



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

“Propuesta de intervención educativa del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja del Año 2013.”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

**AUTORA:** Zambrano Toro, Katy del Carmen

**DIRECTOR:** Quezada Orellana, Henry Antonio, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO SANTA ROSA

2013

## CERTIFICACIÓN

Magister

Henry Quezada Orellana.

DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura Ciencias de la educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado por la profesional en formación Zambrano Toro Katy del Carmen; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

f).....

Katy del Carmen Zambrano Toro

CI. 0704357367

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Zambrano Toro Katy del Carmen, declaro ser autor(a) y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Zambrano Toro Katy del Carmen

Cl. 070435736-7

## DEDICATORIA

Cada esfuerzo tiene una recompensa, en estos momentos que me aproximo al final de la una de mis metas profesionales, quiero dejar constancia de mi infinito sentimiento de gratitud, a mi familia, a mi esposo, a los compañeros docentes que contribuyeron con la información necesaria para lograr estructurar este presente informe de investigación.

También es necesario elevar el grato sentimiento de fortaleza que solo Dios como fuente de amor sabe ofrecernos y darnos la mano en la ruta de la sabiduría, que sabré compartir con los niños y jóvenes que tendré la oportunidad de guiarnos por el camino del conocimiento y por ende en el desarrollo de los buenos hábitos del buen vivir como ciudadanos que requiere la patria.

Katy

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mis más sinceros agradecimientos a los distinguidos catedráticos de la Universidad Técnica Particular de Loja, por su entrega, dinamismo y asesoría brindada en todos los eventos académicos, que vivimos en el transcurso de la carrera estudiantil.

De manera especial al Tutor de la Tesis: Mgs. Henry Quezada O, que con sus sugerencias, oportunas contribuyó a la presentación del trabajo de investigación, así mismo a las autoridades que regentan la Universidad que no tiene fronteras ya que ofrece la oportunidad, dentro y fuera del país para que los ciudadanos alcancen una profesión en el campo del saber.

Katy del Carmen Zambrano Toro

## INDICE

CARATULA .....	i
Certificación.....	ii
DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS.....	ii
DEDICATORIA .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
AGRADECIMIENTO .....	iv
INDICE DE CONTENIDOS .....	v
RESUMEN .....	1
ABSTACT .....	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO I.....	4
1 Síntesis Teórica del Material Bibliográfico I.....	7
1.1. Debate sobre las competencias en la era de la modernidad .....	7
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España .....	8
1.3 .La inserción profesional de los docentes.....	11
1.4. Estándares de calidad educativa ecuatoriana, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	13
1.5. Las políticas de inserción a la docencia en América Latina.....	15
1.6. Inserción laboral de jóvenes.....	17
1.7. Políticas de inseción laboral.....	19
1.8. Diseño de la evaluación de una institución educativa... ..	20
1.9 Protagonistas de la evaluación educativa .....	22
1.10 Modalidades para la evaluación del desempeño de los profesores.....	24
2     CAPÍTULO II.....	27
2.1 Diseño de la investigación.....	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.2.1. Métodos.....	27
2.2.2. Los instrumentos.....	27
2.3. Preguntas de investigación .....	27

2.4. Contexto .....	28
2.5. Población y muestra .....	28
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos .....	29
2.6.1. Humanos .....	29
2.6.2. Institucionales .....	29
2.6.3. Recursos materiales .....	29
2.6.5. Recursos económicos.....	30
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	30
CAPÍTULO III: Interpretación, análisis y discusión de resultados.....	31
3.1. Características de los titulados: individuales, académicos y laborales .....	31
3.1.1. Características individuales de los titulados en Ciencia de la Educación Modalidad Abierta.....	31
3.1.1.1 Ubicación geográfica.....	31
3.1.1.2. Edad.....	32
3.1.2.3. Sexo .....	33
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	34
3.1.2.1 Sostenimiento del establecimiento.....	34
3.1.2.2 Tipo de educación .....	35
3.1.3 Características labores del titulado en ciencias de la educación .....	36
3.1.3.1 Situación laboral actual.....	38
3.1.3.2 Establecimientos que trabaja.....	38
3.1.3.3 Cargo que ocupa .....	39
3.1.3.4 Tipo de contrato laboral .....	40
3.1.3.5 Sostenimiento del establecimiento.....	42
3.2 Valoración docente con respecto a su profesión.....	43
3.2.1 Rector.....	43
3.2.2 Gerente de ONG .....	45
3.2.3 Consultor Educativo.....	46
3.2.4 Cargo Burocrático.....	48

3.2.5	Investigador educativo.....	49
3.2.6	Docente de Educación Básica.....	51
3.2.7	Docente de bachillerato.....	52
3.2.8	Docente universitario.....	54
3.2.9	Terapia psicopedagógica.....	55
3.2.10	Tareas dirigidas.....	57
3.2.11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.....	58
3.2.12	Docente de Instituto Pedagógico.....	60
3.3	Satisfacción docente.....	61
3.4	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	63
3.4.1	Aspectos metodológicos didácticos.....	63
3.4.2	Aspectos de Autoevaluación de la práctica docente.....	65
3.4.3	Aspectos sobre la Investigación Educativa.....	66
3.4.4	Participación en actividades Académicas, normativas y administrativas.....	67
3.4.5	Interacción profesores, padres de familia y comunidad.....	69
3.4.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	70
3.4.7	Actividades de Formación que ejecuta el titulado.....	72
3.5	Inventarios de tareas de trabajo docente.....	73
3.5.1	Aspectos metodológicos Didácticos.....	73
3.5.2	Auto evaluación de Práctica docente.....	74
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa.....	75
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.....	77
3.5.5	Interacción profesores, padres de familia y comunidad.....	78
3.5.6	Profesores y trabajo en equipo.....	79
3.5.7	Actividades de Formación que ejecuta el titulado.....	80
CAPÍTULO IV: Conclusiones y Recomendaciones.....		82
4.1	Conclusiones.....	82
4.2	Recomendaciones.....	84

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN .....	85
5.1 Justificación .....	85
5.2 Objetivo General .....	85
5.3 Metodología: Matriz del marco lógico .....	86
5.3.1 Análisis de involucrados.....	86
5.3.2 Árbol de problema.....	87
5.3.3 Análisis de objetivos .....	87
5.3.4 Análisis de estrategia .....	88
5.4 Plan de acción .....	89
5.4.1 Matriz de Plan de Proyecto .....	89
5.4.2 Matriz de marco lógico .....	90
5.4.3 Bibliografía de la propuesta .....	91
CAPÍTULO VI Bibliografía.....	93
CAPÍTULO VII Anexos.....	95
Anexo N°1 Fichas de contactos para titulados empleadores.....	95
Anexo N° 2 Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	96
Anexo N° 3 Evidencias Fotográficas.....	106

## RESUMEN

La investigación realizada tuvo el objetivo de caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la UTPL 2013.

Para descubrir el fenómeno investigado se utilizó: Ficha inicial de contactos, encuesta a docentes titulados, empleadores, inventario de tareas de trabajo.

Se empleó los métodos: inductivo, deductivo, analítico, sintético, la observación, la comparación, luego del análisis crítico y argumentativo de los resultados, se concluye, los docentes encuestados se sienten muy satisfechos de sus trabajos en centros educativos fiscales rurales del nivel primario, en el cantón Cariamanga Provincia de Loja.

Los directivos y docentes, laboran en un solo plantel según el Ministerio de Educación (LOEI.) prefieren el ciclo del Bachillerato, las tareas dirigidas son de prioridad, así como organizar espacios en el aula, las funciones de directores, docentes universitarios o de institutos, no les interesa.

Lo relevante en la investigación es la limitada interrelación con padres de familia y solución de conflictos familiares, la poca participación en programas sociales de la institución, por esta razón se presenta sugerencias y propuesta según los resultados.

**PALABRAS CLAVES:** educación, comunidad, padres de familia.

## ABSTRACT

The research aimed to characterize the job of the professional science teacher education with a mention of the Basic Education of the UTPL 2013.

To discover the phenomenon investigated was used: Tab initial contacts, a survey of certified teachers, employers, inventory of job tasks.

Employment is the methods: inductive, deductive, analytical, synthetic, observation, comparison, then the analysis of critical and argumentative the results it is concluded , the teachers surveyed feel very satisfied with their work in educational centers rural tax of the primary level, in the canton province of Loja Cariamanga.

The principals and teachers, working in a single campus according to the Ministry of Education (LOEI.) prefer the cycle the Baccalaureate level, the tasks addressed are of priority, as well as organize space in the classroom, the functions of managers, teachers or university institutes, they are not interested in ,it is relevant to the investigation, the little interaction with parents and the solution of family conflicts, the non-participation in social programs of the institution, for this reason is presented proposals and suggestions according to the results obtained.

**KEYWORDS:** education, community, parents.

## INTRODUCCION

El sistema Educativo se ha visto afectado positivamente **por** numerosas reformas han sido diseñadas y puestas en práctica desde entonces, y parece que otras nuevas están por aparecer.

Frente a estos cambios las universidades contribuyen a la formación profesional que ofrece a sus estudiantes, ya que estos estudiantes son los que pasan a formar parte del mercado laboral el cual se encuentra muy globalizado debido a los adelantos tecnológicos, comunicacionales y todo lo relacionado con la Ciencia la experimentación, y conocimiento.

La misión de toda universidad es potenciar estos conocimientos en los docentes de manera que sirvan para una formación integral, profesionales competentes al nivel de la nueva tecnología y los cambios continuos que se van experimentando en las aulas al momento de ejercer ese trabajo tan noble como es la docencia.

Motivo por el cual en el contexto nacional, hace necesario UTPL obtener datos específicos sobre los docentes que se han graduado en los últimos años, y se formaron como profesionales de la Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Técnica Particular de Loja, desde su fundación se encaminó en la busca de la perfección académica, para cumplir con su objetivo ha incursionado en el campo de la investigación científica. Esta tarea es posible gracias al los CITTE (Centro de Investigación, Transferencia de Tecnología e Investigación), que constituye el espacio y apoyo necesario para que alumnos y maestros realicen proyectos reales que beneficien a la sociedad.

En cumplimiento de las nuevas normativas, que orienta la formación de los educadores en todos los niveles, ha visto necesaria la implementación de varias actividades destinadas al fortalecimiento de su currículo.

Una de estas actividades es la asesoría externa de la doctora Verónica Benavides, experta en educación visito la UTPL el 29 y 30 de marzo con la finalidad de conocer a profundidad la oferta académica de esta escuela tanto en pregrado como en postgrado. La visita, de la directora de la escuela, María Elvira Aguirre, consistió en

hacer un diagnóstico general de las fortalezas y de las necesidades de esta unidad académica. La asesora asegura que “la escuela tiene muchas fortalezas; una de ellas es la investigación que desarrollan a nivel nacional, la amplia experiencia que tiene, además de la formación profesional de los docentes; pero siempre se puede mejorar”. Para responder a las leyes de educación superior y a los cambios estructurales por los que está atravesando el país. “Para ello estamos trabajando en un diagnóstico que nos permita trazar las mejores alternativas a futuro, dijo Aguirre”.

Desde hace varios años, esta escuela ha propuesto temas de investigación que dan a conocer la realidad de la educación en el país desde los enfoques de los educadores, de los educandos y del sistema de enseñanza en el país. Varios de estos proyectos se han propuesto a nivel nacional, gracias al aporte de los estudiantes de la modalidad abierta.

El propósito de la Mgs. Benavides es ayudar para buscar las mejores estrategias para la estructuración de la escuela. “Hay que unir las fortalezas de la escuela y concentrar a los docentes del área de educación para fortalecer las propuestas y la oferta académica” concluyó.

El 25 de abril la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), dio a conocer el concurso: “Reconocimiento a la investigación universitaria estudiantil, galardones nacionales”, a los estudiantes de últimos ciclos y egresados de la UTPL.

El concurso busca promover y estimular la iniciativa y creatividad científico-tecnológica de estudiantes que cursen el último nivel y egresados de una carrera o programa de estudios para la obtención de un título de tercer nivel de universidades y escuelas politécnicas del país, en cuatro áreas específicas: Ciencias básicas, Ciencias de la Salud, Ciencias de la Ingeniería, Industria y Construcción y Ciencias Sociales, Humanidades, Educación Comercial y Administración.

La convocatoria está abierta desde el 02 de abril hasta el 31 de mayo de 2013, periodo en el cual los postulantes deberán entregar las propuestas en las oficinas de la SENESCYT en Quito y Guayaquil.

Los estándares de calidad en la educación el ente llamado a elevar esta eficacia es precisamente las escuelas Universidades del país y una de ellas es la Universidad Técnica Particular de Loja se encuentra comprometida en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas para lo cual las organizaciones acreditadoras necesitan datos acerca de la inserción laboral y las competencias realizadas por los egresados desde el punto de vista de estos y de los empleadores, así mismo conocer qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor profesional.

Frente a lo antes mencionado, el objetivo general de esta investigación es el de realizar una “propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Esta investigación implica de tres elementos básicos como son: la investigación bibliográfica, investigación de campo, criterio, reflexión y aporte experimental del investigador, cuestionamientos se vinculan con el conocimiento conceptual de las categorías y se relaciona con la realidad de los titulados.

La investigación fue factible por cuanto estuve en el lugar de los hechos La investigación se basó en titulados a las personas que terminaron satisfactoriamente los ciclos de estudios y el trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Y por otra parte se llama empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, reconocida económicamente por el estado.

Para lograr esta investigación la universidad facilitó los siguientes instrumentos:

- Ficha inicial de contactos, Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado, Un inventario de tareas de trabajo docente que debe ser aplicado tanto a empleadores como a titulados, Una entrevista dirigida a los empleadores. Como recursos se necesitó, recursos humanos donde están los titulados los empleadores y el investigador, también recursos económicos, para copias, investigaciones internet transporte y otros.

El desarrollo de la investigación estuvo regido por los siguientes objetivos:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL: este objetivo se lo va a lograr conociendo el lugar de trabajo donde laboran los docentes, su ubicación y si los docentes están trabajando en las áreas rurales, marginales, centrales o urbanas s de las ciudades, además preguntándoles el tipo de trabajo que realizan y situación actual laboral.

- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores: indagando si además de estar trabajando, todavía sigue estudiando otra carrera o algún posgrado.

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

Preguntando qué tipo de cargo tiene y si el cargo corresponde a los estudios que tiene.

- Conocer la frecuencia con que los titulados ejecutan la labor del docente desde el punto de vista de estos y sus empleadores: aquí se les pregunta cuantos años tienen en la labor docente y cuantas horas dan de clase a la semana.

- Conocer la importancia que dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de los empleadores: investigar si planifica actividades en el aula, si organiza espacios en el aula, si organiza diversos recursos didácticos. Investigar con la encuesta si ejecuta actividades en el aula.

- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores: sabiendo según la encuesta, si preparan la materia para dar las clases, si prepara técnicas y estrategias para la enseñanza, entre otros.

Dada la importancia de la investigación y de acuerdo a los objetivos debo decir que fueron cumplidos, como también se conoció la realidad de los titulados de la UTOL por lo tanto creo oportuno invitar leer el modesto trabajo de investigación que pongo a vuestra su disposición.

## **CAPÍTULO I: SINTESIS TEÓRICA DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

### **1.1. Debate sobre las competencias en la era de la modernidad.**

Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernandez Rodríguez, José M. Nyssen, 2008,

Define competencia es la demostrada capacidad para utilizar conocimientos destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de estudio o de trabajo y en el desarrollo profesional y personal; en el Marco Europeo de Cualificaciones, la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía.

En efecto, la enseñanza superior ha dejado de ser una avenida de pocos cursos que da cabida sólo a una minoría –los herederos del capital cultural, como los llamaban Bourdieu y Passeron, en los años sesenta del pasado siglo para transformarse progresivamente en un servicio de masas que universaliza el acceso a credenciales en beneficio de personas de diferentes orígenes y edades y con diversos talentos y necesidades.

“La nueva sociedad demanda profesionales con el elevado nivel cultural, científico y técnico que sólo la enseñanza universitaria es capaz de proporcionar. La sociedad exige, además, una formación permanente a lo largo de la vida, no sólo en el orden macro económico y estructural sino también como modo de autorrealización personal”.

El desafío consiste en garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus estudiantes a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral. El debate que se plantea entonces, es conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias’ por Luis Enrique Alonso.

El debate sobre las competencias se convierten en el nuevo modelo del éxito social, siendo además un grupo, por lo general, de elevadas cualificaciones (títulos en prestigiosas universidades, postgrados, MBA) y cuyo ejemplo marca el modelo social a

seguir, fundamentado en una idea de meritocracia, competitividad y una narrativa creada a su medida de aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el mercado.

Para ello, y como se podrá leer en este trabajo, las instituciones políticas nacionales y supranacionales europeas han intentado intervenir en los mercados laborales con el fin de garantizar que su fuerza de trabajo siga siendo competitiva, con iniciativas como el conocido Aprendizaje a lo largo de la vida. El énfasis se hará así en una política educativa que sea capaz de preparar, de forma adecuada, a los diferentes segmentos de trabajadores ante los exigentes requerimientos de la economía mundial.

Esto tiene un impacto enorme en el diseño de condiciones adecuadas para la creación de entornos de aprendizaje y construcción del conocimiento, pues este último queda desfasado y obsoleto con gran rapidez.

De este modo, paralelamente al esfuerzo de glosa y clasificación de las competencias, parece que el capital relacional va cobrando de nuevo auge a la hora de garantizar el acceso a las empresas competitivas y de valor añadido. En efecto, la enseñanza superior ha dejado de ser una avenida de pocos cursos que da cabida sólo a una minoría –los herederos del capital cultural, como los llamaban Bourdieu y Passeron, en los años sesenta del pasado siglo para transformarse progresivamente en un servicio de masas que universaliza el acceso a credenciales en beneficio de personas de diferentes orígenes y edades y con diversos talentos y necesidades.

Entonces que en este tiempo de modernidad tenemos que estar a la altura de las competencias, para de esta manera poder lograr un alto nivel de profesionalismo y competitividad, sin olvidar que todavía estamos muy atrasados en comparación con la educación y las competencias de otros países.

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

ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) Madrid, 2009

Manifiesta preocupación por la suerte de los profesionales formados en las universidades españolas es de reciente aparición, como puede constatarse por las

fechas de aparición de los estudios que a continuación se relacionan; si exceptuamos los datos sobre ocupación de los titulados universitarios que en épocas anteriores publicaba el INEM con una incierta regularidad.

Un nuevo elemento que se desprende del estudio es el desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible por parte de los titulados superiores. Se han considerado una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores, tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación o aprendizaje continuo basado en la práctica laboral.

La inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad tal que su estudio solamente ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos. El conjunto de teorías y modelos explicativos del complejo fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto, entre otras, tres conclusiones importantes:

- a. Qué la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse a cabo dicha inserción.
- b. Que la inserción ocupacional-laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.).
- c. Que en ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

La inserción en el mercado de trabajo español es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, en repetidos intentos de identificar los factores implicados en la

inserción, los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos.

No obstante, los titulados que consiguen un empleo en España superan el sueldo de los demás trabajadores en un 56%.

Aun así, esa diferencia salarial relativa es muy superior en países como Canadá, Alemania o el Reino Unido, donde asciende al 70%. De ahí, razona el documento, que en los últimos cuatro años el censo de españoles en el extranjero haya crecido más de un 25%.

Ello se debe, entre otras cuestiones, al recorte presupuestario en el sistema universitario español, que entre 2008 y 2011 recibió 800 millones de euros menos. El área más afectada por el tijeretazo fue la de la investigación, asegura la CYD, "al contrario de lo que ha pasado en la mayoría de países europeos". Pese a todo, el número de estudiantes universitarios creció en esta etapa, tras haber superado una etapa de descenso que duró casi 10 años.

Así, en 2011 se matricularon en las facultades 1,44 millones de alumnos, tras haber crecido un 2,9% con respecto al curso 2009-2010. Las matrículas en máster también acusaron un incremento, superando las 100.000 inscripciones.

Como comentario puedo señalar la necesidad de realizar "mejoras imprescindibles" en el sistema universitario español como la internacionalización del alumnado, el refuerzo de la empleabilidad de los titulados y ajustar la oferta y la demanda de titulaciones.

Asimismo, destaca la importancia de la investigación, la formación continua y la necesidad de dotar a la universidad de más autonomía para desarrollar su propia política de oferta académica, de precios y de contratación de personal.

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

Avalos, B. (Enero, 2009)

Se refiere a la desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes.

El estudio de Johnson, Kardos et al, examinó por otra parte la inserción de nuevos profesores en escuelas con población socio-económica vulnerable versus la ocurrida en escuelas con alumnos de mejor nivel. Los autores hacen notar las diferencias de oportunidades y de tipo de acompañamiento (mentoría) que tienen los nuevos profesores en ambas situaciones. Indican que en las escuelas de bajo nivel socio-económico las políticas de contratación son menos personales, menos informativas y más tardías, y que los nuevos profesores tienen menos oportunidades de acceso a una mentoría relacionada con su especialidad y capacidades.

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional. Por tanto, el examen recientemente aplicado en este país a los que postulan a contratos puede entenderse como un instrumento destinado más a controlar el acceso que a verificar el nivel de conocimientos o la calidad de la formación docente que recibieron.

Las oportunidades de inducción ofrecida en distintos sistemas educacionales se documenta por (Moskowitz and Stephens; Britton, Paine et al.; Howe; Marcelo pero lo que quizás está insuficientemente investigado son los beneficios que tiene sobre el desempeño docente. La revisión de Totterdell et al. sobre efectos de la inducción en profesores recién calificados identificó un número reducido de estudios que ofrecieron evidencia acerca del efecto en su desempeño, principalmente respecto al manejo o gestión en el aula (principalmente en USA y Gran Bretaña).

La sobreoferta o la precariedad en los sistemas de contratación pueden también significar que los docentes que buscan trabajo lo encuentren por tiempo limitado, y deban rotar de establecimiento en establecimiento en los años claves de su inserción profesional.

En cuanto a condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) y puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable. Tampoco es infrecuente entregarle al profesor novel el curso más difícil de enseñar que suele ser el primer grado como lo observó Talavera en un estudio de las aulas mejicanas.

(Schwille, Dembelé et al. En este análisis de los efectos de las condiciones de trabajo (incluyendo la oportunidad de inducción) no deja de ser significativo que un buen número de sistemas incluyan la reducción de horas de trabajo del profesor novel para que pueda afianzarse en su enseñanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor forma.

En el entendido que la inserción profesional del profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente, los estudios más recientes sobre esta etapa han puesto atención en describir cómo y hasta qué punto esto ocurre.

Como podemos ver la inserción laboral de los profesores principiantes o noveles en este país, es complicada sobre todo con el nuevo sistema de contratación pública de los docentes, deben inscribirse en el sistema del ministerio, luego hacer cursos para ser elegibles, y seguir participando para lograr un apartida fiscal.

1.4. **-Estándares de calidad educativa ecuatoriana, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.**

Ministerio de Educación (2012)

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características: Ser objetivos básicos comunes por lograr, estar referidos a logros o desempeños observables y medibles, ser fáciles de comprender y utilizar, estar inspirados en ideales educativos, estar basados en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana, presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son: Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad, proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan: determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente tienen como propósito fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Los estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Por ello estos estándares: están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Los estándares de Aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos, son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato. Al final de cada nivel de progresión se pueden evidenciar los logros de aprendizaje alcanzados por el estudiantado a través del desempeño mostrado en el desarrollo de diversas actividades.

Los Estándares de Infraestructura son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación.

Estos estándares enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De acuerdo a la última investigación de la UTPL en lo que se refiere a calidad docente y directiva tenemos que el Ecuador tiene solo un 70% de esta calidad, las instituciones educativas todavía dejan mucho que desear, en lo que se refiere a infraestructura y a enseñanza, tanto es así que el gobierno ha tenido que implantar algunas estrategias como las evaluaciones docentes y los cursos de preparación para los que no pasan dichas evaluaciones, para que de alguna manera se pueda aumentar

la calidad docente en las instituciones educativas de nuestro país, por lo que podemos decir que la calidad educativa ecuatoriana esta etapa de superación.

### **1.5. - Las políticas de inserción a la docencia en América Latina.**

Vaillant, D. (12 de abril, 2009)

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar

Para analizar la etapa de inserción a la docencia, debemos antes considerar algunos aspectos que hacen a la identidad profesional, a la construcción de la profesión, a la valoración social y a las etapas en la vida de un docente: como la temática de la identidad docente la cual se refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción. Guarda relación con la diversidad de sus identidades profesionales y con la percepción del oficio por los docentes mismos y por la sociedad.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. No hay dos escuelas iguales y cada contexto tiene sus propias peculiaridades, sin embargo es posible identificar una serie de factores que pueden facilitar u obstaculizar la etapa de inserción.

Vonk, 1996, 115). La inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. Es así que Vonk, define la inserción como “la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional

autónomo. La inserción se puede entender mejor como una parte de un continuo en el proceso de desarrollo profesional de los profesores.”

Cuando nos referimos al estado de la formación docente en América latina, se hace necesario distinguir entre el nivel de educación básica y el de enseñanza media. En el primer caso, se parte de una lógica pedagógica y se enfatiza la enseñanza de la didáctica. En la formación de profesores de enseñanza media, la mayor importancia la tiene siempre lo disciplinar y generalmente el lugar y la preparación pedagógica es tardía y secundaria. A pesar de las diferencias entre maestros y profesores, en ambos casos constatamos que ellos han dejado de ser parte del segmento más educado de la población en los distintos países latinoamericanos.

Bullough, R.V. (2000). Convertirse en profesor en América Latina evidencia diferentes estadios en el proceso de profesionalización. Mientras es posible suponer que el mejoramiento de la situación de los docentes es factible si hay decisión política; la situación en algunos países es más compleja pues requieren mayor atención para elevar el prestigio social de los docentes mediante mejores oportunidades de formación y condiciones laborales.

En la actualidad el ingreso a la profesión, se produce en muchos países latinoamericanos según el modelo de “nadar o hundirse”. Los docentes principiantes reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional. La hora parece llegada para sistematizar la información existente sobre las diferentes prácticas de inserción profesional a la docencia en América Latina, así como los modelos que podrían resultar inspiradores a nivel internacional. Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

En este trabajo se presenta y analiza el dispositivo que se pone en práctica para colaborar con una inserción y desempeño satisfactorio de los docentes que se incorporan a la escuela -aunque sea de manera transitoria- centrado en la figura del coordinador de área como agente institucional que proporciona una instancia de asesoramiento y acompañamiento en el nuevo puesto laboral.

En escuelas de grandes dimensiones como las nuestras, con un gran número de docentes y un alto porcentaje de movilidad, resulta difícil, para los equipos directivos, recibir y acompañar a cada uno de los profesores que se incorporan a su planta. Serán los coordinadores de área, entonces, los encargados de desempeñar esta tarea.

### **1.6. Inserción laboral de jóvenes**

Jiirgen Weller (marzo/ 2006)

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

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

El proyecto CEPAL/ GTZ trabajó en los siguientes tres áreas:

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

El cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo generalmente requiere un plazo largo, sobre todo para alcanzar altos niveles de estudios. Sin embargo, muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente del sistema escolares impiden a retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar.

En consecuencia, la satisfacción en el trabajo típicamente está positivamente correlacionada con el nivel educativo de la persona.

En general, facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes de desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayudan a satisfacer estas expectativas. De todas maneras, se trata de una tensión que no puede ser disuelta completamente y probablemente tampoco sería sensato tratarlo.

Según las entrevistas en empresas en los cinco países, durante el proceso de selección y contratación de personal, aparte del nivel educativo, las empresas valoran altamente tres factores: Actitud, disposición para el trabajo.

En opinión de los empresarios, en esta dimensión los rasgos de los jóvenes que disminuyen la posibilidad de contratarlos son: que parezca ser flojo, irrespetuoso, que esté desmotivado, desganado, y que no tenga metas. Presentación Personal. Muchas empresas consideran importante la presentación personal de los individuos que contratan.

La alta valoración de este factor se observa en los estudios de los distintos países y en todos los segmentos estudiados, destacándose el sector comercio y servicios, debido a la “imagen” que necesitan dar a los clientes. Experiencia específica.

Campuzano, el requisito de que el candidato a ser contratado tenga experiencia específica para el cargo, se ve más claro en empresas medianas y de comercio. Menos exigencias al respecto parecen tener las empresas grandes que suelen disponer de mecanismos formales de capacitación.

Los estudios cuantitativos realizados en Chile, Ecuador y Perú mostraron, en primer lugar, en todos los casos una movilidad ocupacional de los jóvenes superior con relación a los adultos, tanto entre ocupado a cesante, como una mayor rotación entre ocupaciones, ramas y categorías.

Por otro lado, se observó una mayor “estabilidad” o permanencia en la desocupación o, lo que es equivalente, una mayor dificultad de encontrar empleos, así como mayor frecuencia de salidas y entradas al mercado desde la inactividad que los adultos.

Tal vez en otros países los jóvenes tendrán buena inserción laboral en lo que se refiere a educación, pero en nuestro país y en la mayoría de los países de Latinoamérica, como Perú y Chile, los jóvenes tienen muchos problemas para conseguir un puesto en el magisterio, incluso en el Ecuador aparte de que hay que tener experiencia laboral para conseguir un puesto de profesor, es muy difícil cumplir con todos los requisitos para lograr llegar a las aulas ecuatorianas.

### **1.7. Políticas de inserción laboral para la juventud**

Mauricio León 2004

Se refiere a un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

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

(Chávez y Bernal 2005; Espinoza y Estévez (coord.) 2005; FLACSO 2005; Martínez 2005; Vásconez 2004): En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacan los siguientes aspectos. Los jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. Si bien este es un problema de carácter estructural, se ve agravado por un contexto de altas tasas generales de desempleo presentes en los últimos años en el país.

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

Derechos económicos y sociales, Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, Constitución Política de la República del Ecuador. Finalmente, el

Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece los siguientes derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo.

Después de más de 12 años de dolarización, la economía ecuatoriana no ha logrado restablecer los niveles de desocupación previos a la crisis de finales de la década de 1990. En particular, los y las jóvenes son especialmente afectados por el desempleo. En efecto, la tasa de desempleo de los y las jóvenes entre 18 y 29 años, a finales de 2004, fue de 16%, que representa 1.5 veces el promedio nacional urbano (10.5%).

Para fortalecer el empleo en los jóvenes el ministerio de Trabajo y Recursos humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, han creado un *Programa de Fortalecimiento Institucional* para fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con jóvenes, y las organizaciones de jóvenes, mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de éstas entidades.

El programa consta de cuatro componentes: formación de postgrado en políticas públicas, diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado de trabajo para la juventud, mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud y fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

### **1.8. Diseño de la evaluación de una institución educativa**

*Valenzuela Gonzales, Jaime Ricardo (2008),*

Las primeras decisiones que el evaluador debe tomar, son las que se refieren a identificar la naturaleza general de la evaluación. Así, el evaluador ha de comenzar por preguntarse ¿cuál es la institución educativa que se va a evaluar?, ¿cuál es el propósito de la evaluación? Esto ya que existen algunas posibilidades en la evaluación

educativa, y entre esas posibilidades corresponderá al evaluador seleccionar aquellas que sean más propicias para el proyecto que habrá de conducir.

Una frase de domino público establece que “La forma más fácil de plantear un problema, es haciendo una pregunta”. El evaluador debe preguntarse cuáles son las preguntas que tratara de responder.

Ejemplos de estas preguntas son: ¿cumple la institución educativa con la función social para la que fue creada? ¿Qué tan satisfechos están los alumnos con la educación que están recibiendo? , ¿cómo está el clima laboral en la institución? y ¿Cómo está el desempeño profesional docente y directivo?, estas y otras preguntas que el evaluador se plantee, estarán estrechamente ligadas a los objetivos mismos del proyecto de evaluación.

En otras palabras, en la medida en que el evaluador aporte datos e información nueva para responderlas, estará aportando los medios que los destinatarios del estudio requieren para mejorar el funcionamiento de la institución y la calidad del servicio. : Si las preguntas de la evaluación son claras, es más fácil identificar el tipo de datos y la información que son necesarios para responderlas.

*Valenzuela Gonzales, Jaime Ricardo (2008).* Así, el evaluador debe preguntarse: ¿qué datos e información son los que permitirán responder a las preguntas de evaluación? , ¿qué personas participaran en el estudio?, ¿es conveniente realizar entrevistas, observaciones o aplicar instrumentos para recopilar datos? Y ¿qué instrumentos se van a emplear o desarrollar para coleccionar esos datos?

En este plan es donde el evaluador toma decisiones importantes sobre métodos y procedimientos concretos que habrá de aplicar. A su vez, este plan es el que propiamente guía aquello que hemos denominado etapa de realización del proceso de evaluación.

Luego vienen los datos e información, cuando un conjunto de datos se procesa de acuerdo con un plan, entonces los datos procesados se convierten en información que sirve para un propósito específico, o sea, responder a las preguntas de evaluación. Así, el evaluador debe plantear cómo va a analizar los datos que va a coleccionar, y

establecer los procesos de inferencia que le permitirán obtener conclusiones sobre la institución educativa bajo estudio.

Algunas de las preguntas que el evaluador puede hacerse en este plan son: ¿qué tipos de métodos (cuantitativos, cualitativos o ambos) van a emplearse para procesar los datos? ¿qué se va hacer en el caso que se encuentren datos faltantes?, ¿cómo se pueden evitar que existan errores en los procesos de inferencia? Y ¿Cuáles son los criterios o juicios de valor que se emplearán para interpretar la información obtenida?

Puesto que los resultados de una evaluación pueden tener varios destinatarios, es importante plantear que información se entrega, a qué audiencia y mediante cual medio. Así, el evaluador debe preguntarse: ¿qué información requiere cada destinatario?, ¿es necesario proporcionar información parcial durante el proceso de evaluación? Y ¿cuál es el mejor medio para difundir ciertos resultados a audiencias específicas?

Este plan es el que propiamente guía a lo que hemos denominado etapa de presentación de los resultados de la evaluación.

La evaluación de las instituciones es muy importante, porque nos permite saber el nivel de preparación académica de los docentes, también nos ayuda evaluar el nivel de capacidad de liderazgo y compañerismo de los directivos, además con una buena evaluación la institución es la que más gana porque llega a saber sus fortalezas y debilidades.

### **1.9. Protagonistas de la evaluación educativa:**

**Agentes educadores:** Son las personas que realizan la evaluación. Cuando pensamos en la evaluación de un proceso educativo, los agentes evaluadores pueden ser de dos tipos: internos o externos. Los agentes internos son aquellos que desempeñan la doble función de ser protagonistas del proceso educativo y de actuar como evaluadores del mismo.

**Los agentes externos:** Son aquellos que son traídos del ex profeso para evaluar el proceso educativo como observadores idealmente neutros de lo que ocurre en tal

proceso. La definición de quien va a evaluar un proceso educativo es un aspecto delicado por considerar, ya que la credibilidad del evaluador determina en gran medida el éxito de la evaluación misma.

Mientras que un evaluador interno puede ganar credibilidad por conocer mejor el contexto y las circunstancias en que ocurre el proceso educativo, su credibilidad puede ponerse en tela de juicio cuando se cuestiona que sea juez y parte y que pueda caer en un conflicto de intereses.

En contraste, a un evaluador externo se le puede considerar como un juez más imparcial, aunque su credibilidad puede ponerse en tela de juicio si su evaluación considera superficialmente los aspectos de la cultura educativa que determina la manera en que el proceso educativo ocurre.

Usuarios de la información: son las personas a las que van dirigidas la información que resulta de un proceso de evaluación. Para el evaluador, dos de las preguntas fundamentales que debe hacerse son: ¿a quién va dirigidos los resultados de una evaluación? y ¿qué va a ser con esos resultados cuando los reciban?

Al responderlas, el evaluador ha de considerar diversos principios éticos que aseguren que cierta información llega a solo aquellas personas que la deban recibir, identificando grados de confidencialidad de los datos colectados.

Así mismo, el evaluador debe estar muy consciente del uso que se le dé a cierta información, especialmente cuando ella se emplee para decisiones importantes, como lo son la acreditación o no acreditación de un alumno o de un docente, la continuación o terminación de un programa o la terminación de un contrato de un docente, o también el incremento o disminución de beneficios de un profesor.

**Los informantes:** son las personas que pueden proporcionar información valiosa para un proceso de información. Estos actores son elegidos por el evaluador en función de los métodos de evaluación seleccionados, de tal forma que la correlación informante-información proporcionada queda correctamente establecida.

Es cierto que no todos los datos de una evaluación provienen de personas, pero en muchos procesos de evaluación las principales fuentes de evaluación son los miembros de una comunidad educativa (por ejemplo, alumnos, profesores y directores) y personas externas a la institución (por ejemplo, padres de familia, egresados y empleadores).

En este artículo nos hemos olvidado de los protagonistas más importantes, que son los estudiantes, porque sin estudiantes no hay educación, por lo tanto la evaluación a los estudiantes es necesaria y ayuda a que los docentes y directivos se den cuenta si su proceso de enseñanza-aprendizaje, es bueno, regular o malo.

#### 1.10. **Modalidades para la evaluación del desempeño de los profesores.**

Medina y Salvador (2002).

Autoevaluación de los profesores: Consiste en que los profesores hagan juicios sobre sus propios procesos de enseñanza. Para ello, los profesores pueden hacer uso de formas de autoinforme, de información proporcionada por otras fuentes, de videograbaciones de su desempeño docente y reflexionar al respecto.

. Medina y Salvador (2002). Afirma que una autoevaluación es un requisito indispensable en todo proceso de evaluación, esta modalidad evaluativa tiene sus limitaciones cuando el resultado del proceso tiene un impacto en los sistemas de compensación, por poner un ejemplo pudiendo el profesor ver comprometida su honestidad ante lo que podría implicar un incremento en sus percepciones monetarias.

Observación en el salón de clase: consiste en que uno o algunos observadores estén presentes en el salón de clase cuando el profesor imparte su asignatura. El proceso de observación requiere establecer un clima apropiado para la evaluación, diseñar sistemas de observación y registro y capacitar adecuadamente a los observadores.

Si bien varios profesores colegas pueden constituirse en jueces más objetivos del desempeño de un profesor específico, la observación que se haga del profesor dentro del salón de clase tiene la desventaja que puede crear una situación tensa en la que el

profesor trate de dar su mejor cara ante los jueces y al mismo tiempo responda con nerviosismo ante lo que le pueda considerar una observación intimidatoria.

Entrevistas a profesores: consiste en que una o varias personas entrevistan a un profesor haciendo preguntas sobre la materia que imparte y observando la forma en que la imparte en un escenario diseñado ad hoc para el proceso de evaluación. Los entrevistados pueden desempeñar una función directiva o no directiva durante la entrevista, y dar o no dar claves verbales o no verbales para conducir la entrevista.

Los denominados “exámenes de oposición” pueden caer en este rubro. Si bien, esta opción permite poner a prueba ciertas habilidades de los profesores y llevarlas al extremo de ser necesario, tiene la desventaja de que evalúa competencias, más que el desempeño real del profesor dentro del salón de clase.

Portafolios: consiste en coleccionar diversos datos y documentos que permitan evaluar, más que los productos de la enseñanza, sus procesos. Un portafolio puede incluir planes de curso y de clase, videograbaciones, análisis de ventajas y desventajas de los libros de texto empleados, ejemplos del trabajo de los alumnos durante el año, los exámenes parciales y finales que les fueron aplicados a los alumnos, etcétera.

Encuesta de opinión de los alumnos: Consiste en solicitar a un grupo de alumnos que evalúen el desempeño de su profesor.

La coevaluación: Se trata de una evaluación hecha por un profesor a otro profesor, tomando en cuenta algunos parámetros para que entre docentes se puedan evaluar. Esta evaluación tiene los mismos problemas de la encuesta a los alumnos, porque los profesores pueden aprovecharse de alguna rivalidad para calificar o evaluar según malos criterios.

*Medina y Salvador (2002)*. Sostiene que los alumnos son los mejores jueces del desempeño de un profesor, ya que son precisamente ellos los que experimentan la impartición de la clase, esta modalidad tiene la desventaja que las opiniones de los alumnos pueden verse afectadas por cuestiones de carácter visceral, por la calificaciones que los profesores asignan a los alumnos y por muchas razones más.

Los docentes deben estar capacitados para dictar sus clases, y corresponde participar permanentemente en los cursos de actualización y fortalecimiento curricular como establece el Ministerio de Educación.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

## 2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

La metodología para el desarrollo del presente estudio, tiene dos ámbitos lo cuantitativo y cualitativo debido a que la información que se recogió de los encuestados fue organizada y sistematizada mediante la representación de tablas, gráficos estadísticos, y para luego sintetizar, analizar e interpretar los resultados.

La investigación tuvo lugar en los planteles educativos del cantón Cariamanga la Provincia de Loja que presta sus servicios a una gran cantidad de niños y niñas de las familias de la comunidad.

Los participantes en la investigación educativa incluyen a empleadores, docentes titulados fiscales que contribuyeron con enfocados criterios en las contestaciones de las encuestas los mismos que permitieron estructurar el presente informe.

## 2.2. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### 2.2.1. Métodos

Los métodos de investigación que se destinaron fueron el descriptivo, el analítico y el inductivo deductivo, el estadístico, descriptivo, cuantitativo, cualitativo. Sintético.

La investigación efectuada es de tipo exploratorio y descriptivo, lo que facilitó explicar y determinar la realidad de los titulados docentes y empleadores.

### 2.2.2. Los instrumentos que se manejaron en el presente estudio para la recolección de datos y análisis teóricos fueron:

- ✓ La entrevista
- ✓ La encuesta

## 2.3. Preguntas de investigación

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

¿Qué aspectos se deben considerar actualmente el docente de

¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

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

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

#### **2.4. Contexto**

El presente trabajo de investigación se realizó en los centros educativos de la Cariamanga es una población de Ecuador en la provincia de Loja. Es la capital del cantón Calvas Situada al pie del cerro de Avaca o El Ahuaca, 1 a 2165 msnm.2

Fue capital de la provincia de Zarza y antes de la conquista española estuvo poblada por la tribu de su nombre. La ciudad de Cariamanga contiene las partes urbanas de las parroquias de San Vicente, Chile y Cariamanga, con una población en 2001 de 19 343 habitantes, si bien sólo un 39,6% vive en el centro urbano, el resto lo hace en la periferia. Su gente es muy devota de la religión católica, en especial la gente que vive en los barrios rurales.

La gente de este cantón es famosa por su amabilidad, la bravura de sus hombres y la belleza de sus mujeres. *Su iglesia tiene por titular a la Virgen del Rosario, y por patrono, a San Pedro Mártir de Verona, se suma además de la belleza indescriptible de sus paisajes hacen de Calvas un lugar único.*

En cuanto a la infraestructura de las unidades educativas se observó que el 100% de ellas dispone con las adecuadas instalaciones para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y cuentan con laboratorio de informática.

#### **2.5. Población y muestra**

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

Se distribuirán de siete a ocho docentes a cada egresado o titulado de la UTPL, de acuerdo al número de matriculados en el Problema de Investigación, las encuestas correspondientes fueron aplicadas a empleadores (directivos) docentes.

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

### 2.6.1. Humanos

- ✓ Talento Humano, docentes titulados, empleadores (directivos)
- ✓ **Titulados:** Se considera como titulados a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de Titulación, se incorporaron y recibieron su título.
- ✓ **Empleador:** Persona que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia.

#### Institucionales

#### Escuelas del Cantón Cariamanga Provincia Loja

### 2.6.2. Recursos Materiales:

Análisis de instrumentos:

- **Ficha de Contacto.**-El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información se la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados.
- **Características Laborales del Docente** : La encuesta, pretende conocer las características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL. Acerca del título de Licenciado en Ciencias de la Educación, caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación de la UTPL. **Encuesta a Docentes titulados inventarios de Tareas de Trabajo:** Esta encuesta es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. La información que se obtenga será de gran ayuda para: obtener información para un trabajo de investigación de doctorado, caracterizar el puesto de trabajo docente.
- **Encuesta a empleadores inventarios de tareas de trabajo** Inventario de tareas del trabajo del empleador: Esta encuesta es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General

Básica. La información que se obtenga será de gran ayuda para: obtener información para el informe de investigación.

### 2.6.3. Recursos Económicos:

El financiamiento para el cumplimiento del vigente trabajo de indagación será asumido por el estudiante investigador gastados en: material de oficina, de bibliografía, consultas de internet, copias de documentos, movilización, comunicación, cámara fotográfica, pendrive, equipos informáticos, fotografías, anillados,

## 2.7. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:

La Universidad nos proporciona un formato de solicitud para pedir cada autoridad del establecimiento donde vamos a efectuar la investigación. De inmediato nos trasladamos a los planteles y se procedió a la entrevista con la autoridad de cada uno de los centros educativos, asentados en Cariamanga entre ellos Alamor, Saraguro, específicamente en Paletillas que fue el lugar donde conocí a Carmen Sarango Molina que trabaja en el Escuela Luis Felipe Borja que dispone de un director.

Luego me traslade a Cariamanga a la Escuela Antonio y entreviste al profesor Miguel Armando Sarango Cueva el mismo que hace las funciones de director.

En el mismo lugar entrevisté a la Prof. María Roció Sarango Condolo que pertenece a la Escuela Fisco misional Malvina Moreno.

Luego a Sonia Comanda Sarango Gaona que cumple con las funciones de directora de la escuela Gonzalo Zaldumbide. De inmediato viajamos a Saraguro de la comunidad Qera donde se encontraba trabajando la Prof. Aurelia Sarango Andrade que labora en el Centro educativo Intercultural San Francisco.

En el Barrio La Papaya laboran el docente Eduardo Miguel Sarango Elizalde de la Escuela José de Antepara que pertenece a las Provincia de Loja y en Loja mismo al Prof. Sergio Jesús Sarango Ávila de la Escuela Belisario Quevedo director del Centro educativo.

### **CAPÍTULO III: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

## INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

#### 3.1.1. Características individuales de los titulados en Ciencia de la Educación modalidad abierta

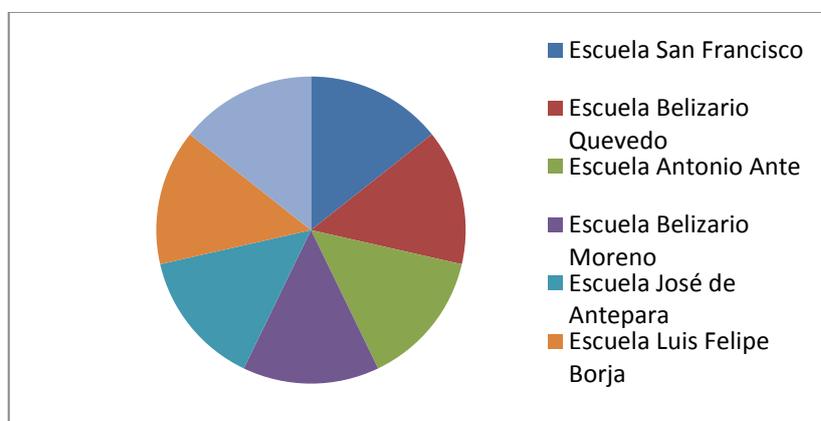
##### 3.1.1.1. Ubicación geográfica

Cuadro N°.- 1 Ubicación geográfica

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Escuela San Francisco	1	14,2
Escuela Belizario Quevedo	1	14,2
Escuela Antonio Ante	1	14,2
Escuela Belizario Moreno	1	14,2
Escuela José de Antepara	1	14,2
Escuela Luis Felipe Borja	1	14,2
Escuela Gonzalo Zaldumbide	1	14,2
Total	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N°.- 1 Ubicación geográfica



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Según los resultados que reflejan el cuadro N.-1 nos damos cuenta que los docentes hayan trabajado en el nivel primario y en diferentes escuelas tienen bajo su responsabilidad un gran número de niños y niñas que esperan de sus maestros los mejores conocimientos así mismos la orientación pedagógica y sobre todo desarrollar destreza que les permitirán abrirse paso en su vida.

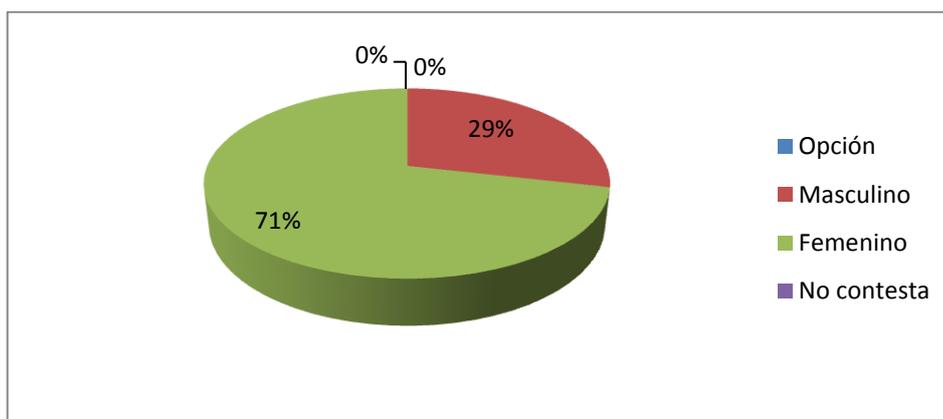
### 3.1.1.2. Edad

Cuadro N°.- 2 Edad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	2	29
Femenino	5	71
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N°.- 2 Edad



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

El cuadro N<sup>o</sup>.- 2 registra la edad de los docentes encuestados, los mismo que por su años de vida y experiencia aportan para el buen vivir de los niños que acuden a cada una de las escuelas a recibir de sus docentes sus enseñanzas, independientemente a la edad el docente debe estar actualizado para dar respuestas a las diferentes inquietudes y aspiraciones de los niños y niñas que esperan todo del docente.

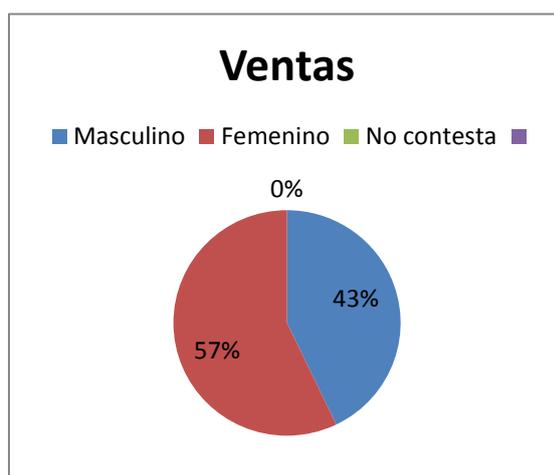
### 3.1.1.3. Sexo

Cuadro N<sup>o</sup>.- 3 Sexo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	4	57%
Masculino	3	43%
No contesta	0	0
total	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 3 Sexo



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Según los datos que refleja el cuadro N.- 3, el 57% de los encuestados son mujeres y el 43% son varones, lo que nos da a entender que hoy en día vivimos otras realidad

debido a que las posibilidades de estudio son las mismas, tanto para varones como para mujeres.

Situación que nos lleva a comentar, que en la época anterior los varones eran los que más opciones tenían para estudiar y las mujeres pasaban en las casas dedica a la tarea domésticas.

En la actualidad se conoce que la profesión es para todos independientemente del sexo, una mujer como el hombre puede ser conductor piloto, arquitecto, ingeniero, sargento, coronel, presidente o presidenta de un país etc.

De manera que esta entendido la igualdad de oportunidades y por ende la equidad de género como profesionales en las los diferentes campos del saber.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados

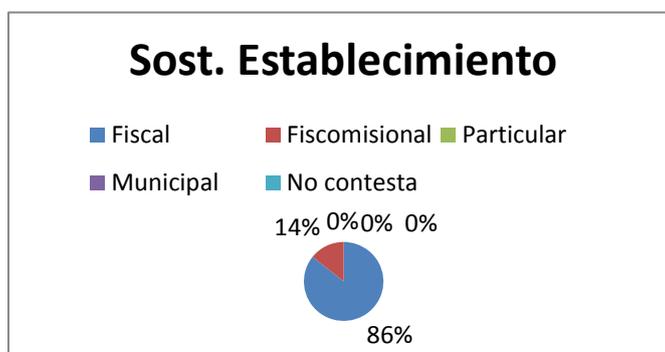
#### 3.1.2.1. Sostenimiento del establecimiento

Cuadro N.- 4 Sostenimiento establecimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	6	86
Fiscomisional	1	14
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.-4 Sostenimiento del establecimiento



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

El 86% de las escuelas donde se realizó la investigación son fiscales, 6 escuelas pertenecen al estado y reciben financiamiento para su mantenimiento, mientras que 1 escuela representa el 14% es fiscomisional, de manera algunos profesores son remunerados por el estado y otros por la misma institución como resultado del aporte económico de los padres de familia que pertenecen a la institución educativa.

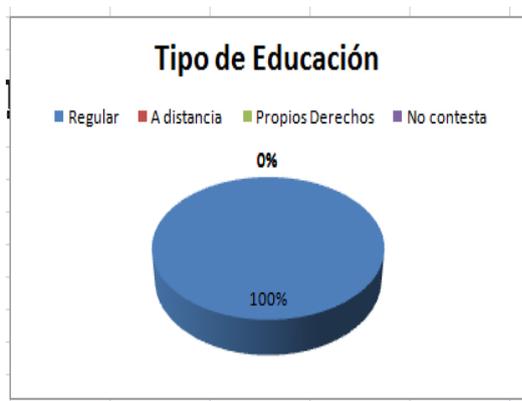
### 3.1.2.2. Tipo de educación

Cuadro N°.- 5 Tipo de educación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
regular	7	100
A distancia	0	0
Propios derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N° 5.- Tipo de educación



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Según los datos que señalan la tabla N.-5 el 100% de los titulados han tenido una educación regular, lo que significa que es una educación que abarca el ciclo de la

enseñanza básica y media diurna que se imparte a niños y jóvenes entre seis y dieciocho años.

La educación regular es el término comúnmente utilizado para describir. El aprendizaje formal que demanda el estado ecuatoriano mediante la integración de todos los niños y niñas que acuden a los centros educativos más cercanos según su residencia.

La educación escolar entendida no como un concepto exclusivo sino que requiere de actualización, una serie de factores característicos que cada escuela puede poseer para ser considerada como el espacio de convivencia para todos los niños y niñas que brindan las mismas oportunidades cuyo objetivo es fomentar actitudes solidarias entre los estudiantes para encontrarse y trabajar a gusto entre compañeros.

### 3.1.3 Características laborales y nivel de ocupación actual del titulado

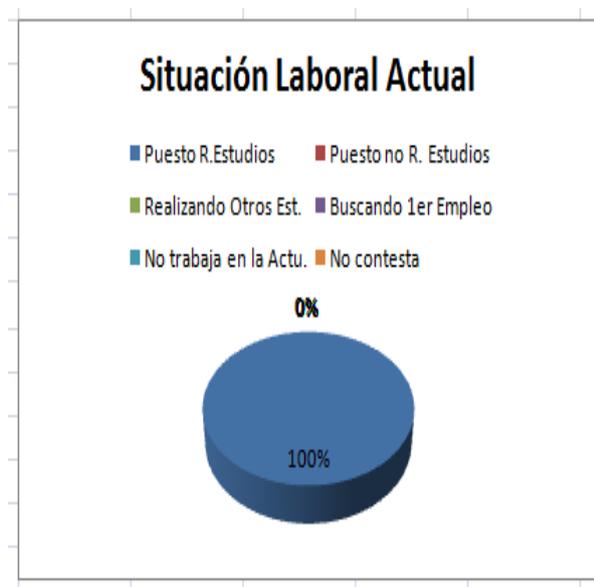
#### 3.1.3.1. Situación laboral actual

Cuadro Nº.- 6 Situación laboral actual

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

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N°.- 6 Situación laboral actual



**Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica**  
**Elaboración: Katy Zambrano Toro**

De acuerdo al cuadro N.- 6, el 100% de los encuestados actualmente vienen laborando en el campo de la docencia y está relacionado con los estudios universitarios que tienen, lo que les permite desarrollarse de la mejor manera en sus clases y poder realizar una enseñanza de calidad, ya que están preparados para ello.

Datos que garantizan que cada uno de los docentes esta en los suyo manera que el trabajo está siendo desplegado previo el conocimiento y la práctica necesaria que impulsa cultura y la formación de cada de los jóvenes que están bajo la orientación de los docentes titulados encuestados.

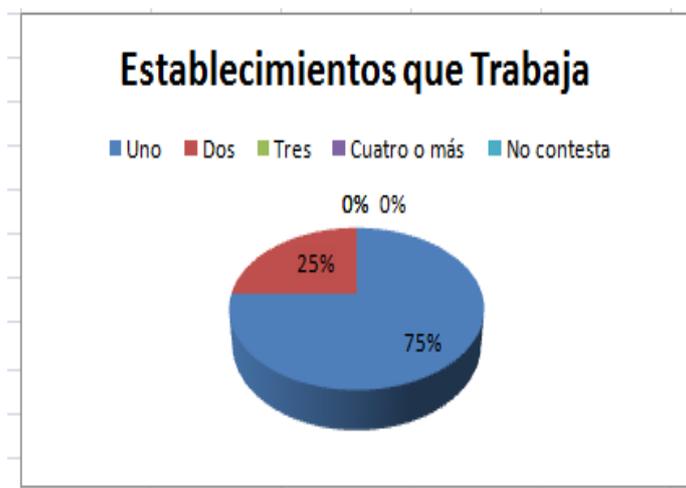
### 3.1.3.2. Establecimiento en que trabaja

Cuadro N°.- 7 Establecimiento en que trabaja

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Uno	6	86
Dos	1	14
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 7 Establecimiento en que trabaja



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

El 86% de los titulados trabajan en un solo lugar, datos que revela el cuadro N.- 7 esto se debe a lo establecido por la Ley de Educación, no se puede trabajar en más de un solo establecimiento, mientras que un encuestados que representa el 14% trabajan más de un lugar pero no son estas instituciones educativas.

Usualmente se conoce que laborar en una sola institución ya es bastante arduo puesto que hoy el docente tiene que cumplir con tareas complementarias, fuera del trabajo que realiza en el aula de clase.

Como son, tareas dirigidas, plan de mejora para los alumnos que presentan dificultades de aprendizaje y que cuentan con calificaciones menores a siete puntos sobre diez. Por lo tanto corresponde a los maestros interesarse en mejorar esta situación en cada uno de los estudiantes y sobre todo en la asignatura que presenta la dificultad de aprendizaje.

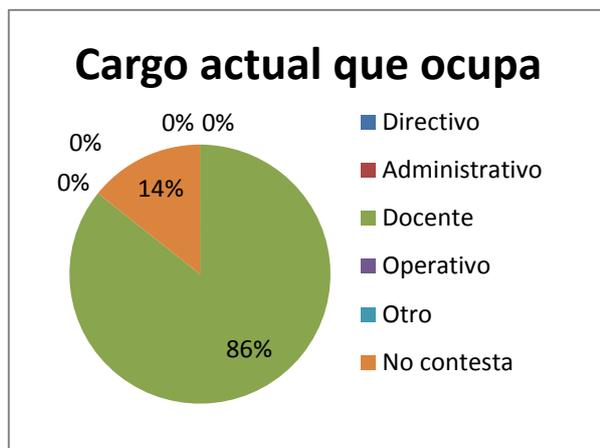
### 3.1.3.3. Cargo que ocupa

Cuadro N°.8 Cargo que ocupa

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	6	86
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	14
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N°.8 Cargo que ocupa



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

El resultado de cada interpretación emerge de la relación laboral y el título docente obtenido por el docente en la universidad y la actividad que actualmente se encuentra realizando, datos que así lo reflejan en el cuadro N° 8 un 86% de los titulados encuestados trabajan como docentes, y un 14 % son directivos, datos que confirman que los encuestados están laborando en el campo para el cual se capacitaron y cuentan con el título que así lo acredita profesionalmente.

Asimismo debemos manifestar que siete docentes tienen el título de tercer nivel, perfil que nos le acredita para participar y ganar un concurso para ser autoridad educativa, con lo que indica que deben participar en los cursos de actualización curricular que ofrece el Ministerio de Educación y Cultura.

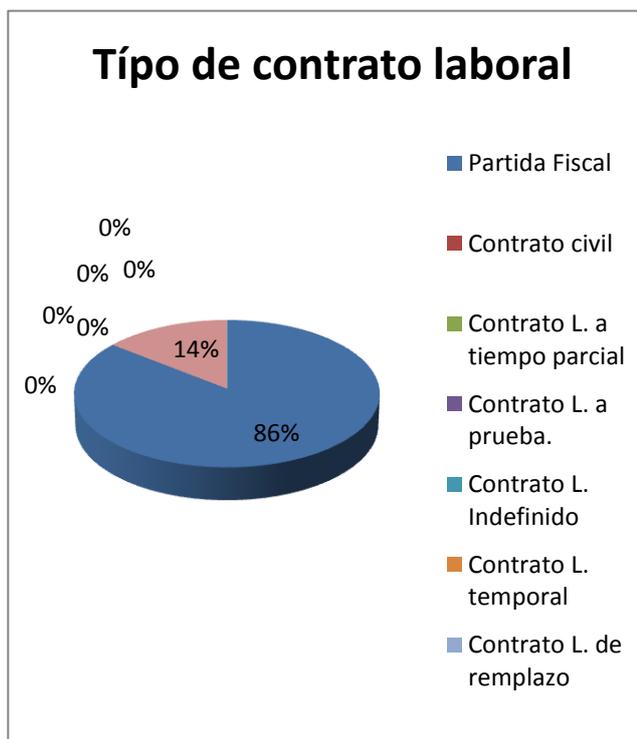
#### 3.1.3.4. Tipo de contrato laboral

Cuadro N°.- 9 Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Partida Fiscal	6	86
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de replazo	0	0
No contesta	1	14
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N°.- 9 Tipo de contrato laboral



**Fuente:** Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaboración:** Katy Zambrano Toro

Según los criterios de los encuestados el 86% de los docentes tienen una partida fiscal, esto quiere decir que su remuneración se las da el gobierno, lo que equivale a seis docentes de los ocho encuestados, mientras que dos no contestan, lo que significa que trabajan mediante un contrato y que deben participar en el concurso Si Profe para ganar una partida fiscal que es lo que debe aspirar el docente titulado

Situación que hoy en la actualidad ya es conocido por toda la ciudadanía y por ende en todo el país de la oportunidad laboral que ofrece, el Ministerio de Educación y Cultura.

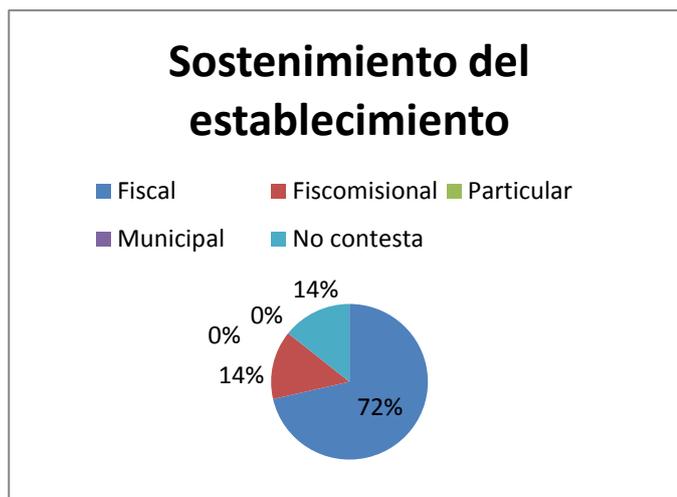
### 3.1.3.5. Sostenimiento del establecimiento

Cuadro N.- 10 Sostenimiento del establecimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	5	72
Fiscomisional	1	14
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	1	14
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 10 Sostenimiento del establecimiento



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Tenemos en el cuadro N.- 10 que solo uno de los establecimientos es fiscomisional, que representa el 14 %, mientras que seis docentes titulados son fiscales, que equivale al 72% de valoración, además un encuestado no contesta lo que quiere decir que trabaja mediante un contrato y desconoce el sostenimiento del establecimiento en el cual labora.

Interpretando los resultados en cuanto a sostenimiento del plantel investigado el 72% corresponde a fiscal y el catorce fiscomisional, lo que indica que el gobierno se haya trabajado en el campo de la educación atendiendo a los planteles como lo establece la ley que la educación es obligatorio, laica y gratuita.

También es notable la infraestructura adecuada de los centros escolares que permite el desarrollo de la enseñanza aprendizaje para la niñez en el cantón Cariamanga de la provincia de Loja.

Están debidamente atendidos por cuanto tiene a su alcance la tecnología mediante las salas de informática y otros materiales educativos necesarios e indispensables para el aprendizaje de los niños y jóvenes que alberga cada uno de los planteles donde se aplicó la investigación.

## 3.2. Valoración docente con respecto a su profesión

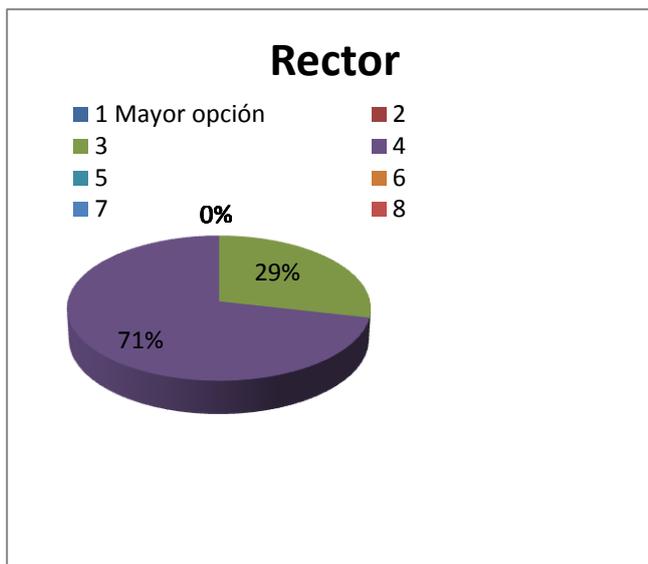
### 3.2.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

Cuadro N.- 11 Rector

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	29
4	5	71
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 11 Rector



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

De acuerdo a la valoración de los resultados con respecto a ser rector como una buena opción para ejercer con el título docente, dos encuestados contestan que no están tan interesados a participar para ejercer las funciones de rectores de la institución, porque señalan en la escala tres, mientras que seis están menos interesados, que significa el 71% de valoración. Las funciones de directivo va más allá de las aulas demanda que en su labor diaria interrelacione las actividades del aula con las de la comunidad y de la sociedad.

Estos resultados nos llevan a constatar que la competitividad no es una característica percibida por los docentes fiscales, de manera que no estima como otra posibilidad la de participar en concursos para optar por una función que no solo sea la de ser exclusivamente docente de aula.

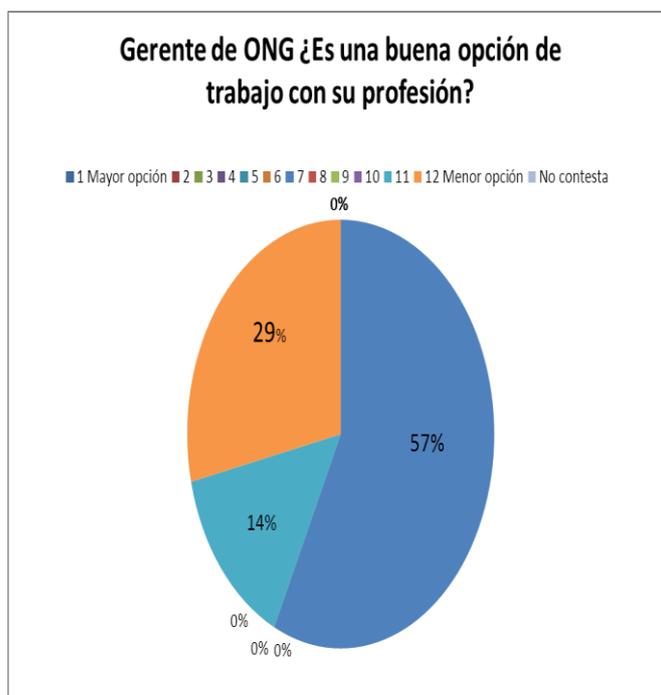
### 3.2.2. Gerente de ONG

Cuadro N.- 12 Gerente de ONG

Opción	Frecuencia	Porcentaje
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	4	57
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	1	14
<b>12 Menor opción</b>	2	29
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro.

Gráfico N.-12 Gerente de ONG



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro.

Los resultados de las encuestas revelan que los docentes titulados en este momento no aspiran ejercer otras actividades laborales debido a los bajos porcentajes que registran en el cuadro N°.-12 esta entendido que los docentes ninguno de ellos quiere ser un director de ONG así lo manifiestan el 57 % (5) docentes estiman la opción 7, otros 3 están entre la escala 11 y 12, las cuales son las más bajas, justificando la falta de competencia que asumen los docentes para desplegar en este trabajo.

Entiendo que la gestión emprendida por un director de una ONG tiene un alcance a nivel local, distrital, nacional, internacional, con el fin de generar proyectos y estrategias de lleven a la realización y ejecución de la acciones que coadyuven el logro de objetivos de la organización y los resultados respondan a las necesidades de la población.

Personalmente considero que no debemos negarnos la oportunidad de seguir aprendiendo y por ende de servir a la juventud que espera de los adultos que dejen sus huellas a seguir en los diferentes campos de desarrollo de la ciencia, la cultura y los valores que fomentan el progreso en la colectividad.

### 3.2.3. Consultor Educativo

Cuadro N.- 13 Consultor educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	3	43
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	3	43
<b>9</b>	1	14
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.-13 Consultor educativo



**Fuente:** Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaboración:** Katy Zambrano Toro

Según el cuadro N.º.- 13 que recogen los resultados de las encuestas aplicadas a docentes titulados existe poca predilección en lo que se refiere a ser consultor educativo, incluso categóricamente señalan la opción 3 objetan en el escala 5 y tres en el parámetro 8, lo que quiere decir que los encuestados no aspiran el ejercicio de otras funciones que no sean sinceramente el de ser docente que es lo que actualmente se encuentran desempeñando.

Quizás esta falta de proyecciones en los docentes se deba al desconocimiento de la valía del título que está acreditado para el desempeño de otras competencias y funciones que este no tenía ahora le faculta para formar parte en la dirección de proyectos, organizaciones sociales que de alguna manera puede influir en el cambio social, cultural que espera la sociedad globalizada.

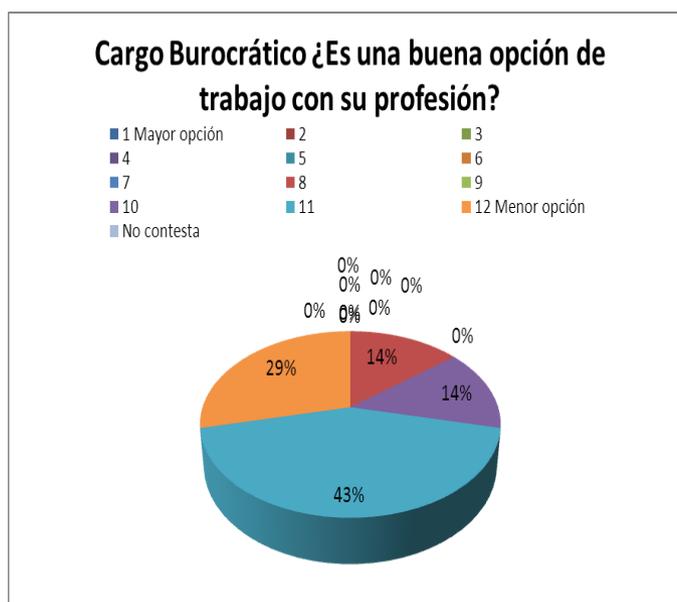
### 3.2.4. Cargo Burocrático

Cuadro N°.- 14 Cargo burocrático

Opción	Frecuencia	Porcentaje
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	1	14
11	3	43
<b>12 Menor opción</b>	2	29
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 14 Cargo burocrático



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

El ejercer otras cargos de cualquier índoles no es de interés absoluto de los encuestados así lo ratifican los datos que proporciona las encuestas y debido a los bajos porcentajes que son el resultados del señalamiento de las escalas más significativas.

Todos contestan del número 8 para abajo lo que quiere decir que, ninguno Presenta interés por un cargo burocrático, incluso en 43 está en el nivel 11 y el 29 % en el nivel14, no es otra opción significativa para ellos.

Esto nos da un porcentaje mayor de encuestados que no se proyectan a conquistar nuevos campos para prestar sus servicios como docente y contribuir con el desarrollo de la sociedad.

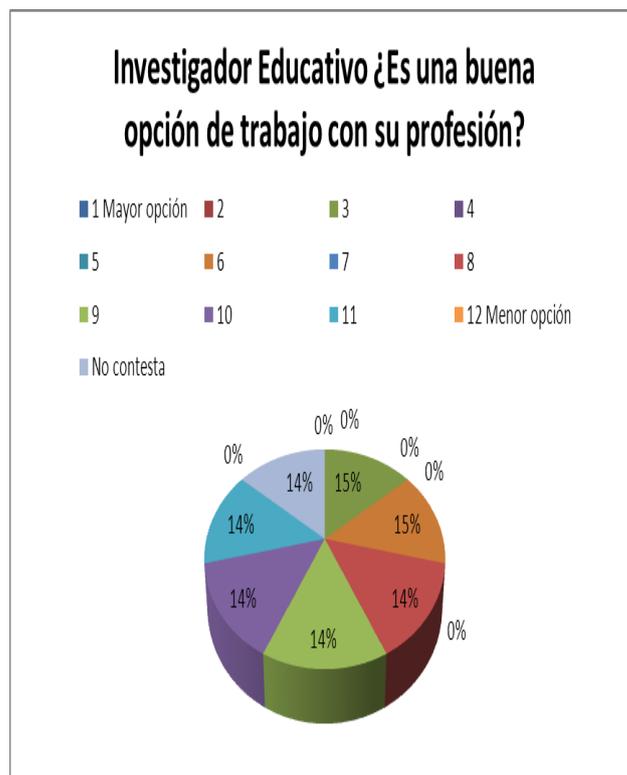
### 3.2.5. Investigador educativo

Cuadro N.- 15 Investigador educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	1	14
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	1	14
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	1	14
<b>9</b>	1	14
<b>10</b>	1	14
<b>11</b>	1	14
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	1	14
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 15 Investigador educativo



**Fuente:** Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaboración:** Katy Zambrano Toro

Según los resultados que presentan el cuadro N.- 15, solo tres de los docentes titulados manifiestan interés en las actividades que tiene que ver con ser investigadores educativos, así los confirman el 14 %según la puntuación de la escala 3, sin embargo se encuentran en los números más bajos hasta el 11 con un porcentaje similar según el grado de interés de los encuestados.

Datos que indican que la mayoría de los docentes encuestados no están interesados en ejercer la función de investigador educativo, quizás se deba que el investigador invita a disponer de un perfil académico y sobre todo de mantener los estándares de calidad y eficacia, por ser el asesor investigador de prácticas normativas, laborales, profesionales, permanente con el fin de provocar alternativas creativas, en la resolución de problemas en el transcurso de sus funciones para ello se demanda de manejo de innumerables actividades académicas, y sociales como: conferencias, paneles, debates, diálogos, análisis y de diferentes de programas, proyectos leyes que tienen que desarrollarse en el campo educativo.

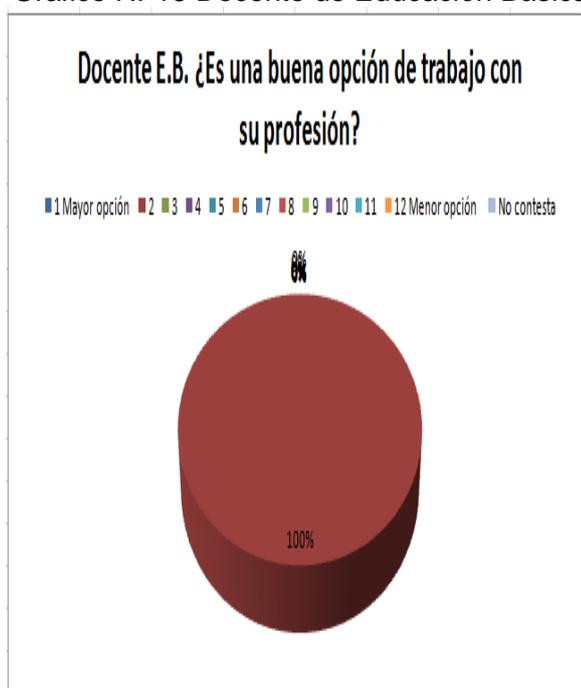
### 3.2.6. Docente de Educación Básica

Cuadro N.- 16 Docentes de Educación Básica.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	7	100
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Grafico N.-16 Docente de Educación Básica.



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

De acuerdo con la valoración de los resultados con respecto a formarse para ser docente de educación básica tenemos que el siete de los encuestados contestaron que no lo que significa que el 100% prefieren trabajar en otro nivel, entendiéndose en trabajar en el ciclo básico estamos tratando con estudiantes que están en formación y proceso de transición, con todos su expresiones y actitudes propios de la edad.

Por estas razones es necesario y urgente que el docente de educación básica debe poseer la capacidad de organización, diseñar y llevar a la práctica estrategias y actividades didácticas creativas, además deberá tratar con dignidad y afecto a sus alumnos difundirá las normas de convivencia establecidas por el plantel en sus aula y fuera del aula el fin de que todos los educandos alcancen los propósitos de la educación.

Y como en cualquier actividad humana de vital importancia si quienes las practican no están capacitados para desempeñarla pues deberá actualizarse o simplemente dar paso a otros que estén, idóneos para el ejercicio docente.

### 3.2.7. Docente de bachillerato

Cuadro N°.-17 Docente de bachillerato

Opción	Frecuencia	Porcentaje
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	6	86
<b>3</b>	1	14
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N°. - 17 Docente de bachillerato



**Fuente:** Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaboración:** Katy Zambrano Toro

Los datos que constan en el cuadro N.- 17, revelan que los docentes titulados fiscales ponen de manifiesto que prefieren trabajar en el ciclo Bachillerato y lo confirman 7 de ellos que equivales al 86 %.

Los docentes prefieren trabajar en el ciclo diversificado, o bachillerato lo que alude que están conscientes que no basta el conocimiento del profesor sobre la asignatura, sino estar capacitado para llevar la secuencia y el nivel de profundidad con que se deben estudiarse en los distintos niveles educativos tomando en cuenta las características del desarrollo evolutivo del adolescente.

El docente comprenderá que los contenidos de enseñanza debe trabajarse de diferentes formas como Miguel de Montaigne recomienda que el profesor debe enseñarle al alumno de mil maneras hasta comprenda el nuevo conocimiento.

Tomando en cuenta esa diversidad de circunstancias que abarca trabajar con adolescente del bachillerato los profesores estarán en capacidad de construir relaciones de respeto y cooperación con todos y cada uno de sus alumnos independiente del sexo, edad y contexto en que viven.

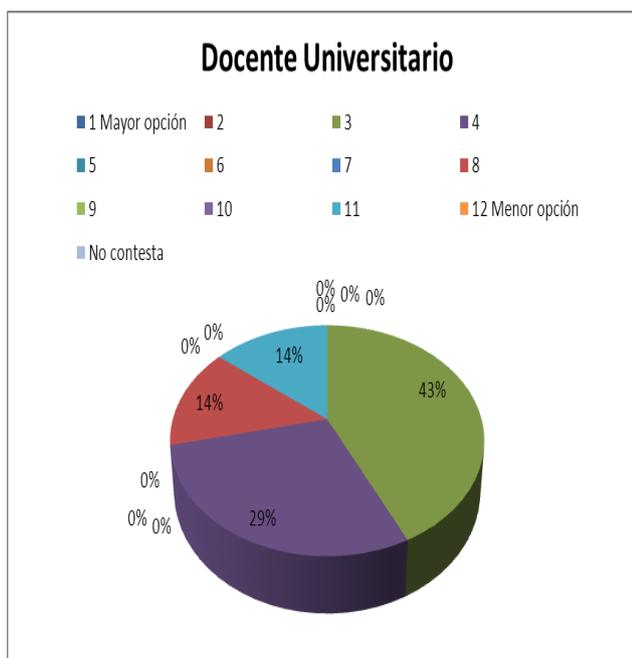
### 3.2.8. Docente universitario

Cuadro N°. -18 Docente universitario

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	3	43
4	2	29
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N°. - 18 Docente universitario



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Según los Resultados que podemos observar en el Cuadro N.- 18, tres titulados afirman que es posible ser docentes universitarios mientras que tres docentes contestan en los parámetros bajos y uno en el parámetro casi del centro, lo que nos da a entender que la mayoría no logran con el perfil para ser docentes universitarios.

Entendiéndose que la formación académica universitaria requiere de capacitación continua vinculada a la estructura conceptual y metodológica cuyo propósito es garantizar la calidad y la eficacia del conocimiento tiende a dirigir a los jóvenes que optan por un profesión, es decir formamos en el desarrollo de capacidades y se orienta hacia una actitud de competencia, lleno de ideas y críticas, proyecciones para mejorar lo que tenemos aquí y ahora, para lograr este accionar corresponde mejorarse así mismo.

El docente universitario debe tener las competencias que exige la institución de nivel superior y ser un conocedor de los cambios que se dan en la educación. Es decir estar actualizado de manera que responda al manejo adecuado de las herramientas de la tecnología que fomenta el interés en el aula.

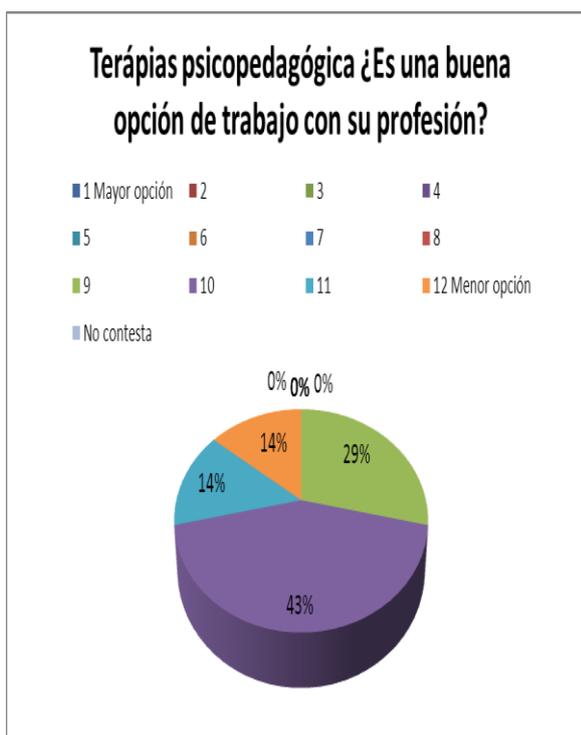
### 3.2.9. Terapia psicopedagógica

Cuadro N°. 19 Terapia psicopedagógica

Opción	Frecuencia	Porcentaje
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	2	29
<b>10</b>	3	43
<b>11</b>	1	14
<b>12 Menor opción</b>	1	14
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro8

Grafico N.- 19 Terapia psicopedagógica



**Fuente:** Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaboración:** Katy Zambrano Toro

De acuerdo los resultados que se registran en el cuadro N<sup>o</sup>.-19. Podemos deducir que 8 de los docentes titulados que laboran en las escuelas fiscales no consideran la actividad de terapeuta como otra opción de trabajo en el campo de la psicoterapia educativa, las misma que obtuvo un porcentaje menor por lo tanto es de menor significación para los docentes encuestados quizás se deba a la pérdida de información que obtiene el docente acerca de su rol como profesional de la educación. Ya que el título obtenido le permite seguir capacitándose para escalar otras funciones y de esta manera brindar su contingente a la juventud que lo necesita.

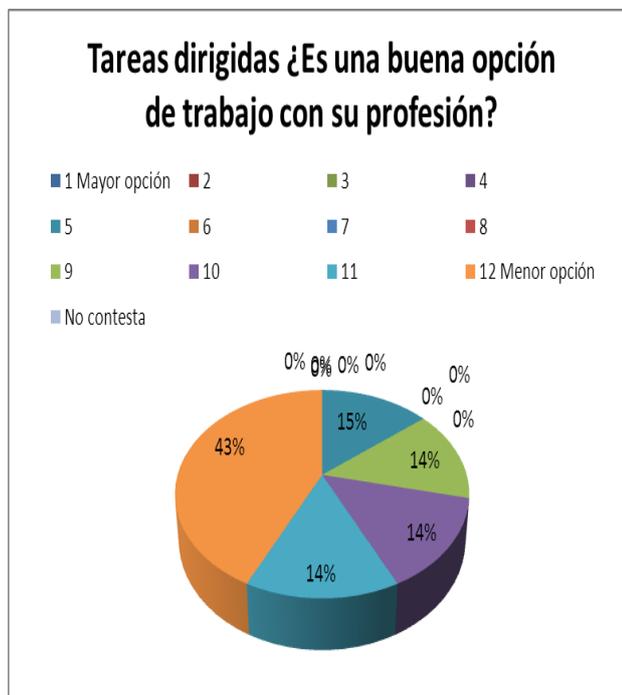
### 3.2.10. Tareas dirigidas

Cuadro N°.-20 Tareas dirigidas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	1	14
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	1	14
<b>10</b>	2	29
<b>11</b>	1	14
<b>12 Menor opción</b>	3	43
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 20Tareas dirigidas



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Según los datos registrados en el cuadro N.-20, el 43% de los encuestados manifiestan que no se llevan a cabo las tareas dirigidas quizás se deba que no hay la necesidad porque los estudiantes trabajan en el tiempo designado y realizan sus tareas dentro del horario establecido para cada una de las asignaturas.

A pesar de que esta actividad no se la realiza, en las escuela sujetas de la investigación no debemos olvidar si los niños presentaren dificultad en el aprendizaje es deber de los profesores ayudar con la orientación de las tareas dirigidas. Para resolver inquietudes, dudas que los niños en el aula no la expresan. Y que si lo hacen cuando está fuera del aula.

Para efectuar las tareas dirigidas, deben ser coordinadas entre el profesor y padres de familia, porque están deben se planificadas para realizarlas fuera del horario de la clases.

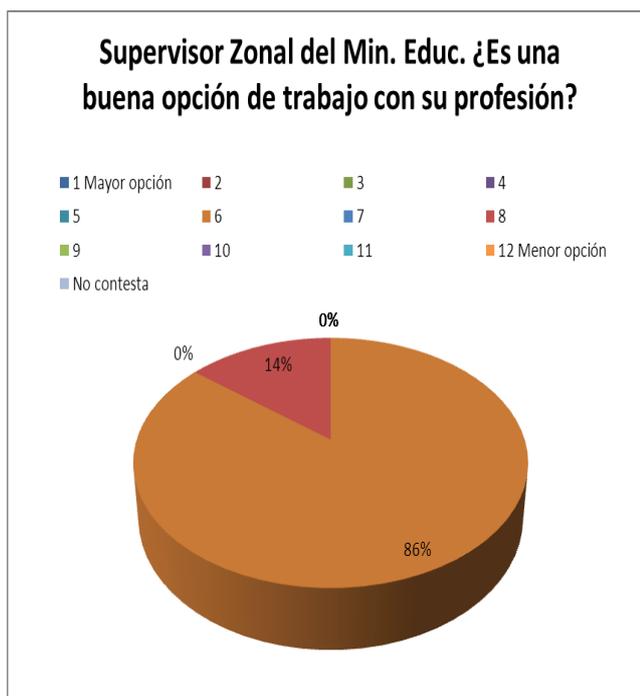
### 3.2.11. Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

Cuadro N°.-21 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	6	86
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	1	14
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 21 Supervisor Zonal del Ministerio de Educación



**Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro**

De acuerdo a los datos registrados en el cuadro N.-21, podemos darnos comentar que en lo que respecta a suponer, otra opción de trabajo en el campo educativo es ser supervisor zonal de siete docentes titulosos señalan la alternativa seis representando el 86 % de valoración, datos que presenta el menor interés por llegar a ser supervisor zonal del Ministerio de Educación.

Entonces la innovadora propuesta de llegar a ser supervisor zonal no demanda interés en los docentes titulosos que se haya laborando en las escuelas de Cariamanga Provincia de Loja.

Sin embargo creo que no debemos ser conformistas, se trata que como educador debemos capacitarnos frecuentemente para enfrentar los diferentes cambios que requiere la educación ecuatoriana y para ello es llamado el docente por lo tanto es encomiable que cada día asumamos nuevos retos y desafíos para contribuir a calidad y eficacia educativa.

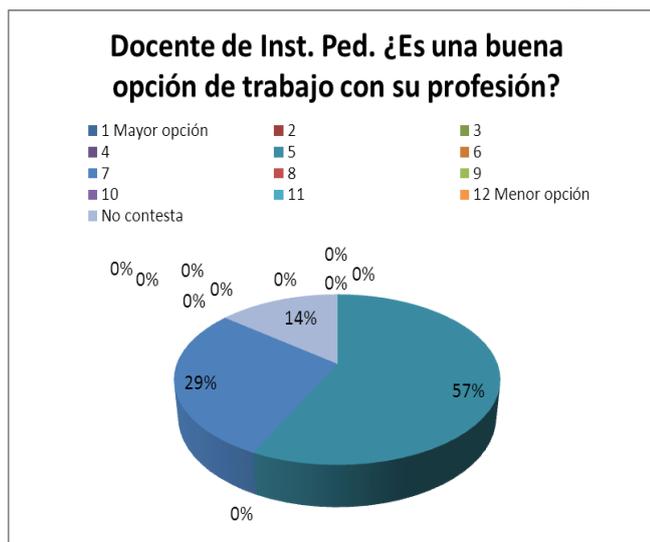
### 3.2.12. Docente de Instituto Pedagógico

Cuadro N°. - 22 Docente de Instituto Pedagógico

Opción	Frecuencia	Porcentaje
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	4	57
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	2	29
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	1	14
<b>Total</b>	7	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 22 Docente de Instituto Pedagógico



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Según los Resultados podemos observar en el Cuadro N.- 22, cuatro titulados afirman estar dispuestos para ser docentes de institutos Pedagógicos que representa el 57% mientras que 29% docentes contestan señalan en la variable 7 que figura de menor posibilidad en escala de valoración y uno no contestó.

Entonces laborar en Institutos Pedagógicos es buena opción para el 57% según el criterio de los encuestados mientras que para el 29% no es y el 14% no responde, entendiéndose que el de ser docentes el Instituto pedagógico no es la opción que ellos prefieren en los actuales momentos.

Los docentes titulados se hallan conforme trabajando en las escuela que disponen de una aula un grupo determinado de estudiantes que están bajo su responsabilidad situación que les ofrece satisfacción laboral.

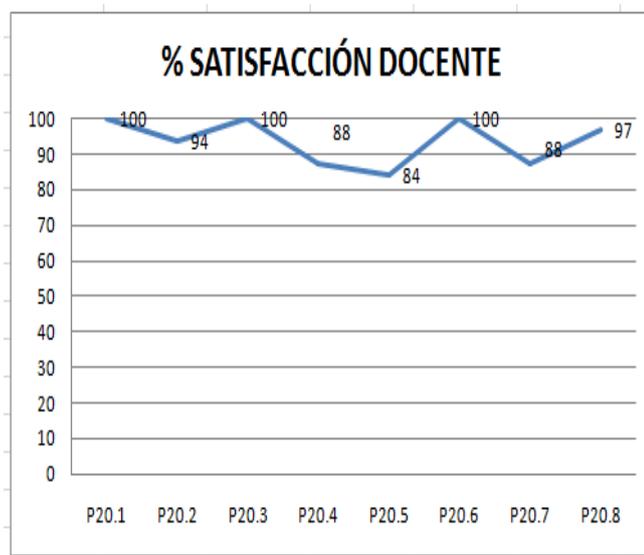
### 3.3. Satisfacción docente

Cuadro N°.- 23 Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	100
P20.2	4	94
P20.3	4	100
P20.4	4	88
P20.5	3	84
P20.6	4	100
P20.7	4	88
P20.8	4	97

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N°.-23 Satisfacción docente



**Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica**  
**Elaboración: Katy Zambrano Toro**

En lo referente a las características laborales de los docentes de Educación Básica una de ellas es la satisfacción profesional, que según los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes titulados podemos ver en el cuadro N que el 100% se sienten muy satisfechos, con los estudios de Ciencias de la educación para él, ejercicio de la docencia de esta manera responden a la opción N.- (P.20.1) y que también les satisface el prestigio que han logrado en con su profesión en el entorno laboral (20.3).

Así mismo revelan que la satisfacción laboral es alcanzada mediante la armonía y amistad, compañerismo que se existe entre docentes, padres de familia, autoridad. Situación que permite mantener un clima social favorable para la comunidad educativa y como resultado la satisfacción profesional.

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

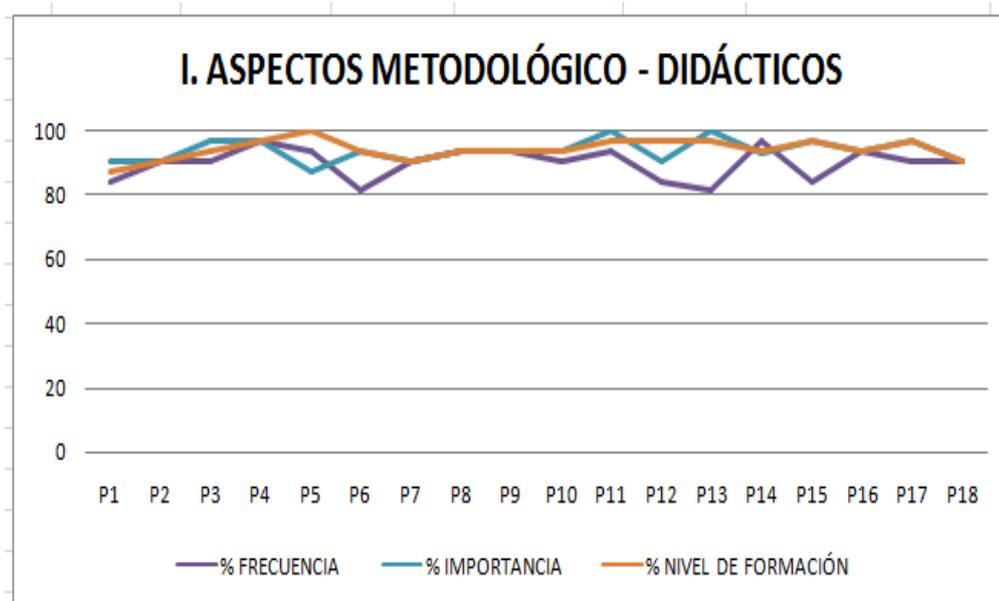
**3.4.1. Aspectos metodológicos y didácticos que desarrolla el titulado**

Cuadro N°.- 24 Aspectos Metodológico- Didáctico

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS</b>						
<b>#</b>		<b>%</b>		<b>%</b>		<b>% NIVEL DE</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>FORMACIÓN</b>
<b>P1</b>	3	84	4	91	4	88
<b>P2</b>	4	91	4	91	4	91
<b>P3</b>	4	91	4	97	4	94
<b>P4</b>	4	97	4	97	4	97
<b>P5</b>	4	94	4	88	4	100
<b>P6</b>	3	81	4	94	4	94
<b>P7</b>	4	91	4	91	4	91
<b>P8</b>	4	94	4	94	4	94
<b>P9</b>	4	94	4	94	4	94
<b>P10</b>	4	91	4	94	4	94
<b>P11</b>	4	94	4	100	4	97
<b>P12</b>	3	84	4	91	4	97
<b>P13</b>	3	81	4	100	4	97
<b>P14</b>	4	97	4	93	4	94
<b>P15</b>	3	84	4	97	4	97
<b>P16</b>	4	94	4	94	4	94
<b>P17</b>	4	91	4	97	4	97
<b>P18</b>	4	91	4	91	4	91

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N°.- 24 Aspectos Metodológico – Didáctico



**Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica**  
**Elaboración: Katy Zambrano Toro**

De acuerdo a los aspectos más importantes considerados dentro del inventario de tareas del trabajo docente tenemos que los encuestados manifiestan.

Lo más frecuente es ejecutar actividades de aula novedosas y creativas (P4) así los confirman el 97%, y de bastante importancia es promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.( opción P11), y la actividad de más alta importancia en la escala de valoración es organizar ejercicios en el aula, (P5) que representa el 100%.

Resultados que indican que la metodología está siendo aplicada a través de un clima favorable para el aprendizaje porque los docentes están integrando en su clases actividades que incentiva la participación de los estudiantes, las mismas que corresponde a la Planificación Pedagógica.

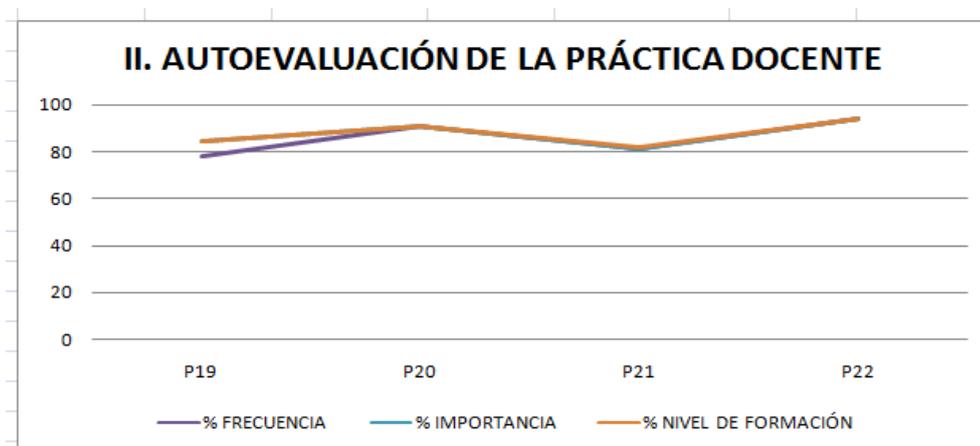
### 3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente

Cuadro N°.- 25 Autoevaluación de la práctica docente

<b>II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE</b>						
#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P19	3	78	3	84	3	84
P20	4	91	4	91	4	91
P21	3	81	3	81	3	82
P22	4	94	4	94	4	94

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 25 Autoevaluación de la práctica docente



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

El desarrollo del trabajo docente tiene lugar una serie de actividades pedagógicas entre ellas la actividad de mayor frecuencia es evaluar las competencias adquiridas por los alumnos y con similar importancia fue señalada la opción (22) y Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa que alcanza el 94%.

Asimismo el nivel de formación que posee el docente para realizar las mencionadas tareas es alto, esto indica que las tareas cumplidas acerca de la práctica docente está dentro de los niveles de eficiencia, que garantizan el proceso educativo a través de

evaluación permanentemente por parciales, y por quimestre que tiene su propia organización y proceso.

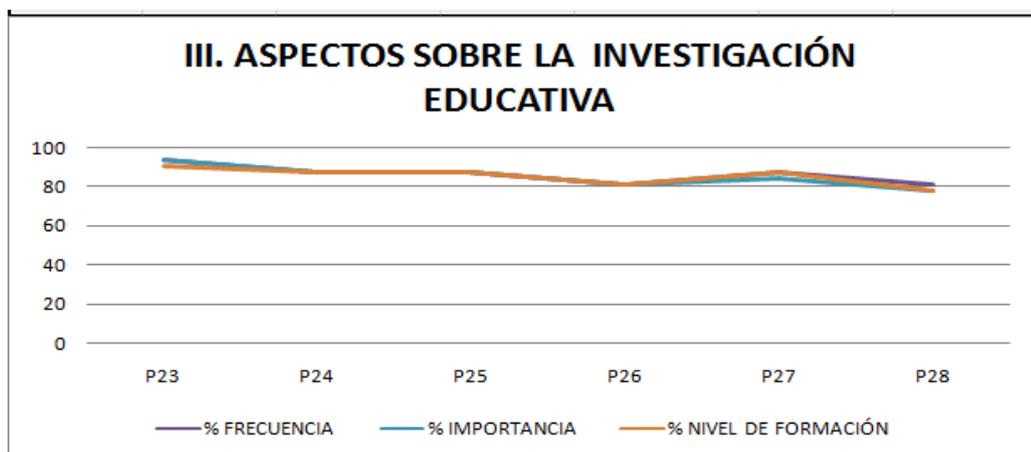
### 3.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Cuadro N<sup>o</sup>.- 26 Aspectos sobre la Investigación Educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
#		%		%		% NIVEL DE
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	FORMACIÓN
P23	4	94	4	94	4	91
P24	4	88	4	88	4	88
P25	4	88	4	88	4	88
P26	3	81	3	81	3	81
P27	4	88	3	84	4	88
P28	3	81	3	78	3	78

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Cuadro N<sup>o</sup>.- 26 Aspectos sobre la Investigación Educativa



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

En cuanto a las tareas del docente que considera aspectos sobre la investigación educativa Tenemos que la frecuencia, la importancia y el nivel de formación coinciden en el punto P23 (conducir investigaciones relacionadas con su labor) con 94% y con el 91% y de igual manera coinciden en el P28 que hace referencia a determinar los

elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención) como el nivel más bajo (78) fue expresado por los encuestados corresponde a al nivel de formación. Resultados que significan que el desempeño de cada uno de los cargos que ejerce el titulado no corresponde a un alto nivel de responsabilidad profesional y formación con la gestión pedagógica, la investigación educativa en la labor docente permite conocer y comprender e interpretar la realidad educativa.

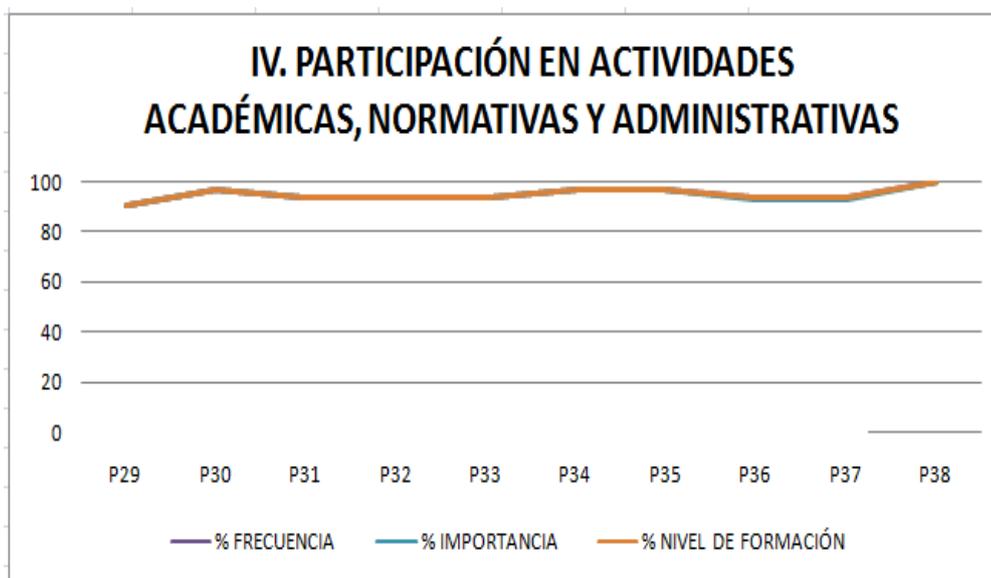
#### 3.4.4. Participación en actividades Académicas, normativas y administrativas del titulado

Cuadro N°.- 27 Participación en actividades Académicas, normativas y administrativas

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS</b>						
<b>#</b>		<b>%</b>		<b>%</b>		<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	
<b>P29</b>	4	91	4	91	4	91
<b>P30</b>	4	97	4	97	4	97
<b>P31</b>	4	94	4	94	4	94
<b>P32</b>	4	94	4	94	4	94
<b>P33</b>	4	94	4	94	4	94
<b>P34</b>	4	97	4	96	4	97
<b>P35</b>	4	97	4	97	4	97
<b>P36</b>	4	94	4	93	4	94
<b>P37</b>	4	94	4	93	4	94
<b>P38</b>	4	100	4	100	4	100

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro.

Gráfico N°.-27 Participación en actividades Académicas, normativas y administrativas



**Fuente:** Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaboración:** Katy Zambrano Toro

Según los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes en lo que refiere a las tareas de los docentes de participar en actividades académicas normativas y administrativa, la variable P 38 no alcanzo una valoración muy alta 100% en los tres parámetros de frecuencia, importancia y nivel de formación.

Lo que indica que la variable de mayor importancia para los encuestados es. Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, según P29. Lo que indica que esta actividad es cumplida porque es obligatorio y está establecido en el cronograma del plantel.

El deber del docente participar en actividades académicas, normativas y administrativas organizados por cada uno de los planteles educativos.

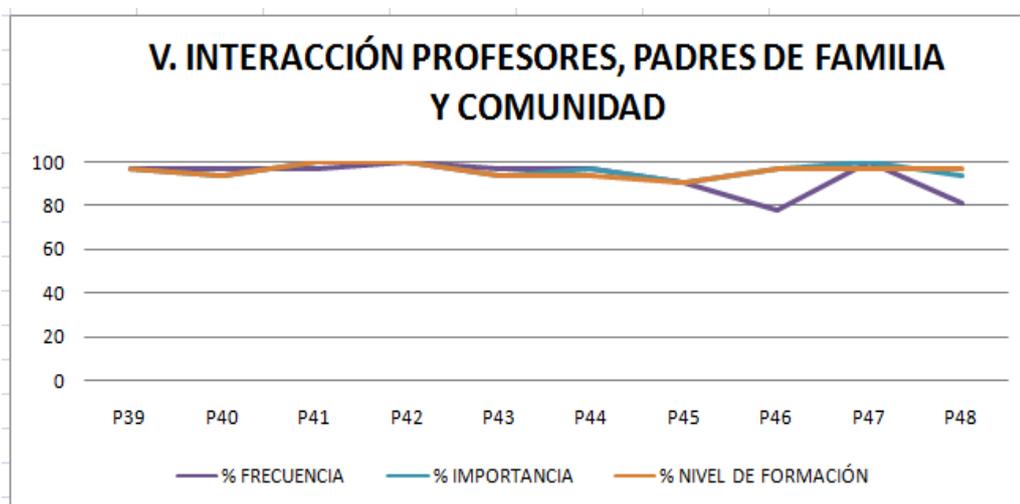
### 3.4.5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Cuadro N°.- 28 Interacción profesores, padres de familia y comunidad

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
#		%		%		% NIVEL DE
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	FORMACIÓN
<b>P39</b>	4	97	4	97	4	97
<b>P40</b>	4	97	4	94	4	94
<b>P41</b>	4	97	4	100	4	100
<b>P42</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P43</b>	4	97	4	94	4	94
<b>P44</b>	4	97	4	97	4	94
<b>P45</b>	4	91	4	91	4	91
<b>P46</b>	3	78	4	97	4	97
<b>P47</b>	4	100	4	100	4	97
<b>P48</b>	3	81	4	94	4	97

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 28 Interacción profesores, padres de familia y comunidad



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

La variable que se refiere a las tareas del docente los encuestados ubican con el 100% las alternativas 42 y 47, las mismas que están siendo desarrolladas positivamente y que permiten la interacción con profesores padres de familia y comunidad, mientras con menor frecuencia señalan los encuestados a las tareas de

participar en programas sociales, y de igual manera la tutorías en las diferentes asignaturas.

De acuerdo a los resultados evidenciados corresponde considerar de parte de los docentes que las actividades antes mencionadas son muy importantes para la seguridad emocional y académica de los alumnos y por ningún motivo deben dejar de realizarlas puesto que es gratificante a los estudiantes ver a su padres en el plantel y en actividades sociales que generan cercanías, diálogos y diversión.

Una buena relación entre familias y escuela tendrá un efecto positivo en la motivación de los estudiantes y a largo plazo el logro de los objetivos marcados (NOU 1995; Wentzel, 1998). Percibir apoyo social y académico, de los padres y madres influirá sobre los sentimientos de competencias de los niños y niñas, el interés por las materias (Wentzel, 1998).

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

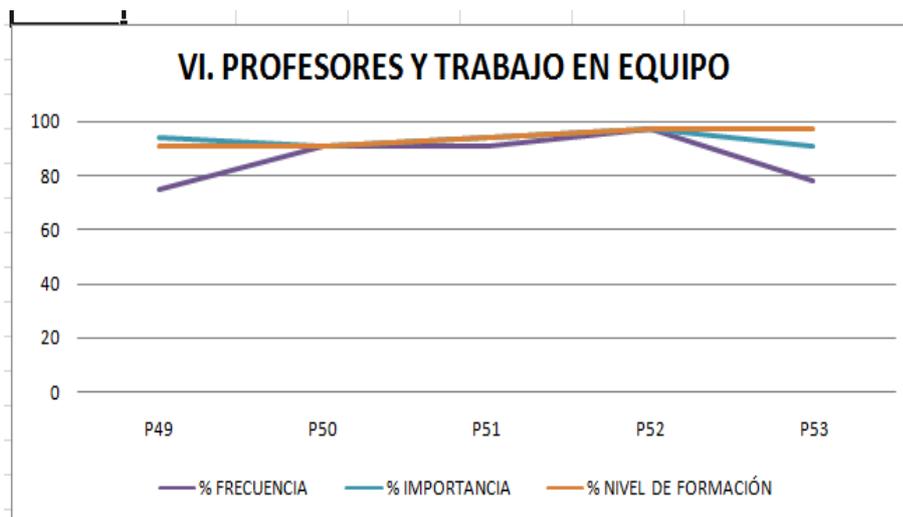
Cuadro N°.- 29 Profesores y trabajo en equipo

<b>VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO</b>						
#		%		%		% NIVEL DE
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	FORMACIÓN
<b>P49</b>	3	75	4	94	4	91
<b>P50</b>	4	91	4	91	4	91
<b>P51</b>	4	91	4	94	4	94
<b>P52</b>	4	97	4	97	4	97
<b>P53</b>	3	78	4	91	4	97

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 29 Profesores y trabajo en equipo



**Fuente:** Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
**Elaboración:** Katy Zambrano Toro

De acuerdo a la encuesta aplicada a los docentes señalan que la actividad de menor frecuencia es realizar reuniones de planificación con otros docentes, P49 y P53 participar en círculos de estudio los resultados indican que no se está aprovechando la oportunidad de aprender juntos de compartir sus conocimientos experiencias, proceso de experimentos, la operatividad de estrategias de aprendizaje que alguna ocasión dieron buenos resultados además corresponde trabajar organizadamente según lo establece cada una de las instituciones educativas.

El trabajo en equipo tiende el objetivo de conseguir la implicación de todos los docentes, bajo normas sencillas y desarrollar actividades para resolver por todos los miembros del grupo.

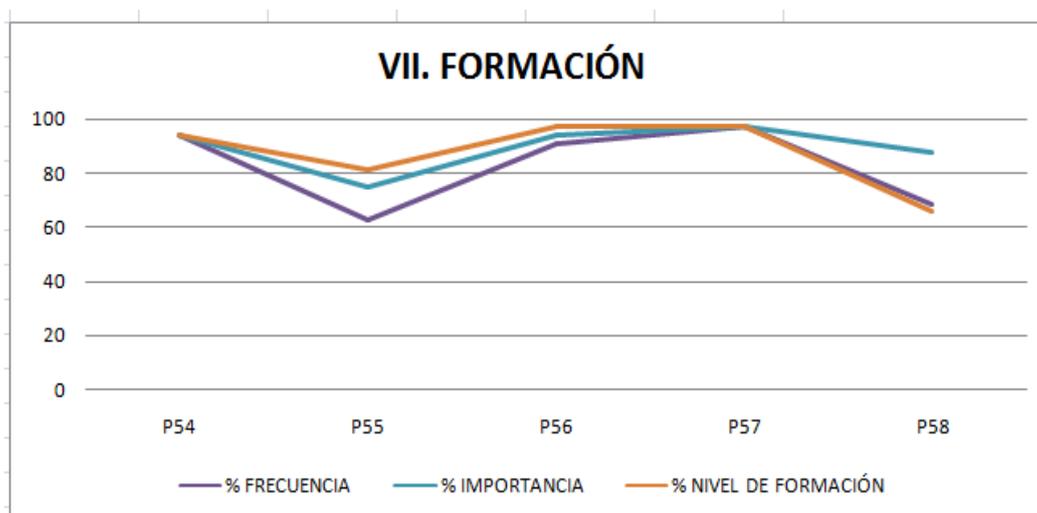
Un es verdadero compartir crea un ambiente de trabajo productivo y capaz de crear la satisfacción personal y grupal.

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

Cuadro N°.- 30 Formación

VII. FORMACIÓN						
#		%		%		% NIVEL DE
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	FORMACIÓN
P54	4	94	4	94	4	94
P55	3	63	3	75	3	81
P56	4	91	4	94	4	97
P57	4	97	4	97	4	97
P58	3	69	4	88	3	66

Gráfico N.- 30 Formación



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

En cuanto a la formación se refiere los docentes encuestados respondieron que la actividad que realizan con mayor frecuencia es en asesorar a personas, instituciones y organizaciones en aspectos educativos, de acuerdo al cuadro que indica que el punto P 57 tiene el 97% de las respuestas.

En cambio lo que con menos frecuencia hacen, y para lo que menos está preparados es adaptarse a los cambios continuos del entorno y de la sociedad, según la variable de la P55 el cual alcanza un porcentaje del 63%.

### 3.5. Inventarios de tareas de trabajo docente - empleadores

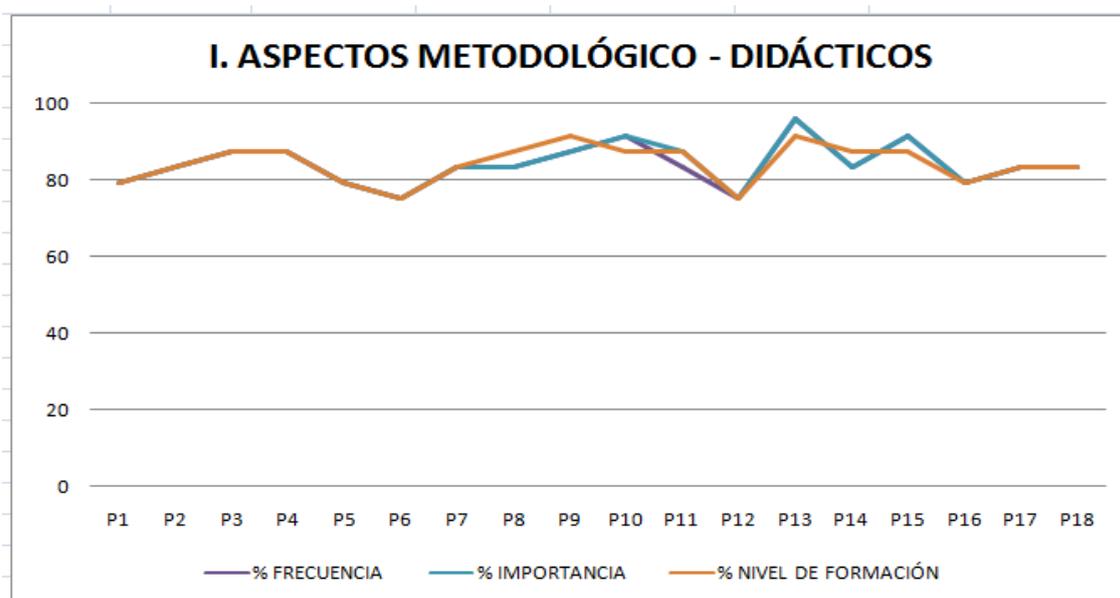
#### 3.5.1. Aspectos metodológicos Didácticos

Cuadro N°.- 31 Aspectos metodológicos Didácticos

VIII.- ASPECTOS METODOLÓGICOS DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCI		% IMPORTANCI		% NIVEL DE FORMACIÓ N
		A	Pro.	A	Pro.	
P1	3	79	3	79	3	79
P2	3	83	3	83	3	83
P3	4	88	4	88	4	88
P4	4	88	4	88	4	88
P5	3	79	3	79	3	79
P6	3	75	3	75	3	75
P7	3	83	3	83	3	83
P8	3	83	3	83	4	88
P9	4	88	4	88	4	92
P10	4	92	4	92	4	88
P11	3	83	4	88	4	88
P12	3	75	3	75	3	75
P13	4	96	4	96	4	92
P14	3	83	3	83	4	88
P15	4	92	4	92	4	88
P16	3	79	3	79	3	79
P17	3	83	3	83	3	83
P18	3	83	3	83	3	83

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N.- 31 Aspectos metodológicos Didácticos



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

En lo que se refiere a las tareas docentes en las metodologías las alternativas P6 (organizar espacios en el aula) y P12 (participar en el proyecto curricular Institucional) son las que se ubican con el porcentaje más bajo que representa el 75% en donde lo más preocupante es que no puedan organizar espacios para las diferentes clases o actividades en el aula.

Por otra parte lo que más frecuente hacen y le dan más importancia es al punto P13 el cual nos indica que aplican la psicología de la educación en el aula.

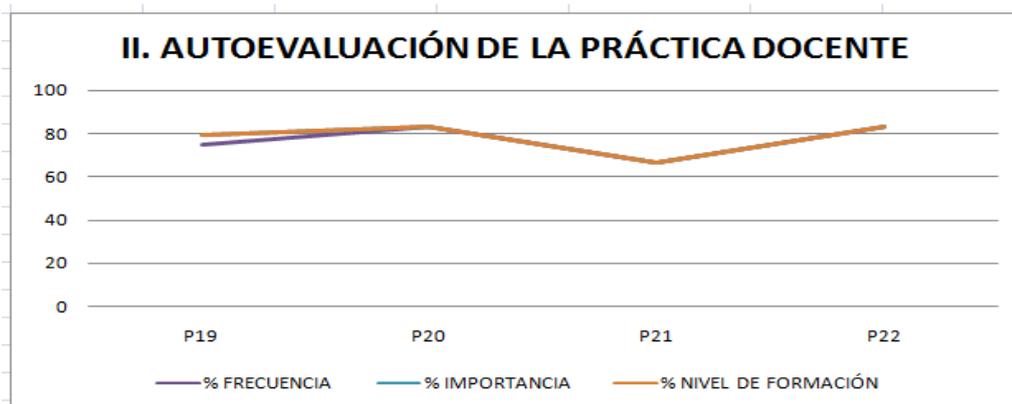
### 3.5.2. Auto evaluación de Práctica docente

Cuadro N°.32 Autoevaluación Práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P19	3	75	3	79	3	79
P20	3	83	3	83	3	83
P21	3	67	3	67	3	67
P22	3	83	3	83	3	83

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N°. - 32 Autoevaluación Práctica docente



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

En lo que se refiere a la autoevaluación de la práctica docente El punto P20 (evaluar las competencias requeridas por los alumno) y el punto P22 (analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales) coinciden con el porcentaje con 83%, incluso en los tres parámetros de frecuencia, importancia y nivel de formación.

Pero lo preocupante es que según el punto P21 con el 67% los docentes no realizan autoanálisis críticos de la enseñanza diaria, con fines de mejora.

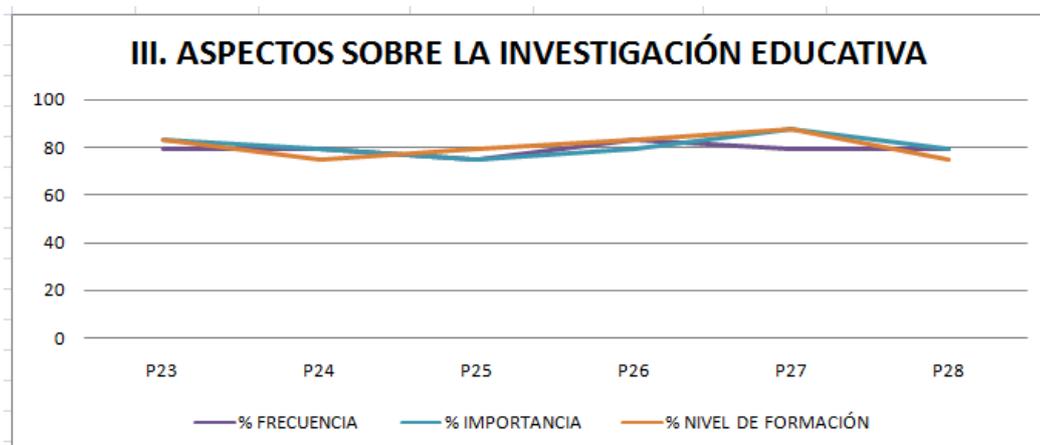
Lo que nos indica que están dando las clases sin mayor participación de los estudiantes es decir seguimos en el conductismo como la escuela tradicional.

### 3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa

Cuadro N°. - 33 Aspectos sobre la investigación educativa

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
#		%		%		% NIVEL DE
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	FORMACIÓN
P23	3	79	3	83	3	83
P24	3	79	3	79	3	75
P25	3	75	3	75	3	79
P26	3	83	3	79	3	83
P27	3	79	4	88	4	88
P28	3	79	3	79	3	75

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N<sup>o</sup>.- 33 Aspectos sobre la investigación educativa

**Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica**  
**Elaboración: Katy Zambrano Toro**

Según los resultados el cuadro N.- 33 se refiere a los aspectos de la investigación educativa los encuestados señalan P25 el menor puntaje con una valoración del 75% en dos parámetros de los tres lo que nos da a entender que los docentes investigados en los aspectos sobre la investigación educativa no evalúan los procesos, programas e instituciones socioeducativas.

Se comprende también que existe un bajo nivel de formación en relación a la variables P24 (participar en proyectos de innovación, mejora e investigación) y también el punto P28 (diseñar programas, acciones y proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados).

Por las razones antes mencionadas nos damos cuenta que los encuestados requieren de capacitación para el desarrollo de actividades curriculares. Pedagógicas que ayudaría a mejorar el nivel de la metodología de las clases en los Centros Educativos encuestados.

### 3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

Cuadro N°.- 34 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
#	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta		FRECUENCIA		IMPORTANCIA		
P29	4	88	3	83	4	88
P30	4	88	4	88	4	88
P31	3	79	3	79	3	79
P32	3	79	3	79	3	79
P33	4	92	4	92	4	92
P34	4	92	4	92	4	92
P35	3	83	3	83	3	83
P36	3	83	3	79	3	83
P37	3	79	3	79	3	79
P38	4	100	4	96	4	96

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Gráfico N°.- 34 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro.

Según la participación en actividades académicas, normativas ya administrativas los resultados que reflejan en el cuadro N.- 34 El nivel más alto en valoración en los tres parámetros investigados lo tiene el punto P38 con un porcentaje de 96%(conocer

y aplicar la Ley de Escalafón del Magisterio) lo que nos da a entender que los directivos le dan mucha importancia a los reglamentos y leyes de la institución.

Sin embargo están descuidando en los puntos P37 con un porcentaje del 79% lo cual nos indica que poco conocen la Ley Orgánica de Educación),

### 3.5.5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad

Cuadro N°.- 35 Interacción profesores, padres de familia y comunidad

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
#	Pro.	%	Pro.	%	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta		FRECUENCIA		IMPORTANCIA		
P39	4	88	4	88	4	88
P40	4	96	4	96	4	96
P41	4	96	4	96	4	96
P42	4	92	4	88	4	88
P43	3	79	3	79	3	79
P44	4	88	4	88	4	88
P45	3	83	3	83	3	83
P46	3	83	3	83	3	83
P47	4	88	4	92	4	88
P48	3	83	3	83	4	88

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro.

Gráfico N°.- 35 Interacción profesores, padres de familia y comunidad



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro.

En lo que se refiere a interacción con los profesores y padres de familia, el punto P46% tienen problemas con intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, ya que es lo que menos hacen con frecuencia y le dan menos importancia, incluso tienen un nivel bajo de preparación en este punto.

En cambio lo que más con frecuencia hacen y le dan más importancia es al punto P48 o sea organizar eventos dentro de la institución, esto nos indica que a los docentes les gusta hacer actividades internas.

La programación de eventos culturales, viajes recreativos y tareas extraescolares apoyadas por la comunidad (Profesores y trabajo en equipo es un espacio de socialización.)

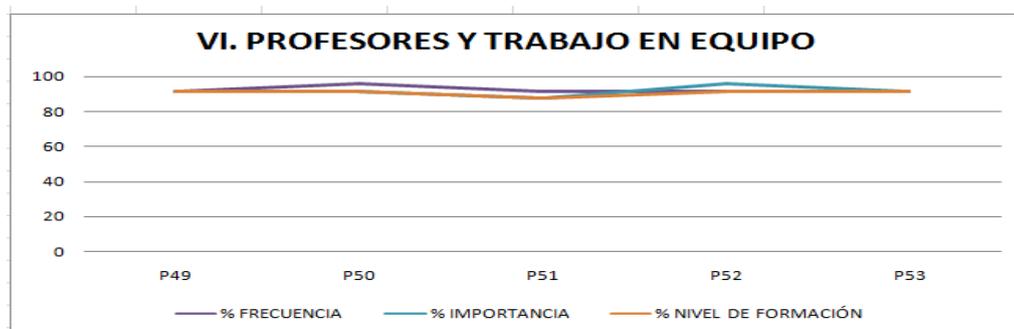
### 3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Cuadro N°.- 36 Profesores y trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P49	4	92	4	92	4	92
P50	4	96	4	92	4	92
P51	4	92	4	88	4	88
P52	4	92	4	96	4	92
P53	4	92	4	92	4	92

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro.

Gráfico N°.- 36 Profesores y trabajo en equipo



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

A estos profesores encuestados les gusta trabajar en equipo, porque casi todos los puntos tienen una valoración alta que llega al 92%, tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación, esto nos da a entender que a los docentes les gusta y saben cómo planificar en equipo y también trabajar en proyectos de equipo.

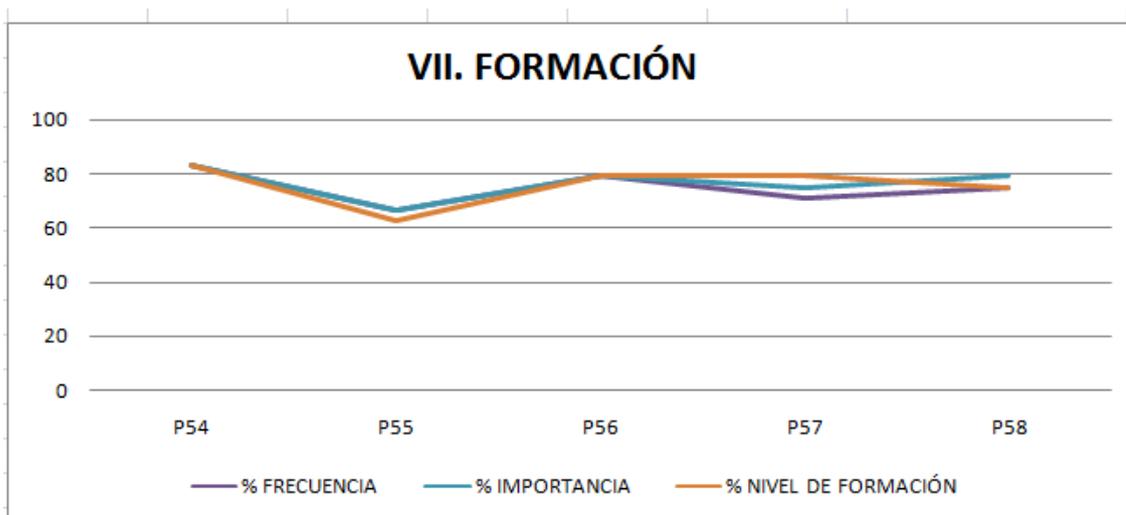
### 3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Cuadro N°. - 37 Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN						
#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P54	3	83	3	83	3	83
P55	3	67	3	67	3	63
P56	3	79	3	79	3	79
P57	3	71	3	75	3	79
P58	3	75	3	79	3	75

Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro.

Gráfico N°. - 37 Actividades de formación que ejecuta el titulado



Fuente: Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica  
Elaboración: Katy Zambrano Toro

Según este cuadro los titulados tienen su mejor formación en el punto P54, con el 83% o sea que lo que frecuentemente hacen y le dan importancia es a los cursos de

actualización, pero sin embargo les falta formación para adaptarse a los cambios continuos del entorno de la sociedad, según el punto P55, el cual tiene el 63%.

## **CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES

Al término de la investigación y a la luz de los resultados obtenidos en la presente investigación aplicada a los docentes titulados que laboran en planteles fiscales presentamos las siguientes conclusiones:

- Dada las características laborales de los docentes siete de los docentes son fiscales y trabajan en escuelas de sostenimiento gubernamental.
- El nivel de formación los titulados, no acreditan para ejercer otros cargos como: directores, docentes universitarios o de instituto.
- En cuanto a las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los egresados, presentan dificultad para la interacción con los padres de familia y solucionar conflictos familiares y sociales, además no participan en programas sociales dentro de la institución.
- Los docentes se sienten muy satisfechos de sus trabajos, además tienen cuenta con la metodología adecuada para de enseñanza y aprendizaje d de los estudiantes.
- 
- Un paradigma pedagógico se mide por su impacto práctico en la calidad científica y en los recursos humanos, metodológicos, técnicos y materiales tiene una educación integral formativa, ética, natural y humanista.
- .La programación de eventos culturales, viajes recreativos y tareas extraescolares apoyadas por la comunidad logran resultados positivos para la educación de los niños y jóvenes de dicha comunidad educativa.
- La unión de padres de familia, comunidad, docentes y alumnos benefician el proceso de enseñanza-aprendizaje y .la mayoría de los alumnos viven cerca de la escuela es, más fácil convocarlos para eventos de integración entre la escuela y la familia.
- El apoyo y expectativas claras determinan la orientación del aprendizaje y ayudan a mejorar las relaciones entre la familia y la escuela.

- El mayor éxito y el mayor ajuste escolar se correlaciona con las familias que sienten que mantienen un dialogo con la escuela y sienten que influyen en ella.
- Los procesos de enseñanza deben ser trabajados en equipo y de forma activa vinculados con la vida desarrollar la inteligencia que contribuya a la formación de cualidades y valores positivos en la personalidad y el autoaprendizaje.

## RECOMENDACIONES

La investigación permitió explicar el proceso de formación de los profesionales y su campo laboral en el que haya inmersos actualmente por ello que al término de la misma presentamos las siguientes recomendaciones:

- Según el nivel de formación los titulados, necesitan capacitarse para ejercer otros cargos como: directores, docentes universitarios o de instituto
- .Se sugiere programar eventos que integren socialmente a la interacción con los padres de familia y solucionar conflictos y que sean partícipes en programas sociales dentro de la institución.
- Aprovechar el clima de amistad y participación entre docente para trabar con los estudiantes y padres de familia del plantel.
- Cada niño debería de ser motivado a lograr metas de aprendizaje y a obtener las mejores calificaciones posibles
- Elevar el nivel de la pedagógica y su impacto práctico en la calidad científica y en los recursos humanos, metodológicos, técnicos y materiales tiene una educación integral formativa, ética, natural y humanista en las escuelas investigadas.
- Las autoridades deben facilitar la realización de los eventos culturales, viajes recreativos y convivencias con padres de familia para logran resultados positivos para la educación de los niños y jóvenes.
- Aplicar la propuesta para contribuir a la mayor integración de los padres de familia como un deber y derecho a la escuela donde educan sus hijos.

## **CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

#### **4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

##### **Tema: Eventos de implicación entre Escuela y Familia**

###### **4.1. Justificación:**

Comprometer la familia no solo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sino como generadora de alternativas para la convivencia social de las instituciones educativas y colegios es nuestra premisa.

El apoyo, confianza y ayuda de los padres de familia a sus hijos es de vital importancia para la educación de los niños y jóvenes.

Desde nuestro nacimiento son los responsables de enseñarnos el mundo, pero sobre todo son los apoderados de nuestra educación. Se predica con el ejemplo, es preciso que el padre deber ser amigo de su hijo, obviamente con ciertos límites, no olvidando su papel estelar: de padre.

Cuanto más involucrados se encuentren los padres en la educación de sus hijos, mucho más seguro será que los niños tengan éxito en la escuela y en su vida. El éxito en la escuela comienza involucrando a los padres en el proceso de aprendizaje. Apoyo y expectativas claras determinan la orientación del aprendizaje y ayudan a mejorar las relaciones entre la familia y la escuela.

da niño debería de ser motivado a lograr metas de aprendizaje y a obtener las mejores calificaciones posibles.

. Los resultados de esta informe pueden ser útil para la elaboración de un plan de acción que sirva para elevar el nivel de integración de los maestros, psicólogos y/u orientadores de centro educativo en Caria manga.

###### **4.2. Objetivo General**

Crear un clima de cooperación entre la escuela y familia para mejorar los logros académicos y para incrementar la adaptación social en clase, a través del mutuo respeto y el entendimiento

### Objetivos Específicos:

- Contribuir con programas para que los padres de familia se integren a las actividades del centro educativo.
- Concientizar a los docentes para que realicen más actividades entre la comunidad los padres y la institución.
- . Verificar la influencia del cumplimiento del rol de la madre en el proceso social y académico de los hijos.

## 5.3. Metodología: Matriz del marco lógico

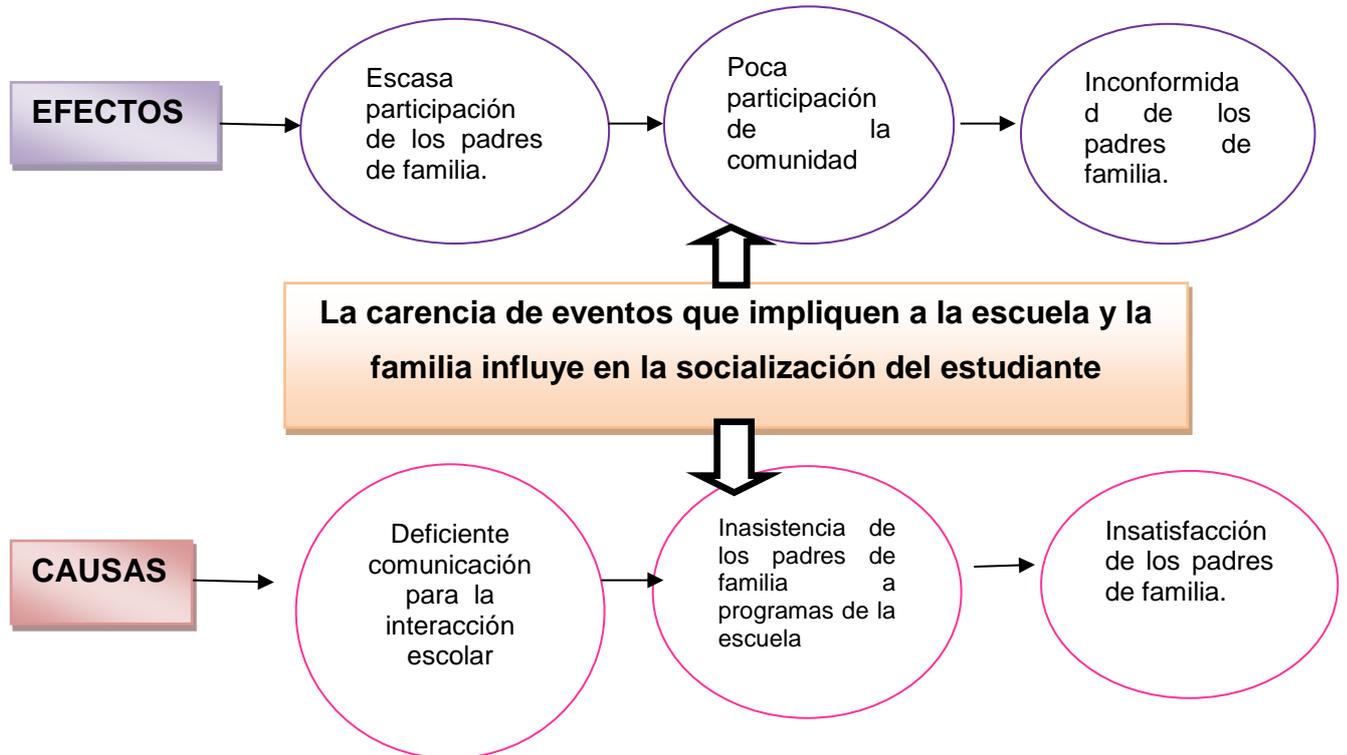
### 5.3.1 Análisis de involucrados

#### Propuesta de Investigación.

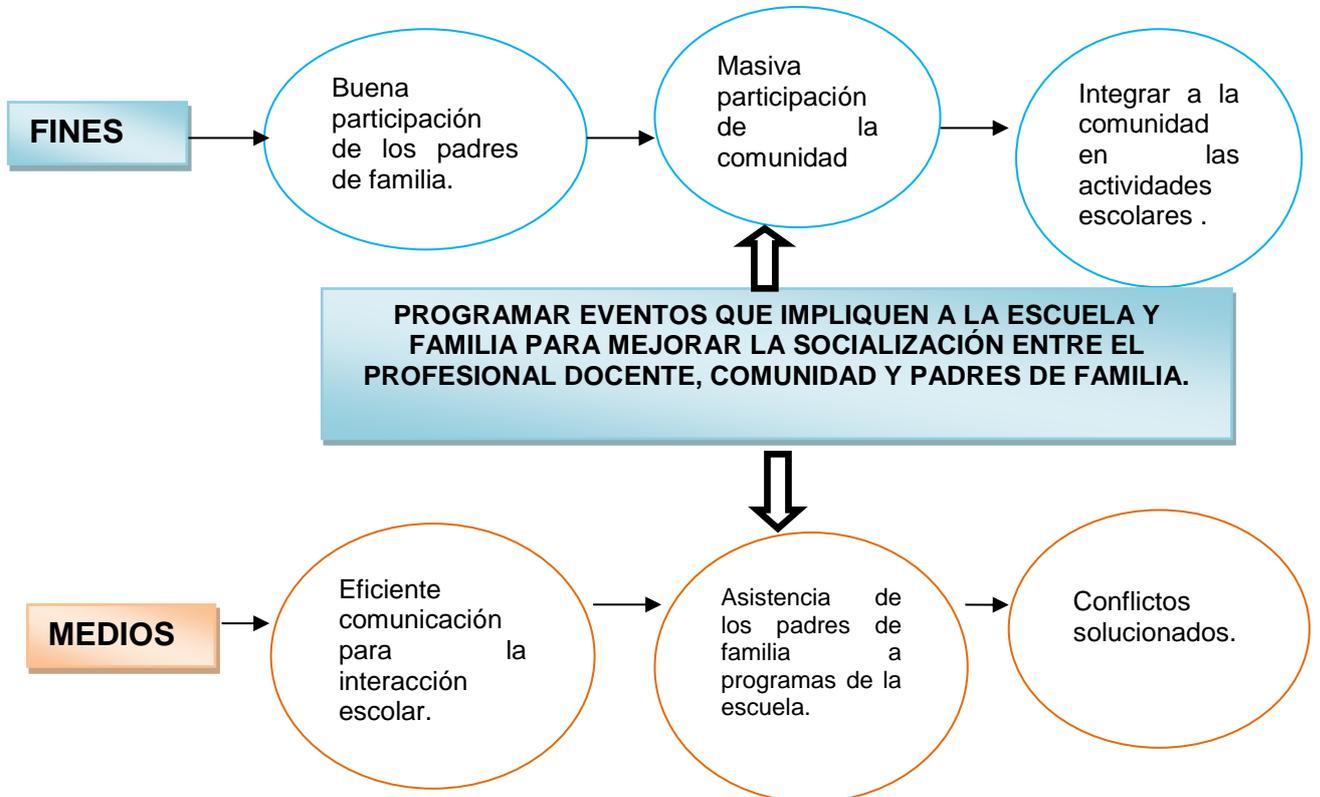
#### Eventos de implicación a la escuela y la familia

MATRIZ DE INVOLUCRADOS				
GRUPOS	PROBLEMAS	RECURSOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
<b>DOCENTES</b>	Inasistencia de los padres de familia a eventos de la escuelas	Humanos Docentes Padres de Familia Comunidad	Programación de eventos culturales, deportivos.  Reuniones de información de logros de sus hijos	Pocos programas de interacción para padres de familia.
<b>DIRECTIVOS</b>	Inasistencia de los padres de familia a eventos de la escuela	Humanos Docentes Padres de Familia Directivos educativos Comunidad.	Programación de eventos culturales, reuniones de logros de los docentes deportivos.	Limitada comunicación entre docentes y comunidad. Pocos programas de interacción.

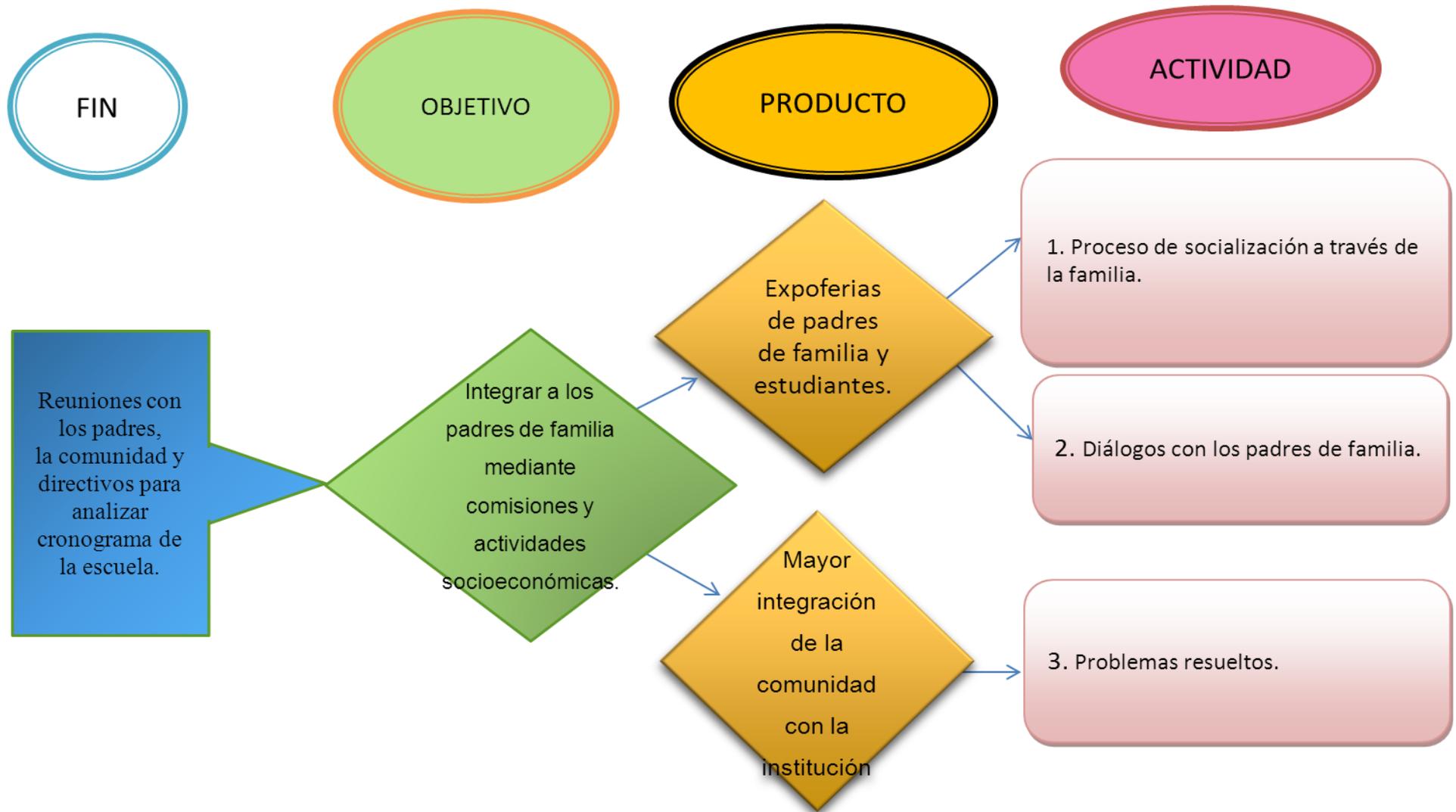
5.3.2 Árbol del Problema



5.3.3 Árbol de los Objetivos



### 5.3.4. Análisis de Estrategias



## 5.4 Plan de Acción (etapa de planificación)

### 5.4.1 Matriz de planificación del proyecto

<b>QUÉ</b>	Se desea lograr con el proyecto	Mejorar la relación entre el profesional docente, comunidad y padres de familia.
<b>COMO</b>	Cómo se alcanzan los objetivos y resultados	Programación de eventos.
<b>COMO</b>	Se puede medir el cumplimiento de los objetivos, resultados y supuestos.	Masiva asistencia de padres de familia.
<b>QUE</b>	Factores externos se deben considerar	Ocupaciones de los padres.
<b>QUE</b>	Qué recursos son necesarios para la ejecución del proyecto	Materiales económicos, humanos.

## 4.4. 2 Matriz del Marco Lógico

RESUMEN	INDICADOR VERIFICABLE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN:</b></p> <p>Integrar a la comunidad en las actividades escolares.</p>	<p>Reuniones con los padres, la comunidad y directivos para analizar cronograma de la escuela.</p>	<p>Establecer un horario de convivencias. Reuniones. Expoferias. Casa abierta. Encuentros deportivos.</p>	<p>. Que los estudiantes no viven con sus padres. .Horario de trabajo de los padres.  Olvidarse de las reuniones.</p>
<p><b>PROPOSITO :</b></p> <p>Programar eventos que impliquen a la escuela y familia para mejorar la socialización entre el profesional docente, comunidad y padres de familia.</p>	<p>Motivar a los padres de familia mediante comisiones y actividades socioeconómicas.</p>	<p>Reportes de profesores.  Asistencia a eventos.</p>	<p>Problemas de salud de los padres de familia. Situación laboral.</p>
<p><b>COMPONENTES:</b></p> <p>Expoferias de padres de familia y estudiantes.</p>	<p>Casa abierta. Kermes. Encuentros por el día de la familia.</p>	<p>Mayor integración de la comunidad con la institución</p>	<p>Situación económica. Horario inapropiado.</p>

Mayor integración de la comunidad.	Juegos recreativos Actos culturales.	Premiación y reconocimientos a los participantes.	Tiempo inadecuado.
<b>ACTIVIDADES:</b> Proceso de socialización a través de la familia  Diálogo con padres de familia.	Presencia del padre de familia en el plantel.	Problemas resueltos.	Inasistencia de los padres de familia y docentes a las actividades programadas.

#### 4.4.3. Bibliografía de la Propuesta:

Álvarez, C, (1995) la escuela en la vida, Editorial Universidad San Francisco Javier Sucre, Bolivia.

Alexander, P.A. & Judy J.E. (1988). La integración de los conocimientos de dominio específico y estratégico en el rendimiento académico. *Review of Educational Research*, 58, 375-404.

Aguayo, L.M. (2009). El saber Didáctico en las escuelas Normales. Un análisis de la Praxeología de formación. Santillana, México. D.F.

Ausubel David y cols. (1991) *Psicología Educativa*. Editorial Trillas, México  
Fuentes., H. Álvarez (1998) *Dinámica del Proceso Docente Educativo en la Educación Superior*. Cees. M.F. Gran U.O

Fuentes H (2000) Modelo Holístico -Configuración de la Didáctica, Colección: Desarrollo en investigación en Educación I, Universidad Pedagógica Nacional, Colombia.

## **CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA**

## BIBLIOGRAFIA

- AVALOS, B. (Enero, 2009).La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de Curriculum y Formación del Profesorado
- ANECA, Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y
- ALONSO, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009); El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.
- AVALOS, Beatrice (Septiembre 2001) Documento preparado para el Seminario sobre Prospectiva de la educación en la región de América latina y el Caribe UNESCO. Santiago, Chile.
- Álvarez, C, 1995) la escuela en la vida, Editorial Universidad San Francisco Javier Sucre, Bolivia.
- Alexander, P.A Judy J.E 819889.La integración de los conocimientos de dominio específico y estratégico en el rendimiento académico. Review of Educational Research, 58,375-404.
- Aguayo, L.M (2009),El saber Didáctico en las escuela Normales . Un análisis de las Praxeología de formación Santillana, México. D.F
- Ausubel David y Cols.(1991) Psicología Educativa. Editorial Trillas, México
- Fuentes., H Álvarez (1998) Dinámica del Proceso Docente Educativo en la Educación Superior.Cees”M.F.Gran U.O

- Fuentes H (2000) Modelo Holístico -Configuración de la Didáctica, Colección: Desarrollo en investigación en Educación I, Universidad Pedagógica Nacional, Colombia.
- Martín, E. (2000). *Diálogos sobre el amor y el matrimonio*. Ediciones Eunsa. España.
- Mirelly, L. (2003) *El hombre, espíritu encarnado*. Ediciones Sígueme. España
- Morales A. (1999). *El entorno familiar y el rendimiento escolar*. Ediciones
- Consejería de Educación y Ciencia. Andalucía.



## **CAPÍTULO VII: ANEXOS**

## Anexos

### Anexo 7.1. Fichas de contactos para titulados y empleadores

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





CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

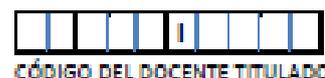
NOTA: A partir de la pregunta 11, si usted no trabaja en la docencia responda únicamente a las preguntas: 13, 14, 18 y 19

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

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (28, 38, 48 años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (58, 68, 78 años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (88, 98, 108 años de EGB)		
11.5	Bachillerato (18, 28, 38)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		







CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

**INDICACIONES:**

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

### INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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











**NEXO Nº 3.- Evidencias fotográficas****FOTOGRAFÍAS EN LA APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS****FOTO #1**

En el siguiente grafico podemos observar aplicando la encuesta a la titulada Sarango Molina Carmen Elizabeth de la Escuela Luis Felipe Borja del cantón Cariamanga – Zapotillo- Población de Paletillas.

**FOTO #2**

En la siguiente fotografía observamos aplicando la encuesta al directivo de la Escuela Luis Felipe Borja del cantón Cariamanga – Zapotillo- Población de Paletillas.

**FOTO #3**

En esta fotografía me encuentro aplicando la encuesta al titulado Sarango Cueva Miguel Armando, de la Escuela Antonio Ante de la Ciudad de Macara – Población Guatara.

**FOTO #4**

Instante en el que me encuentro aplicando la encuesta a la Titulada Sarango Condolo María Rocío de la Escuela de la Ciudad de Cariamanga.

**FOTO # 5**

En esta fotografía me encuentro entrevistando a la Titulada Sarango Andrade Aurelia de la Escuela San Francisco de la Ciudad Saraguro – Comunidad Gera.

**FOTO #6**

En la siguiente fotografía me encuentro realizando la encuesta a la Directora María Alejandrina de la Escuela San Francisco de la Ciudad Saraguro – Comunidad Gera.

**FOTO #7**

En la siguiente fotografía me encuentro realizando la encuesta al titulado Sarango Elizalde Eduardo Miguel de la Escuela José de Antepara del Cantón Saraguro – Tenta – Población La Papaya.

**FOTO #8**

En la siguiente fotografía observamos a la titulada Sarango Gaona Sonia Cumanda de la Escuela Gonzalo Zaldumbide de la Ciudad de Cariamanga – Barrio Melva Osaime.

**FOTO # 9**

En la siguiente fotografía me encuentro realizando la encuesta al titulado Sarango Ávila Sergio Jesús de la Escuela Belisario Quevedo del Cantón Puyango - Alamor – Guachanama - Paltas.