



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

Estudio realizado en los centros educativos Unidad Educativa Amazonas, Nueva Tarqui, el Ideal, Carlomagno Andrade, Julio Padilla y Fundación Vicuña año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Daza Zambrano Jonny Eduardo

DIRECTORA: Unda Costa Mónica Rosalba, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Unda Costa Mónica Rosalba

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por Daza Zambrano Jonny Eduardo sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero de 2013

f).....

Mg. Mónica Rosalba Unda Costa

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Daza Zambrano Jonny Eduardo declaro ser el autor (a) del presente de fin de titulación: Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja de la titulación de la Educación, siendo Mónica Rosalba Unda Costa director (a) del presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Autor: Daza Zambrano Jonny Eduardo

C.I: 130528901-7

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional., A mi esposa Becsy Pincay, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesta a escucharme y apoyarme en todas mis decisiones. A César Alexander, Jhon Henderson, Cristian Alejandro, y a mis mellizos Jony Abel y Bexy Annabel, a mis amigos que me ayudan, e impulsarme a seguir adelante, sin el apoyo de este grupo de personas, no hubiera logrado esta meta.

Jonny

AGRADECIMIENTO

Con mucho cariño, veneración y respeto quiero agradecer en primer lugar a Dios por concederme la salud y la vida, por darme esa fortaleza y fe necesaria para afrontar con valentía y deseo de superación los inconvenientes y dificultades que se presentaron y dificultades que se presentaron durante el trabajo de investigación.

A la Mg. Mónica Unda Costa, Directora de tesis, que me orientó y fue mi principal guía en la realización de este trabajo de tesis de Grado, a los compañeros Directivos y docentes de los diferentes planteles educativos, que tuve ese apoyo incondicional para realizar el desarrollo del trabajo de investigación, quien con su discernimiento y experiencia profundizó y elevó mis conocimientos, permitiéndome brindar un trabajo de calidad.

Jonny

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----|
| CARATULA..... | i |
| CERTIFICACIÓN..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS..... | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| INDICE DE CONTENIDOS..... | vi |
| RESUMEN EJECUTIVO | |
| ABSTRACT | |
| INTRODUCCIÓN | |
| SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO..... | 1 |
| METODOLOGÍA..... | 2 |
| CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO | |
| Tema 1. Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. | |
| 2.1. Diseño de la investigación..... | 31 |
| 2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación..... | 31 |
| 2.3. Preguntas de investigación | 32 |
| 2.4 Contexto | 32 |
| 2.5 Población y muestra | 33 |
| 2.6. Recursos..... | 33 |
| 2.7. Procedimiento..... | 33 |
| 3. Interpretación, análisis y discusión de resultados..... | 34 |
| 3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales..... | 34 |
| 3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta..... | 34 |
| 3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad) | 34 |
| 3.1.1.2 Edad..... | 36 |
| 3.1.1.3 Sexo | 37 |
| 3.1.2. Características académicas de los titulados..... | 38 |
| 3.1.2.1 Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato | 38 |

| | | |
|---------|--|----|
| 3.1.2.2 | Tipo de educación de los estudios en licenciatura | 40 |
| 3.1.2.3 | Números de titulados con trabajo durante los estudios de la carrera | 41 |
| 3.1.3. | Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación..... | 42 |
| 3.1.3.1 | Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica..... | 42 |
| 3.1.3.2 | Número de establecimientos en los que trabaja el titulado. | 42 |
| 3.1.3.3 | Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral..... | 44 |
| 3.1.3.4 | Características del trabajo actual..... | 45 |
| 3.2. | Valoración docente de la profesión | 47 |
| 3.2.1. | Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida | 47 |
| 3.3 | Satisfacción docente..... | 48 |
| 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. | 49 |
| 3.4.1. | Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado | 51 |
| 3.4.2 | Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado | 52 |
| 3.4.3. | Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado | 53 |
| 3.4.4. | Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado | 54 |
| 3.4.5 | Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado..... | 55 |
| 3.4.6. | Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo | 56 |
| 3.4.7 | Actividades de formación que ejecuta el titulado | 57 |
| 4. | Conclusiones y recomendaciones | 59 |
| 4.1. | Conclusiones..... | 59 |
| 4.2. | Recomendaciones..... | 60 |
| 5. | Propuesta de intervención..... | 61 |
| 5.1. | Justificación:..... | 61 |
| 5.2. | Objetivos: | 61 |
| 5.3. | Metodología: Matriz del marco lógico | 62 |
| 5.3.1. | Análisis de involucrados..... | 62 |
| 5.3.2. | Análisis de problema..... | 63 |
| 5.3.3. | Análisis de objetivos..... | 64 |
| 5.3.4. | Análisis de estrategias | 64 |
| 5.4. | Plan de Acción | 65 |
| 5.4.1. | Matriz del marco lógico | 65 |

| | |
|--|----|
| 5.5. Resultados Esperados | 66 |
| 5.6. Bibliografía de la propuesta..... | 67 |
| 6. Bibliografía | 67 |
| 7. Anexos | 68 |
| Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores..... | 69 |
| Anexo 2: Instructivo para investigación de campo y aplicación de encuestas | 79 |
| Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador) | 83 |

RESUMEN

El presente estudio. “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”. Induce a conocer la formación académica, situación laboral u ocupacional, condiciones de vida y requerimientos de capacitación de 7 titulados/as en la UTPL. Modalidad Abierta de la Escuela de Ciencias de la Educación. La investigación se realizó en la provincia de Morona Santiago y Pichincha, durante el período 2007 hasta el año 2012. La muestra utilizada fue de 7 titulados/as aplicándose la encuesta a seis de ellos y a cuatro empleadores. Los cuestionarios son adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación. Con los resultados se determinó que la mayoría de los titulados en la UTPL, modalidad a distancia desde el año 2007 hasta el año 2012, tienen una íntima relación entre la formación académica y su actividad laboral, se verificó que 17% obtuvieron nuevas titulaciones como posgrado, también se constató que las condiciones de vida han mejorado notablemente. Se recomienda a los titulados que continúen superándose dentro del ámbito pedagógico y didáctico.

Palabras clave: Situación laboral docente, titulado en Ciencias de la Educación, tareas del trabajo docente, propuesta de intervención, características de la profesión docente.

ABSTRACT

The present study. "Proposal of educational intervention starting from the study of cases in the Degree of Sciences of the Education in the mention of Basic Education of the Technical University Peculiar of Loja". he/she Induces to know the academic formation, labor or occupational situation, conditions of life and requirements of titled training of 7 / ace in the UTPL. Modality Open of the School of Sciences of the Education. The investigation was carried out in the county of Morona Santiago of the cantons of Gualaquiza, San Juan Bosco, Sucúa, Morona and Amaguaña of the county of Pichincha, during the period 2007 until the year 2012. The used sample was of 7 titled / ace being applied the survey at six of them and four employers. The questionnaires are adapted and validated by the planning team of the School of Sciences of the Education. Descriptive, analytic, synthetic, inductive, deductive, statistical and hermeneutic methods were used. With the results it was determined that most of those titled in the UTPL, modality at distance from the year 2007 until the year 2012, they have an intimate relationship between the academic formation and their labor activity, it was verified that 17% obtained new titles as search-grade, it was also verified that the conditions of life have improved notably, those that are not working in educational institutions, work in institutions related with the education. It is recommended those titled that they continue being overcome inside the pedagogic and didactic environment.

INTRODUCCIÓN

Las universidades desempeñan un papel importante en el desarrollo de la sociedad mediante la formación profesional que brindan a sus estudiantes, dándose una relación directa entre formación académica y trabajo. Los estudiantes que se titulan en centros de educación superior son los que pasan a formar parte del mercado laboral a través de la inserción en los puestos de trabajo.

Aspectos como avances tecnológicos, globalización, diversidad, comunicación y cambios constantes y acelerados en la sociedad del conocimiento, hacen necesario el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas profesionales adquiridos en la universidad. Para esto se requiere partir de un análisis de las diferentes profesiones, convirtiéndose en una necesidad de realizar un seguimiento a los titulados para conocer el tipo de profesionalización que como universidad se está contribuyendo a formar.

La misión de la universidad es la de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a futuro. La excelencia universitaria será medida al momento en que se ejerza la profesión, de acuerdo a las competencias adquiridas durante su proceso de formación, de tal manera que sean profesionales competentes, innovadores y competitivos.

Además, se debe tomar en cuenta que los continuos cambios experimentados en aula al momento de ejercer la docencia son cada vez mayores y más acelerados, por lo que se requiere información periódica y precisa para actualizar los conocimientos, las habilidades y las destrezas que los empleadores y la sociedad exigen de los profesionales docentes, en búsqueda de una educación de calidad. Esto se logra con el conocimiento de las necesidades de formación que los docentes requieren.

La formación profesional en el país y otros contextos a nivel Latinoamericano e Iberoamericano se ha convertido en prioridad de los gobiernos de turno y de manera especial en nuestro país en el que al implementarse normativas educativas los directivos de las instituciones además de asesorar y supervisar la labor docente, deben preocuparse cada vez más por generar cambios que hagan que los docentes sean partícipes responsables, a través de la formación y capacitación continua. Estos aspectos son necesarios para favorecer su formación profesional, laboral y promover en ellos un desarrollo permanente.

De esta manera, el aporte de la ÜTPL a través de la Modalidad Abierta y a Distancia en el contexto nacional hace necesario obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por sus titulados, así como detectar necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

Además de ello, la variedad de contextos genera un debate permanente con todos los actores involucrados en la formación de profesionales para diseñar los perfiles académicos adecuados y pertinentes a las situaciones de cambio ya que es el profesional egresado quien enfrenta los nuevos retos de la oferta y la demanda. El egresado y titulado debe resolver problemas relacionados con elegir, analizar, emplear la información, investigar, generar procesos y técnicas e innovar aquellas que existen. Todo este contexto hace necesario un aprendizaje distinto y permanente en el cual la educación universitaria esté informada de las expectativas del mundo del trabajo con el objeto de anticiparse y responder a la exigencia de capacitar a los profesionales para futuras tareas laborales, nuevas orientaciones de empleo y contribuir a la innovación de la sociedad.

En la actualidad los directivos saben que debido a la poca cobertura de la educación, la demanda por los puestos de trabajo menos calificados es muy grande en comparación a la demanda por los trabajos que requieren de cierta calificación, los puestos mencionados primero son subvalorados y por lo tanto su salario no corresponde al esfuerzo real que estos implican. Solo disminuyendo la oferta para.

En realidad los objetivos de la educación pueden llegar a ser muy diversos dependiendo del enfoque que se les otorgue; sin embargo podemos coincidir en la idea fundamental de formar a los hombres para la vida en sociedad. Es necesario ver la educación como una motivación a ser más, en lugar de una motivación a tener más; implicando además el hecho de ser más un compromiso para ayudar también a los otros a ser más.

Como investigador se ha compartido a través de la reflexión, que la educación es una de las mejores herramientas para la distribución del ingreso, ya que el salario que se recibirá por un trabajo calificado, ya sea técnico o profesional, representará un nivel superior de ingresos, con lo que se disminuyen las diferencias entre clases sociales y por lo tanto el inconformismo de las clases menos favorecidas.

Fundamentalmente, la investigación ha sido posible realizarla gracias a la preparación recibida durante el ciclo de licenciatura; la oportuna asesoría; el conocimiento de las técnicas y procedimientos para realizar la investigación de campo, así como el conocimiento del esquema para la presentación del informe final de la investigación; la colaboración de los directivos y docentes de las escuelas seleccionadas y el contexto comunitario de las provincias de Morona Santiago y Pichincha respectivamente. Es digno de reconocer que el planteamiento de la problemática que presenta la Universidad Técnica Particular de Loja y el reto que se propone en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas, ha sido el principal motivo para llevar adelante la investigación propuesta.

Frente a lo antes mencionado, el objetivo general de esta investigación fue 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"**.

En cuanto al logro de los objetivos propuestos para la investigación, se tiene los siguientes resultados.

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

Con la aplicación de los cuestionarios se pudo determinar algunas características de los egresados: individuales, académicas y laborales. En cuanto a las características individuales, se conoció que la mayoría de los docentes encuestados fluctúan entre 31 y 40 años de edad y son exclusivamente de sexo femenino. Las características académicas determinaron que la mayoría han obtenido sus estudios de bachillerato en colegios fiscales y una minoría en fisco - misional. Todos obtuvieron sus estudios en educación regular. En cuanto al nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura sólo uno de los seis encuestados realiza el posgrado. Tomado las características laborales se obtuvo que el grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica determinó que la mayoría son docentes y solamente uno tiene funciones de autoridad, por lo que también se conoció que cada uno trabaja en un solo establecimiento, de los cuales cuatro tienen nombramiento, uno tiene contrato libre indefinido y otro no contesta.

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

De los resultados se deduce que existen diferencias entre el nivel sociocultural y económico de los titulados, esto define que la mayoría no hayan seguido estudiando para obtener el siguiente nivel académico. De esta manera los directivos consideran que para mejorar la formación de los docentes deben elevar su título profesional, auto-aprendizaje permanente, aplicar normas de convivencia y que haya un cambio de actitud del trabajo en equipo.

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

En cuanto a las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados se pudo establecer que la mayoría de los encuestados consideran que

la mayor opción de trabajo es ser docentes de educación básica dejando en segundo plano a la docencia en otros niveles y a los cargos administrativos.

Según los directivos, los aspectos que toman en cuenta al momento de realizar la contratación recaen en el título, cumplimiento de normativa legal vigente, años de experiencia, nivel de preparación académica, predisposición al trabajo individual y grupal, imagen personal.

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

Frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor desde el punto de vista personal y el de sus empleadores corresponde a una valoración de tres equivalente a bastante.

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

La importancia de las tareas docentes, desde el punto de vista de los titulados y de sus empleadores, corresponde a una valoración de tres equivalente a bastante.

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

Nivel de formación de los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de los titulados y de sus empleadores, corresponde a una valoración de tres equivalente a bastante.

- ✓ **Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.**

Frente a los resultados obtenidos, y ante la necesidad de buscar la transformación del problema detectado, la planificación, ejecución y evaluación de la propuesta de intervención educativa, permitió la coherencia y validez de la discusión del informe de investigación, sobre todo en la concordancia de la realidad social y la realidad institucional tanto de los empleadores como de los titulados de educación básica como prospectiva para obtener el título de cuarto nivel.

Por, consiguiente esta investigación es el resultado de un trabajo exhaustivo que se presenta como aporte al mejoramiento de la educación en las instituciones educativas seleccionadas su provincia y al país en general.

Con los resultados de la investigación se determinó que la mayoría de los titulados en la UTPL, modalidad a distancia desde el año 2007 hasta el año 2012, tienen una íntima relación entre la formación académica y su actividad laboral, se verificó que 17% obtuvieron nuevas titulaciones como posgrado, también se constató que las condiciones de vida han mejorado notablemente, sin embargo, la mayoría no están laborando en instituciones educativas, laboran en instituciones relacionadas con la educación.

En la actualidad las instituciones educativas exigen a los docentes tener título en Ciencias de la Educación de tercero y cuarto nivel, personas competentes que sean capaces de desarrollare habilidades, destrezas, cualidades, actitudes y aptitudes que les permita desempeñarse satisfactoriamente en cualquier situación, lo que implica que éste debe construir conocimientos significativos útiles para su desempeño en cualquier disciplina.

En cuanto a la labor misma de la profesión docente existen algunas debilidades como la infraestructura en mal estado de las instituciones educativas, el poco material didáctico, el no tener la facilidad para el acceso a la tecnología como es el internet que se hace casi imposible adquirirlo por el poco presupuesto que el gobierno designa y que son muchas las necesidades que surgen en cada institución; teniendo como consecuencia una educación con limitaciones que influyen en el aprendizaje de los

alumnos, a diferencias de las grandes ciudades que tienen todo al alcance de la mano. Las pocas fortalezas que se tienen son el amplio espacio físico, y el ambiente natural donde se desenvuelven los niños y jóvenes en el quehacer educativo.

Los maestros están obligados a actualizarse, a capacitarse, a fortalecerse cómo profesionales para que con lo poco que tienen, el proceso de enseñanza-aprendizaje sea significativo, aunque es recién ahora cuando el ME sé ha dedicado a dar capacitación al profesorado, especialmente en lo que es pedagogía, Didáctica y habilidades en el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) y en lo que es Diseño y Planificación Curricular que son las disciplinas más relevantes según las necesidades que se tiene en este lugar y ámbito social.

El presente trabajo también incluye las conclusiones y Recomendaciones, expuestas en forma concreta para facilitar que este documento constituya una referencia a futuros investigadores que desearan profundizar sobre alguno de los puntos expuestos hasta el momento.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

Luis Alonso, Carlos Fernández & José Nyssen, 2009

Desde hace varias décadas se afirmaba, por parte de medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil que la universidad está en crisis. Hay una crítica muy difundida de que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas. El problema del empleo juvenil, que ha asolado a las generaciones de jóvenes que se han ido incorporando al mercado de trabajo durante las últimas tres décadas, no parecía resolverse con la adquisición de una mayor formación académica, y la inflación de titulados ha tenido como efecto negativo el aumento de la precariedad laboral entre los poseedores de títulos de educación superior, el debate que se plantea entonces, por supuesto, es el de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificación, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias, un cambio importante en la forma de enfocar dos cuestiones fundamentales: por un lado, cómo se genera el valor añadido en el sistema productivo, y por otro (aunque íntimamente relacionado con ello) es evidente que el discurso de la educación universitaria parece construir de forma paralela a un cambio profundo del modelo productivo vigente: de una sociedad industrial.

La tradición a este nuevo modelo conocido como post fordismo, como han puesto de relieve las diferentes escuelas sociológicas asociadas a la teoría de la regulación, mostraba la necesidad, a partir de un momento determinado, de un trabajador más comprometido. Y es que paralelamente a la transición hacia la economía desregulada y competitiva, que implica la adaptación por parte de las empresas a los nuevos nichos de consumidores más formados y exigentes, disponer de una información fiable, determinada y más eficaz que la de los competidores: esto es, del conocimiento. Desde finales de la década de los sesenta ya se hablaba de que las economías occidentales estaban experimentando un tránsito hacia una nueva sociedad.

Disponer de conocimiento va a ser la línea de demarcación entre los integrados y los excluidos por el sistema. Así, el gurú del management Peter Drucker (1993), citado en este artículo, afirma que el saber era, en la nueva sociedad pos capitalista, el recurso económico verdaderamente significativo, siendo los trabajadores del conocimiento aquellos que pueden contar con probabilidades de alcanzar el éxito profesional frente

al grupo amorfo de los trabajadores de los servicios que bastante hará con sobrevivir con sus contratos precarios. Al mismo tiempo, en este discurso del conocimiento, cuando se hablaba de economía, implicaba evidentemente hacer referencia a los retos de las empresas y, por supuesto, de los directivos y trabajadores.

De este modo, frente a la descualificación que había descrito Braverman (1974) como elemento esencial de la organización del trabajo, en un principio la apuesta por parte de los expertos fue la de considerar que el individuo se adaptaría a la teoría de la elección racional, buscando un incremento del capital humano en forma de una educación formal y acreditada a modo de credenciales. La década de los ochenta es central para la cristalización de un discurso que apuesta fuerte por la adquisición de conocimientos tanto formales como informales desde una perspectiva cercana al individualismo metodológico y el actor racional.

Por otro lado, desde una posición social radicalmente diferente, los yuppies, empresarios emprendedores y altos ejecutivos se convierten en el nuevo modelo del éxito social, siendo además un grupo con, por lo general, 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. 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.

La propia universidad sufre, de acuerdo a muchos expertos, una falta de adaptación a los nuevos tiempos que corren, con su búsqueda de nuevos marcos de aprendizaje, ha colocado con fuerza las medidas que se han puesto en práctica con el fin de convertir la enseñanza universitaria en excelente y adaptarla a las necesidades de las empresas. Uno de los aspectos en que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno muy dinámico.

2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.

Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (Marzo 2009)

Tras la obtención del título y el abandono de la universidad comienza la búsqueda de la inserción en el mundo laboral y muchas veces este cambio se da con decepción debido a la situación de desventaja de los titulados actuales respecto a los titulados en otras épocas: estudiantes universitarios del pasado, por una parte, y titulados en FP del presente, por la otra, son ejemplos de inserciones laborales no dificultosas, que contrastan con las grandes dificultades que los titulados universitarios dicen encontrar el día de hoy.

La preocupación por la suerte de los profesionales formados en las universidades españolas es de recién aparición, como puede constatarse por las fechas de aparición de los estudios que a continuación se relacionan. Lentamente la situación ha ido cambiando y desde hace aproximadamente una década las propias universidades han ido generando sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral. No obstante en una consideración global de los trabajos de seguimientos de egresados llevados a cabo por las universidades aparecen algunos aspectos cuestionables.

- El desbordamiento o demasía de la información
- El conjunto de dimensiones y variables investigadas es realmente enorme y un buen número de ellas innecesarias para el objetivo institucional de estudios.
- La heterogeneidad de los planteamientos metodológicos

En dos aspectos esenciales: las variables investigadas y los instrumentos de recogida de información, los porcentajes de antiguos alumnos ya titulados que se muestran satisfechos con la formación recibida en la universidad son muy elevados, además la inserción laboral presenta características diferenciales en función del contexto geográfico, del sexo y se inicia para porcentajes crecientes de egresados a través de contratos temporales, porcentajes elevados de titulados, de forma sistemática aparece en los estudios la valoración negativa de la formación recibida principalmente en idioma extranjero y secundariamente en informática.

Los resultados de estas encuestas permiten finalmente la descripción de los diferentes perfiles de egresados de cada una de las universidades objeto de estudio se han

elaborado diferentes trabajos globales de seguimiento de egresados financiados por instituciones o autores "externos", la encuesta de inserción laboral de títulos universitarios llevado a cabo por la ANECA (2009).

El propósito declarado de la mayoría de estos estudios es la comprensión del funcionamiento del mercado de empleo como conocimiento básico para la mejora de la formación universitaria, en lo que respecta a su inserción laboral, encuentra un primer obstáculo en el hecho que los sistemas educativos diferencien unos de otros, de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre resultan del todo comparables, que han venido de la mano de los debates públicos mantenidos en el área. Siguiendo la revisión realizada, cabe afirmar que la principal línea de investigación en este campo se ha centrado en analizar el grado en que la educación se orienta a satisfacer la formación necesaria para desempeñar los roles ocupacionales futuros que corresponderán a los graduados.

Ante la devaluación generalizada del título se requieren nuevas formas de "marcarse", de renovar esa distinción dentro de una visión elitista; función que cumplen los máster. Un máster y especialmente si éste es de un alto precio, supone una especialización en un doble sentido: por un lado, frente al generalismo ya señalado de la universidad, significa una formación especializada en un campo mucho más concreto de la realidad laboral y profesional. Por otro lado, de forma más centrada en esta lógica elitista, supone especializarse personalmente, esto es, separarse de aquella masa indiferenciada de universitarios que solamente cuentan con un título universitario. La posesión de un máster representa, en esta visión, la forma actual de formarse para pertenecer a las nuevas élites.

Desde el punto de vista socio estructural, determinadas variables muestran un claro comportamiento diferencial entre países. Los graduados españoles presentan un nivel moderado de satisfacción con el trabajo, siendo mayor esta satisfacción cuando se ejercen puestos de trabajo acordes con el ámbito de estudios de la titulación cursada. En definitiva participantes en el proyecto REFLEX, podemos destacar para los titulados universitarios de nuestro país tienen más dificultades para lograr el acceso al empleo, el trabajo que presentamos tratará de profundizar en las motivaciones, experiencias, opiniones, sentimientos y argumentaciones de los titulados acerca de su inserción en el mundo laboral.

3. La inserción profesional de los docentes. Revista de curriculum y formación del profesorado.

Beatrice Avalos, 2009

Podría decirse que el estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta, Más recientemente el foco de atención se ha ido ampliando al reconocer que no es exactamente lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro. Y, entendiendo la experiencia de inserción como parte de la socialización docente, se ha puesto particular atención en su efecto sobre la configuración o re-configuración de la identidad profesional. Se refiere a los elementos de macro política y de contexto social, y al efecto del micro-política del centro escolar y su entorno en la construcción de la identidad profesional de los nuevos docentes.

El cambio desde un entorno burocrático-profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación, no cabe duda que las políticas de mercado con su componente de competitividad o rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente, se viven con mayor o menor fuerza con muchos sistemas educacionales, profesores de educación pública dejaron de ser empleados del Estado para pasar a depender de autoridades municipales lo que significa de alguna manera un golpe a su identidad como servidores públicos.

Los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas, las contrarreformas o nuevos cambios, que suelen ser modificaciones, los distintos programas de reformas suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto a lo que se hace habitualmente, además del tiempo para asentarse en sus tareas docentes, se le podía realizar una acción suplementaria compleja.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos, algunos se postulan a ser contratados, indicando que un muy bajo porcentaje los aprueba; noticia que a su vez produjo una respuesta pública de fuerte desvalorización del profesorado peruano. Tales mensajes públicos operan con un efecto negativo y detractor del interés en la

docencia, los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos constituyen otro ejemplo de desvalorización de la docencia. El profesor novel de este distrito es independiente y creativo habiendo sido contratado porque así lo era y es apoyado como tal en su escuela de inserción. La conclusión de los autores del estudio es que las políticas estatales, las características de los distritos y la receptividad o no a esas políticas de las escuelas determinada como se socializarán los nuevos profesores, los mismos que tienen menos oportunidades de acceso a una mejor inserción relacionada con su especialidad y capacidades.

En Chile los nuevos profesores con puntajes más altos fueron contratados por los colegios privados, seguidos por los privados subvencionados y finalmente los de menor puntaje fueron contratados por las escuelas municipales. Esto ha ocurrido en algunos programas. Sin embargo, dada la congruencia entre la estructura del sistema educativo y las especializaciones ofrecidas en la formación inicial docente, a su llegada a la escuela la dirección puede asignarle al nuevo profesor precisamente los cursos para los cuales no fue específicamente preparado. 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 esperanza, prepararse y cumplir con sus obligaciones de mejor forma.

Las primeras experiencias docentes, mediadas por los contextos de trabajo, dejaron entrever que lo central de su identidad como profesores estaba marcado por la relación con sus alumnos, aun cuando esta relación la describían de forma distinta según su campo de enseñanza, dependiendo de la percepción que los alumnos tienen de la calidad personal de su profesor y el grado en que se sienten que ellos le importan, las relaciones de contradicción entre alumnos y escuela se percibe en forma agresiva ya sea pasiva o activa.

Los países con menos recursos no siempre están en condiciones de rebajar la carga docente de quienes comienza a enseñar o de asignar en cada lugar de trabajo a un mentor. Se debe concluir que estamos ante una situación compleja que requiere soluciones imaginativas diversas según las posibilidades de cada sistema educativo. El estado debe proponer soluciones y hacerlo desde la perspectiva macro de políticas y desde la perspectiva micro del centro escolar.

4. Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

Ministerio de Educación, 2012

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación del Ecuador prepara estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de todos los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento. La educación inicial es el proceso que tiene como objetivo potenciar el aprendizaje y bienestar mediante experiencias significativas, a los niños y las niñas de esta edad de manera natural, se busca explorar, experimentar, jugar y crear, actividades que llevan a cabo por medio de la interacción con los otros. La Educación General Básica en el Ecuador abarca diez niveles de estudio, desde primero de básica hasta completar al décimo año. Este nivel educativo permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, para interpretar y resolver problemas, y para comprender la vida natural y social, los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación General Básica serán ciudadanos capaces de:

- Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.

El Bachillerato General Unificado BGU tiene triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios. Además, les permite adquirir, a los jóvenes, ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general el bachillerato en Ciencias o en Bachillerato Técnico.

El BGU se hace necesario ya que:

- En el modelo anterior el bachillerato ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.

- El bachillerato anterior exigía una diversificación prematura de los 14 años de edad
- La anterior oferta de bachillerato técnico ofrecía escasas opciones de educación. Ahora todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria.

En septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU, con un nuevo examen de admisión único que evalúa destrezas de pensamiento similares al graduado del BGU

Los cambios pedagógicos propuestos por el BGU es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

Que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social. Con esto el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos.

En la Educación para Personas con Escolaridad Inconclusa cuya finalidad es la de contribuir a que las personas de 15 años o más con rezago educativo inicien y concluyan su educación básica y bachillerato, para esto se ha propuesto como estrategias:

- Programa de alfabetización a través de nuevas estrategias metodológicas para reducir el índice de analfabetismo.
- Proceso de Post-alfabetización que es un componente imprescindible de todo programa de alfabetización
- Proceso de formación no escolarizada, esta visión ampliada de la educación revaloriza el trabajo educativo con jóvenes y adultos como un proceso durante toda la vida.

5. Profesorado

Denise Vaillant, 2011

Este artículo establece discusiones en torno a las políticas de inserción laboral que tienen los gobiernos de América Latina sobre la situación de los docentes, y enfatiza en la idea de que los aprendizajes de los estudiantes están directamente relacionados con la preparación docente, a partir, tanto de las aulas universitarias así como en los primeros años de su inserción en el ámbito laboral, cuyo análisis se fundamenta en la evaluación sistemática de las políticas educativas que se encuentran siendo desarrolladas por los diversos gobiernos latinoamericanos en los últimos años, sosteniendo que casi nunca se terminan proyectos educativos en evolución, cortando continuamente y de manera súbita los procesos, dificultando la labor docente para insertarse en un solo ámbito, teniendo que mutar de forma constante.

De este modo se hace un repaso profundo por lo que el docente “es” y lo que “debe ser” dentro del campo educativo, de acuerdo al ideal de los gobiernos de turno, buscando la identidad docente, y lo que constituye serlo dentro de la sociedad encontrando los pros y contras del servidor público y las falencias del sistema del cual también es parte constituyente.

Es conocido que hay diferencias en los sistemas educativos de varios países, debido a que los contextos históricos, sociales y culturales cambian de una región a otra, por lo cual el sistema educativo también es susceptible a cambios. Sin embargo, la autora presenta, y sustenta es su estudio, que de manera global los resultados no son satisfactorios dentro de los niveles de primaria y secundaria, al contrario, las evaluaciones han demostrado que un número importante de alumnos no alcanzaron el desempeño mínimo dentro de los estándares de su grado. Debido a lo cual, los modelos analizados deberían ser profundamente estudiados por los actores del sistema educativo, con la finalidad de adaptarlos a las necesidades que respondan a un contexto latinoamericano.

De igual manera, al hacer referencia a las falencias en los procesos de inserción laboral del docente, no solo se deberían mencionar aquellos agentes relacionados con la situación de los docentes, sino que además se debe abordar la poca continuidad de las políticas dentro de América Latina, provocada por la inestabilidad en los cargos ocupados dentro de los ministerios competentes a la educación, lo que hay que considerar que juega un papel preponderante al momento de la implantación de

reformas. Por otro, se debe enfatizar en la falta de concordancia que se da entre carrera docente, el desarrollo profesional y la evaluación, frente a lo que se deberían considerar políticas integradoras y diseñadas para ser desarrolladas en un entorno definido y acorde.

Por otra parte, se hace mención al docente novel, quien al acoplarse a una nueva institución educativa, pone en juego sus capacidades y su identidad, lo que da lugar a diferentes sucesos que favorecen u obstaculizan su inserción laboral, como por ejemplo: el manejo de la disciplina en el aula, la motivación del profesorado y el alumnado, la falta de insumos para la realización de las clases, entre otras; pero el docente no está lo suficientemente preparado para hacer frente a estos retos, lo que le produce angustia reflejada por su falta de experiencia. Sin embargo, dada justamente esta situación de angustia y presión, el profesional aprende a desenvolverse en aquel medio, revelando sus estudios sobre el tema, así durante el primer año de trabajo el docente novel trató de aprender su oficio con avidez a través de sus primeros años, hasta que posteriormente se convirtió en un experto y dio paso a la rutina, lo que lo volvió resistente al aprendizaje y la formación continua.

Frente a esta situación , la autora propone un modelo de inserción, en el cual los nuevos docentes puedan pedir ayuda en forma de tutorías a los que presentan mayor experiencia que facilite el proceso de introducción a las diferentes etapas que presenta el novel en su adaptación, ya sea por jerarquía o afinidad, para así alejarse del problema *nadar o hundirse*, que se presentó en la mayoría de casos latinoamericanos, en donde los docentes se acoplaban a su puesto regidos por la presión y poder contar con una guía para desempeñar sus nuevas tareas docentes.

6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Jürgen Weller, 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 se podían aprovechar los conocimientos previos de los proyectos de la GTZ a nivel nacional, y en el proyecto CEPAL/ GTZ. Encontrándose algunas tensiones en la inserción laboral de los jóvenes que afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana, sobre todo en los beneficios al mercado laboral y la realidad que viven en él.

Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. Difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Los jóvenes atraviesan por procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, pues el mercado valora la experiencia laboral y no aceptan ciertas expresiones subculturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes y de esta manera, sus resultados económicos podrían verse afectados.

Además las experiencias laborales iniciales que perciben los jóvenes, no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables y más de la mitad de los jóvenes que registran tasas de desempleo son mujeres, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo. A esto se une el desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. El incumplimiento de las leyes, de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical, todos estos factores juegan un papel importante al respecto.

Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia, están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad.

La educación secundaria ha llegado a ser una condición necesaria pero no suficiente para una inserción laboral exitosa, pues el mismo grado escolar hoy en día no otorga

las mismas habilidades que antes, dado que también los requisitos han cambiado pero el mejoramiento de la cantidad y la calidad de la educación es y seguirá siendo sin duda una condición clave para la inserción laboral individual y colectiva.

Por lo tanto, la satisfacción en el trabajo está positivamente correlacionada con el nivel educativo de la persona; de ahí que mejorar la educación en términos de cobertura, calidad, reducción de segmentaciones, etc., sigue siendo una de las tareas centrales de las políticas públicas, que buscan facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permitiendo a los jóvenes desarrollar expectativas realistas, a su vez el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayuda a satisfacer estas expectativas.

Los esfuerzos de acercarlos tempranamente al mundo laboral, debería incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones; la inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritario, y en esquemas formales de inserción (por ejemplo en programas de capacitación subsidiada) los jóvenes deben tener acceso a personas de confianza (tutores) que pueden ayudar en caso de conflictos de este tipo.

En este sentido, leyes anti-discriminatorias tienen tanto o más relevancia para estimular los procesos de cambio social y cultural hacia sociedades más equitativas, entre otros porque la discriminación siempre puede ser disfrazada detrás de argumentos racionales de eficiencia.

Es indispensable también tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos (Weller, 2003, citado en Weller, 2006). Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. Difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

7. La escuela rural en la sociedad globalizada: nuevos caminos para una realidad silenciada.

Pilar Sepúlveda Ruiz & Monsalud Gallardo, 2011

El artículo trata de profundizar en las condiciones socio-culturales y educativas de la escuela de contexto rural en el siglo XXI, reflexionando sobre las bases de su supervivencia en nuestra actual sociedad globalizada. En este sentido, se analizan nuevas alternativas de desarrollo sostenible para estos contextos y, por ende, para sus escuelas, basadas en proyectos de desarrollo globales.

Nos encontramos en el siglo XXI reflexionando sobre el futuro más o menos esperanzador de la escuela rural, es decir el futuro de una institución educativa que tiene como soporte el medio y la cultura rural, una escuela que ve su futuro incierto pues su validación depende no solo de la administración, sino también de la conjunción de diferentes políticas, tales como las territoriales, laborales, poblacionales, económicas, etc.

Los centros de contexto rural se caracterizan por tener una organización propia, específica, para adaptarse a la singularidad e idiosincrasia de dicho medio y garantizar una enseñanza de calidad respetando la identidad de cada cual. Surgen, además, discrepancias en torno a la conceptualización de 'rural' en la actualidad, llegándose a dudar de la propia 'existencia' de tal 'ruralidad' en nuestro panorama socio-cultural del siglo XXI (Corchón, 2000). Más allá de estos inconvenientes terminológicos, evidenciamos la necesidad de reivindicar un sentir y entender la educación desde las circunstancias particulares en las que se desarrolla su tarea docente.

En este contexto, parece que lo rural como lo perteneciente o relativo al campo y a las labores de él' deja de tener significatividad plena en nuestra sociedad postindustrial. En este entramado, el mundo rural y lo que éste representa en el marco del sistema de valores de la nueva 'era digital' necesita redefinirse a sí mismo, reconfigurándose en una nueva ruralidad.

Reflexionar actualmente sobre el futuro de educación en el medio rural es una cuestión bastante compleja y en absoluto exclusiva de las políticas educativas y administrativas, tales como las económicas y sociales.

La sociedad rural viene experimentando una gran transformación desde la última mitad del siglo XX, en este sentido, cabe recalcar que, el servicio educativo tendrá más opciones si diversificamos la economía y sumamos a ello el apoyo de los proyectos de dinamización social y económica de territorios rurales.

En cuanto a las funciones sociales y educativas de la escuela en el entorno rural, la escuela asume un papel de gran responsabilidad como mecanismo de resistencia cultural al valorar el saber local que en numerosas ocasiones ha sido desplazado por otro de mayor reconocimiento al recuperar y conservar las tradiciones y los valores de la zona al profundizar en el conocimiento de la historia de los pueblos costumbre, el estilo de vida, la escuela rural colabora en este cometido.

La escuela utiliza como canal el curriculum escolar, la participación y colaboración de y con la comunidad para que la población acceda a las claves culturales. Esto supone que la escuela rural tome conciencia de su identidad cultural, que apuesta por la vida en el medio rural como alternativa y que se refleje en los proyectos educativos que se elaboren para los centros rurales, el curriculum en su dos modalidades oculto y explícito, debe propiciar por un lado el dialogo entre la identidad social y la cultural actual una cultura globalizada procedente de distintos medios.

La escuela rural es una institución que puede colaborar en la dinamización cultural, económica y social del entorno y contribuir de este modo en el desarrollo local y comunitario, creando las condiciones para generar una cultura participativa y de colaboración, en la que se desarrollen efectivamente las competencias básicas de nuestro alumnado, en esta propuesta se ha materializado ya en experiencias de educación y cultura democráticas muy interesantes, tales como Escuela Nueva en Latinoamérica las escuelas aceleradas de Estados Unidos y Latinoamérica, así como en el ámbito nacional. Este es el paso obligado por el que hay que caminar para conseguir que la cultura y democracia sea una realidad que no signifique sacrificar a las personas que opten por crear empresas y tejido productivo en las zonas rurales

8. Monógrafo: globalización, nuevas ruralidades y escuelas.

Juan Bautista Martínez & Antonio Bustos, 2011

Los esfuerzos por comprender el funcionamiento de los centros educativos en entornos rurales no se han correspondido con una masa crítica suficiente de investigaciones cuyas aportaciones teóricas o empíricas hayan ayudado a lanzar una política educativa que facilitara la formación del profesorado, la selección de recursos y el sentido de la educación impartida en las escuelas rurales.

1. El sistema educativo y las escuelas rurales se implantan y desarrollan en solitario: Las investigaciones nos permiten por analogía caer en la cuenta de que la creación y puesta en marcha de las escuelas rurales en nuestro país se ha hecho de manera aislada y parcial, es decir, desde la lógica institucional de la administración educativa para la implantación del sistema. Un sistema educativo único, centralizado y universal para el conjunto del territorio nacional donde se impartía una enseñanza igual para todos. Las condiciones de la posmodernidad han permitido aflorar convicciones más cercanas al reconocimiento de la diversidad de entornos, actores y culturas diferentes. Hay comunidades autónomas en las que aparecen reguladas normativamente sus escuelas rurales con carácter general a través de la legislación que corresponde a los centros docentes públicos.

2. La globalización y sus diversos efectos en los entornos rurales y sus escuelas: A esta situación se yuxtapone la globalización como proceso múltiple que se instala progresivamente a través de organismos, empresas, entidades mundiales, instituciones económicas nacionales o supranacionales. El auge de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación modifica los escenarios y el espacio del mundo rural y la percepción que tenemos de él.

3. La teorización de las “nuevas ruralidades” abre la comprensión sobre las escuelas rurales y el sistema educativo general: El mundo rural se ha convertido en una amalgama social, económica y cultural en donde conviven hogares dedicados a la agricultura a tiempo completo con otros a tiempo parcial, con neo rurales residenciales y con rurales no agrícolas. Desde la perspectiva social y económica, se origina un fenómeno que está dejando ya de resultar tan nuevo: la aparición de nuevos sectores sociales en la propia comunidad rural vinculados a nuevas actividades desde la industria a los servicios de distinto orden, que imponen nuevas formas de vida y nuevas relaciones con el territorio, el espacio pasa

a ser valorado como multifuncional y se da lugar a diferentes ruralidades que incorporan en mayor o menor medida algún condicionante económico, social y/o cultural de los comentados.

4. ¿Tienen sentido las actuales escuelas rurales o desaparecerán progresivamente?: Existe la convicción en la población, transmitida a través de los medios de comunicación, de que las escuelas rurales irán disminuyendo, lo que puede justificarse por los procesos de concentración, mayor comunicación territorial, mejora de los medios de transporte, urbanización del territorio, movilidad, difusión y uso de las nuevas tecnologías e Internet. Sin embargo, si miramos con otro prisma, las zonas rurales son un componente vital de la identidad y la estructura física de la UE. Más del 91% del territorio es "rural" (en la acepción más común del término), y en él reside más de un 56% de la población. Hemos asistido durante las últimas décadas a la reducción del número de unidades y escuelas rurales en algunas comunidades autónomas, lo que se entiende por escuelas rurales se está reduciendo bajo una lógica institucional y administrativa- a los lugares donde existen problemas de dispersión de la población y dificultades de concentración de escolares.

5. Limitaciones e incertidumbres para pensar "lo rural" y las escuelas rurales: Los problemas de las escuelas rurales no han sido generalmente específicos de las mismas. este funcionamiento autónomo del sistema escolar le hace cobrar un sentido propio, un academicismo auto cultivado, en donde los saberes no se corresponden con los problemas. La vida cotidiana y el debate social queda fuera de las escuelas empeñadas en mantener un instruccionismo superficial, enciclopédico, memorístico, más allá del curriculum básico, las metodologías de aprendizaje, la organización de las aulas, la estrategias para abordar el estudio y los conocimientos necesarios para vivir de manera digna y autónoma no pueden ser universales para todas las escuelas rurales.

6. Nuevas miradas desde diferentes realidades: la aportación de las autoras y los autores: Las propuestas nos invitan a considerar el papel que en la educación del siglo XXI está jugando la escuela rural dentro del sistema educativo, a conocer las posibilidades, limitaciones y necesidades que plantea, o el camino que puede seguir a partir de ahora, el potencial pedagógico de ciertas prácticas

específicas de las escuelas rurales también tiene cabida en las aportaciones desde una reflexión reposada.

9. Jóvenes, educación y empleo en América Latina.

Ernesto Abdala, 2002

El tema del alto y persistente desempleo de los jóvenes no es privativo de América Latina: en todo el mundo desarrollado y en desarrollo se observan tasas de desempleo sustancialmente superiores a la de los adultos, afectando principalmente a las mujeres, a las minorías étnicas y a los grupos con menos calificación. La baja calificación se une a la inserción precaria en empleos de baja productividad

El problema de todo el grupo joven no es menor si se considera que periodos largos de desempleo erosionan el capital humano con el que cuenta el joven, bloquean una inserción adecuada en una carrera profesional o técnica, menoscaban la capacidad productiva inhibiendo la independencia económica, la formación de la familia y la integración cabal a la sociedad civil y la asunción de los roles como ciudadano.

Los ritmos de crecimiento poblacional de América Latina han sido históricamente muy altos, aunque han venido desacelerándose. Los diferentes países reciben heterogéneas “herencias” demográficas que, en cierto modo, condicionan las posibles variantes y propuestas del mercado de trabajo y la fuerza de trabajo juvenil.

El tipo de inserción de los jóvenes se constriñe, en general, al sector de alta informalidad. Cuando consiguen un empleo éste es de menor salario y menor protección social; de mayor precariedad e inestabilidad. Si bien es poca la información con que se cuenta en relación con los contratos de trabajo juvenil, se puede afirmar que, en la mayoría de los casos, los jóvenes trabajan sin contrato y sin seguridad social. Son precisamente los grupos más jóvenes los que participan con mayor intensidad de estas nuevas reglas de juego laboral.

El trabajo, para los jóvenes, es fuente de ingresos y representa una oportunidad de inserción social y de realización siempre que se trate de trabajos de buena calidad y que favorezcan la socialización. Si el trabajo no llega o es de mala calidad, la vida se impregna de fuertes sentimientos de postergación y frustración (Tokman, 1996 citado en Abdalá, 2002).

Las fuertes presiones para mantener la competitividad laboral modifican las exigencias a nivel individual. Se comprende, por parte de los encargados de educación y trabajo, que los jóvenes deben poseer ciertas competencias básicas que les permitan la integración laboral. Así, *la segmentación social vinculada a las dimensiones de educación y trabajo transforma la iniquidad en exclusión social* (Abdalá, 2002) especialmente si a la variable edad se agregan las de género y las de pertenencia al medio rural o a minorías étnicas. Estas incluirían: características actitudinales, autoestima, creatividad, capacidad para identificación y resolución de problemas, responsabilidad, interés en el aprendizaje permanente, buena comunicación, eficiencia, proyectos a largo plazo, participación activa, disposición al cambio, alta responsabilidad y pensamiento creativo e interactivo con nuevos códigos de comunicación basados en la tecnología y el trabajo en equipo. Su adquisición estaría favorecida por la comprensión abarcativa de la lectoescritura, alto nivel de abstracción y anticipación con formulación de modelos lógico-analíticos y aplicación de las matemáticas a los problemas concretos.

La educación tradicional de la región muestra un campo segmentado con un acceso diferencial en la calidad de la educación, según el estrato social. Toda esta problemática queda, además, inmersa en el fenómeno de “la devaluación de las credenciales educativas: se exigen más años de preparación para las mismas tareas, esta parece depender de la integralidad, calidad, eficacia y pertinencia, *valorando las expectativas y necesidades de los jóvenes*” (Abdalá, 2002). Es recomendable delinear políticas de Estado sostenidas en el tiempo. Siendo el Estado el distribuidor obligado de oportunidades, se vuelve imperioso evitar la inestabilidad de las intervenciones sociales que se modifican en cada cambio de gobierno.

10. Formación de los jóvenes para el trabajo: principales interrogantes y preocupaciones desde las organizaciones de la sociedad civil.

Silvia Kremenchutzky, 2000

En la mayoría de los países latinoamericanos, la formación para el trabajo ha sido desarrollada por organismos públicos especializados en la formación profesional. Estos organismos, creados en los últimos cincuenta años, han integrado el circuito de la educación no formal.

En sus inicios, el tipo de formación brindada estaba orientada a las necesidades del puesto de trabajo. La formación inicial estaba destinada a proveer de mano de obra al mercado de trabajo en los puestos disponibles o previsibles y los programas de aprendizaje estaban orientados a adolescentes para ocupaciones semicalificadas. En la década del 70, se extendió la formación a adultos, con la finalidad de actualizar, reconvertir, reciclar, perfeccionar o especializar a los trabajadores ya ocupados. Apareció así la modalidad de formación complementaria. De acuerdo al tipo de situación social atendida, los programas de capacitación contemplaban diferentes poblaciones objetivos: sectores con desventajas por razones estructurales, por sus características socio-demográficas, étnicas o culturales, y por sus limitaciones físicas, o con problemas de adaptación social.

En la mayoría de los países el ámbito de desarrollo de la formación profesional se situaba fuera de la jurisdicción de las autoridades educativas y la formación brindada no se articulaba con el circuito de la educación formal. Tradicionalmente el Estado tomaba a cargo la organización e implementación directa de la capacitación laboral a través de organismos públicos.

Actualmente podría decirse que la formación profesional está a cargo (con variación entre los países de la Región) de un conjunto de instituciones de nivel nacional, provincial, y municipal, gubernamentales y no gubernamentales que, aunque desarticuladamente, ofrecen alternativas de capacitación laboral para la población juvenil. Se trata de una combinación heterogénea de modalidades de gestión, de organización, pedagógicas y de financiación.

Las organizaciones de la sociedad civil, en el contexto de la globalización y el modelo neoliberal, se han visto impulsadas a cambiar su forma de trabajo y participación

social, buscando una mayor visibilidad. Muchas organizaciones se plantean la dificultad de generar propuestas de formación para el trabajo que contribuyan a mejorar, en primer lugar, la inserción laboral y social de los jóvenes más vulnerables. Para ello, es necesario lograr una mayor identidad colectiva, de modo de lograr una participación más activa en las políticas públicas, muchas de ellas han surgido como respuesta al cambio del modelo de Estado ejecutor por el modelo de Estado subsidiario y, en este contexto, estas organizaciones fueron ocupando los espacios que los Estados de la región dejaron vacantes en función de la reducción y el ajuste del gasto público.

La relación entre las llamadas ONG (ahora organizaciones de la sociedad civil) y el Estado ha despertado históricamente prejuicios y temores en algunas instituciones que temían ceder a la vida política traicionando la trayectoria de sus acciones, o caer en el rol de legitimadores de políticas adversas a sus intereses o principios. El desarrollo de alianzas estratégicas entre diferentes actores sociales, sociedad civil, empresariado, etc., pareciera ser un recurso indispensable en este momento del desarrollo de estas organizaciones para participar activamente en la política pública y dialogar con el Estado. El camino a transitar en la construcción de las alianzas no es sencillo, debido a la diversidad de intereses sectoriales, a la resistencia cultural para el trabajo conjunto y a los celos institucionales que perturban la transparencia en la información. La defensa de los propios espacios institucionales se vuelve muchas veces prioritaria en la práctica, dejando en un segundo lugar el cumplimiento de la misión de las mismas instituciones.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

El tipo de investigación que se ha utilizado es éste trabajo de investigación es de carácter descriptivo. Descriptiva, cuantitativa y cualitativa.

La investigación de tipo cuantitativo permite medir, validar y comprobar los fenómenos de manera matemática ya que se trabaja con datos estadísticos. La investigación de tipo cualitativo ayuda en la captación y recopilación de información mediante el análisis de los datos numéricos y marco teórico referencial.

En cuanto a la metodología, se utilizó el diseño mixto o descriptivo-explicativo. El análisis fue descriptivo-explicativo. El método descriptivo enfoca la observación actual del fenómeno en estudio y permite llegar también a la identificación y delimitación precisa del problema; la formulación de objetivos, la recolección de datos; elaboración de los datos (organización, comparación e interpretación); llegar a extraer conclusiones y finalmente presentar lineamientos que permitan ser una alternativa de solución a una parte del problema.

En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ella, para así escribir lo que se investiga (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

Para el desarrollo de la presente investigación primeramente se organizó y preparó todo el material necesario, como son cámara, bolígrafos, primordialmente las encuestas tanto para los titulados, como para los directivos de dos de los titulados, etc., para posteriormente proceder a trasladarse a realizar las respectivas entrevistas y luego ser analizadas en forma global y minuciosamente.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

El método que se ha utilizado es el descriptivo.

Técnicas

- **Entrevista: directa e indirecta.** Sirvió para identificar los domicilios donde laboran los encuestados. así como de autoridades de las instituciones donde laboran.
Aplicación de encuestas. Mediante el cuestionario, permitió obtener los criterios según las preguntas planteadas a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica, dividida en dos apartados. Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL; y el inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL. Además se aplicó el inventario de tareas docentes, que estuvo dirigido a directivos.
- **Observación directa.** Sirvió para identificar los domicilios donde laboran los encuestados.
- **Recolección de datos.** Permitted validar y aclarar la realidad en la que se encuentran las personas involucradas en la investigación.

Instrumentos de investigación

Para llevar a cabo la investigación se aplicó cuestionarios tanto para los titulados como para los empleadores. Dichos cuestionarios fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA, adaptados y válidos por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. A la reglamentación del entorno nacional.

- ✓ Ficha inicial de contactos
- ✓ Cuestionario 1 encuesta a docente para obtener información específica sobre el titulado.
- ✓ Cuestionario 2 para empleadores como titulados.
- ✓ Una entrevista dirigida a los empleadores.

2.3 Preguntas de investigación

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

2.4 Contexto

El contexto de los criterios de los titulados que se investigaron fue en la provincia de Morona Santiago en los cantones de Gualaquiza, San Juan Bosco, Sucúa, Morona. Además, en Amaguaña, provincia de Pichincha.

Diana Magdalena Loja Vásquez. Morona Santiago, en el cantón San Juan Bosco. Unidad educativa Amazonas, calle Julio Cobos y Luis Guambana Maldonado;

Sara Marlene López Arias. Gualaquiza, Red Juntos por el cambio, Escuela “Celso Humberto Guerra, Parroquia, Nueva Tarquí, calle s/n;

Zoila Maritza López Villavicencio. Escuela de Educación Básica Media “Ciudad de Gualaquiza”, Parroquia el Ideal Recinto Guabi Alto;

Ninfa Olivia Lucero Marca. Cantón Morona, Parroquia Sevilla, Don Bosco Barrio las Palmeras, Escuela General Básica Superior “Carlomagno Andrade”

Tatiana Maribel Maza González. Cantón Sucúa; Escuela de educación Básica “Julio Enrique Padilla Hernández avenida Sucúa barrio Sur.

Alicia Macaquiza Rumiguano. Provincia de Pichincha, parroquia Amaguañas Fundación “Laura Vicuña” calle Colón y Mejía.

2.5 Población y muestra (análisis).

La muestra utilizada fue de 7 titulados/as aplicándose a seis de ellos y a cuatro empleadores cuyos instrumentos de investigación fueron diseñados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

- **Humanos**

Los recursos humanos fueron: docentes, los titulados, y directivos de las instituciones.

- **Institucionales**

Los recursos institucionales fueron las Instituciones Educativas en donde laboran los titulados son Escuelas Fiscales, en zonas rurales, con una mediana infraestructura, pero con amplio espacio físico y un titulado que se encuentra ejerciendo funciones administrativa en la Fundación “Alicia Vicuña” Hogar de niñas y adolescentes.

- **Materiales**

Para el presente trabajo de investigación, se ha utilizado cuestionarios, entrevistas, cámara fotográfica, computadora, libros, revistas, transporte, teléfono, internet, copiadora, tinta, reglamentos de la educación y presupuesto económico propio.

- **Económicos**

Los recursos económicos utilizados fueron por parte del investigador.

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Para la aplicación de los instrumentos se procedió de la siguiente manera: primera mente se contactó a los titulados y directivos mediante vía telefónica; luego el contacto fue de manera personal para aplicar la ficha de contacto inicial, esta parte causo ciertos inconvenientes por la distancia donde se encontraban los titulados. Para la

obtención de la información se aplicaron los correspondientes instrumentos de consulta propuestos por la UTPL. A continuación se procedió a la organización de los datos mediante una correcta tabulación. Seguidamente se procedió a la presentación de la información en cuadros y gráficos estadísticos y finalmente se termina con la interpretación análisis y discusión de resultados de los datos finalizando con una conclusión personal por parte del investigador.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

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

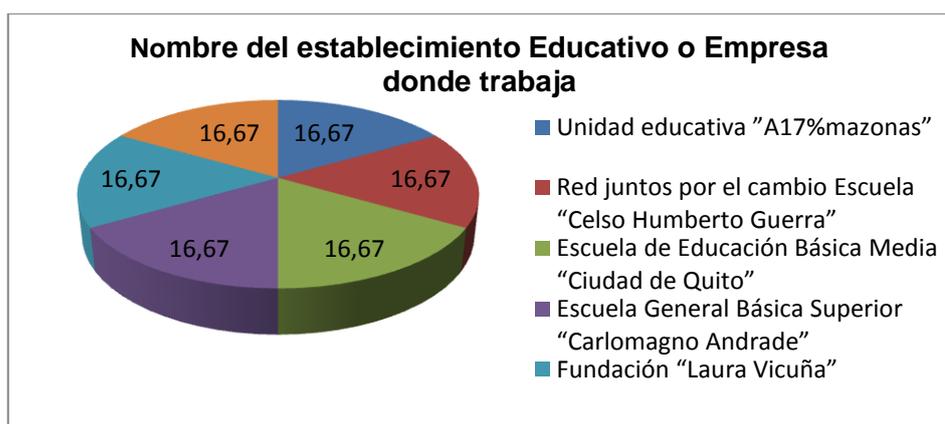
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.

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

TABLA 1

| Nombre del establecimiento Educativo o Empresa donde trabaja | f | % |
|--|---|--------|
| Unidad educativa "Amazonas" | 1 | 16.67% |
| Red juntos por el cambio Escuela "Celso Humberto Guerra" | 1 | 16.67% |
| Escuela de Educación Básica Media "Ciudad de Quito" | 1 | 16.67% |
| Escuela General Básica Superior "Carlomagno Andrade" | 1 | 16.67% |
| Fundación "Laura Vicuña" | 1 | 16.67% |
| Escuela de educación Básica " Julio Enrique Padilla Hernández" | 1 | 16.67% |
| Total | 6 | 100% |

GRÁFICO 1



Un establecimiento educativo o lugar de trabajo es el centro donde se realiza ciertas necesidades a la sociedad actual lo cual conlleva ciertos procesos en la formación de cada individuo. En un establecimiento educativo implica cambios en la concepción de los alumnos, en los profesores y cambios administrativos en relación con el diseño y

distribución de la enseñanza, teniendo en cuenta los parámetros que la institución establece como normativa reglamentaria. En nuestro país existe gran cantidad de profesionales que de cierta manera dan un aporte a la sociedad con los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación académica, contribuyendo al desarrollo de nuestro país.

De acuerdo a los resultados se observa que el 100% de los titulados se encuentran trabajando en las diferentes instituciones educativas, se toma en cuenta que un 16,67% se encuentra trabajando en función administrativa.

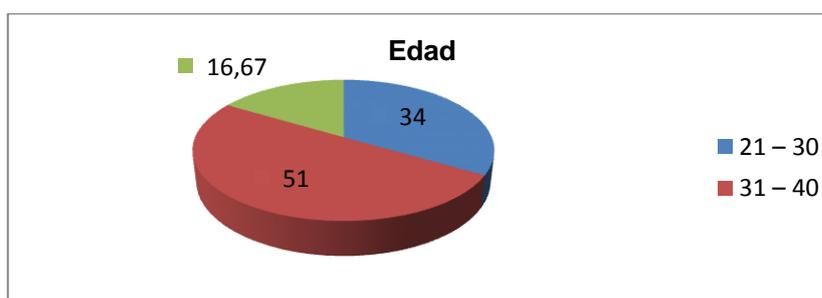
Los titulados de UTPL se dedican a la docencia.

3.1.1.2 Edad.

TABLA 2

| Edad | f | % |
|-------------|----------|----------|
| Menor de 20 | | |
| 21 – 30 | 2 | 34% |
| 31 – 40 | 3 | 51% |
| 41 – 50 | 1 | 16.67% |
| 51 o más | | |
| Total | 6 | 100% |

GRÁFICO 2



La edad.- se relaciona en varios aspectos como es la experiencia, el grado con las que se trata las responsabilidades diarias y sobre todo al actuar, es decir, con iniciativa y creatividad al momento de plantear y resolver un problema que se subsistan en cada una de las actividades ya sea de índole académica o laboral. Se menciona como primicia que la edad no sería un factor de mucha incidencia ya que todo depende de

las actualizaciones permanentes de los docentes así como también de su predisposición y responsabilidad con su trabajo.

El porcentaje más alto de los titulados oscila en el rango de 31 a 40 años, posteriormente un porcentaje de un 34% de docentes oscila en una edad de 21 30 años y un total de un 16,67% de docentes ejerce su profesión con una edad de 41 en adelante de acuerdo a las encuestas planteadas.

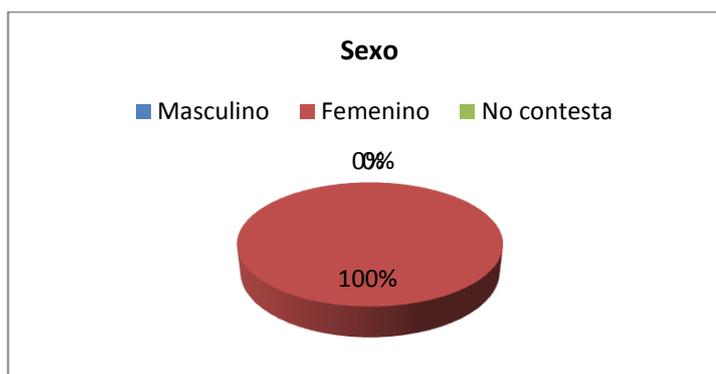
La edad de los titulados que ejercen la profesión es óptima.

3.1.1.3 Sexo

TABLA 3

| Opción | Frecuencia | % |
|-------------|------------|-----|
| Masculino | 0 | 0 |
| Femenino | 6 | 100 |
| No contesta | 0 | 0 |
| TOTAL | 6 | 100 |

GRÁFICO 3



Sexo o género, se entiende por género cuando se aplica en contexto a una determinada conglomeración de personas. Hablamos de géneros para indicar modos de comunicación culturalmente establecidos por nuestro medio. El género, se establece como una normativa, para establecer de manera apropiada cuál de las

personas está más involucrada en la enseñanza-aprendizaje intelectual de los alumnos.

Así mismo se comprueba que la totalidad de la población encuestada 100% pertenece al género femenino, dato que permite establecer que en nuestro país la docencia es ejercida mayoritariamente por el género antes mencionado, esto se debe a que tradicionalmente el paso de las mujeres por la profesión ha sido representativo sobretodo en nivel Inicial y Educación Básica.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se reafirmó la plena libertad en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por las mujeres y las niñas constituye una prioridad para todos los gobiernos y las Naciones Unidas, y que es esencial para el adelanto de la mujer. Se destacó que los gobiernos no sólo debían abstenerse de violar los derechos humanos de todas las mujeres, sino también trabajar activamente para promover y proteger esos derechos.

El porcentaje más alto de las personas encuestadas, que se dedica a la docencia es de género femenino.

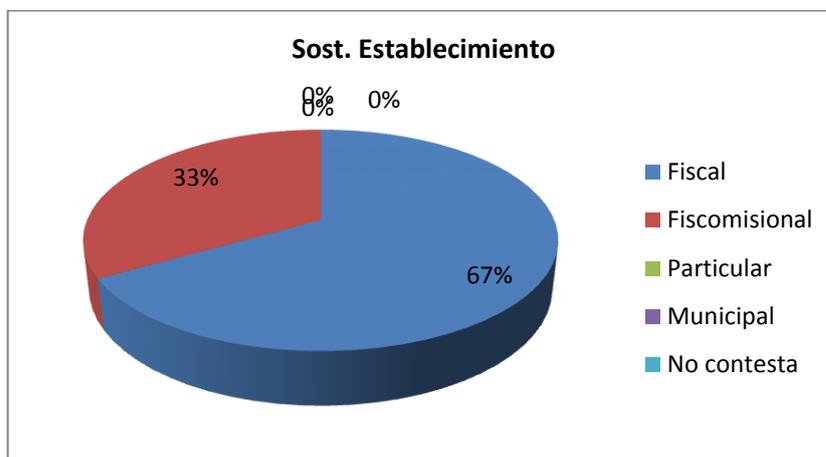
3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

TABLA 4

| Opción | Frecuencia | % |
|---------------|------------|-----|
| Fiscal | 4 | 67 |
| Fiscomisional | 2 | 33 |
| Particular | 0 | 0 |
| Municipal | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100 |

GRÁFICO 4



El bachillerato es un ciclo de estudios anterior a los estudios superiores. El objetivo del bachillerato es preparar académicamente al alumno para que pueda realizar estudios superiores. Las asignaturas que se imparten son más especializadas que en la secundaria, es decir, están encaminadas a las ciencias, a las letras o a las artes (cada uno de las tres tiene tres asignaturas de modalidad específicas, las demás son todas comunes). En la actualidad las personas tienen como iniciativa culminar los estudios de bachillerato en instituciones fiscales, el factor predominante para ello es el factor económico, no obstante también pueden elegir entre las distintas opciones donde pueden iniciar y terminar sus estudios de secundaria.

Del 100% de los titulados el 67% han obtenido sus estudios de bachillerato en colegios fiscales y un 33% en fisco - misional. Una vez culminado los estudios básicos los estudiantes optan por el nivel bachillerato y posteriormente superior.

La mayoría de los titulados terminaron sus estudios secundarios en instituciones fiscales

El bachillerato es un ciclo de estudios anterior a los estudios superiores. El objetivo del bachillerato es preparar académicamente al alumno para que pueda realizar estudios superiores. Las asignaturas que se imparten son más especializadas que en la secundaria, es decir, están encaminadas a las ciencias, a las letras o a las artes (cada

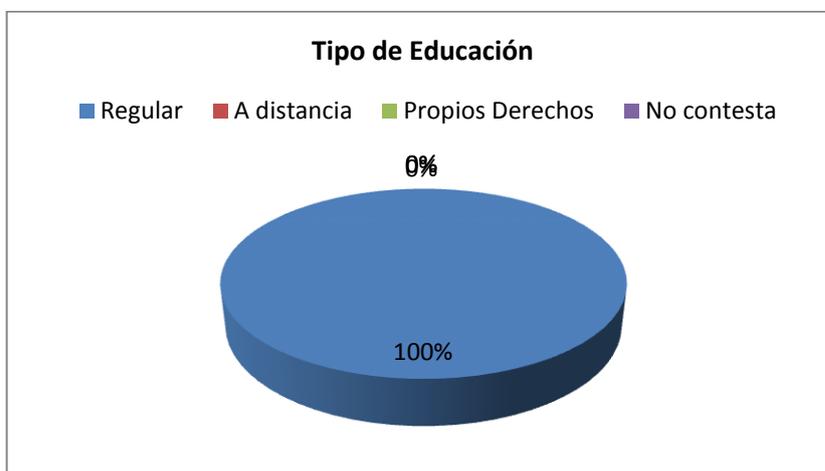
uno de las tres tiene tres asignaturas de modalidad específicas, las demás son todas comunes).

3.1.2.2 Tipo de educación.

TABLA 5

| Opción | Frecuencia | % |
|------------------|------------|------------|
| Regular | 6 | 100 |
| A distancia | 0 | 0 |
| Propios Derechos | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100 |

GRÁFICO 5



Tipos de educación La Educación en Ecuador es controlada y organizada por el Ministerio de Educación. El Ministerio de Educación es el ministerio encargado de todo lo referente a la Educación Regular en sus tres etapas: El Nivel de Educación Inicial, Educación General Básica, Bachillerato.

El 100% de los investigados obtuvieron sus estudios en educación regular.

Los titulados de UTPL culminaron sus estudios, en la modalidad presencial o regular.

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

TABLA 6

| Opción | Frecuencia | % |
|--------------|------------|------------|
| Pregrado | 1 | 16.67 |
| Posgrado | 1 | 16.67 |
| Ninguno | 4 | 66 |
| Total | 6 | 100 |

GRÁFICO 6



Niveles de estudios.- se entiende por nivel educativo el grado de aprendizaje que adquiere una persona a lo largo de su formación en una Institución educativa. Para continuar con los estudios de cuarto nivel los titulados manifestaron que una de las limitantes es la economía, por lo mismo indicaron que tienen como prioridad realizar una maestría en otra universidad, por lo cual no están muy a gusto con aquella decisión debido a que deseaban continuar con sus estudios en la misma

institución, debido al factor antes mencionado se les complica en mayor grado el realizar algún diplomado o maestría en la UTPL.

Cabe recalcar que muy pocos de los titulados han realizado una maestría (17%). Teniendo en cuenta que en la actualidad según la nueva ley de educación exige al docente tener título de cuarto nivel.

La mayoría de las personas tituladas, poseen únicamente su título de licenciatura.

3.1.2. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?

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

En cuanto a la relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica se determina que al menos el 17% no trabaja en un puesto relacionado con la carrera obtenida. Los cinco encuestados que trabajan en Educación Básica, tienen una experiencia docente entre dos y once años y no tienen otros trabajos que generen ingresos para su hogar.

3.1.2.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

TABLA 7

| Opción | Frecuencia | % |
|---------------------|-------------------|----------|
| Uno | 5 | 83, |
| Dos | 0 | 0 |
| Tres | 0 | 0 |
| Cuatro o más | 0 | 0 |
| No contesta | 1 | 16,67 |
| Total | 6 | 100 |

GRÁFICO 7



El número de establecimientos en los que puede trabajar el docente.- es el lugar donde imparte, guía al alumno a desarrollar su aprendizaje, por medio de técnicas y herramientas que crea oportunas. El mandatario ecuatoriano solicitó al Ministerio de Educación la construcción de un cronograma para que todos los planteles fiscales del Ecuador se conviertan en establecimientos mixtos (hombres y mujeres). También se decretó que los docentes labores las ocho horas laborales.

Actualmente el 83% se encuentra laborando en planteles fiscales y un 16,67% no contesta. El colegio público o fiscal, es sustentado por el Estado. Generalmente ofrecen educación Básica (10 años) y educación secundaria (Bachillerato de 3 años).

Los titulados de UTPL, laboran en una sola institución educativa.

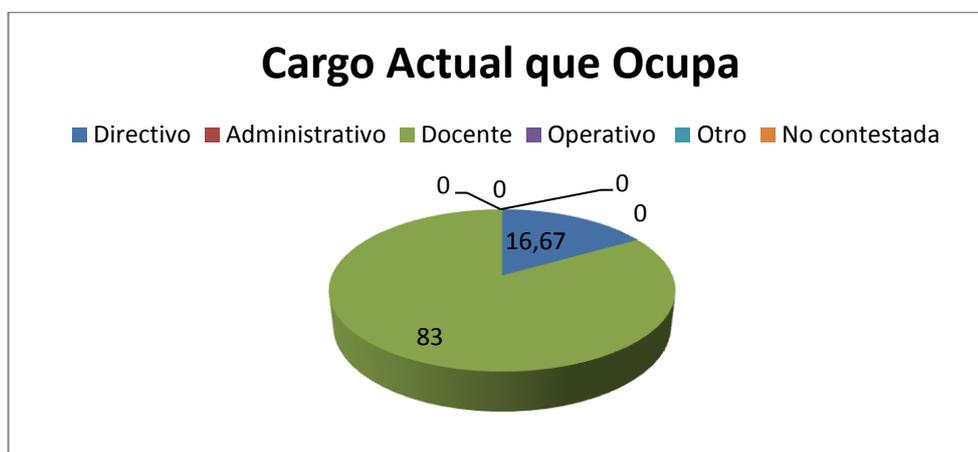
| Nombres del titulado/a | Número de establecimiento | f | % |
|-----------------------------------|---------------------------|---|-------|
| Diana magdalena Loja Vásquez | 1 | 1 | 16,67 |
| Sara Marlene López Arias | 1 | 1 | 16,67 |
| Zoila Maritza López Villavicencio | 1 | 1 | 16,67 |
| Ninfa Oliva Lucero Marca | 1 | 1 | 16,67 |
| Alicia Piedad Macaquiza Rumiguano | Trabajo administrativo | | |
| Tatiana Maribel Maza González | 1 | 1 | 16,67 |
| Total | 6 | 5 | 83 |

3.1.2.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

TABLA 8

| Opción | Frecuencia | % |
|----------------|------------|-------|
| Directivo | 1 | 16,67 |
| Administrativo | 0 | 0 |
| Docente | 5 | 83 |
| Operativo | 0 | 0 |
| Otro | 0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0 |
| Total | 6 | 100 |

GRÁFICO 8



El ámbito laboral se define como el territorio social donde transcurre la vida cotidiana de las personas en la realización de actividades económicas con fines productivos tanto en la economía informal como formal. En él se expresan relaciones con características particulares, que lo determinan y que son comunes a todos los actores que lo habitan. Cada uno de los profesionales titulados, desempeña su labor de acuerdo a su rama específica y de acuerdo al nivel de preparación que ostenta.

Del 100%, el 83% de los titulados se encuentra laborando como docente y el 16,67% se desempeñan como directivos en una institución.

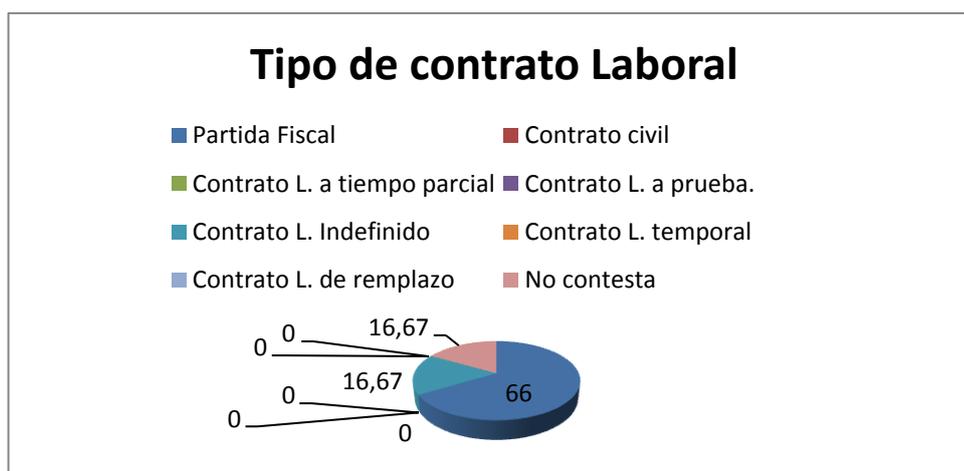
Los titulados de UTPL, el cargo ocupacional es de docencia.

3.1.2.4 Característica del trabajo actual.

TABLA 9

| Opción | Frecuencia | % |
|-------------------------------------|-------------------|----------|
| Partida Fiscal | 4 | 66 |
| Contrato civil | 0 | 0 |
| Contrato L. a tiempo parcial | 0 | 0 |
| Contrato L. a prueba. | 0 | 0 |
| Contrato L. Indefinido | 1 | 16,67 |
| Contrato L. temporal | 0 | 0 |
| Contrato L. de remplazo | 0 | 0 |
| No contesta | 1 | 16,67 |
| Total | 6 | 100 |

GRÁFICO 9



Características del trabajo actual (nombramiento).- El nombramiento es una cédula, despacho o título en que se designa a uno para algún cargo. En el caso del Ecuador el Ministerio de Educación otorga contratos y nombramientos indefinidos. Un nombramiento indefinido es el que se le otorga a una persona o grupo de ellas para que ocupen determinada responsabilidad o participen en ello sin precisar el momento en que caducará tal nombramiento. No se define su periodo de vigencia. Cada profesional ya sea en el campo de la educación o en otro campo, opta por tener un nombramiento y dar a conocer e impartir los conocimientos adquiridos a través de un proceso de desarrollo-aprendizaje de nivel superior.

El 67% de los titulados tienen nombramiento en las instituciones donde laboran, un 16,67% no contesta y el 16% contrato libre indefinido.

La mayoría de los titulados de la UTPL, tienen un nombramiento labora de tipo fiscal.

De esta manera. En cuanto a las características individuales de los titulados se observa que el 83% se encuentran trabajando en las diferentes instituciones educativas, el 16,67% se encuentra trabajando en función administrativa. La edad fluctúa entre 31 a 40 años (51%) docentes y en su totalidad (100%) pertenecen al género femenino.

Refiriéndonos a las características académicas se observa que el 67% han obtenido sus estudios de bachillerato en colegios fiscales y un 33% en fisco - misional. El 100%

de los investigados obtuvieron sus estudios en educación regular. Solamente el 16,67% de los titulados han realizado una maestría.

En cuanto a la relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica se determina que al menos el 16,67% no trabaja en un puesto relacionado con la carrera obtenida. Actualmente el 83% se encuentra laborando en planteles fiscales y un 16,67% no contesta. El 83% de los titulados se encuentra laborando como docente y el 16,67% se desempeñan como directivo. El 67% de los titulados tienen nombramiento en las instituciones donde laboran, un 16,67% no contesta y el 16,67% contrato libre indefinido.

Por lo tanto se concluye, que el 83% de los titulados encuestados se encuentran laborando como docentes fiscales y el 16,67% se desempeñan como directivo gracias a su título de cuarto nivel.

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

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

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

3.3 Valoración docente de la profesión

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

El 16,67% de los docentes encuestados; es decir la minoría, afirman que podrían trabajar en el sector educativo privado. El surgimiento y avance de los planteamientos en torno al concepto de competencia profesional se inscribe, en los distintos países, en un marco estratégico común caracterizado por los siguientes cuatro ejes de preocupación: el acercamiento entre el mundo laboral y la educación/capacitación; la adecuación de los trabajadores(as) a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y el trabajo; la renovación de las entidades de educación/capacitación, de la calificación de los instructores(as) y del as acciones formativas; y la adquisición equitativa y flexible de las competencias.

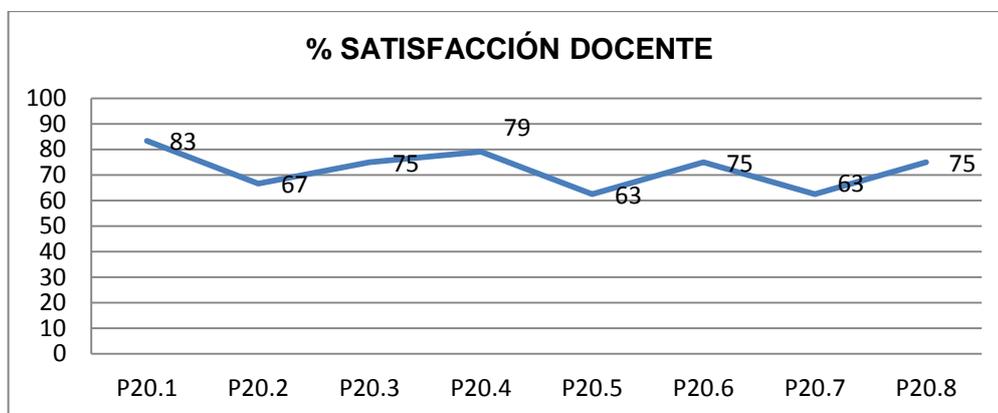
Se concluye que la mayoría de los titulados no valoran su profesión como la base para optar por otras opciones de trabajo dentro de la docencia.

3.4 Satisfacción docente.

TABLA 10

| % SATISFACCIÓN DOCENTE | | |
|-------------------------------|-------------|----------|
| Pregunta | Pro. | % |
| P20.1 | 3 | 83 |
| P20.2 | 3 | 67 |
| P20.3 | 3 | 75 |
| P20.4 | 3 | 79 |
| P20.5 | 3 | 63 |
| P20.6 | 3 | 75 |
| P20.7 | 3 | 63 |
| P20.8 | 3 | 75 |

GRÁFICO 10



De acuerdo a la escala de satisfacción propuesta, entre todos los docentes se establece un promedio de calificación de tres, equivalente a medianamente satisfecho para los indicadores establecidos en las correspondientes preguntas de la tabla N° 10. Es decir, los titulados están medianamente satisfechos en cuanto a los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia. El progreso social gracias al ejercicio de la docencia, El prestigio obtenido en el entorno laboral. La posibilidad de ascensos laborales en la institución. El salario docente acorde con las funciones realizadas. La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos. La realización y/o crecimiento personal.

Se concluye, que las demandas académicas de los titulados son mayores a las que ofertó la Universidad Técnica Particular de Loja en aquel momento de su formación profesional, determinado por la importancia y el nivel de formación.

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

TABLA 11

| BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos) | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | F | | I | | NF | | P.M |
| | P.N | P.E | P.N | P.E | P.N | P.E | |
| MD | 56 | 7.7 | 68 | 9.4 | 61 | 8.4 | 72 |
| PD | 12 | 7.7 | 15 | 9.2 | 13 | 8.1 | 16 |
| IE | 16 | 6.8 | 22 | 9.0 | 19 | 7.7 | 24 |
| ANA | 33 | 8.3 | 38 | 9.5 | 35 | 8.8 | 40 |
| IPPC | 33 | 8.1 | 38 | 9.6 | 35 | 8.8 | 40 |
| PTE | 17 | 8.3 | 19 | 9.4 | 18 | 9.0 | 20 |
| F | 15 | 7.4 | 18 | 8.8 | 16 | 8.1 | 20 |

GRÁFICO 11

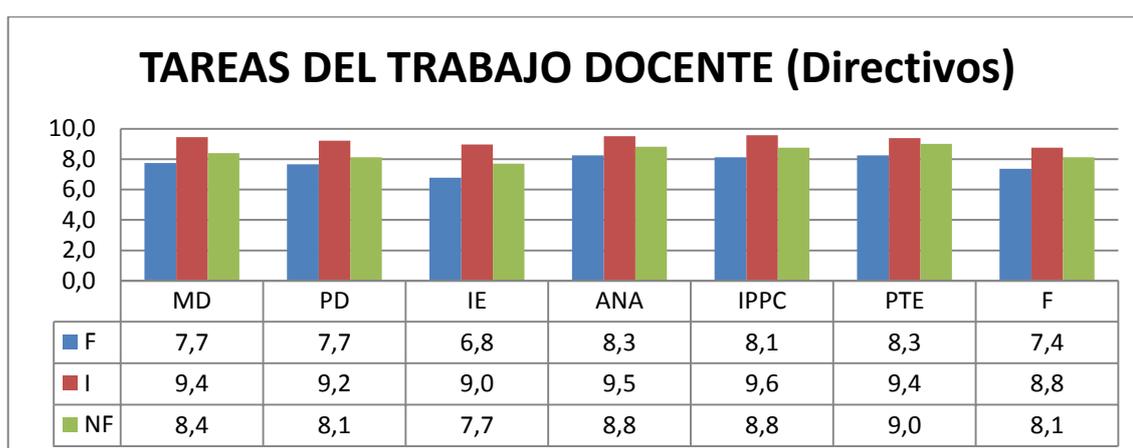
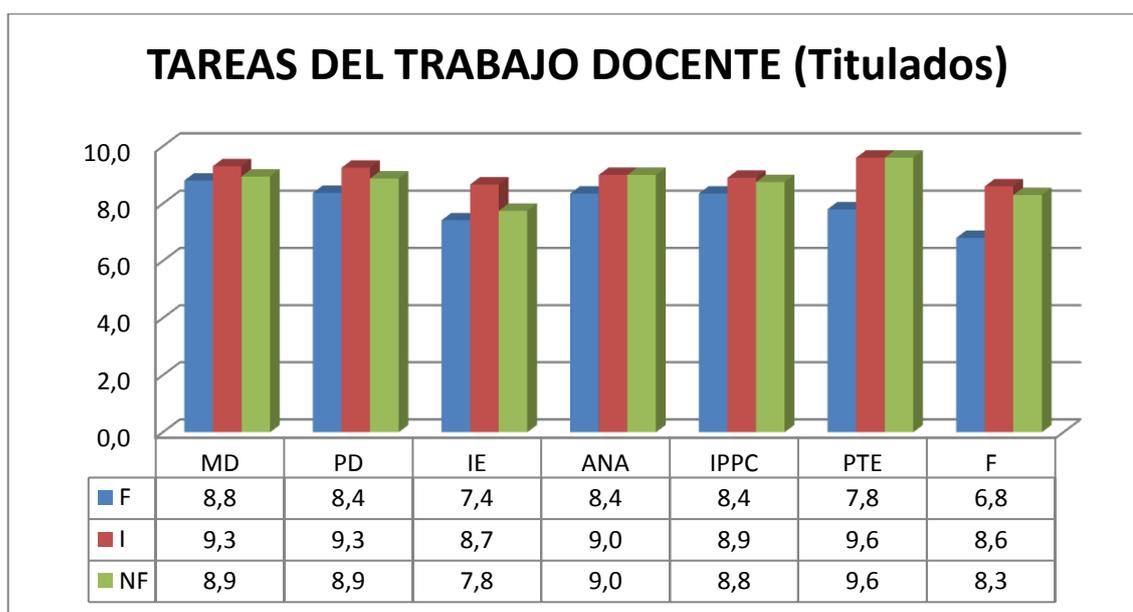


TABLA 12

| BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados) | | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ASPECTOS | F | | I | | NF | | P.M |
| | P.N | P.E | P.N | P.E | P.N | P.E | |
| MD | 63 | 8.8 | 67 | 9.3 | 64 | 8.9 | 72 |
| PD | 13 | 8.4 | 15 | 9.3 | 14 | 8.9 | 16 |
| IE | 18 | 7.4 | 21 | 8.7 | 19 | 7.8 | 24 |
| ANA | 33 | 8.4 | 36 | 9.0 | 36 | 9.0 | 40 |
| IPPC | 33 | 8.4 | 36 | 8.9 | 35 | 8.8 | 40 |
| PTE | 16 | 7.8 | 19 | 9.6 | 19 | 9.6 | 20 |
| F | 14 | 6.8 | 17 | 8.6 | 17 | 8.3 | 20 |

GRÁFICO 12



3.5.1 Aspecto metodológico-didáctico.

En los aspectos metodológicos-didácticos del parámetro frecuencia, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 8,8. Mientras que los empleadores muestran una variación de valores de mucho (4) en los códigos de las preguntas P2, P 3, P14 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), consiguiendo una puntuación de 7, 7. De tal manera que se obtiene una variación de 1.1, en la frecuencia.

En cuanto al parámetro importancia de los aspectos metodológicos, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 9,3. Mientras que los empleadores muestran una variación de un valor de bastante (3) en el código de la pregunta P18 y para el resto de preguntas con valor de mucho (4), consiguiendo una puntuación de 9,4. De tal manera que se obtiene una variación de -0.1, en la importancia.

Tomando en cuenta el parámetro nivel de formación de los aspectos metodológicos, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 8,3. Mientras que los empleadores muestran una variación de un valor de bastante (3) en los códigos de las preguntas P1, P3, P5, P7, P10, P13, P17 y P18 y para el resto de preguntas con valor de mucho (4), consiguiendo una puntuación de 8,4. De tal manera que se obtiene una variación de -0.1, en el nivel de formación.

Lo que significa que existe una mínima variación entre criterios de los empleadores y los titulados cuyas tareas son las siguientes: Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.

Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes. Planificar actividades de aula. Ejecutar actividades de aula, novedosas y creativas. Organizar espacios de aula. Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.

Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje. Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionarla estrategia de enseñanza adecuada. Aplicar las didácticas específicas de la asignatura. Aplicar la psicología de la educación en el aula. Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.

Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos. Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias. Revisar las tareas estudiantiles. Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan. Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes. Atender a las necesidades individuales de los estudiantes. Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC`s) en el aula.

3.5.2 Aspecto de la autoevaluación de la práctica docente.

En la autoevaluación de la práctica docente del parámetro frecuencia, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 8,4. Mientras que los empleadores muestran una variación de valores de mucho (4) en el código de la pregunta P20 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), consiguiendo una puntuación de 7, 7. De tal manera que se obtiene una variación de 0,7, en la frecuencia.

Con respecto al parámetro importancia de la autoevaluación de la práctica docente, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 9,3. Mientras que los empleadores muestran un valor de mucho (4), consiguiendo una puntuación de 9,2. De tal manera que se obtiene una variación de 0,1, en la importancia.

Tomando en cuenta el parámetro nivel de formación de la autoevaluación de la práctica docente, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 8,9. Mientras que los empleadores muestran una variación de un valor de mucho (4) en el código de la pregunta P20 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), consiguiendo una puntuación de 8,1. De tal manera que se obtiene una variación de 0,8, en el nivel de formación.

Lo que significa que existe una mínima variación entre criterios de los empleadores y los titulados cuyas tareas son las siguientes: Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia. Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos. Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales. Evaluar y redactar informes de retro-alimentación de la práctica educativa.

3.5.3 Aspecto sobre la investigación educativa.

En cuanto a los aspectos sobre la investigación educativa del parámetro frecuencia, los titulados manifiestan una variación de valores de poco (2) en el código de la pregunta P23 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), obteniendo una puntuación de 7,4. Mientras que los empleadores dan a conocer un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, consiguiendo una puntuación de 6,8. De tal manera que se obtiene una variación de 0,6, en la frecuencia.

Con respecto al parámetro importancia de los aspectos sobre la investigación educativa, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 8,7. Mientras que los empleadores muestran una variación de un valor de bastante (3) en el código de la pregunta P26 y para el resto de preguntas con valor de mucho (4), consiguiendo una puntuación de 9,0. De tal manera que se obtiene una variación de -0,3, en la importancia.

Tomando en cuenta el parámetro nivel de formación, de los aspectos sobre la investigación educativa, los titulados manifiestan una variación de valores de poco (2) en los códigos de las preguntas P24, P25 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), obteniendo una puntuación de 7,8. Mientras que los empleadores dan a conocer un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, consiguiendo una puntuación de 7,7. De tal manera que se obtiene una variación de 0,1, en el nivel de formación.

Lo que significa que existe una mínima variación entre criterios de los empleadores y los titulados cuyas tareas son las siguientes: Conducir investigaciones relacionadas a su labor. Participar en proyectos de investigación e innovación educativa. Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (Análisis de pares) con fines de mejora. Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar

programas, acciones y proyectos educativos. Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.

3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas.

En cuanto a la participación en las actividades del parámetro frecuencia, los titulados manifiestan una variación de valores de poco (2) en el código de la pregunta P32 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), obteniendo una puntuación de 8,4. Mientras que los empleadores muestran una variación de valores de mucho (4) en los códigos de las preguntas P29-P 31, P34, P35 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), consiguiendo una puntuación de 8, 3. De tal manera que se obtiene una variación de 0,1, en la frecuencia.

Con respecto al parámetro importancia de la participación en las actividades, los titulados manifiestan una variación de valores de poco (2) en el código de la pregunta P32 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), obteniendo una puntuación de 9,0. Mientras que los empleadores muestran una variación de un valor de mucho (4) en el código de la pregunta P32 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), consiguiendo una puntuación de 9,5. De tal manera que se obtiene una variación de -0,5, en la importancia.

Tomando en cuenta el parámetro nivel de formación de la participación en las actividades, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 9,0. Mientras que los empleadores dan a conocer un valor de bastante (3) en los códigos de las preguntas P33, P37, P38 y para el resto de preguntas con valor de mucho (4), consiguiendo una puntuación de 8,8. De tal manera que se obtiene una variación de 0,2, en el nivel de formación.

Lo que significa que existe una mínima variación entre criterios de los empleadores y los titulados cuyas tareas son las siguientes: Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular. Participar en Juntas de Profesores. Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones. Ejercer funciones administrativas. Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe. Estudiar la realidad local y nacional. Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo. Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales. Elaborar reglamentos internos de las comisiones. Conocer y aplicar el Código de Convivencia.

3.5.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad.

En cuanto a la interacción de los profesores con el medio del parámetro frecuencia, los titulados manifiestan una variación de valores de poco (2) en el código de la pregunta P43 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), obteniendo una puntuación de 8,4. Mientras que los empleadores muestran una variación de valores de mucho (4) en los códigos de las preguntas P41, P42, P46, P47 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), consiguiendo una puntuación de 8, 1. De tal manera que se obtiene una variación de 0,3, en la frecuencia.

Con respecto al parámetro importancia de la interacción de los profesores con el medio, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 8,9. Mientras que los empleadores muestran un valor de mucho (4), consiguiendo una puntuación de 9,6. De tal manera que se obtiene una variación de -0.7, en la importancia.

Tomando en cuenta el parámetro nivel de formación de la interacción de los profesores con el medio, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 8,8. Mientras que los empleadores dan a conocer un valor de bastante (3) en los códigos de las preguntas P39, P45, P48 y para el resto de preguntas con valor de mucho (4), consiguiendo una puntuación de 8,8. De tal manera que se obtiene una variación de 0,0, en el nivel de formación.

Lo que significa que existe una mínima variación entre criterios de los empleadores y los titulados cuyas tareas son las siguientes: Promover acciones de relación con la comunidad. Colaborar en programas de desarrollo comunitario. Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes. Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución. Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos. Conocer el entorno social de los estudiantes, organizar eventos de integración dentro de la Institución. Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de

deportes). Atender a los representantes legales de los estudiantes. Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

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

En cuanto a los profesores y trabajo en equipo del parámetro frecuencia, los titulados manifiestan una variación de valores de poco (2) en el código de la pregunta P53 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), obteniendo una puntuación de 7,8. Mientras que los empleadores muestran una variación de valores de mucho (4) en los códigos de las preguntas P49, P51, y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), consiguiendo una puntuación de 8,3. De tal manera que se obtiene una variación de -0,5, en la frecuencia.

Con respecto al parámetro importancia de los profesores y trabajo en equipo, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 9,6. Mientras que los empleadores muestran un valor de mucho (4), consiguiendo una puntuación de 9,4. De tal manera que se obtiene una variación de 0,2, en la importancia.

Tomando en cuenta el parámetro nivel de formación de los profesores y trabajo en equipo, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 9,6. Mientras que los empleadores dan a conocer un valor de bastante (3) en el código de la pregunta P52 y para el resto de preguntas con valor de mucho (4), consiguiendo una puntuación de 9,0. De tal manera que se obtiene una variación de 0,6, en el nivel de formación.

Lo que significa que existe una mínima variación entre criterios de los empleadores y los titulados cuyas tareas son las siguientes: Realizar reuniones de planificación con otros docentes. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas). Participar en sesiones de trabajo. Trabajar en proyectos curriculares en equipo. Participar en Círculos de Estudio.

3.5.7 Actividades de formación.

En cuanto a los profesores y trabajo en equipo del parámetro frecuencia, los titulados manifiestan una variación de valores de poco (2) en el código de la pregunta P53 y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), obteniendo una puntuación de 7,8. Mientras que los empleadores muestran una variación de valores de mucho (4) en los códigos de las preguntas P49, P51, y para el resto de preguntas con valor de bastante (3), consiguiendo una puntuación de 8,3. De tal manera que se obtiene una variación de -0,5, en la frecuencia.

Con respecto al parámetro importancia de los profesores y trabajo en equipo, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 9,6. Mientras que los empleadores muestran un valor de mucho (4), consiguiendo una puntuación de 9,4. De tal manera que se obtiene una variación de 0,2, en la importancia.

Tomando en cuenta el parámetro nivel de formación de los profesores y trabajo en equipo, los titulados manifiestan un valor de bastante (3) en todas sus respuestas, obteniendo una puntuación de 9,6. Mientras que los empleadores dan a conocer un valor de bastante (3) en el código de la pregunta P52 y para el resto de preguntas con valor de mucho (4), consiguiendo una puntuación de 9,0. De tal manera que se obtiene una variación de 0,6, en el nivel de formación.

Lo que significa que existe una mínima variación entre criterios de los empleadores y los titulados cuyas tareas son las siguientes: Realizar reuniones de planificación con otros docentes. Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas). Participar en sesiones de trabajo. Trabajar en proyectos curriculares en equipo. Participar en Círculos de Estudio.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones:

- ✓ En cuanto a las características individuales, académicas y laborales de los titulados se concluye que el 83% se encuentran trabajando en las diferentes instituciones educativas, el 17% se encuentra trabajando en función administrativa. La edad fluctúa entre 31 a 40 años (51%) docentes y en su totalidad pertenecen al género femenino. 67% han obtenido sus estudios de bachillerato en colegios fiscales y un 33% en fisco - misional. El 100% de los investigados obtuvieron sus estudios en educación regular. El 17% de los titulados han realizado una maestría.
- ✓ Tomando en cuenta la formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral se concluye que el grado de formación universitaria con la actividad laboral del titulado depende del nivel de los títulos alcanzados, lo que va en relación con la importancia que los empleadores dan a las competencias generales y específicas del docente.
- ✓ En cuanto a la valoración docente de la profesión se concluye que la mayoría de los titulados no valoran su profesión como la base para optar por otras opciones de trabajo dentro de la docencia.
- ✓ Considerando la satisfacción docente, los titulados determinan un promedio de tres en la escala de calificación, por lo que están medianamente satisfechos en cuanto a los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.
- ✓ De acuerdo al inventario de tareas del trabajo docente y tomando en cuenta la importancia y el nivel su formación, se establece un promedio de calificación de tres, equivalente a bastante para los indicadores establecidos en las correspondientes preguntas. Es decir, los titulados estiman que todos los aspectos propuestos en las tablas los desarrollan, así: aspectos metodológico-didácticos, procesos de autoevaluación, investigación educativa, participan en actividades académicas, normativas y administrativas, actividades de interacción profesor – padres de familia y comunidad, trabajo en equipo y de formación.

- ✓ En cuanto a las necesidades de formación en base al mercado laboral se comprobó que el 83% de los titulados, o sea la mayoría, de titulados no han logrado elevar su instrucción académica a cuarto nivel por lo que es evidente que existe una gran necesidad de formación
- ✓ Los directivos de los titulados (100%) indicaron que los factores que favorecen un buen desempeño laboral de los docentes es primordialmente la responsabilidad y compromiso con su trabajo, así mismo como la planificación oportuna de sus clases, y tener una buena relación interpersonal entre todos los docentes del establecimiento.

4.2 Recomendaciones.

- ✓ Que la (UTPL), Escuela de Ciencias de la educación redefina sus objetivos en la formación de docentes y adopte nuevas estrategias tomando en cuenta el mercado laboral, atrayendo estudiantes de ambos sexos considerando las características individuales, académicas y laborales según el desarrollo científico universal del siglo XXI.
- ✓ Para que los empleadores den la importancia correspondiente a las competencias generales y específicas del docente. Es necesario que la Universidad siga realizando el seguimiento de los titulados para garantizar el grado de formación universitaria de cuarto nivel. De esta manera facilitaría a los titulados la continuidad en su formación profesional.
- ✓ Es importante que los empleadores den mayores oportunidades de participar en actividades administrativas para que los docentes tengan la oportunidad de valorar la profesión como la base para optar por otras opciones de trabajo dentro de la docencia.
- ✓ Qué la (UTPL), adopte procedimientos curriculares mediante programas que permitan elevar el grado de satisfacción de los titulados en Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, de acuerdo a las necesidades de las instituciones educativas del país.

- ✓ Qué la (UTPL) mantenga el programa de evaluación y seguimiento de los titulados para mejorar su perfil profesional de acuerdo al inventario de tareas del trabajo docente aplicadas en el proceso de investigación.
- ✓ Qué la Escuela de Ciencias de la Educación organice y programe cursos sobre actualizaciones pedagógicas, planificación curricular, técnicas de evaluación, manejo de tecnología informática y comunicación (TIC), didáctica, tomando en cuenta las necesidades de formación en base al mercado laboral de tal manera que permitan al docente que labore o no en su especialidad.
- ✓ Que los directivos de los titulados promuevan un liderazgo de servicio como corolario de su actividad administrativa de tal forma que propicie un buen desempeño laboral de los docentes, la responsabilidad y compromiso con su trabajo, para que valoren su desempeño dentro de la institución.

5. Propuesta de intervención:

Diseñar, desarrollar y coordinar estrategias y acciones tendientes al logro de una educación básica de calidad con equidad, que sirva al desarrollo humano.

5.1 Justificación

De acuerdo a los resultados de la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica de la universidad técnica particular de Loja, se hace necesario diseñar, desarrollar y coordinar estrategias y acciones tendientes al logro de una educación básica de calidad con equidad, que sirva al desarrollo humano, mediante la mejora de la formación académica continua de los titulados para alcanzar el cuarto nivel, promoviendo la investigación, la innovación y la transformación del nivel educativo en el centro escolar de su comunidad apoyados por la UTPL.

5.2 Objetivos

Fomentar un proceso de gestión institucional que fortalezca la participación de los titulados de educación básica en la toma de decisiones para mejorar su formación profesional obteniendo el un nuevo título de cuarto nivel.

Reducir el índice de titulados de tercer nivel para garantizar la estabilidad laboral y facilitar el ingreso al magisterio Ecuatoriano con la posibilidad de ubicarse en funciones docente y/ o administrativas.

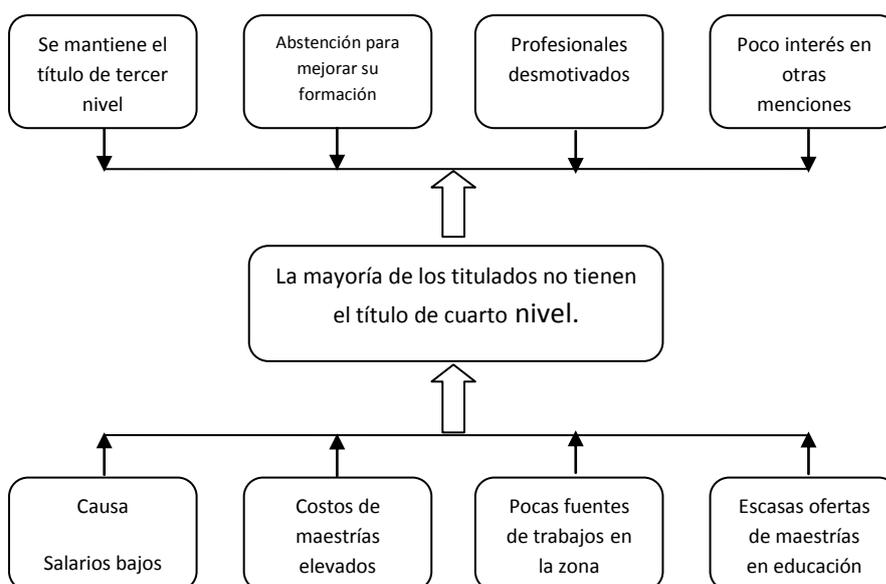
5.3 Metodología: Matriz del marco lógico.

5.3.1 Análisis de involucrados

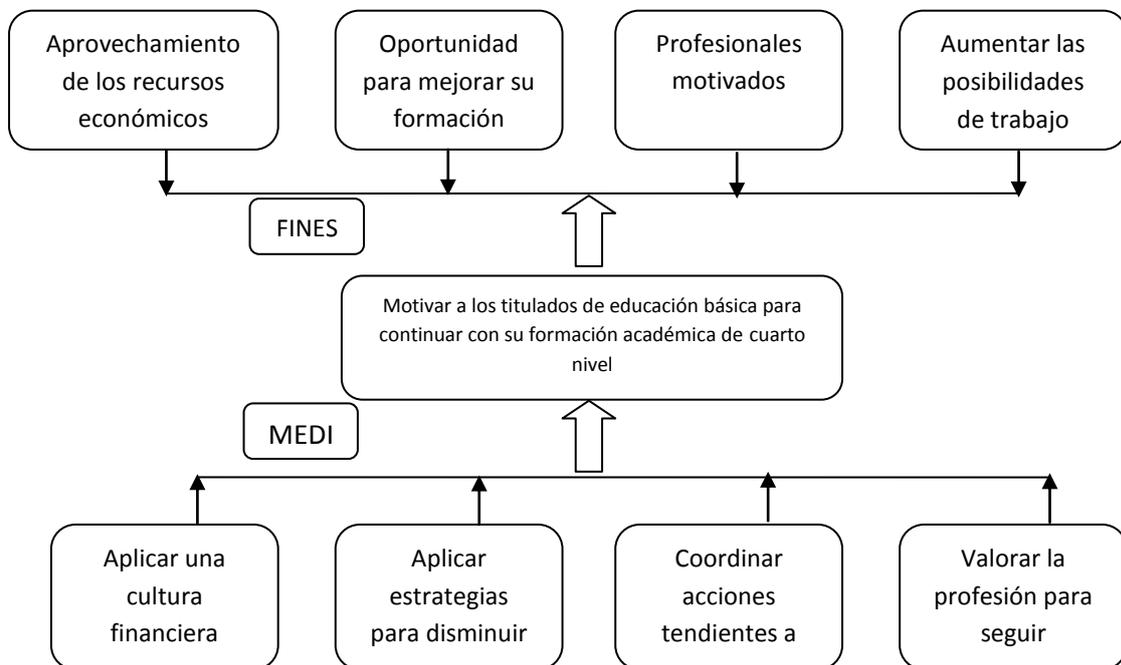
| MATRIZ DE INVOLUCRADOS | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|---|
| GRUPO | INTERES ES | PROBLEMAS PERCIBIDOS | RECURSOS Y MANDATOS | INTERESES EN UNA ESTRATEGIA | CONFICTOS POTENCIAS |
| SEIS TITULADOS | Mejorar su formación profesional . | La mayoría de los titulados no tienen el título de cuarto nivel. Falta de oportunidades para seguir un estudio de pos-grado en su especialidad. | Ley orgánica de educación intercultural bilingüe del Ecuador y su reglamento. Plan nacional de educación 2006-2015. Normativa de la CENESIT. | Buscar el centro de UTPL asociado al lugar más cercano de trabajo, para elevar su formación profesional. | Falta de recursos económicos. |
| EMPLEADOS | Mejorar la calidad educativa y aumentar la | Escasa participación en la toma de decisiones con todos los | Ley orgánica de educación intercultural bilingüe del Ecuador y | Capacitación en la aplicación del nuevo modelo de gestión | Falta de conocimiento del nuevo modelo de |

| | | | | | |
|--|--------------------|---|---|--------------|----------------------|
| | cobertura escolar. | docentes. Falta de implementación del nuevo modelo de gestión educativa. Demora en el proceso de los concursos de meritos y posesión para el ingreso de los nuevos titulados. No se aplican los estándares de nivel educativo planteados por el ministerio de educación. | su reglamento. Plan nacional de educación 2006-2015. Normativa de la CENESIT. Plan nacional del buen vivir 2013-2017. Estándares de calidad educativos ubicados en el 2012.Nuevo modelo de gestión educativa. | estratégica. | gestión estratégica. |
|--|--------------------|---|---|--------------|----------------------|

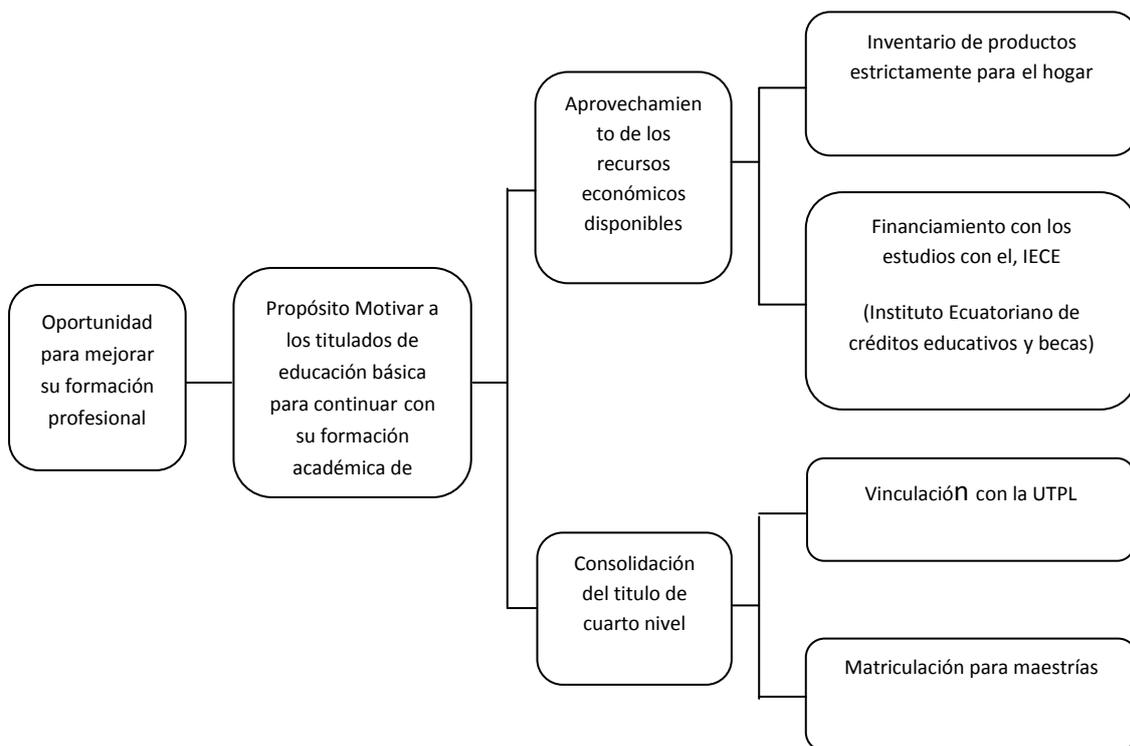
5.3.2 Análisis de problemas



5.3.3 Análisis de objetivo.



5.3.4 Análisis de estrategias



5.4 Plan de acción

5.4.1 Matriz del marco lógico.

| Resumen narrativo de objetivos | Indicadores Verificables Objetivamente | Medios de verificación | Supuestos |
|--|---|---|---|
| <p>Fin. Motivar a los titulados de educación básica para continuar con su formación académica de cuarto nivel</p> | <p>Financiamiento de los estudios con él, IECE</p> <p>(Instituto Ecuatoriano de créditos educativos y becas).</p> <p>Otorgamiento de becas por méritos.</p> | <p>Obtención de título de cuarto nivel.</p> <p>Mejoramiento de su formación académica continúa.</p> | <p>Que los titulados se mantenga firmes en la obtención del título de cuarto nivel.</p> <p>El personal docente capacitado permanece en sus puestos de trabajo.</p> |
| <p>Propósito. Aprovechamiento de los recursos económicos disponibles.</p> | <p>Planificación de los recursos teniendo en cuenta su correcto aprovechamiento</p> | <p>Realización de un inventario solo para gastos indispensables</p> | <p>Desarrollo de actividades financieras que permitan establecer un ahorro.</p> |
| <p>Componentes-Resultados</p> <p>Disposición incondicional de los titulados para conseguir el título de cuarto nivel.</p> <p>Disposición de los directivos para facilitar la formación profesional continua de los titulados.</p> | <p>Dos años de estudio a partir de la matrícula.</p> | <p>Carta compromiso por parte de los empleadores y titulados para que los mismos, adquieran su título de cuarto nivel</p> | <p>La motivación de los docentes para obtener su título de cuarto nivel no sufre cambios significativos.</p> <p>Existe suficiente personal formados, interesado en trabajar en los centros educativos</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| Titulados suficientemente formados y motivados | | | públicos. |
| Actividades o acciones. Solicitar al IECE crédito correspondiente. | Investigar la información apropiado para la obtención del crédito del IECE | Revisión de los documento de manera reglamentaria de acuerdo a la normativa del IECE. | El interés de crédito para realizar los estudios permanece estable |

5.5 Resultados esperados

| Resultados Esperados | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| Resultados | Actividades | Estrategias | Evaluación | Presupuesto | cronograma |
| Disposición incondicional de los titulados para conseguir el título de cuarto nivel. | Solicitar al IECE crédito correspondiente. | Solicitar garantía a los familiares de los titulados. | Copia de los documentos de crédito. | Gastos apropiados para la adquisición del crédito correspondiente. | Inicia 2014 termina 2016 |
| Titulados suficientemente formados y motivados | Certificado de aprobación de la maestría | Ubicación en nuevas funciones con respecto a un mejor preparación académica por parte de los titulados | Los seis docentes de los centros públicos superan con éxito, el nivel de maestría. | Gastos apropiados para la adquisición del crédito correspondiente. | Permanente a partir de los resultados de la propuesta de intervención educativa |

5.6 Bibliografía de la propuesta

http://www.uao.edu.co/sites/default/files/GUIA_MARCO_LO.pdf

5.7 Anexos de la propuesta (opcional)

9. Bibliografía.

- APODACA, Pedro M., 2001, "Calidad y evaluación de la educación: Situación actual y prospectiva"; en Revista de Investigación Educativa, 19 (2), pp 367-382.
- AREA, Manuel (1999). Los medios, los profesores y el currículum. Barcelona
- BUCKINGHAN, D. (2004). Educación en medio. Alfabetización, aprendizaje y cultura contemporánea. Paidós. Barcelona.
- COMISIÓN EUROPEA, 2000, eEurope 2002 Una sociedad de la información para todos. Plan de acción preparado por el Consejo y la Comisión Europea para el Consejo Europeo de Feira 19-20 de junio de 2000.
- Escudero, J.M.(1995) La construcción compleja de la calidad de la educación. Murcia.
- PERRENOUD, P. (1999). Construir competencias desde la escuela. Santiago de Chile. Dolmen.
- SOLSONA, Pairó Nuria. (2001). Un modelo para la instrumentación didáctica del enfoque ciencia-tecnología- sociedad. Editorial La Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.

10. Anexos

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | | | | D | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

| | TAREAS | FRECUENCIA | | | | IMPORTANCIA | | | | NIVEL DE FORMACIÓN | | | | |
|--|--------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| | 14 | Revisar las áreas estudiantiles | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 15 | Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 16 | Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 17 | Atender a las necesidades individuales de los estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 18 | Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tics) en el aula | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | a | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE | 19 | Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 20 | Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 21 | Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 22 | Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | b | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA | 23 | Conducir investigaciones relacionadas a su labor | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 24 | Participar en proyectos de investigación e innovación educativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 25 | Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 26 | Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 27 | Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 28 | Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| c | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVAS | 29 | Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 30 | Participar en Juntas de Profesores | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 31 | Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 32 | Ejercer funciones administrativas | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 33 | Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 34 | Estudiar la realidad local y nacional | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 35 | Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 36 | Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 37 | Elaborar reglamentos internos de las comisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 38 | Conocer y aplicar el Código de Convivencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| d | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| V. INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN LA COMUNIDAD | 39 | Promover acciones de relación con la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 40 | Colaborar en programas de desarrollo comunitario | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 41 | Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 42 | Intercambiar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 Modalidad Abierta y a Distancia
 ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
 MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA



Señor(a) Encuestado(a):

A continuación se presenta una encuesta para los Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL, la cual está dividida en dos secciones: A) la primera pretende conocer las "Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL", y, B) la segunda las tareas que realiza a través de un "Inventario de Tareas del Trabajo Docente".

La información que se obtenga, será de gran ayuda para:

*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

El tiempo aproximado que va a requerir para contestar estos dos apartados es de 30 minutos.

**A. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL
 DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL**

INDICACIONES:

- Marque con una X y/o complete en el recuadro según corresponda.
- Su criterio es muy importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítems sin responder.

1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:

| |
|--|
| |
|--|

2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

3. EDAD:

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

4. SEXO:

| | |
|-----------|----------|
| Masculino | Femenino |
| | |

5. MARQUE CON UNA X EN EL TIPO DE SOSTENIMIENTO Y DE EDUCACIÓN DEL COLEGIO DONDE USTED OBTUVO EL BACHILLERATO:

| 5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO | | | |
|---------------------------------------|----------|------------|-----------|
| Fiscal | Regional | Particular | Municipal |
| | | | |

| 5.2 TIPO DE EDUCACIÓN | | |
|-----------------------|-------------|------------------|
| Regular | A distancia | Propios derechos |
| | | |

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

Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

De mi consideración:

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

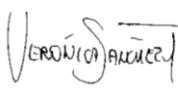
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;




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

Modalidad Abierta y a Distancia
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Señor
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho

De mi consideración

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

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

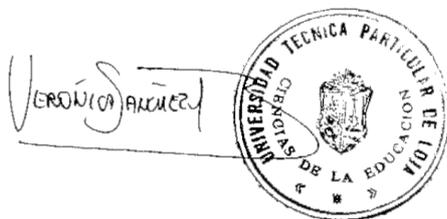
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;



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

FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.**OBJETIVO:**

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

INSTRUCCIONES:

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

Nombres y apellidos del titulado:

Nombres y apellidos del contacto::

El egresado se encuentra:

Fuera del país en:

En otra provincia:

Provincia:

Ciudad:

Dirección del domicilio:

Celular:

Teléfono del domicilio:

Horas de contacto:

Dirección del trabajo:

Horas de contacto:

Teléfono del trabajo:

Medio de Teléfono ()
contacto:

Personalmente ()

A través de
amigos ()

Otros ()

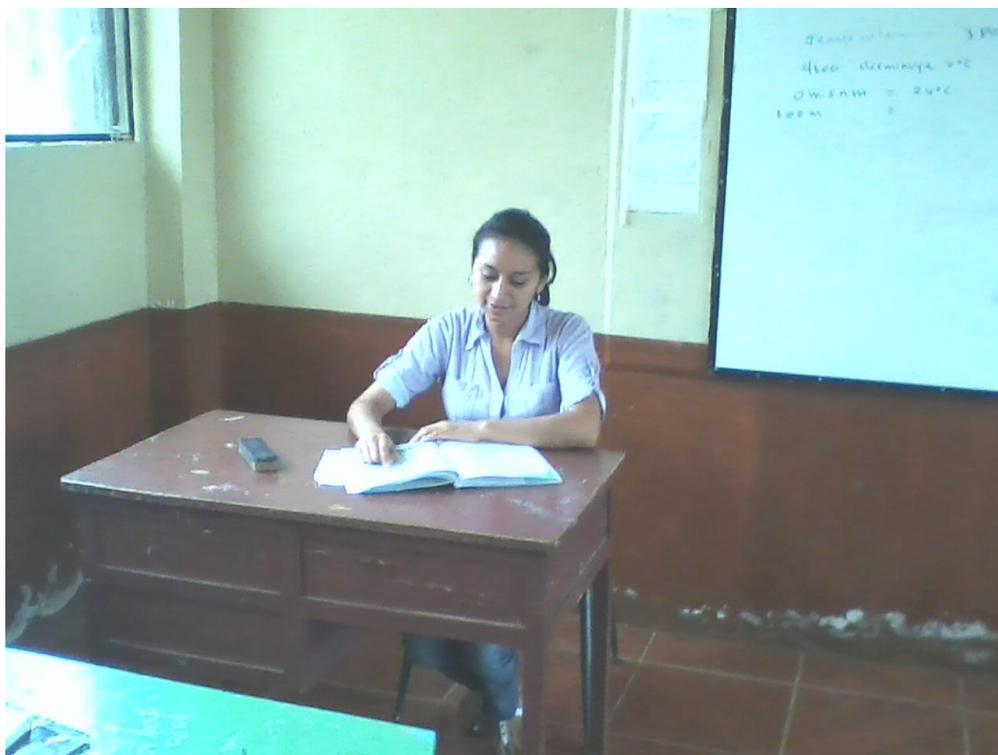
Firma del Titulado

Firma del Empleador

Sello del Empleador

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

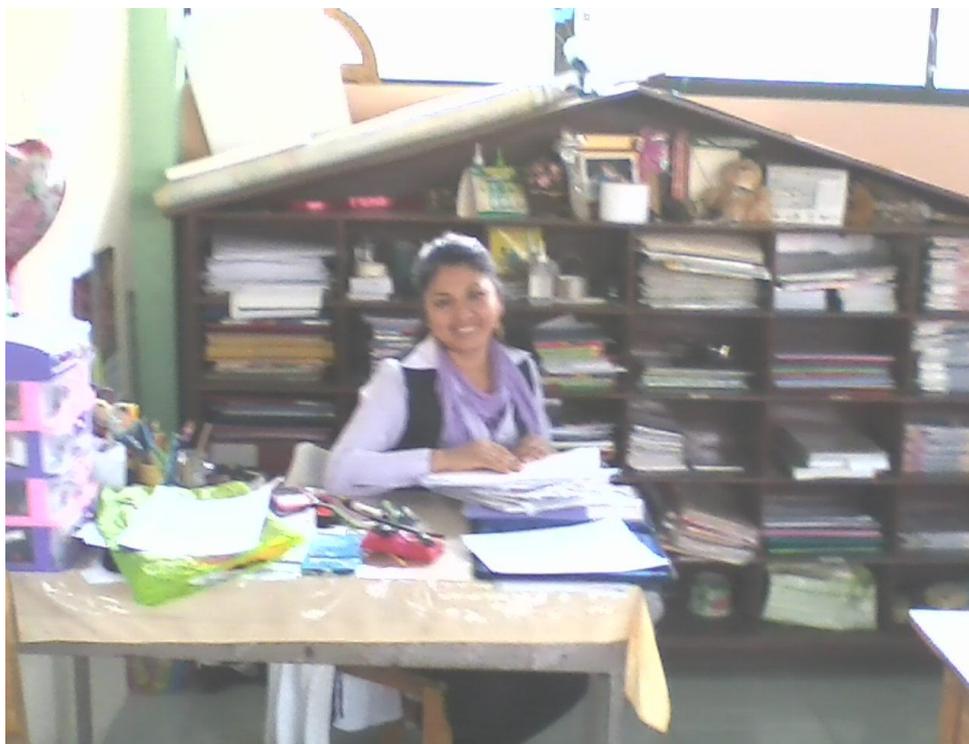
LOPEZ VILLAVICENCIO ZOLIA MARITZA



MAZA GONZALES TATIANA MARIBEL



LUCERO MARCA NINFA OLIVA



LOJA VASQUEZ DIANA MAGDALENA



MACAQUIZA RUMIGUANO ALICIA PIEDAD



LOPEZ ARIAS SARA MARLEN

