transferencias, promociones, separaciones o por un aumento autorizado del personal. Estas vacantes pueden ser llenadas por los propios empleados de la empresa, por vacantes que se encuentran en la lista de espera o por nuevos solicitantes. (Chrudel, H. , 1980)

Los pasos que se sugieren para la selección del personal dentro de una empresa es la siguiente:

- **Recepción de Solicitudes:** Cuando la empresa recibe currículums u hojas de vida ya sea de forma espontánea por parte de los vacantes o de forma específica (por medio de anuncios en diferentes medios de comunicación.).
- **Entrevista Preliminar:** Es cuando el staff del Departamento Talento Humano hace una primera selección de los vacantes que parezcan ser prometedores es decir, que el objetivo de esta entrevista es de eliminar aquellos candidatos que no están calificados o aptos para ocupar diferentes puestos de trabajo en la empresa.

Durante todo el proceso la entrevista puede usarse para aclarar y verificar los datos del alicante que se encuentran en la solicitud, para obtener mayor información sobre lo que el vacante puede y podría hacer y sobre la experiencia laboral que ha tenido en otras empresas.

- **Llenado de la Solicitud:** La solicitud es un formulario que tiene como objetivo obtener información sobre el solicitante es decir, es una manera fácil y rápida de conocer un poco más a la persona que está solicitando el empleo.

La solicitud consta de dos partes. En la primera parte se especifican los datos personales del solicitante (nombre completo, edad, sexo, estado civil y cedula de identidad), datos de contacto (dirección domiciliaria, teléfonos y correo electrónico) mientras que, en la segunda parte se detallan los datos de trabajos anteriores (número de seguridad social y referencias de trabajos anteriores) y datos sobre formación (estudios realizados, idiomas que posee, cuáles son sus destrezas, habilidades, capacidades y competencias)

- **Pruebas de Empleo:** Durante muchos años el empleo de pruebas o tests ha tenido un gran auge en el mercado laboral pero, su aplicación depende de la empresa y del puesto que se va a ocupar.
- **Investigación de Antecedentes:** Donde el entrevistador obtiene información sobre el grado de experiencia, el tipo de trabajo que llevó a cabo, un aproximado del sueldo que recibía y el nivel de conocimientos que adquirió el solicitante en su empleo anterior es decir, se investiga el historial laboral del candidato. La investigación del historial laboral se lleva a cabo a través de preguntas específicas que se le realiza al solicitante, luego, es responsabilidad del entrevistador el corroborar la información proporcionada a través de una llamada telefónica a su antiguo trabajo.

- **Selección Preliminar y Final por parte del Departamento de Talento Humano:** En esta fase el personal del departamento analiza una por una las solicitudes receptadas para luego, escoger al candidato que esté más calificado para trabajar en la empresa.

Un vez que se haya escogido al candidato el dueño de la empresa o el jefe del Departamento de Recursos Humanos llama a una segunda entrevista al solicitante para especificarle cuales son las condiciones del trabajo.

- **Examen Médico de Admisión:** Los exámenes médicos es uno de los pasos finales antes de la contratación o colocación del solicitante. El examen médico de admisión tiene tres objetivos principales los cuales son:
 - a) Asegurarse de la aptitud del solicitante para el trabajo en la organización
 - b) Asegurar su aptitud para un puesto en particular
 - c) Proporcionar un lineamiento básico con el cual puedan compararse e interpretarse los exámenes médicos subsecuentes.

La realización de los exámenes médicos de admisión depende de las políticas de cada empresa y del tipo de trabajo que se llevará a cabo.

- **Contratación o Colocación:** Es el último paso de la selección del personal en donde el Departamento de Talento Humano comunica al candidato idóneo que ha sido elegido para luego, orientarlo y entrenarlo sobre las características básicas de la empresa y del puesto a ocupar. Mientras más detallada sea la información sobre las responsabilidades, exigencias profesionales y tareas que debe realizar mejor será su desempeño laboral.

La selección del personal es un proceso que consta de varias etapas o pasos que atraviesan todos los candidatos que solicitan empleo y su secuencia depende de la empresa y del tipo de puesto que se va a ocupar.

4.2.1.-PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES

Según Hugo Díaz, en el artículo *Procuramos una buena Selección del Personal Docente* (2008), indica que ciertamente los procesos de selección de personal docente en las instituciones públicas y privadas son diferentes. Las públicas se rigen por normas establecidas por el Ministerio de Educación, las que recientemente incluyen una presencia más protagónica de las instituciones de enseñanza en la decisión de con quién trabajar. En cambio, las instituciones educativas privadas se rigen por los criterios que ellas mismas establecen.

El proceso de selección de personal debe tomar en cuenta las siguientes situaciones:

- a)** Aún cuando es posible emplear muchos criterios comunes en cualquier proceso de selección de personal docente, hay que tener presente que todas las instituciones de enseñanza son diferentes en cuanto a tipo, tamaño de la matrícula, axiología, estilo formativo, estilo de gestión, expectativas y aspiraciones. Estas y otras características hacen que el perfil de docente requerido por una institución no necesariamente sea el mismo en otras instituciones.

- b)** Para definir el perfil de profesor de una plaza que se quiere cubrir deben considerarse aspectos como los siguientes:
 - El tipo de población que atenderá el profesor que acceda al cargo.
 - El tipo de cargo que se quiere cubrir.
 - La filosofía y estilos de gestión institucional y pedagógica.
 - La perspectiva salarial ofrecida.

- c)** Si se quiere elegir la mejor persona para un puesto de trabajo, hay que procurar los mejores candidatos. Quienes reclutan personal deben valerse de la experiencia y los instrumentos más idóneos para tener como candidatos a los mejores aspirantes. Se puede apelar a la opinión de personal de confianza y probada solvencia profesional, a los antecedentes que provengan de puestos desempeñados anteriormente por los candidatos, las referencias de los centros de formación, entre otros.
- d)** La selección de personal debe reposar en procedimientos que aseguren el mayor grado de objetividad, transparencia e imparcialidad. De allí que quienes evalúen deben reunir esas cualidades y buscar, en el mérito de los postulantes, el referente principal para la toma de decisiones.
- e)** El conocimiento de cada postulante no es una tarea sencilla y es imposible lograrlo en un período tan corto como el que insume la evaluación del personal aspirante. Conocer bien a un trabajador puede tomar muchos años; por lo tanto, los contactos iniciales al momento de la selección -en el caso de una persona que es ajena a la organización- sólo permitirán tener una idea muy general de la personalidad del trabajador, de la potencia de su formación y capacidades profesionales. Ello solo es posible medirlo mejor en el trabajo mismo, es decir, en la práctica cotidiana de relaciones entre el profesor con sus estudiantes y con el resto del personal de la Institución Educativa.

Indica también que ha surgido la idea de un período de prueba; es decir, el período en el cual el director o el coordinador académico deben monitorear de cerca el trabajo del profesor con sus alumnos e ir identificando si su estilo de desempeño corresponde con los estilos de gestión de la institución educativa. Finalmente no significa ello descuidar la elección de adecuadas herramientas de evaluación de los candidatos.

4.2.2.-PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES

El Proceso de Selección del Personal Docente en las Instituciones Educativas Fiscales, responde a las exigencias y parámetros determinando por el Ministerio de Educación del Ecuador; y legislaciones vinculadas a ellos; tales como la Ley de Educación y la Ley de Carrera Docente y Escalafón.

Es así que se determina en el Art. 11 de la Ley de Carrera Docente y Escalafón que todos los docentes ingresarán al sistema educativo nacional por medio de concurso público de méritos y oposición. De igual forma se determina que el área de recursos humanos de la instancia desconcentrada respectiva del Ministerio de Educación se encargará de estudiar y calificar la documentación para los concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes de los niveles: inicial, básico, bachillerato, educación especial y educación popular permanente.

De esta manera, los aspirantes a docentes o los docentes en funciones que quieran ocupar una partida vacante del sistema fiscal tendrán que participar y ganar en el correspondiente concurso de méritos y oposición. Para ello deben inscribirse al registro de candidatos elegible, aprobar las pruebas de oposición y entregar sus méritos en la instancia desconcentrada del Ministerio de Educación que corresponda.

Cuando se identifique una vacante y se abra la convocatoria, podrán inscribirse en el concurso de méritos y oposición para llenar esas partidas únicamente los candidatos elegibles. Los tres finalistas de un concurso serán convocados a rendir una clase demostrativa y entrevista en el establecimiento donde existe la vacante. El candidato con mejor puntaje acumulado en las pruebas de oposición, méritos, clases demostrativa y bonificaciones será declarado ganador y podrá posesionarse del cargo.

En el Decreto Ejecutivo 44 publicado en el Registro Oficial No. 25, segundo suplemento del 14 de septiembre de 2009, en su Art 13; se indica que para ser candidatos elegibles los aspirantes y docentes en funciones, deberán rendir las siguientes pruebas de oposición: una prueba de comprensión lectora, una prueba de conocimientos generales en Pedagogía y una prueba específica sobre la materia en la cual el candidato desea concursar. Para poder ingresar en el registro de candidatos elegibles los docentes y aspirantes deben obtener en promedio un puntaje igual o mayor al 60% en las pruebas de oposición.

Una vez producida la vacante e identificada la partida financiera correspondiente la autoridad máxima de la instancia desconcentrada correspondiente, convocará a un concurso de méritos y oposición determinando el nivel, especialidad y el establecimiento educativo. Esta convocatoria se realizará mediante publicación de la página web del Ministerio de Educación y solamente se podrán inscribir los candidatos elegibles.

Los candidatos elegibles deberán inscribirse en las vacantes disponibles constantes en el sistema de información ubicado en la página web del Ministerio. El período de inscripción para ocupar una vacante tiene una duración de 15 días hábiles. El término empieza a correr desde el momento en que se inscribe el primer candidato elegible en el concurso para dicha vacante.

Los concursos de méritos y oposición se evaluarán sobre 100 puntos y 20 puntos adicionales de bonificaciones, desglosados de la siguiente forma:

1.- Oposición

Oposición	Puntaje Mínimo
a.- Prueba de comprensión lectora	15
b.- Prueba de conocimientos en Pedagogía	15
c.- Prueba específica	15
Máximo Puntaje:	45

Las pruebas serán estandarizadas y calificadas mediante lectores ópticos. Los resultados serán publicados en la página web y estarán disponibles en las carteleras de las instancias desconcentradas del Ministerio de Educación. Desde la fecha de publicación de las notas de las pruebas de oposición, los candidatos podrán realizar observaciones por 15 días, plazo donde se podrá solicitar recalificaciones.

2.- Méritos

Méritos	Puntaje Mínimo
a.- Títulos	20
b.- Cursos de capacitación y actualizaciones realizadas en los últimos cinco años, en el área para el que concursa el candidato elegible y publicaciones e investigaciones.	10
c.- Experiencia docente	10
Máximo Puntaje:	40

a.- Títulos

El área de Recursos Humanos de las instancias desconcentradas del Ministerio de Educación, calificará los méritos de los candidatos elegibles utilizando el sistema de información definido para el efecto de la siguiente forma:

Niveles de Educación Superior	Título	
Títulos de nivel técnico superior relacionado al nivel o especialidad de educación correspondiente. (Definición de nivel técnico superior, destinado a la formación y capacitación para labores de carácter operativo, corresponden a ese nivel los títulos profesionales de técnico o tecnólogo)	Técnicos o Tecnólogos	4
	Profesores normalistas, profesores de educación básica, profesores de educación primaria y otros de igual nivel.	8
Títulos de tercer nivel relacionados al nivel o especialidad de educación correspondiente (Definición de tercer nivel destinado a la formación básica a una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden al tercer nivel el grado de licenciados o títulos profesionales universitarios, politécnicos o equivalentes)	Licenciado y otros títulos profesionales.	12
Títulos de cuarto nivel o de posgrado relacionado al nivel o especialidad de educación correspondiente: (Definición, destinado a la especialización científica o entretenimiento profesional avanzado)	Diplomado	14
	Especialización	15
	Magister	17
	Phd, doctor o equivalente	20

b.- Cursos de Capacitación

Los cursos deben estar relacionados al ejercicio de la docencia, al área de especialización o la materia para la cual el candidato está concursando y se califican de la siguiente manera:

- Cursos de 120 horas o más: 2 puntos
- Cursos de 60 horas o más: 1 puntos
- Cursos de 30 horas o más: 0,5 puntos

Los cursos deberán estar debidamente certificados por una universidad o centro de educación superior reconocido por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) o por el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional de Desarrollo Profesional (DINADEP)

Por la publicación de libros que constituyen un aporte a alguna de las ramas curriculares del sistema educativo y que se encuentren registrados en el Instituto Ecuatoriano de la Propiedad Intelectual (IEPI), se calificarán de la siguiente manera:

- Un libro: 2 puntos
- Dos libros: 4 puntos
- Tres o más libros: 5 puntos
- Se dará 1 punto por cada investigación editada o inédita, hasta un máximo de 2 puntos.
- Se dará 0,5 puntos por cada artículo publicado, hasta un máximo de 2 puntos.

c.- Experiencia Docente

La experiencia docente se califica de la siguiente manera:

Experiencia de años lectivos completos	Puntaje
Menores de 2 años	0 puntos
2-4 años	2 puntos
5-6 años	4 puntos
7-8 años	6 puntos
Más de 9 años	10 puntos

La experiencia laboral docente de los candidatos elegibles deberá estar certificada por parte del director o rector del establecimiento educativo en el que ha laborado bajo contrato y por el certificado de Escalafón para los docentes con nombramiento que participa por la vacante.

d.- Clase Demostrativa

Para cada concurso se convocará a los tres candidatos elegibles con mejor puntaje acumulado de méritos, oposición y bonificaciones, a rendir una clase demostrativa y entrevista. Esta se realizará en el establecimiento educativo al que el aspirante está concursando y será calificada por un jurado calificador. La clase demostrativa se calificará sobre 15 puntos.

e.- Bonificación

Los docentes y aspirantes a docente podrán tener hasta 20 puntos de bonificaciones compuestos por:

- Bonificación por residencia: Para cada concurso, a los candidatos elegibles que residan en la localidad donde existe la vacante, se otorgará bonificación por residencia de acuerdo con la siguiente tabla:

Residencia en la misma parroquia	10 puntos
Residencia en el mismo cantón	5 puntos
Residencia en la misma provincia	2 puntos

- Bonificación por discapacidad: En la entrega de méritos se deberá presentar una copia del carné del Congreso Nacional de Discapacidades para acceder a la bonificación especial de 10 puntos por discapacidad.
- Bonificación por emigrante que retorna al país: En la entrega de méritos se deberá presentar el certificado emitido por la Secretaría Nacional del Migrante que cerciore la condición de migrante para acceder a la bonificación especial de 10 puntos por emigrante que retorna al país.

De igual manera se determina en el Decreto Ejecutivo que las carpetas que acreditan los méritos deben entregarse en la Unidad de Recursos Humanos de la instancia desconcentrada del Ministerio de Educación, del lugar en donde reside el candidato. Mediante oficio circular el Ministerio de Educación dispondrá los plazos que tendrá cada instancia para calificar las carpetas presentadas. Solo los candidatos elegibles podrán entregar su carpeta.

Es así que los candidatos deberán presentar la carpeta con la siguiente información:

- a.-** Copia de la cédula de identidad
- b.-** Copia de la última papeleta de votación, copia de un pago de servicios básicos de luz, agua o teléfono y/o contrato de arrendamiento.
- c.-** Copia de los títulos de formación académica superior, debidamente certificados por la autoridad competente.
- d.-** Copia del certificado emitido por el IEPI por cada libro publicado.
- e.-** Copia de las investigaciones publicadas o inéditas de al menos quince páginas tamaño INEN A4, que constituye un aporte a alguna de las ramas curriculares del sistema educativo.
- f.-** Copia del carné de CONADIS, en caso de discapacidad.

Finalmente, se especifica que en el área de Recursos Humanos se publicarán los cuadros de los concursos de méritos y oposición por cada concurso convocado. El candidato elegible con mayor puntaje en el cuadro respectivo tendrá derecho a ocupar la partida vacante por la cual concursó, En caso de que el aspirante no acepte el cargo, se le ofrecerá al siguiente aspirante con mayor puntaje, hasta que un candidato elegible acepte el cargo.

4.3.-INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Una vez finalizado el proceso de selección del personal ya sea a través de la fuente interna o externa se procede a aplicar las técnicas de selección, la cual, permite evaluar la información proporcionada por los candidatos escogidos. Entre las principales técnicas de selección tenemos:

- **Tests Psicológicos:** Su objetivo es obtener información acerca de las habilidades, destrezas, aptitudes y personalidad del candidato seleccionado lo cual, permitirá predecir su éxito dentro de la empresa.

El Test Psicológico es una medida objetiva y estándar de una muestra de conducta y se utiliza para medir características humanas tales como: habilidades, aptitudes, intereses y personalidad en términos cuantitativos. A través del test psicológico es posible determinar “que tanto” de una característica dada posee un individuo en relación a otros con quienes está siendo comparado. (Chrudel, H. , 1980)

Los requisitos fundamentales de los Test Psicológicos son la confiabilidad y su validez. La confiabilidad del test se encuentra detallada en el manual del examinador que acompaña al test estandarizado mientras, que su validez, depende del grupo responsable de su aplicación y evaluación.

Al momento de aplicar los Test Psicológicos se deben considerar tomar los siguientes aspectos:

- **Costo:** Es importante indicar que hay poca relación entre la calidad del test y del costo es decir, que no siempre el test más caro es el mejor.
- **Tiempo:** Es preferible aplicar test de corta duración debido a que los test largos aburren a los candidatos y sobre todo crean un ambiente de

ansiedad y nerviosismo lo cual influye negativamente en el desarrollo del mismo.

- **Validez:** Es probable que haya una mayor cooperación por parte del candidato si el Test que se está aplicando está relacionada con el propósito para el cual está siendo probado el individuo.
- **Facilidad en su Administración y Puntuación:** Los Tests que necesitan de expertos debido a su complejidad para su aplicación y evaluación no resultan prácticos ya que representan un gasto económico extra para la empresa.

Los Tests se pueden clasificar de diferentes formas:

CLASIFICACIÓN	USO
TEST DE GRUPO	Permite evaluar a varios individuos al mismo tiempo.
TEST INDIVIDUALES	Donde se requiere un examinador por cada individuo que ejecuta el test.
TEST DE PAPEL Y LÁPIZ	En donde el individuo responde por escrito o marca la respuesta que él/ella cree que es la correcta en una libreta o en una hoja de papel.
TEST DE EJECUCIÓN O INSTRUMENTALES	Se le pide al individuo que manipule objetos o instrumentos. Se lo aplica de manera uniforme y en un tiempo determinado.
TEST ORALES	En donde el examinador pregunta y el individuo contesta oralmente a ellas. Su objetivo es obtener respuestas específicas.
TEST DE ALTERNATIVAS SIMPLES	Son test en donde el solicitante contesta con verdadero o falso con sí o con no y tiene un 50% de probabilidad de acierto al azar.

TEST CON ESPACIOS ABIERTOS	Son aquellos test que están elaborados con preguntas para contestar.
TEST DE SELECCIÓN MÚLTIPLE	Son los test que tienen tres o cuatro alternativas de respuesta para escoger

El test más usado en el mercado laboral es el de papel y lápiz debido, ya que su aplicación y evaluación se lleva a cabo con facilidad aplicándola en forma grupal o individual. También existen “Test o Pruebas Generales” los cuales, son aplicados para predecir el éxito del individuo dentro de la empresa en cualquier área o tipo de trabajo. Entre los Test Generales se pueden encontrar:

- **Los Tests de Inteligencia:** También conocido como Test de Coeficiente Intelectual, test de C.I. o I.Q. test, es una prueba cuyo principal cometido será el de medir la inteligencia de un individuo a través de la medición estimativa del coeficiente intelectual que el individuo posea es decir, permite calificar las habilidades cognitivas de un sujeto en relación con su grupo de edad.
- **Los Tests de Personalidad:** Este tipo de pruebas sirven para medir diversos rasgos de la personalidad (es un característica marcada en una persona que la hace diferente a las demás) como el carácter y el temperamento.
- **El Test para Trabajar Bajo Presión:** Este test permite establecer si el individuo es capaz de trabajar y resolver de forma satisfactoria las actividades planificadas ante circunstancias totalmente adversas.
- **Pruebas de Capacidad:** Estas pruebas son aplicadas para medir las aptitudes y capacidades que posea el individuo ya sean intelectuales, motoras, mecánicas o cualquiera que se necesite para desempeñar un trabajo específico.

- **Pruebas de Conocimiento.**-Estas pruebas permiten saber el grado de conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales que tiene el candidato sobre el puesto.

Las pruebas de personalidad son específicas cuando investigan ciertos rasgos o características de la personalidad como el equilibrio o ajuste emocional, perseverancia, confianza en sí mismo, la motivación, etc. Tanto para la aplicación como para la interpretación de las pruebas de personalidad exigen la presencia de un Psicólogo para que éstos tengan validez.

En muchas de las empresas es el Departamento de Talento Humano, se le pide asesoría a un gabinete de Psicólogos y Sociólogos para que elaboren las pruebas bajo los requisitos y necesidades de la empresa. También es posible seleccionar candidatos por medio del “periodo de prueba” el cual, consiste en evaluar su desempeño durante tres meses, pasado este periodo, el empleador decide si es apto para el puesto o no.

En algunas empresas a veces es un requisito el presentar un examen médico previo. Es importante ser muy cuidadoso al momento de pedir exámenes médicos debido a que no se puede violentar la intimidad de los individuos por ejemplo: no se puede realizar exámenes de sida o de otras enfermedades sin el consentimiento del candidato en el caso que sea así, es muy importante la confidencialidad de las pruebas.

Este tipo de pruebas se la pide cuando los candidatos van a trabajar en alguna industria nociva en donde, es muy importante saber el estado de salud como la prescripción médica del candidato a la hora de ocupar un puesto determinado dentro de la empresa.

La Entrevista de Empleo es la técnica de selección más usada en el medio laboral. Esta técnica de selección es utilizada como medio de recolección de información y su objetivo es obtener información sobre el solicitante que requiere el empleo. En este proceso de recolección de información participan dos personas: el entrevistador y el solicitante/ candidato o entrevistado. El entrevistador es la persona que formula las preguntas durante la entrevista es decir, es la persona que conduce la entrevista.

Existen pautas básicas que debe cumplir todo entrevistador los cuales son:

- Antes de entrar a la sala es importante que el entrevistador prepare las preguntas de la entrevista las cuales deben tener concordancia con la información obtenida del currículum u hoja de vida del solicitante.
- Utilizar un tono de voz adecuado para que el solicitante se sienta cómodo y relajado.
- Hacer preguntas sobre sus estudios y capacidades.
- Darle la oportunidad al solicitante de preguntar sobre el puesto de trabajo, el ambiente que se vive dentro de la empresa, la calidad de personas que laboran, etc. es decir, sobre la organización de la empresa.
- Darle a entender por medio de una señal de que la entrevista ha finalizado.

El solicitante/candidato o entrevistado es la persona que solicita el empleo y es quien responderá las preguntas efectuadas por el entrevistador durante la entrevista.

También existen pautas básicas que debe cumplir todo solicitante/candidato o entrevistado los cuales son:

- Cuidado de su apariencia personal
- Dar pie para que el entrevistador sea el primero que tome la palabra
- Hacer preguntas relacionadas con el trabajo como por ejemplo ¿cuáles son las habilidades o competencias que se debe tener para desempeñar tal tarea?, ¿Cuál es el salario a percibir?, etc
- Despedirse de una manera cordial del entrevistador cuando este de la señal de que la entrevista ha finalizado

Existen diferentes tipos de entrevistas entre las que se encuentran:

- **Entrevista No Dirigida:** El solicitante tiene la libertad de expresarse con un mínimo de interrupciones y para determinar el curso de ésta. Este tipo de entrevista también se la conoce como entrevistas no estructuradas o entrevistas informales.
- **Entrevista Dirigida:** En este tipo de entrevista el entrevistador debe saber formular las preguntas para obtener el tipo de respuesta o de información requerida.
- **Entrevista Profunda:** Es aquella entrevista que cubre cinco áreas de la vida del solicitante (trabajo, educación, relaciones sociales, economía y personalidad) las cuales, tienen que estar relacionadas con el empleo. En la entrevista profunda el solicitante debe responder las preguntas a profundidad en caso contrario, es responsabilidad del entrevistador el formular preguntas extras para poder profundizar la información.

- **Entrevista Estandarizada:** Es el tipo de entrevista que está constituida por una serie de preguntas sumamente detalladas las cuales, requieren de respuestas precisas. Las preguntas estandarizadas pueden ser de selección múltiple, de verdadero o falso /sí o no, de agrado o desagrado, etc. Estas entrevistas son elaboradas con el fin de superar las posibles limitaciones que tenga el entrevistador.

El enfoque del entrevistador en este tipo de entrevistas es la de escuchar activamente lo que el solicitante/candidato o entrevistado dice es decir, no discute, no cambia de asunto abruptamente e utiliza preguntas breves para mantener hablando al solicitante acerca del asunto. Sin embargo es importante recalcar que el entrevistador no debe llevar a cabo este tipo de entrevista sin tener objetivos establecidos.

Las etapas de la entrevista de selección son:

a) Preparación: La entrevista es una técnica que no debe ser improvisada si no, planificada y organizada. Su elaboración debe tener un tiempo definido y debe incluir los siguientes aspectos:

- Objetivos específicos de lo que se pretende de la entrevista.
- Determinar el tipo de entrevista que se va llevar a cabo la cual, debe estar acorde con los objetivos establecidos.
- Lectura preliminar del currículum vitae u hoja de vida del solicitante.
- La mayor cantidad de información acerca del candidato a entrevistar.
- La mayor cantidad de información del cargo a ocupar junto con sus respectivas exigencias profesionales.
- **Ambiente.-**Preparar el ambiente donde se llevará a cabo la entrevista es importante debido a que el ruido y las interrupciones

constantes influyen en la aptitud y actitud del entrevistado. El ambiente del que hablamos es de dos tipos.

Físico.-Se refiere al lugar donde se desarrollará la entrevista el cual, debe de estar bien iluminado, debe ser confortable y sobre todo debe estar alejado de interrupciones y ruidos.

Psicológico.-Hace alusión al clima que se desarrolla durante la entrevista el cual, debe ser ameno y cordial sin pre juicios, presiones de tiempo ni imposiciones.

- b) Desarrollo de la Entrevista:** Es donde se obtiene información que ambos actores tanto del entrevistador como la del solicitante/candidato o entrevistado deseen proporcionar es decir, así, como el entrevistador obtiene información del solicitante también, el entrevistador debe proporcionar la información que el aspirante requiera para tomar la decisión de aceptar o no el trabajo.
- c) Contenido de la Entrevista:** Es el conjunto de información que el solicitante proporciona de sí mismo (estudios, experiencia profesional, situación familiar y económica, conocimientos, intereses, etc. Toda esta información se encuentra plasmada en el curriculum u hoja de vida del solicitante la misma que es profundizada o clarificada en la entrevista.
- d) Comportamiento del Solicitante:** Lo que se pretende tener es un cuadro de las características que posee el solicitante mas allá de su experiencia laboral es decir, el tener una idea de la manera de pensar, actuar, sentir, grado de agresividad y asertividad, motivaciones, intereses y ambiciones del candidato.

- e) Terminación de la Entrevista:** Donde el entrevistador debe dar una señal clara de que la entrevista ha terminado. Es responsabilidad del entrevistador dar información de las acciones futuras y como será contactado el solicitante para saber su resultado. Es importante recalcar que la entrevista debe terminar bajo un ambiente armonioso y cordial.
- f) Evaluación del Candidato:** Apenas sale el candidato de la entrevista el entrevistador debe evaluar los detalles que se encontraron inmersos durante su desarrollo es decir, que la evaluación de cada entrevista ejecutada a los solicitantes permitirá determinar cuáles son los candidatos que están aptos para laborar dentro de la empresa.

4.4.-MONITOREO Y EVALUACIÓN DOCENTE

El Ministerio del Ecuador determina que el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, tiene los siguientes objetivos:

- Determinar la calidad de la gestión del Ministerio de Educación en su instancia central y en sus instancias desconcentradas, así como las instituciones educativas.
- Determinar la calidad de desempeño docente y directivo en todos los niveles y modalidades del Sistema Nacional de Educación.
- Determinar la calidad de desempeño de los estudiantes en todos los niveles y modalidades del Sistema Nacional de Educación.

Como parte de la implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas en el año lectivo 2010-2011, se realizará la evaluación del Sistema Nacional de Educación mediante la aplicación de las evaluaciones “SER Ecuador” en una muestra seleccionada a nivel nacional de establecimientos educativos, dirigidas a docentes, a sus autoridades y/o estudiantes. Posteriormente se publicarán los resultados del proceso, se analizará la información recabada y se entregarán los estímulos correspondientes si fuere el caso. Las evaluaciones son obligatorias para todos los actores seleccionados en la muestra.

Las evaluaciones “SER Ecuador” tiene el propósito de evaluar tanto los aprendizajes de los estudiantes como también la calidad del desempeño profesional de los docentes. En el primer caso se tomará en cuenta la medición de logros académicos, entendidos como conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas durante el proceso educativo.

La evaluación de los docentes será de dos tipos: interna y externa. La evaluación estará integrada por procesos de autoevaluación, coevaluación, evaluación por directivos, por padres de familia y por estudiantes. La evaluación de los directivos también será de dos tipos: interna y externa, constituidas por procesos de evaluación de autoevaluación, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia, evaluación por el Consejo Estudiantil, evaluación de aspectos financieros, coevaluación, pruebas de conocimientos pedagógicos, pruebas de conocimientos financieros, pruebas de conocimientos sobre gerencia y administración educativa y pruebas de conocimiento sobre liderazgo.

De igual manera se determina los niveles de evaluación, siendo éstos los mismos para docentes y directivos y se clasifican así:

- **Nivel Excelente:** suma de evaluación interna y externa mayor o igual a 90%
- **Nivel Muy Bueno:** suma de evaluación interna y externa entre 80% y 89%
- **Nivel Bueno:** suma de evaluación interna y externa entre 60% y 79%
- **Nivel Insatisfactorio:** suma de evaluación interna y externa menos a 60%

Aquellos directivos y docentes que alcancen en la evaluación niveles Excelente y Muy Bueno, serán acreedores a becas y pasantías; serán utilizados sur servicios para cursos de capacitación, recibirán un estímulo económico anual por 4 años; y serán evaluados cada 4 años.

Los directivos y docentes que alcancen la evaluación del Nivel Bueno, serán evaluados cada 2 años y recibirán capacitación específica en función de las necesidades. Aquellos que obtengan un Nivel Insatisfactorio deberán capacitarse de manera obligatoria. Al año siguiente serán evaluados nuevamente; si vuelven a obtener una evaluación en Nivel Insatisfactorio serán separados del magisterio, de

acuerdo a lo dispuesto en el Art. 38, literal a) de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

La evaluación de las Instituciones Educativas se orienta al monitoreo de las actividades y competencias de sus autoridades; rectores, vicerrectores e inspectores; directores y subdirectores; en los ámbitos de la gestión gerencial; pedagógica financiera y comunitaria. La evaluación de las Instituciones Educativas corresponden a la suma de los promedios de la evaluación de directivos, docentes y estudiantes, más los instrumentos específicos de evaluación.

Finalmente se considera la evaluación del currículo que se orienta a determinar la pertinencia y coherencia de los currículos macro, meso y micro, a fin de que respondan a las necesidades de los educandos y del país:

- Macro currículo en donde se determinar el grupo de alumnos que inician al mismo tiempo sus estudios en un programa educativo, es decir, en el mismo período escolar, la misma generación), y a través de los resultados de las pruebas censales
- Meso currículo: a través de la evaluación de las instituciones
- Micro currículo: a través de la evaluación de los docentes.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

A

Actitud.- Predisposición a actuar de cierta manera antes situaciones, personas o cosas del medio que rodea al individuo.

Actualización Constante.- Proceso de perfeccionamiento del profesorado que consiste en actualizar su formación.

Aprender a Aprender.- Principio de intervención educativa. Implica emprender una serie de medidas orientadas a que el alumno desarrolle habilidades y estrategias que faciliten futuros aprendizajes de una manera autónoma. Se materializa, entre otras acciones y elementos en orientar la educación al desarrollo de capacidades relacionadas con el interés por buscar información y tratarla de manera personal.

Aprendizaje.- Proceso mediante el cual se adquiere una determinada habilidad, se asimila una información o se adopta una nueva estrategia de concomimiento y acción.

Aptitud.- Capacidad que hace que una persona sea válida para realizar con éxito una tarea.

Asertividad.- Cualidad de la persona que es capaz de manifestar con facilidad y son ansiedad un punto de vista, sin necesidad de rechazar el de los otros.

B

Base de Datos/ Banco de Datos.- Conjunto de las informaciones relativas a un dominio definido del conocimiento, organizadas de formas que puedan ser consultadas con el usuario.

C

Calidad Educativa.- Relación entre los resultados del proceso educativo y los objetivos que pretenden alcanzarse.

Competencias.- Aptitud profesional o jurídica para encargarse de ciertas tareas o responsabilidades.

Computadora/ Ordenador.- Máquina automática para el tratamiento digital de la información.

Comunidad Educativa.- Grupo constituido por los profesores, los padres y los representantes de los alumnos. Se incluyen también a los profesionales relacionados con los objetivos educativos, como los orientadores o los especialistas.

Conocimientos Actitudinales- Están constituidos por valores, normas, creencias, y actitudes dirigidas al equilibrio personal y a la convivencia social.

Conocimientos Conceptuales.- Se refieren al conocimiento que se tiene acerca de las cosas, datos, hechos, conceptos, principios y leyes que se expresan con un conocimiento verbal.

Conocimientos Procedimentales.- Se refieren al conocimiento acerca de cómo ejecutar acciones interiorizadas como las habilidades intelectuales y motrices; abarcan destrezas, estrategias y procesos que implican una secuencia de acciones u operaciones a ejecutar de manera ordenada para conseguir un fin.

Correo Electrónico.- Sistema de correspondencia que permite enviar y recibir mensajes a través del internet con una rapidez mayor a la del sistema tradicional.

Currículo.- Programa detallado de una disciplina, en el que deben constar los conceptos e informaciones que deben aprender los alumnos y la metodología que se seguirá par llevar a cabo este objetivo.

Curso.- Grupo de alumnos que se encuentran en un mismo grado de estudios. (Aquel que se imparte especialmente en Centros Universitarios en el que se ofrecen conferencias sin que los oyentes intervengan activamente, a diferencia de lo que ocurre en los cursos ordinarios.

D

Debilidad.- Aspecto de la personalidad de una persona en que se muestra débil, dominado y sin energía o poder de decisión.

Destrezas.- Habilidad y experiencia en la realización de una actividad determinada, generalmente automática o inconsciente.

Destreza.-Conocimiento que debe de desarrollarse y adquirirse en la escuela primaria, fundamental para el éxito de los estudiantes a lo largo de su carrera académica.

Didáctica.- Ciencia que se encarga de estudiar cómo se transmiten los conocimientos en el proceso de aprendizaje.

Diplomado.- Persona que ha obtenido el título académico al finalizar los estudios en la escuela universitaria o el primer ciclo en una facultad universitaria.

Doctorado.- Grado máximo que conceden las universidades y que se obtiene mediante la elaboración y la defensa de una tesis evaluada por un tribunal.

E

Educación.- Proceso mediante el cual se inculcan y asimilan los aspectos culturales, morales y conductuales necesarios para ofrecer las respuestas adecuadas a las situaciones vitales con las que se encuentra el individuo, de forma que se asegure la supervivencia individual, grupal y colectiva. Considerada en su esencia, la educación es un hecho personal, puesto que supone la adquisición y perfección de la personalidad del individuo.

Educación Inicial/ Preescolar.- La que recibe el niño antes de alcanzar la edad de escolaridad obligatoria.

Estrategia de Aprendizaje.- Actividades destinadas a perfeccionar el aprendizaje, que se ejecutan de una manera intencionada.

Evaluar.- Valorar y determinar los conocimientos y aptitudes de los alumnos.

F

Formación Profesional.- Nivel educativo en el que se desarrolla la enseñanza de una profesión determinada.

Fortaleza.- Capacidad moral de una persona para resistir o sobrellevar sufrimientos o penalidades.

H

Habilidad.- Capacidad para desarrollar una actividad determinada.

Hipertexto.- Sistema de organización y presentación de datos que permite al usuario moverse con facilidad entre ítems relacionados.

I

Innovación Educativa.- Acción permanente que se realiza a través de la investigación para encontrar soluciones a los problemas que se plantean en el ámbito de la educación.

Internet.- Interconexión a nivel mundial, de las distintas redes de computadoras, a través de la cual se puede obtener e intercambiar información de todo tipo.

J

Jardín de Infantes.- Institución Educativa que se encarga del cuidado de niños de hasta 4 años, y cuyo objetivo es proporcionar una formación básica que contribuya al desarrollo y crecimiento de todas sus facultades y estimule a la vez el proceso de socialización infantil.

L

Licenciatura.- Estudios universitarios que habilitan a la persona que los ha cursado para poder ejercer una determinada profesión.

M

Maestría.- Habilidad para ejecutar una cosa o para enseñar.

Multimedia.- Se dice de la técnica o aparato que combina simultáneamente diferentes medios técnicos como el video, el audio o la televisión.

N

Nuevas tecnologías.- Innovaciones tecnológicas de aparición reciente en el mercado que abarcan campos diversos como la biotecnología o la tecnología de la información. En el campo de la educación son de especial relevancia las nuevas tecnologías de la información, especialmente el internet.

P

Pedagogo/a- Persona especializada en Pedagogía.

Pensamiento Convergente.- Consiste en encontrar la respuesta adecuada teniendo en cuenta deducciones que se pueden hacer de la información que se recibe. Este tipo de pensamiento es fundamental en algunas disciplinas como las matemáticas, la lógica o el derecho. En clase, el profesor busca el pensamiento convergente de los alumnos cuando existe una única respuesta válida a las preguntas que le plantea.

Pensamiento Divergente.- Consiste en formular todas las posibles soluciones a un problema que se plantea, teniendo en cuenta las deducciones que se pueden hacer de la información que se recibe. Este tipo de pensamiento es fundamental para formular nuevas propuestas que marcarán el camino a seguir.

En clase, el profesor busca el pensamiento divergente de los alumnos cuando quieren fomentar su comportamiento creativo. Es necesario que el maestro proponga actividades que den lugar a que el estudiante aporte ideas originales e innovadoras.

Perfil Profesional.- Gráfico con el que se especifican las características cualitativas y cuantitativas que deben tener las personas idóneas para acceder a un puesto de trabajo concreto.

Problemas de Aprendizaje- Dificultades que presentan algunos niños, y adolescentes para adquirir ciertos conocimientos.

Estos obstáculos pueden ser primarios o pueden ser la consecuencia de una experiencia insuficiente, de conflictos emocionales o de problemas motores o sensoriales.

Q

Quehacer Educativo- El quehacer educativo hace referencia al conjunto de acciones institucionales realizadas con fines de formación humana, la cual contempla no sólo la adquisición de conocimientos, sino también de habilidades, destrezas, comportamientos y valores que nos permiten afrontar día a día la realidad en la que estamos inmersos.

R

Recursos Didácticos.- Cada uno de los métodos, acciones o materiales que se emplean para ayudar al alumno en el proceso de aprendizaje.

Rendimiento Académico.- Nivel de conocimientos de un estudiante.

Retro-alimentación/Feed-back.- Proceso en el que un individuo es capaz de percibir las respuestas de otros sujetos frente a sus actos o palabras y poder modificarlos de acuerdo con estas.

S

Seminario.- Conjunto de estudiantes que, dirigidos por un profesor o tutor, llevan acabo un trabajo de investigación. Conjunto de profesores que enseñan la misma materia en un centro educativo determinado.

Software.- Conjunto de programas que se proporcionan junto con la computadora.

T

Taller.- Seminario de trabajo donde se realiza el aprendizaje práctico de alguna actividad

Tecnología.- Conjunto de medios auxiliares que sirven de apoyo para la presentación o adquisición de un contenido educativo. Abarca elementos como la computadora, el infocus, la televisión, el video o la grabadora.

Telemática.- Conjunto de servicios y técnicas que conjugan la computación y los sistemas de telecomunicación. El empleo de la telemática en el campo de la educación es cada vez más amplio y diverso, ya que la puede utilizar el profesor como soporte pedagógico o el alumno para el aprendizaje autónomo.

TICS.- Tecnología de la Información y Comunicación.

Titulación Académica.- Certificado de estudios que faculta a su poseedor para ejercer una determinada profesión.

U

UTE.- Unidades Territoriales Educativas

V

Valorización / Valorar.- Acción de determinar y manifestar el valor de una persona o de una cosa.

W

Página Web.- Documento situado en la red - internet al que se accede a través de enlaces hipertexto.

6.- DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 MÉTODO

El método empleado en el presente estudio comparativo es desde el enfoque cuanti-cualitativo. Es cuantitativo porque pretende adquirir información estadística sobre la correspondencia entre las exigencias y demandas del medio educativo asimiladas por las y los egresados de la Carrera de Pedagogía de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil con su preparación y formación universitaria previa. De igual manera se determinarán las exigencias educativas actuales señaladas por las Directoras/res de los diferentes Jardines de Infantes especificados en la muestra.

A su vez este estudio comparativo es de carácter cualitativo ya que responde a la obtención y análisis de las exigencias profesionales de la Pedagogía del siglo XXI y del desempeño que ejercen éstos en los Jardines de Infantes, información que han sido proporcionada por las/los Supervisores de Zona y las Directoras y Supervisoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil; como también de los Jefes/as del Departamento de Talento Humano en las Instituciones Educativas Particulares que lo tienen. Bajo este enfoque cualitativo, se determinarán relaciones de semejanzas y diferencias entre los Servicios Profesionales en el Preescolar de la Zona Urbana de la Ciudad de Guayaquil y el Perfil de Salida de la Licenciada y el Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial.

Para poder recopilar los datos requeridos en el presente estudio comparativo; se empleó como herramientas las encuestas efectuadas a: las Directoras/res de los Jardines de Infantes (*Ver Anexo 1*) y 83 egresadas/os de la Carrera de Pedagogía (*Ver Anexo 2*). Luego se aplicaron 6 entrevistas: 2 a los Supervisores de Zona (*Ver Anexo 3*), 2 a las Directoras de los Jardines de Prácticas pertenecientes a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil (*Ver Anexo 4*) y finalmente 2 entrevistas a las Supervisoras de estos establecimiento educativos (*Ver Anexo 5*).

Por último se efectuarán entrevistas a las Jefas/es del Departamento de Talento Humano existentes en los Jardines de Infantes Particulares; para analizar sus apreciaciones correspondientes a los aspectos inmersos en la selección del personal docente en relación a las exigencias educativas del presente siglo. (*Ver Anexo 6*)

6.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

MUESTRA Y TÉCNICA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

UNIVERSO	MUESTRA	TÉCNICA	HERRAMIENTA
*1557 Instituciones Educativas en la Ciudad de Guayaquil	*20 Jardines de Infantes localizados en la UTE 1 Zona 1 *40 Jardines de Infantes localizados en la UTE 7 Zona 2	*Encuesta	*Cuestionario
*105 egresadas de la Carrera de Pedagogía correspondiente a los años 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008.	*83 egresadas de la Carrera de Pedagogía correspondiente a los años 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008.	*Encuesta	*Cuestionario
*2 Supervisoras de Zona	*1 Supervisor de la UTE 1 Zona 1 *1 Supervisoras de la UTE 1 Zona 2	*Entrevista	*Cuestionario
*2 Directoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.	*1 Directora del Jardín de Prácticas de Floresta *1 Directora del Jardín de Prácticas de Sauces V	*Entrevista	*Cuestionario
*2 Supervisoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil	*1 Supervisoras del Jardín de Prácticas de Floresta *1 Supervisoras del Jardín de Prácticas de Sauces V	*Entrevista	*Cuestionario
*Departamentos de Talento Humano Disponibles	*4 Departamentos de Talento Humano Disponible	*Entrevista	*Cuestionario

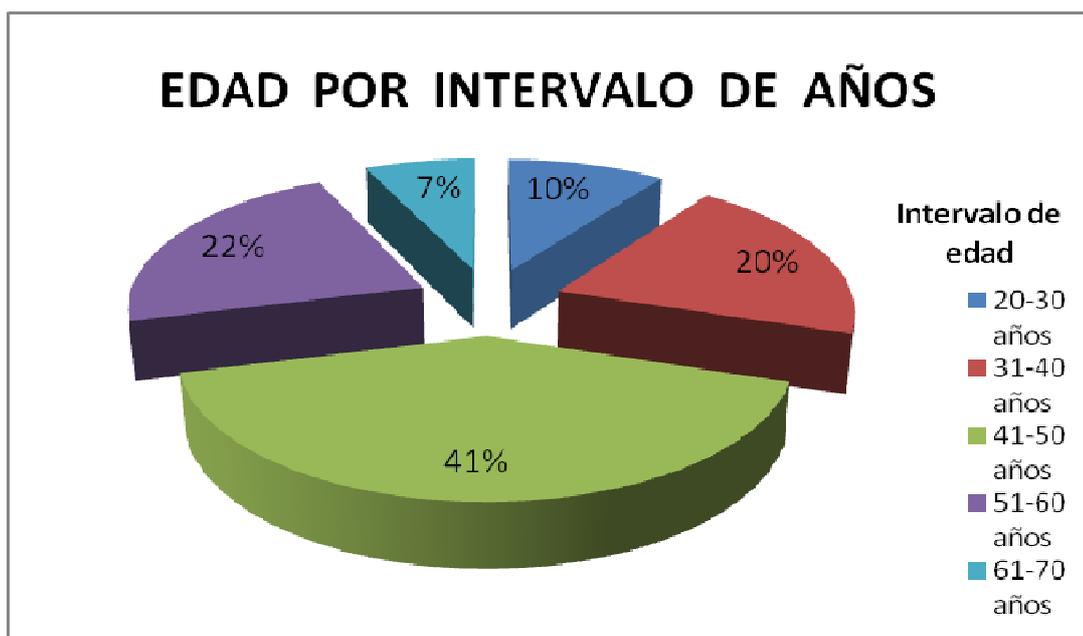
6.3 ANÁLISIS DE DATOS

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a las Directoras/es de los Jardines Infantes de la UTE 1 Zona 1 y de la UTE 7 Zona 2; como también aquellas realizadas a las 83 egresadas de la Carrera de Pedagogía correspondientes a los años 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008. De igual manera se presentarán cuadros informativos que resumen la opiniones más significativas de las entrevistas efectuadas a las Supervisoras de la UTE 1 Zona 1 y de la UTE 1 Zona 2, a las Directoras y Supervisoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil y a los Jefes/as de los Departamentos de Talento Humano existentes en las Jardines de Infantes Particulares.

La aplicación de las encuestas efectuadas a las Directoras de los Jardines de Infantes se encuentra en el *Anexo 7* y aquellas ejecutadas a las egresadas de la Carrera de Pedagogía en el *Anexo 8*. Las entrevistas aplicadas a los Supervisoras de Zona están determinadas en el *Anexo 9*; aquellas correspondiente a las Directora de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil en el *Anexo 10*. Finalmente las entrevistas elaboradas a las Supervisoras de tales establecimientos en el *Anexo 11* y aquellas hechas a los Jefes/as del Departamento de Recursos Humanos en el *Anexo 12*.

6.3.1 DATOS ESTADÍSTICOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A DIRECTORES DE JARDINES DE INFANTES.

6.3.1.1 DATOS GENERALES



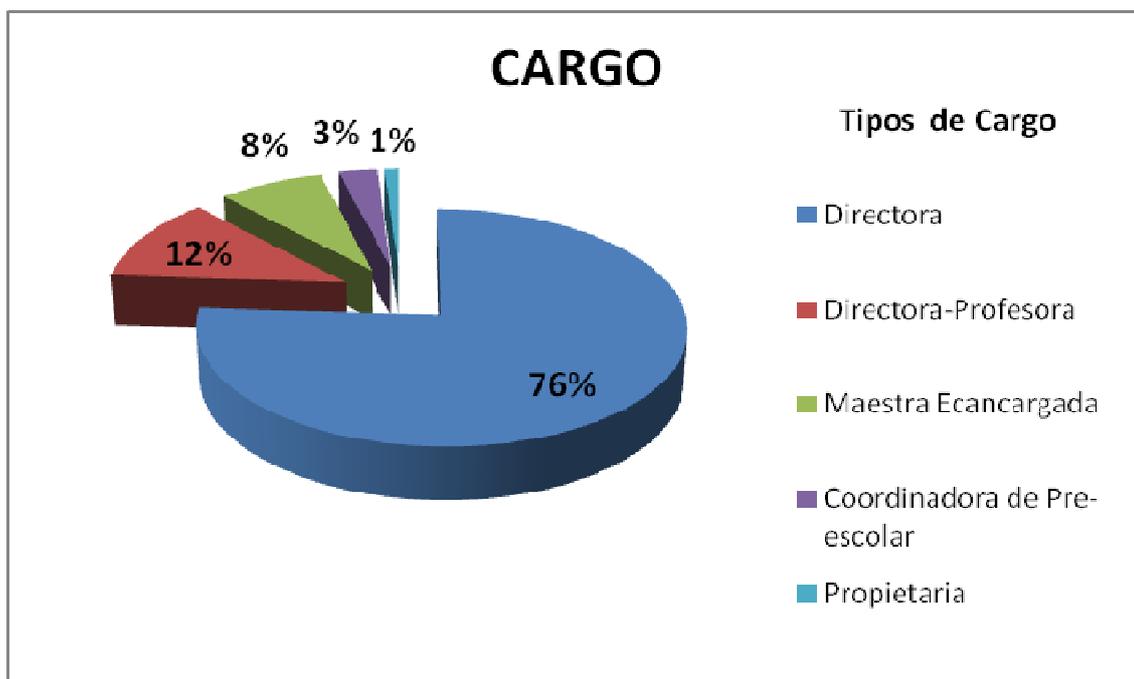
En este gráfico se es posible observar la distribución, por intervalo, de las edades de las Directoras/es de los Jardines de Infantes encuestados. El intervalo que presenta mayor porcentaje corresponde al 41-50 años. Ello implica que existe una gran cantidad de profesionales que han asumido el rol de Directoras/es de estos establecimientos de Educación Inicial tras haber cumplido más de 40 años; en relación a las otras opciones de mayor y menor edad.

Al presentarse un 7% de Directoras/es cuyas edades oscilan entre 61-70 años de edad, es posible determinar la preferencia por profesionales más jóvenes para que asuman la dirección de las Instituciones Educativas. Una de las razones que podría ocasionar esta preferencia apuntaría a la falta de energía/resistencia física generada en la personas de avanzada edad; situación que intervendrían negativamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje durante la jornada diaria.



A través de esta gráfica se puede constatar los años de experiencia educativa adquirida por las Directoras/es de los Jardines de Infantes encuestados. De esta manera la mayor parte han estado inmersas en la labor docente desde hace diez años. Este aspecto implica que durante una década se ha generado las oportunidades para que la maestras asciendan a este cargo; provocando a que ellas empleen sus conocimientos asimilados en la docencia junto a los alumnos/as.

Con respecto al porcentaje mínimo de maestras/os que tiene una vasta cantidad de años asumiendo el cargo de director, se puede identificar que hubo la existencia de factores que generaron la imposibilidad para que mayor porcentaje de maestras/os pueda llegar y asumir el dicho rol de directores/as. Otra opción que apuntaría a esta situación, es que el rendimiento de las/los profesionales, que han permanecido mayor tiempo en este cargo, está estrechamente relacionado con un excelente desempeño en su trabajo y que éste se ha ido adaptando a las circunstancias cambiantes y emergentes de la realidad educativa.



Esta gráfica demuestra la diversidad de cargos que han asumido las/los encuestadas. Dentro de esos cargos se destacan el de Directoras de los establecimientos intervenidos. También asumen dos roles al mismo tiempo: ser propietarias de los Jardines de Infantes como también coordinadoras de áreas específicas. Se presentan, de igual forma, profesionales adscritas al cargo pero a un período de tiempo no definido.

La mayor cantidad de encuestadas reflejan que el cargo que asumen es de Directora, aspecto en el que se puede interpretar que la selección de este se dio por medio de concurso de méritos y/o el perfil de ellas llenaban las expectativas para liderar el control y manejo los diferentes aspectos inmersos en la labor educativa. A su vez, este gráfico demuestra la necesidad existente en la jornada diaria de asumir dos responsabilidades a la vez para que el trabajo efectuado cumpla los objetivos planteados. Finalmente se manifiesta el hecho de que el cargo de Directora en ciertas instituciones educativas, se ve forzada en seleccionar profesionales para que asuman esta responsabilidad hasta encontrar a otro similar que lo asuma a largo plazo.



Por medio de esta gráfica se puede señalar la cantidad correspondiente a las Instituciones Educativas ya sea de carácter particular o fiscal; espacios en donde laboran las Directoras encuestadas. Ante ello es posible determinar el hecho de que los establecimientos particulares, de cierta manera, manejan sus propios recursos y decisiones considerando aspectos relevantes de las disposiciones del Ministerio de Educación del país. Con respecto a las fiscales, éstas siguen también tales disposiciones pero en algunos casos se le impide tener una administración apropiada por la falta de recursos no propiciados oportunamente.

La mayor cantidad de establecimientos, según el gráfico, son de carácter particular demostrando así que no existe una distribución equitativa de los Jardines de Infantes (según el tipo de establecimiento) en las UTE 1 Zona 1 y UTE 7 Zona 2. Este hecho generaría la necesidad de ejecutar un conteo preciso de las instituciones existentes en las diferentes Unidades Territoriales Educativas para realizar, si se lo requiere, un reubicación equilibrada de éstas en las distintas UTES de la ciudad de Guayaquil.

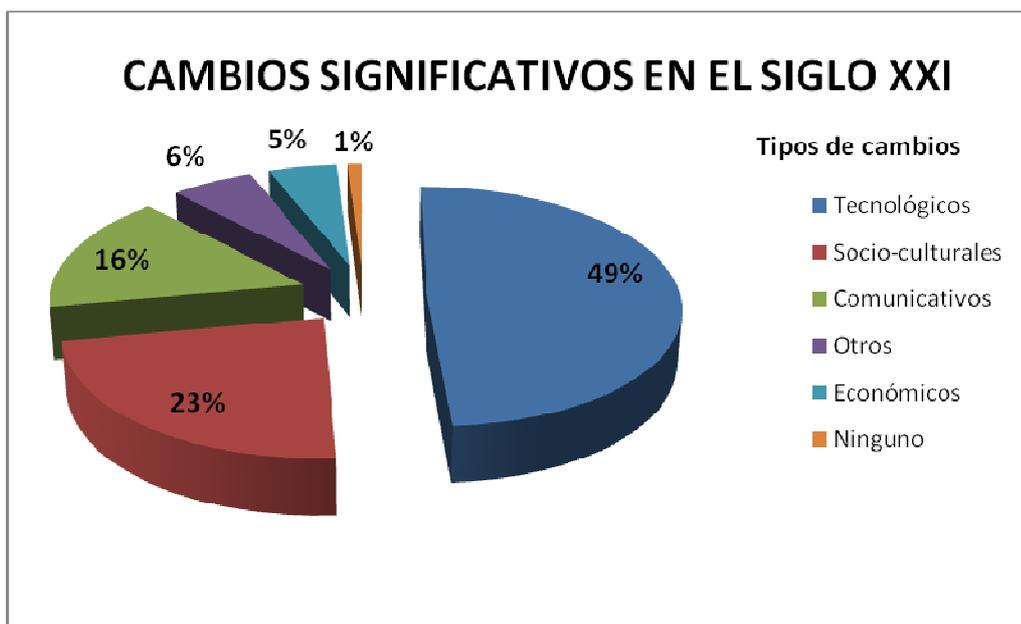


A través de este gráfico se puede identificar la distribución espacial de los Jardines de Infantes encuestados para este trabajo, considerando así a la Unidad Territorial Educativa a la que pertenece. Ante ello se puede decifrar la existencia de una mayor cantidad de Instituciones (ya sean fiscales/particulares) situadas en el norte de la ciudad en relación con aquellas situadas al sur.

Al igual que en el caso anterior, no existe una distribución equitativa de planteles en relación al espacio que éstas pueden ocupar en la urbe; llevando a que no se considere la posibilidad de encontrar más territorio en el sector sur para establecer más instituciones. Así se evitaría una posible sobrepoblación de Instituciones Educativas en un lugar específico; impidiendo así el gasto excesivo de territorio, recursos y demás que se necesita para el funcionamiento de cada una de éstas.

6.3.1.2 DATOS ESPECÍFICOS

- Señale dos cambios significativos surgidos en la educación en estos primeros 10 años del siglo XXI:

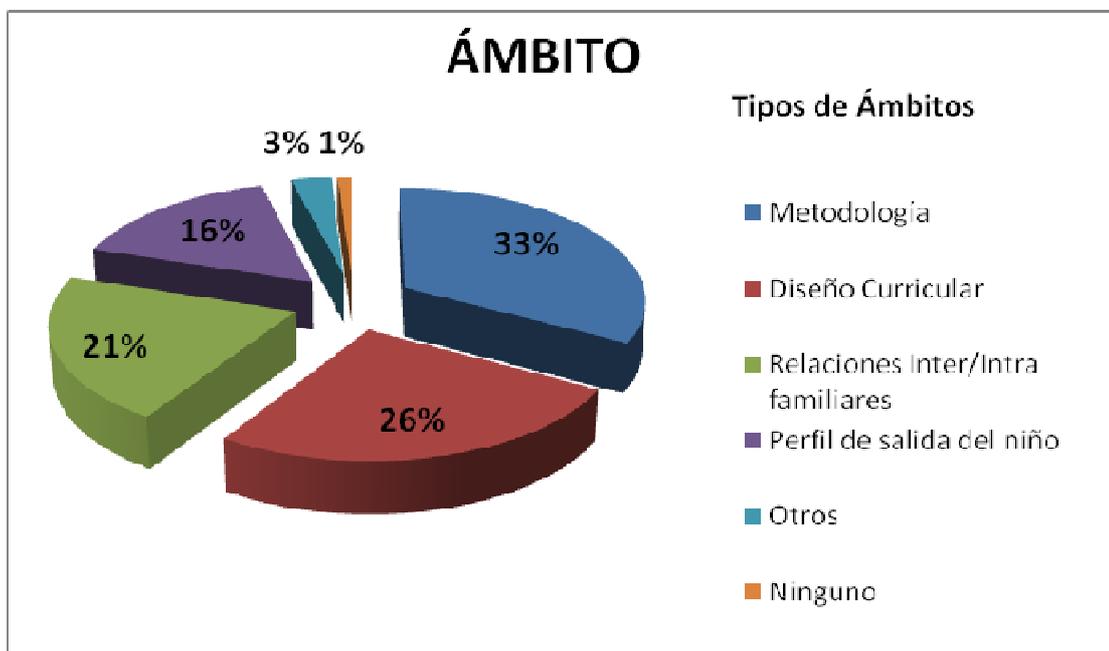


En esta gráfica se puede determinar los diferentes aspectos inmersos que han influido en el devenir educativo en el siglo XXI. A su vez destaca el grado de impacto que éstos han provocado en los cambios significativos en esta nueva era. Ante ello es posible apreciar las distintas opciones que están vinculadas con estos cambios, y a la vez el porcentaje de preferencia según el grupo objetivo encuestado. Para las Directoras, la tecnología ha sido uno de los aspectos que ha sufrido más alteraciones. Esto se puede ver reflejado en la necesidad de implementar constantemente más recursos cibernéticos en donde los/las alumnos puedan manipular programas de computación vinculados a los contenidos vistos en clase.

Otro punto que ha sido el más ocionado es el socio-cultural, que de cierta manera estaría vinculado con las decesiones tomadas por el gobierno local, que repercuten en el campo educativo; en sentido que se deben realizar ajustes constantes en las actividades propuestas en el plan de la institución para que no difiera con la realidad presente.

Las otras opciones son consideradas por el grupo objetivo encuestado como relevantes, pero que no han reflejado un mayor cambio en los primeros diez años del nuevo siglo. Sin embargo, tales puntos se encuentran relacionados entre sí ya que repercute conjuntamente en los aspectos educativos (planificación, evaluación, monitoreo, etc); que de igual manera están sujetos a la información otorgada por el gobierno local.

- ¿En qué ámbitos de la educación han repercutido estos cambios?



En este gráfico se puede apreciar la influencia de los cambios significativos en los diferentes aspectos inmersos en la labor educativa. Estos aspectos son empleados de manera constante en el quehacer educativo diario, y al mismo tiempo son conocidos por las Directoras y las maestras de cada Institución; y están sujetos a que se realicen adaptaciones continuas.

La mayor parte de las encuestadas determina que el ámbito metodológico es aquel que ha sufrido cambios drásticos en la labor educativa. Esto se pudo haber dado a raíz de la presencia constante de las nuevas tecnologías o TICS que acaparan la nueva era. Al existir nuevos programas, equipos y recursos; las estrategias para presentar éstas deben ser diferentes a las ya utilizadas con el fin de demostrar las características principales de funcionamiento y utilidad. El aspecto vinculado al Diseño Curricular, también se encuentra sujeto a modificaciones constantes no sólo a raíz de la presencia de las TICS sino también de las demandas y exigencias emitidas por el Ministerio de Educación del Estado.

Los otros ámbitos restantes también han tenido que adaptarse a las situaciones emergentes en la realidad. Sin embargo, según el parecer del grupo objetivo encuestado, no han tenido mayor impacto en relación a la metodología y diseño curricular. De todas maneras se puede determinar que mientras el entorno circundante presente cambios importantes, los ámbitos educativos estarán sujetos a modificaciones constantes y continuas; llevando a que se establezcan adaptaciones en la labor docente.

- **Escriba tres retos educativos existentes en el Siglo XXI**

RETOS EDUCATIVOS	PORCENTAJE
Modernizarse con la nueva tecnología/Dominio de la Tecnología/Educación aplicando nuevas tecnologías	7%
Ausencia de padres de familia/Trabajar con los padres de familia/integración familiar/Ausencia de los padres.	6%
Recuperar valores morales y cívicos/Formar personas comprometidas con su sociedad	5%
Nueva metodología/Metodología de acuerdo al plan curricular/El gobierno hace muchos cambios a nivel de la malla.	3%
Mejorar la calidad de educación	3%
Maestras actualizadas/Actualizarse en todas las áreas educativas/Capacitación de las maestras	2%
Mejorar Planificaciones	1%
La amplitud del diseño curricular/Cambios de la malla curricular	1%
Competitividad/Educación competitiva/Preparar a los niños para enfrentar un mundo más competitivo.	1%
Reconocimiento y respeto de la multiculturalidad/ Trabajar con modelos multiculturales.	1%
Mejorar currículos	1%
Relaciones intrafamiliares	1%
Evitar el maltrato infantil	1%
Manejo de conflictos emocionales-familiares	1%
Dominio de grupo	1%
Enseñar a los niños a dar opiniones sin temor a equivocarse	1%
Desarrollo de competencias	1%
Aprendizaje significativo	1%
Educación globalizada	1%
Docentes comprometidos con su labor	1%
Liderazgo	1%
Estructura y dinámica organizacional en las instituciones educativas	1%
Aplicación de distintos estilos de enseñanza que promueven aprendizajes significativos	1%
Niños construyendo sus propios aprendizajes	1%
Educación por desarrollo de destrezas con criterios de desempeño	1%
Inter-aprendizaje significativo	1%
Potenciar las aptitudes de los estudiantes	1%
Enseñar con el ejemplo	1%
Equilibrar las emociones de los alumnos	1%

Conductas de los niños, no obedecen a órdenes y no hay disciplina	1%
Adaptarse al comportamiento de los niños	1%
Programas de televisión no apto para niños	1%
Utilización adecuada de los medios de comunicación	1%
Falta de conocimiento	1%
Ser analítico	1%
Trabajar según la experiencia	1%
Ser investigativo	1%
Seguir mejorando la superación metodológicas de los educadores	1%
Tener un alto conocimiento y comprensión de los van a enseñar. Ser expertas en arte de enseñar	1%
Empleo de método constructivista	1%
Nuevas generaciones de alumnos que aprenden por medio de la manipulación y exploración	1%
Utilizar método directo para con los niños.	1%
Motivación al estudio	1%
Formación para la vida/Educación para la vida	1%
Equilibrio entre la nueva tecnología y los principios y valores tradicionales	1%
Concientizar al alumnado lo que es un ser humano	1%
Formar valores cristianos	1%
Proyectarse siendo consecuentes con lo que ha aprendido	1%
Falta de colaboración	1%
Aportar positivamente a la sociedad	1%
Lograr que el educando explote sus posibilidades, respetando las diferencias individuales	1%
Proveer al niño un ambiente seguro donde se sienta integrado	1%
Inclusión Educativa	1%
Inclusión de los niños especiales	1%
Adaptarse a la época	1%
Aulas inclusivas	1%
Brindar educación integral tanto para alumnos como para padres	1%
Integración	1%
Aceptación al cambio	1%
La diversidad de los niños	1%
Mejorar la calidad de vida	1%
Mejorar la calidad del maestro	1%
Mejorar la calidad de la educación	1%
Educación en función de un nuevo entorno socio-cultural	1%
Poca ayuda a nivel estatal	1%
Bilingüismo	1%
Trabajar con presupuesto apretado	1%

Educación los niños de este siglo	1%
Destruir la inercia social	1%
Analfabetismo	1%
Lograr excelencia educativa	1%
No hay cambios, no hay retos	1%
Prejuicios con referencia a si es o no importante la educación inicial	1%
Evitar la deserción escolar	1%
Reto socio-afectivo	1%
Abandono de las escuelas	1%
Ser creativos/Mejorar la creatividad en los niños y maestros	1%
Formar niños con pensamiento crítico	1%
Desarrollar a inteligencia emocional	1%
Niños con sensibilidad hacia el arte	1%
TOTAL:	100%

Esta tabla refleja los diferentes desafíos que los futuros Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial, deben enfrentar en este nuevo siglo. Las Directoras de los Jardines de Infantes encuestadas han determinado dichas opciones basados en su vasta experiencia laboral y en las necesidades emergentes en los alumnos/as. Es importante mencionar que estos desafíos forman parte de los procesos de cambio existentes en el medio socio-cultural que repercute considerablemente en el ámbito educativo.

Uno de los retos más importantes a considerar es el manejo de la nuevas TICS llevando a que cada Institución Educativa pueda modernizarse con los recursos cibernéticos. Es notable determinar que este desafío se encuentra estrechamente vinculado con el cambio tecnológico surgido en el devenir del siglo XXI. Razón por la cual las encuestadas consideran a la tecnología como aspecto esencial a ser conocido acertadamente para que el empleo de éste trascienda en la enseñanza de los contenidos impartidos por las maestras en la labor diaria docente.

La dinámica de las relaciones intra-familiares de los alumnos/as es tomado en cuenta como otro desafío que los profesionales deben lidiar a diario. Este aspecto implica el hecho de que el profesional sea capaz de identificar los antecedentes familiares de los alumnos/as con el fin de determinar las causas que podrían influir (positiva/negativamente) en su desenvolvimiento en el entorno escolar; como también poder intervenir aserstivamente con los padres de familia provocando a que éstos puedan seguir las pautas dadas por la maestra para beneficio de sus hijos/as.

El reforzar los valores desde la docencia educativa también es considerada como otro reto a enfrentar en este nuevo siglo. Una de las razones que puede justificar este hecho apunta a la situación de que la práctica de valores se encuentra en crisis por la falta de modelos que sean un referente a seguir por parte de los alumnos/as; así se permitiría inculcarles esos valores con el fin que los lleven a la práctica diaria. Ante ello, se puede indicar que la práctica de valores manifiesta una apariencia especial que está influenciada por las condiciones propias y emergentes de una sociedad cambiante; si ésta se la diera de manera correcta se promovería la ética social en ámbito educativo.

Los otros puntos mencionados por el grupo objetivo encuestado también manifiestan una relevancia para ser tomados en cuenta y así realizar las adecuaciones curriculares necesarias. Sin embargo, estas adaptaciones estarían sujetas no solo a la influencia del entorno circundante de cada Institución Educativa sino también de los parámetros establecidos en cada una de ellas. Estos aspectos pudieron haber surgido de una análisis exhaustivo de las fortalezas, necesidades, oportinades y amenazas (FODA) existente en cada Jardín de Infantes intervenido.

Clasificación de los Retos Educativos

CLASIFICACIÓN	RETOS	PORCENTAJE	TOTAL
INFLUENCIA DE LOS CAMBIOS SOCIO- CULTURALES		3%	18%
	*Mejorar la calidad de educación	1%	
	*Mejorar la calidad de vida	1%	
	*Mejorar la calidad del maestro	1%	
	*Educar en función al nuevo entorno socio-cultural	1%	
	*Poca ayuda a nivel estatal	1%	
	*Bilingüismo	1%	
	*Trabajar con presupuesto apretado	1%	
	*Educar a los niños de este siglo	1%	
	*Destruir la inercia social	1%	
	*Analfabetismo	1%	
	*Logra la excelencia educativa	1%	
	*No hay cambios, no hay retos	1%	
	*Prejuicios con referencia a si es o no importante la educación especial	1%	
	*Evitar la deserción escolar	1%	
*Reto socio-afectivo	1%		
*Abandono de las escuelas			

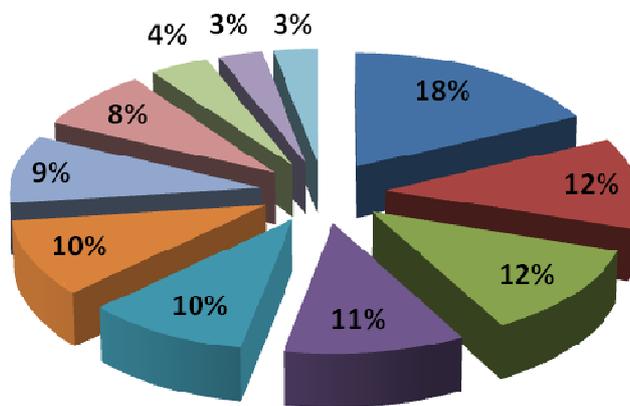
<p>DISEÑO DE ESTRATEGIAS INNOVADORES EN EL AULA</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Dominio de grupo *Enseñar a los niños a dar opiniones sin temor a equivocarse *Desarrollo de competencias *Aprendizaje significativo *Educación globalizada *Docentes comprometidos con su labor *Liderazgo *Estructura y dinámica organizacional en las instituciones educativas. *Aplicación de distintos estilos de enseñanza que promueven aprendizajes significativos *Inter-aprendizaje significativo *Potenciar las aptitudes de los estudiantes *Enseñar con el ejemplo 	<p>1%</p>	<p>12%</p>
<p>PRIORIZAR LA EDUCACIÓN EN VALORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Recuperar valores morales y cívicos/Formar personas comprometidas con la sociedad. *Formación para la vida/Formación para la vida *Equilibrio entre la nueva tecnología y los principios y valores tradicionales *Concientizar al alumnado lo que ser un ser humano *Formar valores cristianos *Proyectarse siendo consecuente con lo que se ha aprendido *Falta de colaboración *Aporta positivamente a la sociedad 	<p>5%</p> <p>1%</p> <p>1%</p> <p>1%</p> <p>1%</p> <p>1%</p> <p>1%</p> <p>1%</p>	<p>12%</p>

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	<ul style="list-style-type: none"> *Lograr que el educando explote sus posibilidades, respetando las diferencias individuales *Proveer al niño un ambiente seguro donde se sienta integrado *Inclusión Educativa *Adaptarse a la época *Aulas inclusivas *Brindar educación integral tanto para alumnos como para padres *Participación *Integración *Aceptación al cambio *La Diversidad de los niños 	<ul style="list-style-type: none"> 1% 	11%
ACTUALIZACIÓN CONSTANTE DE LOS MAESTROS	<ul style="list-style-type: none"> *Maestras actualizadas/Actualizarse en todas las áreas educativas/Capacitación de las maestras *Falta de conocimiento *Ser analítico *Trabajar según la experiencia *Ser investigativo *Seguir mejorando la superación metodológica de los educadores *Mejorar la preparación de las maestras *Tener un alto conocimiento y comprensión de los van a enseñar/Ser experta en el arte de enseñar 	<ul style="list-style-type: none"> 2% 1% 1% 1% 1% 1% 1% 1% 	10%
DISFUNCIONALIDAD FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> *Ausencia de padres de familia/Trabajar con los padres de familia/Integración familiar/Ausencia de los padres *Evitar el maltrato *Manejo de conflictos emocionales-familiares *Relaciones intra-familiares 	<ul style="list-style-type: none"> 6% 1% 1% 1% 	10%

INFLUENCIAS DE LAS TIC EN EL DESARROLLO DE LOS NIÑOS	<ul style="list-style-type: none"> *Modernizarse con las nuevas tecnologías/Dominio de la tecnología/Educación aplicando nuevas tecnologías *Programas de televisión no aptos para niños *Utilización adecuada de los medios de comunicación 	7% 1% 1%	9%
INNOVACIONES METODOLÓGICA EDUCATIVAS DEL SIGLO XXI	<ul style="list-style-type: none"> *Nueva metodología de acuerdo al plan curricular/El gobierno hace muchos cambios al nivel de la malla *Competitividad/Educación competitiva/Preparar a los niños para enfrentar un mundo más competitivo. *Empleo de método constructivista *Nuevas generaciones de alumnos que aprenden por medio de la manipulación y exploración *Utilizar método directo para con los niños *Motivación al estudio 	3% 1% 1% 1% 1% 1%	8%
DESARROLLO DE HABILIDADES PSICO-AFECTIVAS	<ul style="list-style-type: none"> *Ser creativo/Mejorar la creatividad en los niños *Formar niños con pensamiento crítico *Desarrollar la inteligencia emocional *Niños con sensibilidad hacia el arte 	1% 1% 1% 1%	4%
PRESENCIA DE CONDUCTAS DISRUPTIVAS	<ul style="list-style-type: none"> *Equilibrar las emociones de los alumnos *Conducta de los niños, no obedecen órdenes no hay disciplina *Adaptarse al comportamiento de los niños 	2% 1% 1% 1% 1%	3%

CAMBIOS EN LA MALLA CURRICULAR	*La amplitud del diseño curricular /Cambios de la malla curricular *Mejorar Planificaciones *Mejorar Currículos	1% 1% 1%	3%
TOTAL			100%

RETOS EDUCATIVOS



Clasificación

- Influencias de los Cambios Socio-Culturales
- Diseño de estrategias innovadoras en el aula
- Priorizar la Educación en Valores
- Atención a la Diversidad
- Disfuncionalidad Familiar
- Actualización constante de los maestros
- Influencias de las TICS en el Desarrollo de los Niños
- Innovaciones metodológicas educativas del Siglo XXI
- Desarrollo de Habilidades Psico-Afectivas
- Presencia de conductas disruptivas en el Desarrollo de los Niños
- Cambios en la Malla Curricular

Esta gráfica permite identificar los aspectos globales en los que se ha clasificado cada uno de los retos educativos mencionados anteriormente. Así es posible tener una visión más general de los ámbitos en los que el futuro Licenciado en Educación Inicial debe estar preparado para enfrentar. De esta manera la educación en valores toma un punto importante a ser trabajado por los futuros profesionales, considerando el hecho que la práctica de éstos no se encuentra en vigencia; por falta de ejemplos concretos a seguir por parte de los alumnos/as.

Considerando esta clasificación, cabe resaltar el gran impacto que tiene los cambios socio-culturales en la labor docente. Como se ha mencionado anteriormente, las decisiones del Gobierno, la presencia de nuevas costumbres, corrientes filosófica y demás generarían la adecuación de planes, actividades, metodologías y estrategias bajo la influencia de estas tendencias. Esta situación refleja el interés de las Directoras por estar en contacto constante con la realidad en la que se encuentra inmerso el trabajo educativo.

Finalmente, no hay que dejar de lado la presencia de aquellos alumnos con capacidades especiales, o pertenecientes a diferentes etnias/razas ya que ellos forman parte de diversidad y pluriculturalidad del país. Este hecho también implicaría otro desafío relevante con el fin de evitar así su segregación; limitándole así la participación en un proceso educativo con calidad. Una de las razones que justificaría la consideración de este punto estaría relacionada con la obligación que se tiene al cumplir con los deberes y derechos de los niños/as, como también los artículos especificados en el Código de la Niñez y Adolescencia.

- Mencione tres actitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

ACTITUDES	PORCENTAJE
Paciencia	8%
Creatividad/Actitud Creativa	4%
Investigativa	4%
Actualización/Disposición al aprendizaje continuo/Estar al día con las exigencia del nuevo siglo.	2%
Dinámica	2%
Responsabilidad	2%
Tolerancia	2%
Vocación	2%
Amor a la profesión	2%
Empatía con los estudiantes	2%
Cariñosa/Amorosa	2%
Preparación adecuada/Preparación técnica	1%
Perseverancia	1%
Comprensión	1%
Disposición a cambios paradigmáticos/Actitud positiva a los cambios/Enfrentarse a los cambios con una mente críticas	1%
Demostrar cariño	1%
Psicopedagogos/Conocimientos psicopedagogos	1%
Preparación	1%
Ganas de seguir aprendiendo	1%
Actitud profesional	1%
Actitud pedagógica	1%
Dedicación	1%
Innovadora	1%
Flexibilidad	1%
Proactiva	1%
Observadora, analítica	1%
Catalizador de las inquietudes	1%
Predisposición para cumplir con sus jornada de trabajo	1%
Ser colaboradora	1%
Respetuosa	1%
Modular correctamente la voz	1%
Adaptada a las necesidades de los niños de sus entorno	1%
Prudencia	1%
Dedicación	1%
Espontaneidad	1%
Predisposición al cambio educativo	1%
Predisposición a la ayuda psicológica	1%

Organizadas	1%
Conocimientos de la Psicología Infantil	1%
Ganas de conocer más de profesión	1%
Afectividad	1%
Alegría	1%
Carisma	1%
Humana	1%
Entrega al niño/Afinidad con los niños	1%
Optimismo/Ser positiva	1%
Emplear el rol de madre	1%
Amor	1%
Colaboradora	1%
Desarrollo del se humano	1%
Compromiso	1%
Ser ejemplo	1%
Asertivos	1%
Comprensión	1%
Honestidad	1%
Leales	1%
Disponibilidad	1%
Veracidad	1%
Actitud de superación	1%
Mostrar altos niveles de desempeño	1%
Diálogos frecuentes con padres y estudiantes/	1%
Buena disposición	1%
Motivar al cambio	1%
Escuchar sugerencias	1%
Integridad	1%
Iniciativa	1%
Liderazgo	1%
Tener bien definidas las metas	1%
Cultivar logro individual	1%
Capaz de resolver problemas	1%
Preparación para trato con niños excepcionales	1%
Pedagogía	1%
Identificar experiencias pedagógicas	1%
Desarrollar competencias pedagógicas	1%
Motivadores del ámbito educativo	1%
Idea clara de la situación socio-económica de los educandos	1%
Desarrollar eficazmente las destrezas de los niños	1%
Orientar al padre de familia en la ayuda que necesitan los niños	1%
TOTAL:	100%

Esta tabla demuestra las posibles actitudes que el futuro Licenciado en Pedagogía debe poseer al momento de ejercer la docencia. Es importante señalar que el término *actitudes* está vinculado con aspectos de la personalidad necesarios para poder llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial de la mejor manera. Además, las encuestadas manifestaron confusión con el concepto de actitud dado que no tenían claro las características esenciales de ese término; como también los puntos que diferencian con el término de *aptitud*.

Para el grupo objetivo intervenido, la paciencia se convierte en una de las cualidades más significativas que los futuros profesionales deberían poseer. Una de las razones que justificaría esta selección mayoritaria estaría basada en el hecho de que la tolerancia fomentaría el acercamiento a la realidad del alumno/as por parte de los y las docentes. Esta realidad involucraría las influencias de los contextos socio-cultural, familiares y educativo en los que niño/a se desenvuelve constantemente. Al mismo tiempo, el ser paciente en labor educativa generaría la posibilidad de que el/la maestro sea capaz de intervenir de forma asertiva y flexible en los diferentes entornos/situaciones en la que niño/a participa; llevando a que sea capaz de identificar sus necesidades con el fin de dar respuesta oportuna a éstas.

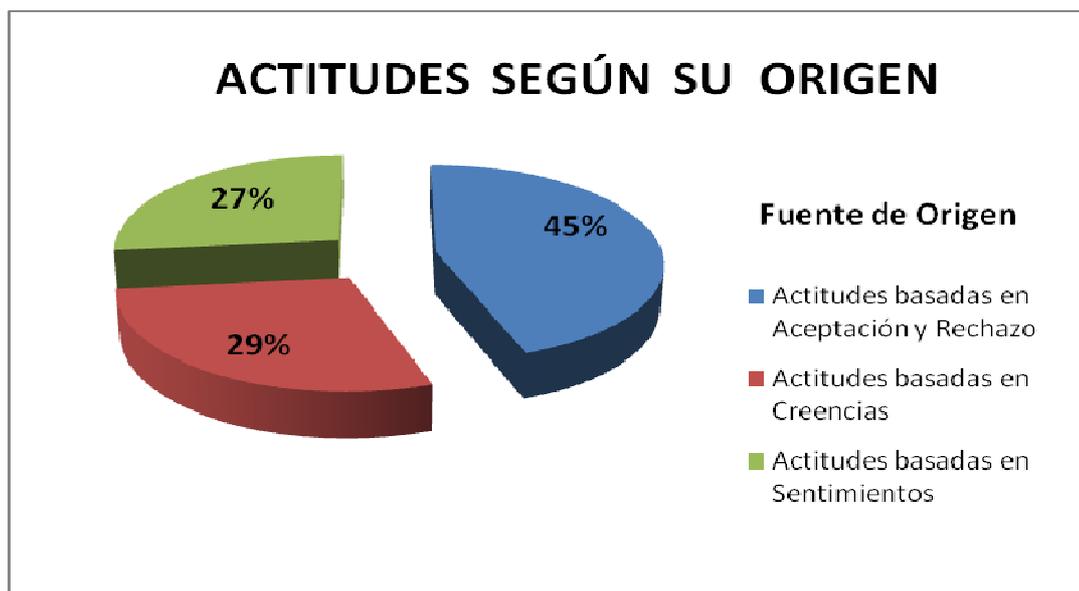
Como segunda opción las encuestadas seleccionaron la creatividad siendo ésta un elemento adicional que los y las profesionales en Educación Inicial deben demostrar en su trabajo diario. Se toma en cuenta este aspecto porque, de cierta manera, el pensamiento divergente conlleva a que el/la docente sea capaz de innovar los recursos, estrategias, actividades y metodologías al momento de impartir el proceso de enseñanza/aprendizaje dentro y fuera del salón de clase. Así mismo este punto pone en relevancia la eficacia y eficiencia de el/la maestro para generar soluciones óptimas ante conflictos/problemas que se presentan en el trabajo permanente con los alumnos/as.

La tercera opción más requerida por el grupo objetivo implica el hecho de tener un interés por la investigación; ya que esto permite que los/las docentes estén en constante búsqueda de información que le permita renovar los conceptos ya adquiridos sobre la enseñanza en la Educación Inicial. A su vez llevaría a que se desarrollen otras capacidades como el ser observador/a o inquisitivo/a. Las opciones restantes estipulados en la tabla habrían sido indicadas por las Directoras a raíz de las necesidades emergentes en sus Jardines de Infantes específicos.

- **Clasificación de las Actitudes según su fuente de origen.**

CLASIFICACIÓN	ACTITUD	PORCENTAJE	TOTAL
ACTITUDES BASADAS EN ACEPTACIÓN Y RECHAZO	*Paciencia		45%
	*Investigativa	8%	
	*Responsabilidad	4%	
	*Tolerancia	2%	
	*Perseverancia	2%	
	*Ser colaboradora	1%	
	*Respetuoso	1%	
	*Modular correctamente la voz	1%	
	*Adaptarse a las necesidades del niño de su entorno	1%	
	*Prudencia	1%	
	*Dedicación	1%	
	*Disponibilidad	1%	
	*Veracidad	1%	
	*Actitud de superación	1%	
	*Demostrar altos niveles de desempeño	1%	
	*Diálogo frecuente con padres y estudiantes	1%	
	*Buena disposición	1%	
	*Motivar al cambio	1%	
	*Escuchar sugerencias	1%	
	*Integridad	1%	
	*Iniciativa	1%	
	*Liderazgo	1%	
	*Tener bien definidas las metas	1%	
	*Cultivar logro individual	1%	
	*Capaz de resolver problemas	1%	
*Preparación para trato con niños excepcionales	1%		
*Pedagogía	1%		
*Identificar experiencias pedagógicas relevantes	1%		

ACTITUDES BASADAS EN SENTIMIENTOS	*Amor a la profesión	2%	27%
	*Empatía con los estudiantes	2%	
	*Cariñosa/Amorosa	2%	
	*Vocación	2%	
	*Comprensión	2%	
	*Demostrar cariño	1%	
	*Afectividad	1%	
	*Alegre	1%	
	*Carisma	1%	
	*Humana y solidaria	1%	
	*Entrega al niño/Afinidad con los niños	1%	
	*Optimismo/Ser positiva	1%	
	*Emplear el rol de madre	1%	
	*Amor	1%	
	*Colaboradora	1%	
	*Desarrollar al ser humano	1%	
	*Compromiso	1%	
*Ser ejemplo	1%		
*Asertivos	1%		
*Comprensión	1%		
*Honestidad	1%		
*Leales	1%		
.			
TOTAL		100%	100%



El siguiente gráfico manifiesta el punto de origen de donde surgen las actitudes mencionadas por las Directoras de los Jardines de Infantes encuestadas. La mayor cantidad apunta al hecho de que las cualidades necesarias para la labor docente provienen de un análisis previo en la determinación de éstas; con el fin de señalar las semejanzas y diferencias que podrían surgir a posteriori. Como resultado se determinaría cuáles actitudes serían incorporadas en el perfil de salida del futuro Licenciado de Pedagogía con mención en Educación Inicial y cuáles no.

Las actitudes basadas en los sentimientos y las creencias también repercuten en la determinación de las cualidades de los futuros/as profesionales. Sin embargo, estas dos fuentes de origen se caracterizan por ser subjetivas; ya que dependen vehementemente de las perspectivas, ideologías, filosofías y experiencias previas de las Directoras. Así no generan un impacto considerable al especificar los puntos relevantes en el diseño del perfil profesional del egresado de la Carrera de Pedagogía.

- Señale tres aptitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

Aptitudes	Porcentaje
*Creatividad	7%
*Disposición al aprendizaje/Ampliar conocimientos/Actualizar conocimientos /Sentido de superación	5%
*Capacitados al nuevo desafío educativo	4%
*Dinámica	3%
*Afectuosa	2%
*Alegre	2%
*Valores Humanos	2%
*Preparación Académica	2%
*Motivadora	2%
*Sensibilidad	1%
*Tolerante	1%
*Mediadores de los conflictos familiares	1%
*Paciencia	1%
*Liderazgo	1%
*Investigar modelos para ser aplicados a los niños	1%
*Predisposición al cambio	1%
*Sencillez	1%
*Confianza de los estudiantes	1%
*Positiva/Optimista	1%
*Visión clara en la identificación de la diferencias personales	1%
*Disposición a contribuir en la aplicación del nuevo proceso educativo.	1%
*Tener claro objetivos y metas a cumplir	1%
*Apto para dirigir con eficacia	1%
*Aplicar nuevos métodos	1%
*Iniciativa	1%
*Habilidades en las distintas destrezas	1%
*Relacionarse con los niños	1%
*Amabilidad	1%
*Sociable	1%
*Competente para transmitir conocimientos	1%
*Sólida preparación académica	1%
*Compartir conocimientos	1%
*Buen trato con la comunidad educativa	1%
*Conocimiento del desarrollo evolutivo del niño	1%
*Aptos en prácticas	1%
*Humanístico	1%
*Resolver conflictos	1%
*Romper esquemas	1%

*Actuar con profesionalismo	1%
*Desarrollar destrezas	1%
*Formación integral	1%
*Perseverancia	1%
*Organizadas	2%
*Justa	1%
*Extrovertida	1%
*Capacidad de elaboración de proyectos educativos	1%
*Capacidad a adaptarse a grupos con necesidades diversas	1%
*Amor a la profesión	1%
*Solidarios	1%
*Flexibilidad	1%
*Prudente	1%
*Autónomo	1%
*Competitiva	1%
*Capaz de obtener información de los niños a partir de sus experiencias y conocimientos previos	1%
*Poder enfrentar nuevos retos	1%
*Colaboración	1%
*Comunicativo	1%
*Habilidad corporal y musical /Aptitudes artística/Artes Plásticas/	1%
*Buen desempeño	1%
*Eficaz	1%
*Conocer leyes	1%
*Armonizar	1%
*Reflexiva	1%
*Cooperadora	1%
*Formar personas responsables	1%
*Impartir valores ético y morales	1%
*Manejo de conflictos	1%
*Generador de aprendizajes	1%
*Gestor de cambios	1%
*Enseñanza constructivista	1%
*Capacitación interactiva	1%
*Orientación laboral y de los padres	1%
*Disposición	1%
*Desenvolverse en cualquier contexto	1%
*Espontáneos	1%
*Estrategias necesarias que permitan mejorar la formación inicial	1%
*Autoestima	1%
*Innovador	1%
*Puntuales	1%
TOTAL	100%

En esta tabla se puede identificar las diferentes aptitudes que los futuros Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial deben adquirir para así utilizarlas en el trabajo, ya sea dentro y fuera del aula, con los alumnos/as. Cabe recalcar que el término *aptitud* está vinculado con las capacidades inherentes en el ser humano que le permiten desempeñarse adecuadamente en las tareas y/o actividades que se le asignen; en este caso estos dos últimos aspectos estarían relacionados con labor docente. Al igual que en el caso anterior, las Directoras mostraron confusión con respecto a las semejanzas y diferencias de los términos *actitud* y *aptitud*. Es así que las consideran como sinónimos.

La creatividad se convirtió en la opción más seleccionada por el grupo objetivo encuestado. Una de las razones que podría justificar esta preferencia está basada en el hecho que este punto conlleva al desarrollo del pensamiento alternativo, aspecto que permite la innovación y ejecución de soluciones rápidas ante situaciones inesperadas. Este mismo aspecto fue catalogado, por las Directoras, como aptitud a desarrollar en las y los futuros profesionales; situación que afianza más el desconocimiento conceptual de la palabra *aptitud*.

Las Directoras determinan en la segunda posición a la aptitud por el aprendizaje continuo. Esto se da porque ellas manifiestan la necesidad de que los docentes actualicen constantemente los conocimientos adquiridos y que no se limiten con aquellos que ya poseen. Se refleja así el interés por la superación en el campo profesional. La tercera opción, el estar aptos para el desafío educativo, de cierta manera reúne las competencias requeridas para poder enfrentar los cambios dinámicos que se dan en el ámbito educativo, llevando a que se otorguen acciones adecuadas ante este hecho. Las otras opciones seleccionadas por las encuestas están sujetas a las experiencias previas en sus propias Instituciones Educativas.

Clasificación de la Aptitudes de acuerdo a las Competencias Centrales

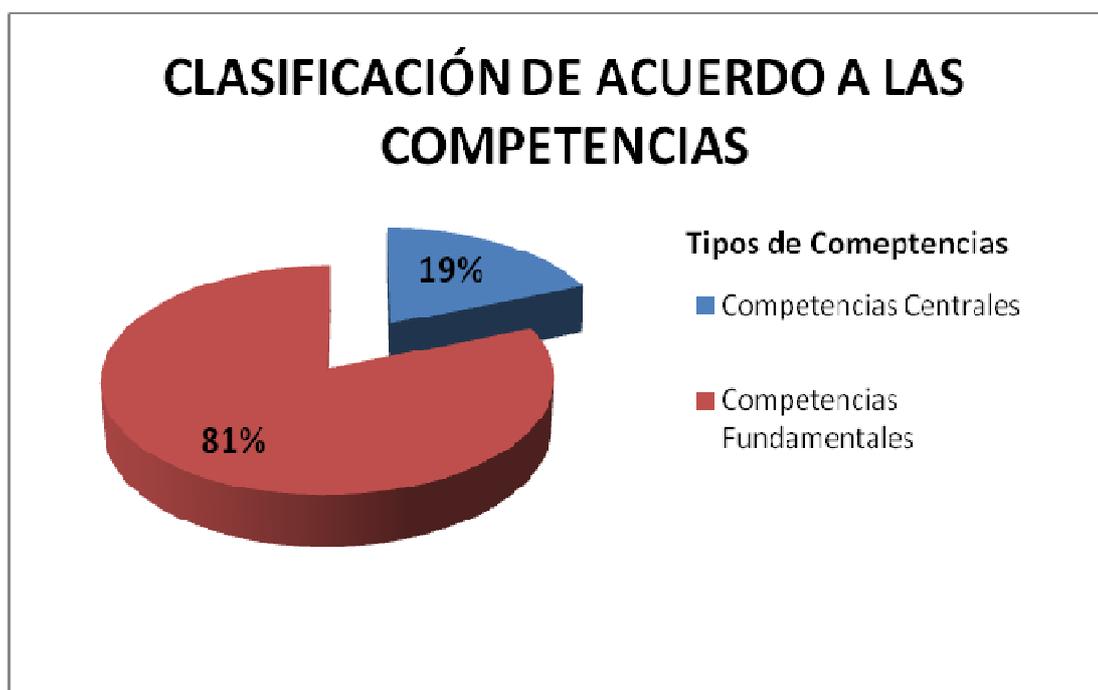
COMPETENCIAS	FORTALEZAS	PORCENTAJE	TOTAL
INTERVENIR	<ul style="list-style-type: none"> *Capacitados al nuevo desafío educativo *Predisposición al cambio *Mediadores de los conflictos familiares *Tener claro objetivo y metas a cumplir *Aptos en prácticas *Resolver conflictos *Capacidad de elaboración de proyectos educativos *Manejo de conflictos *Generador de aprendizajes *Gestor de cambios *Enseñanza constructivista *Capacitación interactiva 	<ul style="list-style-type: none"> 4% 1% 	15%
EVALUAR	<ul style="list-style-type: none"> *Investigar modelos para ser aplicado a los niños *Orientación laboral y de los padres 	<ul style="list-style-type: none"> 1% 1% 	2%
REFLEXIONAR	<ul style="list-style-type: none"> *Visión clara en la identificación de las diferencias personales *Disposición a contribuir en la aplicación del nuevo proceso educativo 	<ul style="list-style-type: none"> 1% 1% 	2%
SUBTOTAL			19%

Clasificación de las Aptitudes de acuerdo a las Competencias Fundamentales

ÁREA	FORTALEZAS	PORCENTAJE	TOTAL
RELACIONALES Y PERSONALES	*Disposición al aprendizaje/Ampliar conocimientos/Actualizar conocimientos/Sentido de superación	5%	41%
	*Dinámica	3%	
	*Afectuosa	2%	
	*Alegre	2%	
	*Sensibilidad	1%	
	*Tolerante	1%	
	*Paciencia	1%	
	*Sencillez	1%	
	*Confianza en los estudiante	1%	
	*Positiva/Optimista	1%	
	*Iniciativa	1%	
	*Relacionarse con los niños	1%	
	*Amabilidad	1%	
	*Romper esquemas	1%	
	*Formación integral	1%	
	*Perseverancia	1%	
	*Justa	1%	
	*Extrovertida	1%	
	*Capacidad de adaptarse a grupos con necesidades diversas	1%	
	*Amor a la profesión	1%	
	*Solidarios	1%	
	*Flexibles	1%	
	*Prudentes	1%	
*Autónomo	1%		
*Competitiva	1%		
*Poder enfrentar nuevo retos	1%		
*Colaboración	1%		

	<ul style="list-style-type: none"> *Motivadora *Buen desempeño *Eficaz *Espontáneos *Autoestima *Innovador *Puntuales *Armonizar *Reflexiva *Cooperadora *Disposición 	<ul style="list-style-type: none"> 2% 1% 	
CREATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> *Creatividad *Habilidad corporal/Aptitudes artísticas/Artes Plásticas *Habilidades en distintas destrezas 	<ul style="list-style-type: none"> 7% 1% 1% 	9%
ORGANIZATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> *Liderazgo *Apto para dirigir con eficacia *Aplicar nuevos métodos *Competente para transmitir conocimientos *Actuar con profesionalismo *Organizadas *Estrategias necesarias que permitan mejorar la formación inicial 	<ul style="list-style-type: none"> 1% 1% 1% 1% 1% 2% 1% 	8%
SOCIALES Y COMUNICATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> *Sociable *Compartir conocimientos *Buen trato con la comunidad educativa *Capaz de obtener información de los niños a partir de sus experiencias y conocimientos previos *Comunicativo *Desenvolverse en cualquier contexto *Formar personas responsables 	<ul style="list-style-type: none"> 1% 1% 1% 1% 1% 1% 1% 	7%

DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> *Preparación académica *Sólida preparación académica *Conocimiento del desarrollo evolutivo del niño *Desarrollar destrezas *Conocer leyes 	<ul style="list-style-type: none"> 2% 1% 1% 1% 1% 	7%
CULTURALES	<ul style="list-style-type: none"> *Valores Humanos *Humanísticos *Impartir valores éticos y morales 	<ul style="list-style-type: none"> 2% 1% 1% 	4%
SUBTOTAL			81%
TOTAL			100%



En este gráfico se puede apreciar las dos categorías en las que están clasificadas las aptitudes. Las competencias Centrales hacen énfasis al conjunto de habilidades, destrezas y capacidades que son empleadas en tareas de planificación y ejecución de actividades en el ámbito educativo. Por el contrario, las competencias fundamentales hacen más énfasis en las destrezas que se deben manifestar al desempeñarse laboralmente y la relación al equipo de trabajo. Para las Directoras encuestadas, es más importante que las y los futuros profesionales puedan mantener vínculos de trabajos armoniosos, con el fin de que el proceso de planificación/ejecución de las tareas sea dada de una forma satisfactoria, logrando así los resultados esperados.

- Según su criterio, ¿qué exigencias académicas deben tener las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para un buen desempeño laboral.

EXIGENCIAS ACADÉMICAS	PORCENTAJE
*Actualizarse/Capacitación permanente y continua/Investigar/Actualización en técnicas metodológicas	17%
*Capacitación profesional comprobada/Buena formación profesional/Ser licenciado en pedagogía/Preparación/Tener título	12%
*Dominar canciones infantiles, títeres/Enseñar jugando/Dominar técnicas creativas	4%
*Manejo de computadoras e internet/Conocimiento de computadoras/Informática	4%
*Amor a la carrera	3%
*Innovaciones tecnológicas	3%
*Conocimientos de Pedagogía y Psicopedagógicos	3%
*Ser responsable	3%
*Ser creativa	3%
*Conocimientos sobre Metodología de Enseñanza	3%
*Conocer características evolutivas del niño	3%
*Conocimientos sobre el aprendizaje de los niños	2%
*Seminarios, cursos y congresos	2%
*Que pueda aplicar los estudios y conocimientos en la práctica	2%
*Tener en cuenta las individualidades	2%
*Saber planificar	2%
*Criterio para resolver los problemas	2%
*Ser dinámica	2%
*Actualizarse con las tendencias del entorno	2%
*Dominar la propuesta curricular	2%
*Experiencia laboral	1%
*Capacitación profesional comprobada	1%
*Responsabilidad ante la comunidad educativa	1%
*Realizar un servicio rural como los médicos	1%
*Conocer la realidad nacional	1%
*Tomarse el tiempo de visitar los hogares de niños que sea necesario	1%
*Tener don de mando/Capacidad de Liderazgo	1%
*Manejo del idioma inglés básico	1%
*Innovaciones educativas	1%
*Innovaciones tecnológicas	1%
*Conocimiento amplio con niños especiales	1%
*Ser espontánea	1%
*Ser tolerante	1%
*Ser integradoras de la comunidad educativa	1%

*Experiencia previa	1%
*Capaces de atender necesidades (básicas, sociales, existenciales)	1%
*Conocimientos amplios a más de los de su área	1%
*Cumplimiento	1%
*Disciplina	1%
*Conocimiento en lenguaje y comunicación	1%
*Organización laboral	1%
*Evaluación de proyectos educativos	1%
*Educación especial	1%
*Desarrollo de valores	1%
TOTAL	100%

Esta tabla representa las diferentes opciones vinculadas a las exigencias académicas que demandan las Directoras encuestadas de cada Jardín de Infantes intervenido. Uno de los puntos que presenta mayor elección corresponde a la actualización constante del/la maestra; específicamente en la parte metodológica y tecnológica. Este aspecto ya fue tomado en consideración al momento de determinar las aptitudes que deben presentar los futuros Licenciados en Pedagogía con mención Educación Inicial; en donde las encuestadas determinaron la necesidad de que estos profesionales presenten interés por aprender constantemente.

Tomando en cuenta lo anterior también se identifica la urgencia de que los/las profesionales tengan al día toda su documentación que legalice su preparación académica. Una de las razones que justifica esto, apuntaría a la existencia de profesionales que laboran sin tener el respaldo de título universitario, o aquellas que sí lo tienen pero no está refrendado. Los otros tipos de demandas están vinculadas a la manera en cómo el/la profesional deben afrontar la tarea docente, siempre y cuando se preocupen por adquirir competencias, estrategias y conceptos innovadores para reforzar aquellos ya adquiridos previamente.

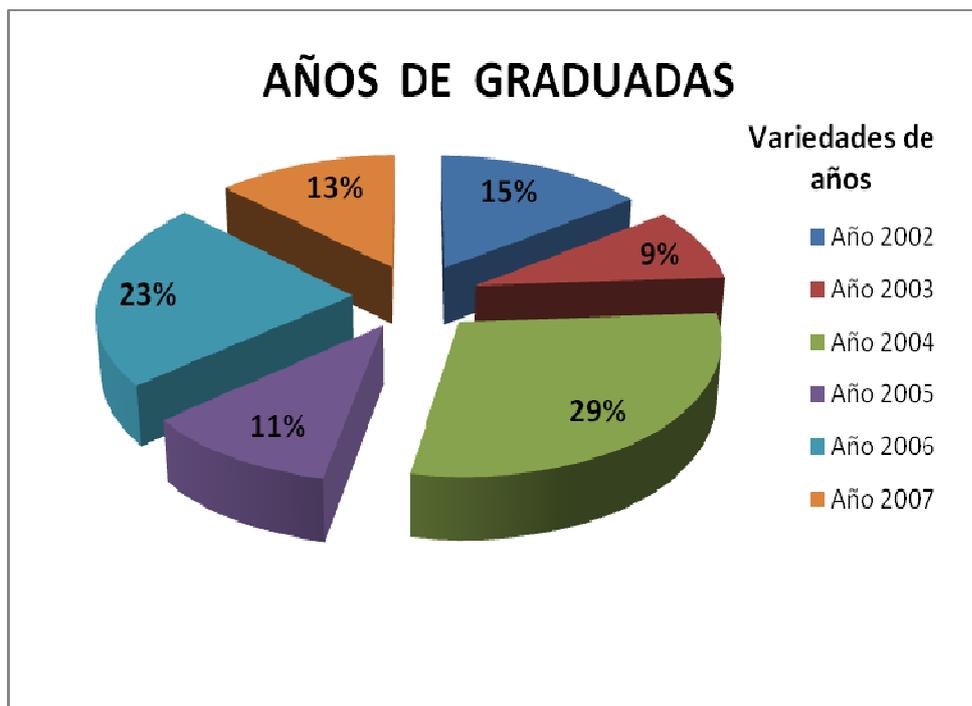
6.3 2 DATOS ESTADÍSTICOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LAS EGRESADAS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA.

6.3.2.1 DATOS GENERALES



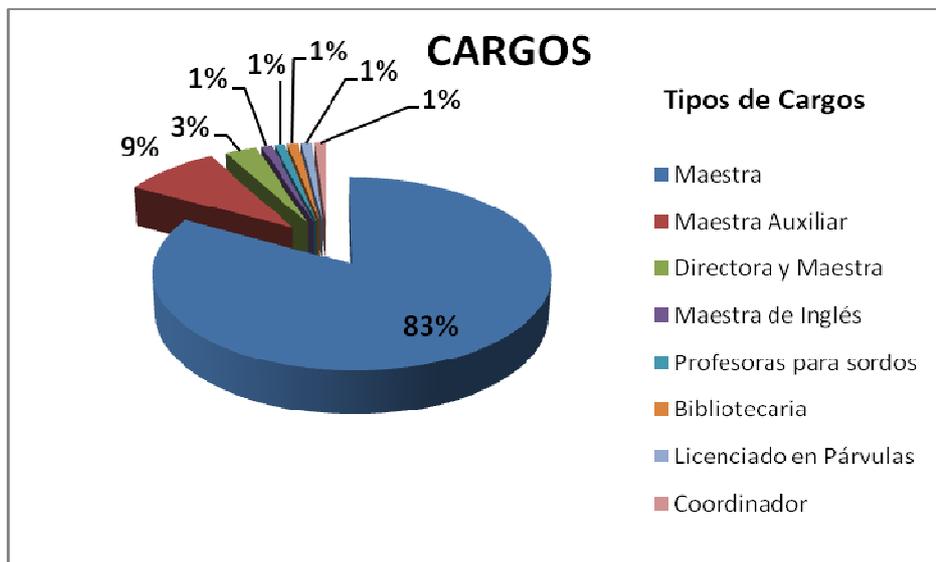
El siguiente gráfico presenta la distribución de la edad de las egresadas encuestadas de la Carrera de Pedagogía; aspecto que se encuentra dividido en tres rangos distintos. A partir de la información proporcionada, se puede determinar que los años cumplidos por parte de la mayoría de egresadas oscilan en los 20 y 30 años; hecho que da a comprender que ellas completaron la carrera dentro del límite de tiempo esperado.

El otro grupo de encuestadas, sobrepasan las edad de los 30 años o más. A partir de este hecho se es posible identificar que estas alumnas tardaron más tiempo en culminar la carrera. Las causas pueden apuntar diferentes factores tales como abandono de la carrera por incumplimientos de pagos de pensiones, mal rendimiento académico, resciliación de materias, necesidad de trabajar para pagar estudios etc. Bajo su iniciativa y motivación retomaron la Carrera con el fin de adquirir un respaldo universitario.



Esta gráfica presenta la cantidad de egresadas existentes dentro de un período de 5 años. A partir de los datos expuestos, se puede determinar que se ha dado crecimiento fluctuado en el número de estudiantes aprobados en la Carrera. Esta tendencia no ha sido de manera muy regular ya que hay ciertos años en que se registran una gran cantidad de alumnas (2004) y otros no (2003). En otros casos no existe mucho margen de diferencia en relación a los años restantes.

Se pueden presentar muchos factores que hayan influenciado a la existencia de esta fluctuación en las cantidades de egresadas. Entre éstas se puede nombrar: el incumplimiento de los requisitos de graduación, la inasistencia a los módulos de computación y de inglés, el retraso de pago de pensiones, la desmotivación del alumno para concluir la carrera, etc. Estos índices en porcentajes, son indicadores importantes que determinan la presencia de una aceptación positiva o negativa de la Carrera de Pedagogía del grupo objetivo.



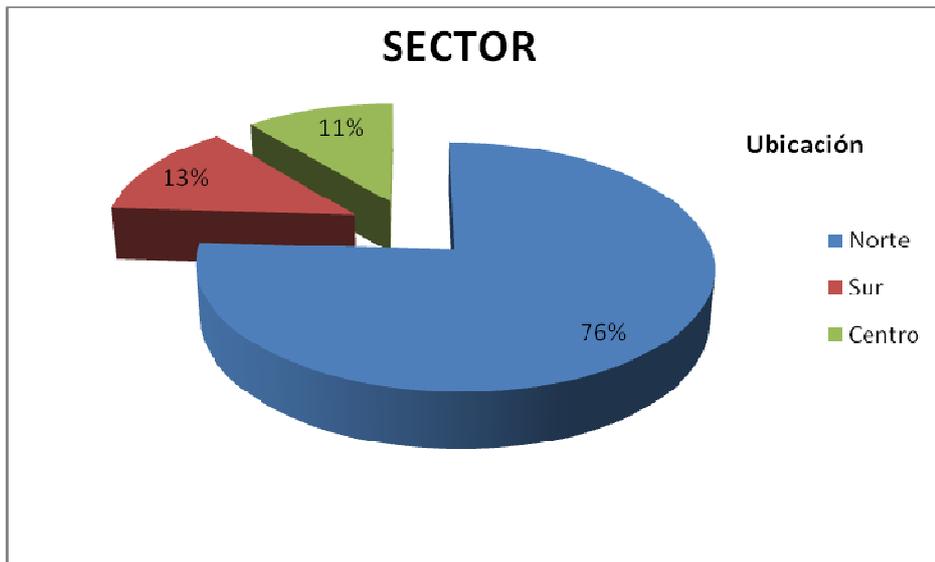
A través de este gráfico se puede observar, los diferentes puestos laborales que ocupan las egresadas de la Carrera de Pedagogía en la actualidad. La mayoría cumplen con las responsabilidades de docente de un aula. Esta situación da a entender que ellas son maestras titulares de uno de los niveles de educación inicial específico. Uno de los motivos que da soporte a este hecho, apunta más bien a que se le han considerado los años de estudios en la Universidad y la experiencia de trabajo de campo en el período de prácticas; como bases fundamentales para su ejercicio profesional.

Las otras opciones demuestra la diversidad de cargos que pueden surgir con la preparación académica y profesional de la Carrera de Pedagogía; demostrando así que la egresada podrá ser capaz de asumir actividades similares que estén bien relacionadas con el bagaje de conocimientos y experiencias asimiladas. Sin embargo, esta diversidad de puesto refleja el hecho de que el mercado laboral se encuentra saturado de docentes; razón por la cual no existen oportunidades para adquirir el puesto de maestra titular. Así aquellos/as deben conformarse con asumir otros cargos de menor responsabilidad, pero vinculados con el ámbito educativo.



Por medio de esta gráfica se puede determinar el tipo de establecimiento en las que se encuentran trabajando actualmente las egresadas de la Carrera de Pedagogía. Es así, que la mayoría de ellas prestan sus servicios en Instituciones de carácter particular. Una de los motivos que puede sustentar esta preferencia apuntaría a la idea de que los Establecimientos privados generan mejores sueldos, tienen los materiales y recursos al día y no están sujetas a las decisiones directas de la Dirección Provincial o Ministerio de Educación. A ello se le puede añadir la creencia que en las Instituciones privadas se manifiesta un ambiente de trabajo más acogedor y menos competitivo.

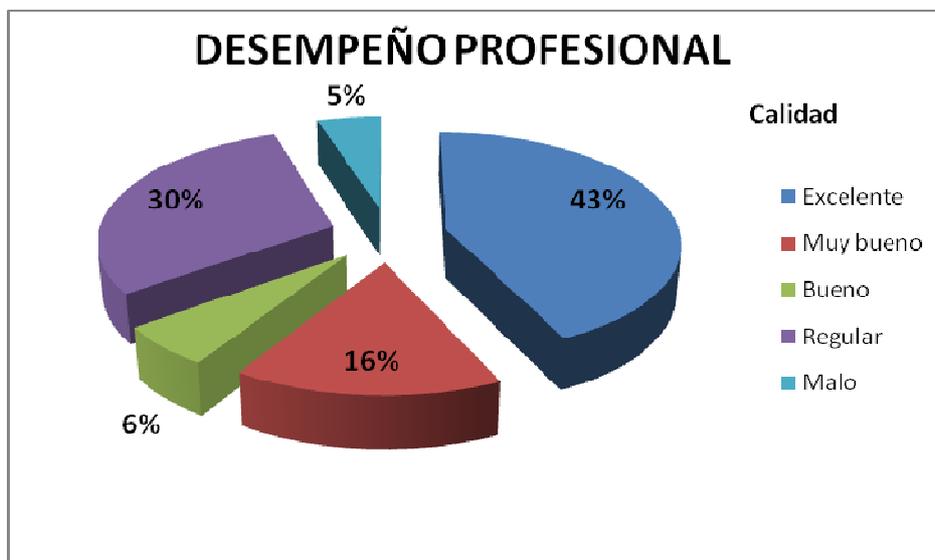
Es así que la minoría de egresadas se encuentra laborando en Establecimientos Educativos de carácter fiscal y/o municipal; ya que se sienten preparadas con las disposiciones del gobierno y a la vez aptas para lidiar con las necesidades educativas vigentes. El hecho de conseguir una partida, les asegura un trabajo estable por un tiempo indefinido.



En este gráfico se puede identificar la cantidad de Establecimientos Educativos que se encuentran ubicados en tres diferentes sectores de la ciudad: norte, centro y sur. Es así que es posible identificar que existen más Instituciones en el sector Norte en comparación a los otros dos sectores restantes. A partir de este hecho se puede señalar la inexistencia de un equilibrio en cuanto a la cantidad equitativa de planteles en cada uno de los sectores. Este hecho ya fue detallado en puntos anteriores en donde era posible identificar un número mayoritario de Jardines de Infantes en la UTE 7 Zona 2, ubicado en el norte de la ciudad, que la UTE 1 Zona1 situada en el sur.

6.3.2.2 DATOS ESPECÍFICOS

- Usted considera que su desempeño profesional en su función ha sido:

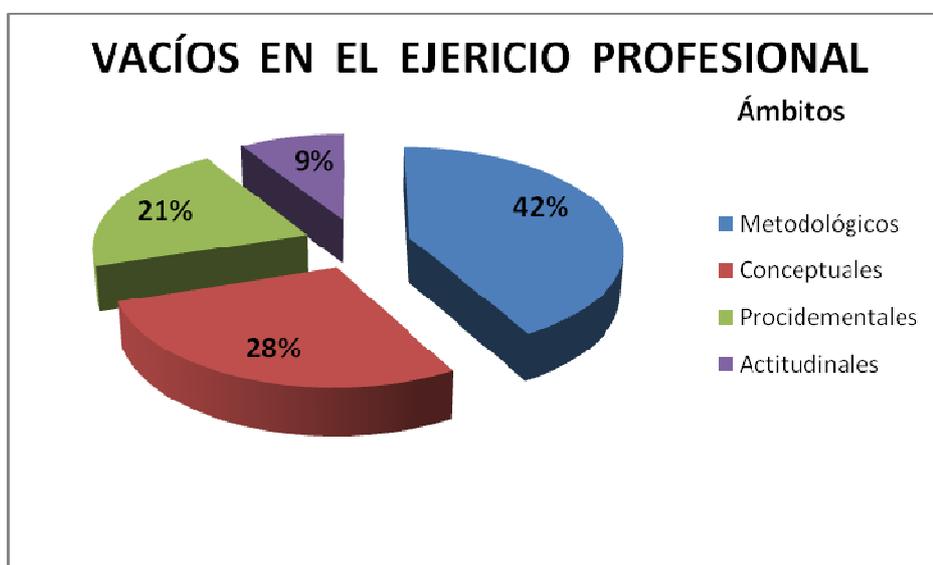


A partir de esta gráfica se puede identificar la manera en la que las egresadas encuestadas califican su desempeño profesional dentro de las Instituciones Educativas en las que laboran. La mayoría de ellas determina que su labor efectuada ha sido excelente, hecho que demuestra que tanto los Directivos, alumnos y padres de familia se encuentran conformes y a gusto con las actividades, metodologías y estrategias aplicadas a los alumnos. Incluso se podría determinar que las evaluaciones finales efectuadas a ellas a final de año arrojan resultados sobresalientes, situación que lleva a que se califiquen como excelente.

Con respecto al grupo que califica su desempeño profesional como regular, se puede determinar que uno de los motivos que conlleva a ello estaría relacionado con las opiniones evaluativas de las Directoras de los Establecimientos Educativos. En estas opiniones se puede destacar las falencias

que presentan las egresadas, llevando a que no se sientan conformes con su trabajo efectuado con los alumnos. A ello se le puede sumar las apreciaciones de los padres de familia que de cierta forma hayan influido negativamente en el rendimiento profesional de las egresadas.

- En su ejercicio profesional ha tenido vacíos de orden:



Por medio de este gráfico se puede apreciar los diferentes aspectos en los que las egresadas presentan desconocimiento, y que de cierta manera han repercutido en su desempeño laboral. El ámbito metodológico es aquel en donde las egresadas han tenido más falencias dado que, según ellas, no han adquirido y/o reforzado los contenidos relacionados a las estrategias y técnicas para impartir un concepto/noción a los alumnos/as o aquellas asimiladas en la universidad no han sido compatibles con las necesidades educativas de los niños/as.

El segundo punto más seleccionado corresponde a la parte conceptual en donde el grupo objetivo señala que tienen desconocimiento acerca de los aspectos/teorías que sustentan su labor pedagógica. Indican que en ciertas ocasiones recurren a la improvisación o al sentido común para introducir un nuevo conocimiento. Esto refleja la falta de lectura constante de material bibliográfico que sustente teóricamente el trabajo efectuado dentro y fuera de clase.

La opción menos seleccionada corresponde al ámbito actitudinal, situación que da a entender que las egresadas son capaces de manifestar conductas y comportamientos acordes a las diferentes circunstancias que se presenten en la jornada diaria. Para ellas, el tener conocimiento sobre las diferentes maneras de actuar ante los padres, alumnos/as y Directoras no fue impartidas en la universidad, sino que se los adquirieron en base a la experiencia del trabajo diario y continuo. A partir de ello lograron adquirir la capacidad de discernir entre las conductas apropiadas a seguir y aquellas que no. De igual forma, hay muchas conductas y reacciones personales que se dan o adquieren con la práctica y no solo se aprende en las clases dentro de la Universidad.

¿Por qué?

RAZONES	PORCENTAJE
Falta de actualización de conocimientos y práctica de las nuevas metodologías/falta de información actualizada	28%
Mucha teoría y poca práctica/Falta de práctica/Falta de casos práctico	20%
Ha tenido que realizar seminarios y aprender temas que no fueron vistos en la universidad./Hay que investigar	8%
En la institución hay alumnos que tienen dificultades tanto cognitivas como conductuales	5%
EL 80% de la materia no se apega a la realidad/Pocos ejemplos de la vida diaria/Información basada en libros....	5%
Se ven conceptos de manera muy general	3%
No alcanzan las horas para terminar las materias/No hay tiempo para ver toda la materia	3%
No hay seminarios	3%
Falta de investigación en cuanto a material de estudio/Falta de lectura y trabajos	3%
El pensum debió haber tenido materias para el desempeño en párvulos	2%
La institución aplica más técnicas	2%
El pensum no los contemplaba	2%
Tienen vacíos como para poder avanzar en el área primaria	2%
Cada institución se maneja según sus propios procedimientos	2%
Faltó instrucción en los procedimientos a seguir en la enseñanza	2%
Recién aprendí en las prácticas	2%
Cada colegio tiene su propia metodología para planificar	2%
La carrera es muy corta y no se abarca mucha materia	1%
Hay muchos vacíos en la parte conceptual	1%
No se puede trabajar siguiendo procesos	1%
Los conceptos van creciendo poco a poco junto a mi experiencia	1%
Falta abarcar teorías pedagógicas y problemas de aprendizaje	1%
Falta instrucción en los procedimientos a seguir en la enseñanza	1%
TOTAL	100%

Existen diferentes razones que justifican la presencia de vacíos metodológicos, conceptuales, actitudinales y procedimentales. En este caso, la falta de conocimientos actualizados, por parte de los/las profesores de la carrera, se lo considera como uno de los motivos más seleccionados que ocasiona la existencia de vacíos. Al no existir el interés por indagar nuevas teorías para implementarlas en la labor pedagógica, ésta quedaría limitada al empleo de conceptos obsoletos

que no se relacionan con la realidad actual. Como consecuencia los alumnos no estarían recibiendo una educación de calidad. Este hecho más apunta al contenido que se imparte.

El segundo aspecto que ha contribuido a la existencia del desconocimiento en las diferentes áreas implica la falta de práctica de las teorías, conceptos y aprendidos en la universidad. Para ellas, ciertas materias fueron impartidas de manera muy teórica dejando de lado la parte práctica. Razón por la cual no encontraban concordancia entre los contenidos asimilados y las actividades desempeñadas en la jornada diaria de trabajo.

El último motivo que provocó la falta fueron las falencias en cuanto al manejo apropiado de los conocimientos inmersos en cada ámbito descrito, apunta a la necesidad en la que se ha visto las egresadas por tomar cursos que complementen su bagaje de conocimientos aprendidos, ya que todo aquello visto en los diez semestres de carrera no ha sido suficiente. Según ellas, esto se da porque los maestros/as de la Carrera tiende a manejar bibliografía poco actualizada y alejada de las últimas vanguardias pedagógicas. Al mismo tiempo no emplean el recurso tecnológico para poder tener información al momento.

- Indique cuáles de las asignaturas que Ud. aprobó le han servido en su apropiado desempeño laboral:

ASIGNATURAS	PORCENTAJE
Psicología del Desarrollo del Niño	11%
Elementos de Pediatría	9%
Teatro	8%
Expresión Corporal	8%
Laboratorio de Títeres	7%
Psicología	7%
Aprestamiento a la Lecto-Escritura	4%
Aprestamiento a los Números y Letras	4%
Psicopedagogía	4%
Aprestamiento a las Ciencias	3%
Expresión Plástica	3%
Laboratorio	3%
Administración Escolar y Educativa	2%
Psicomotricidad	2%
Aprestamiento en Matemáticas	2%
Planificación Curricular	2%
Recreación Infantil	2%
Didáctica	2%
Pedagogía Educativa	1%
Música	1%
Pintura	1%
Niño Regular	1%
Trastornos del Desarrollo	1%
Escuela para Padres	1%
Legislación Educativa	1%
Talleres	1%
Planificación Didáctica	1%
Lectura	1%
Estimulación Temprana	1%
Trastornos del Aprendizaje	1%
Pediatría	1%
Desarrollo de la Creatividad	1%
Comunicación Educativa	1%
Puericultura	1%
Matemática	1%
Pensamiento Crítico	0%
Educación Evolutiva	0%
Introducción a las Ciencias y Educación	0%
Técnicas de Investigación	0%
Curriculum	0%

Didáctica Parvularia	0%
Escritura	0%
Neurología	0%
Planificación	0%
Adaptaciones Curriculares	0%
Diseño de Proyecto	0%
Corrientes Pedagógicas	0%
Metodología de la Educación Pre-escolar	0%
Investigación Educativa	0%
Metodología del Aprendizaje	0%
Instrumentos Pedagógicos	0%
Desarrollo del Niño	0%
Psicología Infantil	0%
Ninguno	0%
TOTAL	100%

Esta tabla manifiesta los nombres de las materias que las egresadas consideran como significativas en su desempeño laboral. Para las encuestadas, los contenidos tratados en cada una de las materias fueron aplicadas en el trabajo diario con los niños, llevando a que éste se haya dado de la mejor manera; dando respuesta a las necesidades emergentes del momento.

Psicología del Desarrollo del Niño, resultó ser la materia más seleccionada por las egresadas. Una de las razones que justificaría ello, apunta al hecho que los conceptos manejados en la materia le han servido para comprender las conductas de los niños/as en las diferentes áreas y edades de su crecimiento. De esa manera se les hacía más fácil crear actividades acorde a los distintos niveles de madurez de los/las alumnos.

En segundo lugar, la materia Elementos de Pediatría proporcionó información relevante sobre el cuidado de los niños/as en diferentes contextos; como también las diferentes acciones a tomar para preservar su vida. Finalmente la materia de Teatro generó la posibilidad para que las egresadas pudieran desarrollar su pensamiento divergente en la creación de obras infantiles, llevando

también a que sus niños/as sean creativos y adquieran gusto por las actividades artísticas.

Clasificación de las Materias por Áreas

ÁREA	MATERIAS	PORCENTAJE	TOTAL
TÉCNICA INSTRUMENTAL	Elementos de Pediatría	9%	51%
	Teatro	8%	
	Expresión Corporal	8%	
	Laboratorio de Títeres	7%	
	Expresión Plástica	3%	
	Laboratorio	3%	
	Administración Educativa	2%	
	Recreación Infantil	2%	
	Música	1%	
	Pintura	1%	
	Escuela para Padres	1%	
	Legislación Educativa	1%	
	Talleres	1%	
	Pediatría	1%	
	Desarrollo de la Creatividad	1%	
	Comunicación Educativa	1%	
	Puericultura	1%	
	Introducción a las Ciencias y Educación	1%	
	Técnicas de Investigación	0%	
	Diseño de Proyectos	0%	
Investigación Educativa	0%		
PSICOLÓGICA	Psicología del Desarrollo del Niño	11%	27%
	Psicología	7%	
	Psicopedagogía	4%	
		2%	

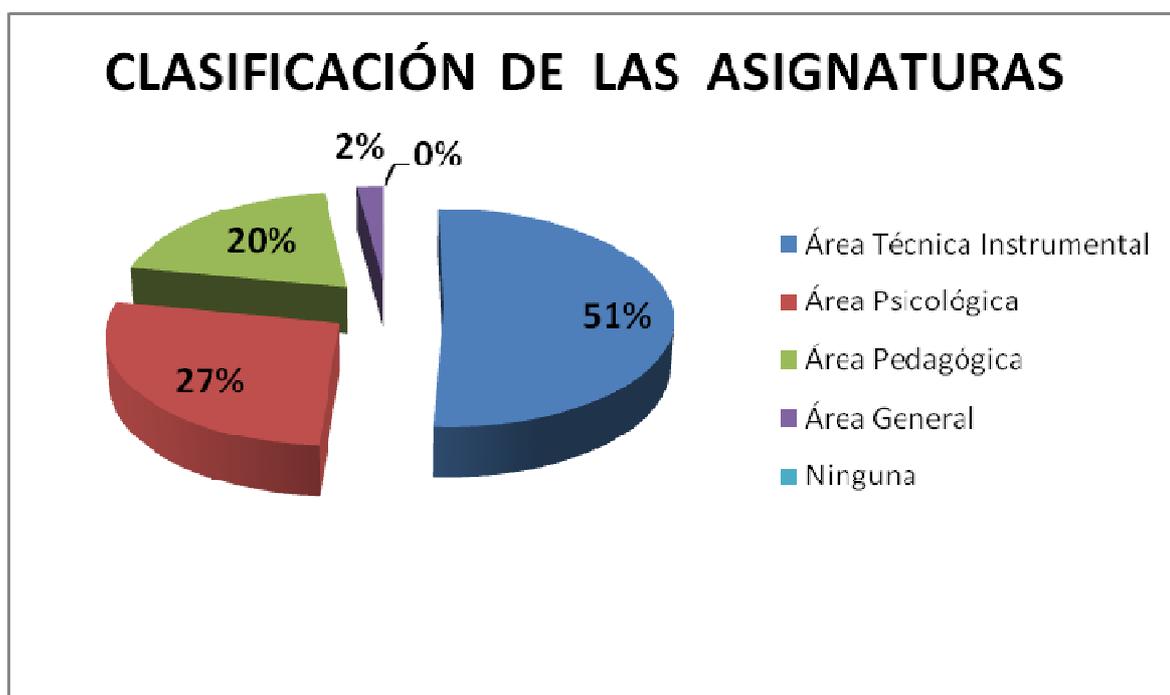
	Psicomotricidad Trastornos del Desarrollo Trastornos del Aprendizaje Estimulación Temprana Neurología Desarrollo del Niño Psicología Infantil	1% 1% 1% 0% 0% 0%	
PEDAGÓGICA	Aprestamiento a la Lecto-Escritura Aprestamiento a los Número y Letras Aprestamiento a las Ciencias Aprestamiento a las Matemáticas Planificación Curricular Didáctica Pedagogía Educativa Niño Regular Planificación Didáctica Educación Evolutiva Currículum Didáctica Parvularia Planificación Adaptaciones Curriculares Corrientes Pedagógicas Metodologías de la Educación Pre-escolar Metodologías del Aprendizaje Instrumentos Pedagógicos	4% 4% 3% 2% 2% 2% 1% 1% 1% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0% 0%	20%

GENERAL	Lectura Matemáticas Pensamiento Crítico Escritura	1% 1% 0% 0%	2%
NINGUNA		0%	0%
TOTAL		100%	100%

Por medio de esta gráfica se puede determinar la clasificación de las asignaturas, indicadas por las egresadas, considerando las áreas: Psicológica, Pedagógica, Técnica-Instrumental y General que están estipuladas en la malla curricular de la Carrera de Pedagogía del año 2003 y 2005. A pesar que la materia de Psicología del Desarrollo del Niño fue señalada como la más importante, ésta no forma parte del área Técnica Instrumental; aquella que manifiesta mayor preferencia por el grupo objetivo encuestado. Uno de los motivos que justifica esta selección apunta al hecho de que las egresadas adquirieron conocimientos, recursos y destrezas que le permitieron lidiar con los desafíos constantes en la jornada diaria de trabajo; enfocándose específicamente en la parte plástica, artística y recreativa.

Tantos las Áreas Psicológicas y Pedagógica manifiestan porcentajes relativamente estables; en cuanto a la predilección de las encuestadas. Las egresadas señalaron que en ciertas ocasiones la información inmersa en las asignaturas en cada área era similar llevando a que se lea o investigue bibliografía dos veces para un mismo aspecto. En otras situaciones no se manifestaba una continuidad lógica de lo que se vio en una materia en un semestre con otra a tratar en el siguiente.

En el caso del Área General, que obtuvo resultados minoritarios, las egresadas especifican que materias como Teología, Ética, Idioma no tenía relación directa con labor pedagógica ya que no se emplearon casos o ejemplos que pudieran ser aplicados en la realidad educativa. Tampoco se generó la oportunidad de sugerir posibles situaciones en donde se puede vincular los conceptos manejados en cada una de esas asignaturas con los conocimientos y/o experiencias previas aportadas por las estudiantes.



Por medio de esta gráfica se puede determinar la clasificación de las asignaturas, indicadas por las egresadas, considerando las áreas: Psicológica, Pedagógica, Técnica-Instrumental y General que están estipuladas en la malla curricular de la Carrera de Pedagogía. A pesar que la materia de Psicología del Desarrollo del Niño fue señalada como la más importante, ésta no forma parte del área Técnica Instrumental; aquella que manifiesta mayor preferencia por el grupo objetivo encuestado. Uno de los motivos que justifica esta selección apunta al hecho de que las egresadas adquirieron conocimientos, recursos y destrezas que le permitieron lidiar con los desafíos constantes en la jornada diaria de trabajo; enfocándose específicamente en la parte plástica, artística y recreativa.

Tantos las Áreas Psicológicas y Pedagógica manifiestan porcentajes relativamente estables; en cuanto a la predilección de las encuestadas. Las egresadas señalaron que en ciertas ocasiones la información inmersa en las asignaturas en cada área era similar llevando a que se lea o investigue bibliografía dos veces para un mismo aspecto. En otras situaciones no se manifestaba una continuidad lógica de lo que se vio en una materia vista en un semestre con otra a tratar en el siguiente.

En el caso del Área de Estudio General, que obtuvo resultados minoritarios, las egresadas especifican que materias como Teología, Ética, Idioma no tenía relación directa con la labor pedagógica ya que no se emplearon casos o ejemplos que pudieran ser aplicados en la realidad educativa. Tampoco se generó la oportunidad de sugerir posibles situaciones en donde se puede vincular los conceptos manejados en cada una de esas asignaturas con los conocimientos y/o experiencias previas aportadas por las estudiantes.

- Indique cuáles de las asignaturas que Ud. aprobó no le han servido en su apropiado desempeño laboral:

ASIGNATURAS	PORCENTAJE
Maltrato al menor	14%
Teología	8%
Literatura Infantil	8%
Evaluación Psicopedagógica	7%
Familia y Comunidad	6/
Música	4%
Estudios Ecuatorianos	4%
Legislación Educativa	4%
Ética	4%
Sociología	3%
Ninguna	3%
Idioma Español	3%
Cultura Contemporánea	2%
Matemáticas	2%
Estadísticas	2%
Filosofía	2%
Psicomotricidad	1%
Antropología Filosófica	1%
Estudios Sociales	1%
Escuela para Padres	1%
Inglés	1%
Filosofía	1%
Historia	1%
Trastornos del Desarrollo	1%
Lectura	1%
Instrumentación de Evaluación Pedagógica	1%
Estética y Arte	1%
Lenguaje	1%
Problemas Filosóficos	1%
Evaluación Pedagógica	1%
Idioma	1%
Estudios Contemporáneos	1%
Teatro	1%
Desarrollo del Lenguaje	1%
Psicología del Desarrollo	1%
Diseño de Proyectos	1%
Aprestamiento a la Lectura	1%
Estimulación Temprana	1%
Investigación Educativa	1%
Corrientes Pedagógicas	1%

Diseño Curricular	1%
TOTAL	100%

Esta tabla recopila un listado de asignaturas que las egresadas encuestadas consideraron poco útiles en su desempeño laboral diario. Las razones que justifican esta selección apuntan a la presencia y manejo de contenidos poco vinculantes con el ámbito educativo, la ineficacia de las estrategias metodológicas aplicadas y el uso de material bibliográfico desactualizado. A esto también se le puede añadir la forma en el que maestro se manifiesta en clase.

La materia Maltrato al Menor es la opción más seleccionada por el grupo objetivo seleccionado. Ellas consideran que a pesar que tuvieron un acercamiento a la realidad de las diferentes comunidades que asistieron, la bibliografía empleada no estuvo muy relacionada con los objetivos planteados en el trabajo dentro del área de Educación Inicial y al mismo tiempo no otorgó las guías necesarias para plantear el proyecto dentro de las comunidades intervenidas. Ante todo ello, señalaron un punto positivo que involucra al hecho de desarrollar empatía ante la realidad de aquellas comunidades llevando a esta capacidad trascienda no solo en la campo profesional de la egresada sino en su vida personal.

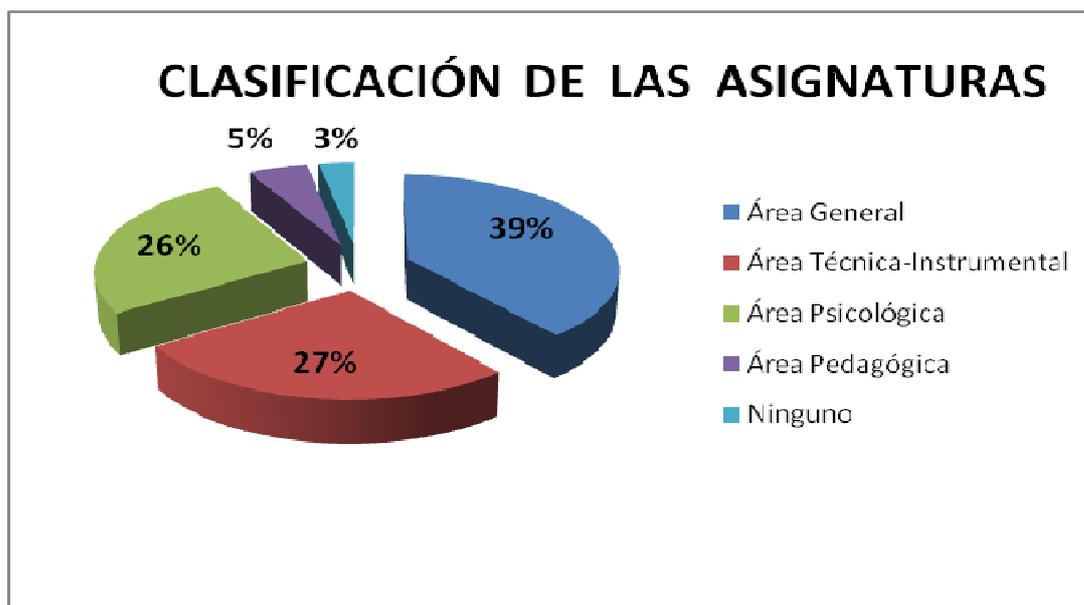
En el caso de Teología, el grupo encuestado determinó que la información impartida en esta asignatura le sirvió para reforzar sus preceptos religiosos vinculados a la fe católica, pero no se dio la oportunidad de tomar éstos contenidos y adaptarlos a la labor pedagógica con los y las niños. Finalmente en el caso de Literatura Infantil las egresadas señalaron que tanto la bibliografía empleada como las forma en la que se impartió la asignatura no llenó las expectativas esperadas ya que el material empleado provenía de autores extranjeros que no presentaban ejemplos claros acerca de la aplicación de los

procesos de pre-lectura y lectura en jornadas de trabajo diario con los niños/as. En cuanto a la forma en que se dio la materia, se limitó a las estudiantes a reproducir los contenidos del recursos bibliográficos sin lograr profundizar en las metodologías para crear cuentos, poemas, trabalenguas y demás.

Clasificación de las Materias por Áreas

ÁREA	MATERIAS	PORCENTAJE	TOTAL
GENERAL	Teología	8%	39%
	Estudios Ecuatorianos	4%	
	Ética	4%	
	Sociología	3%	
	Idioma Español	3%	
	Cultura Contemporánea	2%	
	Matemáticas	2%	
	Estadística	2%	
	Antropología Filosófica	1%	
	Estudio Sociales	1%	
	Inglés	1%	
	Filosofía	2%	
	Historia	1%	
	Lectura	1%	
	Lenguaje	1%	
	Problemas Filosóficos	1%	
	Idioma	1%	
Estudios Contemporáneos	1%		

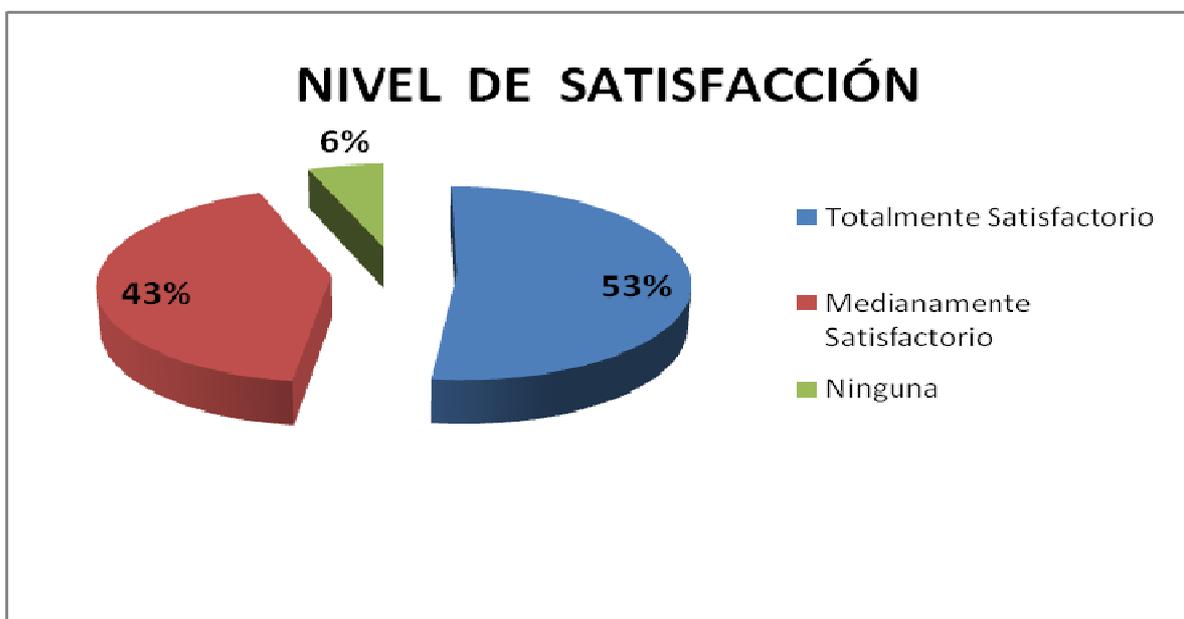
TÉCNICA INSTRUMENTAL	Literatura Infantil Familia y Comunidad Música Legislación Educativa Escuela para Padres Estética y Arte Teatro Diseño de Proyectos Investigación Educativa	8% 6% 4% 4% 1% 1% 1% 1% 1%	27%
		14%	
PSICOLÓGICA	Maltrato al Menor Evaluación Psicopedagógica Trastornos del Desarrollo Psicomotricidad Desarrollo del Lenguaje Psicología del Desarrollo Estimulación Temprana	7% 1% 1% 1% 1% 1%	26%
PEDAGÓGICA	Instrumentación de Evaluación Pedagógica Evaluación Pedagógica Aprestamiento a la Lectura Corrientes Pedagógicas Diseño Curricular	1% 1% 1% 1% 1%	5%
NINGUNA	-	3%	3%
TOTAL	-	100%	100%



Por medio de esta gráfica se puede determinar la clasificación de las materias acorde a lo estipulado en la malla curricular de la Carrera de Pedagogía. Esta división representa las asignaturas que de cierta manera no han sido útiles en su tarea pedagógica. Así se destaca las asignaturas comprendidas en el Área General que de cierta forma no tuvieron relación directa con el ámbito educativo en las que las egresadas se desenvolvían constantemente.

Las áreas Técnica Instrumental y Pedagógica reflejan cifras similares, pero es importante señalar que sólo algunas materias (véase la tabla anterior) no han sido significativas para las egresadas. Esta situación puede basarse en el hecho de que las estrategias de enseñanza, los contenidos y la forma de evaluación no fueron los apropiados llevando a que las egresadas tuvieran vacíos de carácter metodológico y conceptual.

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción en su ejercicio profesional?:

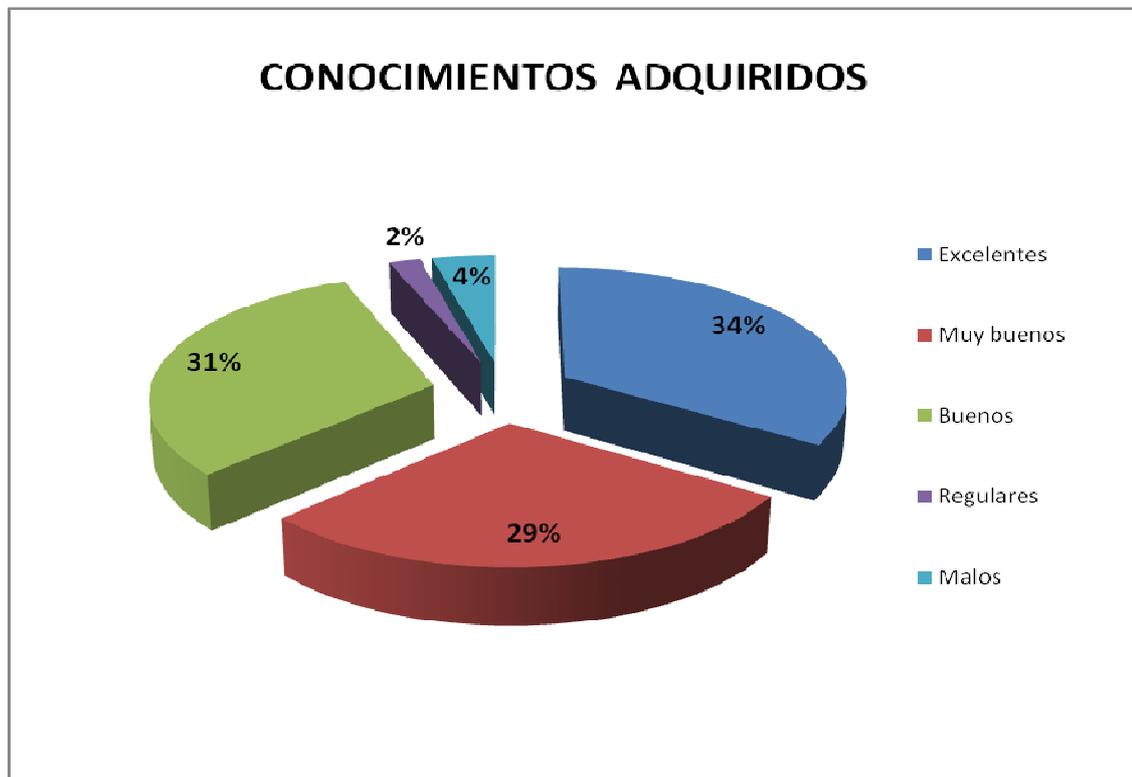


A partir de este gráfico se puede determinar el nivel de satisfacción de las egresadas en cuanto a su ejercicio laboral. La mayoría de ellas se siente muy a gusto con la manera en las que han trabajado dentro de las Instituciones Educativas a la que pertenecen. A pesar de presentar ciertos vacíos metodológicos y conceptuales, como también haber identificado aquellas asignaturas que no les fueron útiles; las egresadas se encuentran conformes con las tareas efectuadas en la jornada diaria de trabajo. Para ellas su desenvolvimiento ha sido bien aceptado por las Directoras y padres de familia. Este punto coincide estrechamente con la manera en que la mayoría de las egresadas califican su desempeño profesional, en este caso como excelente.

Sin embargo, hay una diferencia de 10% entre las opciones de Medianamente Satisfactorios y Totalmente Satisfactorio, hecho que da a entender que existe un grupo amplio de egresadas que no encuentra acordes con la preparación recibida en la universidad, y que a su vez la experiencia adquirida en

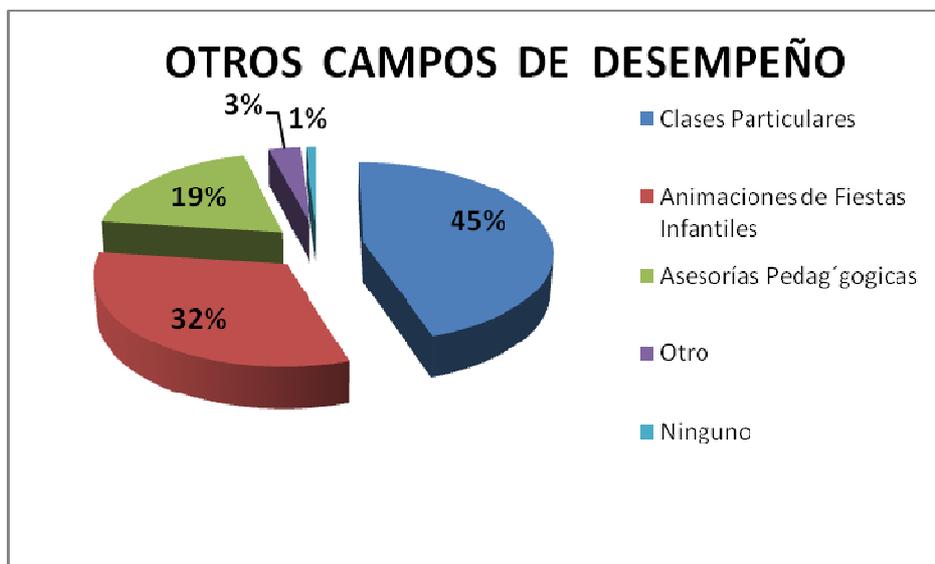
el ejercicio profesional no logrado satisfacer sus expectativas como tampoco han podido complementar su desconocimiento en los ámbitos conceptuales y metodológicos.

- **Los conocimientos adquiridos en su formación profesional universitaria han sido:**



A partir de esta gráfica se puede señalar la manera en que las egresadas califican los conceptos aprendidos durante el tiempo que permanecieron en la Carrera de Pedagogía. Aunque las egresadas hayan indicado que tenía vacíos metodológicos y conceptuales y a su vez habían determinado las asignaturas del Área General como poco útiles en su carrera, ella considera que los conceptos aprendidos los han asimilado satisfactoriamente; llevando a que los puedan aplicar en el trabajo con los alumnos/as. Al mismo tiempo dichos conocimientos le han permitido vincularlo adecuadamente con la experiencia laboral, llevando a que generen actividades innovadoras en el proceso de aprendizaje-enseñanza.

- **A más de ejercer su función como Educadora/or de Párvulos, ¿en qué otro campo se desempeña?**



Por medio de este gráfico es posible identificar las diferentes actividades que realizan las egresadas muy distintas a la labor docente dentro de las Instituciones Educativas. Una de las razones que justificaría este hecho, implica el interés de las egresadas por diversificar y trascender su ejercicio profesional educativo en diferentes ámbitos que le generen otros ingresos económicos. Es así que la mayoría de las encuestadas presentan servicios dando clases particulares (inglés y/o español) en donde refuerzan los contenidos ya vistos por los/las alumnos y al mismo tiempo ayudan a controlar tareas.

Otras han optado por emplear su creatividad y sus capacidades histriónicas para animar fiestas infantiles, en donde realizan actividades como caritas pintadas, globo formas, títeres, elaboración de arreglos de mesa y piñatas. Con el fin de expandir estas actividades, algunas egresadas han creado empresas de organización de eventos que incluyen la preparación de bocaditos y catering. Esto

refleja la necesidad de expandir y trasladar las competencias desarrolladas durante la carrera universitaria en el campo de los negocios y mercadeo.

- Señale tres fortalezas que desarrolló durante su formación universitaria.

FORTALEZAS	PORCENTAJE
Creatividad	25%
Adaptabilidad	10%
Paciencia	6%
Flexibilidad	6%
Pensamiento Crítico	6%
Resolución de Conflictos	5%
Compañerismo	4%
Transmitir la vocación de ser maestra/Amor al trabajo	4%
Dominio de Grupo	3%
Liderazgo/Dirección	3%
Responsabilidad	2%
Planificaciones	2%
Desenvolvimiento frente a los demás	2%
Poner en práctica conocimientos teóricos	2%
Deseos de Aprender constantemente	1%
Conocimientos del Desarrollo del Niño	1%
Análisis	1%
Responsabilidad Social	1%
Profesionalismo	1%
Independencia	1%
Solidaridad	1%
Metodología	1%
Dinámica	1%
Trabajo Ordenado	1%
Investigación	1%
Perseverancia	1%
Trabajo bajo Presión	1%
Conocimiento Intelectual	1%
Respeto e interés por los Niños	1%
Hablar en Público	1%
Tolerancia	1%
Saber llegar al alumno	1%
Ser autodidacta	1%
Psicología Infantil	1%
Metodología de Enseñanza	0%
Desempeño de uno mismo	0%
Observaciones	0%
Honestidad	0%
Psicopedagogía	0%
Psicología del Desarrollo	0%

Trabajo en Equipo	0%
Capacidad de Improvisación	0%
Desarrollo de Estrategia	0%
Lectura	0%
Relaciones Públicas	0%
Justicia	0%
Transmitir Aprendizaje	0%
Dedicación	0%
Agilidad	0%
Preparación de Material	0%
Alegría	0%
Comunicación Asertiva	0%
Adaptaciones Curriculares	0%
Metodología en la Educación Pre-escolar	0%
Títeres en la Motivación	0%
Pensamiento Divergente	0%
Organización Laboral	0%
Pensamiento Alternativo	0%
Seguridad en sí misma	0%
Diseño de un plan estratégico	0%
TOTAL:	100%

A partir de esta tabla se puede identificar todas las fortalezas desarrolladas por las egresadas durante su paso por la universidad. Al participar en las diferentes actividades vinculadas a las asignaturas de la malla curricular del 2003 y 2005 Pedagogía, las alumnas pudieron adquirir competencias que les permitieron enfrentar satisfactoriamente con las demandas exigidas por las/los maestros de cada materia.

De esta manera se destaca la creatividad como un aspecto esencial para el trabajo docente diario, ya que de esa manera fueron capaces de generar propuestas innovadoras que incluyeran estrategias, recursos y metodologías actualizadas y aptas para responder a las necesidades educativas emergentes. A su vez, adquirieron destrezas histriónicas llevando a que pudieran emplear la improvisación en las diferentes situaciones que lo amerite, como por ejemplo en la presentación de las rondas, obras de navidad, etc.

La paciencia y la adaptabilidad son los factores que las egresadas han obtenido, por medio de los aprendizajes y experiencias obtenidas en su año de prácticas. El estar inmerso dentro de un ambiente educativo muy distinto a aquel en la que ellas laboraban, permitió desarrollar la tolerancia y la flexibilidad a nuevas situaciones. De esa manera pudieron manejar una comunicación más asertiva, vinculándose profesionalmente con los padres de sus alumnos/as para indicarles las pautas necesarias que permitieran una madurez armónica.

Finalmente, es posible indicar que estas tres fortalezas seleccionadas por las egresadas de la Carrera de Pedagogía son al mismo tiempo las actitudes exigidas por las Directoras de los Jardines de Infantes encuestados, aspectos que deben tener los futuros Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial. Ante ellos se determina que de cierta forma la Carrera de Pedagogía ha formado a las egresadas para que puedan dar respuestas a demandas perennes en la realidad educativa.

Clasificación de las fortalezas de acuerdo a las Competencias Fundamentales

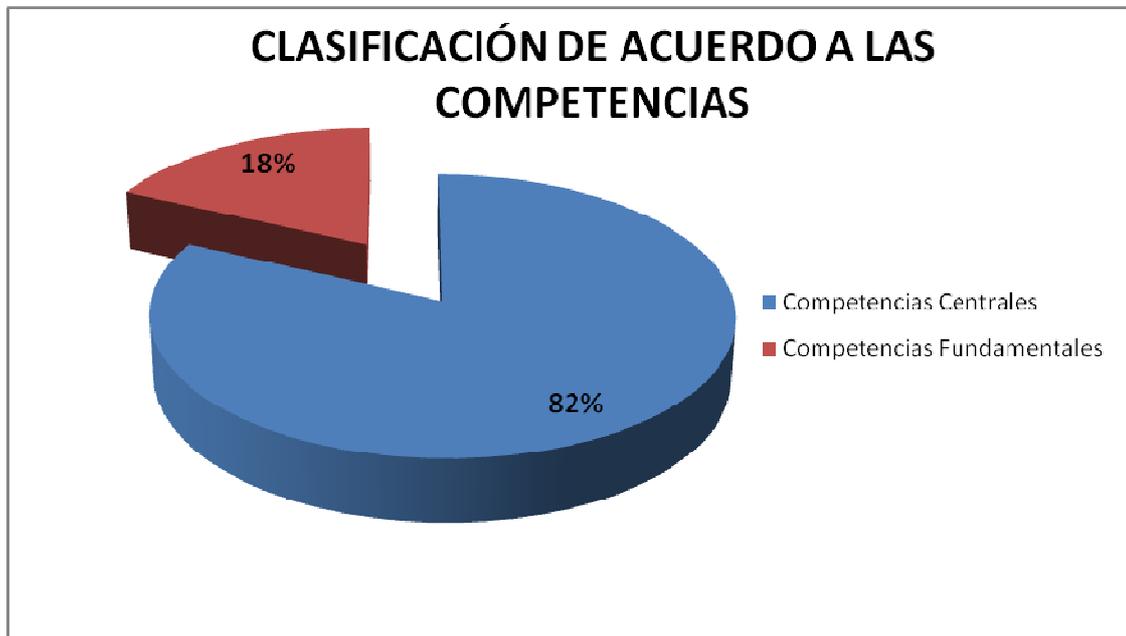
COMPETENCIAS	FORTALEZAS	PORCENTAJE	TOTAL
REFLEXIONAR	Pensamiento Crítico Análisis Observación	6% 1% 0%	7%
EVALUAR	Liderazgo y Dirección Planificaciones Metodología Desarrollo de la Estrategia	3% 2% 1% 0%	6%
INTERVENIR	Resolución de Conflictos Diseño de un plan estratégico	5% 0%	5%
SUBTOTAL			18%

Clasificación de las fortalezas de acuerdo a las Competencias Centrales

ÁREA	FORTALEZAS	PORCENTAJE	TOTAL
CREATIVAS	Creatividad	25%	25%
	Pensamiento Divergente	0%	
	Pensamiento Alternativo	0%	
RELACIONALES Y PERSONALES	Paciencia	6%	23%
	Flexibilidad	6%	
	Responsabilidad	2%	
	Desenvolvimientos frente a los demás	2%	
	Deseos de aprender constantemente	1%	
	Independencia	1%	
	Dinámica	1%	
	Perseverancia	1%	
	Hablar en público	1%	
	Tolerancia	1%	
	Ser autodidacta	1%	
	Desempeño de un mismo	0%	
	Honestidad	0%	
	Capacidad de Improvisación	0%	
	Dedicación	0%	
	Agilidad	0%	
	Preparación de Material	0%	
	Alegría	0%	
Seguridad en sí mismo	0%		

ORGANIZATIVAS	Adaptabilidad Dominio de Grupo Profesionalismo Trabajo Ordenado Trabajo bajo Presión Metodología de la enseñanza Trabajo de Equipo	10% 3% 1% 1% 1% 0% 0%	16%
SOCIALES Y COMUNICATIVAS	Compañerismo Transmitir la vocación de ser maestro/Amor al trabajo Solidaridad Saber llegar al alumno Relaciones Pública Transmitir Aprendizajes Comunicación Asertiva	4% 4% 1% 1% 0% 0% 0%	10%
DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO	Poner en práctica conocimiento teóricos Conocimientos del Desarrollo del Niño Investigación Conocimiento Intelectual Psicología Infantil Psicopedagogía Psicología del Desarrollo Lectura Adaptaciones Curriculares Metodología de la Educación Pre-escolar Títeres en la Motivación	2% 1% 1% 1% 1% 0% 0% 0% 0% 0% 0%	6%
CULTURALES	Responsabilidad Social Respeto e interés por los niños Justicia	1% 1% 0%	2%

SUBTOTAL			82%
TOTAL			100%



Por medio de esta gráfica se puede señalar el tipo de competencias que tienen más desarrolladas las egresadas, considerando la clasificación de sus fortalezas. Es así que las competencias centrales son aquellas que manifiestan las encuestadas de forma satisfactoria, durante las actividades de su jornada pedagógica. De esa forma se caracterizan las capacidades de la creatividad, adaptabilidad, paciencia, dedicación, y demás que permiten establecer relaciones cordiales y trabajo en equipo en el desempeño laboral dentro de las Instituciones Educativas.

- Señale tres debilidades que desarrolló durante su formación universitaria.

DEBILIDADES	PORCENTAJE
Investigación	11%
Planificación	10%
Desinterés por leer	9%
Dificultades en el dominio de grupo	6%
Falta de Liderazgo	6%
Comunicación Asertiva	4%
Falta de Experiencia en Educación Especial	3%
Dificultad para adaptaciones curriculares	3%
Dificultades para tratar al padre de familia	3%
Dificultad para enfrentar conflictos	3%
Legislación Escolar	2%
Falta de respaldo para graduarse	2%
Música	2%
Dificultad para trabajar en equipo	1%
Elaborar recursos	1%
Independencia Laboral	1%
Contextualización de Conceptos	1%
Inasistencia de Profesores	1%
Falta de Experiencia	1%
Aprestamiento a la Lectura	1%
Escritura	1%
Estimulación Temprana	1%
Estadística	1%
Material copiados y no libros	1%
Elaboración de propuestas educativas	1%
Pocas herramientas	1%
Estrategias de Comunicación con los Padres	1%
Falta de Seguridad	1%
Falta de Enseñanza	1%
Didáctica	1%
Psicología	1%
Psicología Evolutiva	1%
Idioma Extranjero%	1%
Autoevaluación	1%
Objetividad	1%
Actualización de Metodologías	1%
No se encuentra con bibliografía apropiadas	1%
Centro de Prácticas no ayuda a los estudiantes	1%
Muy teórico/falta de práctica	1%
Muy pocas clases de técnicas artísticas	1%
Difícil conseguir trabajo mientras se estudia	1%

Administración Educativa	1%
Puericultura	1%
Pediatría	1%
Evaluación Psicopedagógica	1%
Conocimientos de diferentes áreas de desempeño	1%
Leyes y normas de Educación	1%
Desactualización de Libros	1%
Prácticas personalizadas para cada materia	1%
TOTAL	100%

Gracias a esta tabla se puede señalar las diferentes competencias que las egresadas de la Carrera de Pedagogía no lograron desarrollar. Los motivos que con llevaron a este hecho estarían relacionados con la inexistencia de oportunidades para potenciar estos aspectos como también la falta de motivación intrínseca para alcanzarlas. Estos puntos coinciden con los retos y exigencias educativas especificadas por las Directoras de los Jardines de Infantes encuestados; y que deben ser manejados eficazmente por los/las futuros Licenciando en Pedagogía con mención en Educación Inicial para así dar respuestas a las necesidades inherentes en la realidad educativa.

La Investigación es una debilidad dado que el grupo objetivo encuestado no demuestra hábitos de búsqueda de bibliografía para actualizar constantemente sus conocimientos. A pesar que se encuentran conformes con su desempeño y ejercicio profesional, como también con los conceptos adquiridos en la carrera, es notorio identificar la falta de interés por asimilar nuevas corrientes pedagógicas que complementen sus aprendizajes previos. Esta situación está vinculada también con el desinterés en leer; repercutiendo así en aspectos tales como la elaboración correcta de planificaciones.

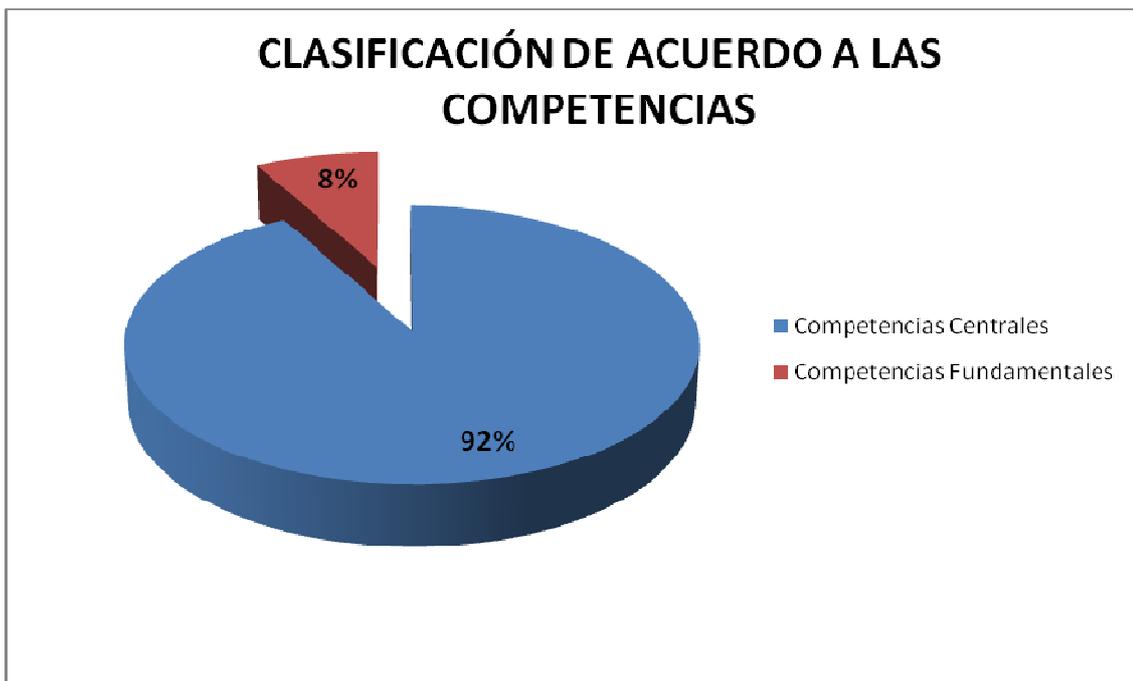
Clasificación de las debilidades de acuerdo a las Competencias Fundamentales

COMPETENCIAS	DEBILIDADES	PORCENTAJE	TOTAL
INTERVENIR	*Dificultad para Adaptaciones Curriculares *Dificultades para enfrentar conflictos *Elaborar Recursos	3% 3% 1%	7%
REFLEXIONAR	*Elaboración de Propuestas Educativas	1%	1%
EVALUAR			0%
SUBTOTAL			8%

Clasificación de las debilidades de acuerdo a las Competencias Centrales

ÁREA	DEBILIDADES	PORCENTAJE	TOTAL
DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO	Investigación	11%	53%
	Planificación	10%	
	Desinterés por leer	9%	
	Falta de experiencia en educación especial	3%	
	Música	2%	
	Legislación Escolar	2%	
	Contextualización de Conceptos	1%	
	Falta de Estrategias	1%	
	Aprestamiento a la lectura	1%	
	Escritura	1%	
	Estimulación Temprana	1%	
	Estadística	1%	
	Didáctica	1%	
	Psicología	1%	
	Psicología Evolutiva	1%	
	Idioma Extranjero	1%	
	Actualización de Metodologías	1%	
	Puericultura	1%	
	Pediatría	1%	
	Evaluación Psicopedagógica	1%	
Conocer diferentes áreas en las que una maestra puede desempeñarse	1%		
Leyes y normas de educación	1%		
Desactualización de Libros	1%		
Prácticas personalizadas para cada materia	1%		

ORGANIZATIVAS	Dificultades con el dominio de grupo Falta de Respaldo para graduarse Independencia Laboral Inasistencia de Profesores Material copiado y no libros Pocas Herramientas Desactualización de Libros El Centro de Prácticas no ayuda a los estudiantes Muy teórico/falta de práctica Muy pocas clases técnicas artísticas Administración Educativa	6% 2% 1% 1% 1% 1% 1% 1% 1% 1% 1%	17%
SOCIALES Y COMUNICATIVAS	Comunicación Asertiva Dificultades para de tratar padres de familia Dificultad para trabajar en equipo Estrategias de comunicación con los padres Difícil conseguir trabajo mientras se estudia	4% 3% 2% 1% 1%	11%
RELACIONALES Y PERSONALES	Falta de Liderazgo Falta de Seguridad Autoevaluación Objetividad	6% 1% 1% 1%	9%
CULTURALES			0%
CREATIVAS			0%
SUBTOTAL			92%
TOTAL			100%



A partir de este gráfico se puede determinar las dos clasificaciones, de acuerdo a las competencias, en las que se han organizado las debilidades señaladas por las egresadas. A pesar que las competencias centrales fueron aquellas que el grupo objetivo tenían más desarrollado, en este caso se presentan también ciertas falencias en la misma categoría. Esta situación da a entender que la adquisición de habilidades, destrezas y demás, a lo largo de la carrera universitaria, se dio de una manera progresiva.

Durante este proceso, pudo haberse generado retrocesos en la asimilación de las competencias, razón por la cual se veía en la necesidad de retomar actividades, estrategias y demás para continuar con el reforzamiento de dichas capacidades. Otra razón que puede haber influido en la presencia de debilidades en las egresadas, se dio a causa del inapropiado empleo de evaluaciones que consideraban solamente la cantidad de conocimientos aprendidos por las alumnas en vez de las destrezas que pudieron haber utilizado en su desenvolvimiento dentro del ámbito educativo.

- Según su parecer, ¿cuáles serían las exigencias académicas para un buen desempeño laboral de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

EXIGENCIAS ACADEMICAS	PORCENTAJE
Más contacto con la realidad de los niños	45%
Seminarios/Talleres/Capacitaciones	19%
Saber inglés	10%
Capacitación sobre la Reforma Curricular	4%
Prácticas pedagógicas	2%
Educación Especial	2%
Vincular la Educación a la ecología	2%
Planificación	2%
Saber el proceso del desarrollo del niño	2%
Realizar un buen trabajo de todo lo que se estudia	2%
Didáctica	2%
Sociología	2%
Bases Académicas	2%
Trabajo en Equipo en conocer idioma nacional	2%
Saber Matemáticas	2%
TOTAL	100%

En esta tabla se puede determinar un listado de las exigencias académicas que las y los futuros Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial deberían enfrentar para poder rendir satisfactoriamente en la labor educativa. La mayoría de las egresadas establecen que uno de los factores más importantes es que el/la alumna adquiera las herramientas necesarias para tener un acercamiento del contexto/s en lo que lo niños/as se relacionan. Así el futuro profesional podrá tener información relevante para el diseño de actividades en la jornada de trabajo. A su vez el hecho de tomar seminarios y cursos de capacitación como el también el manejo del idioma inglés, son considerados como puntos importantes a tomar en cuenta, para que el futuro profesional esté preparado a responder según las vanguardias pedagógicas emergentes.

6.3.3 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EFECTUADAS A LOS SUPERVISORES DE ZONA: UTE 1 ZONA 1 Y UTE 1 ZONA 2

6.3.3.1 DATOS GENERALES

DATOS	UTE 1 ZONA 1	UTE 1 ZONA 2
NOMBRE	Rodolfo Pinzón Bravo	Concepción Maridueña de Villao
EDAD	68 años	63 años
AÑO QUE EGRESÓ DE LA CARRERA	1968	No contestó
EXPERIENCIA LABORAL	42 años	43 años
CARGO	Supervisor	Supervisora
SECTOR DE LA CIUDAD	Sur	Sur

6.3.3.2 DATOS ESPECÍFICOS

- ¿Cuáles son los retos educativos del Siglo XXI?

ASPECTO	UTE 1 ZONA 1 <i>SUPERVISOR: RODOLFO PINZÓN</i>	UTE 1 ZONA 2 <i>SUPERVISOR: CONCEPCIÓN MARIDUEÑA</i>
RETOS EDUCATIVOS	*Que la niñez y juventud sea guiada por maestros con vocación.	*La excelencia educativa

En esta tabla se puede determinar las opiniones vertidas por los Supervisores de la UTE 1 Zona y la UTE 1 Zona 2 acerca de los retos educativos del Siglo XXI. Se puede determinar que la vocación de ser maestro debe estar vinculada con la parte afectiva para así poder comprender las necesidades, intereses que manifiestan cada uno de los alumnos. A ello se le suma el hecho de otorgar a los/las alumnas una educación de calidad que conlleve a maximizar sus potencialidades como también desarrollas las competencias inherentes en ellos.

Básicamente estos son los dos puntos esenciales señalados por los Supervisores de Zona; indicando a la vez que deben ser considerados en la estructuración de las mallas curriculares, syllabus y demás actividades para así formar adecuadamente a los futuros profesionales en Educación Inicial; y que éstos a su vez ejerzan un práctica profesional eficiente y eficaz.

- ¿Qué cualidades deben tener los futuros Licenciados/as en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

ASPECTO	UTE 1 ZONA 1 <i>SUPERVISOR: RODOLFO PINZÓN</i>	UTE 1 ZONA 2 <i>SUPERVISOR: CONCEPCIÓN MARIDUEÑA</i>
CUALIDADES	*Responsables *Amor por lo que hacen *Puntuales *Preparación académica *Honorabilidad	*Prudencia *Flexibilidad *Talentoso *Estudioso *Principios morales y éticos

A partir de esta tabla se puede identificar las distintas cualidades que debe tener los profesionales en Educación Inicial. Es importante señalar que éstas están vinculadas con las actitudes/aptitudes determinadas por las Directoras de las Instituciones Educativas como también las fortalezas desarrolladas por las egresadas tras cursar los diez semestres de la carrera.

De esta se puede mencionar que la práctica de los valores morales y éticos como las capacidades óptimas de desempeño laboral conforman los dos grandes aspectos que tienen en común las opiniones vertidas por parte de los Supervisores de Zona entrevistados. Con respecto a la valores morales, lo Supervisores señalan que la práctica constante de éstos llevará a que los alumnos/as puedan interiorizarlos y al mismo tiempo emplearlo en su vida diaria. A su vez llevará a que el proceso educativo tenga una base ética y moral. El segundo aspecto implica la adquisición de competencias que permitan al futuro profesional desempeñarse adecuadamente en la labor educativa, razón por la cual determina la puntualidad, el talento, responsabilidad y demás como puntos referentes para el desenvolvimiento en la jornada con los niños/as.

- **¿Cuáles son los aspectos que deberían reforzar las y los profesionales que laboran en el campo educativo?**

ASPECTO	UTE 1 ZONA 1 SUPERVISOR: RODOLFO PINZÓN	UTE 1 ZONA 2 SUPERVISOR: CONCEPCIÓN MARIDUEÑA
A REFORZAR	*Creatividad *Superación académica constante	*Capacidad de motivación *Estudios

Por medio de esta tabla se puede observar los aspectos necesario que deben ser reforzados por los futuros profesionales de la Educación Inicial. Estos puntos se encuentran relacionados también con las actitudes/aptitudes indicadas por las Directoras de los Jardines de Infantes intervenidos, como también de las fortalezas/debilidades descritas por las egresadas encuestadas.

Los Supervisores entrevistados determinan la importancia de que el maestro/a sea capaz de actualizarse constantemente con el fin de complementar sus conocimientos y experiencias adquiridas previamente. Es por ello que apunta al desarrollo de una motivación intrínseca que estimule el interés por aprender diferentes estrategias, actividades que son propuestas por las nuevas vanguardias pedagógicas. Así mismo señalan al pensamiento divergente como factor significativo a potenciar porque permite al futuro profesional innovar los recursos y metodologías aplicadas en clase, como también estimular la creatividad en sus alumnos/as llevando a que sean capaces de tomar decisiones por su propia cuenta.

- **¿Cuáles son las nuevas competencias que deberían desarrollar las y los profesionales de la educación con el fin de enfrentar los retos educativos del siglo XXI?**

ASPECTO	UTE 1 ZONA 1 SUPERVISOR: RODOLFO PINZÓN	UTE 1 ZONA 2 SUPERVISOR: CONCEPCIÓN MARIDUEÑA
COMPETENCIAS DEL SIGLO XXI	*Auto-preparación *Asistencia a eventos académicos.	*Investigación *Laborables *Estudio

A partir de esta tabla, se puede señalar las competencias necesarias que los profesionales en la educación deben desarrollar con el objetivo de dar respuestas a las demandas educativas de este siglo. Al igual que en los casos anteriores, estos puntos están estrechamente relacionados con las aptitudes/actitudes exigidas por los Directores de los Jardines de Infantes encuestados.

Ambos Supervisores coinciden que los/las futuros profesionales en la Educación Inicial deben estar aptos para intervenir en actividades que fomenten la investigación constante, el análisis y estudios de la realidad educativa para que así puedan encontrar soluciones ante las necesidades y problemas surgentes en el ámbito educativo global. No se pretende limitar al profesional a ser solo educador/a de aula sino que más bien trascienda en otros campos que sea pro-activo en su labor. Para conseguir esto, señalan, la importancia de involucrarse activamente en los seminarios /cursos de actualización para reforzar y adaptar los nuevos conceptos vigentes.

- **¿Qué estrategias y recursos han empleado para el desarrollo de las competencias de su equipo docente?**

ASPECTOS	UTE 1 ZONA 1 SUPERVISOR: RODOLFO PINZÓN	UTE 1 ZONA 2 SUPERVISOR: CONCEPCIÓN MARIDUEÑA
ESTRATEGIAS Y RECURSOS	*Proyecto de Lectura Inicial *Talleres de Creatividad *Talleres de Escuela para Padres	*Círculos de estudio

En esta tabla se puede observar las distintas estrategias empleadas por los Supervisores de Zona para potenciar las capacidades de los maestros. A partir de ello, los futuros profesionales estarían preparados para enfrentar con los retos y desafíos del ámbito educativo. Para ellos, estas estrategias han formado parte de seminarios y/o talleres dictados por representantes del Ministerio para que así los maestros/as tengan conocimiento de ello.

Entre las metodologías que se destacan están los proyectos, talleres y círculos de estudios. Las temáticas implicadas en cada uno de éstos implican la Lectura Inicial, la Creatividad y Escuela para Padres. Con respecto al tema de la Lectura Inicial, uno de los Supervisores señaló que este tipo de estrategias fomentan el interés de la lectura para que así los maestros/as se actualicen constantemente. A su vez retoma la idea de que la creatividad ayuda al desarrollo del pensamiento alternativo y sobre el trabajo con los padres posibilita al maestro a desarrollar una comunicación asertiva con ellos. La otra Supervisora señala que los círculos de estudio implican estrategias para que los propios docentes construyan sus aprendizajes y conocimientos de acuerdo con sus necesidades y ritmos.

- ¿Qué actividades/recursos/metodologías emplearían para mejorar estas competencias?

ASPECTOS	UTE 1 ZONA 1 SUPERVISOR: RODOLFO PINZÓN	UTE 1 ZONA 2 SUPERVISOR: CONCEPCIÓN MARIDUEÑA
ACTIVIDADES/RECURSOS/ METODOLOGÍAS	*Que los padres y madres de familia se involucren en las estrategias de creación de recursos didácticos.	*Motivación educativa en el campo de la educación. *Fomentar los círculos de estudio *Reuniones permanentes de grupo *Grupos de estudio *Descripción de documentos internacionales para analizar los círculos de estudio.

Gracias a este cuadro se puede determinar las diferentes actividades, recursos y metodologías utilizados para potenciar las competencias en los maestros/as. De cierta forma, estos aspectos se relacionan estrechamente con los puntos anteriores y que son componentes esenciales para el desarrollo de capacidades de los profesionales. Es así que se destaca de nuevo los círculos de estudio ya que genera en los docentes la confianza y el interés por capacitarse por sí mismo.

La aplicación de los círculos de estudio también conlleva al mejoramiento profesional, basado en el esfuerzo y decisión propia del maestro. Para cumplir con esto es necesario que se maneje información de carácter internacional para posteriormente adaptarla con la realidad educativa presente. Finalmente, otro de los Supervisores indica la importancia de involucrar a los padres en el proceso educativo de los hijos; específicamente en actividades que fomenten el diseño y elaboración de recursos para que sean empleado en casa.

6.3.4 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EFECTUADAS A LAS DIRECTORAS Y SUPERVISORAS DE LOS JARDINES DE PRÁCTICAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL

6.3.4.1 DATOS GENERALES

ASPECTOS	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA
NOMBRE	Yadira Blackman	Teresa Chedraui de Ribadeneira	Ma. Luisa Cabrera	Rita Chávez Vera
EDAD	46 años	No contestó	43 años	57 años
AÑO EN QUE EGRESÓ DE LA CARRERA.	1989	1984	No contestó	1998
EXPERIENCIA LABORAL	20 años	25 años	15 años	19 años
CARGO	Directora de la Institución	Directora de la Institución	Supervisora de Prácticas	Supervisora de Prácticas
SECTOR DE LA CIUDAD	Norte	Sur	Norte	Sur

6.3.4.2 DATOS ESPECÍFICOS

- ¿Cuáles son los retos educativos del siglo XXI?

ASPECTOS	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V <i>YADIRA BLACKMAN</i>	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA <i>TERESA CHEDRAUI DE RIBADENEIRA</i>	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V <i>MA. LUISA CABRERA</i>	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA <i>RITA CHÁVEZ VERA</i>
RETOS EDUCATIVOS	*Enfrentar los avances tecnológicos. *Profundizar el nivel de razonamiento de los niños. *Aprender a vivir en armonía.	*Atención a niños de familias disfuncionales con altos grados de violencia.	*El rol del profesor como mediador *Modelos liberadores *Usos de diversas metodologías para el logro de competencias.	*Atención a niños de familias disfuncionales con altos grados de violencia.

A partir de esta tabla se determinan los retos educativos del Siglo XXI expresadas por las Directoras y Supervisoras de los Jardines de Prácticas de la UCSG. Entre los aspectos más importantes destacan la importancia en saber manejar las nuevas tecnología, el intervenir acertadamente en las familias disfuncionales y el rol que debe cumplir el maestro dentro del salón de clase. De cierta manera, estos aspectos forman parte de las necesidades inherentes en el contexto en el que se desenvuelve la actividad pedagógica de los Jardines de Prácticas. Por ende, esperan que las practicantes/egresadas de la Carrera sean capaces de enfrentar estos puntos de manera profesional.

- ¿Qué cualidades deben tener los futuros Licenciados/as en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

ASPECTOS	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V <i>YADIRA BLACKMAN</i>	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA <i>TERESA CHEDRAUI DE RIBADENEIRA</i>	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V <i>MA. LUISA CABRERA</i>	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA <i>RITA CHÁVEZ VERA</i>
CUALIDADES	*Responsabilidad *Empatía con los padres. *Proyección ante el que hacer educativo.	*Creativas *Paciencia *Buena presencia *Amor por lo que hacen	*Responder a las necesidades de equidad. *Responder las necesidades de diversidad. *Responder a las necesidades de calidad.	*Buen carácter *Creativas *Educadores de Valores *Alegres *Ordenadas *Puntuales

En este cuadro se puede apreciar las cualidades que deben desarrollar las futuras egresadas de la Carrera de Pedagogía. En sí, se destacan las capacidades vinculadas al desempeño profesional, trabajo en equipo y forma de relacionarse con las personas. Al mismo tiempo señalan la importancia de identificar los parámetros para dar atención a la diversidad, llevando a que se den adaptaciones curriculares como también la creación de aulas de inclusión para los alumnos/as con necesidades educativas especiales. Finalmente, establecen puntos referenciales que caracterizan la imagen de una maestra/o que tiene vocación e interés a su labor.

- ¿Cuáles son los aspectos que deberían reforzar las y los profesionales que laboran en el campo educativo?

ASPECTOS	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V YADIRA BLACKMAN	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA TERESA CHEDRAUI DE RIBADENEIRA	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V MA. LUISA CABRERA	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA RITA CHÁVEZ VERA
A REFORZAR	<ul style="list-style-type: none"> *Sensibilizarse ante las exigencias de la sociedad. *Capacitadas para desenvolverse en el campo profesional. *Coordinar acciones para trabajar y mejorar la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> *Aptas en Investigación *Educación en Valores 	<ul style="list-style-type: none"> *Fundamentación Epistemológica. *Teoría Metodológica *Filosofía y Científica 	<ul style="list-style-type: none"> *Investigación *Valores *Pedagógica *Didáctica

En esta tabla se detallan los puntos importantes a reforzar por parte de los/las futuros profesionales. Esto surge a partir del hecho de que manifiestan falencias en los ámbitos de actualización constante, desempeño profesional investigación y la práctica de valores. Las entrevistadas consideran necesario trabajar estos puntos dado que se llevaría a que la formación de futuro/a Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial sea integral y completa para que pueda enfrentar los retos educativos mencionados anteriormente.

- ¿Cuáles son las nuevas competencias que deberían desarrollar las y los profesionales de la educación con el fin de enfrentar los retos educativos del siglo XXI?

ASPECTOS	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V YADIRA BLACKMAN	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA TERESA CHEDRAUI DE RIBADENEIRA	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V MA. LUISA CABRERA	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA RITA CHÁVEZ VERA
COMPETENCIAS	*Sistematización de la Tecnología. *Habilidades básicas del pensamiento.	*Expertas en Tecnología.	*Analizar críticamente propuestas y alternativas propias de la profesión. *Diseñar planes y proyectos. *Reconocer y evaluar la realidad social.	*Expertas en Tecnología *Manejo del Inglés como segundo idioma.

Por medio de este cuadro se describen las diferentes competencias que deberían desarrollar oportunamente las futuras egresadas de la Carrera de Pedagogía. Entre los aspectos generales se destacan el manejo de las tecnologías y el inglés como segundo idioma, la adquisición de destrezas para diseñar y crear proyectos educativos acordes a las necesidades surgentes del momento. A ello se le suma el requerimiento de potenciar las habilidades del pensamiento en los alumnos, dado que permitirían que ellos los empleen en la toma de decisiones diaria. Al igual que en los aspectos anteriores, todas esta información es relevante a considerar en el re diseño de la malla y perfil del egresado con el fin de que éstos otorguen una educación de calidad.

- ¿Qué estrategias y recursos han empleado para el desarrollo de competencias de su equipo docente?

ASPECTOS	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V <i>YADIRA BLACKMAN</i>	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA <i>TERESA CHEDRAUI DE RIBADENEIRA</i>	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V <i>MA. LUISA CABRERA</i>	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA <i>RITA CHÁVEZ VERA</i>
ESTRATEGIAS Y RECURSOS	*Retroalimentación hacia los padres. *Base de datos *Metabuscadores	*Seminarios/Charlas *Sala de juegos * Salas de Computación *Laboratorio de Computación e Inglés.	*Procesos de sistematización de modelos. *Vivencias de Roles .	* Seminarios/Charlas *Sala de juegos * Salas de Computación

En esta tabla se puede señalar los diferentes recursos y estrategias utilizados por Supervisoras y Directoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, para potenciar las competencias de las maestras y practicantes que laboran en sus Instituciones. Los aspectos están inmersos en la aplicación de las estrategias y actividades apuntan al acercamiento a las tecnologías como también al inglés. A su vez se generan momentos en lo que las maestras/os y practicantes puedan vincularse asertivamente con los padres de familia para tener contacto con los antecedentes de cada uno de sus alumnos/as. Por último es importante mencionar el empleo de juegos roles que conllevan a que la maestra/o sea más creativo y logre estimular sus destrezas histriónicas en la elaboración de obras, rondas y demás.

- ¿Qué actividades/metodologías emplearía para mejorar estas competencias?

ASPECTOS	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V YADIRA BLACKMAN	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA TERESA CHEDRAUI DE RIBADENEIRA	JARDÍN DE PRÁCTICAS SAUCES V MA. LUISA CABRERA	JARDÍN DE PRÁCTICAS FLORESTA RITA CHÁVEZ VERA
ACTIVIDADES Y METODOLOGÍAS	*Investigación de campo *Comprensión social *Desarrollo humano	*Clases demostrativas *Métodos constructivista * Proyectos	*Procesos permanentes de evaluación, retroalimentación y mejora continua.	*Clases demostrativas *Supervisión * Proyectos

En este cuadro es posible identificar las distintas actividades y metodologías empleadas en los Jardines de Práctica con el fin de estimular las competencias en el equipo docente que labora ahí. Se mantiene así el interés por desarrollar capacidades vinculadas a la investigación en el ámbito educativo como también la elaboración de proyectos. A ello se le incluye la aplicación de procesos de evaluación para dar retroalimentación oportuna al desempeño que manifiesta el equipo docente. Otra forma para comprobar la actualización de los conocimientos de las maestras y practicantes y las competencias que van adquiriendo progresivamente, es el empleo de clases demostrativas frente a los padres y alumnos. Una vez ejecutadas éstas, inmediatamente se comunica cuáles fueron las fortalezas y debilidades presentadas, y a su vez se les indica las formas en las que podrían mejorar. Finalmente, la filosofía constructivista está inmersa en todas las actividades, metodologías efectuadas en los Centros de Prácticas.

6.3.5 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EFECTUADAS A LOS JEFES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

6.3.5.1 DATOS GENERALES

ASPECTOS	CENTRO EDUCATIVO ALEMÁN	CENTRO EDUCATIVO BALANDRA	JARDÍN DE INFANTES GARABATOS	CENTRO EDUCATIVO LOGOS
TIPO DE INSTITUCIÓN	Particular	Particular	Particular	Particular
EDAD	42 años	39 años	42 años	35 años
EXPERIENCIA LABORAL	No Contestó	7 años	6 años	Empresa Multinacional
CARGO	Coordinadora de Recursos Humanos	Jefe de Personal	Directora del área de Recursos Humanos	Jefe del área de Recursos Humanos
SECTOR DE LA CIUDAD	Norte	Norte	Norte	Norte

6.3.5.2 DATOS ESPECÍFICOS

- ¿Cuáles son los pasos que Ud. sigue para seleccionar al personal docente en su Institución Educativa?

ASPECTOS	CENTRO EDUCATIVO ALEMÁN	CENTRO EDUCATIVO BALANDRA	JARDÍN DE INFANTES GARABATOS	CENTRO EDUCATIVO LOGOS
PASOS PARA SELECCIÓN DE PERSONAL	<p>*Anuncios en el Periódico</p> <p>*Selección</p> <p>*Entrevistas</p> <p>*Clases demostrativas (en caso de profesores)</p>	<p>*Definir el perfil del cargo docente a ser cubierto.</p> <p>*Obtener aplicantes a través de las diferentes formas de reclutamiento interno como externo (aviso en prensa escrita, Internet, universidades, etc.)</p> <p>*Preselección de hojas de vida.</p> <p>*Entrevista con el Director/Jefe de área</p> <p>*Aplicación de pruebas de conocimientos y clase demostrativa.</p> <p>*Investigación de referencias laborales y personales</p>	<p>*Cada área selecciona y entrevista al posible personal docente.</p> <p>* Posteriormente, se realizan las entrevistas</p> <p>*Se envían al departamento de RRHH los seleccionados para realizar la entrevista y perfil psicológico del mismo.</p>	<p>*Recepción de hojas de vida y derivadas a las diferentes áreas de la Institución.</p> <p>* Las Directoras de dichas áreas realizan las entrevistas.</p> <p>* Cuando se nos indica que la persona va hacer contratada, nosotros solicitamos que se acerque a nuestras oficinas para que dejen su hoja de vida y traigan una copia de su cédula, documentos que acrediten sus años de experiencia e instrucción académica.</p>

A partir de este cuadro se puede determinar los diferentes pasos que los Jefes de los Departamentos de Talento Humano de cuatro Instituciones Educativas del Norte de la ciudad emplean para seleccionar a los candidatos para cubrir las plazas de trabajo existentes en tales Instituciones. Es importante mencionar que uno de los puntos en común que presentan los cuatro establecimientos intervenidos, es el hecho de seguir un proceso riguroso y atento para escoger acertadamente a los/las futuros profesionales.

En general, las cuatro instituciones coinciden que el primero paso a seguir en la revisión de las hojas de vida de los candidatos y luego se determina si su preparación académica y profesional se ajusta a las expectativas del cargo. A veces, se pide clases demostrativas para tener un acercamiento sobre la forma en la que el candidato aplica sus conocimientos en la práctica diaria. Acto seguido, se realizan entrevistas con el fin de conocer más al candidato e interpretar su comunicación no verbal. Si se requiere se efectúan pruebas de conocimiento y se investigan sus antecedentes laborales.

A partir de la información recogida, se puede determinar que el proceso de selección de las cuatro instituciones determinadas, presentan aspectos similares en cuanto a la forma de escoger y analizar a los candidatos. Sin embargo, difieren en la determinación del perfil del profesional que desee que labore en el respectivo Establecimiento Educativo.

- Señale los instrumentos que emplea Ud. para la selección docente en su Institución Educativa

ASPECTOS	CENTRO EDUCATIVO ALEMÁN	CENTRO EDUCATIVO BALANDRA	JARDÍN DE INFANTES GARABATOS	CENTRO EDUCATIVO LOGOS
INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	*Revisión de hoja de vida *Entrevistas *Clases prácticas o demostrativas *Anuncios en Medios de Comunicación	*Revisión de hoja de vida *Entrevistas *Referencias *Aplicación de Test de Personalidad de Aptitudes, Habilidades y Conocimientos. *Clases prácticas o demostrativas *Anuncios en Medios de Comunicación	*Revisión de hoja de vida *Entrevistas *Aplicación de Test de Personalidad de Aptitudes, Habilidades y Conocimientos.	*Revisión de hoja de vida *Entrevistas *Referencias

En esta tabla se puede apreciar los diferentes recursos que usan los Departamentos de Talento Humano para seleccionar a su personal docente. Se puede determinar que existe una coincidencia en las cuatros Instituciones intervenidas dado que en general todas éstas revisan las hojas de vida de los candidatos, efectúan entrevistas y se evalúan clases demostrativas. Estos aspectos dan a entender la importancia de encontrar una concordancia entre la preparación académica del candidato con su desenvolvimiento laboral y presencia. De igual forma se toma en cuenta mucho el aspecto psicológico con el fin de determinar si el postulante tiene habilidades para trabajar bajo presión y en equipo; como también destrezas para comunicarse y relacionarse asertivamente con los demás.

- ¿Cuáles son las características personales que Ud. considera en los aspirantes para ocupar el cargo de docentes en sus Instituciones Educativas?

ASPECTOS	CENTRO EDUCATIVO ALEMÁN	CENTRO EDUCATIVO BALANDRA	JARDÍN DE INFANTES GARABATOS	CENTRO EDUCATIVO LOGOS
CARACTERÍSTICAS PERSONALES	*Título académico *Experiencias (años) *Iniciativa *Metodología innovadora *Ser proactivo	*Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores. *Sólida formación pedagógica y académica. *Amplia formación cultural. *Capacidad de innovación y creatividad. *Capacidad de manejo de grupo *Vocación de servicio a la niñez y juventud. *Adaptabilidad a los cambios curriculares.	*Personal capacitado, que posean grado de Licenciatura en Educación Inicial * Persona responsable y comprometidas con la labor docente * Personas con valores que sea capaz de inculcarlos y desarrollarlos en los infantes-estudiantes.	*Responsabilidad *Puntualidad

En este cuadro se puede determinar las cualidades que buscan las Instituciones Educativas para contratar al personal docente. De cierta manera, las características que se esperan están vinculadas al manejo eficiente y eficaz de los conocimientos previos adquiridos en cuanto a los procesos de enseñanza-aprendizaje, la presencia de auto-motivación para enfrentar los desafíos que se presenten en la jornada de trabajo y el liderazgo para manejar el grupo de alumnos/as

Finalmente se destacan otros aspectos que están relacionados con la manera en realizar la labor diaria con los /las estudiantes. Es por eso que se determina a la responsabilidad y la puntualidad como puntos que deben ser practicados por los aspirantes al cargo. Hay que mencionar que de acuerdo a la filosofía educativa de cada Institución se señalan las características inmersas en el perfil del futuro maestro/a.

- ¿Cada cuanto tiempo Uds. como Institución Educativa envían a su personal docente a cursos de actualización y por qué?

ASPECTOS	CENTRO EDUCATIVO ALEMÁN	CENTRO EDUCATIVO BALANDRA	JARDÍN DE INFANTES GARABATOS	CENTRO EDUCATIVO LOGOS
CANTIDAD DE TIEMPO PARA LAS ACTUALIZACIONES	*Asistencia regular.	*Cada 3 meses	*Cada 2 meses, porque se considera la carga horaria laboral y cronograma anual de actividades.	*Cada cierto tiempo se le brinda al personal docente la oportunidad de asistir a diversos cursos. *Muchas veces se tiene la iniciativa de realizar talleres por los mismos maestros.

Por medio de esta tabla se puede determinar la frecuencia en cuanto a la asistencia a congresos, cursos y seminarios por parte del equipo docente de las Instituciones Educativas entrevistadas. Se puede identificar que el establecimiento de la carga horaria dependerá de la organización de la jornada de trabajo en cada uno de los Establecimientos, para que así el equipo docente pueda participar activamente en tales eventos y a la vez transferir los conocimientos aprendidos en las actividades que desempeñan dentro y fuera del salón de clase. Dependiendo de la filosofía y estructura de la Institución, la ejecución de los seminarios, charlas y demás pueden incluirse o no en el cronograma anual.

- ¿Qué tipos de actualización ofrece en su Institución Educativa?

ASPECTOS	CENTRO EDUCATIVO ALEMÁN	CENTRO EDUCATIVO BALANDRA	JARDÍN DE INFANTES GARABATOS	CENTRO EDUCATIVO LOGOS
TIPOS DE ACTUALIZACIÓN	*Talleres *Seminarios	*Cursos/talleres/seminarios que se realizan dentro de la institución o fuera de ella * En algunos casos , fuera del país de así requerirlo.	*Capacitaciones, talleres y seminarios	*Ofrecemos actualización en tecnología, métodos de dar una clase, ya que queremos salones de clases participativos, didácticos.

Gracias a la información descrita en el presente cuadro, se puede observar las distintas formas de actualización que ofrecen los Establecimientos Educativos. Entre las actividades más comunes se destacan los seminarios, talleres y cursos acordes a las últimas vanguardias pedagógicas. Hay que señalar que esta preferencia se encuentra estrechamente relacionada con las actividades que desempeña el Departamento de Talento Humano para capacitar a su personal docente. Sin embargo, no quedan aclarados los lugares en donde frecuentemente se contactan para recibir estos cursos ni tampoco las empresas u organizaciones que lo avalan.

• ¿Qué tipos de temas de actualización oferta en su Institución Educativa?

ASPECTOS	CENTRO EDUCATIVO ALEMÁN	CENTRO EDUCATIVO BALANDRA	JARDÍN DE INFANTES GARABATOS	CENTRO EDUCATIVO LOGOS
TIPOS DE ACTUALIZACIÓN	*No contesta	*Actualización y fortalecimiento de la Reforma Curricular de la Educación Básica, en todas las áreas de conocimiento. *Manejo del lenguaje. *Evaluación del proceso enseñanza aprendizaje. *Formación de valores. *Educación ambiental.	*Inclusión educativa. *Diseño y manejo del Currículo vigente *Diseño y manejo de espacios de aprendizaje *Servicio y atención al cliente.	*Uso de la computadora, la página virtual del colegio y la pizarra eléctrica que fue traída el año pasado y está comprobado que es un excelente recurso académico.

En este cuadro se puede ver los diferentes temas que son tratados en los seminarios, capacitaciones o cursos que deben tomar el equipo docente pertenecientes a las Instituciones Educativas encuestadas. Entre los temas más destacados apuntan las nuevas reformas curriculares indicadas por el Ministerio de Educación del estado, la práctica de valores, la inclusión educativa, las diferentes estrategias para relacionarse y comunicarse con las personas. Al igual que en casos anteriores los temas expuestos en cada seminario se determinarán a partir de los interés de las Instituciones.

- ¿Qué motiva a la Institución a fomentar las actualizaciones en el personal docente?

ASPECTOS	CENTRO EDUCATIVO ALEMÁN	CENTRO EDUCATIVO BALANDRA	JARDÍN DE INFANTES GARABATOS	CENTRO EDUCATIVO LOGOS
MOTIVACIÓN	*Mantener a los profesores actualizaciones en sus nuevos métodos de enseñanza.	*Aumentar sus habilidades docentes y elevar sus conocimientos para un mejor desempeño. *Estar al día con las nuevas metodologías y procedimientos implementados para desarrollar el potencial y talentos de los alumnos y lograr las metas de aprendizaje que la institución ha propuesto.	* Estar a la vanguardia educativa y brindar siempre un servicio de calidad.	* Los que llevan a cargo el trabajo de estudiar y traer nuevo material al colegio. * Tratar de mantener al personal docente actualizado en la tecnología, ya que consideramos que somos una Institución con bastante visión a futuro. *De igual manera, creemos que los padres de familia merecen tener un buen servicio para sus hijos/as.

En esta tabla se puede identificar los diferentes motivos que llevan a que las Instituciones Educativas fomentan las capacitaciones en su equipo docente. Dependiendo de la filosofía, intereses y necesidades de los establecimientos educativos, se determinan las razones esenciales para que los maestros/as sean partícipes de estos eventos.

Uno de los aspectos que tienen en común los cuatro establecimientos intervenidos, apunta al hecho de que los seminarios, curso y demás acercan a los maestros/as hacia las nuevas vanguardias pedagógicas para que así estén actualizados en su labor educativa. Otro punto que se toma en cuenta es el manejo apropiado de las tecnologías en la educación ya que permite al docente desarrollar nuevas capacidades para enfrentar los desafíos en este nuevo siglo.

- ¿Qué tipos de actividades efectúan en su Institución Educativa para integrar al personal y por qué?

ASPECTOS	CENTRO EDUCATIVO ALEMÁN	CENTRO EDUCATIVO BALANDRA	JARDÍN DE INFANTES GARABATOS	CENTRO EDUCATIVO LOGOS
TIPOS DE ACTIVIDADES	<p>*Paseo del personal</p> <p>* Reuniones del día de la madre/padre</p>	<p>* Durante las festividades de adviento y Navidad, se realiza una cena bailable para integración del personal.</p>	<p>*Se realizan capacitaciones a lo largo del año lectivo, 1 vez al año</p> <p>*Se realiza una capacitación masiva como día de integración entre personal administrativo y docente, donde se desarrollan una serie de juegos para desarrollar habilidades de trabajo en equipo y toma de decisiones.</p>	<p>* Por lo general se realizan Olimpiadas para el personal docente, en navidad se los invita hacer parte de un almuerzo navideño y se realiza el intercambio de regalos.</p>

A partir de esta tabla se puede observar las actividades efectuadas por las Instituciones Educativas intervenidas con el fin de integrar socialmente al equipo docente. Este punto lo consideran importante realizar dado que así se establecen vínculos que trasciende en la ejecución del trabajo en equipo dentro de la jornada diaria de trabajo. De igual manera se genera un momento de esparcimiento y diversión entre compañeros de trabajo.

Entre las actividades más destacadas incluyen celebración del día de la madre, padre y navidad; como también olimpiada, cenas bailables, etc. En sí, ninguna de estos establecimientos deja de lado el hecho de que el equipo docente requiere fortalecer el compañerismo para así trabajar todos en conjunto y cumplir con las metas y objetivos planteados en cada institución.

6.4 COMPARACIÓN

A continuación, se presentará un cuadro que compara el sustento de la Carrera de Pedagogía, las Directoras de los Jardines de Infantes encuestados, de las Egresadas de la Carrera de Pedagogía (2002-2008), los/las Supervisores de Zona de la UTE 1 Zona 1 y UTE 2 Zona 2 y de las Directoras y Supervisoras de los Jardines de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil ubicados en Sauces V y Floresta; y finalmente los Jefes/as de los Departamentos de Talento Humano de las Instituciones que lo tienen.

Estas opiniones están vinculadas con aspectos generales expresados en las encuestas y entrevista aplicadas al grupo objetivo determinado. Se espera con este cuadro destacar y comparar los puntos relevantes en cuanto a las competencias científicas, actitudes/aptitudes, retos educativos del Siglo XXI, exigencias educativas del Siglo XXI y estrategias metodológicas del desarrollo de competencias; para así determinar las semejanzas y diferencias entre estos aspectos.

CUADRO COMPARATIVO DE LOS ASPECTOS RELEVANTES EN LA FORMACIÓN DEL LICENCIADO EN PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL.

ASPECTOS	CARRERA DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL	DIRECTORAS DE LOS JARDINES DE INFANTES DE LA UTE 1 ZONA 1 Y UTE 2 ZONA 2	EGRESADA DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA 2002 – 2008	SUPERVISORAS DE ZONA UTE 1 ZONA 1 Y UTE 1 ZONA 2	DIRECTORAS Y SUPERVISORAS DE LOS JARDINES DE PRÁCTICAS DE LA UCSG	JEFES/AS DE DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
COMPETENCIAS CIENTÍFICAS	*Sólida formación conceptual y metodológica. *Habilidades de pensamiento lógico en análisis de la realidad educativa. *Diseño, ejecución, asesoramiento y evaluación de estrategias de enseñanza y programas educativos en los medios de comunicación.	*Intervenir *Relacionales y Personales *Sociales y Comunicativas *Organizativas *De Aprendizaje y Desarrollo.	*Destrezas en el área técnica instrumental y psicológica. *Evaluar *Reflexionar *Relacionales Personales *Sociales y Comunicativas *Organizativas	*Auto-preparación *Asistencia a eventos académicos *Investigación *Laborales *Estudio	*Sistematización de la Tecnología *Habilidades básicas del pensamiento. *Diseñar planes y proyectos. *Reconocer y evaluar la realidad social. *Manejo del inglés como segundo idioma.	*Metodología innovadora. *Experiencia profesional y académica. *Capacidad de innovación creatividad.

	<p>*Determinación de soluciones eficaces.</p> <p>*Capacidad de administrar de instituciones educativas.</p>					
ACTITUDES/APTITUDES	<p>*Responsabilidad en desarrollo personal y profesional.</p> <p>*Habilidad en administrar instituciones educativas.</p> <p>*Interés en proyectos de investigación y modelos educativos.</p> <p>*Asertividad con alumnos que presentan perturbaciones en</p>	<p>*Creatividad</p> <p>*Dinámica</p> <p>*Amor a la profesión.</p> <p>*Empatía con los estudiantes.</p> <p>*Paciencia</p> <p>*Investigativa</p> <p>*Responsabilidad</p> <p>*Investigadoras de modelos para ser aplicados a los niños.</p>	<p>*Dinamismo para las clases particulares.</p> <p>*Destrezas para ejecutar las asesorías pedagógicas.</p> <p>*Creatividad en las animaciones de fiestas infantiles.</p> <p>*Paciencia</p> <p>*Flexibilidad</p> <p>*Perseverancia</p>	<p>*Responsables</p> <p>*Amor por lo que hacen</p> <p>*Puntuales</p> <p>*Honorabilidad</p> <p>*Prudencia</p> <p>*Flexibilidad</p> <p>*Estudioso</p>	<p>*Responsabilidad</p> <p>*Empatía con los padres</p> <p>*Proyección ante el que hacer educativa.</p> <p>*Creativas</p> <p>*Paciencia</p> <p>*Buena presencia</p> <p>*Amor por lo que hacen</p> <p>*Buen carácter</p> <p>*Educadoras en</p>	<p>*Iniciativa</p> <p>*Ser proactivo</p> <p>*Vocación</p> <p>*Adaptabilidad a los cambios curriculares.</p> <p>*Personas responsables y comprometidas con la labor docente.</p> <p>*Puntualidad</p>

	el desarrollo educativo.	*Sociable *Líder	* Seguridad en sí mismo. *Solidaridad *Dominio de grupo *Respeto por los niños. *Profesionalismo *Trabajo Ordenado		valores *Alegres *Ordenadas *Puntuales	
RETOS EDUCATIVOS DEL SIGLO XXI	*Compromiso Social *Favorecer el Desarrollo Educativo *Recrear nuevos centros con visiones curriculares innovadoras. *Problemas que afectan la educación	*Disfuncionalidad familiar. *Diseño de estrategias innovadoras en el aula. *Influencia de las TICs en el desarrollo de los niños. *Priorizar la educación en valores. *Influencias de los	*Conocimientos acerca de la Metodología. *Conocimientos vinculados a la Pedagogía. *Necesidad de actualizar conocimientos y prácticas en nuevas metodologías. *Necesidad de actualización.	*Preparación de maestro con vocación *Excelencia educativa. *Creatividad *Superación Académica Constante. *Capacitación de motivación *Estudios	*Enfrentar avances tecnológicos. *Profundizar nivel de razonamiento de los niños. *Aprender a vivir en armonía. *Atención a niños de familias disfuncionales con altos grados de violencia. *El rol del profesor como mediador	*Fortalecimiento de la Reforma Curricular de la Educación Básica *Manejo de lenguaje y tecnología. *Formación de valores *Educación ambiental. *Inclusión Educativa

		<p>cambios socio-culturales.</p> <p>*Atención a la diversidad.</p>	<p>*Presencia de alumnos con dificultades cognitivas</p> <p>*Relacionar materias teóricas con la realidad.</p> <p>*Necesidad de profundizar conceptos de educación primaria.</p>		<p>*Modelos liberadores</p> <p>*Usos de diversas metodologías para logro de competencias.</p>	<p>*Servicio al Cliente.</p> <p>*Uso de la computadora y página virtual.</p>
<p>EXIGENCIAS EDUCATIVO DEL SIGLO XXI</p>	<p>*Crear procesos educativos basados en la investigación áulica.</p> <p>*Diversificación y mejora de desarrollo infantil existentes.</p> <p>*Trabajar en equipos multidisciplinares.</p> <p>*Mejoramiento del quehacer educativo.</p>	<p>*Capacitarse permanentemente.</p> <p>*Adquisición de un título profesional.</p> <p>*Conocimientos sobre el aprendizaje de los niños.</p> <p>*Asistencia a seminarios cursos y congresos.</p>	<p>*Más contacto con la realidad de los niños</p> <p>*Saber inglés</p> <p>*Capacitación sobre la Reforma Curricular.</p> <p>*Trabajar en equipo</p> <p>*Conocer el idioma nacional</p> <p>*Saber matemáticas.</p>	<p>*Preparación académica.</p> <p>*Principios morales y éticos.</p>	<p>*Responder a necesidades de equidad, diversidad y calidad.</p> <p>*Desarrollo profesional.</p> <p>*Coordinación de acciones educativas.</p> <p>*Filosofía Científica, Metodológica y Epistemológica.</p> <p>*Sensibles ante las exigencias de la sociedad.</p>	<p>*Actualizaciones en métodos de enseñanza.</p> <p>*Aumentar sus habilidades docentes y elevar sus conocimientos</p> <p>*Estar al día con las nuevas metodológicas y procedimientos implementados.</p> <p>*Estar en la vanguardia educativa.</p>

					<p>*Desarrollo profesional.</p> <p>*Aptas en investigación, pedagogía y didáctica.</p>	
<p>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS</p>	<p>*Investigación áulica</p> <p>*Uso eficiente de los recursos tecnológicos.</p> <p>*Ejecución de propuestas y proyectos de investigación de investigación</p> <p>*Aplicar métodos y técnicas de investigación en el ámbito educativo.</p>	<p>*Preparación Técnica.</p> <p>*Observación Analítica.</p> <p>*Diálogo frecuente con padres y estudiantes.</p> <p>*Escuchar sugerencias.</p> <p>*Elaboración de proyectos educativos.</p> <p>*Obtener información por medio de las experiencias de los niños.</p> <p>*Estrategias para</p>	<p>*Desarrollo frente a los demás.</p> <p>*Preparación de material.</p> <p>*Metodología de la enseñanza</p> <p>*Trabajo en equipo</p> <p>*Poner en práctico los conocimientos teóricos.</p>	<p>*Proyecto de Lectura Inicial</p> <p>*Talleres de Creatividad</p> <p>*Talleres de Escuela para Padres</p> <p>*Círculos de estudio</p> <p>*Involucramiento de padres y madres en la creación de recursos.</p> <p>*Motivación educativa e el campo de la educación.</p>	<p>*Retroalimentación hacia los padres</p> <p>*Bases de datos</p> <p>* Metabuscadores.</p> <p>*Seminarios/Charlas</p> <p>*Sala de Juegos/Computación/ Inglés</p> <p>*Procesos de sistematización de modelos.</p> <p>*Vivencia de Roles</p> <p>*Investigación de campo</p> <p>*Comprensión social</p>	<p>*Talleres</p> <p>*Seminarios</p> <p>*Cursos dentro y fuera del país</p> <p>*Actualización en tecnología y métodos de dar clase.</p>

		la formación inicial.		*Grupos de estudio. *Descripción de documentos internacionales para analizar los círculos de estudio.	*Proyectos *Procesos permanente de evaluación, retroalimentación y mejora continua.	
--	--	-----------------------	--	--	--	--

7.- CONCLUSIONES

- La inexistencia de una base de datos actualizada de las/los egresados y graduados de la Carrera de Pedagogía de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil impide el seguimiento constante de la labor profesional de ellas/ellos. De esa manera se imposibilita el conocimiento de las diferentes actividades en las que participan las egresadas y graduadas de la Carrera; actividades que podrían diferir con el ejercicio educativo. Finalmente la información correspondiente a dicho monitoreo serviría para retroalimentar la malla curricular de la Carrera; en donde se determinaría los contenidos necesarios a trabajar y que les serviría para el quehacer diario.
- Las Directoras de las distintas Instituciones Educativas determinan generalmente la influencia de la Tecnología en los procesos metodológicos de enseñanza-aprendizaje de las alumnas y los alumnos en este siglo. Es así que señalan que el manejo apropiado de las TICS sería uno de los retos más significativos que los/las futuros Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial debería enfrentar adecuadamente.
- La repercusión de los cambios socio-culturales en la educación como también la disfuncionalidad de la dinámica familiar en el desarrollo armónico del niño son aspectos a considerar en la formación de estos profesionales. Razón por la cual las Directoras hacen énfasis en la importancia del empleo del afecto como parte esencial de la vocación del futuro docente, para sensibilizarse y comprender éstos cambios emergentes en la realidad educativa.

- Existe una confusión, por parte de las Directoras de los Establecimientos Educativos encuestados, en cuanto a las diferencias entre aptitud y actitud. En ciertos casos determinaban la similitud de ambos términos llevando a que escribieran la misma respuesta para los dos aspectos; o simplemente invertía sus respuestas: aquellas correspondientes a aptitud eran señaladas en la opción de actitud y viceversa. Es así que queda demostrado los vacíos conceptuales existentes en tales términos.
- La formación continua de los maestras/os implica un punto esencial que debe considerarse como exigencia educativa del nuevo siglo. Ello conlleva a la actualización constante de conceptos, metodología, estrategias y demás aspectos que estén involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para que de esa manera se puedan dar respuestas oportunas y acertadas a las necesidades educativas inherentes en los niños y niñas.
- Las/los egresadas de la Carrera de Pedagogía consideran que su desempeño laboral ha sido excelente, basados en una preparación apropiada impartida en la Universidad. Razón por la cual indican que los conocimientos adquiridos han sido adecuados para su ejercicio profesional. Es así que se encuentran totalmente satisfechas con los conocimientos asimilados, que de cierta forma le sirven en su trabajo diario dentro del ámbito educativo.
- A partir de esto destacan las materias del área técnica e instrumental como aquellas que les han servido a las egresadas para su labor docente; llevando a que al mismo tiempo desarrollen su creatividad y pensamiento divergente. Una de las razones por las cuales las/los egresadas prefieren este tipo de materias, apunta a que éstas le permiten implementar herramientas y recursos necesarios para la motivación, constantemente a los alumnos y alumnas en la adquisición de conocimientos. A su vez, la

información manejada en las materias del área instrumental son de carácter práctico que lleva a que sean aplicadas por las maestras con el fin de que los niños y niñas corporicen los contenidos, nociones y conceptos a tratar en las jornadas diarias de clase.

- A pesar de que las/los egresadas se sienten conformes con su desempeño laboral y al mismo tiempo manejan acertadamente la información en las materias del área técnica-instrumental; manifiestan cierta inseguridad al tratar los puntos implicados con la aplicación de estrategias metodológicas en clase. Este aspecto se convierte en una de las debilidades primordiales que existen en la labor pedagógica de las egresadas dado que presentan vacíos conceptuales, de orden metodológico; que repercute de cierta manera en su habilidad para investigar y planificar. De igual forma la presencia de esta falta de conocimiento conceptual generaría la inexistencia de sustento teórico que justifique las actividades realizadas con los niños y niñas en clase por parte de las maestras.
- Las materias del ámbito psicológico, son tomadas en cuenta por las egresadas como aquellas que no ha influido adecuadamente en su formación personal. Esta situación estaría basada en el hecho que los contenidos empleados en tales materias no estuvieron relacionados con la realidad educativa; impidiéndole así adquirir herramientas útiles a emplear en los procesos de enseñanza-aprendizaje con los niños/niñas. Posiblemente la información impartida en cada materia solo apuntaba a lo teórico y no a lo práctico.
- El contacto constante con la realidad de los niños y niñas, es considerado por las egresadas como uno de los retos educativos a enfrentar en este nuevo siglo. Una de las posibles razones que podría justificar esto; apunta al seguimiento continuo del desarrollo integral de los/las alumnos que

implicaría con la determinación de logros alcanzados en todos los entornos en los que él/ella se desenvuelve. Otorgaría a la maestra una visión más global de la adquisición de destrezas y habilidades en las diferentes áreas de desarrollo.

- Para los Supervisores de Zona, como también las Directoras y Supervisoras de los Jardines de prácticas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; la vocación en la labor educativa es uno de los aspectos significativos que los futuros Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial deben poseer. Este punto consiste en el deseo de involucrarse en el proceso de enseñanza aprendizaje del niño/niña destacando así el interés por comprender las diferentes realidades de ellos/ellas y generar acciones apropiadas en cada intervención. A esto se le suma el establecimiento de vínculos afectivos con los niños/niñas para generar así un trato asertivo con ellos.
- Las cualidades necesarias que todo futuro/a Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial deben tener; están enfocadas a las competencias de carácter profesional que le sirven para desempeñarse adecuadamente en su rol como docente. Entre tales cualidades se destacan la puntualidad, responsabilidad, buena presencia y capacitación constante; puntos que favorecerían a un oportuno ejercicio profesional dentro del ámbito educativo; demostrando así seriedad y entrega al momento de impartir los conocimientos/nociones en clase.
- Según el estudio, en la actualidad se sigue manejando el término de *Recursos Humanos* para determinar al equipo de trabajo inmerso en la institución. La palabra más apropiada para referirse a ellos es *Talento Humano* dado que su labor es importante para el funcionamiento de las diferentes áreas compuestas en la Institución Educativa.

-
- Los procesos y herramientas de selección de personal varían de un establecimiento con otro. Estos responden al perfil de profesional que busca cada institución en particular; sin alejarse por completo de las cualidades que debe tener todo profesional inmerso en el campo educativo. A su vez los Departamentos de Talento Humano determinan la necesidad de ofertar seminarios y talleres para actualizar al equipo docente en cada establecimiento. De igual forma es importante añadir la creación de diferentes actividades socializadoras para lograr la integración entre ellos.
 - Finalmente se puede indicar que las exigencias educativas se encuentran en constante cambio, a raíz de la influencia de la tecnología, los cambios socio-culturales y demás. A partir de ello, el perfil de todo profesional que labora en la docencia está sujeto a actualizaciones constantes; para que de esa manera pueda responder a tales exigencias existentes en el medio. Es por ello que la preparación profesional adquirida en un determinado período de tiempo, puede no ser apta para aplicarla en los nuevos paradigmas pedagógicos; a causa de ello los maestros tienen la obligación de capacitarse constantemente tomando en cuenta los temas de los retos educativos actuales.

8.- RECOMENDACIONES

- Crear una base de datos de todas las egresadas/ egresados de la Carrera de Pedagogía con el fin de monitorear su desempeño profesional y académico. De esa manera permitirá a la Carrera de Pedagogía retroalimentar su malla curricular y al mismo tiempo estar a la par con las nuevas exigencias que el sector educativos del Siglo XXI demanda a los profesionales de la educación.
- Implementar nuevos cursos de actualización para los docentes de la Carrera de Pedagogía a través de seminarios, talleres, o conferencias para ampliar o adquirir nuevos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales. Así se mejorará el perfil profesional del futuro Licenciando en Pedagogía con mención en Educación Inicial llevando a que éstos ofrezcan una labor docente que responda a las necesidades y exigencias educativas actuales; trabajo que se manifestaría en las mejoras a los programas y syllabus, así como a la gestión en el aula las tutorías exigidas y bien orientadas.
- Analizar el perfil profesional de los docentes que laboran en la Carrera de Pedagogía cuyo objetivo es el de identificar y actualizar a aquellos que se han estancado profesionalmente pero sobre todo para dar oportunidad a solicitantes/docentes nuevos y/o ayudantes de cátedra que traigan consigo ideas y propuestas innovadoras de trabajo que permitan actualizar los procesos de planificación y aplicación de metodologías y recursos adecuados en el proceso didáctico de las diferentes materias.

- Ofrecer títulos académicos de cuarto nivel que estén acorde con las nuevas exigencias educativas como por ejemplo postgrados en diferentes especializaciones (Estimulación Temprana, Administración Educativa, Educación Especial, etc), diplomados, masterados o doctorados; cuyos contenidos darán respuestas a las necesidades emergentes de los niños y niñas en este nuevo siglo. A su vez propone constantemente talleres, seminarios, charlas que destaquen el manejo adecuado de las nuevas tendencias pedagógicas del presente siglo.
- Actualizar de la malla curricular a través de la eliminación de aquellas materias que son únicamente de carácter teórico para poder profundizar y abrir aquellas que están ligadas más con la manipulación de material y creación de recursos como manualidades, globo formas, caritas pintadas, recreación infantil, dibujo y pintura, técnicas grafo - plásticas, cursos de fomix, etc. También implementar contenidos que manifiesten un sustento científico en su aplicación.
- Las materias que constan en la malla curricular debería ser de carácter teórico/práctico de manera simultánea. Esto permitirá aplicar los contenidos conceptuales adquiridos en la realidad educativa; para que los futuros Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial puedan desarrollar al mismo tiempo competencias y desempeño de carácter cognitivo y práctico en la labor docente con los alumnos/as.
- El manejo de la Tecnología dentro de la Carrera de Pedagogía no solo debe limitarse a la aprobación de módulos de computación relacionados al manejo de programas comunes como Excel, Word, etc; sino que debe establecerse materias que destaquen la creación de los contenidos necesarios para crear un software infantil como también el conocimientos

de los componentes claves en la ejecución de una evaluación pedagógica hacia éste.

- La adquisición de una segunda lengua, en este caso el Inglés, no solo debe incluir los conocimientos y manejo de estructuras gramaticales básicas tratadas en los diferentes módulos; sino que más bien debe apuntar a dos aspectos esenciales: el desarrollo de las habilidades básicas de inglés (escuchar, hablar, leer y escribir) como también la metodología necesaria para enseñar este idioma en los alumnos/alumnas. Así, el futuro Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial podrá tener una formación holística e integradora que repercutirá positivamente en su desempeño laboral diario.
- Sería necesario crear un instrumento de evaluación y seguimiento por competencia tanto para estudiantes como para docentes; pertenecientes a la Carrera de Pedagogía. Este tipo de herramientas permitiría definir las fortalezas y debilidades subyacentes del alumno como de los profesores en cada materia impartida en los diez semestres que conforma la Carrera. Como resultado, se daría la oportunidad de determinar actividades que refuercen los aspectos positivos obtenidos en tales evaluaciones como también la erradicación de los puntos negativos que surjan. Un monitoreo constante del rendimiento de alumnos/as y maestros/as para reajustar las competencias esperadas en su desempeño.
- Los procesos de selección y reclutamiento de personal de las Instituciones Educativas requieren emplear como requisitos no sólo habilidades y/o destrezas de carácter cognitivo, (aspecto que está muy relacionado con los conocimientos adquiridos sobre la labor pedagógica) sino también competencias que destaquen el trabajo en equipo, la

tolerancia ante los cambios, la comunicación asertiva, el trabajo a presión y relaciones interpersonales.

- Así mismo, las capacitaciones, talleres y seminarios propuestos por los Departamentos de Talento Humano de cada Institución Educativa deben tomar no sólo el manejo de contenidos que fomente constantemente la preparación teórico; sino que permitan también desarrollar competencias vinculadas al desempeño laboral eficiente y eficaz.

9.- PROPUESTA

9.1 TÍTULO

“COMPETENCIAS, LIDERANDO LA EDUCACIÓN DEL FUTURO”

9.2 JUSTIFICACIÓN

El presente estudio comparativo se inició con la aplicación de dos técnicas de recolección de datos las cuales son:

- **Las Encuestas** efectuadas a la Directoras de los Jardines de Infantes de la UTE 1 Zona 1 y al UTE 7 Zona 2 como también a las egresadas/os de la Carrera de Pedagogía de los años 2002, 2003, 2004 2005, 2006, 2007 y 2008.
- **Las Entrevistas** realizadas a dos Supervisores de Zona correspondientes a la UTE 1 Zona 1 y UTE 1 Zona 2, a las Directoras y Supervisoras que laboran en los Centros de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil como también, a las Jefes/as del Departamento de Talento Humano de las Instituciones Educativas que lo tienen.

Con el fin de determinar si el perfil de salida de los futuros Licenciadas/os en Pedagogía con Mención en Educación Inicial de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil responde a las nuevas exigencias educativas del siglo XXI. Los resultados del análisis e interpretación de datos del trabajo fueron los siguientes:

- Los conocimientos adquiridos por las egresadas/os de la Carrera han dado de cierta manera respuesta a las exigencias educativas actuales, aunque, existen vacíos conceptuales de orden metodológico que repercute de cierta forma en su habilidad para planificar e investigar.
- Se establece la necesidad de sustituir las materias que son estrictamente teóricas y que no tienen contacto con la realidad educativa actual por aquellas que corresponden al área técnica instrumental a través de la apertura de cursos, talleres o seminarios que estén ligados con la manipulación de material y creación de recursos como por ejemplo: caritas pintadas, globo-formas, manualidades, dibujo y pintura, técnicas grafo plásticas, trabajo con fomix, música, animación y recreación infantil etc.; y a que al mismo tiempo manifiesten una base científica.
- Las Directoras de las Instituciones Educativas de LA UTE 1 Zona 1 Y UTE 7 ZonA 2 coinciden que la formación académica de los estudiantes debe tener como pilares fundamentales el rescate de los valores éticos, morales, cívicos y humanos enfocados a la Educación Inicial.
- Así mismo, las Directoras y Supervisoras de los Centros de Prácticas indican que es importante que la Carrera esté continuamente actualizando a los docentes que laboran dentro de la Institución por medio de seminarios, talleres, conferencias, etc que les permitan reforzar o adquirir nuevos conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales para la implementación de nuevas estrategias de trabajo en clase.
- Uno de los retos educativos actuales que los docentes deben enfrentar es la influencia, el dominio y empleo adecuado de las TICS en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- Del mismo modo, existe la necesidad de que la Carrera de Pedagogía oferte títulos de Cuarto Nivel como Diplomados, Masterados, Doctorados, etc. que estén en concordancia con la realidad educativa que la sociedad actual demanda.
- Además, es fundamental darle oportunidad a los estudiantes sobresalientes de convertirse en ayudantes de cátedra como también, a nuevos docentes que traigan consigo ideas y propuestas de trabajo que permitan innovar dentro del quehacer educativo.
- Por último, es importante la creación de una base de datos actualizada de las egresadas/os que permita monitorear las actividades en las que se desenvuelven que podrían diferir en su ejercicio educativo. Esta información servirá para retroalimentar la malla curricular del 2003 y 2005 en donde se determinaría los posibles contenidos a trabajar vinculados con su labor profesional.

Esta realidad educativa que se describe permite como Educadoras de Párvulos justificar la propuesta **“COMPETENCIAS, LIDERANDO LA EDUCACIÓN DEL FUTURO”** debido a la gran necesidad que tienen las egresadas/os de dar respuestas positivas a las nuevas necesidades, competencias y retos educativos que demanda la sociedad actual.

Por medio de la ejecución de la presente propuesta, la Carrera implementará nuevas herramientas / estrategias de trabajo para mejorar el perfil profesional de salida de sus estudiantes a través de la actualización constante docente, estudiantil y de egresadas/os, del análisis de la malla curricular del 2003 y 2005, creación de una base de datos actualizada, la formación de valores éticos, morales, cívicos y humanos enfocados a la Educación Inicial, del empleo y uso

adecuado de las TICS en el proceso de enseñanza-aprendizaje y de la presencia apoyo de ayudantes de cátedra.

La intencionalidad de la propuesta es trabajar para alcanzar la excelencia educativa en la formación de Pedagogas/os especializados en la Educación Inicial encauzando el proceso de enseñanza-aprendizaje bajo una concepción holística e integral que permita a las futuras egresadas/os buscar y aplicar soluciones justas que respondan a las nuevas exigencias educativas del siglo XXI.

9.3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Los cambios constantes que se producen en la sociedad actualmente, demanda profesionales capaces de enfrentar y tomar decisiones acertadas en la resolución de conflictos, aplicar sus conocimientos a la práctica y desarrollar competencias personales y profesionales que le permitan desenvolverse exitosamente.

En el ámbito educativo, también se requieren de docentes en general (Educación Inicial, Básica y Superior) altamente calificados para planificar, ejecutar y evaluar actividades y procesos inherentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que implemente estrategias y recursos que le permita a las alumnas/os estar en contacto directo con el conocimiento, domine y utilice las TICS en sus actividades, que posea un equilibrio mental y emocional, que se sienta comprometida/o con su labor profesional.

De igual manera que sea capaz de respetar la diversidad en el aula, de utilizar referencias bibliográficas que respondan a las necesidades y exigencias educativas actuales, de promover el respeto y cumplimiento de los valores morales, éticos, humanos y cívicos, de convertirse en ejemplo de constancia y superación continua respetando los valores las opiniones y actitudes ajenas relacionados con el tema investigado, que construya un vínculo afectivo con sus alumnas/os. A su vez que planifique actividades que permitan desarrollar, potencializar y aplicar sus conocimientos a la práctica, que sepa trabajar en equipo y bajo presión, que desarrolle una comunicación asertiva, etc.

Hoy en día, se comenta mucho de las competencias que deben tener los estudiantes para convertirse en agentes activos dentro de la sociedad, pero, muy poco se sabe de las competencias que debe desarrollar y potencializar el docente para enseñar.

El significado de la palabra competencia viene del latín *competentia* la cual tiene dos vertientes: por un lado, hace referencia a la disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo. En el mismo sentido, se refiere a la oposición o rivalidad entre dos o más personas que aspiran tener el mismo objeto.

En el ámbito educativo, la competencia es una habilidad, destreza, aptitud o actitud que un estudiante debe desarrollar en un período de tiempo, después de haber seguido un proceso educativo debidamente programado y controlado de manera que sea posible la verificación de su logro. Las competencias que el docente debe potenciar pueden ser de carácter estrictamente académicas, como aquellas que están relacionadas con su desempeño profesional. (Briones, E., 2009)

Philippe Perrenoud (2007), destaca 10 nuevas competencias básicas que el docente debe tener para enseñar:

COMPETENCIAS BÁSICAS PARA ENSEÑAR	COMPETENCIAS MAS ESPECIFICAS PARA TRABAJAR EN FORMACION CONTINUA	ANALISIS
1.- ORGANIZAR Y ANIMAR SITUACIONES DE APRENDIZAJE	Conocer a través de una disciplina determinada los contenidos que hay que enseñar y su tradición en objetivos de aprendizaje.	Se refiere al quehacer educativo /al proceso didáctico/ a la práctica docente. El maestro debe crear metodologías y recursos adecuados para transmitir el conocimiento pero esencialmente debe diseñar técnicas y recursos que le permitan a los niños/as con problemas de aprendizaje desenvolverse en ambiente rico de oportunidades y apoyo
	Trabajar a partir de las representación de los alumnos.	Se debe relacionar los contenidos con los objetivos y los contenidos con las situaciones de aprendizaje (práctica). El docente debe dominar la materia, ser flexible y partir de lo que saben y motivan a los alumnos/as. Debe lograr que los alumnos/as se identifiquen con los contenidos, se apropien del conocimiento para llegar al aprendizaje significativo.

	Trabajar a partir de los errores y los obstáculos en el aprendizaje.	<p>El docente debe percibir a sus estudiantes como un ser humano que tiene debilidades y fortalezas, pero sobre todo que tiene libertad de expresión y acción. El docente debe ponerse en los zapatos del alumno/a pensar en función de estos, comprender que habrá contenidos o procesos educativos que se les hará difíciles de entender y manejar. Para construir el conocimiento el alumno/a debe modificar los esquemas mentales que posee para incorporar la nueva información. Por último, volverá a estructurar sus esquemas mentales para construir su propio aprendizaje.</p>
	Construir y planificar dispositivos y secuencias didácticas.	<p>El conocimiento nace de una situación específica (duda, problema, tarea, etc.). El docente debe guiar, convertirse en un mediador del conocimiento es decir, debe ayudar al alumno/a a construir su propio aprendizaje</p>
	Implicar a los alumnos en actividades de investigación, en proyectos de conocimiento.	<p>El docente debe renunciar a la imagen de que lo sabe todo. Donde el docente crea situaciones que le permitan al alumno buscar y construir el conocimiento.</p>
2.- GESTIONAR LA PROGRESIÓN DE LOS APRENDIZAJES	Concebir y hacer frente a situaciones problema ajustadas al nivel y a las posibilidades de los alumnos.	<p>Los conocimientos se van construyendo poco a poco hasta llegar al objetivo establecido (aprendizaje deseado); respetando la diversidad y ritmos de aprendizaje en el aula. El docente debe identificar y diseñar estrategias para resolver los problemas inherentes en su quehacer educativo.</p>

	Adquirir una visión longitudinal de los objetivos de la enseñanza.	El docente debe tener una visión global de los objetivos de enseñanza para poder diseñar metodologías y recursos que favorezcan la adquisición de contenidos de todo el alumnado incluyendo aquellos que tienen problemas de aprendizaje. Es importante que el docente conozca el desarrollo intelectual de sus alumnos.
	Establecer vínculos con las teorías que sostienen las actividades de aprendizaje.	Es importante que el alumno se identifique con el aprendizaje es decir, el docente debe propiciar actividades que se relacionen con la teoría para que el alumno/a le encuentre sentido y/o razón de ser de ese contenido o conocimiento.
	Observar y evaluar a los alumnos en situaciones de aprendizaje según un enfoque formativo.	El docente debe partir de los aprendizajes, experiencias, modos de aprender, modo de razonar, limitaciones, intereses y objetivos que poseen sus alumnos/as para diseñar estrategias adecuadas que le faciliten la transmisión del conocimiento. Es fundamental hacer un seguimiento continuo de los contenidos aprendidos.
	Establecer controles periódicos de competencias y tomar decisiones de progresión.	Los alumno, padres y otros profesionales se comprometan a tomar decisiones para mejorar o a guiar el aprendizaje con el fin de cumplir con los objetivos establecidos al inicio de clase y las exigencias de la institución escolar

3.- CONCEBIR Y PROMOVER LA EVOLUCION DE DISPOSITIVOS DE DIFERENCIACION	Hacer frente a la heterogeneidad en el mismo grupo-clase.	El docente debe realizar actividades que permitan potencializar las capacidades de sus alumnos/as. A este hecho se debe incluir a los/las estudiantes con necesidades de apoyo y orientación.
	Compartimentar, extender la gestión de clase a un espacio más amplio.	Implica la organización de aspectos que determine la diferenciación de las materias expresadas en cada uno de los semestres de la Carrera de Pedagogía.
	Practicar un apoyo integrado, trabajar con alumnos con grandes dificultades.	Ayudar a los alumnos que tienen problemas de aprendizaje. Trabajar con un equipo interdisciplinario que apoye y facilite la adquisición de conocimientos sin excluir a estos alumnos/as
	Desarrollar la cooperación entre alumnos y ciertas formas simples de enseñanza mutua.	El docente debe fomentar la enseñanza mutua, es decir, comprometer a los alumnos/as a ayudar en la adquisición de conocimientos entre partes. Debe prevalecer el respeto de los valores humanos, éticos y morales.
4.- INVOLUCRAR AL ALUMNADO EN SUS APRENDIZAJES Y SU TRABAJO	Suscitar el deseo de aprender, explicitar la relación con el conocimiento, el sentido del trabajo escolar y desarrollar la capacidad de autoevaluación del niño.	Algunos alumnos disfrutan aprender pero para otros aprender genera angustia, miedo dificultad, frustración, etc. El placer de aprender: Cuando algunas personas disfrutan aprendiendo por aprender, les gusta controlar las dificultades, superar obstáculos, no les

		<p>importa el resultado solo el proceso. Una vez finalizado, pasan a otra cosa.</p> <p>Deseo de saber.-Esta relacionado con el interés, sentido y voluntad de aprender es decir, aprender dado que sirve en la práctica cotidiana</p>
	Instituir un consejo de alumnos y negociar con ellos varios tipos de reglas y obligaciones.	Es importante al inicio del curso o de la clase realizar un contrato pedagógico-didáctico (relacionado con el proceso didacta). Dicho contrato debe tener como base el respeto y cumplimiento de los valores morales, éticos y humanos como los derechos y prohibiciones que los estudiantes tienen.
	Ofertar actividades de formación con opciones.	Es importante crear actividades flexibles que le permitan a los individuos actualizarse/mejorar permitiendo que las personas se adapten a la tarea indicada, que respeten sus ritmos, sus preferencias, su visión de las cosas es decir, respetando la diversidad.
5.- TRABAJAR EN EQUIPO	Elaborar un proyecto de equipo, representaciones comunes.	<p>Un equipo está conformado por un grupo de personas que se comprometen a trabajar por el bien común.</p> <p>Los miembros del equipo pueden liderar diferentes funciones/ ocupar diferentes cargos los cuales, deben ser constantemente evaluadas para así alcanzar el objetivo establecido.</p>

		<p>También es necesario que las actitudes y aptitudes de los miembros del equipo se desarrollen bajo el respeto y cumplimiento de los valores morales, humanos y éticos.</p> <p>Existen dos tipos de proyectos:</p> <p>Los que están relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje</p> <p>Proyectos en donde la colaboración es un desafío y no tiene plazos precisos porque su objetivo es establecer una forma actualización continua.</p>
	Impulsar un grupo de trabajo, dirigir reuniones	<p>Cada uno de los miembros del equipo son responsables de sus funciones.</p> <p>Es importante elegir a una persona que se encargue de monitorear las actividades, conducir las reuniones, que sea mediador de conflictos, etc pero, para que esto ocurra, es importante distinguir entre liderazgo y autoritarismo.</p>
	Formar y renovar un equipo pedagógico.	Se refiere a formar un equipo cuando no existe uno y garantizar la continuidad de este a pesar de que salga o ingresen personas al grupo.
	Confrontar y analizar conjuntamente situaciones	El verdadero trabajo en equipo es cuando se alejan de los lamentaciones o limitaciones y más bien, en

	complejas, prácticas y problemas profesionales.	conjunto identificar y resolver los obstáculos o problemas ya sean personales o profesionales de una manera adecuada
	Hacer frente a crisis o conflictos entre personas.	Dentro de un grupo siempre van a ver personas conflictivas como también, la presencia de conflictos de diferente índole. Es importante que exista un mediador (persona neutral que ayuda a resolver los conflictos dentro del grupo) La función del mediador es prevenir y ayudar a resolver los conflictos donde todos salgan beneficiados.
6.- PARTICIPAR EN LA GESTION DE LA ESCUELA	Administrar los recursos de la escuela.	Tiene que ver con la responsabilidad que los docentes y maestros tiene en el uso y empleo de los recursos.
	Organizar y hacer funcionar, en la misma escuela, la participación de los alumnos.	Se refiere a la participación de los alumnos/as en el proceso educativo como los diferentes proyectos que impulsa la escuela bajo un marco didáctico-pedagógico respetando funciones, opiniones y sugerencias.
7.- INFORMAR E IMPLICAR A LOS PADRES		El docente debe realizar reuniones para informar y debatir con los padres lo que está sucediendo en clase. También, debe involucrar a los padres en la construcción del conocimiento (retro-alimentación en

		casa de lo aprendido en clase)
8.- UTILIZAR LAS NUEVAS TECNOLOGIAS	Desarrollar otras competencias inherentes al dominio y uso de las TICS.	Las Tics permitirá desarrollar las siguientes competencias: Pensamiento crítico, hipotético y deductivo, facultades de observación y de investigación Potencia la imaginación, la capacidad de memorizar y clasificar, la lectura y el análisis de textos e imágenes, desafíos y estrategias de comunicación.
	Utilizar programas de edición de documentos	Habilidad para guardar la información en diferentes soportes digitales, en la computadora/ ordenador o en una base de datos/ banco de datos También permite buscar la información en otras páginas derivadas con solo hacer un clic sin la necesidad de consultar diccionarios o textos aparte (hipervínculo). Navegar de una página Web a otra con facilidad. Mandar, recibir, descargar y enviar documentos, archivos, etc., por correo electrónico.
	Explotar los potenciales didácticos de los programas en relación con los objetivos de la enseñanza.	Utilizar los recursos tecnológicos respetando el proceso didáctico inherente en el que hacer educativo pero, sin desvincularse del objetivo de enseñanza.

		El docente debe dominar el contenido de la materia como también, el uso de los recursos tecnológicos
	Comunicar a distancia mediante la telemática.	Establecer una relación entre el dominio didáctico y el saber con el empleo de instrumentos tecnológicos activos. Ahora la distancia no es impedimento para aprender basta un clic y estaremos conectados con culturas, ideologías y saberes diferentes.
	Utilizar los instrumentos multimedia.	Empleo de videograbadoras, softwares educativos, retro-proyectores, video-conferencias, programas avanzados donde se puede combinar efectos especiales, sonidos, imagines de alta calidad enseñanza (multimedia)
9.- AFRONTAR LOS DEBERES Y LOS DILEMAS ÉTICOS DE LA PROFESION		<p>Educación tiene que ser coherente con la ciudadanía es decir, formar bajo valores cívicos y humanos.</p> <p>Las competencias a desarrollar son:</p> <p>Prevenir la violencia en la escuela y en la ciudad. Luchar contra los prejuicios y las discriminaciones sexuales, étnicas y sociales.</p> <p>Participar en la aplicación de reglas de vida en común referentes a la disciplina en la escuela, las sanciones y la apreciación de la conducta.</p> <p>Analizar la relación pedagógica, la autoridad y la comunicación en clase.</p>

		Desarrollar el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el sentimiento de justicia.
10.- ORGANIZAR LA PROPIA FORMACION CONTINUA	Saber explicitar sus prácticas.	Actualizarse no es solamente asistir a diferentes cursos de capacitación si no, es aprender y cambiar a partir de métodos personales y colectivos de autoformación como la lectura, la experimentación, la innovación, el trabajo en equipo, la participación en proyectos, la reflexión y del debate.
	Establecer un balance de competencias y un programa personal de formación continua propios.	El reflexionar no se basa solamente en saber analizar, aquí interviene la sabiduría que permite encontrar un balance entre la auto-satisfacción y el dar respuestas a las exigencias del medio.
	Negociar un proyecto de formación común con los compañeros (equipo, escuela, red)	Una formación en común dentro de la institución permite que el grupo evolucione pero, si las relaciones entre los profesores es mala, o si los participantes se abstiene de emitir comentarios sobre la práctica de los demás se producirán conflictos que impiden la superación del grupo. La formación en común solo se dará si existe la colaboración y respeto de cada uno de los miembros del equipo.
	Implicarse en las tareas a nivel general de la enseñanza o del sistema educativo.	La participación en otros niveles de funcionamiento del sistema educativo amplía la cultura política, económica, administrativa, jurídica y sociológica de los profesores en ejercicio. Permitirá enriquecer los contenidos de la enseñanza y tener un enfoque más analítico de fenómenos de poder y conflictos.

	Acoger y participar en la formación de los compañeros.	Formar a alguien también es una forma de formarse. Permite profundizar lo que ya se sabe.
--	--	---

Estas competencias deben ser potencializadas bajo el enfoque teórico-práctico ya que requiere saberes técnicos y académicos y por otra parte, está relacionada con la acción en un determinado puesto de trabajo y en un contexto definido.

Otra de las principales competencias que toda la comunidad educativa debe potenciar es la de la comunicación asertiva la cual, permite que las personas sean capaces de expresar sus sentimientos, pensamientos, deseos, emociones y opiniones sin violar el derecho de los demás es decir, se expresa de una manera clara, precisa y concisa.

La comunicación asertiva permite:

- Desarrollar habilidades sociales necesarias para relacionarnos correctamente
- Resolver conflictos
- Negociar/Mediar

Una buena comunicación es el eje esencial para construir buenas relaciones humanas en el ámbito educativo. La interacción con los docentes, entre pares, ayudantes de cátedra, etc se hace cada día más necesaria; es por ello que la calidad en la comunicación adquiere cada vez más importancia. Las competencias toman sentido, al aplicarlas en resolución de problemas que se presentan en la jornada diaria.

Si éstas competencias logran ser desarrolladas apropiadamente en los/las alumnos; éstos estarían en capacidad de participar como ayudantes de cátedra. El ser ayudante de cátedra implica participar como auxiliar de las funciones docentes, de extensión e investigación. De esa manera el estudiante que participa como ayudante de cátedra, de cierta forma desempeñará las actividades que los profesores/as ejecutan en las diferentes materias existentes en la Carrera de Pedagogía de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

A su vez el ayudante de cátedra debe fijarse en la realización eficiente y eficaz de las siguientes tareas: (Vega, G., 2000)

- Asistencia a las actividades que la cátedra fije o determine.
- Colaboración en el diseño, realización y seguimiento de actividades considerando los contenidos de cada una de las materias inmersas en la Carrera de Pedagogía.
- Elaboración y ejecución de una propuesta que organice sus actividades de formación bajo la supervisión del titular de cátedra.

Por eso es importante seleccionar alumnos cuyo rendimiento académico haya sido sobresaliente y que al mismo tiempo hayan demostrado interés por aprender aspectos innovadores en las materias impartidas en cada uno de los semestres de la Carrera de Pedagogía. Ante ello se especifican las siguientes obligaciones que son inherentes en el rol de los Ayudantes de Cátedra:

- Colaborar con los profesores de la materia en las tareas de asesoría, dirección, control y prácticas de los estudiantes y otras labores que les fueren encomendadas, pero no los sustituirán en sus tareas esenciales, ni los reemplazarán.

- Las actuaciones del Ayudante de Cátedra se realizarán siempre bajo la responsabilidad y supervisión de los profesores de la materia o área académica.
- No podrá por sí o por encargo establecer calificaciones oficiales.
- Laborar por lo menos 3 horas semanales.
- Asistir a las reuniones del centro docente o su equivalente respectiva.
- Contribuir a la correcta utilización y cuidado de los materiales y bienes empleados en la docencia.
- Informar bimensualmente sobre las actividades cumplidas en el ejercicio de su función, en los formularios diseñados para el efecto.

El cargo de Ayudante de Cátedra tendrá una duración de un año con posibilidad de ser renovado anualmente en tanto el interesado conserve su condición de alumno y si el informe presentado por el Titular de la cátedra fuera positivo. Si el alumno perdiera su condición por finalizar la Carrera que está cursando podrá mantener la categoría de Ayudante de Cátedra hasta un año después de obtener su título de grado. La tarea de formación del Ayudante de Cátedra será responsabilidad del profesor Titular de la cátedra. El ayudante no podrá ser responsable frente a cátedra sin la presencia del Profesor Titular. (Vega, G., 2000)

La incorporación de las TICS (Tecnología de la Información y Comunicación) en el proceso de enseñanza-aprendizaje además, de mejorar/facilitar la adquisición de conocimientos, se ha convertido en una herramienta esencial de trabajo inherente a su desempeño profesional docente debido, a que la mayoría de las actividades planificadas requieren de la manipulación de recursos tecnológicos como computadoras, internet, televisores, DVD, infocus, software o programas específicos, etc.

El empleo y dominio de las TICS tanto para el docente como para los alumnos/as es una exigencia educativa actual, la cual se la puede percibir de dos maneras diferentes:

AGENTES EDUCATIVOS	TIPO DE EXIGENCIA	USO
Por parte del docente	Profesional/Laboral porque está inmersa en el quehacer educativo	Sirve para buscar, reforzar, transferir y construir el conocimiento en conjunto con los alumnos/as así como, para evaluar los contenidos adquiridos
Por parte del alumno/a	Académica porque está inmersa en su desempeño estudiantil	Sirve para buscar, afianzar, construir el conocimiento así como, para presentar la información investigada.

Los diferentes recursos tecnológicos empleados de forma pertinente en el ámbito educativo permite (Educando., 2009):

- El acceso a más información y a sus fuentes directas.
- Que el estudiante y el educador tengan mayor acceso al: conocimiento, realidades, experiencias, noticias, eventos, investigaciones y desarrollos científicos y culturales.
- Fortalecer el proceso de construcción de conocimiento.
- Convertir el aprendizaje en una experiencia colectiva y participativa donde todos pueden realizar importantes aportes y aprender de los demás.
- Que el estudiante tenga más oportunidades de participar activamente, consultando, opinando, proponiendo y contradiciendo sin la presión

proveniente por la competitividad que muchas veces implica el ambiente del aula.

- Innovar en el quehacer educativo a través de metodologías y recursos que despierten el interés del alumno/a.
- Adquirir nuevas competencias como analizar, reflexionar y sintetizar la información, experiencias y opiniones críticamente.
- Una comunicación interactiva donde los agentes tienen la oportunidad de intercambiar ideas, conocimientos, experiencias relacionadas con la realidad investigada.
- Transformar los sistemas educativos, mejorar la calidad de escuelas, optimizar/innovar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Cambiar la educación basada en el discurso magistral del docente por un aprendizaje interactivo centrado en una actitud activa del alumno/a bajo un ambiente lleno de oportunidades para construir el conocimiento.
- Desarrollar destrezas/habilidades y potencializar sus conocimientos por medio del trabajo colaborativo en equipo.
- Permite asociar con mayor facilidad textos, tablas numéricas, fotos, etc o un documento determinado (proporciona mayor información).

También existen factores que dificultan/impiden la incorporación de las TICS al ámbito educativo los cuales son (Cano, E., 2005):

- La falta de formación docente y estudiantil vinculada con el uso y mantenimiento de los recursos tecnológicos.
- Falta de habilidades o dificultades y limitaciones en el manejo de la tecnología.
- Pérdida de información

- Pérdida de tiempo
- Falta de equipamiento tecnológico adecuado en el salón de clases.

Tampoco, es necesario incorporar las TICS en todas las actividades y procesos educativos pero, al momento de utilizarlas hay que sacarle el mayor provecho posible sin desviarse de los objetivos de aprendizaje.

Las TICS permiten cambiar el enfoque de la educación, donde la Escuela/Institución Educativa están centradas en la enseñanza a una Escuela/Institución Educativa centrada en los aprendizajes, es decir, ya no se trata de enseñar más bien de hacer aprender. Por ello, es importante que el docente tenga una formación básica sobre tecnología que le permita cambiar clases aburridas por métodos interactivos donde no es el docente quien enseña sino donde el alumno aprende a aprender.

En cuanto a la evaluación, algunas Instituciones Educativas poseen una concepción errónea del significado de “evaluar” éstas, la interpretan como la constatación del grado de cumplimiento/desempeño y/o acercamiento/ cumplimiento de los objetivos establecidos por el docente pero, en realidad la evaluación abarca un sentido más amplio.

La evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y sobre dicha valoración, tomar decisiones (García, R.,1989). Existen diferentes tipos de evaluación, las cuales son ejecutadas según: el contexto, su finalidad y función, según los agentes evaluadores, etc.

- La evaluación Interna es aquella que se lleva a cabo dentro de una Institución Educativa y es promovida por la misma comunidad educativa. La clasificación de esta evaluación que se llevó a cabo en la propuesta **“COMPETENCIAS, LIDERANDO LA EDUCACIÓN DEL FUTURO”** fueron los siguientes:
- La evaluación docente basada en la opinión de los estudiantes.
- La evaluación del estudiante basado en la opinión de los docentes.
- La evaluación docente realizada por el Coordinador/Comisión Académica, Directora de la Carrera o por el agente responsable de su ejecución.
- Auto-evaluación.
- La evaluación del ayudante de cátedra por parte del centro docente evaluador.
- La evaluación del ayudante de cátedra por parte del alumnado.

La evaluación docente basada en la opinión de los alumnos/as permite identificar el nivel de desempeño profesional docente en el salón de clase respecto a las actividades, metodologías y recursos aplicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje así, como también, al tipo de relación establecida entre el docente y el alumno/a.

Esta forma de evaluación es multidimensional porque permite identificar los factores/variables vinculadas a la efectividad de la docencia pero, también es unidimensional porque contiene reactivos globales de forma global de la evaluación del docente y el curso. (Fernández, L & otros., 2004).

Mientras que, la evaluación de los alumnos/as por parte de los docentes permitirá orientarlo acerca de los elementos a mejorar es decir, analizar/reflexionar sobre su práctica educativa (comportamiento/ conducta y actitudes del docente).

La evaluación por competencias del ayudante de cátedra por el centro docente evaluador y la evaluación del ayudante de cátedra basada en la opinión de los alumnos/as tendrán como objetivo determinar el nivel de desempeño de estos dentro de la Carrera. Los aspectos que se evaluarán serán: los personales y aquellos que están vinculados con su servicio de ayudantía y exigencias institucionales.

La auto-evaluación es un proceso de mejoramiento personal que le permite al sujeto analizar, reflexionar y criticar sus comportamientos, actitudes, tipos de relación establecidos y formas de trabajar o de desenvolverse dentro de un campo específico. Uno de los objetivos de la auto-evaluación es identificar las fortalezas y debilidades para luego, convertir las debilidades en fortalezas, además, permite el perfeccionamiento del trabajo dentro de un campo laboral específico.

Al momento de auto-evaluarse es importante hacerlo de una forma objetiva es decir, deben tener relación con el trabajo desempeñado (no hay que plantearse objetivos difíciles como tampoco, fáciles de alcanzar). En el aspecto educativo, este proceso lo puede llevar a cabo toda la comunidad educativa (Docentes, alumnos/as y ayudantes de cátedra).

Por último, para poder hablar de una evaluación integral debe existir la opinión del agente y/o agentes principales de la Institución Educativa, Escuela o Carrera la cual permitirá:

- Brindar una retro-alimentación del trabajo docente en función de las expectativas institucionales
- Tener una visión de cómo se alcanzaron las metas establecidas al inicio del año lectivo/semestre

- Analizar información o datos que sea lo mejor no son importantes para los estudiantes y demás docentes

Para llevar a cabo este proceso se utilizan cuestionarios en papel o vía correo electrónico, si la infraestructura de la institución lo permite, lo cual facilitará el manejo e interpretación de datos, manteniendo la confiabilidad de los estudiantes y docentes con el fin aumentar la participación de estos y evitar el temor a represalias vinculados con los resultados.

El Primer Congreso Latinoamericano de Ciencias en la Educación con su Propuesta *“Evaluación 360 Para El Proceso Enseñanza Aprendizaje”* (Jiménez, Y & otros., 2005) establece que esta forma de evaluar podrá ser utilizado en las Instituciones Educativas de cualquier nivel la cual servirá como base para la retroalimentación, elevar la calidad educativa y la mejora continua de cada uno de los agentes que participan de la evaluación.

**MODELO DE EVALUACIÓN 360° PARA EL PROCESO ENSEÑANZA –
APRENDIZAJE APLICADA A LA PROPUESTA**

“COMPETENCIAS, LIDERANDO LA EDUCACIÓN DEL FUTURO”

Objetivo: Evaluar el desempeño como el nivel de competencias de los docentes, alumnos y ayudantes de cátedra.

Para llevar a cabo este modelo de evaluación se procedió a sustituir los siguientes tipos de evaluación:

TIPO DE EVALUACIÓN	SUSTITUCIÓN	SEMEJANZA
EVALUACIÓN DOCENTE BASADA EN LA OPINIÓN DEL ALUMNO	Hétero-evaluación	Es el tipo evaluación que realiza una persona sobre otra Los aspectos a evaluar están relacionados con su trabajo, actuación, rendimiento, comportamiento, etc. Las personas involucradas pertenecen a distintos niveles en este caso docente-alumno/a.
EVALUACIÓN DEL ALUMNO/A BASADA EN LA OPINIÓN DEL DOCENTE	Hétero-evaluación	Es el tipo evaluación que realiza una persona sobre otra Los aspectos a evaluar están relacionados con su trabajo, actuación, rendimiento, comportamiento, etc Las personas involucradas pertenecen a distintos niveles en este caso alumno/a-docente.

<p>LA EVALUACIÓN DOCENTE REALIZADA POR EL COORDINADOR/COMISIÓN ACADÉMICA, DIRECTOR DE LA CARRERA O POR EL AGENTE RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN</p>	<p>Coevaluación</p>	<p>En este tipo de evaluación participan algunos miembros de la comisión Académica con el Coordinador Académico o todo el grupo conformado por la Comisión Académica y el Coordinador Académico. Su función consiste en evaluar el desempeño profesional del docente como el desempeño académico del alumno par luego, tomar decisiones asertivas con el fin de mejorar la calidad educativa.</p>
<p>EVALUACIÓN DEL AYUDANTE DE CÁTEDRA POR EL CENTRO DOCENTE EVALUADOR</p>	<p>Coevaluación</p>	<p>En este tipo de evaluación participan algunos miembros del centro docente evaluador o todo el grupo. Su función consiste en evaluar el desempeño profesional del docente como el desempeño académico del alumno par luego, tomar decisiones asertivas con el fin de mejorar la calidad educativa.</p>
<p>EVALUACIÓN AYUDANTE DE CÁTEDRA BASADA EN LA OPINIÓN DE LOS ALUMNOS/AS</p>	<p>Hétero-evaluación</p>	<p>Es el tipo evaluación que realiza una persona sobre otra Los aspectos a evaluar están relacionados con su trabajo, actuación, rendimiento, comportamiento, etc Las personas involucradas pertenecen a distintos niveles en este caso alumno/a-ayudante de cátedra.</p>

El Coordinador Académico junto con la Directora de la Carrera son los que valorarán el desempeño docente en relación con las exigencias institucionales de la Carrera de Pedagogía y con las necesidades y exigencia educativas del siglo XXI. Los docentes de la Carrera valorarán el desempeño Académico de los alumnos/as en relación con los objetivos establecidos de cada materia y las exigencias educativas actuales, mientras que los Alumnos/as valorarán el desempeño profesional docente con relación a las exigencias educativas que demanda la sociedad actual.

Así mismo, el Centro evaluador Docente valorará el desempeño de los ayudantes de cátedra con relación a su servicio de ayudantía prestado a las alumnas/os y a las exigencias institucionales. Por último, los alumnos/as de la Carrera valorarán a los ayudantes de Cátedra con relación al servicio de ayudantía prestado. Los aspectos inmersos en las evaluaciones apuntarán al desarrollo de competencias.

ESQUEMA DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS DE DOCENTES, ALUMNOS Y AYUDANTES DE CÁTEDRA

TIPO DE EVALUACIÓN	AGENTE QUE EJECUTA LA EVALUACIÓN	A QUIÉN SE EVALÚA	INDICADORES DE DESEMPEÑO	QUÉ SE EVALÚA
COEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	El Coordinador Académico junto con la Directora de la Carrera	Docentes de la Carrera de Pedagogía	1.-Puntualidad y asistencia a juntas Académicas. 2.-Participación en actividades de investigación y difusión. 3..-Indicadores que permiten medir la eficacia y eficiencia vinculadas con las competencias curriculares. 4. Participación en actividades de actualización docente. 5. Indicadores que permiten medir la actitud de los docentes hacia su profesión docente.	Desempeño Docente
HÉTERO-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	Alumno/a	Docente	1- Competencias Personales <ul style="list-style-type: none"> • Responsable y puntual en la asistencia a clases. • Actúa bajo conceptos morales. Éticos y humanos • Establece un vínculo afectivo que permite crear un clima de seguridad y libertad. 	Desempeño Docente

			<p>2-Competencias Profesionales</p> <ul style="list-style-type: none">• Dominio de la asignatura• Implementación de estrategias y recursos motivadores.• Utiliza y domina las Tics en el proceso de enseñanza aprendizaje.• Empleo de bibliografía pertinente y adecuada a las exigencias educativas actuales.• Los trabajos y tutorías están acorde con los contenidos impartidos.• Propicia actividades que relacionen la teoría con la práctica.• Elaboración de evaluaciones relacionadas con los conocimientos aprendidos en clase.• Promueva la actualización constante por medio del ejemplo.• Fomenta la cultura de la auto-evaluación.	
--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">HÉTERO-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL ALUMNO/A</p>	<p style="text-align: center;">Docente</p>	<p style="text-align: center;">Alumno</p>	<p>1- Competencias Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsable y puntual Puntualidad en la asistencia a clase. • Valora y respeta la opinión y actitudes de sus compañeros. • Actúa bajo principios éticos, morales y humanos. <p>2- Competencias Académicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrega los trabajos y tutorías a tiempo. • Utiliza las Tics en sus actividades académicas. • Participa activamente en las actividades propuestas por el docente. • Investiga por cuenta propia el tema desarrollado en clase. • Motiva a sus compañeros a que se actualicen constantemente por medio del ejemplo. 	<p style="text-align: center;">Desempeño Académico</p>
--	--	---	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> • Aplica los contenidos a la práctica. 	
COEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL AYUDANTE DE CÁTEDRA	Centro evaluador docente	Ayudante de cátedra	<p>1- Competencias Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsable y puntual con las actividades inmersas con su servicio de ayudantía. • Valora y respeta la opinión y actitudes de sus compañeros. • Actúa bajo principios éticos, morales y humanos. • Establece un vínculo afectivo que permite crear un clima de seguridad y libertad. <p>2- Competencias vinculadas al servicio de ayudantía</p> <ul style="list-style-type: none"> • Domina la materia y se siente identificado con ésta. • Despeja dudas relacionadas con los contenidos/temas inmersas en la materia. • Utiliza las tics en sus actividades para reforzar 	Desempeño con relación a su servicio de ayudantía y exigencias institucionales

			<p>contenidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitorea la evolución de conocimientos. • Controla la asistencia de los alumnos. • Es puntual en las reuniones convocadas por el centro docente evaluador. • Elabora y entrega informes al centro docente evaluador de las actividades planificadas. • Tolera opiniones y actitudes ajenas relacionadas con su servicio de ayudantía. • Fomenta la cultura de la auto-evaluación. 	
<p>HÉTERO-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL AYUDANTE DE CÁTEDRA</p>	Alumno/a	Ayudante de Cátedra	<p>1.- Competencias Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsable y puntual en la asistencia a clase. • Valora y respeta la opinión y actitudes de sus compañeros. • Actúa bajo principios éticos, morales y humanos. • Establece un vínculo afectivo que permite crear un clima de seguridad y libertad 	Desempeño con relación a su servicio de ayudantía

			<p>2- Competencias vinculadas al servicio de ayudantía</p> <ul style="list-style-type: none">• Domina los contenidos inmersos en la materia.• Se expresa de una manera clara, precisa y concisa.• Establece un vínculo afectivo que permite crear un clima de seguridad y libertad.• Utiliza las Tics para reforzar contenidos.• Controla la asistencia de los alumnos.• Implementa estrategias y recursos innovadores.• Tolera las opiniones y actitudes ajenas	
--	--	--	--	--

Otra exigencia educativa que el docente debe cubrir actualmente es la actualización constante de cursos/seminario/talleres, etc. vinculados con el proceso de enseñanza aprendizaje.

La evaluación de estos también forma parte del proceso de mejoramiento continuo profesional docente donde su aprobación es requisito necesario para la certificación pertinente la cual, estará a cargo de la Unidad Académica responsable de su ejecución.

La certificación de los cursos de actualización será tomados en cuenta bajo dos puntos de vista:

- Profesional.- Podrán ser reconocidos como parte de una carrera de grado o de postgrado según el título de base de los docentes participantes.
- Académico.- Serán otorgados como merito a la excelencia educativa alcanzada.

El 15 de septiembre, se presentó a la Asamblea Nacional el proyecto de nueva Ley de Educación, que permitiría generar cambios positivos a la Educación en el Ecuador. Los cambios apuntan al establecimiento de nuevos modelos de gestión de sistema educativo; garantizando así su fácil y correcta administración.

Además la propuesta redefine la carrera docente e introduce un estricto esquema de meritocracia y remuneración variable por desempeño, con evidentes beneficios para los maestros. Así, con evidencias sólidas, queda descartado que se les quiera rebajar sueldos, sino que quiere todo lo contrario: mejorar sus condiciones de vida y profesionales. (Ministerio de Educación de Ecuador,., 2009)

El escalafón propuesto contempla cuatro categorías para el maestro, a las cuales se accede según las funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación. Dentro de cada categoría, a su vez se establecen diferentes niveles salariales, que pueden ser alcanzados de acuerdo con los méritos y los resultados de las evaluaciones. Las categorías son las siguientes:

CATEGORÍAS	DESCRIPCIÓN
4ta	Es la categoría por la cual se ingresa. En el lapso de los primeros dos años el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción.
3era	Requiere al menos cuatro años de antigüedad, haber aprobado los cursos de formación correspondientes y la evaluación, y tener al menos un título profesional docente. En caso de no tener formación inicial docente deberá tener el certificado de profesionalización
2da	Requiere al menor ocho años de antigüedad, haber aprobado los cursos de formación, correspondientes, haber aprobado el proceso de evaluación de la tercera categoría y tener al menos un título de posgrado a nivel de especialización o diplomado en áreas relacionadas con la educación.
1era	Requiere al menos doce años de antigüedad, haber aprobado los cursos de formación correspondientes, haber aprobado el proceso de evaluación, un título de maestría en áreas relacionadas a la educación y haber publicado el resultado de una experiencia exitosa e innovadora en el ámbito de su función, calificada por la Autoridad Educativa Nacional.

Es así que se puede determinar la importancia de participar en cursos de actualización constante como también la adquisición de títulos de cuarto nivel (postgrados, diplomados, maestrías, doctorados) por parte de los/las docentes. No solo conlleva a la adquisición de nuevos conocimientos sobre estrategias y metodologías a aplicar en el proceso de enseñanza aprendizaje; sino que más bien permite acceder a una mejor remuneración y puesto de trabajo; acorde a los diferentes niveles del escalafón.

9.4 OBJETIVOS

9.4.1 OBJETIVO GENERAL

- Formar Licenciadas/os en Pedagogía con Mención en Educación Inicial capaces de responder a las nuevas necesidades y exigencias educativas del siglo XXI por medio de la determinación de actividades relevantes que permitan retroalimentar la malla curricular del 2003 y 2005 de la Carrera de Pedagogía.

9.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Instaurar una base de datos actualizada de las egresadas/os de la Carrera que permita monitorear las actividades en las que se desenvuelven con el fin de determinar los posibles contenidos a trabajar vinculados con su ejercicio profesional.
- Implementar asignaturas que brinden una base científica en donde se determine adecuadamente los conceptos relacionados a teorías que respondan eficazmente a las nuevas exigencias educativas.
- Sustituir las materias que son estrictamente teóricas y que no tienen contacto con la realidad educativa actual por aquellas que estén ligadas al área técnica-instrumental lo cual, permitirá que el docente implemente nuevas herramientas y recursos que motiven a las alumnas/os a buscar y construir su propio aprendizaje.

-
- Reestructura el syllabus de la materia Ética con el fin de incorporar contenidos relacionados con el conocimiento y respeto de los valores morales, éticos, cívicos y humanos los cuales debe ser enfocados a la Educación Inicial.
 - Planificar y ejecutar cursos, de actualización constante para docentes, estudiantes y egresadas/os para adquirir o reforzar conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales vinculadas al proceso de enseñanza-aprendizaje.
 - Evaluar y monitorear por competencias el desempeño de los docentes y alumnos para identificar las debilidades y fortalezas subyacentes en cada materia impartida en los diez semestres que conforman la Carrera de Pedagogía.
 - Diseñar cursos de post grado que le permitan a la Carrera otorgar título de cuarto nivel que estén acordes con las necesidades y exigencias educativas actuales.
 - Seleccionar a las egresadas/os destacados de la Carrera de Pedagogía para capacitarlos y convertirlos en ayudantes de cátedra como premio por sus distinción académica lo cual influirá positivamente en su hoja de vida.

9.5 IMPORTANCIA

Actualmente, la sociedad demanda profesionales con un alto nivel de requerimientos, considerando al conocimiento como el principal factor del desarrollo donde, el docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa.

La calidad en la educación está estrechamente relacionada con: el quehacer educativo, el nivel de formación adquirida y al desarrollo y potencialización de competencias ligadas al desempeño profesional docente. Pero, dichos factores se verán influenciados si éstos no están preparados para enfrentar situaciones difíciles y complejas como: la diversidad cultural, ritmos de aprendizaje diferente, avances científicos y tecnológicos constantes, la multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y del saber inherentes en la evolución social.

Para poder hablar de una excelente formación académica de Profesionales especializados en el área de Educación Inicial es importante que estos desarrollen las siguientes competencias:

- Responsables con cada una de las tareas y obligaciones relacionadas con su labor docente.
- Promueva el respeto de los valores morales, éticos, cívicos y humanos a sus estudiantes.
- Utilice el enfoque teórico-práctico a la hora de planificar, ejecutar y evaluar las actividades propuestas.

- Diseñe y aplique diferentes técnicas lúdico-creativas que le permitan a las alumnas/os estar en contacto directo con el conocimiento.
- Domine los diferentes recursos tecnológicos como por ejemplo: el uso adecuado de programas/software que le permitan a las alumna/os construir su propio aprendizaje
- Utilice las TICS como herramienta tecnológica encaminada a la búsqueda y recuperación de la información.
- Modifique las actividades planificadas respetando la diversidad cultural, étnica, religión, etc y ritmos de aprendizaje.
- Se actualice constantemente para adquirir o reforzar conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales vinculados con el proceso de enseñanza-aprendizaje
- Emplee referencias bibliográficas actualizada y adecuadas a la realidad educativa.

Las exigencias mencionadas anteriormente, forman parte del perfil profesional docente del siglo XXI, las cuales, deben ser tomadas en cuenta para formar a los futuros/as Licenciados/as en Pedagogía con mención en Educación Inicial. De esta manera la Carrera de Pedagogía de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil se distinguirá de las demás Instituciones Educativas de nivel Superior por alcanzar la excelencia educativa en la formación de Pedagogas/os con mención en Educación Inicial.

9.6 UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA

- **Provincia:** Guayas
- **Cantón:** Guayaquil
- **Dirección:** Avda. Carlos Julio Arosemena Km1 ½ vía Daule
- **Institución Educativa:** Universidad Católica Santiago de Guayaquil
- **Facultad:** Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación
- **Carrera:** Pedagogía

9.7 FACTIBILIDAD

De acuerdo, con los resultados del análisis e interpretación de datos de las encuestas aplicadas a las Directoras de los Jardines de Infantes de la UTE 1 Zona 1 y UTE 7 Zona 2 y a las egresadas/os de la Carrera de Pedagogía de los años 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008; como también las entrevistas efectuadas a dos Supervisoras de Zona, a las Directoras y Supervisoras que laboran en los Centros de Prácticas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil; y finalmente a los Jefes/as / Departamento de Talento Humano de las Instituciones Educativas que lo tienen de la UTE 1 Zona 1 y UTE 7 Zona 2 surgió la necesidad de implementar una propuesta que forme Licenciadas/os en Pedagogía con Mención en Educación Inicial capaces de responder a las nuevas necesidades y exigencias educativas actuales.

De esta necesidad nace la propuesta **“COMPETENCIAS, LIDERANDO LA EDUCACIÓN DEL FUTURO”** como recurso estratégico que permitirá mejorar el perfil profesional de salida de las futuras egresadas/os como también, el distinguir a la Carrera de Pedagogía de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por

ser los pioneros en investigar y formar profesionales acordes con la realidad educativa que la sociedad actual demanda. La Institución Educativa donde se llevará a cabo nuestra propuesta cuenta con todos los medios y recursos administrativos, humanos, tecnológicos y financieros necesarios, lo que hace factible la ejecución del trabajo.

9.8 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta para Formar Licenciadas/os en Pedagogía con Mención en Educación Inicial capaces de responder a las nuevas necesidades y exigencias educativas del siglo XXI tiene como plan general una serie de actividades que permitirán alcanzar el objetivo establecido.

9.8.1 ACTIVIDADES

Las diversas actividades que se detallarán a continuación abarcan diversos pasos las cuales, están relacionadas con el objetivo general de la presente propuesta.

- a) **Instaurar una base de datos actualizada de las egresadas/os de la Carrera de Pedagogía.**

Pasos a seguir:

- La Secretaría de la Carrera recopilará la información (de la ficha de ingreso) de todas las egresadas/os que constan el archivo de secretaría.
- Luego, se comparará la información recopilada con la lista de las egresadas/os de la Carrera año por año para verificar que no se repitan los datos.
- Después, la Secretaria creará una base de datos de uso exclusivo de la Carrera de Pedagogía la cual constará de los siguientes aspectos:



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Base de datos de las egresadas/os de la Carrera de Pedagogía

Datos generales

Nombre completo:	Año que egresó de la Carrera:
Fecha y lugar de nacimiento:	CI:
Correo electrónico:	Edad:

Datos específicos

Ciudad donde radica:	Dirección domiciliaria:
Teléfono convencional:	Teléfono celular:
Lugar donde trabaja:	Cargo:

Contenidos que le gustaría adquirir o reforzar a través de cursos, talleres o seminarios

Observaciones:

- Inmediatamente, se procederá a ubicar a las egresadas/os vía telefónica, vía correo electrónico o por medio de visitas domiciliarias para confirmar y actualizar los datos requeridos.
- Por último, se ingresará la información en la base de datos de la Carrera.

Sugerencia:

Es necesario retro-alimentar la base de datos anualmente vía correo electrónico con el fin de confirmar / actualizar la información y para conocer las exigencias educativas actuales vinculadas con su labor profesional.

En observaciones se detallarán eventos específicos significativos que permitirán hacer un seguimiento de la vida estudiantil de las egresadas/os como por ejemplo:

La alumna XXX se retiró de la Carrera en el semestre _____ del año lectivo _____ debido a _____, la alumna XXX dejó de estudiar en el semestre _____ del año lectivo _____ pero retomó sus estudios en el semestre _____ correspondiente al año lectivo _____ o la alumna XXX egresó de la Carrera el año _____ y luego obtuvo su titulación en _____ el año _____.

b) Sustituir las materias que son estrictamente teóricas y que no tienen contacto con la realidad educativa actual por aquellas que estén ligadas al área técnica-instrumental.

Pasos a seguir:

- Identificar las nuevas exigencias educativas del siglo XXI.
- Analizar las necesidades y exigencias educativas obtenidas de la base de datos por parte de las egresadas/os de la Carrera vinculadas con su ejercicio profesional.
- Realizar un estudio de la malla curricular del 2003-2005 para determinar cuáles son las materias que les han servido y cuáles no a las egresadas/os en su desempeño profesional.
- La Directora de la Carrera en conjunto con la Comisión Académica analizarán dicho estudio, para luego, determinar cuáles son los cambios que se realizarán en la malla curricular vigente para cubrir las necesidades y exigencias educativas actuales demandadas por las egresadas/os.

c) Reestructurar el syllabus de la materia Ética

Pasos a seguir:

- Se analizarán los contenidos inherentes a la materia con el fin de determinar si estos responden a la realidad y exigencias educativas actuales.
- Luego, se determinarán los nuevos objetivos y contenidos vinculados con el rescate de los valores morales, éticos, humanos y cívicos enfocados a la Educación Inicial.
- Después, se detallará la metodología y recursos que el docente implementará para desarrollar los contenidos establecidos.
- Por último, se especificará el tipo de evaluación que se llevará a cabo para evaluar si se alcanzaron los objetivos.

Sugerencia:

Para que la presente actividad tenga éxito y esté relacionada con las necesidades y exigencias educativas que demandan las egresadas/os es necesario que la materia se ejecute bajo el enfoque teórico-práctico.

d) Planificar y ejecutar cursos, de actualización constante para docentes, estudiantes y egresadas/os.

Pasos a seguir:

- Identificar las nuevas exigencias educativas del siglo XXI.
- Se comparará el pensum académico de la carrera de Pedagogía con las nuevas exigencias educativas del siglo XXI para determinar si los contenidos impartidos durante los diez semestres responden a la realidad educativa actual.
- La Comisión Académica se encargará de realizar un informe en donde se detallarán los cambios que se efectuarán para dar respuestas positivas a dicha realidad.
- Por último, la Carrera diseñará y ejecutará cursos, talleres, seminarios, etc. que permitan adquirir o reforzar conocimientos de orden conceptual, procedimental y actitudinal vinculados con los cambios significativos inherentes el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- e) Evaluar y monitorear por competencias el desempeño de los docentes y alumnos en cada materia impartida durante los 10 semestres que conforman la Carrera.**

A través de esta actividad se podrá evaluar y monitorear:

- **En cuanto a los docentes**
Competencias Personales y Profesionales
- **En cuanto a los alumnos**
Competencias relacionadas con su nivel de desempeño académico

Pasos a seguir:

- Se implementará un formato de evaluación por competencias para docentes con el fin de señalar sus logros tanto a nivel personal como profesional en cada una de las materias impartidas durante los diez semestres que conforman la Carrera.
- Del mismo modo, se elaborará un formato de evaluación por competencias para alumnos con el fin de determinar sus debilidades y fortalezas vinculadas con su desempeño académico en cada una de las materias impartidas durante los diez semestres que conforman la Carrera de Pedagogía.
- Luego, la Directora de la Carrera en conjunto con la Comisión Académica diseñarán cursos, seminarios, talleres tanto para docentes como para estudiantes para convertir las debilidades en fortalezas.
- Por último, la Carrera ofertará cursos, talleres, seminarios, etc. para cubrir las exigencias identificadas.

f) Diseñar cursos de post grado que le permitan a la Carrera otorgar título de cuarto nivel.

Pasos a seguir:

- La Carrera de Pedagogía ejecutará un estudio de campo para determinar el nivel de competencia relacionada con la extensión de titulaciones de cuarto nivel a nivel local.
- Luego, se identificarán las exigencias educativas del siglo XXI con relación a la extensión de titulaciones de cuarto nivel a nivel local.
- La Comisión Académica procederá a crear mallas curriculares que den respuesta positiva a la realidad educativa investigada.
- Inmediatamente, la Carrera expondrá por medio de un proyecto educativo a las autoridades pertinentes el nuevo pensum académico con el fin de obtener la autorización respectiva para otorgar dichos títulos.
- Por último, la Carrera difundirá por diferentes medios de comunicación las nuevas titulaciones.

g) Seleccionar a las egresadas/os destacados de la Carrera de Pedagogía para capacitarlos y convertirlos en ayudantes de cátedra.

Por medio de la ejecución de esta actividad las egresadas/os que poseen un alto promedio académico podrán potenciar sus habilidades, destrezas, conocimientos y competencias adquiridos durante los diez semestres que conforman la Carrera. Además, desarrollarán y aplicarán estrategias y recursos inherentes a la Educación Superior que le servirán como carta de presentación en su hoja de vida.

Pasos a seguir:

- La Carrera realizará un estudio para determinar en qué materias los estudiantes tiene un bajo rendimiento académico.
- Se elaborará un listado con los promedios más altos de las egresadas/os de la Carrera.
- Luego, la Carrera procederá a evaluar a cada uno de los seleccionados para determinar cuáles son las materias por la que poseen mayor afinidad.
- Después, por medio de un de un concurso público se escogerán a las futuras/os ayudantes de cátedra.
- Por último, se les otorgará un certificado donde se especificará que son ayudantes de cátedra oficiales de la Carrera.

Sugerencia:

La Carrera deberá de otorgarles a los Ayudantes de Cátedra un certificado donde se detalle que dichos estudiantes han alcanzado la excelencia académica y que por lo tanto, se les da la oportunidad de adquirir nuevas experiencias en el campo educativo.

9.8.2 RECURSOS

Para ejecutar esta propuesta la Carrera de Pedagogía de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil cuenta con los recursos Administrativos, Tecnológicos, Humanos y Financieros necesarios.

Recursos Administrativos:

- Decana de la Facultad.
- Coordinador Académico y Administrativo.
- Coordinadora de la Carrera.
- Personal que conforma la Comisión Académica de la Carrera.
- Docentes de la Carrera.
- Personal encargado del Control de Cátedra de la Facultad.
- Secretaria de la Carrera.

Recursos Tecnológicos:

- Laboratorio de computación de la Facultad interconectados a través de redes.
- Internet.
- Infocus
- Biblioteca de la Facultad que consta con un sistema organizado para el uso del material bibliográfico.
- Salón de Usos Múltiples "SUM" donde se ejecutan diferentes cursos de actualización.
- La mayoría de los salones de clase cuenta con televisor, computadora, y servicio de internet.

Recursos Humanos:

- Alumnas/os pertenecientes a la Carrera de Pedagogía que cursan los diferentes ciclos.
- Egresadas/os de la Carrera.
- Ayudantes de Cátedra.

Recursos Financieros:

La Institución Educativa donde desarrollemos la propuesta **“COMPETENCIAS, LIDERANDO LA EDUCACIÓN DEL FUTURO”** cuenta con toda la infraestructura administrativa, Tecnológica, Humana y Financiera para su exitosa aplicación.

9.8.3 Cronograma

La propuesta se la llevaría a cabo el próximo año comenzando en el mes de Enero y finalizando en el mes de Diciembre. A continuación, por medio del gráfico de Gantt, se detallará las actividades que se ejecutarán para alcanzar el objetivo establecido:

PLANEACION DE PROPUESTA 2012	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Búsqueda del tema para la propuesta	X	X	X	X																																												
Justificación					X	X	X	X																																								
Elaboración de los objetivos							X	X	X																																							
Redacción de la fundamentación teórica								X	X	X																																						
Importancia									X	X																																						
Descripción de las actividades										X	X		X	X	X	X																																
Elaboración de los formatos de evaluación de docentes/alumnos y ayudantes de cátedra											X	X	X	X	X	X																																
Elaboración del formato de evaluación de los cursos de actualización													X	X	X	X																																
Anexos															X	X																																
Bibliografía															X	X																																

EJECUCIÓN DE PROPUESTA 2012	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Retroalimentación de la Base de Datos de los egresados/as de la Carrera de Pedagogía													X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Análisis de Malla Curricular																									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X														
Análisis y Modificación del contenido del Syllabus de la Materia Ética																									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X														
Llamado a concurso público para la selección de los ayudantes de cátedra																									X	X	X	X	X	X	X	X																
Elección del ayudante de cátedra																																							X	X								
Inducción de ayudante de cátedra																																									X	X						
Evaluación de Docentes de la Carrera de Pedagogía																									X	X																						
Evaluación de Alumnos/as de la Carrera de Pedagogía																									X	X	X	X																				
Evaluación de Ayudantes de Cátedra																																													X	X		
Apertura de Cursos de Postgrado																																													X	X		

9.9 IMPACTO

Al aplicar este proyecto, se podrá beneficiar no solamente a la Carrera de Pedagogía sino que más bien a los futuros alumnos que desean ser Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial; llevando a que la Carrera está en constante contacto con la realidad educativa para así determinar las exigencias y retos emergentes en este nuevo siglo.

Gracias a esta propuesta será posible delimitar todas aquellas competencias, conocimientos actitudinales, procedimentales y conceptuales que requieren el futuro profesional en Educación Inicial para que de esa manera pueda transferirlas a su labor docente y al mismo tiempo potenciar éstas en sus alumnos/as. A largo plazo los egresados de esta nueva titulación ofrecida por la Carrera de Pedagogía podrán vincular constantemente la preparación académica recibida en clase con la experiencia laboral que van adquiriendo en el ámbito educativo.

El hecho de poder estar en contacto constante con la realidad educativa local, por medio de investigaciones de campo, lecturas bibliográficas y demás; conlleva a que la Carrera esté respondiendo efectivamente con las necesidades educativas surgentes y a su vez asumiendo con responsabilidad la labor de formar a profesionales altamente calificados que sean capaces de brindar una educación de calidad.

Por medio de esta propuesta llamada “**COMPETENCIAS, LIDERANDO LA EDUCACIÓN DEL FUTURO**” tiene la intención de:

- Determinar, de manera constante y sistemática, las exigencias, retos y desafíos educativos existentes en el ámbito educativo local; fortaleciendo y retroalimentado paulatinamente la Carrera de Pedagogía; en cuento al perfil de salida de los futuros profesionales; como también su malla curricular.
- Mejorar la calidad de la formación académica y profesional de los egresados/as de Educación Inicial, llevando a que su preparación les permitan intervenir en otros aspectos distintos a la labor educativa dentro/fuera del salón de clase; esperando así que su desempeño sea sobresaliente.
- Ofrecer oportunidades de actualización y capacitación continua a los/las docentes locales; ocasionando a que éstos puedan intervenir participativamente y a la vez adquirir reconocimiento académico por su presencia en esta actualización.
- Generar espacios laborales en la Carrera de Pedagogía, llevando a que los egresados compartan sus experiencias profesionales y académicas con alumnos de Pre-grado; situación que provocaría la vinculación directa entre los fundamentos teóricos propuestos en clase con los casos prácticos que se vivencia día a día en el devenir educativo.

9.10 EVALUACIÓN

A continuación, se detallará como se evaluarán cada una de las actividades establecidas de nuestra propuesta.

Actividades:

a) Instaurar una base de datos actualizada de las egresadas/os de la Carrera de Pedagogía

Por medio de la retro-alimentación de la base de datos de las egresadas/os, la Carrera de Pedagogía podrá evaluar las necesidades y exigencias educativas inherentes en su desempeño profesional docente con el fin, de diseñar y ejecutar cursos de actualización constante cuyos contenidos estén vinculadas satisfacer dichos requerimientos. Además, esta actividad podrá ser utilizada como un recurso estratégico que le permitirá a la Carrera de Pedagogía estar en contacto directo con la realidad educativa actual.

Responsables:

- Secretaria de la Carrera
- Egresadas/os de la Carrera

La Secretaria de la Carrera será la encargada de actualizar la base de datos de las egresadas/os vía correo electrónico, mientras, que las egresadas/os tendrán el compromiso de corroborar la información requerida.

-
- b) Sustituir las materias que son estrictamente teóricas y que no tienen contacto con la realidad educativa actual por aquellas que estén ligadas al área técnica-instrumental.**

Esta actividad permitirá evaluar los contenidos y el proceso didáctico de cada una de las materias inherentes en la malla curricular del 2003-2005 con el fin de mejorar el perfil profesional de salida de las futuras egresadas/os de la Carrera por medio de un formato de evaluación que incluirá los siguientes aspectos:



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PEDAGOGÍA
EVALUACIÓN DE LAS MATERIAS INHERENTES A LA MALLA CURRICULAR

Objetivo: Evaluar los contenidos y proceso didáctico de cada una de las materia de la malla curricular de la Carrera de Pedagogía para determinar si responden o no a las necesidades y exigencias educativas actuales.

Datos Generales:

Asignatura:

Ciclo:

Número de semanas de clase en el ciclo:

Número total de horas:

Profesor:

Período lectivo:

Instructivo: Analizar detenidamente cada uno de los ítems descritos, luego, marque con una x la respuesta más contundente.

ASPECTOS	SÍ	NO
La materia es desarrollada bajo el enfoque teórico práctico.		
Las referencias bibliográficas empleadas por el docente tienen relación con las necesidades y exigencias educativas actuales.		
El docente es tolerante ante las discrepancias de criterios y actitudes con respecto a la realidad educativa investigada.		
La motivación constante como la implementación de estrategias metodológicas innovadoras facilitó la adquisición de contenidos.		
La metodología utilizada por el docente permite que el alumno/a esté en contacto directo con el conocimiento.		
La tecnología es utilizada como recurso didáctico para facilitar la adquisición de conocimientos.		
Los trabajos grupales e individuales remitidos por los docentes fomentan la investigación de campo en el ámbito educativo.		
La temática de los trabajos y tutorías son pertinentes y adecuados al contexto que se está investigando.		
La tutoría del primer parcial tiene como objetivo afianzar los contenidos teóricos inherentes a la materia.		
La tutoría del segundo parcial le permiten a las alumnas/os relacionar los contenidos teóricos adquiridos con la práctica educativa.		
El docente monitorea permanentemente el aprendizaje de los estudiantes y apoya a los que tienen dificultades o capacidades excepcionales.		
Existe una correspondencia entre los contenidos desarrollados en clase con el proceso de evaluación de conocimientos.		
Al final del ciclo el docente aplica una evaluación a sus alumnas/os que tiene como objetivo identificar sus debilidades y fortalezas vinculadas a su desempeño profesional		

c) Reestructurar la unidad temática del syllabus de la materia Ética

La evaluación final de los contenidos inherentes a la materia se los realizará a través de un trabajo práctico que le permita a las alumnas/os aplicar lo contenidos teóricos adquiridos a la Práctica. Los aspectos a evaluar son:

- **Gestión en aula.-** Corresponde al desempeño académico, a la participación en clase, aportes y trabajos de las alumnas/os a lo largo del curso.
- **Tutoría.-** Puede ser individual o grupal cuyos temas tienen que tener relación con las necesidades y exigencias educativas actuales. El tipo de trabajo designado por el docente debe fomentar la investigación de campo aplicada al ámbito educativo.
- **Evaluación.-** Debe ser de carácter teórico-práctico.

Cuadro de Calificaciones

	Gestión en aula	Tutoría	Evaluación	Instrumento de Evaluación
Primer Parcial	25 %	25 %	Carácter Teórico 50 %	Formato de Evaluación
Segundo Parcial	25 %	25 %	Carácter Teórico-Práctico 50 %	Taller o Curso práctico ejecutado por las alumnas/os en alguna Institución Educativa.

d) Planificar y ejecutar cursos, de actualización constante para docentes, estudiantes y egresadas/os.

Los cursos de actualización constante tienen como objetivo general complementar la formación académica recibida en clases como también, el de transmitir nuevos conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales que permitan implementar estrategias pertinentes y adecuadas con las necesidades y exigencias educativas actuales.

Los aspectos del curso que se evaluarán los detallaremos a continuación:



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PEDAGOGÍA
EVALUACIÓN DEL CURSO**

Objetivo: Complementar la formación académica recibida en clases y/o adquirir nuevos conocimientos para implementar estrategias pertinentes y adecuadas con las necesidades y exigencias educativas actuales

Instructivo: Analizar detenidamente cada uno de los ítems descritos, luego, encierre la respuesta correcta

-Las exposiciones me parecieron:

- a) Excelentes b) Buenas c) Regulares d) Malas

-Los temas/contenidos del curso tienen relación con la realidad educativa local:

- a) Si b) No

-La presentación del contenido del curso estuvo:

- a) Bien ilustrada b) Regular c) Mal ilustrada

-El dominio del tema por parte de los expositores me pareció:

- a) Excelente b) Buena c) Regular d) Escaso

-Los elementos del medio ambiente (ruido, ventilación, luz y espacio) afectaron mi aprendizaje:

- a) En sentido positivo b) No lo afectaron c) En sentido negativo

-A mi juicio, la actitud como la atención individual y grupal de los expositores frente al grupo fue:

- a) Muy satisfactorio b) Satisfactorio c) Poco satisfactorio

-Los ejemplos y los razonamientos citados durante la exposición para comprender los contenidos expuestos por parte de los expositores fueron:

- a) Muy satisfactorio b) Satisfactorio c) Poco satisfactorio

-Las oportunidades que tuve para aclarar mis dudas fueron:

- a) Muy frecuentes b) Frecuentes c) Escasas

- El material audio-visual utilizado (diapositivas, películas, etc.) en el curso fue:

- a) Muy claro y atractivo b) Regular c) Confuso e inadecuado

-La cantidad de actividades que se desarrollaron para alcanzar el objetivo establecido fue:

- a) Excesiva b) Adecuada c) Escasa

-Personalmente el curso tiene relación con las necesidades y exigencias educativas actuales:

- a) Si b) No

Sugerencias para la ejecución de cursos posteriores: _____

- e) Evaluar y monitorear por competencias el desempeño de los docentes y alumnos en cada materia impartida durante los diez semestres que conforman la Carrera.**

Respecto al docente:

La evaluación docente basada en la opinión de sus alumnas/os es una de las estrategias más utilizadas en las Instituciones Educativas que tiene como objetivo completar y retro-alimentar constantemente el proceso de evaluación para alcanzar la excelencia educativa.

Este modelo, establece que las alumnas/os a partir de su experiencia dentro de los diferentes procesos educativos, son las mejores fuentes de información del proceso enseñanza-aprendizaje. Así mismo, permite obtener resultados sobre el nivel desempeño profesional docente dentro del aula de clases en poco tiempo si es que se utilizan formatos de evaluación basados en cuestionarios. Los cuestionarios permitirán realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como también entre pares.

Respecto al alumnado:

La evaluación que realiza el docente a sus alumnas/os tiene como objetivo conocer y analizar lo que ocurre en el aula a partir de los procesos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje de los educandos. Además, permitirá reorientar y planificar actividades de la práctica educativa atendiendo las diferencias individuales, culturales y ritmos de aprendizaje.

La evaluación de docentes y de alumnos/as no solo está enfocada hacia el rendimiento académico/profesional alcanzado también, se evaluará el desarrollo de competencias cognoscitivas, la adquisición de hábitos, actitudes, destrezas y valores, puesto que la fortaleza tanto de un individuo como de un país descansa precisamente en estos puntos.

A continuación, se detallarán los aspectos a evaluar en el docente como en el alumnado a través de la elaboración y ejecución de un cuestionario.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PEDAGOGÍA**

EVALUACIÓN DOCENTE

Objetivo: Evaluar el desempeño profesional docente de cada una de las materias impartidas durante los diez semestres que conforman la Carrera.

Instructivo: Analizar detenidamente cada uno de los ítems descritos, luego, marque con una x la respuesta más contundente

COMPETENCIAS CENTRALES	SI	NO
Es puntual y cumple a cabalidad con las tareas y obligaciones inmersas de su ejercicio profesional.		
La relación docente-alumna/o permite desarrollar niveles elevados de confianza y seguridad.		
Valora y respeta las opiniones y actitudes ajenas vinculadas con la realidad educativa investigada.		
Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.		

COMPETENCIAS PROFESIONALES	SI	NO
Establece la importancia, objetivos y forma de evaluar de la materia a sus alumnas/os.		
Domina los contenidos/temas inmersos en el syllabus de la materia.		
El docente desarrolla la asignatura bajo el enfoque teórico-práctico.		
Los contenidos/temas transmitidos responden a las necesidades y exigencias educativas actuales.		
Las estrategias y recursos utilizados respetan las diferencias individuales, la diversidad cultural y ritmos de aprendizaje.		
El material didáctico empleado por el docente le permite a las alumnas/os estar en contacto directo con el conocimiento.		
Utiliza con destreza las TICS como recursos tecnológicos que facilitan la adquisición de conocimientos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.		
Coordina el uso adecuado de los espacios, tiempos y materiales disponibles en la Carrera.		
Los trabajos/tutorías estimulan la búsqueda de nuevos conocimientos a través de la investigación de campo vinculado al ámbito educativo.		
Existe una correspondencia entre la materia expuesta en clase y la evaluación de éstas.		
El docente se actualiza constantemente y estimula a sus alumnas/os a que sigan su ejemplo.		
Al final del semestre, las alumnas/os evalúan por competencias al docente en el nivel personal como profesional.		
El docente se autoevalúa con el fin de identificar las fortalezas y debilidades vinculadas a su quehacer educativo.		



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PEDAGOGÍA**

EVALUACIÓN ACADÉMICA DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA

Objetivo: Evaluar el desempeño académico de las alumnas/os en cada una de las materias impartidas durante los diez semestres que conforman la Carrera.

Datos Generales:

Nombre completo de la alumna/o

Asignatura:

Ciclo:

Profesor:

Período lectivo:

Instructivo: Analizar detenidamente cada uno de los ítems descritos, luego, marque con una x la respuesta más contundente

COMPETENCIAS PERSONALES	SI	NO
Es puntual y cumple a cabalidad con las tareas y obligaciones vinculadas a su vida estudiantil.		
La relación alumna/o-docente y alumna/o-alumna/o permite desarrollar niveles elevados de confianza y seguridad.		
Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.		
Expresa y maneja sus sentimientos y emociones adecuadamente.		
Acepta sugerencias, está abierto al cambio y a nuevas experiencias.		
Se maneja bajo valores morales, éticos y humanos.		

COMPETENCIAS ACADÉMICAS	SI	NO
Se siente identificado con la materia.		
Domina los contenidos/temas inmersos en el syllabus de la materia.		
Utiliza con destreza las TICS en sus actividades como recurso tecnológico orientado a la búsqueda y recuperación de información.		
Los trabajos y tutorías son entregados en la fecha establecida.		
Los trabajos, exposiciones y aportes están debidamente argumentados y tiene relación con la realidad educativa investigada.		
Participa activamente en cada una de las actividades propuesta por el docente.		
Investiga y profundiza por cuenta propia los temas/contenidos adquiridos.		
Aplica los contenidos teóricos adquiridos en la práctica.		
Tolera las opiniones y actitudes ajenas vinculadas con la realidad educativa investigada.		
Se actualiza constantemente y estimula a sus compañeras/os a que sigan su ejemplo.		

f) Diseñar cursos de post grado que le permitan a la Carrera otorgar título de cuarto nivel.

Según el Registro oficial # 298 de aprobación de La Ley Orgánica De Educación Superior del Ecuador emitido el martes 12 de octubre de 2010 los títulos de Cuarto nivel de postgrado están orientados al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación, los cuales corresponden al título profesional de especialista y a los grados académicos de Maestría, PHD o su equivalente.

Para acceder a la formación de cuarto nivel, se requiere tener título profesional de tercer nivel otorgado por una universidad o escuela politécnica, conforme a lo establecido en esta Ley. Los Artículos: 119, 120, 121 y 122 de La Ley Orgánica De Educación Superior del Ecuador determina:

- **Especialización.-** La especialización es el programa destinado a la capacitación profesional avanzada en el nivel de posgrado.
- **Maestría.-** Es el grado académico que busca ampliar, desarrollar y profundizar una disciplina o área específica del conocimiento. Dota a la persona de las herramientas que la habilitan para profundizar teórica e instrumentalmente en un campo del saber.
- **Doctorado.-** Es el grado académico más alto de cuarto nivel que otorga una universidad o escuelas politécnicas a un profesional con grado de maestría. Su formación se centra en un área profesional o científica, para contribuir al avance del conocimiento básicamente a través de la investigación científica.
- **Otorgamiento de Títulos.-** Los títulos o grados académicos serán emitidos en el idioma oficial del país.

g) Seleccionar a las egresadas/os destacados de la Carrera de Pedagogía para capacitarlos y convertirlos en ayudantes de cátedra.

El ayudante de cátedra es la/el estudiante que egreso de la Carrera con las mejores notas equivalente a Sobresaliente (9-10). Un Ayudante de Cátedra debe mezclar la experiencia práctica con la teoría, ya que de esa manera será un verdadero aporte para el desarrollo de la cátedra y una verdadera ayuda para los estudiantes del ramo.

El criterio para seleccionar a los ayudantes de cátedra debe ser:

- Elegir a las egresadas/os cuyo promedio es sobresaliente
- Por medio de un de un concurso público se escogerán a las futuras/os ayudantes de cátedra.
- Por último, la Secretaría de la Carrera comunicará los resultados del concurso al Departamento de Talento Humanos para el registro de información pertinente.

El Ayudante de Cátedra será designado para un periodo lectivo, luego del cual, el centro docente evaluador emitirá obligatoriamente un informe ante la Directora de la Carrera de Pedagogía sobre la evaluación del rendimiento del Ayudante de Cátedra, tomando en cuenta la opinión y valoración de los profesores y los estudiantes con quienes laboró. Si el Ayudante de Cátedra cumple con las expectativas establecidas se lo volverá a elegir, en caso contrario, se volverá a repetir el proceso.

A continuación se detallará como se evaluará el desempeño de los ayudantes de cátedra de acuerdo con las necesidades y exigencias educativas del siglo XXI.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PEDAGOGÍA
EVALUACIÓN DEL AYUDANTE DE CÁTEDRA POR PARTE DEL CENTRO DOCENTE
EVALUADOR**

Objetivo: Evaluar por competencias el desempeño de los ayudantes de cátedra de la Carrera de Pedagogía.

Datos Generales:

Nombre completo de la/el ayudante de cátedra:

Cátedra que imparte:

Ciclo:

Profesor responsable de la evaluación:

Período lectivo:

Instructivo: Analizar detenidamente cada uno de los ítems descritos, luego, marque con una x la respuesta más contundente

COMPETENCIAS PERSONALES	SI	NO
Es puntual y cumple a cabalidad con las tareas y obligaciones vinculadas al Servicio de Ayudantía de Cátedra.		
La relación alumna/o-docente y alumna/o-alumna/o permite desarrollar niveles elevados de confianza y seguridad.		
Expresa y maneja sus sentimientos y emociones adecuadamente.		
Se maneja bajo valores morales, éticos y humanos.		

COMPETENCIAS RELACIONADAS CON SU DESEMPEÑO	SI	NO
Se siente identificado con la cátedra.		
Tiene manejo de grupo.		
Despeja dudas/miedos/inseguridades de los estudiantes acerca de la utilización de los contenido/temas inmersos en la materia.		
Utiliza con destreza las TICS en sus actividades como recurso tecnológico orientado a la búsqueda y recuperación de información.		
Tolera las opiniones y actitudes ajenas vinculadas con la realidad educativa investigada.		
Colabora con los profesores de la materia en las tareas de asesoría, dirección y control de tareas/proyectos/tutorías designados por el profesor titular.		
Asiste a las reuniones convocadas por el Centro Docente Evaluador.		
Contribuye a la correcta utilización y cuidado de los materiales y bienes empleados en la docencia.		
Reporta al profesor titular del curso los resultados de las actividades ejecutadas clase a clase por medio de un informe personal de cada estudiante.		
Controla la asistencia de las alumnas/os a través de un registro de asistencia.		
Diseña y elabora un registro en el sistema académico donde detalla el proceso didáctico que empleó en cada sesión de asesoría.		



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**CARRERA DE PEDAGOGÍA
EVALUACIÓN DEL AYUDANTE DE CÁTEDRA POR PARTE DEL ALUMNADO CON EL
QUE TRABAJÓ**

Objetivo: Evaluar por competencias el desempeño de los ayudantes de cátedra de la Carrera de Pedagogía.

Datos Generales:

Nombre completo de la/el ayudante de cátedra:

Cátedra que imparte:

Ciclo:

Período lectivo:

Instructivo: Analizar detenidamente cada uno de los ítems descritos, luego, marque con una x la respuesta más contundente

COMPETENCIAS PERSONALES	SI	NO
Es puntual y cumple a cabalidad con las tareas y obligaciones vinculadas al servicio de ayudantía de cátedra		
La relación ayudante de cátedra-alumna/o permite desarrollar niveles elevados de confianza y seguridad		
Expresa y maneja sus sentimientos y emociones adecuadamente		
Se maneja bajo valores morales, éticos y humanos		

COMPETENCIAS RELACIONADAS CON SU DESEMPEÑO	SI	NO
Se siente identificado con la cátedra.		
Tiene manejo de grupo.		
A la hora de explicar los contenidos/temas el/la ayudante de cátedra lo hace de forma clara, precisa y explícita.		
Despeja dudas/miedos/inseguridades de los estudiantes acerca de la utilización de los contenido/temas inmersos en la materia.		
Utiliza con destreza las TICS en sus actividades como recurso tecnológico orientado a la búsqueda y recuperación de información.		
Tolera las opiniones y actitudes ajenas vinculadas con la realidad educativa investigada.		
Utiliza metodologías y recursos innovadores que faciliten la adquisición de los contenidos.		
Controla la asistencia de las alumnas/os a través del sistema.		
Las actividades que ejecutó el/la ayudante de cátedra me ayudo a afianzar y aplicar los contenidos a la práctica.		
Las referencias bibliográficas que empleó el/la ayudante de cátedra como apoyo durante la asesoría responde a las necesidades y exigencias educativas actuales.		
La actitud del ayudante de cátedra despertó interés y entusiasmo por parte del alumnado.		

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, M. & otros. (2008). *Manual de la Maestra Pre-escolar*. Ediciones Oceanía. México. pp. 2, 3, 4, 8

Alles, M. (2006). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360* Ediciones Granica. Argentina. pp. 122-215; 304 – 340.

Alles, M. (2008). *Desarrollo del Talento Humano* Ediciones Granica. Argentina. pp. 23-97.

Alles, M. (2006). *Elija al mejor: ¿Cómo entrevistar por competencias? Las Preguntas Necesarias para una buena selección de Personal* Ediciones Granica. Argentina. pp. 103-159.

Alles, M. (2002). *Gestión por Competencias* Ediciones Granica. Argentina. pp. 17-36.

Alles, M. (2006). *Selección por Competencias* Ediciones Granica. Argentina. pp. 19-41; 92-97; 99-104; 123-128; 145-154; 167- 203; 211-275.

Cano,E. (2009). *Cómo mejorar las Competencias de los Docentes* Editorial GRAÓ. España. Pp. 11-18; 27-31; 65-85; 179 – 181

Chiavenato, I. (1996). *Administración de Recursos Humanos*. Mc.GraHill. Colombia. pp. 167-217.

- Chrudel, H. & otros. (1980) *Administración de Persona* Editorial. CECSA. México. pp. 110-131; 132-159; 262;287;
- Cordino, S. & otros. (2008). *Escuela para Educadores* Círculo Latino Austral. Argentina. pp. 3, 66, 73, 74, 84, 215; 222-232; 248-254, 305.
- Cordino, S. & otros. (2008). *Escuela para Educadores* Círculo Latino Austral. Argentina. pp. 3, 66, 73, 74, 84, 215; 222-232; 248-254, 305.
- Fitoussi, J.P & Rosanvallón, P. (1997). *La Nueva era de las Desigualdades* Celta Editora. Portugal. pp. 96
- López-Barajas, E. (2006). *Estrategias de Formación en el siglo XXI*. Ariel. España. pp. 15-33; 139-161; 317-347; 433-449.
- López - Arostegi, R. (1995). *El Perfil Profesional del Educador y la Educadora Social* Servicio Central de Publicaciones. España. Pp. 97
- Martí, I. & otros. (2003). *Diccionario Enciclopédico de Educación* Ediciones CEAC. España. pp.8,10, 36, 39, 42, 56, 88, 91, 93, 104, 111, 126, 129, 132,141, 143, 147, 153, 160, 187, 198 206, 229 253, 259, 263, 264, 281, 287, 310, 338, 339, 340, 341, 353, 372, 376, 386, 396, 403, 405, 406, 411, 428, 442
- Martin, P. & otros. (1989). *La Escuela Infantil: un lugar de encuentro*. Síntesis. España. pp. 29-42; 136-140.
- Morris, Ch. & otros. (2001). *Psicología*. Prentice Hall. México – México. pp. 586 – 587

Rencoret, M. (1994). *Iniciación Matemática. Un Modelo De Jerarquía De Enseñanza* Andrés Bello. Chile. pp. 13-24

Saavedra, I. (2002). *Planificación y Selección de Recursos Humanos*. Ediciones Pirámide. España. pp. 11-22; 56-83; 84-107

Sandoval, R. (2005). *Teorías del Aprendizaje* AFEFCE. Ecuador. pp. 41-49.

Terré, O. & otros. (2003). *Estimulación Temprana del Desarrollo Infantil*. Ediciones FOR. Bolivia. pp.15-17

Tinajero, A. & otros. (2002). *Referente Curricular Volemos Alto* MEC. Ecuador pp. 22, 28, 30, 42, 63

Dale, Y. (1980). *Manejo de Personal y Relaciones Industriales* CECOSA. México. pp. 25-39; 186-213; 228-243; 281-312.

BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL

Actualidad Educativa (2011) *Acción Tutorial* .

Recuperado de:

<http://www.profes.net/varioglosario/descripcion.htm>

Briones, E. (2009). *Competencias*.

Recuperado de:

<http://www.desdemitrinchera.com/2009/04/29/competencias-en-educacion> "Competencias" en Educación, Roberto Briones

Díaz, H. (2008). *Procuremos una buena Selección del Personal Docente*

Recuperado de:

<http://educacionsinbarrera.blogspot.com/2008/11/procuremos-una-buena-html>

Educando, (2009). *Importancia de las TICS en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje*.

Recuperado de:

<http://www.educando.edu.do/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=111558>

Escolado, B., (1996). *Competencias Profesionales del Docente en la Sociedad del Siglo XXI*.

Recuperado de:

<http://www.scribd.com/doc/28464212/El-Perfil-Del-Profesorado-Del-Siglo-XXI>

Equipo AMEI (Asociación Mundial de Educadores Iniciales) & otros., (2003)
Anexo El Currículo en la Educación de la Primera Infancia.

Recuperado de:

http://www.waece.org/modelocentro/anexo_elcurriculo.pdf

Equipo AMEI (Asociación Mundial de Educadores Iniciales) & otros., (2003)
Capítulo 4 Del Concepto, Objetivos y Fines de la Educación de la Primera Infancia.

Recuperado de:

http://www.waece.org/modelocentro/cap_04.pdf

Equipo AMEI (Asociación Mundial de Educadores Iniciales) & otros., (2003).
Capítulo 4 Del Concepto, Objetivos Generales de la Educación de la Primera Infancia.

Recuperado de:

http://www.waece.org/modelocentro/cap_04.pdf

Fabara, E. (2004). *Situación de la Formación Docente Inicial y en Servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela.*

Recuperado de:

http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf

Fernández., L & otros (2004) *Modelos de Evaluación Docente.*

Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos81/la-evaluacion-docente/la-evaluaciondocente2.shtml>

García, R., (1989) *La Evaluación Educativa: Conceptos, Funciones y Tipos*.

Recuperado de:

<http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/LA%20EVALUACION%20EDUCATIVA.pdf>

Gómez & J., & otros. (2005) *Conceptos Básicos del Currículo Nacional*.

Recuperado de:

<http://www.profes.net/variados/glosario/descripcion.htm>

Jiménez, Y. & otros (2005) *Evaluación 360 para el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje*.

Recuperado de:

<http://fch.mx1.uabc.mx/lateduca/155.pdf>

Llorente, M., (2005) *La Educación como Instrumento de Resistencia ante el Neoliberalismo*

Recuperado de:

<http://intercentres.edu.gva.es/.../Educación%20neoliberalismo%20Córdoba.doc>

Ministerio de Educación de Ecuador (2009). *Una Nueva Ley que beneficia a Todos y a Todas*.

Recuperado de:

http://www.educacion.gov.ec/_upload/PizarraNEW.pdf

Perrenaud, Ph., (2007) *Diez nuevas competencias para enseñar*.

Recuperado de:

<http://www.xtec.cat/~ilopez15/materials/ambitpedagogic/ensenyamentaprenentatge/dieznuevascompetenciasparaensenyar.pdf>

Navarro, M., (2006) *Procesos de Planificación y Gestión de los Centros Docentes*.

Recuperado de:

<http://www.rieoei.org/deloslectores/2465Montanov2.pdf>

Tedesco, J., (1998) *Informe de la Comisión Internacional de la Educación del Siglo XXI*

Recuperado de:

<http://www.oei.es/noticias/spip.php?article521>

Toro, J., (2002) *Educación para la Democracia*

Recuperado de:

<http://funredes.org/funredes/html/castellano/publicaciones/educdemo.html>

UNESCO (1976) *La Reforma Educativa Española y la Educación Permanente*

Recuperado de:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001613/161322so.pdf>

Vallejo, R & otros., (2006) *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 Universalización de la Educación Inicial de 0-5 años de edad*.

Recuperado de:

<http://www.educacion.gov.ec/pages/interna.php?txtCodiInfo=104>

Vega, G., (2000) *Reglamentos para Ayudantes de Cátedra*.

Recuperado de

<http://medicina.ucuenca.edu.ec/contenido.ks?categoriald=7334>

Velásquez, J., (2005) *La Evaluación, un asunto vinculado al quehacer educativo*

Recuperado de

<http://es.scribd.com/doc/3075395/ensayo-evaluacion-educativa>

Wikipedia. 2010 *Biografía de Jean Piaget* .

Recuperado de:

http://es.wikipedia.org/wiki/Jean_Piaget

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENCUESTA A DIRECTORAS/RES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UTE1 ZONA 1 Y UTE 7 ZONA 2 DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesarias para la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial demandadas por los Directores de Jardines de Infantes situados en el sector Norte y Sur de la ciudad de Guayaquil

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad _____ Año de experiencia como directora/or _____
Experiencia Laboral: _____ Cargo: _____
Fiscal: _____ Particular _____

***Sector de la Ciudad**

Norte de la Ciudad de Guayaquil	
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

Datos Específicos

1.- Señale dos cambios significativos surgidos en la educación en estos primeros 10 años del siglo XXI:

Tecnológicos	
Comunicativos	
Económicos	
Socio-culturales	
Otros	

2.- ¿En qué ámbitos de la educación han repercutido estos cambios?

Metodología	
El Perfil de salida del niño	
Relaciones Inter/Intrafamiliares	
Diseño Curricular	
Otros	

3.- Escriba tres retos educativos existentes en el Siglo XXI

- _____
- _____
- _____

4.- Mencione tres actitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- _____
- _____
- _____

5.- Señale tres aptitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- _____
- _____
- _____

6- Según su criterio, ¿qué exigencias académicas deben tener las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para un buen desempeño laboral.

ANEXO 2



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENCUESTA A EGRESADAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA

Objetivo: Identificar el nivel de desempeño de las egresadas/os de la Carrera de Pedagogía de acuerdo a las exigencias del Medio Educativo Actual.

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas:

Datos Generales

Edad: _____ Año en que se graduó de la Carrera: _____
Años de experiencia Laboral: _____ Cargo: _____
Fiscal: _____ Particular _____

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	
Centro de la Ciudad de Guayaquil	
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

Datos Específicos

1.- Usted considera que su desempeño profesional en su función ha sido:

Excelente	
Muy bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	

2.- En su ejercicio profesional ha tenido vacios de orden:

Conceptuales	
Actitudinales	
Procedimentales	
Metodológicas	

¿Por qué?

3.- Indique cuáles de las asignaturas que Ud. aprobó le han servido en su apropiado desempeño laboral:

- _____
- _____
- _____

4.- Indique cuáles de las asignaturas que Ud. aprobó no le han servido en su apropiado desempeño laboral:

- _____
- _____
- _____

5.- ¿Cuál es el nivel de satisfacción en su ejercicio profesional?:

Totalmente satisfactorio	
Medianamente satisfactorio	
Ninguna	

6.- Los conocimientos adquiridos en su formación profesional universitaria han sido:

Excelentes	
Muy buenos	
Buenos	
Regulares	
Malos	

7.- A más de ejercer su función como Educadora/or de Párvulos, ¿en qué otro campo se desempeña?

Clases particulares	
Asesorías pedagógicas	
Animaciones de fiestas infantiles	
Otros	

8.- Señale tres fortalezas que desarrolló durante su formación universitaria.

- _____
- _____
- _____

9.- Señale tres debilidades identificadas en su formación universitaria.

- _____
- _____
- _____

10.- Según su parecer, ¿cuáles serían las experiencias académicas para un buen desempeño laboral de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

ANEXO 3



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENTREVISTA A SUPERVISORAS/ES DE LA UTE 1 ZONA 1 Y UTE 1 ZONA 2 2DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesaria en la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para su oportuno desempeño laboral

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Nombre: _____ Edad: _____
 Año que egresó de la Carrera: _____ Experiencia Laboral: _____
 Cargo: _____

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

1.- ¿Cuáles son los retos educativos del Siglo XXI?

2.- ¿Qué cualidades deben tener los futuros Licenciados /as en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

3.- ¿Cuáles son los aspectos que deberían reforzar las y los profesionales que laboran en el campo educativo?

4.- ¿Cuáles son las nuevas competencias que deberían desarrollar las y los profesionales de la educación con el fin de enfrentar los retos educativos del siglo XXI?

5.- ¿Qué estrategias y recursos han empleado para el desarrollo de las competencias de su equipo docente?

6.- ¿Qué actividades/recursos/metodologías emplearían para mejorar estas competencias?

ANEXO 4



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENTREVISTA A LAS DIRECTORAS DE LOS JARDINES DE PRÁCTICAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL.

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesaria en la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para su oportuno desempeño laboral

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Nombre: _____ Edad: _____
Año que egresó de la Carrera: _____ Experiencia Laboral: _____
Cargo: _____

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

1.- ¿Cuáles son los retos educativos del Siglo XXI?

2.- ¿Qué cualidades deben tener los futuros Licenciados /as en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

3.- ¿Cuáles son los aspectos que deberían reforzar las y los profesionales que laboran en el campo educativo?

4.- ¿Cuáles son las nuevas competencias que deberían desarrollar las y los profesionales de la educación con el fin de enfrentar los retos educativos del siglo XXI?

5.- ¿Qué estrategias y recursos han empleado para el desarrollo de las competencias de su equipo docente?

6.- ¿Qué actividades/recursos/metodologías emplearían para mejorar estas competencias?

ANEXO 5



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**ENTREVISTA A LAS SUPERVISORAS
DE LOS JARDINES DE PRÁCTICAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTIAGO DE GUAYAQUIL.**

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesaria en la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para su oportuno desempeño laboral.

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Nombre: _____ Edad: _____
Año que egresó de la Carrera: _____ Experiencia Laboral: _____
Cargo: _____

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

1.- ¿Cuáles son los retos educativos del Siglo XXI?

2.- ¿Qué cualidades deben tener los futuros Licenciados /as en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

3.- ¿Cuáles son los aspectos que deberían reforzar las y los profesionales que laboran en el campo educativo?

4.- ¿Cuáles son las nuevas competencias que deberían desarrollar las y los profesionales de la educación con el fin de enfrentar los retos educativos del siglo XXI?

5.- ¿Qué estrategias y recursos han empleado para el desarrollo de las competencias de su equipo docente?

6.- ¿Qué actividades/recursos/metodologías emplearían para mejorar estas competencias?

ANEXO 6



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENTREVISTA AL JEFE/A DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Objetivo: Identificar los procesos de selección y metodologías de actualización del personal docente de las Instituciones Educativas de la UTE 1 Zona 1 y de la UTE 7 Zona 2, en relación a las exigencias educativas actuales

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad: _____

Experiencia Laboral: _____ Cargo: _____

Fiscal: _____ Particular _____

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

1 ¿Cuáles son los pasos que Ud. sigue para seleccionar al personal docente en su Institución Educativa?

2.- Señale los instrumentos que emplea Ud. para la selección docente en su Institución Educativa.

Revisión de hoja de vida.	
Entrevistas	
Referencias	
Aplicación de Test de Personalidad, de Aptitudes, de Habilidades y Conocimientos.	
Clases prácticas o demostrativas	
Anuncios en Medios de Comunicación.	

3- ¿Cuáles son las características personales que Ud. considera en los aspirantes para ocupar el cargo de docentes en su Institución Educativa?

4.- ¿Cada cuánto tiempo Uds. como Institución Educativa envían a su personal docente a cursos de actualización y por qué?

5.- ¿Qué tipos de actualización ofrece en su Institución Educativa?

6¿Qué tipos de temas de actualización oferta en su Institución Educativa?

7.- ¿Qué motiva a la Institución a fomentar las actualizaciones en el personal docente?

8.- ¿Qué tipos de actividades efectúan en su Institución Educativa para integrar al personal docente y por qué?

ANEXO 7



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**DIRECTORAS/RES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UTE 1
ZONA 1 y UTE 7 ZONA 2 DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesarias para la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial demandadas por los Directores de Jardines de Infantes situados en el sector Norte y Sur de la ciudad de Guayaquil

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad: 45

Año de experiencia como directora/or : 4

Experiencia Laboral: 18

Cargo: Directora Preescolar

Fiscal: ___

Particular **x**

***Sector de la Ciudad**

Norte de la Ciudad de Guayaquil	x
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

Datos Específicos

1.- Señale dos cambios significativos surgidos en la educación en estos primeros 10 años del siglo XXI:

Tecnológicos	X
Comunicativos	
Económicos	
Socio-culturales	X
Otros	

2.- ¿En qué ámbitos de la educación han repercutido estos cambios?

Metodología	X
El Perfil de salida del niño	
Relaciones Inter/Intrafamiliares	X
Diseño Curricular	
Otros	

3.- Escriba tres retos educativos existentes en el Siglo XXI

Aulas Inclusivas

Trabajar con modelos multiculturales

Empleo de Método Constructivista

4.- Mencione tres actitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- Investigadora
- Colaboradora
- Empatía

5.- Señale tres aptitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- Estar abierta a la capacitación para recibir alumnos con inclusión.
- Investigar modelos para ser aplicados a los niños.
- Capaz de obtener información de los niños a partir de sus experiencias y conocimientos previos para emitir sus propios conceptos.

6- Según su criterio, ¿qué exigencias académicas deben tener las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para un buen desempeño laboral.

Conocimientos de las nuevas propuestas educativas por medio de actualización constante.



Asdaid

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**ENCUESTA A DIRECTORAS/RES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
UTE1 ZONA 1 Y UTE 7 ZONA 2 DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesarias para la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial demandadas por los Directores de Jardines de Infantes situados en el sector Norte y Sur de la ciudad de Guayaquil

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad 40Año de experiencia como directora/o 18Experiencia Laboral: 20Cargo: Directora PreescolarFiscal: Particular

***Sector de la Ciudad**

Norte de la Ciudad de Guayaquil	<input checked="" type="checkbox"/>
Sur de la Ciudad de Guayaquil	<input type="checkbox"/>

Datos Específicos

1.- Señale dos cambios significativos surgidos en la educación en los primeros 10 años del siglo XXI:

Tecnológicos	<input checked="" type="checkbox"/>
Comunicativos	<input type="checkbox"/>
Económicos	<input type="checkbox"/>
Socio-culturales	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>

2.- ¿En qué ámbitos de la educación han repercutido estos cambios?

Metodología	<input checked="" type="checkbox"/>
El Perfil de salida del niño	<input type="checkbox"/>
Relaciones Inter/Intrafamiliares	<input checked="" type="checkbox"/>
Diseño Curricular	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>

3.- Escriba tres retos educativos existentes en el Siglo XXI

- brindar una educación integral tanto para los alumnos como para padres
- tener un equilibrio entre la nueva tecnología y los principios y valores tradicionales?
- Promover un buen sistema de valores y moral

4.- Mencione tres actitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- enfrentarse a los cambios con una mente crítica
- tener bien definidos sus metas
- Firmeza y Perseverancia

5.- Señale tres aptitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- ser comunicativo
- ser creativo en encontrar nuevas estrategias de enseñanza
- actualizarse permanentemente

6- Según su criterio, ¿qué exigencias académicas deben tener las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para un buen desempeño laboral.

- que el programa no solo sea teórico sino práctico.
- integrar al pensar las diferentes metodologías de otros países o nuevas tendencias



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENCUESTA A DIRECTORAS/RES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UTE 1 ZONA 1 Y UTE 7 ZONA 2 DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesarias para la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial demandadas por los Directores de Jardines de Infantes situados en el sector Norte y Sur de la ciudad de Guayaquil

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad 52 años

Año de experiencia como directora/or 25 años

Experiencia Laboral: 30 años

Cargo: Directora

Fiscal: ___

Particular X

***Sector de la Ciudad**

Norte de la Ciudad de Guayaquil	X
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

Datos Específicos

1.- Señale dos cambios significativos surgidos en la educación en estos primeros 10 años del siglo XXI:

Tecnológicos	X
Comunicativos	X
Económicos	
Socio-culturales	
Otros	

Apertura a la información.

2.- ¿En qué ámbitos de la educación han repercutido estos cambios?

Metodología	X
El Perfil de salida del niño	X
Relaciones Inter/Intrafamiliares	X
Diseño Curricular	
Otros	

El acceso a todos los avances tecnológicos, hace que las nuevas generaciones tengan una aptitud innata en el manejo y dominio de los mismos.

3.- Escriba tres retos educativos existentes en el Siglo XXI

- Formar en valores.
- Docentes comprometidos con su labor.
- Presencia disminuida de la familia por múltiples razones.

4.-Mencione tres actitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- Creativo, aprovechar toda situación para generar el conocimiento.
- Investigador. Abierto a la búsqueda de nuevas propuestas.
- Catalizador de las inquietudes, para que el aprendizaje sea del interés del grupo.

5.- Señale tres aptitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- * Tolerancia
- *Flexibilidad
- *Adaptabilidad

6- Según su criterio, ¿qué exigencias académicas deben tener las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para un buen desempeño laboral.

Deben tener conocimientos acerca de metodologías e investigación educativa.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENCUESTA A DIRECTORAS/RES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesarias para la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial demandadas por los Directores de Jardines de Infantes situados en el sector Norte y Sur de la ciudad de Guayaquil

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad: 48

Año de experiencia como directora/or: 17

Experiencia Laboral: 21 años

Cargo: Directora Preescolar Balandra

Fiscal: ____

Particular X

***Sector de la Ciudad**

Norte de la Ciudad de Guayaquil	X
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

Datos Específicos

1.- Señale dos cambios significativos surgidos en la educación en estos primeros 10 años del siglo XXI:

Tecnológicos	X
Comunicativos	
Económicos	
Socio-culturales	X
Otros	

2.- ¿En qué ámbitos de la educación han repercutido estos cambios?

Metodología	X
El Perfil de salida del niño	
Relaciones Inter/Intrafamiliares	X
Diseño Curricular	X
Otros	

3.- Escriba tres retos educativos existentes en el Siglo XXI

- La integración escolar del niño con necesidad pedagógica especial.
- El reconocimiento y respeto de la multiculturalidad
- La aplicación de distintos estilos de enseñanza que promuevan aprendizajes significativos

4.-Mencione tres actitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- Actitud investigadora con constante actualización
- Actitud positiva ante los cambios
- Actitud observadora y analítica

5.- Señale tres aptitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- Paciente
- Creativa
- Afectiva

6- Según su criterio, ¿qué exigencias académicas deben tener las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para un buen desempeño laboral?

-
- Debe tener sólidos conocimientos pedagógicos
 - Debe conocer las características evolutivas del niño
 - Debe dominar la propuesta curricular de la Educación Inicial



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENCUESTA A DIRECTORAS/RES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UTE1 ZONA 1 Y UTE 7 ZONA 2 DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesarias para la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial demandadas por los Directores de Jardines de Infantes situados en el sector Norte y Sur de la ciudad de Guayaquil

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad: 54 años

Año de experiencia como directora/or 10 años

Experiencia Laboral: 20 años

Cargo: Directora

Fiscal: no

Particular: sí

***Sector de la Ciudad**

Norte de la Ciudad de Guayaquil	*
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

Datos Específicos

1.- Señale dos cambios significativos surgidos en la educación en estos primeros 10 años del siglo XXI:

Tecnológicos	*
Comunicativos	*
Económicos	
Socio-culturales	
Otros	

2.- ¿En qué ámbitos de la educación han repercutido estos cambios?

Metodología	*
El Perfil de salida del niño	*
Relaciones Inter/Intrafamiliares	
Diseño Curricular	*
Otros	

3.- Escriba tres retos educativos existentes en el Siglo XXI

- Liderazgo
- Trabajo e involucramiento de los padres de familia en el proceso educativo.
- Estructura y dinámica organizacional en las instituciones educativas

4.-Mencione tres actitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- Flexibilidad
- Proactividad
- Responsabilidad y compromiso

5.- Señale tres aptitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- Flexibilidad
- Proactividad
- Responsabilidad y compromiso

6- Según su criterio, ¿qué exigencias académicas deben tener las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para un buen desempeño laboral.

Actualización y capacitación permanentes.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENCUESTA A DIRECTORAS/RES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UTE1 ZONA 1 Y UTE 7 ZONA 2 DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesarias para la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciado en Pedagogía con mención en Educación Inicial demandadas por los Directores de Jardines de Infantes situados en el sector Norte y Sur de la ciudad de Guayaquil

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad: 58 años
años

Año de experiencia como directora/or : 20

Experiencia Laboral: Profesora/Directora
transición a primaria

Cargo: Directora de Pre-escolar a

Fiscal: ____

Particular __x__

***Sector de la Ciudad**

Norte de la Ciudad de Guayaquil	x
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

Datos Específicos

1.- Señale dos cambios significativos surgidos en la educación en estos primeros 10 años del siglo XXI:

Tecnológicos	x
Comunicativos	
Económicos	
Socio-culturales	x
Otros	

2.- ¿En qué ámbitos de la educación han repercutido estos cambios?

Metodología	x
El Perfil de salida del niño	
Relaciones Inter/Intrafamiliares	x
Diseño Curricular	
Otros	

3.- Escriba tres retos educativos existentes en el Siglo XXI

- Enfrentarse a una nueva era: la era de la tecnología, donde los alumnos aprenderán por medio de una nueva herramienta, como lo es el internet y los portales cibernéticos.
- Nuevas generaciones de alumnos que aprenden por medio de la manipulación y exploración.
- Hacer que la familia sea parte del progreso educativo del niño/a, en la cual la escuela y la familia trabajen como equipo, ya que hasta el día de hoy no se logra involucrar 100% a los padres de familia de los estudiantes.

4.-Mencione tres actitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- Considero que deben ser personas pacientes y tolerantes, ya que enfrentarse a esta nueva generación es un reto valioso.
- Personas creativas, que utilicen una metodología de constructivismo dentro del aula de clase, en la cual los estudiantes exploren y por medio de esta aprendan e interioricen el aprendizaje.
- Personas prudentes para acercarse al padre de familia de conversar acerca de la importancia de su involucramiento dentro del proceso de aprendizaje del niño.

5.- Señale tres aptitudes que deberían tener los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para enfrentar los retos educativos del nuevo siglo.

- Prudente
- Autónomo
- Competitiva y asertiva

6- Según su criterio, ¿qué exigencias académicas deben tener las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para un buen desempeño laboral.

Deben tener experiencia previa para ejercer un buen desempeño laboral y una buena preparación académica, las Universidades deben permitirles a los estudiantes, realizar prácticas o pasantías dentro de Instituciones donde adquieran experiencia y los ayude a aplicar la teoría con la práctica. El país necesita de profesionales competentes y en capacidad de enfrentar un reto tan grande como lo es la educación de un niño/a.

ANEXO 8

ANEXO 9



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENTREVISTA A SUPERVISORAS/ES DE LA UTE 1 ZONA 1 Y UTE 1 ZONA 2 2DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesaria en la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para su oportuno desempeño laboral

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Nombre: Rodolfo Pinzón

Edad: 68 años

Año que egresó de la Carrera: 1968

Experiencia Laboral: 42 años

Cargo: Supervisor UTE 1 Zona 1

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	
Sur de la Ciudad de Guayaquil	X

1.- ¿Cuáles son los retos educativos del Siglo XXI?

Que la niñez y juventud sea guiada por maestras con vocación.

2.- ¿Qué cualidades deben tener los futuros Licenciados /as en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

*Responsables

*Amor por lo que hacen

*Puntuales

*Preparación Académica

*Honorabilidad

3.- ¿Cuáles son los aspectos que deberían reforzar las y los profesionales que laboran en el campo educativo?

*Creatividad

*Superación Académica Constante

4.- ¿Cuáles son las nuevas competencias que deberían desarrollar las y los profesionales de la educación con el fin de enfrentar los retos educativos del siglo XXI?

*Auto-preparación

*Asistencia a eventos académicos.

5.- ¿Qué estrategias y recursos han empleado para el desarrollo de las competencias de su equipo docente?

*Proyecto de Lectura Inicial

*Talleres de Creatividad

*Talleres de Escuela para Padres

6.- ¿qué actividades/recursos/metodologías emplearía para mejorar estas competencias?

Que los padres y madres de familia se involucren en las estrategias de creación de recursos didácticos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENTREVISTA A SUPERVISORAS/ES DE LA UTE 1 ZONA 1 Y UTE 1 ZONA 2 2DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesaria en la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para su oportuno desempeño laboral

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Nombre: Concepción Maridueña de Villao

Edad: 63 años

Año que egresó de la Carrera: No contestó

Experiencia Laboral: 43 años

Cargo: Supervisor UTE 1 Zona 2

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	
Sur de la Ciudad de Guayaquil	X

1.- ¿Cuáles son los retos educativos del Siglo XXI?

*La Excelencia Académica

2.- ¿Qué cualidades deben tener los futuros Licenciados /as en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

*Prudencia

*Flexibilidad

*Talentoso

*Estudioso

*Principios morales y éticos

3.- ¿Cuáles son los aspectos que deberían reforzar las y los profesionales que laboran en el campo educativo?

*Capacidad de motivación

*Estudios

4.- ¿Cuáles son las nuevas competencias que deberían desarrollar las y los profesionales de la educación con el fin de enfrentar los retos educativos del siglo XXI?

- *Investigación
- *Laborables
- *Estudio

5.- ¿Qué estrategias y recursos han empleado para el desarrollo de las competencias de su equipo docente?

- *Círculos de estudio

6.- ¿qué actividades/recursos/metodologías emplearía para mejorar estas competencias?

- *Motivación educativa en el campo de la educación.
 - *Fomentar los círculos de estudio.
 - *Reuniones permanentes de grupo
 - *Grupos de Estudio
 - *Descripción de documentos internacionales para analizar círculos de estudio.
-

ANEXO 10



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**ENTREVISTA A LAS DIRECTORAS
DE LOS JARDINES DE PRÁCTICAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTIAGO DE GUAYAQUIL.**

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesaria en la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para su oportuno desempeño laboral.

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Nombre: Lcda. Yadira Blackman

Edad: 46 años

Año que egresó de la Carrera: 1989

Experiencia Laboral: 20

Cargo: Directora del Jardín de Prácticas de Sauces V

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	X
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

1.- ¿Cuáles son los retos educativos del Siglo XXI?

- *Enfrentar los avances tecnológicos.
- *Profundizar el nivel de razonamiento de los niños.
- *Aprender a vivir en armonía.

2.- ¿Qué cualidades deben tener los futuros Licenciados /as en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

- *Responsabilidad
 - *Empatía con los padres
 - *Proyección ante el quehacer educativo
-

3.- ¿Cuáles son los aspectos que deberían reforzar las y los profesionales que laboran en el campo educativo?

- *Sensibilizarse ante las exigencias de la sociedad.
- *Capacitadas para desenvolverse en el campo profesional.
- *Coordinar acciones para trabajar y mejorar la educación.

4.- ¿Cuáles son las nuevas competencias que deberían desarrollar las y los profesionales de la educación con el fin de enfrentar los retos educativos del siglo XXI?

- *Sistematización de la Tecnología
- *Habilidades básicas del pensamiento

5.- ¿Qué estrategias y recursos han empleado para el desarrollo de las competencias de su equipo docente?

- *Retroalimentación hacia los padres
- *Base de datos
- *Metabuscadores

6.- ¿Qué actividades/metodologías emplearía para mejorar estas competencias?

- *Investigación de campo
 - *Comprensión social
 - *Desarrollo Humano
-



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**ENTREVISTA A LAS DIRECTORAS
DE LOS JARDINES DE PRÁCTICAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTIAGO DE GUAYAQUIL.**

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesaria en la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para su oportuno desempeño laboral.

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Nombre: Lcda. Teresa Chedraui de Ribadeneira

Edad: No contestó

Año que egresó de la Carrera: 1984

Experiencia Laboral: 25 años

Cargo: Directora del Jardín de Prácticas de Floresta

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	
Sur de la Ciudad de Guayaquil	X

1.- ¿Cuáles son los retos educativos del Siglo XXI?

*Atención a niños de familia disfuncionales con altos grados de violencia

2.- ¿Qué cualidades deben tener los futuros Licenciados /as en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

*Creativas

*Paciencia

*Buena presencia

*Amor por lo que hacen

3.- ¿Cuáles son los aspectos que deberían reforzar las y los profesionales que laboran en el campo educativo?

- *Aptas en Investigación
- *Educación en Valores

4.- ¿Cuáles son las nuevas competencias que deberían desarrollar las y los profesionales de la educación con el fin de enfrentar los retos educativos del siglo XXI?

- *Expertas en Tecnología

5.- ¿Qué estrategias y recursos han empleado para el desarrollo de las competencias de su equipo docente?

- *Seminarios/Charlas
- *Salas de Juegos
- *Salas de Computación
- *Laboratorio de Computación e Inglés

6.- ¿Qué actividades/metodologías emplearía para mejorar estas competencias?

- *Clases demostrativas
 - *Métodos constructivistas
 - *Proyectos
-

ANEXO 11



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**ENTREVISTA A LAS SUPERVISORAS
DE LOS JARDINES DE PRÁCTICAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTIAGO DE GUAYAQUIL.**

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesaria en la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para su oportuno desempeño laboral.

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Nombre: Lcda. María Luisa Cabrea

Edad: 43 años

Año que egresó de la Carrera: No Contestó

Experiencia Laboral: 15 años

Cargo: Supervisora de Prácticas

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	X
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

1.- ¿Cuáles son los retos educativos del Siglo XXI?

*El rol de profesor como mediador

* Modelos liberadores

*Usos de diversas metodologías para el logro de competencias

2.- ¿Qué cualidades deben tomar los futuros Licenciados/as en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

*Responder a las necesidades de equidad.

* Responder a las necesidades de diversidad.

*Responder a las necesidades de calidad.

3.- ¿Cuáles son los aspectos que deberían reforzar las y los profesionales que laboran en el campo educativo?

- *Fundamentación Epistemológica
- *Teoría Metodológica
- *Filosofía y Científica

4.- ¿Cuáles son las nuevas competencias que deberían desarrollar las y los profesionales de la educación con el fin de enfrentar los retos educativos del siglo XXI?

- *Analizar críticamente propuestas y alternativas propias de la profesión
- *Diseñar planes y proyectos
- *Reconocer y evaluar la realidad social

5.- ¿Qué estrategias y recursos han empleado para el desarrollo de las competencias de su equipo docente?

- *Procesos de sistematización de modelos
- *Vivencia de Roles

6.- ¿Qué actividades/recursos/metodologías emplearían para mejorar estas competencias?

- *Procesos permanentes de evaluación y mejoras continuas
-



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**ENTREVISTA A LAS SUPERVISORAS
DE LOS JARDINES DE PRÁCTICAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTIAGO DE GUAYAQUIL.**

Objetivo: Identificar las exigencias profesionales necesaria en la determinación del Perfil Profesional de las y los Licenciados en Pedagogía con mención en Educación Inicial para su oportuno desempeño laboral.

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Nombre: Lcda. Rita Chávez

Edad: 57 años

Año que egresó de la Carrera: 1998

Experiencia Laboral: 19 años

Cargo: Supervisora de Prácticas

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	
Sur de la Ciudad de Guayaquil	X

1.- ¿Cuáles son los retos educativos del Siglo XXI?

* Atención a niños de familias disfuncionales con altos grados de violencia.

2.- ¿Qué cualidades deben tomar los futuros Licenciados/as en Pedagogía con mención en Educación Inicial?

*Buen carácter

*Creativas

*Educadores de Valores

*Alegres

*Ordenadas

*Puntuales

3.- ¿Cuáles son los aspectos que deberían reforzar las y los profesionales que laboran en el campo educativo?

- * Investigación
- *Valores
- *Pedagógica
- *Didáctica

4.- ¿Cuáles son las nuevas competencias que deberían desarrollar las y los profesionales de la educación con el fin de enfrentar los retos educativos del siglo XXI?

- *Expertas en Tecnología
- *Manejo del inglés como segundo idioma

5- ¿Qué estrategias y recursos han empleado para el desarrollo de las competencias de su equipo docente?

- *Seminario/Charlas
- *Sala de Juegos
- *Salas de Computación

6.- ¿Qué actividades/recursos/metodologías emplearían para mejorar estas competencias?

- *Clases demostrativas
 - *Supervisión
 - *Proyectos
-

ANEXO 12



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Anne

ENTREVISTA AL JEFE/A DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Objetivo: Identificar los procesos de selección y metodologías de actualización del personal docente de las Instituciones Educativas de la UTE 1 Zona 1 y de la UTE 7 Zona 2, en relación a las exigencias educativas actuales

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad: 42

Experiencia Laboral: _____

Cargo: Coordinadora de Recursos Humanos

Fiscal: _____

Particular

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	<input checked="" type="checkbox"/>
Sur de la Ciudad de Guayaquil	<input type="checkbox"/>

1. ¿Cuáles son los pasos que Ud. sigue para seleccionar al personal docente en su Institución Educativa?

Anuncio en el periódico, selección; entrevistas; clase demostrativa (en caso de profesores).

2.- Señale los instrumentos que emplea Ud. para la selección docente en su Institución Educativa.

Revisión de hoja de vida.	<input checked="" type="checkbox"/>
Entrevistas	<input checked="" type="checkbox"/>
Referencias	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicación de Test de Personalidad, de Aptitudes, de Habilidades y Conocimientos.	<input type="checkbox"/>
Clases prácticas o demostrativas	<input checked="" type="checkbox"/>
Anuncios en Medios de Comunicación.	<input checked="" type="checkbox"/>

3.- ¿Cuáles son las características personales que Ud. considera en los aspirantes para ocupar el cargo de docentes en su Institución Educativa?

Título académico; Experiencia (años); Iniciativa;
Habilidad Innovadora; Ser proactivo.

4.- ¿Cada cuánto tiempo Ustedes como Institución Educativa envían a su personal docente a cursos de actualización y por qué?

Personal docente asiste regularmente.

5.- ¿Qué tipos de actualización ofrece en su Institución Educativa?

Talleres - Seminarios.

6.- ¿Qué tipos de temas de actualización oferta en su Institución Educativa?

7.- ¿Qué motiva a la Institución a fomentar las actualizaciones en el personal docente?

Mantener a los profesores actualizados en los
nuevos métodos de enseñanza.

8.- ¿Qué tipos de actividades efectúan en su Institución Educativa para integrar al personal docente y por qué?

Paseo de personal; Reuniones día de la madre,
día del padre; etc.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENTREVISTA AL JEFE/A DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Objetivo: Identificar los procesos de selección y metodologías de actualización del personal docente de las Instituciones Educativas en relación a las exigencias educativas actuales

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad: 39 años

Experiencia Laboral: 7 años

Cargo: Jefe de Personal Balandra

Fiscal: ___

Particular x

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	x
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

1¿Cuáles son los pasos que Ud. sigue para seleccionar al personal docente en su Institución Educativa?

- Definir el perfil del cargo docente a ser cubierto.
- Obtener aplicantes a través de las diferentes formas de reclutamiento interno como externo (aviso en prensa escrita, Internet, universidades, etc.)
- Preselección de hojas de vida.
- Entrevista con el Director/Jefe de Area
- Aplicación de pruebas de conocimientos y clase demostrativa.
- Investigación de referencias laborales y personales.

2.- Señale los instrumentos que emplea Ud. para la selección docente en su Institución Educativa.

Revisión de hoja de vida.	X
Entrevistas	X
Referencias	X
Aplicación de Test de Personalidad, de Aptitudes, de Habilidades y Conocimientos.	X
Clases prácticas o demostrativas	X
Anuncios en Medios de Comunicación.	X

3- ¿Cuáles son las características personales que Ud. considera en los aspirantes para ocupar el cargo de docentes en su Institución Educativa?

- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Sólida formación pedagógica y académica.
- Amplia formación cultural.
- Capacidad de innovación y creatividad.
- Capacidad de manejo de grupo
- Vocación de servicio a la niñez y juventud.
- Adaptabilidad a los cambios curriculares.

4.- ¿Cada cuánto tiempo Ustedes como Institución Educativa envían a su personal docente a cursos de actualización y por qué?

Cada 3 meses.

5.- ¿Qué tipos de actualización ofrece en su Institución Educativa?

Cursos/talleres/seminarios que se realizan dentro de la institución o fuera de ella, en algunos casos , fuera del país de así requerirlo.

6¿Qué tipos de temas de actualización oferta en su Institución Educativa?

- Actualización y fortalecimiento de la reforma curricular de la educación básica, en todas las áreas de conocimiento.
- Manejo del lenguaje.
- Evaluación del proceso enseñanza aprendizaje.
- Formación de valores.
- Educación ambiental.

7.- ¿Qué motiva a la Institución a fomentar las actualizaciones en el personal docente?

Aumentar sus habilidades docentes y elevar sus conocimientos para un mejor desempeño, y para estar al día con las nuevas metodologías y procedimientos implementados para desarrollar el potencial y talentos de los alumnos y lograr las metas de aprendizaje que la institución ha propuesto.

8.- ¿Qué tipos de actividades efectúan en su Institución Educativa para integrar al personal docente y por qué?

Durante las festividades de adviento y Navidad, se realiza una cena bailable para integración del personal.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENTREVISTA AL JEFE/A DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Objetivo: Identificar los procesos de selección y metodologías de actualización del personal docente de las Instituciones Educativas de la UTE 1 Zona 1 y de la UTE 7 Zona 2, en relación a las exigencias educativas actuales

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad: 42 años

Experiencia Laboral: 6 años Cargo: _directora del área de RRHH Garabatos

Fiscal: no

Particular: sí

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	*
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

1 ¿Cuáles son los pasos que Ud. sigue para seleccionar al personal docente en su Institución Educativa?

Cada área selecciona y entrevista al posible personal docente. Posteriormente, se realizan las entrevistas y envían al departamento de RRHH los seleccionados para realizar la entrevista y perfil psicológico del mismo.

2.- Señale los instrumentos que emplea Ud. para la selección docente en su Institución Educativa.

Revisión de hoja de vida.	*
Entrevistas	*
Referencias	
Aplicación de Test de Personalidad, de Aptitudes, de Habilidades y Conocimientos.	*
Clases prácticas o demostrativas	
Anuncios en Medios de Comunicación.	

3- ¿Cuáles son las características personales que Ud. considera en los aspirantes para ocupar el cargo de docentes en su Institución Educativa?

Personal capacitado, que posean grado de Licenciatura en Educación Inicial, persona responsable y comprometidas con la labor docente. Y lo más importante que sea una persona con valores que sea capaz de inculcarlos y desarrollarlos en los infantes-estudiantes.

4.- ¿Cada cuánto tiempo Ustedes como Institución Educativa envían a su personal docente a cursos de actualización y por qué?

Cada 2 meses, porque se considera la carga horaria laboral y cronograma anual de actividades.

5.- ¿Qué tipos de actualización ofrece en su Institución Educativa?

Capacitaciones, talleres y seminarios

6¿Qué tipos de temas de actualización oferta en su Institución Educativa?

Inclusión educativa.
Diseño y manejo del Currículo vigente
Diseño y manejo de espacios de aprendizaje
Servicio y atención al cliente.

7.- ¿Qué motiva a la Institución a fomentar las actualizaciones en el personal docente?

Estar a la vanguardia educativa y brindar siempre un servicio de calidad.

8.- ¿Qué tipos de actividades efectúan en su Institución Educativa para integrar al personal docente y por qué?

Se realizan capacitaciones a lo largo del año lectivo, 1 vez al año se realiza una capacitación masiva como día de integración entre personal administrativo y docente, donde se desarrollan una serie de juegos para desarrollar habilidades de trabajo en equipo y toma de decisiones.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENTREVISTA AL JEFE/A DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Objetivo: Identificar los procesos de selección y metodologías de actualización del personal docente de las Instituciones Educativas de la UTE 1 Zona 1 y de la UTE 7 Zona 2, en relación a las exigencias educativas actuales

Instructivo: Responda honestamente las siguientes preguntas.

Datos Generales

Edad: 35 años

Experiencia Laboral: Empresa multinacional Cargo: Jefa del Área de RRHH Logos

Fiscal: ____ Particular: **x**

Sector de la Ciudad

Norte de la Ciudad de Guayaquil	x
Sur de la Ciudad de Guayaquil	

1¿Cuáles son los pasos que Ud. sigue para seleccionar al personal docente en su Institución Educativa?

Dentro de la Institución llegan hojas de vida, acá las recibimos y las enviamos a las diferentes áreas del colegio, ya sea para el área de pre-escolar, primaria o secundaria. Las Directoras de dichas áreas realizan las entrevistas, cuando se nos indica que la persona va hacer contratada, nosotros solicitamos que se acerque a nuestras oficinas para que dejen su hoja de vida y traigan una copia de su cédula, documentos que acrediten sus años de experiencia e instrucción académica.

2.- Señale los instrumentos que emplea Ud. para la selección docente en su Institución Educativa.

Revisión de hoja de vida.	x
Entrevistas	x
Referencias	x
Aplicación de Test de Personalidad, de Aptitudes, de Habilidades y Conocimientos.	
Clases prácticas o demostrativas	

3- ¿Cuáles son las características personales que Ud. considera en los aspirantes para ocupar el cargo de docentes en su Institución Educativa?

Las características deben ser que sea una persona responsable y puntual.

4.- ¿Cada cuánto tiempo Ustedes como Institución Educativa envían a su personal docente a cursos de actualización y por qué?

Cada cierto tiempo se le brinda al personal docente la oportunidad de asistir a diversos cursos. Muchas veces se tiene la iniciativa de realizar talleres por los mismos maestros.

5.- ¿Qué tipos de actualización ofrece en su Institución Educativa?

Ofrecemos actualización en tecnología, métodos de dar una clase, ya que queremos salones de clases participativos, didácticos.

6¿Qué tipos de temas de actualización oferta en su Institución Educativa?

Considero que dentro de la Institución se motiva mucho a los docentes para que se actualicen y empiecen a utilizar otras herramientas educativas como; la computadora, la página virtual del colegio y la pizarra eléctrica que fue traída el año pasado y está comprobado que es un excelente recurso académico.

7.- ¿Qué motiva a la Institución a fomentar las actualizaciones en el personal docente?

Los que llevan a cargo el trabajo de estudiar y traer nuevo material al colegio tratan de mantener al personal docente actualizado en la tecnología, ya que consideramos que somos una Institución con bastante visión a futuro. De igual manera, creemos que los padres de familia merecen tener un buen servicio para sus hijos/as.

8.- ¿Qué tipos de actividades efectúan en su Institución Educativa para integrar al personal docente y por qué?

Por lo general se realizan Olimpiadas para el personal docente, en navidad se los invita hacer parte de un almuerzo navideño y se realiza el intercambio de regalos.