



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL**

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación mención educación básica de la universidad técnica particular de Loja.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Autor: Vallejo Reyes, Mónica Alejandra

Directora: Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Magister:

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento

TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de intervención Educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado por el profesional en formación: Vallejo Reyes Mónica Alejandra; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Septiembre 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Vallejo Reyes Mónica Alejandra declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autor: Vallejo Reyes Mónica Alejandra

Cédula: 171886162-6

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado:

A mis hijos Norma y Darío con todo el cariño del mundo con el deseo de que guiados por el ejemplo culminen sus estudios y cumplan sus sueños aprovechando siempre las mejores oportunidades con la mano de Dios guiando todas sus acciones y para que con su granito de arena logren hacer un bien por la sociedad y el país y el mundo.

Mónica

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por darme la oportunidad de vivir, por la oportunidad de tener una familia a quien amo con todo el corazón, a mi esposo Marco, mis hijos Norma y Darío, a mi madre Lucy a quienes doy gracias por todo el apoyo brindado a lo largo de mis estudios y mi formación profesional quienes me han sabido tener la paciencia necesaria en los momentos más oportunos además de apoyar en todo el desarrollo de mi tesis empleando también su tiempo.

A mis amigos y familiares quienes me han sabido apoyar y darme un golpe de aliento en los momentos más oportunos para seguir adelante.

A mis profesores con quienes trabajé conjuntamente a lo largo del desarrollo de mi proyecto y con su orientación me hicieron culminar este trabajo con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
CERTIFICACION.....	ii
DECLARACION DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO I	
SÍNTESIS DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....	5
1.1 El debate de las competencias.....	6
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados en universitarios en España.....	8
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	10
1.4 Estándares de calidad educativa.....	12
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente.....	14
1.6 Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	16
1.7 Inserción laboral de los jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	18
1.8 Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente.....	20

1.9 La regulación de la formación y el trabajo docente: un análisis crítico de la “agenda educativa” en América latina.....	22
1.10 Las competencias en el currículo universitario: Implicaciones para diseñar el aprendizaje y formación del profesorado.....	24

CAPITULO 2

METODOLOGÍA.....	27
2.1 Diseño de investigación.....	27
2.2 Métodos , técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.3 Preguntas de Investigación.....	28
2.4 Contexto.....	28
2.5 Población y muestra (análisis).....	28
2.6 Recursos: Humanos, institucionales, materiales, económicos.....	29
2.7 Procedimiento para la aplicación de instrumentos.....	29

CAPITULO 3

INTERPRETACION, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	32
3.1 Características de los titulados individuales académicas y laborales.....	33
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación modalidad abierta.....	33
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad.).....	33
3.1.1.2 Edad.....	34
3.1.1.3 Sexo.....	34
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	35
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio donde realizaron sus estudios de bachillerato.....	35
3.1.2.2 Tipo de educación.....	35
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	36

3.1.3	Características laborales de los titulados de ciencias de la educación.....	37
3.1.3.1	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado de ciencias de la educación mención educación básica.....	37
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	37
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	38
3.1.3.4	Características del trabajo actual.....	38
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	39
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	39
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.....	39
3.3	Valoración docente de la profesión.....	41
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	41
3.4	Satisfacción Docente.....	48
3.5	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.....	49
3.5.1	Aspectos metodológico didácticos que desarrolla el titulado.....	50
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	51
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa desarrolla el titulado.....	51
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas desarrolla el titulado.....	53
3.5.5	Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado.....	54

3.5.6	Actividades que desarrolle el titulado que implique trabajo en equipo.....	55
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	56
4	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
4.1	Conclusiones.....	58
4.2	Recomendaciones.....	61
5	PROPUESTA DE INTERVENCION (Tema)	63
5.1	Justificación.....	63
5.2	Objetivos.....	65
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico.....	66
5.3.1	Análisis de involucrados.....	66
5.3.2	Análisis del problema.....	68
5.3.3	Análisis de objetivos.....	69
5.3.4	Análisis de estrategias.....	70
5.4	Plan de acción (etapa de planificación).....	71
5.5	Resultados esperados.....	73
5.6	Bibliografía de la propuesta.....	74
5.7	Anexos de la propuesta (opcional).....	74
6	BIBLIOGRAFÍA	75
7	ANEXOS	76

Anexo 1: Fichas de contacto para titulados y empleadores

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

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

Anexo 4: (otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)

RESUMEN EJECUTIVO

La Universidad Técnica Particular de Loja ha visto conveniente realizar un estudio de la labor que desempeña el docente titulado en Ciencias de la Educación de la UTPL para conocer el tipo de profesionalización que como universidad se está contribuyendo a formar, así como también cumplir con la disposición de la Ley orgánica de educación superior (LOES) que prioriza instrumentar un sistema de seguimiento a los egresados y sus resultados serán remitidos al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior (CEAACES)

Bajo lo mencionado el objetivo de ésta investigación es realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la licenciatura de ciencias de la educación mención educación básica de la UTPL, utilizando una metodología descriptiva manifestando la realidad de los titulados y sus experiencias. Tomando una muestra de 7 docentes en la ciudad de Quito se aplicó como instrumentos de investigación cuestionarios y encuestas otorgados por la universidad, donde se hizo visible principalmente una deficiencia en investigación educativa pudiendo así enfocar la necesidad de reformación de perfiles académicos adecuados y pertinentes.

Palabras clave: Profesionalización, investigación, intervención, formación.

ABSTRACT

The Technical University of Loja has seen fit to conduct a survey of the work performed by the teacher degree in Education Sciences UTPL for the type of professionalism that as a university is helping to form, as well as comply with the provision organic Law of higher education that prioritizes LOES implement a tracking system to graduates and their results will be submitted to the Board of Assessment, Accreditation and Quality Assurance of higher Education CEAACES.

Under mentioned the objective of this research is to conduct an educational intervention proposal from case studies of science degree in education majoring UTPL basic education, using a descriptive methodology demonstrating the reality of the graduates and their experiences. Taking a sample of seven teachers in the city of Quito was applied as research tools, questionnaires and surveys provided by the university, which was visible primarily a deficiency in educational research may well focus the need for reformation of appropriate and relevant academic profiles

Keywords: Professionalism, research, intervention, training.

INTRODUCCIÓN

La formación profesional en nuestro 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 académicas además de asesorar y supervisar la labor docente, deben preocuparse cada vez por generar cambios que hagan que los docentes sean partícipes responsables a través de la formación y capacitación continua.

La misión de la universidad es la de potenciar procesos de formación humana y profesional, para que los titulados puedan afrontar el desafío de la labor profesional.

La formación competencial está relacionada con las prácticas eficaces para resolver problemas y mejorar los distintos contextos sociales; con la gestión responsable del conocimiento; y con la eficiencia en el uso de recursos. Incorporar el concepto de competencias implica intensificar el carácter integral y la responsabilidad social de la formación universitaria. (Yaníz, 2008).

Es así que transformando los procesos académicos e incorporando los conceptos y metodologías desde la perspectiva de las competencias basadas en los requerimientos puntuales de las empresas, donde tendremos una sola idea de lo que se necesita aprender, cómo y bajo qué requisitos los demanda la sociedad.

La presente investigación permite visualizar la demanda actual del medio versus la oferta académica recibida a lo largo de la carrera, por su lado a los directivos les servirá para orientar de manera específica sus requerimientos mientras que a la universidad le otorga el poder de implementar en su currículo aquellos requerimientos que los consideren potenciales de acuerdo a las necesidades específicas de la demanda.

El tema escogido por la universidad, **“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación mención educación básica de la UTPL”** permitirá realizar un estudio sobre la realidad de los titulados, logrando:

Caracterizar el puesto del trabajo del profesional docente de ciencias de la educación, mención educación básica de la UTPL. Mediante la aplicación de encuestas y las tendencias en los resultados.

Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y los empleadores. De acuerdo a requerimientos específicos de su labor.

Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. Analizando y comparando resultados de requerimientos de formación continua.

Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y sus empleadores. Mediante la aplicación del inventario de tareas en relación a frecuencia de una actividad con su labor habitual.

Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y sus empleadores. Mediante la indagación en las entrevistas personales los valores aplicados de las personas del medio a desenvolverse.

Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias desde el punto de vista de estos y sus empleadores. De acuerdo a la opinión del titulado y su empleador con respecto a la práctica y profesionalización.

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 UTPL. De acuerdo al desarrollo del proyecto.

En el siguiente apartado encontrará artículos de investigación relacionados a la temática en mención de acuerdo a caracterización de puestos de trabajo, competencias requeridas, políticas de inserción laboral de los docentes, programas y proyectos para la inserción laboral en Ecuador, trayectorias, expectativas, demanda laboral, y competencias en el currículo universitario.

Luego se revisa de manera detallada las estadísticas de la situación actual de los docentes titulados en la U.T.P.L haciendo un informe tabulado de acuerdo a la información recabada de una muestra tomada de 7 titulados para el debido proyecto de investigación.

Para finalizar usted encontrará la discusión de los resultados y conclusiones generales que ampliarán el panorama de la realidad de los docentes, haciendo énfasis en la PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA para los futuros titulados de la universidad por lo que le invito a revisar el siguiente proyecto.

CAPÍTULO 1

SÍNTESIS DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

1.1.-El debate de las competencias

Los medios de comunicación, entre otros portavoces afirman desde hace algunos años que la universidad está en crisis, fundamentalmente de que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos del mundo empresarial.

Una mayor formación académica a lo largo del tiempo no ha parecido resolver el problema del empleo juvenil y la inflación de los titulados ha tenido como efecto negativo el aumento de la precariedad laboral entre los poseedores de títulos de educación superior.

El desafío que las universidades enfrentan es capacitar a los alumnos a disponer de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral, así como en ciertas capacidades que las reformas de enseñanza universitaria están haciendo hincapié en la actualidad.

El concepto que recientemente se ha impuesto en los discursos es el de las competencias, éstas permiten fundamentalmente que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados que anteriormente no habían sido requeridos, habilidades sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, lo que permite desarrollar una actividad o profesión.

Las competencias tan requeridas hoy por hoy tienen varias definiciones entre las que se las considera como “la capacidad general basada en los conocimientos, experiencia, valores y disposiciones que una persona ha desarrollado mediante su compromiso con las prácticas educativas.

Por lo que los nuevos estudiantes universitarios no solo deben poseer unos conocimientos teóricos suficientes, sino, además toda una serie de nuevas destrezas.

“La sociedad reclama a la universidad del futuro una activa participación en sus procesos vitales. Por esta razón, la acción de la universidad no debe limitarse a la transmisión del saber; debe generar opinión, demostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para su entorno”. Ley orgánica 4/2007 citado en (Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M, 2009, pág. 47)

Al ser el empleo un recurso escaso y de creciente competitividad a escala mundial, por parte de los gobiernos se requiere que las universidades realicen una mejora del ajuste de los perfiles de los titulados universitarios a las demandas de los empleadores.

“La nueva sociedad demanda profesionales con el elevado nivel cultural, científico y técnico que solo la enseñanza universitaria es capaz de proporcionar. La sociedad exige, además, una formación permanente a lo largo de la vida, no solo en el orden macroeconómico y estructural sino también como modo de autorrealización personal”. Ley orgánica 6/2001 citado en (Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M, 2009, pág. 55)

Al referirse al sistema educativo español, el malestar que se presenta entre los recién titulados es comprobar que sus títulos no son los suficientemente valorados en el mercado laboral. Hacen mención sobre diferencias salariales, falta de aplicación de conocimientos de la carrera, sumando los requerimientos de las empresas en idiomas, experiencia, y obstáculos como discriminación de género. Se observa un resentimiento de los estudiantes respecto a la situación laboral del mercado, resentimiento que se refleja hacia la universidad.

Por otro lado los empleadores exigen a sus candidatos competencias tales como iniciativa, disponibilidad, responsabilidad, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, desenvolvimiento en situaciones sociales y fácil inclusión de grupos, presencia, entre otros. Condiciones que se perciben como ausentes.

A su vez los empleadores reconocen que hay un desconocimiento entre los planes de estudio y las prácticas que realizan las universidades a sus universitarios, por este motivo se demanda más acuerdos entre universidades y empresas, con el fin especialmente de proporcionar a los alumnos esa formación de la que carecen y que tiene que ver fundamentalmente, con aspectos relacionados con la práctica y las actitudes hacia el trabajo.

Por consiguiente un cambio de perspectiva profundo, como el que se pretende, sobre los modelos de aprendizaje, sobre el papel de la universidad del estudiante y del mercado laboral es una tarea compleja que requiere la participación de todos los actores llamados a formar parte de la misma, a través de mecanismos concretos y apropiados.

(Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M, 2009)

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

Los estudiantes universitarios titulados afirman que en lo que se refiere a la inserción laboral y la formación adquirida dentro de la universidad hay un espacio de enorme diferencia.

El mercado demanda trabajadores diferentes a los de épocas anteriores, y el estudiantado considera que la formación universitaria “sola” no es suficiente para la inserción profesional exitosa, pero también rescatan aspectos positivos que se han visto a lo largo de su proceso de inserción como la edad, las prácticas durante o después de la carrera, el conocimiento de idiomas e instancias en el extranjero.

Los universitarios mencionan que han recibido una potenciación de aprendizaje que les ha capacitado para aprender a gran velocidad, con una apertura a diferentes campos del saber, con amplitud de perspectiva para enfrentarse a situaciones que pueden surgir. También han valorado positivamente un sentido de cooperación y adaptación al trabajo en equipo.

La búsqueda de empleo por otro lado ha puesto de manifiesto dificultades sentidas en los titulados universitarios, la relación entre experiencia, estudios y baja edad son parte de un solo perfil lo que se percibe como una enorme incongruencia.

Otro componente de esa dificultad es la competencia, por el altísimo número de universitarios que también contribuye a que sea más difícil el proceso de inserción laboral.

La creciente precariedad de empleo ha producido la conversión de puestos de trabajo estables en ocupaciones que no llegan a estar ni dentro ni fuera del mercado laboral y difícilmente pueden llegar a caracterizarse como trabajos.

Finalmente se señala que en ciudades pequeñas no hay un tejido industrial como en ciudades grandes.

En cuanto a la búsqueda de empleo, en los discursos grupales se señala que la estrategia más eficaz es el recurso a los contactos personales, los mismos que pueden facilitar el acceso al empleo.

La segunda estrategia es la ejecución de las prácticas profesionales que pueden ser positivas debido a que pueden llevar a la contratación del practicante en el mismo sitio donde realizó dichas prácticas.

Menos valorada ha sido la búsqueda de empleo a través del Instituto Nacional de Empleo INEM o de otras agencias de empleo públicas o privadas, otros medios como envío directo de currículum a los empleadores que se facilita mucho con el uso de internet también se

utilizan pero este tipo de estrategia se ve incrementada cuando se da en respuesta a una oferta explícita de empleo.

Los másteres y formación de postgrado son también un factor importante para la inserción laboral ya que resulta bastante valorado por las empresas así como también los rasgos de carácter y personalidad los que cobran fuerza por medio de la denominada “inteligencia emocional”.

La entrevista, el momento del proceso selectivo en el que se puede demostrar la actitud personal, es considerada la fase crucial del proceso de selección.

Entre las opciones de inserción laboral se considera a la empresa privada, pública y el autoempleo.

Entre los universitarios se han detectado modificaciones representativas respecto al papel que tradicionalmente se había atribuido al trabajo y es que estos resultan relevantes para comprender el proceso de inserción laboral, por un lado es la pérdida de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal, con aumento significativo del papel que en este sentido juegan el ocio y el tiempo libre.

La aparición de la mujer en el ámbito laboral también aparece como una fuerte implicación en el mundo del trabajo, extraña en generaciones anteriores.

Sin embargo, para algunas empresas la familia y el trabajo son incompatibles, hasta el punto que en los procesos de selección pueden llegar a formularse preguntas sobre la intención del aspirante a casarse o tener hijos. Ante esta realidad crece el riesgo de que la mujer se vea forzada a renunciar a la maternidad para evitar el conflicto entre trabajo y familia.

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

1.3.- La inserción profesional de los docentes

Los primeros años de trabajo de un docente se pueden concebir de diversos modos. En unas áreas al inicio se siente más capacitado que en otras y con una confianza variable propia de un principiante.

La inserción se traduce como la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo.

En su lugar de trabajo, en forma concreta el docente enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta.

A pesar de que lo central del trabajo docente es la enseñanza, este es un trabajo de continua modificación debido a la variación en las situaciones sociales y culturales.

Según (Avalos, 2009), es relevante realizar estudios comparados de la iniciación a la docencia, esto con el fin de entender no solo a la complejidad del proceso de desarrollo y crecimiento profesional docente en los contextos singulares sino también los temas comunes que los atraviesan, y poder así sugerir ajustes de las políticas con miras a lo particular y a lo global” (pág. 45).

No cabe duda que las políticas de mercado con sus componentes, competitividad, rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente, se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales.

Los factores de la operación del macro sistema educacional son las reformas y lo que podríamos llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre si y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior, el joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso.

Adicional a esto los distintos programas de reformas suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación.

La inducción y el acompañamiento a los profesionales docentes que se inician a la inserción laboral en América Latina es un proceso que ya es un tema de conversación pero avanza a paso lento.

La inserción profesional de profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente. La identidad no se refiere a un alma o esencia con la que se

nace “sino al proceso de construcción en la que individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas y grupos.

La acogida que se presta al nuevo profesor en un centro escolar puede depender del carácter de mayor o menor integración de sus docentes en una cultura de complementariedad.

Se sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar, sabiendo que la posibilidad de establecer programas formales de inducción es limitada, la situación es compleja sin embargo requiere de soluciones imaginativas según las posibilidades de cada sistema educativo.

Para esto se necesitaría en primer lugar que el docente reconozca la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, que el profesor que se inicia tenga un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades y es necesario también avanzar desde recomendaciones de acompañamiento a una política explícita de inducción y a una estrategia de planificación.

Orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores contratados corresponde a la autoridad educacional, quien debe verificar y constar si las condiciones ofrecidas son óptimas.

Para que esta inserción sea exitosa hay que asegurar que cada maestro pueda construir su identidad, en condiciones en las que se le permita preguntar y recibir ayuda, que tenga tiempo para preparar sus clases y conocer a sus alumnos y que alguien que lo observe en su ejercicio señale lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo, es decir cambiar la visión del nuevo maestro como alguien experto y verlo más bien como alguien que comienza su carrera y posee entusiasmo y motivación con grados variables de preparación y expertez.

(Avalos, 2009)

1.4.- Estándares de Calidad Educativa

Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura

La diversidad de posturas existentes condiciona a lo que cada persona o grupo de personas considera que debe ser el fin o propósito de la educación como actividad humana, sin embargo el propósito de definir la educación es determinante para dar sentido a la calidad educativa.

El Ministerio de Educación trabaja con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos.

El ministerio como institución rectora de la educación del país tiene como compromiso formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa, estos criterios son llamados estándares.

La constitución política de nuestro país establece en su artículos 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que deber ser de calidad.

Un criterio clave para que exista la calidad educativa es la equidad, igualdad de oportunidades a todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Los estándares de calidad educativa son descriptores de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, sirven para orientar, apoyar y monitorear la acción de éstos hacia su mejora continua.

Existe evidencia a nivel mundial de que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos, hasta ahora nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de que es una educación de calidad y como lograrla.

A partir de la implementación de los estándares, contaremos con diseños claros de lo que queremos lograr y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los estándares de aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar y de Infraestructura, con el fin de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

- ✓ **Estándares de gestión escolar:** hace referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes y favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución.
- ✓ **Estándares de desempeño profesional:** Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente.
- ✓ **Estándares de aprendizaje:** Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referente común que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar.
- ✓ **Estándares de infraestructura:** Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer.

Todos estos estándares para todas las áreas y niveles de dominio del conocimiento son enfocados de la siguiente manera:

- Están planteados dentro del marco de Buen Vivir
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos enseñanza- aprendizaje;
- Obedecen a las características territoriales, tomando en cuenta la realidad geográfica , urbana y rural;
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

(MINISTERIO DE EDUCACION, 2012)

1.5.- Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente

Durante los años 80 y 90, se hicieron cambios importantes en el que los países latinoamericanos impulsaron ideas para mejorar el escenario educativo, sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para mantener un desarrollo educativo sostenido en los países de la región. Aún persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo y hay diferencias marcadas entre los aprendizajes de estudiantes de un país y otro.

Sin bien hay muchos factores, tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desarrollo de sus alumnos, por ende si el docente tiene una formación adecuada tiene más probabilidades de un buen rendimiento y manejo del currículo.

En América Latina, las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen problemas en la estructura de remuneración e incentivos, a más de esto la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la labor de enseñar llama a la reflexión por lo que se tiene que hacer y rápidamente.

La construcción de la identidad profesional es un proceso que comienza como estudiante de la carrera, continúa en la formación inicial y se dilata durante todo su ejercicio profesional, por lo que es necesario construirla.

Bullough (2000 citado por Vaillant) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de la enseñanza, y los primeros años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela. Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de prácticas de enseñanza que suele ser sobre-estimada. La última fase corresponde a los primeros años de docencia. Citado por (Vaillant, 2009, pág. 33)

La fase de inserción a la docencia puede durar varios años, es el momento en que el novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica, teniendo en cuenta que cada escuela trabaja en distintos contextos.

La inserción a la docencia es un período de aprendizajes para el docente y justamente con esta particularidad es que va a lograr adquirir el conocimiento profesional que requiere además de lograr un equilibrio emocional personal.

Esta transición se puede entender mejor como una parte de un continuo proceso de desarrollo personal de los profesores.

En América Latina las políticas integradas para la formación inicial y desarrollo profesional docente se produce pero en un nivel muy poco marcado, no han sido consideradas un tema prioritario.

Chile por ejemplo es uno de los pocos países que registra algunas iniciativas que tienen por finalidad la formación del profesorado bajo un sistema de inducción, basado en que un docente principiante sea acompañado y guiado por un docente mentor calificado.

Sin embargo, el modelo prevalente en América Latina es el llamado “nadar o hundirse”, en el que se da al docente la responsabilidad de insertarse luego de su formación, teniendo éste que encontrar la manera de ajustarse a la realidad.

Algunas ideas que vienen de otros lados pueden ser inspiradoras para la reflexión y acción en América latina, ya que programas los programas referidos al acompañamiento de un mentor o a la preparación supervisada de módulos de inducción para los nuevos docentes han tenido mucho éxito obteniendo mejores resultados, donde hay comunicación constante con los directivos del establecimiento, el tiempo necesario para planificar clases y colaborar con otros profesores.

Esta idea de lo que se podría lograr permitirá describir los patrones regionales, así como potencialidades y obstáculos en el desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

(Vaillant, 2009)

1.6.- Políticas programas y proyectos de inserción labroal para la juventud en el Ecuador

El creciente número de ciudadanos jóvenes que tiene el Ecuador con una edad comprendida entre los 18 y 29 años de edad, representa el 27% de la población ecuatoriana.

Un punto de importancia en este aspecto es referido al trabajo, porque se evidencia una clara dificultad de inserción laboral juvenil debido a una escasa o inadecuada educación, a lo que se suma la inexperiencia laboral y la discriminación que actualmente se da en el mercado de trabajo.

Desde esta perspectiva las instituciones que se ven comprometidas buscan manejar desde todo punto de vista procesos que lleven a la mejora de todo tipo de situación de la población juvenil en busca de empleo.

Se plantean entonces tres políticas de inserción laboral para la juventud: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento de la empleabilidad.

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los jóvenes, y el objetivo central de estas consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Los principios que rigen estas políticas están basados en un enfoque de derechos que corresponden a la universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, eficiencia participación y rendición de cuentas.

Existen muchos diagnósticos sobre la inserción laboral de los jóvenes del Ecuador por lo que las políticas de inserción laboral para la juventud se crean bajo un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador.

Es así que el mejoramiento de la empleabilidad se basa en la ampliación de la educación formal y la capacitación laboral de los y las jóvenes.

Entre los aspectos que limitan las posibilidades de acceso al mercado laboral está la incongruencia entre lo que el sistema educativo ofrece y lo que el mercado laboral demanda, la deserción temprana de muchos jóvenes del sistema educativo, partiendo de estos puntos lo que se busca es la reinserción de los jóvenes y la capacitación a los mismos con conocimientos acorde a lo que el mercado de trabajo necesita.

La dificultad de calificaciones que demanda el mercado, la experiencia que se exige y la discriminación existente, son otros de los aspectos que dificultan la reinserción.

Por lo que también se plantea ampliar la probabilidad de inserción o reinserción de los jóvenes con bajos nivel de educación formal, poca o ninguna experiencia laboral y mejorar su productividad mediante la calificación para el trabajo y la intermediación laboral.

El objetivo de la creación de oportunidades de empleo es mejorar las oportunidades y los ingresos de los jóvenes al mercado laboral apoyando el inicio o desarrollo de los micro emprendimientos mediante la aplicación de acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial así como también creando empleo y transfiriendo ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales con una duración máxima de seis meses en proyectos de infraestructura en general.

Los programas a su vez se proponen eliminar las prácticas discriminatorias y concienciar a la población en general y a los empresarios en particular sobre los derechos en contra de la discriminación y los derechos laborales de la población joven.

El fortalecimiento institucional se concentra en el objetivo de fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo, en general, al empleo de los jóvenes, en particular, en las agendas de política nacional.

Por último, el fortalecimiento de la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo tiene que ver con la capacitación de los funcionarios y técnicos de esas entidades.

(León, 2006)

1.7.- Inserción laboral de los jóvenes: expectativas demanda laboral y trayectorias

Si bien es cierto se han mencionado diferencias entre los jóvenes y su acceso al mercado laboral, también hay una brecha que separa a favor de los más educados, es así que como ya se ha mencionado antes la formación secundaria es una condición necesaria pero no suficiente para la inserción laboral, y esto dentro del marco de la evolución es normal, por tal motivo mejorar la educación sigue siendo una de las tareas centrales en las políticas públicas.

El establecimiento de mecanismos de seguimiento a nivel regional puede contribuir a avanzar en este sentido, Sin embargo la demanda laboral ha sido débil y eso aumenta las tasas de desempleo, ya que las condiciones de inserción se deterioran en un momento de crisis ya que sin nuevos puestos de trabajo la ventaja competitiva no les sirve y los jóvenes entran al desempleo abierto o al trabajo en sectores de baja productividad.

Se observa una tensión entre la alta valoración que los jóvenes le dan al trabajo y experiencias frecuentemente frustrantes con empleos concretos, de aquí que no llegan tampoco a satisfacer las expectativas de los jóvenes, en condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social, por tal motivo la inspección de trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como un plano prioritario y con esquemas de inserción adecuada.

El cumplimiento de aspiraciones viene ligado a un plazo largo, sobre todo para alcanzar los niveles de estudio necesarios y convenientes, y esto también es determinado por la situación de urgencia que viven muchos de los jóvenes al tener ya su propia familia.

Facilitar un acercamiento al mundo laboral permite a los jóvenes desarrollar expectativas realistas, el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayudan a satisfacer estas expectativas.

Tomando otro punto de referencias las mujeres jóvenes cada vez más se sitúan dentro de la población autónoma que desea desarrollarse en el mundo del empleo, sin embargo para las mujeres con educación formal baja existen muy pocas oportunidades, por esto se ve necesario un enfoque de género en actividades de fomento de inserción laboral.

Para las personas que buscan trabajar y estudiar al mismo tiempo la situación no es fácil debido a las extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje, sin embargo en vista de la relevancia de la experiencia para la inserción laboral, trabajar durante la asistencia al sistema escolar en una manera que no afecta significativamente el

rendimiento de los estudios no solo generaría ingresos a los jóvenes sino que les acercaría de manera importante al mundo.

Los jóvenes viven la tensión de un discurso meritocrático al cual responden con la habilidad de hacer grandes esfuerzos y sacrificios para avanzar en su educación e inserción laboral y en una realidad del mercado laboral en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos.

A su vez el mercado laboral exigen entre otros términos la experiencia laboral que lógicamente cuando es un primer trabajo, es sumamente difícil de acumular y cuando se corresponde a jóvenes de bajo nivel educativo lo es aún más porque las empresas no reconocen la experiencia en muchas de las ocupaciones accesibles para este grupo.

Por otro lado los emprendimientos juveniles son una alternativa interesante, no obstante no parecen serlo en forma masiva, y no existen muchas estructuras para apoyar a los jóvenes en este tipo de emprendimientos y mucho menos si es el caso de un fracaso.

También existe una tensión entre sus preferencias culturales y las pautas que exige en mercado de trabajo por un cultura dominante, a lo que se suma el desconocimiento de las formas de presentación valoradas por las empresas y dentro de este ámbito desde el sector privado también obstaculiza, supone que no existe discriminación pero que tiene que ajustarse a las necesidades o preferencias de los clientes, por lo que no se reconoce que entre los clientes y los contratantes de la institución pueden generar una clara discriminación.

Por consiguiente ningún programa que se base en la mejora de los aspectos de educación, trabajo y empleabilidad tendrá resultados sin una dinámica demanda laboral, interrelación e interacción de todas sus partes.

(Weller, 2006)

1.8.- Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente

El sentido de la profesionalización es un objeto de lucha donde intervienen varios actores del sistema educativo con distintos intereses que es necesario equiparar.

Existe una serie de cambios sociales que junto con las transformaciones de los sistemas educativos, solicitan el trabajo de maestros y profesores de educación básica.

En todos los países, los docentes se enfrentan con el doble desafío de atender a más alumnos y no todos están en condiciones iguales. A esto se suma contenido del programa escolar cambiante con cada reforma educativa, lo termina separando el acuerdo entre el programa escolar, el saber docente y el deseo de aprender de los alumnos.

El desfase entre el conocimiento y las competencias que pueden movilizar los docentes y los problemas que deben atender en el salón de clases convierten a la enseñanza en un oficio que cada vez compromete más a la persona y que expone al individuo.

La inversión personal puede ser gratificante pero también puede ocasionar situaciones de depresión cuando no se encuentran los resultados esperados.

Se hace difícil en muchos casos enseñar y desarrollar conocimientos que habiliten a las nuevas generaciones a competir en igualdad de oportunidades en un mercado de trabajo cada vez más estrecho y segmentado. Los problemas de violencia, indisciplina, los desórdenes, entre otros, son la expresión de los defectos de la educación, los docentes ven amenazada su identidad a raíz de una tendencia a convertirse en trabajadores sociales, “educadores” y psicólogos.

Las transformaciones entre viejas y nuevas generaciones también impacta la vida cotidiana de los docentes por los cambios que están inmersos en cada una de ellas, haciendo que hoy las soluciones adecuadas para garantizar el reconocimiento y la autoridad pedagógica anteriormente validas, sean obsoletas.

En épocas pasadas la familia y los docentes formaban un conjunto con división de trabajo asumiendo cada uno ciertas responsabilidades para el proceso de aprendizaje de los niños, hoy las familias no gozan de los mismos comentarios por parte de las escuelas, y al mismo tiempo los padres se convierten en revisores del control del trabajo escolar sobre todo en las clases medias.

Los docentes oscilan entre la queja por la falta de participación de los padres o por el intervencionismo excesivo que constituyen un obstáculo para su trabajo en las instituciones.

La acción pedagógica es una acción de comunicación, la introducción de nuevas tecnologías de la información y comunicación por la mayoría de los docentes son positivas, sin embargo también existe una minoría que comparte el temor de que estas pueden reemplazar al docente en el aula, o bien alentar el facilismo en los alumnos. Este desfase pone en evidencia el sentimiento por parte de los docentes de no estar a la altura de las circunstancias.

Hace varias décadas los docentes eran a la vez funcionarios con un lugar preciso de estructura jerárquica, que seguía reglas que definían sus tareas y responsabilidades a más de ser supervisados de forma continua.

La lucha por la definición de la profesión docente se inscribe en el contexto de cambio social profundo. En un modelo de organización emergente los productores se reapropian del sentido de su labor y trabajan en equipo en base a proyectos en función de sus competencias y son remunerados por la calidad de sus productos. En este modelo emergente los agentes deben poseer una serie de competencias que van más allá de aplicación de técnicas, sin que hayan desaparecido las normas que enmarcan su trabajo sino que lo llevan a construir su oficio como una realización habilidosa.

La identidad técnica argumenta la expertez, el saber, la formación y la identidad social se ubica en relación con el servicio, la mediación, por lo tanto los docentes deben desarrollar capacidades de acción para responder a los controles de la administración así como para las situaciones concretas de la vida cotidiana que no están en los reglamentos leyes u ordenamientos que estructuran su práctica.

En si la docencia es un trabajo colectivo en cuanto que trasciende la mera formación de recursos humanos.

(Fanfani, 2007)

1.9.- La regulación de la formación y el trabajo docente: un análisis crítico de la “agenda educativa” en América Latina

El análisis de las políticas en materia de formación y trabajo docente no puede realizarse al margen de las condiciones efectivas en que los maestros y profesores desarrollan cotidianamente su tarea, como tampoco al margen de las profundas transformaciones económicas sociales, políticas y culturales de las últimas décadas, que cuestionan los sentidos de la escolarización y el rol de los docentes.

Las nuevas formas de regulación que se formulan, constituyen modos de imposición que contradicen los objetivos que formalmente pretenden alcanzar la profesionalización y autonomía de los docentes. La idea que se crea es que el docente debe hacerse a sí mismo un “mercado profesional”, cuyas reglas de funcionamiento están definidas por el estado.

Por medio de la profesionalización el docente debe trabajar acorde con un salario que refleje su productividad, con una preparación continua para lograr permanecer y ascender en su carrera profesional.

La implementación de sistemas nacionales de evaluación de la calidad, todavía no es del todo puesta en práctica, las reformas en materia de formación y trabajo docente se asientan dentro de las nuevas propuestas de regulación y control social, suponen la creación de nuevas instituciones y modelos de certificación o habilitación para la función docente.

Desde esta perspectiva solo un docente disciplinado por las reglas del mercado puede ser agente de la mejora de la educación, el problema es el docente colectivo sindicalizado, burocratizado más preocupado por las reivindicaciones que por la enseñanza.

La solución es el docente individual, emprendedor y creativo que busca capacitarse continuamente para progresar en su carrera y mejorar su remuneración.

La profesionalización de los docentes se propone “analizar las políticas dirigidas a los docentes en distintos países latinoamericanos, promoviendo un diálogo regional y difundiendo experiencias exitosas en este campo.

Profesionalización constituye un objeto de lucha, donde confluyen múltiples actores colectivos e intereses diversos que intentan direccionar las políticas de formación y trabajo docente.

Los mecanismos con los que se intenta regular la formación y el trabajo docente implican entre otros establecer incentivos y modificar la carrera laboral para que los jóvenes se sientan más atraídos a la carrera.

Algunos organismos internacionales proponen estrategias que se acerquen a este objetivo por medio de características específicas, entre las que hacer participar a los docentes en la elaboración de la política de educación, es un punto tomado para hacer más atractiva la profesión y así poder reclutar a los mejores, estimulándoles por medio del aumento de salarios, sin embargo como toda idea ésta no es compartida por algunos con los que se concluye que no necesariamente el aumento de salarios garantiza quedarse con los mejores maestros.

Por otro lado la evaluación del docente es un tema altamente conflictivo por la variedad de actores del caso, dado que intervienen políticos, administradores, docentes, sindicatos.

En el caso de América latina la evaluación de los docentes es casi irreal y no constituye una política educativa.

Por otro lado todavía existen sindicatos de educadores en países latinoamericanos que mantienen una actitud de rechazo a la implementación de la evaluación docente, lo que revela que queda mucho por hacer para lograr que este tipo de política educativa sea viable.

El docente es el sujeto activo de la construcción de la agenda educativa sobre el cual giran las dificultades y las correcciones.

Las falencias del modelo de regulación burocrático-profesional, que sirvió de base a la expansión de la escuela pública en el pasado, obligan a buscar nuevas modalidades de regulación que permitan recrear la escuela como espacio público de decisión colectiva.

Por tal razón la búsqueda de mejora de los regímenes aún se encuentra pendiente de dar soluciones claras las políticas educativas.

(Feldfeber, 2007)

1.10.-Las competencias en el currículo universitario: Implicaciones para diseñar el aprendizaje y formación del profesorado

La formación competencial está relacionada con las prácticas eficaces para resolver problemas y mejorar los distintos contextos sociales; con la gestión responsable del conocimiento; y con la eficiencia en el uso de recursos. Incorporar el concepto de competencias implica intensificar el carácter integral y la responsabilidad social de la formación universitaria. (Yaníz, 2008).

Competencia en definición se desarrolla como un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para desempeñar una ocupación dada, sin duda son las habilidades, las destrezas, las conductas, cualidades personales las que hacen que el estudiante se aproxime a contextos próximos que establecerán su actuación personal, profesional y social.

En el sistema educativo existe una amplia experiencia de diseñar artículos a partir de las competencias, por una lado es necesario una amplia gama de conocimientos para ejercer ciertas actividades pero se compone en distintas dimensiones, el saber hacer y el saber ser que no es otra cosa que saber poner en práctica los conocimientos obtenidos, mediante la resolución de problemas y claros procedimientos que un estudiante como tal debe poseer para asumir las responsabilidades y tomar las mejores decisiones. Se requiere de una autonomía personal.

Las competencias se denominan a partir del elemento que se quiere destacar, en unos casos es el conocimiento, en otros es una tarea o bien una capacidad, pero hay que pensar en cada una de ellas como parte de un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades movilizadas en contextos específicos para realizar una tarea de manera eficaz.

Cuando se piensa en competencias profesionales para una determinada función, se toma en consideración las funciones y responsabilidades asignadas para esa práctica o función. El perfil académico profesional de una titulación se elabora desde esta doble perspectiva.

La incorporación de las competencias al lenguaje de los contenidos universitarios responde por una lado a acercar a la universidad a la sociedad y al ámbito laboral y por otro a reclamar una enseñanza más práctica y útil para los estudiantes, esto quiere decir que necesariamente se utilizarán procedimientos que garanticen un aprendizaje significativo y funcional, incorporando la formación en un sentido integral.

Los planes de estudios universitarios han tenido como referencias los contenidos y las áreas de conocimientos en las que se pronuncian, teniendo como finalidad primordial salvaguardar y generar conocimiento.

En las últimas décadas las reformas universitarias han supuesto un cierto avance en practicidad, profesionalización y diversificación de referentes para los planes de estudio, donde se desplaza el punto de mira del contenido al aprendizaje o formación deseada.

Según este nuevo enfoque el principal criterio es el conjunto de competencias que se pretende adquirir, el mismo que da las orientaciones para escoger la metodología más pertinente y los contenidos precisos.

Es necesario saber que toda competencia se desarrolla con un nivel de conocimiento por claro y preciso sobre una tarea específica.

El conocimiento completo del contenido disciplinar o dominio de contenido, es un requisito propio de algunos perfiles profesionales, sin embargo otros perfiles profesionales requieren de una selección de contenidos diferente.

Hay algunos programas de formación basados en las competencias, los que permiten la evaluación de procesos y resultados asociados a través de problemas, proyectos, simulaciones, etc.

De manera específica se puede considerar que la formación psicopedagógica del profesorado en los últimos años ha estado orientada a una enseñanza centrada en el aprendizaje y ha incorporado los elementos que se requieren para el enfoque de competencias de manera paulatina.

Se requiere de una reflexión por parte de todos los implicados en el proceso del sistema educativo para incorporar nuevos enfoques para la enseñanza, la evaluación del proceso es la garantía de la calidad del mismo, con la oportunidad de generar estrategias claras y oportunas que den forma a las resistencias constructivas.

(Yaníz, 2008)

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

La presente investigación se diseñó a partir del objetivo de elaborar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de educación mención educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La investigación realizada es de carácter descriptiva ya que los cuestionamientos a los que se hace referencia, se vinculan con el conocimiento de la realidad de los titulados y sus experiencias, que permiten poner de manifiesto sus relaciones con el medio de manera significativa luego de ser profesionales formados en Ciencias de la Educación.

Cualitativa debido a que se ha interactuado con los grupos a los que se estudia registrando lo observado y percibido de acuerdo la aproximación y reconociendo todas aquellas opiniones relevantes para el desarrollo del proyecto.

Cuantitativa porque de acuerdo a la tabulación de datos obtenidos se podrá establecer relación en base a la muestra de la población investigada con la descripción de un problema general de la población total.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Se ha trabajado con el método de investigación inductivo tomando los casos particulares de la muestra para analizar sus requerimientos, de manera que los generalizamos a partir de las tendencias en los resultados obtenidos buscando así una necesidad de mejora de acuerdo a sus requerimientos. Entre las técnicas de investigación se utilizó formatos de inventarios y encuestas que por medio de la observación directa se aplicó a los docentes y sus empleadores.

Los instrumentos otorgados por la Universidad técnica Particular de Loja y que nos ayudarán al desarrollo del estudio conforman:

Una encuesta sobre las características laborales del docente profesional de educación básica aplicada a los titulados donde se pudo evidenciar sus niveles de satisfacción y características que detallan la labor docente en general.

Un inventario de tareas del trabajo docente aplicada a titulados y empleadores por medio del cual se evidencia el nivel de formación que requirieren para desarrollar las actividades acorde a su labor, frecuencia e importancia que repercute en sus acciones.

2.3 Preguntas de investigación

Por medio de la aplicación de los instrumentos señalados se resolvieron las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las características del puesto del profesional docente de ciencias de la educación mención educación básica de la UTPL?
- ¿Con que 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 desarrollo del proyecto se lo realizó en la ciudad de Quito que se constituye como la segunda ciudad más grande y poblada del Ecuador, tiene cuatro zonas divididas en norte, centro, sur, y zona de valles y suburbios, para visitar a los titulados se recorrió todas estas zonas, actualmente los titulados contactados viven y trabajan dentro de la ciudad.

Los titulados trabajan en instituciones educativas particulares, fiscales y fiscomisionales existen entre éstas diferencias bien marcadas como infraestructura, organización e inclusive atención, uno de los principales déficits es la falta de recursos económicos en los centros fiscales y fiscomisionales principalmente.

Actualmente el país se encuentra en una lucha constante impulsada por el gobierno actual preocupado por las áreas de menores recursos, buscando estandarizar y equilibrar el nivel de calidad de educación, buscando garantizar la igualdad de oportunidades a toda la población ecuatoriana.

2.5 Población y muestra (análisis)

El proceso investigativo se lo realizó a nivel nacional a 1.849 titulados de la modalidad abierta y a distancia de la titulación de Ciencias de Educación Básica, desde el año 2007 a 2012 y sus empleadores, para la muestra del siguiente informe se tomó a 7 estudiantes del área de Quito.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

El **recurso humano** de la presente investigación se conforma por:

- ✓ Director de proyecto de investigación
- ✓ Un tutor de tesis
- ✓ Investigadores: Estudiantes egresados del período académico 2012-2013 en Ciencias de la Educación.
- ✓ Población investigada: 7 Titulados de la modalidad abierta y a distancia de la titulación de Ciencias de Educación Básica de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito.
- ✓ Empleadores de los titulados investigados.

Recursos institucionales.- Se contó con el apoyo de las Instituciones Educativas donde laboran dichos titulados, y empleadores y la Universidad Técnica Particular de Loja.

Unidad Educativa Letort
Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán
Centro educativo "Serge Raynaud de la Ferriere"
Escuela Fiscal "Luis Rivadeneira Echeverría"
Establecimiento fiscomisional Cardenal Spinola

Recursos materiales.- Se tomaron en cuenta la guía didáctica, artículos científicos, inventarios establecidos y otorgados por la universidad tanto para titulados como para empleadores, así como fichas de contacto y 5 preguntas para la entrevista a los directivos. Además, se utilizaron equipos de computación, equipos fotográficos, telefonía fija y celular, internet y transporte.

Recursos económicos.- Aspectos que se tomaron en cuenta para la elaboración del siguiente informe:

Impresión y anillado de artículos científicos	35,00
Transporte para visitas a titulados, ministerio de educación, entre otros.	40,00
Impresión y copias de inventarios de tareas para docentes y titulados	4,50
Internet y telefonía	35,00
TOTAL	114,50

2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

Una vez recibida la información de los estudiantes delegados para la investigación correspondiente, se procedió con la localización.

Para la ubicación de los titulados se recurrió a redes sociales, páginas de internet, Corporación Nacional de Telecomunicaciones, Consejo Nacional Electoral, Servicio de Rentas Internas entre otras, direcciones de domicilios, trabajo y algunos teléfonos otorgados por la universidad.

Del total de la población entregada en este caso de 7 titulados se logró contactar a 6 mientras 1 quedó sin datos debido a la imposibilidad de contactarlo, ya que los datos que la universidad entrega: su nombre, número de cédula y correo, lamentablemente el correo se encuentra desactualizado. Mediante redes sociales y páginas de internet fue imposible encontrar datos adicionales a los obtenidos, sin posibilidad de tener acceso a teléfonos o direcciones de correo, menos aún contacto de algún conocido o familiar.

Para el resto de estudiantes se los contactó en primera instancia por números telefónicos entregados por la universidad y en algunos otros casos teléfonos de familiares encontrados en bases de datos externas.

Para todos, el primer contacto fue telefónico donde se concertó una cita de acuerdo al horario en el que cada titulado atendió, fue ahí donde se aplicó los instrumentos de investigación.

Los estudiantes se encuentran ubicados en distintos sectores de la ciudad de Quito por lo que la localización y la visita fueron factibles y concretadas rápidamente, una vez citados en su mayoría la apertura que brindaron fue inmediata a pesar de las dificultades que implicó la temporada de estudios en la que se encontraban al cerrar el año lectivo, el trato fue directo y se les explicó a cabalidad el motivo de la visita y el proyecto que se está elaborando, se les presentó el diseño de los instrumentos y se orientó de manera general para su desarrollo, por lo que sin dudas al respecto respondieron los cuestionarios de manera rápida y entendible, en general todos presentaron una predisposición atenta y cordial.

De acuerdo a las encuestas elaboradas se obtuvo valores que van a ser descritos en el apartado de interpretación y análisis de resultados tomando en cuenta los aspectos de las interrogantes planteadas en esta metodología.

Para la construcción del análisis de los resultados de todos los datos tabulados de los titulados en la universidad, se toma como referencia la visión de la UTP que es el *Humanismo de Cristo*, que en su manifestación histórica y el desarrollo de su pensamiento en la tradición de la Iglesia Católica, propugna una universalidad potenciadora, conforme a la dignidad que el ser humano tiene como “hijo de Dios”, que hace a la Universidad acoger, defender y promover en la sociedad, el producto y la reflexión de toda experiencia humana.

Su misión es, desde la visión del *Humanismo de Cristo*: “buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia para que sirva a la sociedad”

Por lo tanto las vivencias o experiencias en el estudio de la carrera tanto para los egresados como para los titulados no deben dejar de lado estas orientaciones.

CAPÍTULO 3

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El siguiente apartado del informe de tesis acopia los resultados generados por el proceso investigativo correspondiente, en términos tabulados y gráficos, con relación a la entrevista empleada a titulados y el inventario de tareas determinado para estos y sus empleadores.

Es así que los resultados se clasifican de acuerdo a los instrumentos aplicados que nos ayudaron a solventar las dudas y responder las interrogantes basadas en los objetivos, estos resultados se presentan de la siguiente manera: Características de los titulados, individuales, académicas y laborales. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral. Valoración docente de la profesión. Satisfacción docente, Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y sus empleadores.

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

Los Titulados investigados de la muestra otorgada se encontraron en las siguientes instituciones educativas y en un caso el docente trabaja de manera particular.

UNIDAD EDUCATIVA INTERNACIONAL LETORT
UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE SANTO DOMINGO DE GUZMAN
CENTRO EDUCATIVO SERGE RAYNAUD DE LA FERRIERE
PARTICULAR
ESCUELA FISCAL MIXTA VESPERTINA "LUIS RIVADENEIRA ECHEVERRIA"
CENTRO EDUCATIVO CARDENAL SPINOLA FE Y ALEGRÍA

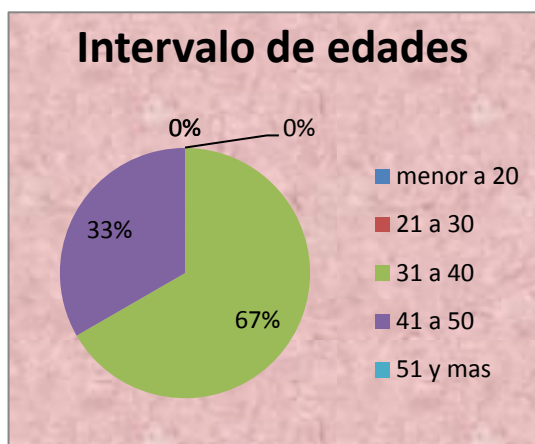
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la utpl.
Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013).

3.1.1.2 Edad

Tabla N° 1

Intervalo de edades	Frecuencia	Porcentaje
menor a 20	0	0,0
21 a 30	0	0,0
31 a 40	4	66,7
41 a 50	2	33,3
51 y mas	0	0,0
TOTAL	6	100,0

Figura 1. Edad



Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013).

De acuerdo a los resultados, de la población investigada se encuentra un 67% que está entre los 31 y 40 años de edad, mientras que un 33% de los 41 a 50 años de edad.

3.1.1.3 Sexo

Tabla N°2 Sexo

P4		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	6	100
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Figura 2. Sexo



Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

De la población atendida con una muestra de 6 estudiantes, el 100% de los casos corresponden a mujeres.

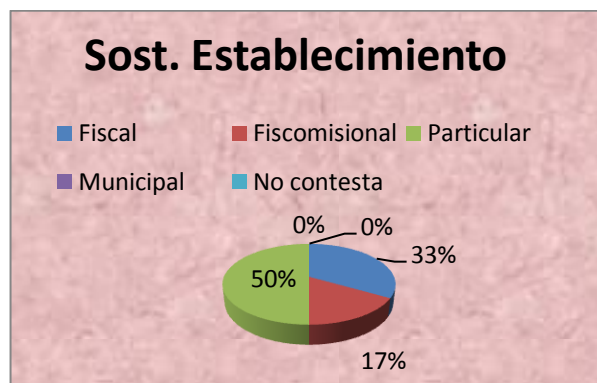
3.1.2 Características académicas de los titulados

3.1.2.1 Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla 3 Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.

P5.1		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	2	33,3
Fiscomisional	1	16,7
Particular	3	50,0
Municipal	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Figura 3. Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.



Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

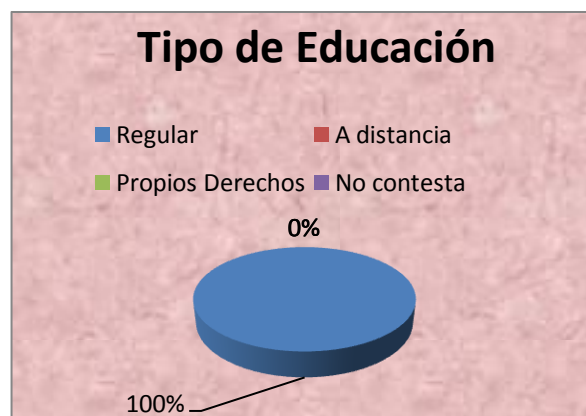
De acuerdo al sostenimiento del establecimiento donde los titulados obtuvieron el bachillerato el 50% de los casos señala formación particular como una tendencia mayoritaria, mientras que el 33% estudió en instituciones fiscales y el 17% lo obtuvo en institución fiscomisional.

3.1.2.2 Tipo de educación

Tabla 4. Tipo de Educación

P5.2		
Opción	Frecuencia	%
Regular	6	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Figura 4. Tipo de Educación



Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

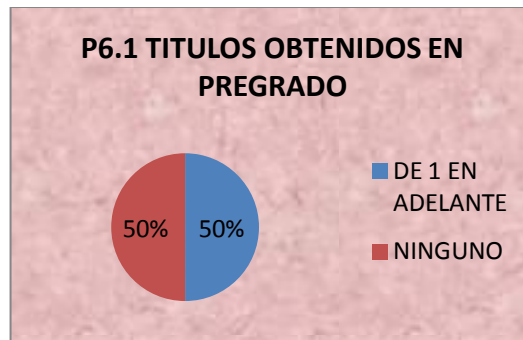
De la población atendida correspondiente a 6 titulados, el 100% tuvo su educación de manera regular en el sistema educativo ecuatoriano.

3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura

Tabla 5 Número de títulos obtenidos en pregrado

P 6.1		
NUMERO DE TITULOS OBTENIDOS EN PREGRADO		
	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
DE 1 EN ADELANTE	3	50%
NINGUNO	3	50%
TOTAL	6	100%

Figura 5. Número de títulos obtenidos en pregrado



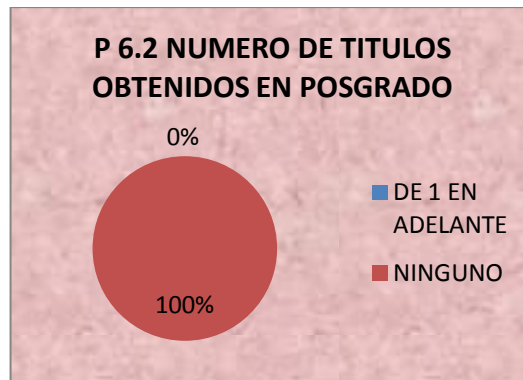
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Solo el 50% de titulados estudiaron otra carrera al mismo tiempo que cursaba sus estudios en Ciencias de la Educación y obtuvieron otro título en pregrado

Tabla 6 Número de títulos obtenidos en posgrado Figura 6. Número de títulos obtenidos en posgrado

P 6.2		
NUMERO DE TITULOS OBTENIDOS EN POSGRADO		
	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
DE 1 EN ADELANTE	0	0%
NINGUNO	6	100%
TOTAL	6	100%



Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

En posgrado ningún titulado de la población investigada obtuvo un título adicional, lo que implica que solo el 50% de los investigados al momento tiene doble titulación y se obtuvo al cursar su carrera de pregrado.

3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

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

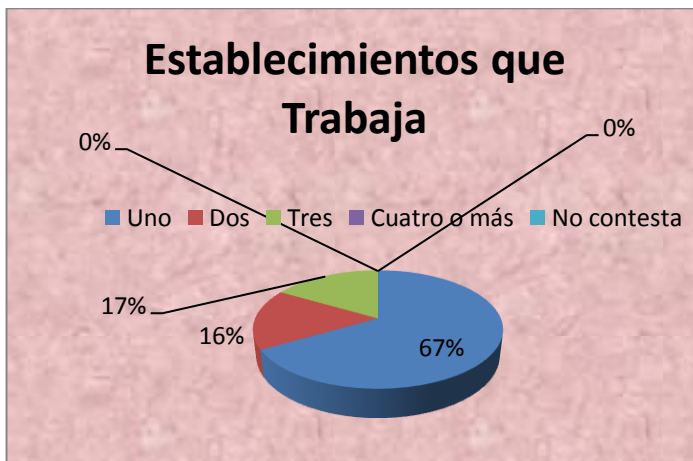
Se observa que el 83% de la población investigada trabaja en relación a la formación obtenida, mientras que el 17% señala trabajar en puestos no relacionados con los estudios recibidos, de este análisis se puede concebir que los titulados han recibido un buen aprendizaje que les ha capacitado para insertarse en la sociedad; la mayor parte de ellos ejerce específicamente la profesión en un periodo de entre 6 y 15 años desempeñándose como docentes, solo el 40% de la población investigada posee otros trabajos que representan un ingreso económico adicional al recibido con su actividad laboral principal.

3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla 7. Establecimientos en los que trabaja en la actualidad

P12		
Opción	Frecuencia	%
Uno	4	66,7
Dos	1	16,7
Tres	1	16,7
Cuatro o más	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Figura 7. Establecimientos en los que trabaja en la actualidad



Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

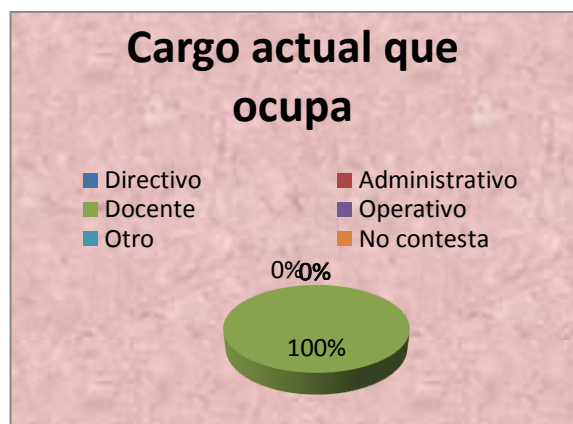
El 67% representa a los titulados que trabajan en un establecimiento, mientras que el 16% responde a los titulados que laboran en dos establecimientos y el 17% señala hacerlo hasta en tres establecimientos.

3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla 8. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

P13		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	6	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Figura 8. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral



Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

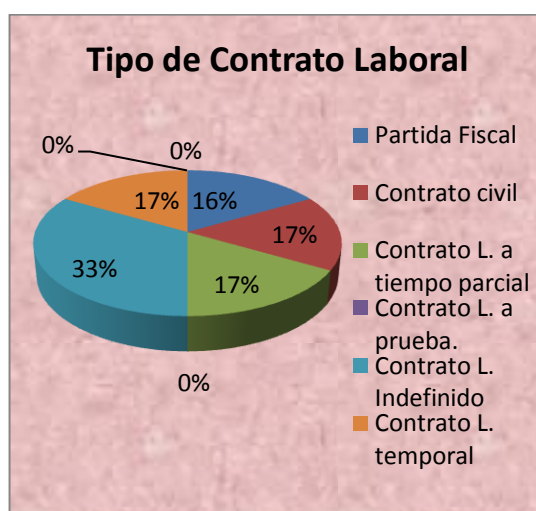
El 100% de los titulados ocupan el cargo actual de docentes.

3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla 9. Tipo de contrato laboral

P15.1		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	1	16,7
Contrato civil	1	16,7
Contrato L. a tiempo parcial	1	16,7
Contrato L. a prueba.	0	0,0
Contrato L. Indefinido	2	33,3
Contrato L. temporal	1	16,7
Contrato L. de remplazo	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Figura 9. Tipo de contrato laboral



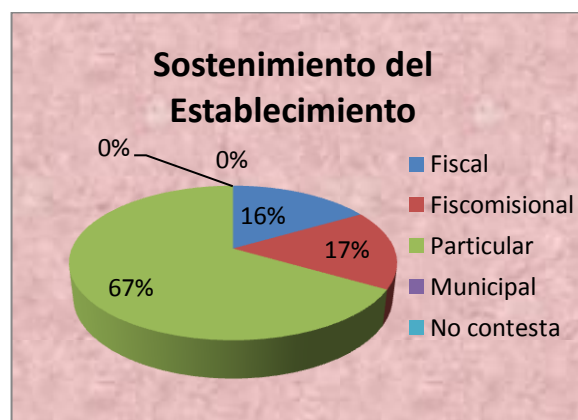
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Solo el 33% de la población mantiene contrato laboral indefinido, mientras que en partes iguales con un porcentaje de 17% tienen contrato laboral temporal, contrato civil y contrato laboral a tiempo parcial respectivamente, y con un 16% partida fiscal.

Tabla 10. Sostenimiento del establecimiento donde ejercen su ocupación.

P15.2		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	1	16,7
Fiscomisional	1	16,7
Particular	4	66,7
Municipal	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Figura 10. Sostenimiento del establecimiento donde ejercen su ocupación.



Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Al hablar del estatus del titulado en relación al trabajo actual nos encontramos con un 67% que laboran en establecimientos particulares, un 17 % en establecimiento fiscomisional y el 16% en fiscal.

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

3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado, criterios de los titulados y del empleador.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los titulados sobre el grado de relación que existe entre los estudios aprendidos en la universidad en relación con la actividad laboral, manifiestan que existe una dependencia directa, abarcando un porcentaje del 100% de satisfacción, mientras que los directivos señalan en las entrevistas entre algunos aspectos: la falta de práctica docente prolongada, la actualización constante, la falta de vocación e incansable preparación.

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.

Para los titulados el desarrollo de las tareas en cuanto a nivel de importancia, frecuencia y nivel de formación son equitativos en cada tarea a realizarse, existiendo una correlación entre estas tres características adaptándose las competencias que les exige su empleador básicamente.

Los directivos señalan las siguientes competencias dentro los requisitos que ellos consideran son indispensables.

- Debe tener un conocimiento integral no solo de la materia que imparte sino un equilibrio físico y mental, al mismo tiempo que debe desenvolverse con otras personas.
- El docente de educación básica requiere seguridad, dominio de la materia, técnicas y estrategias para poder acompañar a los alumnos y además de eso ser evaluado paulatinamente.
- Principalmente amor, equilibrio y flexibilidad, no debe ser tan rígido sino adaptarse al medio.
- Primero que tenga mística de maestro, últimamente el maestro mejor puntuado es lo que más les importa, el momento de estar en clase no se requiere las mejores notas sino los mejores maestros, la parte humana es de vital importancia en relación a su profesión.
- Actualmente requiere el manejo del currículo, adaptación a las metodologías, debe ser también muy alegre, dinámico y creativo.

Como se puede observar la disipación del concepto de competencia hace alejarse de su definición por parte de los directivos en cuanto a lo que requiere un docente de calidad específicamente, competencia en definición se desarrolla como un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para desempeñar una ocupación dada, el problema es que cada persona visualiza las competencias como cualidades diferentes según su punto de vista.

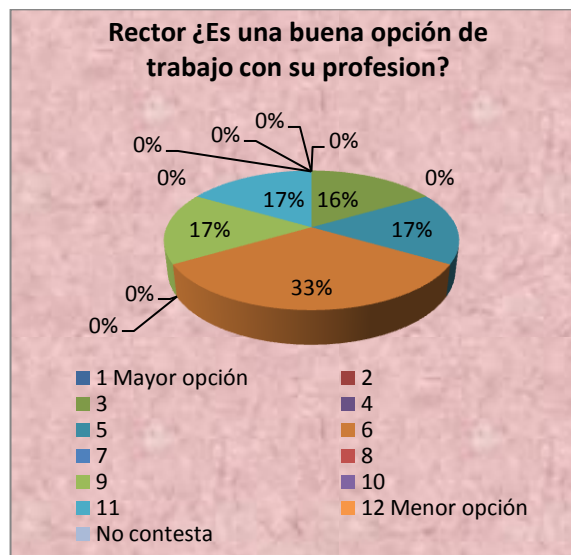
3.3 Valoración del docente con respecto a su profesión

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

Tabla 11. Rector es una buena opción de trabajo con su profesión

P18.1		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,0
2	0	0,0
3	1	16,7
4	0	0,0
5	1	16,7
6	2	33,3
7	0	0,0
8	0	0,0
9	1	16,7
10	0	0,0
11	1	16,7
12 Menor opción	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Figura 11. Rector es una buena opción de trabajo con su profesión



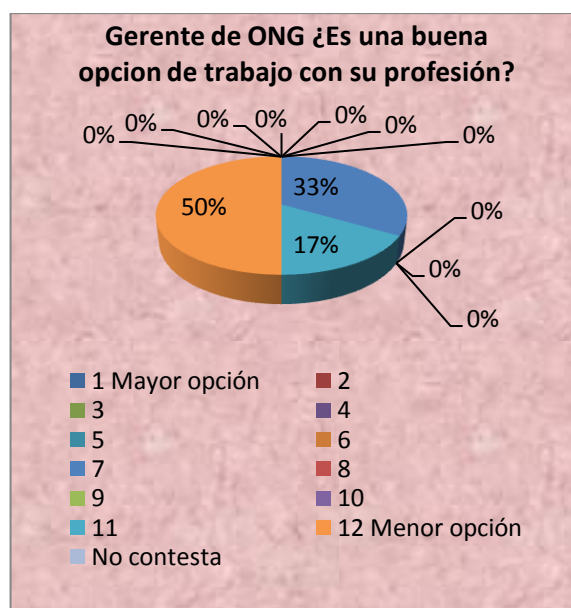
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

El 33% de los titulados sitúa a esta opción en poco accesible o de menor opción, luego a un mismo nivel de frecuencia con el 17% de manifestación, la sitúan en una escala de 5 a 11, y un 16% la sitúa en una escala de 3.

Tabla 12 Gerente de ONG es una buena opción de trabajo con su profesión

P18.2		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,0
2	0	0,0
3	0	0,0
4	0	0,0
5	0	0,0
6	0	0,0
7	2	33,3
8	0	0,0
9	0	0,0
10	0	0,0
11	1	16,7
12 Menor opción	3	50,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Figura 12 Gerente de ONG es una buena opción de trabajo con su profesión



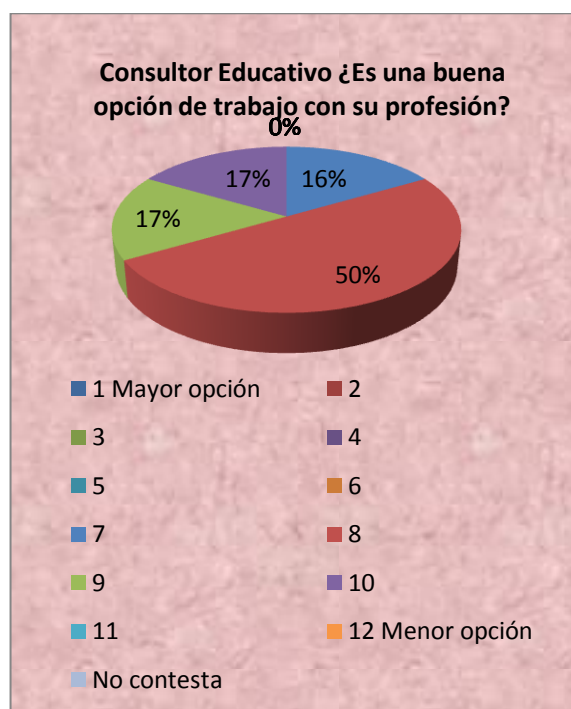
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

El 50% de los encuestados lo propone como menor opción con una escala de 12, un 33% lo considera una escala de 7 y un 17% una escala de 11.

Tabla 13. Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.3		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,0
2	0	0,0
3	0	0,0
4	0	0,0
5	0	0,0
6	0	0,0
7	1	16,7
8	3	50,0
9	1	16,7
10	1	16,7
11	0	0,0
12 Menor opción	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0

Figura 13. Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



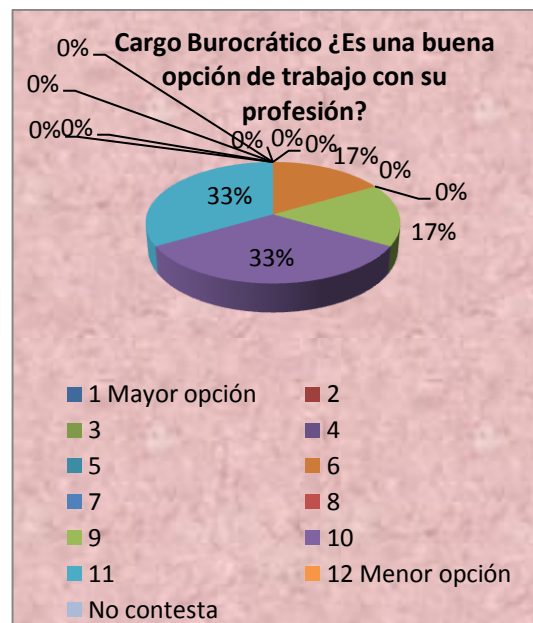
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

El 50% de los titulados sitúa esta opción de trabajo en una escala del 8, mientras que un 17% lo coloca en una escala de 9, otro 17% en escala de 10, y otro 16% en escala de 7.

Tabla 14. Cargo burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Figura 14. Cargo burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.4		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,0
2	0	0,0
3	0	0,0
4	0	0,0
5	0	0,0
6	1	16,7
7	0	0,0
8	0	0,0
9	1	16,7
10	2	33,3
11	2	33,3
12 Menor opción	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0



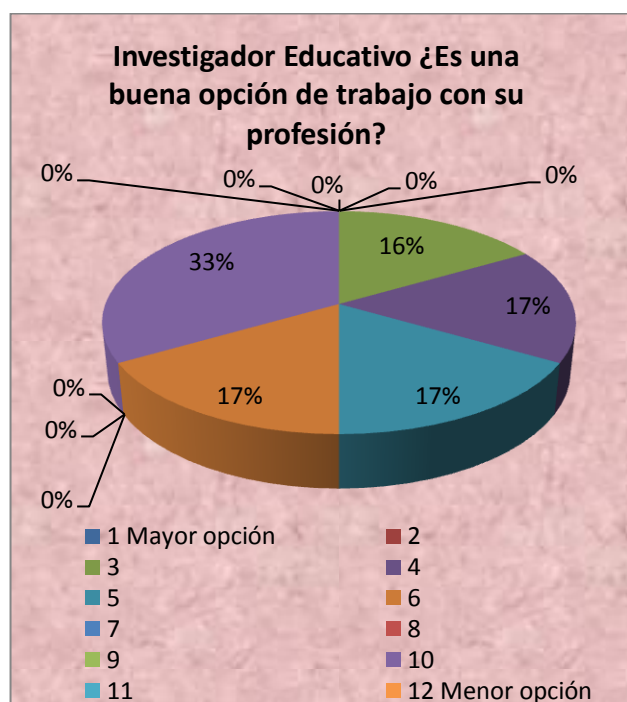
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la utpl. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Para cargo burocrático en escala de 4 lo califican el 33% de los titulados, con una escala de 5 el 33%, un 17% a una escala de 9 y un 17% lo consideran una escala de 12.

Tabla 15. Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Figura 15. Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.5		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0,0
2	0	0,0
3	1	16,7
4	1	16,7
5	1	16,7
6	1	16,7
7	0	0,0
8	0	0,0
9	0	0,0
10	2	33,3
11	0	0,0
12 Menor opción	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	6	100,0



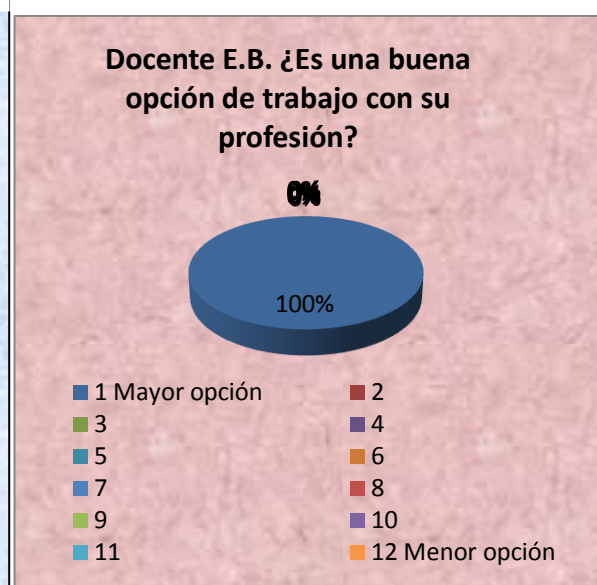
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Para investigador educativo un 33% de la población investigada lo señala con una escala de 10, un 17% lo valora con 12 como menor opción, otro 17% con una escala de 4 y un 16% de la población lo coloca a una escala de 3.

Tabla 16. Docente de E.B ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.6		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	100
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Figura 16. Docente de E.B ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



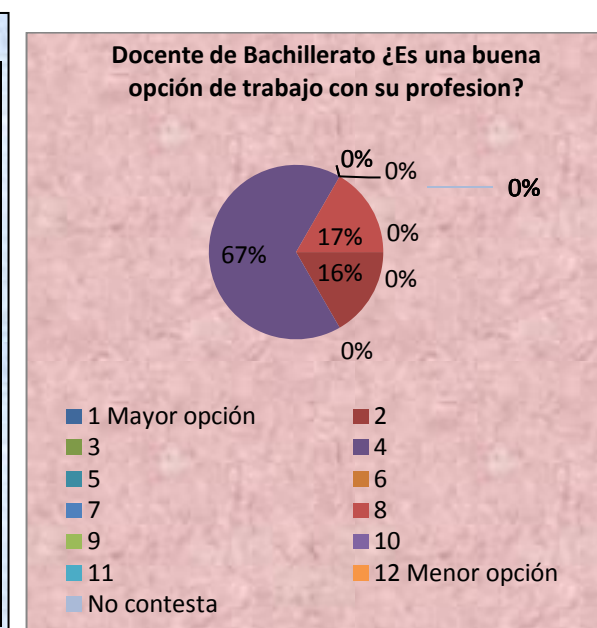
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Para esta variable el 100% de la población investigada hace su valoración en una escala de 1 como mayor opción.

Tabla 17 Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.7		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	16,6
3	0	0
4	4	66,6
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	16,6
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Figura. 17. Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



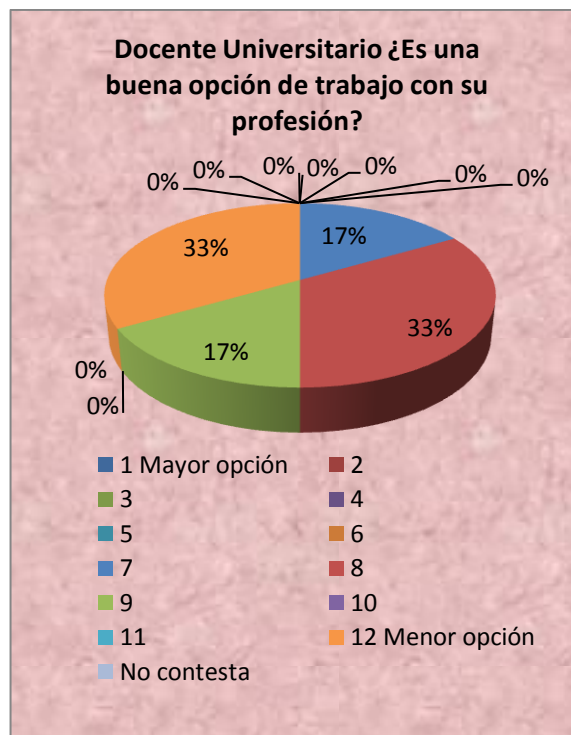
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

De la población investigada un 67% lo considera a escala de 10. Mientras que un 16% lo ubica en escala de 2 y un 16% a escala de 8.

Tabla 18. Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.8		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	16,6
8	2	33,3
9	1	16,6
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	2	33,3
No contesta	0	0
Total	6	100

Figura 18. Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



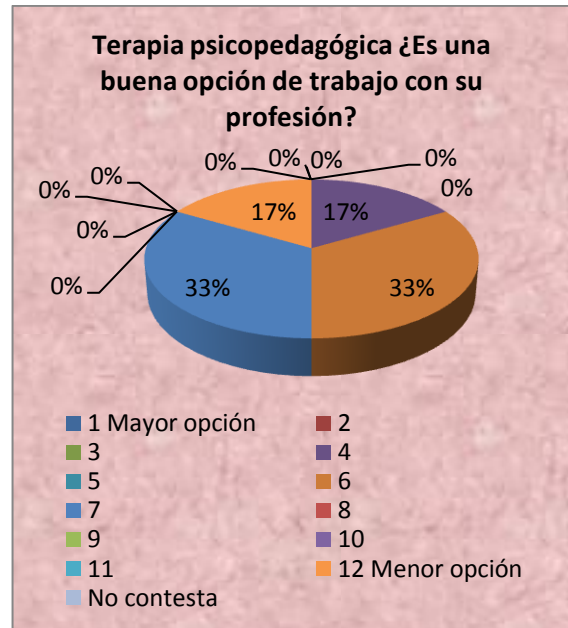
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Para esta opción un 33% de la población investigada lo considera en escala de 8, mientras que otra parte de la población con el mismo porcentaje de 33% lo ubica en una escala de 12, por otro lado otras dos partes de la población con el 17% en cada una de ellas lo considera en escala de 7 y 9 respectivamente.

Tabla 19. Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Figura 19. Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.9		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	16,6
5	0	0
6	2	33,3
7	2	33,3
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	16,6
No contesta	0	0
Total	6	100



Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Para esta opción de trabajo el 33% de la población la ubica en escala de 6, con otro 33% de la población se ubica a esta opción en escala de 7, un 17% de la población lo ubica en escala de 4 y otro 17% en escala de 12 como menor opción.

Tabla 20. Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Figura 20. Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.10		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	50
3	3	50
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100



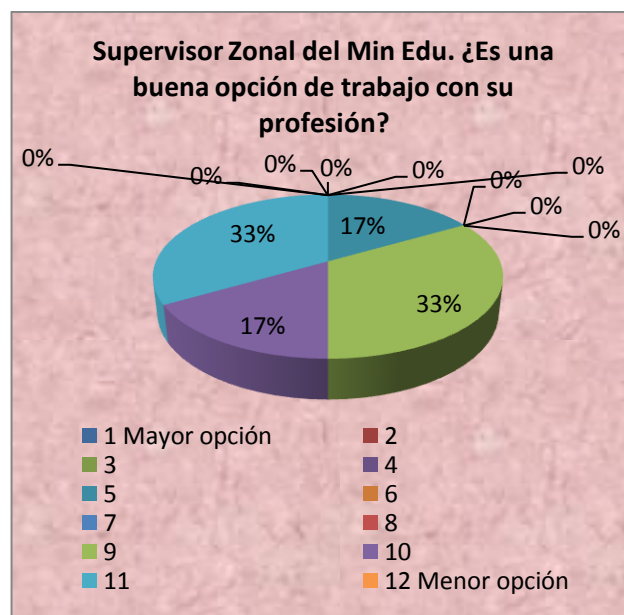
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

En relación a tareas dirigidas como opción de trabajo la variable se sitúa como 50% escala de 3 y el otro 50% a escala de 2, en ambos casos como posible opción.

Tabla 21. Supervisor Zonal del Ministerio de Educación. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

P18.11		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	16,6
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	2	33,3
10	1	16,6
11	2	33,3
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Figura 21. Supervisor Zonal del Ministerio de Educación. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?



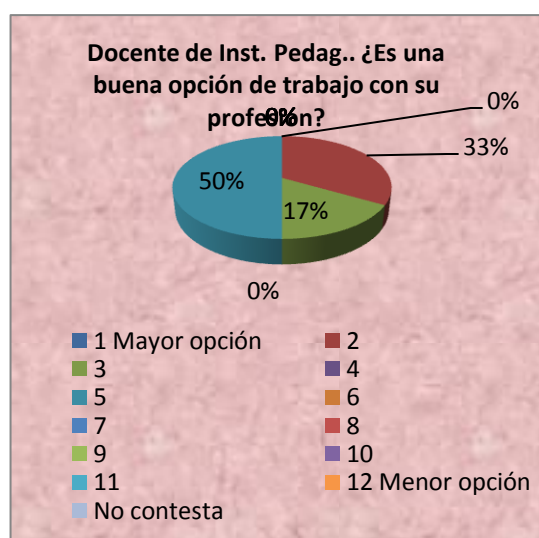
Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Para esta variable dos partes de 33% de la población la ubican en una escala de 11 y 9 respectivamente, y otras dos partes con el 17% de la población en cada una de ellas lo ubican en escala de 10 y 5 respectivamente.

Tabla 22. Docente de Institutos Pedagógicos ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	33,3
3	1	16,6
4	0	0
5	3	50
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Figura 22. Docente de Institutos Pedagógicos ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

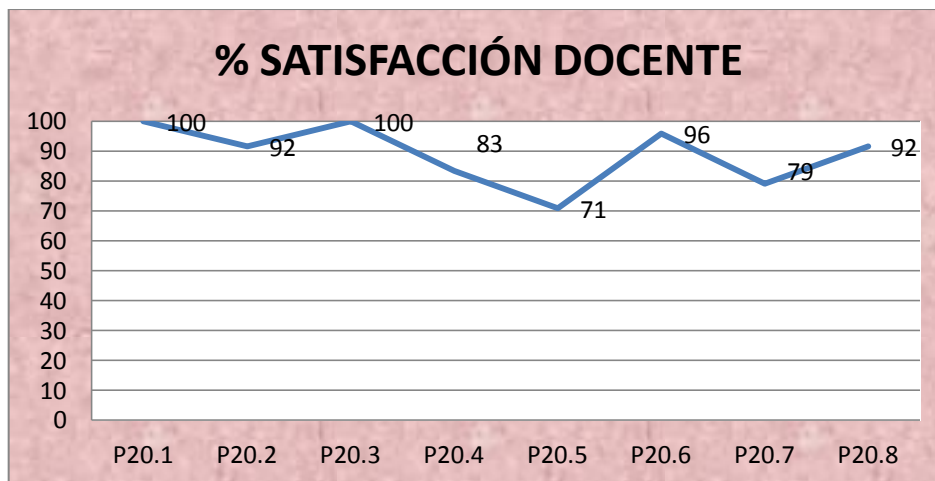


Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

El 50% de la población investigada lo ubica en una escala de 5, mientras que el 33% lo ubica en una escala de 2 y el 17% restante lo ubica en escala de 3.

3.4 Satisfacción docente

Figura 23. Satisfacción docente



Fuente: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL aplicado a titulados de la UTPL. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Nivel de satisfacción de de satisfacción con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de Ciencias de la Educación.

Pregunta: 20.1 Los estudios realizados de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.

- De acuerdo a los resultados la valoración de los estudios para el ejercicio de la docencia todos los titulados lo colocan a escala de 4 lo que indica que los estudios realizados tienen el 100% de coincidencia con la actividad laboral que desempeñan.

Nivel de satisfacción del titulado con el estatus que le provee la profesión docente.

Pregunta: 20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.

- En cuanto al progreso social existe un 92% de satisfacción.

Nivel de satisfacción del titulado con el prestigio que tiene la profesión docente

Pregunta: 20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral

- En relación al prestigio obtenido con el entorno laboral existe un nivel de satisfacción del 100%.

Nivel de satisfacción de titulado con las posibilidades de ascenso laboral

Pregunta: 20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución

- De acuerdo a las posibilidades de ascenso laboral la relación de satisfacción es un 83%.

Nivel de satisfacción del titulado con el salario docente acorde a las funciones realizadas.

Pregunta: 20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas.

- En relación al salario docente la valoración es de 71%.

Nivel de satisfacción del titulado con la diversidad de actividades que la labor docente presenta.

Pregunta: 20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.

- Para lo que se refiere a la diversidad de actividades la satisfacción del docente se sitúa en un 96%.

Nivel de satisfacción del titulado con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta

Pregunta: 20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.

- De acuerdo a las posibilidades de salidas al exterior o diversidad de empleos la satisfacción es de un 79%

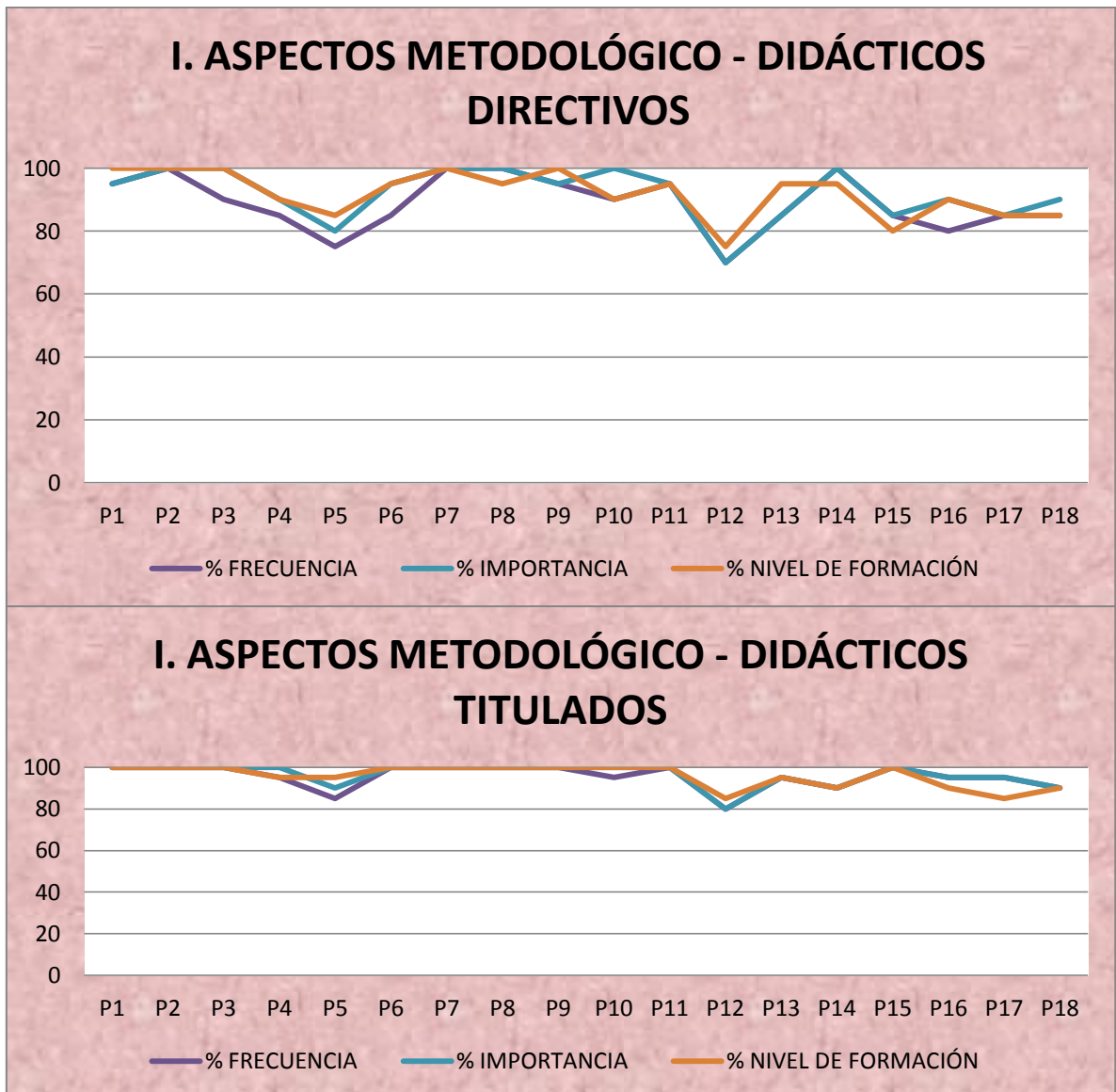
Nivel de satisfacción del titulado con la realización y crecimiento personal

Pregunta: 20.8 La realización y o crecimiento personal

- Terminando con lo que se refiere a relación o crecimiento personal la satisfacción es del 91%

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 los titulados

3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.



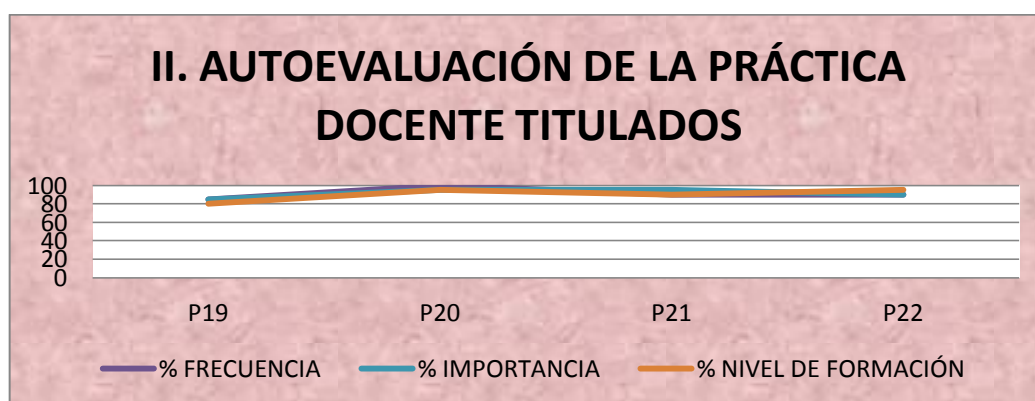
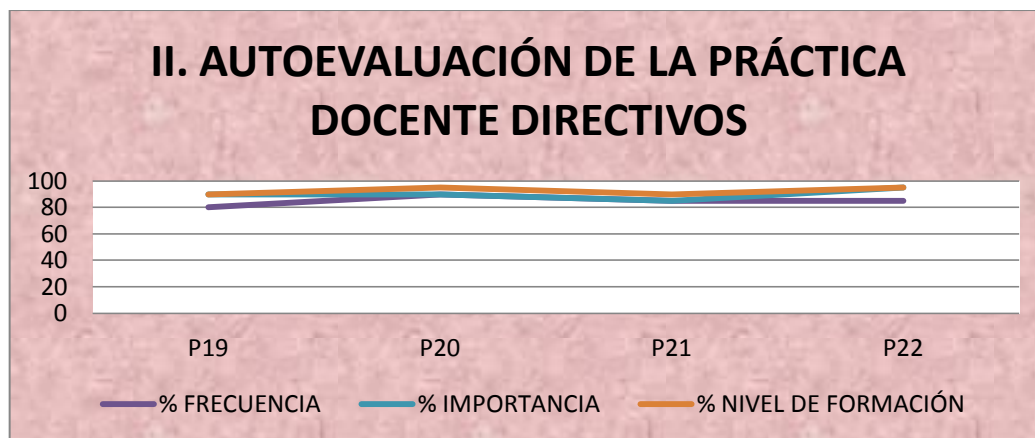
Fuente: Inventario de tareas de trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL, aplicado a titulados y sus empleadores. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

La relación de estos cuadros comparativos pone de manifiesto variables de comparación así:

En relación a la frecuencia de los aspectos metodológicos didácticos de las tareas del trabajo docente donde se tiene en cuenta básicamente aspectos a desarrollarse dentro del aula en relación a los climas de enseñanza trabajo para los alumnos, estrategias, actividades y tareas ara los estudiantes, los titulados afirman que es un nivel de 9.6 en lo que se refiere a frecuencia, mientras que los directivos lo ven con una frecuencia de 8.9, en cuanto a la importancia hay un mismo nivel de relación por parte de los titulados correspondiendo a 9.6 . Mientras que los directivos lo califican de 9.2, y en lo que se refiere al nivel de formación requerido para manejar dichas tareas, los titulados señalan que es

necesario un nivel de formación que alcanza entre los resultados obtenidos el 9.6 y los directivos un 9.2 en puntuación de 1 a 10.

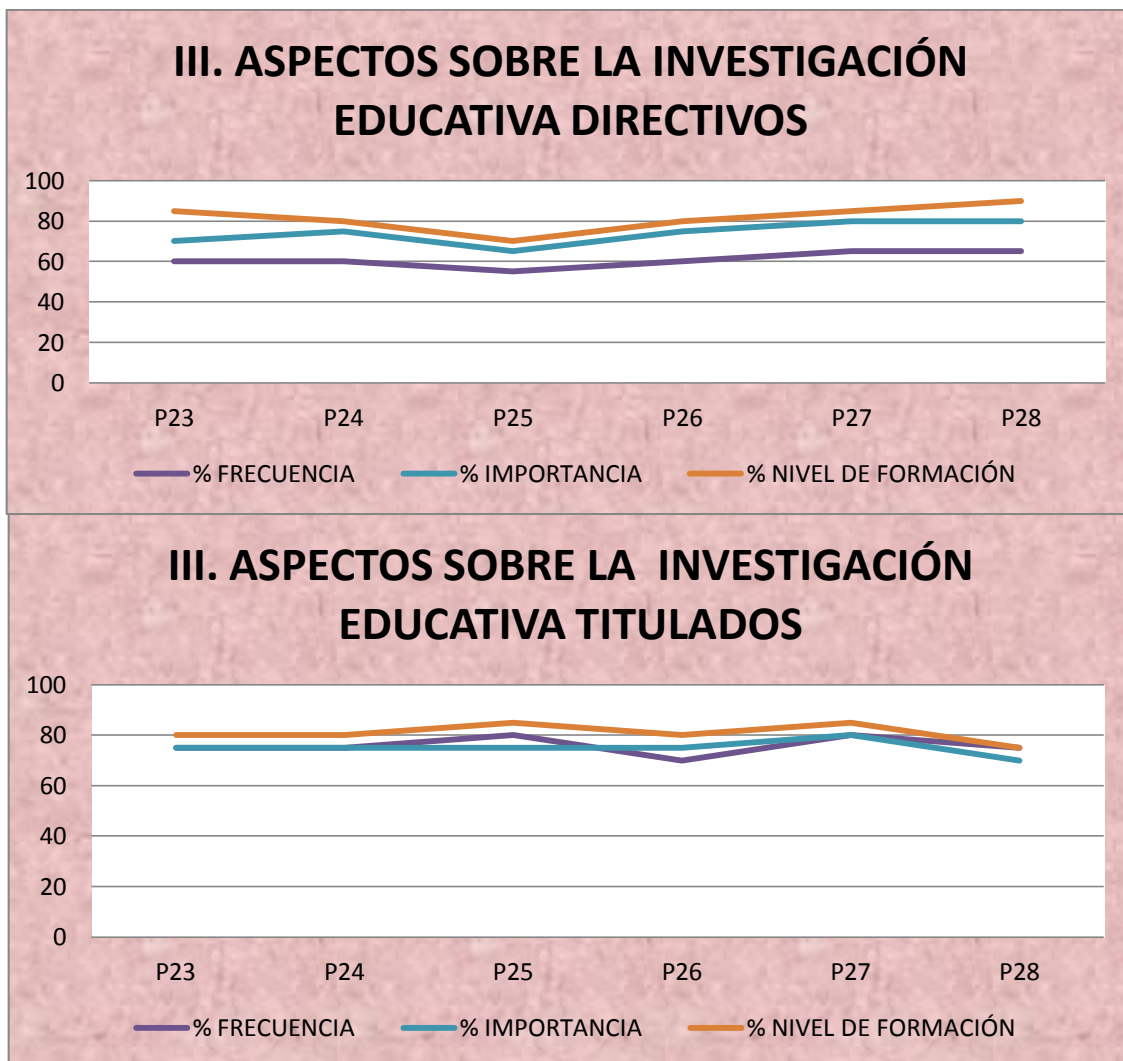
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.



Fuente: Inventario de tareas de trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL, aplicado a titulados y sus empleadores. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Este aspecto considera capacidades de autoanálisis, evaluación de competencias adquiridas por los alumnos, redacción de informes, situaciones educativas formales y no formales de manera que engloba lo que la práctica docente vendría a representar, es así que los titulados otorgan un nivel de puntuación de 9.1 a frecuencia, 9.1 a importancia con la realizan estos trabajos y 9.0 a nivel de formación que requieren para desarrollar estas actividades. Por otro lado los directivos califican esta tarea como frecuencia de 8.5, importancia de 9.0 y nivel de formación de 9.3 sobre un nivel de 10 puntos.

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

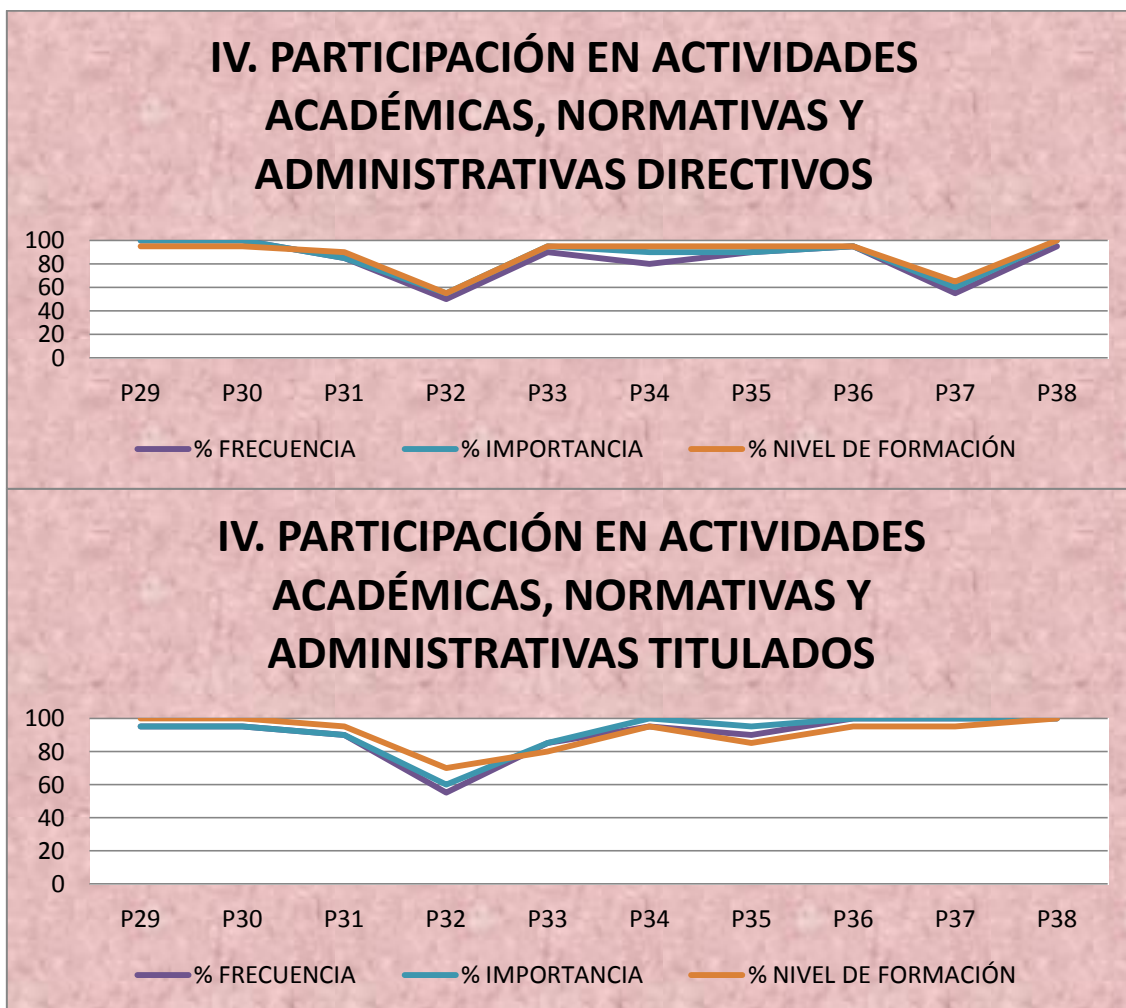


Fuente: Inventario de tareas de trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL, aplicado a titulados y sus empleadores. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Para valorar el nivel de valoración de los titulados y directivos en este aspecto de investigación educativa, abarcando la conducción de investigaciones, participación, evaluación de proyectos, diseños, implementación de programas e intervención señalamos la escala de calificación de 1 a 10.

Los titulados califican la frecuencia de este aspecto en un 7.6, un nivel de 7.5 en lo que se refiere a importancia, 8.1 para nivel de formación, Mientras que los directivos lo manejan con una puntuación de 6.1, 7.4 y 8.2 respectivamente.

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



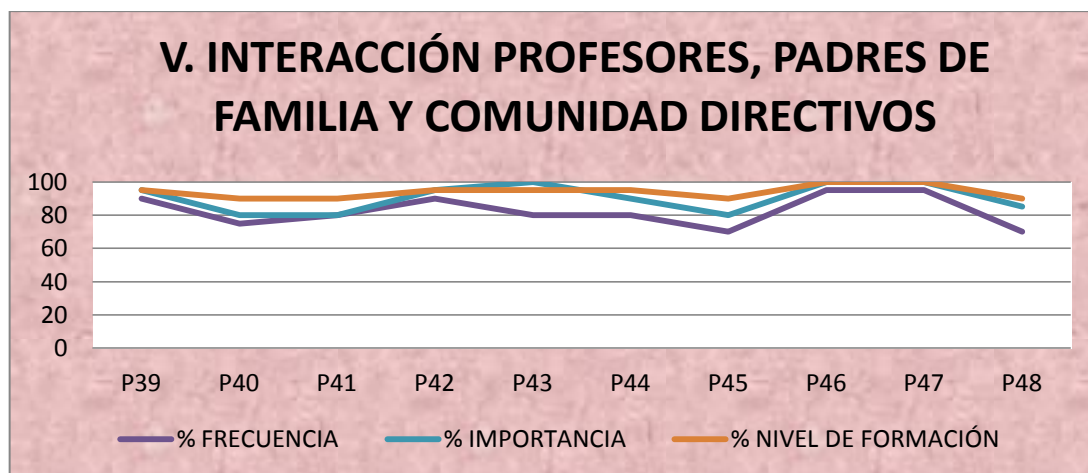
Fuente: Inventario de tareas de trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL, aplicado a titulados y sus empleadores. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Para este apartado nos basamos de igual manera en los resultados expuestos, teniendo en cuenta que se verifica la participación en reuniones, juntas, conocimiento de leyes, organización del centro, ejercer funciones administrativas, ser parte de la formación y elaboración de reglamentos internos y se obtiene que:

Los titulados para la frecuencia de esta tarea valoran como 9.1 para la importancia 9.1. Y un nivel de formación 9.2.

Por otro lado los empleadores desde su punto de vista valoran la ejecución de esta tarea como 8.4 para frecuencia 8.7 para importancia y 8.8 para nivel de formación.

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

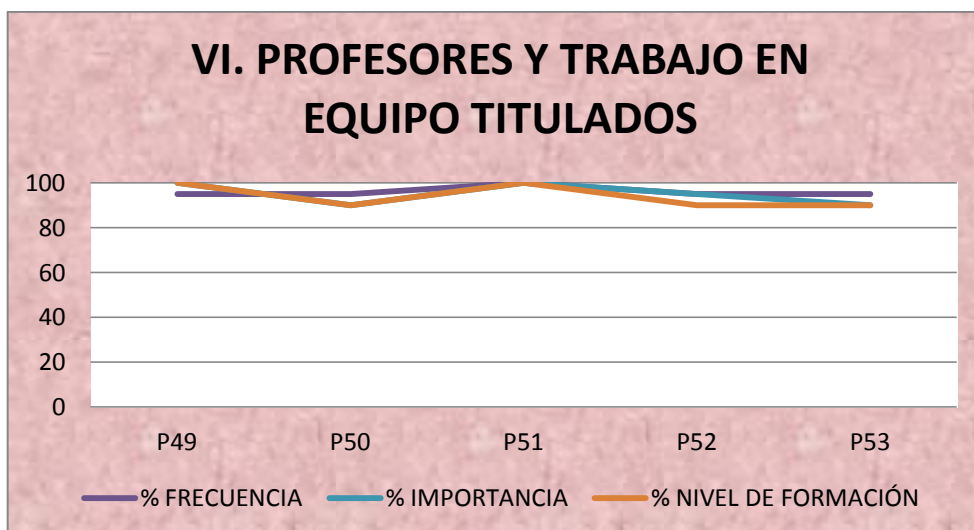
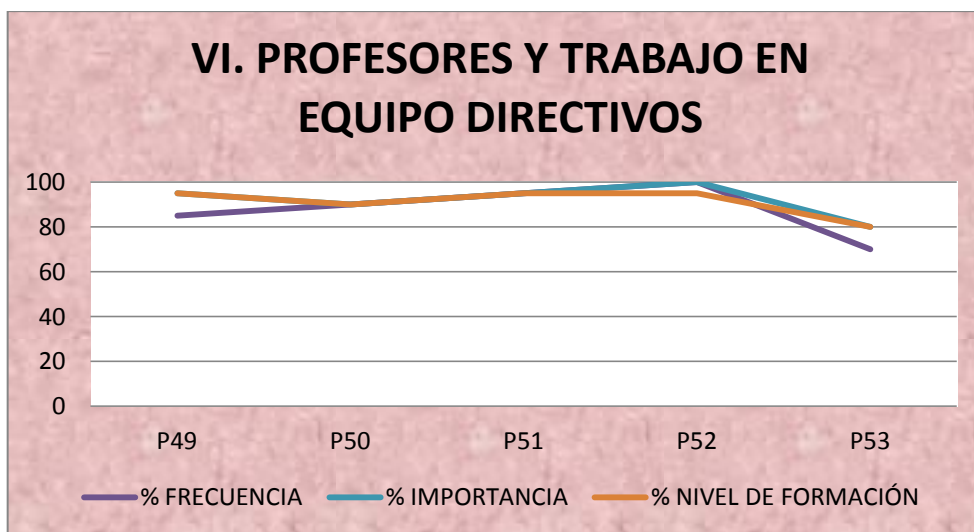


Fuente: Inventario de tareas de trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL, aplicado a titulados y sus empleadores. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

En este apartado se evalúan las actividades relacionadas con promover la relación con la comunidad, colaboración en programas de desarrollo comunitario, participación con padres de familia, interacción con los mismos, la intervención en solución de conflictos sociales y familiares, conocer el entorno, promover eventos de integración, participación en programas sociales, atención a representantes legales, dar tutorías en las diferentes asignaturas. Para este apartado el nivel de frecuencia establecido por los titulados es de 8.4, la importancia en un nivel de 8.7 y el nivel de formación valorado es de 8.6.

Mientras que los directivos señalan: 8.8 para frecuencia, 9.2 para importancia y 9.1 para nivel de formación lo que indica que para un directivo es más importante la interacción directa con los padres de familia y el servicio que se les da en totalidad abarcando todos estos aspectos, adicional requieren que un titulado tenga un elevado nivel de formación que evidencie su manejo en este tipo de situaciones.

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



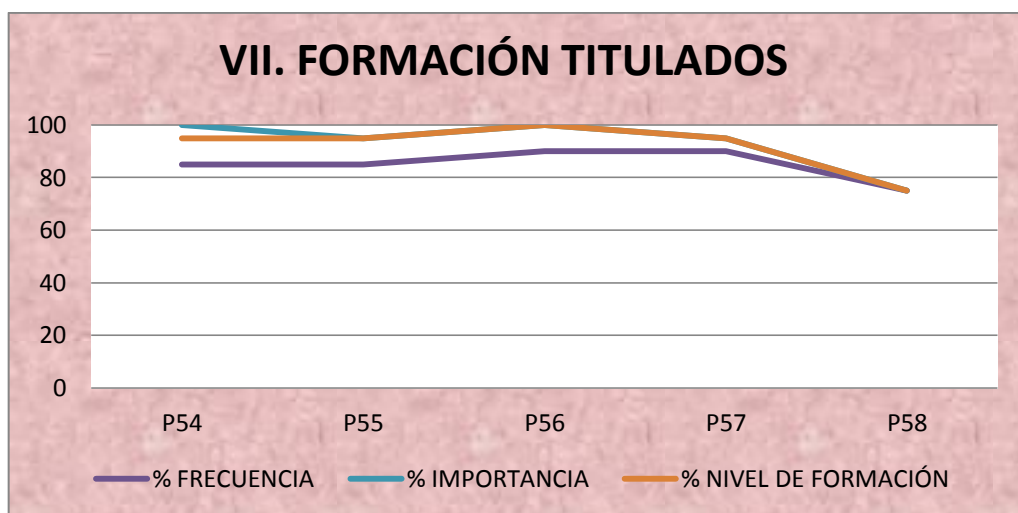
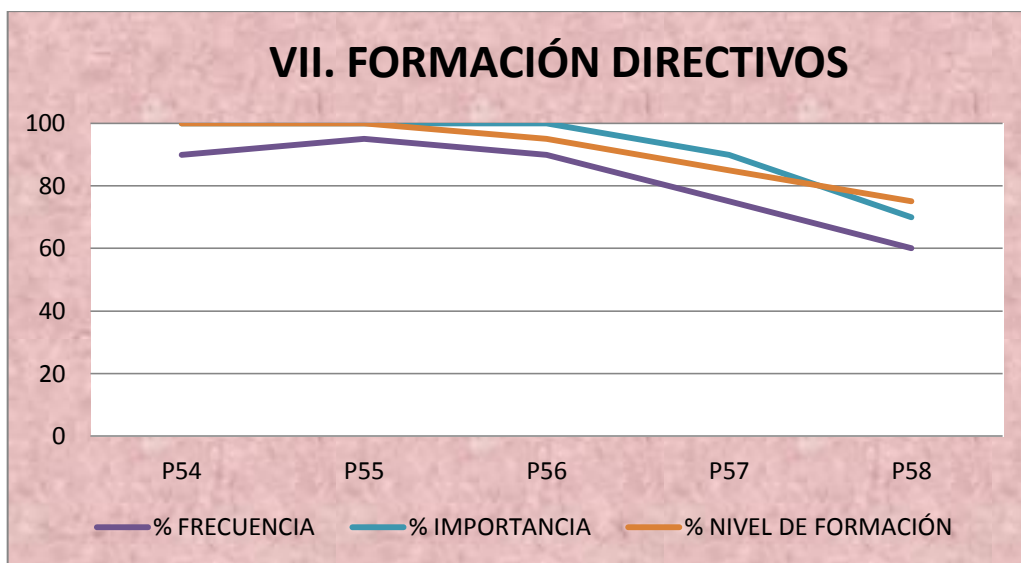
Fuente: Inventario de tareas de trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL, aplicado a titulados y sus empleadores. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

Se toma en cuenta principalmente las reuniones de planificación con otros docentes, colaboración, organización y supervisión de diversas actividades estudiantes, sesiones de trabajo, proyectos curriculares, círculos de estudio que representen un trabajo en equipo.

Los titulados señalan un nivel de frecuencia de 9.6 importancia de 9.5 y nivel de formación de 9.4 para manejar este tipo de situaciones.

Para los directivos de igual manera el nivel de ejecución de estas actividades es de 8.8 en frecuencia, 9.2 en importancia y 9.1 en un nivel de formación requerido.

3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.



Fuente: Inventario de tareas de trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL, aplicado a titulados y sus empleadores. Elaborado por: Vallejo M, Estudiante de la UTPL (2013)

En lo que se refiere a formación se toman en cuenta características de las tareas docentes en su asistencia a cursos de formación y actualización permanente, dictados por el ministerio de educación, también dictados por instituciones empresas u otros organismos particulares, asistencia a cursos de actualización de las tecnologías de la información y comunicación para su aplicación en el aula, así como también cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

De acuerdo a los resultados se observa que los titulados ubican una escala de 8.5 para frecuencia, lo que indica que lo hacen pero no todos a pesar de situar una escala de 9.3 para importancia y 9.2 para nivel de formación requerido para desarrollar las actividades señaladas.

Los directivos por su lado ubican una escala de 8.2 para frecuencia donde también ven disminuida la asistencia a cursos de formación, 9.2 para importancia y 9.1 para nivel de formación.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Este trabajo de investigación permitió conocer la realidad social y laboral de los titulados de Ciencias de la Educación de la Universidad técnica Particular de Loja, de acuerdo a los objetivos establecidos y a los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos y análisis de los mismos se concluyó que:

- Para caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente concluimos que los titulados actualmente se encuentran ubicados en escuelas a nivel nacional, el 67% en particulares, 17% fiscomisional y 16 % fiscal. La edad de los titulados oscila entre 35 a 40 en su mayoría y todas son mujeres. El sostenimiento de los estudios donde realizaron el bachillerato corresponde a un 50% en establecimiento particular, un 33% en establecimiento fiscal y 17% fiscomisional.

Toda la población investigada tenía empleo mientras cursaba su carrera, por lo general los estudios de la licenciatura de la carrera de Ciencias de la Educación corresponden a 8 ciclos que se desarrollaron en 4 años, sin embargo no se puede evidenciar la duración en cada uno de los casos debido a las circunstancias personales de cada titulado entre los que puede alargarse los periodos de estudio por situaciones ajenas a las que exige la profesión.

Mientras los estudiantes cursaban su carrera hay un porcentaje del 50% que pudo obtener doble titulación al culminar sus estudios, el otro 50% solo tiene el título obtenido de la Licenciatura de Ciencias de la Educación. Posterior al egreso ningún titulado ha obtenido otro título adicional. Todos tenían empleo los últimos cuatro años de estudios de su carrera e inclusive antes de culminarla.

- De acuerdo a las entrevistas y encuestas realizadas la relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado, los ex estudiantes de la carrera mencionan (100%) tiene relación con lo aprendido al cursar sus estudios. Actualmente todos se desempeñan como docentes, sin embargo hay un caso de los 6 investigados que es docente pero del área musical, se pudo evidenciar en todos los casos en cuanto a sus competencias un desenvolvimiento eficaz en las funciones que les han sido designadas, un carisma que fue muy perceptible el momento del primer acercamiento a la institución donde se les contactó.

Actualmente ningún titulado investigado se encuentra desempleado.

- De acuerdo a la formación académica de los titulados y su relación con el trabajo laboral, según los titulados la relación de los estudios de su carrera les ha servido mucho ya que actualmente todos se encuentran trabajando y fortaleciendo la formación recibida generando un 100% de satisfacción, a pesar de que un 17% trabaja en un puesto no relacionado con los estudios, sin embargo se apega de cierta manera a los conocimientos recibidos en la universidad al trabajar con niños.

Los empleadores señalan que hay una deficiencia en cuando a la verdadera vocación de los titulados en general, adicional sugieren se impartan a los titulados más tiempo de práctica docente que les permita estar más ligados a la relación profesional que van a adquirir con la experiencia diaria, así como la actualización constante que debe tener un docente de calidad.

Entre el grado de importancia que los directivos asignan a las competencias señalan las siguientes de manera específica:

- Debe tener un conocimiento integral no solo de la materia que imparte sino un equilibrio físico y mental, al mismo tiempo que debe desenvolverse con otras personas.
- El docente de educación básica requiere seguridad, dominio de la materia, técnicas y estrategias para poder acompañar a los alumnos y además de eso ser evaluado paulatinamente.
- Un docente de Educación básica requiere principalmente amor, equilibrio y flexibilidad, no debe ser tan rígido sino adaptarse al medio.
- Tener mística de maestro, últimamente el maestro mejor puntuado es lo que más les importa, el momento de estar en clase no se requiere las mejores notas sino los mejores maestros, la parte humana en relación a su profesión.
- Un docente necesita dominar el manejo del currículo, adaptación a las metodologías, debe ser también muy alegre, dinámico y creativo.

En relación a la valoración docente de la profesión, la capacitación recibida por el docente valora en escala los siguientes puestos: Docente, Tareas dirigidas, Docente universitario, Terapia psicopedagógica, Docente de institutos pedagógicos, Supervisor zonal del Ministerio de Educación, Gerente de ONG, Cargo burocrático, Rector, Consultor educativo.

- En cuanto a la satisfacción docente de acuerdo a los resultados la valoración de los estudios para el ejercicio de la docencia todos los titulados lo colocan a escala de 4 lo que indica que los estudios realizados tienen el 100% de coincidencia con la actividad laboral que desempeñan.

En cuanto al progreso social existe un 92% de satisfacción.

En relación al prestigio obtenido con el entorno laboral existe un nivel de satisfacción del 100%.

De acuerdo a las posibilidades de ascenso laboral la relación de satisfacción es un 83%.

En relación al salario docente la valoración es de 71%, lo que forma la puntuación más baja en la escala de satisfacción de acuerdo a las tareas de la profesión.

Al referirse a la diversidad de actividades la satisfacción del docente se sitúa en un 96%.

De acuerdo a las posibilidades de salidas al exterior o diversidad de empleos la satisfacción es de un 79%

Terminando con lo que se refiere a relación o crecimiento personal la satisfacción es del 91%.

- De acuerdo a las expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y sus empleadores. Los titulados ven mayor parte de su rendimiento debilitado en el conocimiento de una lengua extranjera es así que de acuerdo a los instrumentos de investigación aplicados aparece la necesidad de ampliar el conocimiento de otra lengua para poder alcanzar un mayor nivel de satisfacción personal que los ayude a ubicarse como docentes de calidad dentro del sistema educativo.

De acuerdo a las entrevistas realizadas a los directivos uno de requerimientos constantes que plantean es precisamente la educación continua, los titulados necesitan adaptación al medio, una actualización constante acorde a lo que la sociedad actual demanda.

- En lo que corresponde al inventario de tareas de trabajo docente en relación a la frecuencia importancia y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados. La investigación educativa como parte de tareas del trabajo docente es uno de los aspectos de menor puntuación en porcentaje de acuerdo al inventario que fue aplicado tanto para los titulados como para los directivos, en este apartado se menciona características como:

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.

De acuerdo a las encuestas realizadas la participación de los titulados en este aspecto es poco frecuente en relación a otra tareas, el nivel de importancia percibido para las misma si bien no es bajo, es menor al de otras actividades aunque para un nivel de formación que sugieren tanto los empleadores como los titulados es necesario una formación adecuada para poder desarrollar dicha actividad.

4.2. Recomendaciones

En cuanto al desarrollo del informe:

- Redistribuir los contenidos a darse en los seminarios de fin de carrera, otorgando el tiempo requerido principalmente al desarrollo del proyecto de investigación en todo lo que se refiere a todos los momentos que este abarca.
- Diseñar un sistema de comunicación más personalizado con las orientaciones adecuadas pertinentes puntuales y organizadas de manera que los trabajos de investigación concluyan de la mejor manera y dentro de los tiempos establecidos tanto para los estudiantes como para la universidad.
- Implementar en el pensum tecnologías actualizadas, diseño de cuadros, manejo de Excel, Word, power point y programas que ayuden al desarrollo de la tesis con mayor factibilidad.

En cuanto a los resultados obtenidos:

- De acuerdo a los resultados la aplicación de la práctica docente es uno de los requisitos de los empleadores, por lo que se recomienda verificar el posible incremento de horas para desarrollar esta actividad o inclusive hacerlo durante los últimos años de la carrera en uno o varios centros educativos, por lo que sería oportuno que la universidad tenga convenios con las instituciones educativas a fin de poder designar a los estudiantes todo tipo de establecimientos y al mismo tiempo rotar a los estudiantes para que se manejen en una y otra realidad del medio social.

- Que el docente busque los medios para actualizarse y se prepare constantemente para que pueda acceder a puestos jerárquicos que tendrán relación directa con el incremento de sueldo que plantean.
- De acuerdo a las necesidades planteadas por los estudiantes en la universidad se implemente un segundo idioma como parte de la malla curricular de la licenciatura de la carrera así como en otras.
- Que la utpl mantenga un acercamiento continuo con las personas egresadas y tituladas a fin de conocer sobre aquellos estudiantes que ejercen la profesión y las demandas que el medio donde se desenvuelven le exige en el día a día, y así poder implementar este tipo de requerimientos en la malla curricular de la profesión.
- Que las instituciones educativas puedan dar una capacitación permanente a sus empleados de acuerdo a las últimas actualizaciones y requerimientos del sistema educativo financiada con proyectos auto gestionables.
- Que dentro del pensum la UTPL impulse la investigación educativa y oriente a los estudiantes sobre su aplicación para fortalecer y desarrollar esta competencia y de esta manera el estudiante tenga cierta expertez que le permita realizar estas funciones luego de manera personal y autónoma en la institución educativa donde va a ejercer o en el medio donde se desenvuelva.

5.- PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

GENERAR UNA PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL MAESTRO EN TEMAS DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA PARA MANTENERLO ACTUALIZADO Y RELACIONADO A LAS EXIGENCIAS DEL SISTEMA EDUCATIVO ACTUAL

5.1 Justificación

El sistema educativo ecuatoriano actualmente está atravesando un periodo de transición hacia un mejor nivel de educación en toda la población ecuatoriana.

Si bien la sociedad actual requiere de educación para la formación de su pueblo es el ministerio de educación como ente rector del sistema educativo nacional bajo el marco legal quien tiene la misión de garantizar tanto el acceso como la calidad de la educación para los habitantes del territorio nacional, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, desde un enfoque de derechos y deberes que fortalezcan el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Al hablar de calidad del sistema educativo se propone que este ofrezca las mismas oportunidades a todas las personas, que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyen a alcanzar las metas propuestas para el desarrollo del país.

Es por esto que dentro del análisis del cambio planteado por el gobierno nacional, la educación y todos sus actores hoy están regidos por ciertos estándares los cuales tienen el propósito de **orientar, apoyar y monitorear** la gestión de éstos hacia su mejoramiento continuo.

Los **estándares de calidad educativa** son descripciones de los logros esperados de los involucrados en el desarrollo de la educación: los estudiantes, los profesionales de educación y los establecimientos educativos.

Cuando los estándares se aplican a **profesionales de la educación**, describen lo que los profesionales hacen para que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados, lo que hacen por su mejora continua y para contribuir a alcanzar las metas propuestas que tenemos como sociedad. Hasta ahora, nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y accesibles a la comunidad educativa acerca de lo que es una educación de calidad y cómo avanzar hacia ella. Tampoco hemos tenido una descripción explícita de qué deberían saber y saber hacer los estudiantes en los distintos niveles del sistema

educativo. Finalmente, nunca hemos tenido acuerdos nacionales sobre qué desempeños se deberían esperar de los profesionales de la educación ni cómo deberían funcionar óptimamente las instituciones educativas. En tal virtud es que el proceso de cambio aun se encuentra en una etapa de transición debido a los cuestionamientos constantes y el diseño de planificación de nuevas metas para lograr cambios significativos y permanentes, sin embargo el primer paso luego de muchos años de tradición, finalmente está dado.

El modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes: cada uno va dirigido a un área y tiene sus especificaciones precisas para desarrollar un trabajo adecuado en la construcción de la identidad del docente, es así que se encuentra un área de desarrollo curricular, otra de desarrollo profesional, de gestión del aprendizaje, y de compromiso ético.

Luego de la investigación de campo realizada a docentes en ejercicio de su profesión titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja se han obtenido algunos datos de importancia para evaluar los problemas específicos y tratar de darles solución.

Los resultados que llamaron la atención dentro de la actividad diaria del profesional fue la mínima participación de docentes en temas de investigación educativa.

La investigación educativa produce la explicación sistemática y racional de los problemas de la realidad educativa, contribuye a mejorar la práctica cotidiana de los docentes, elevando la calidad de la educación que se imparte.

En la dimensión de estándares de desarrollo profesional se formula que el docente debe mantenerse actualizado, participar en procesos de formación, investigar y actualizarse permanentemente en temas de relación con su ejercicio profesional. El bajo nivel de investigación educativa genera desactualización por ausencia de información, alejándolos del conocimiento necesario sobre los estándares que deben y tienen que saber y que deben cumplir para formarse como docentes de calidad.

Cuando se aplica la investigación educativa se mantiene una constante búsqueda de nuevos conocimientos contribuyendo así a conocer los factores históricos que han dado sentido y dirección al sistema educativo, desarrollar enfoques para interpretar los fenómenos educativos, generar marcos teóricos sobre los cuales se puede desarrollar una actitud crítica, fundamentar el planteamiento de nuevos modelos educativos, así

como obtener datos los cuales permitan una planificación congruente con las políticas educativas y evaluar los procesos, programas y actores que conforman el sistema educativo.

Ahora se plantean tres actividades principales en las que el docente como principal actor del proyecto debe mantenerse totalmente involucrado para lograr los resultados esperados.

Se brindará las orientaciones necesarias para desarrollar proyectos de investigación educativa.

Se motivará a los directivos a incentivar a los docentes por medio de una práctica de investigación educativa compartida.

Finalmente se elaborará un taller de motivación profesional para ampliar habilidades propias del individuo.

Estos parámetros contribuirán de manera importante para relacionar al docente con su labor profesional valorando su aporte personal y lograr así ser un representante activo del proceso de educación que se imparte en el Ecuador.

5.2 Objetivos

Objetivo general

Elevar el nivel de participación activa de los docentes en temas de investigación educativa.

Objetivos específicos

- Establecer coherencia entre las competencias del docente y las exigencias de las instituciones educativas.
- Mantener a los docentes actualizados en temas de investigación educativa
- Relacionar positivamente a los profesores con el sistema educativo actual impulsando la investigación educativa.
- Vincular al docente con los estándares de desempeño profesional que debe cumplir organizando sus actividades de acuerdo a parámetros establecidos desde la entidad rectora de la educación.
- Crear un conocimiento adecuado de los estándares de calidad educativa capacitando, monitoreando y acompañando la participación activa del maestro

desde cada centro escolar.

5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

5.3.1 Análisis de involucrados

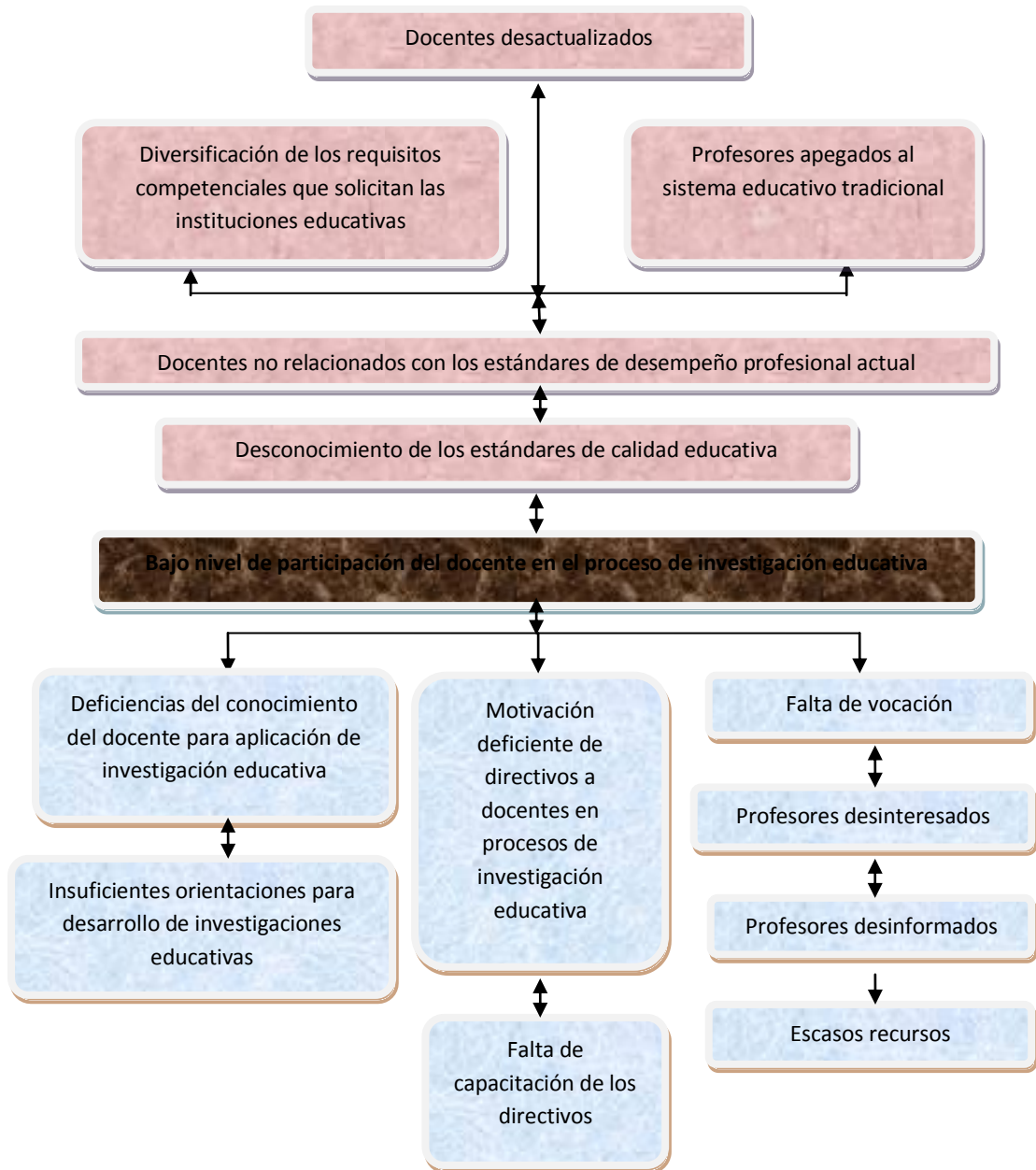
MATRIZ DE INVOLUCRADOS

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Docentes	Incrementos de sueldo Participación en programas de investigación educativa Capacitación	Salarios docentes no equitativos a las tareas realizadas Falta de conocimiento de una lengua extranjera Deficiencia de aplicación de la investigación educativa Práctica docente disminuida Falta de vocación Deficiencia del conocimiento de estándares de desempeño profesional docente	Ministerio de educación Centros de educación superior Escuelas y colegios Docentes Alumnos Padres de familia	Propuesta de incrementos de sueldo Implementación de una lengua extranjera en el pensum de estudios de la carrera Impulsar la investigación educativa Propuesta de incremento de práctica docente en los últimos años de la carrera	Falta de desenvolvimiento para acercarse a los entes rectores del sistema educativo Falta de información sobre los estudios de la carrera de las instituciones educativas a sus aspirantes. Escasos recursos económicos Deficiente orientación para impulsar la investigación educativa Ausencia de acuerdos entre las universidades con escuelas y colegios para desarrollar práctica docente permanente. Empleos actuales que no permiten la práctica docente prolongada del estudiante de la carrera. Falta de formación y manejo de redes sociales y páginas web para acceder a información.

DIRECTIVOS		<p>Desconocimiento del tiempo empleado y el pensum de estudios del titulado en carrera docente</p> <p>Desactualización de tecnologías y conocimientos</p> <p>Falta de capacitación</p> <p>Desconocimiento del perfil del docente basado en competencias</p> <p>Desarticulación de metodologías de aprendizaje en una y otra institución</p>		<p>Captación de docentes más competentes</p> <p>Instituciones educativas ejemplares</p>	<p>Falta de autoevaluación personal</p> <p>Desconexión en el acercamiento a los entes rectores de la formulación de leyes y políticas del sistema educativo</p> <p>Falta de programas de actualización de leyes y perfiles que el docente requiere</p> <p>Escaso conocimiento de los estándares de desempeño profesional docente.</p> <p>Falta de tiempo destinado a la actualización</p> <p>Escasos recursos económicos</p> <p>Falta de formación y manejo de redes sociales y páginas web para acceder a información.</p>
-------------------	--	---	--	---	---

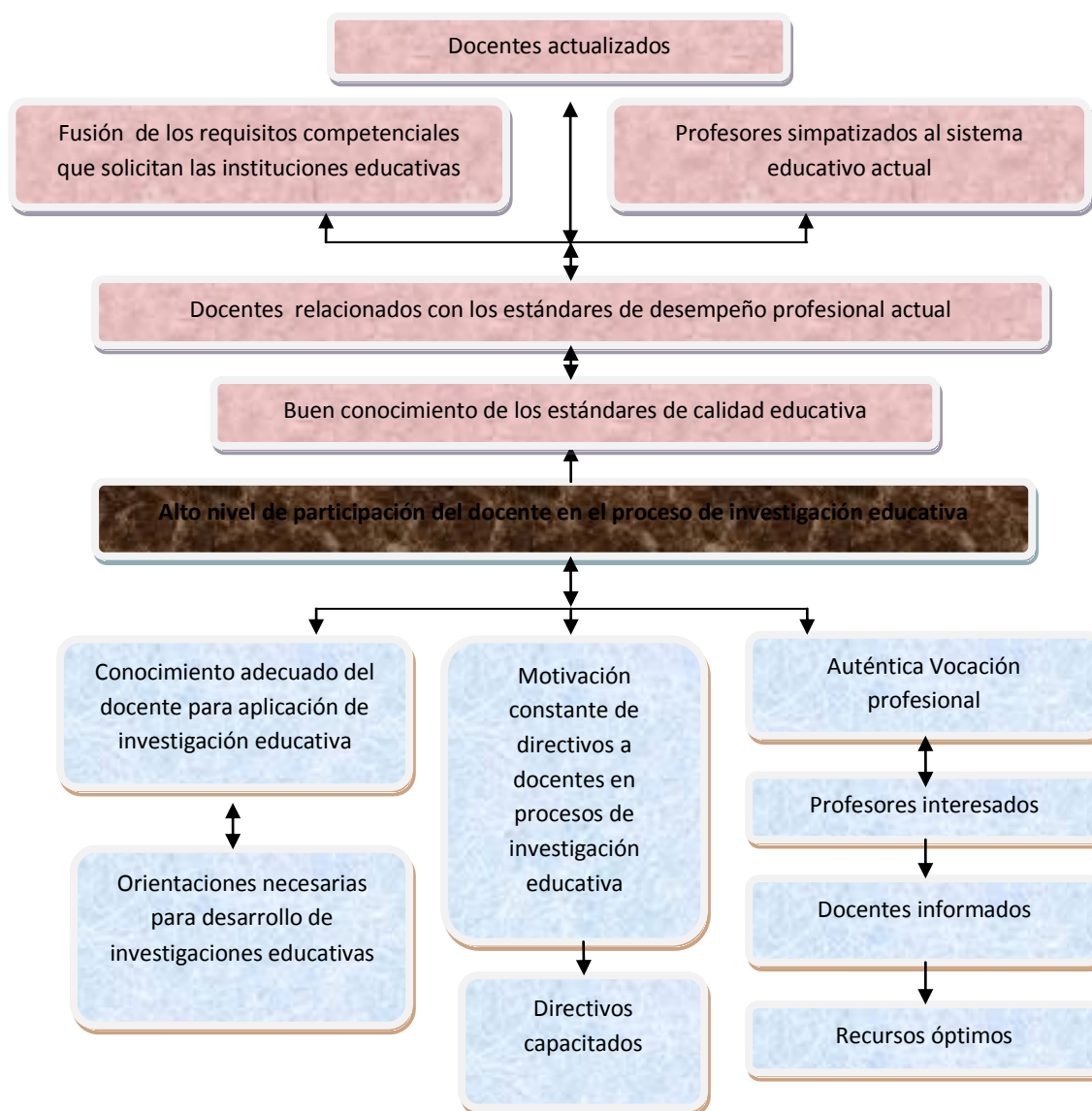
5.3.2 Análisis del problema

Árbol de problemas

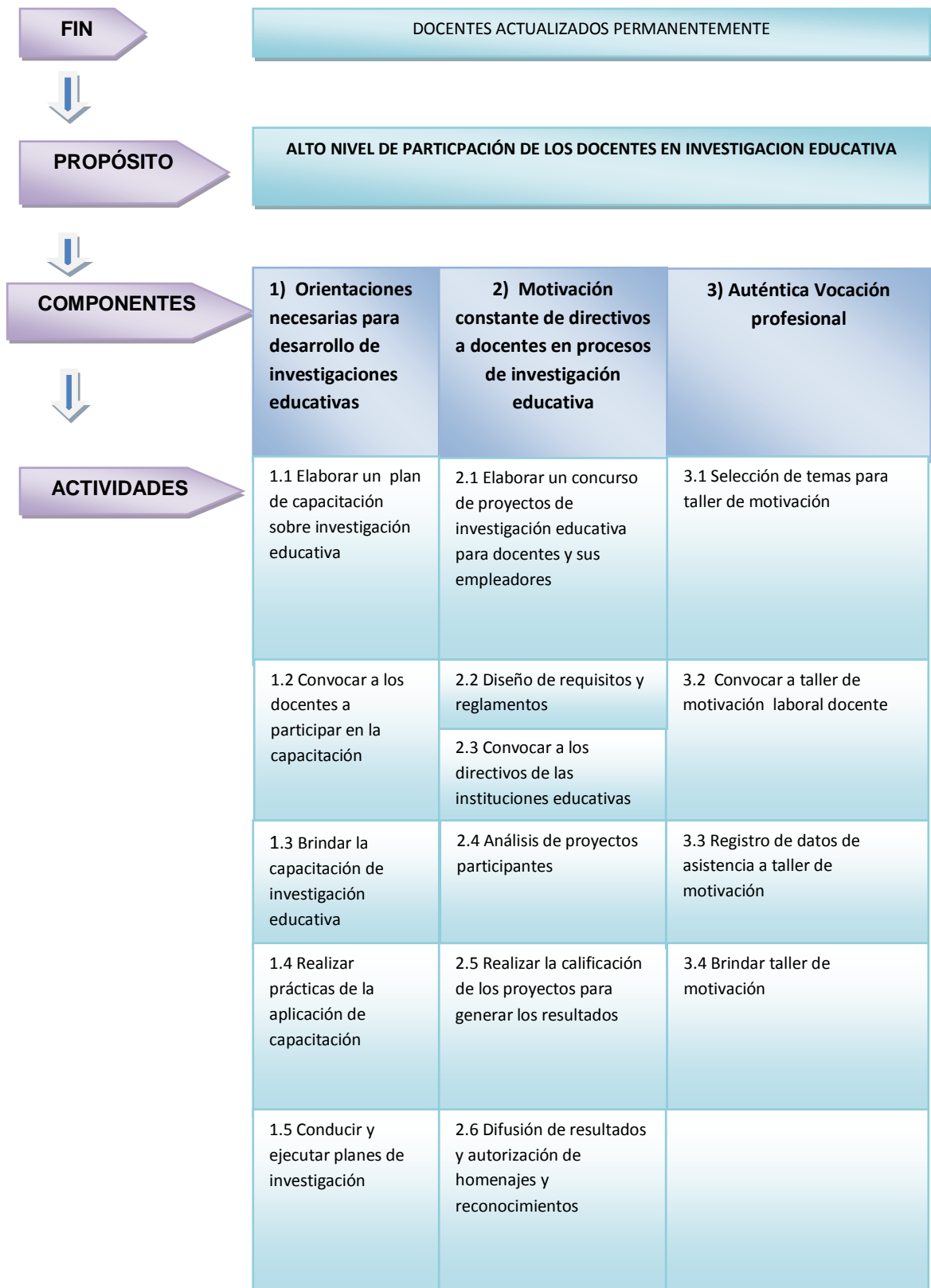


5.3.3 Análisis de objetivos

Árbol de objetivos



5.3.4 Análisis de alternativas



5.4 Plan de acción

5.4.1 Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Docentes actualizados	Participación en investigación educativa de los titulados en la universidad técnica particular de Loja	Informe de proyectos de investigación de los docentes a directivo	Que el docente y directivo se involucren activamente.
PROPÓSITO Mejora el nivel de participación de los docentes en el proceso de investigación educativa	Desconocimiento de investigación educativa en docentes, directivos y estudiantes de la carrera nulo al año de aplicado el proyecto.	Evaluación anual de las tareas de investigación educativa. Encuesta anual a docentes estudiantes y directivos.	Que las capacitaciones sean precisas y pertinentes.
COMPONENTES- RESULTADOS 1) Orientaciones necesarias para desarrollo de investigaciones educativas 2) Motivación constante de directivos a docentes en procesos de investigación educativa 3) Auténtica Vocación profesional	Capacitación sobre investigación educativa 2 meses por curso 33.% del proyecto avanzado Desarrollo de proyecto de investigación 8 meses 66% de proyecto avanzado Proceso de motivación y selección de profesión (orientación vocacional) 2 meses 100% de proyecto avanzado	Verificación de certificados de asistencia a seminarios de capacitación Informes de avances de proyecto de investigación Verificación de certificación de asistencia a taller de motivación, e informe de registro de docentes rindiendo pruebas	Que se diseñe buenos planes de motivación y captación de docentes y directivos para la investigación educativa. Que los directivos se involucren en el proceso de capacitación e incentivo a los docentes. Que se autoevalúen los docentes objetivamente antes, durante y después de la ejecución de las pruebas de orientación profesional y taller de motivación.
ACTIVIDADES PRICIPALES (ACCIONES) 1.1 Elaborar un plan de capacitación sobre investigación educativa 1.2 Convocar a los docentes a participar en la capacitación 1.3 Brindar la capacitación de investigación educativa	1.-Capacitación investigación educativa a docentes titulados \$1200 \$990 aulas \$2190 total 1	Presentación de certificados de actualización de investigación educativa	Directivos facilitan la capacitación de su personal. Docentes y estudiantes participan y opinan con fines de mejora. Estudiantes directivos y docentes acogen positivamente las recomendaciones y orientaciones para desarrollar

1.4 Realizar prácticas de la aplicación de capacitación			investigación educativa.
1.5 Conducir y ejecutar planes de investigación			
2.1 Elaborar un concurso de proyectos de investigación educativa de docentes de EB dentro y fuera del magisterio	2. Producción de un concurso De investigación educativa \$ 1117 dólares Homenajes y reconocimientos \$ 2000 dólares \$ 3117 total 2	Informes de avances de proyecto de investigación verificados en portal web	Los directivos participan en el proyecto de investigación educativa conjuntamente con el docente.
2.2 Diseño de requisitos y reglamentos			
2.3 Convocar a los directivos de las instituciones educativas			
2.4 Análisis de proyectos participantes			
2.5 Realizar la calificación de los proyectos para generar los resultados			
2.6 Difusión de resultados y autorización de homenajes y reconocimientos			
3 3.1 Selección de temas para taller de motivación	3. Taller de motivación profesional \$ 480		
3.2 Convocar a taller de motivación laboral docente	Aulas \$264.12 Alimentación \$360 Breake \$99 \$1203.12 Total 3	Presentación de certificación de asistencia a taller de motivación	Los titulados acogen las recomendaciones del resultado de las pruebas de orientación vocacional.
3.3 Registro de datos de asistencia a taller de motivación			
3.4 Brindar taller de motivación			

5.5 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
<p>Se estableció Orientaciones necesarias para desarrollo de investigaciones educativas</p>	<p>1.1 Elaborar un plan de capacitación sobre investigación educativa</p> <p>1.2 Convocar a los docentes a participar en la capacitación</p> <p>1.3 Brindar la capacitación de investigación educativa</p> <p>1.4 Realizar prácticas de la aplicación de capacitación</p> <p>1.5 Conducir y ejecutar planes de investigación</p>	<p>1.-Capacitación investigación educativa a docentes titulados</p>	<p>Presentación de certificados de actualización de investigación educativa</p> <p>Informe semestral de los docentes sobre sus planes de investigación</p> <p>Informe anual de las instituciones educativas sobre la elaboración de proyectos de investigación educativa</p>	<p>Actividad 1 \$ 2190</p> <p>Actividad 2 \$ 3117</p> <p>Actividad 3 \$ 1203</p> <p>TOTAL \$ 6510 DÓLARES</p> <p>FECHA DE INICIO 4 NOVIEMBRE 2013</p> <p>FECHA DE FINALIZACION 23 DE OCTUBRE 2014</p>	<p>1era Capacitación 24 HORAS 1 hora diaria 3 días por semana 9-10 am Del 4 de noviembre 2013 al 27 de diciembre 2013</p>
<p>Se motivó constantemente a los docentes en procesos de investigación educativa</p>	<p>2.1 Elaborar un concurso de proyectos de investigación educativa de docentes de EB dentro y fuera del magisterio</p> <p>2.2 Diseño de requisitos y reglamentos</p> <p>2.3 Convocar a los directivos de las instituciones educativas</p> <p>2.4 Análisis de proyectos participantes</p> <p>2.5 Realizar la calificación de los proyectos para generar los resultados</p> <p>2.6 Difusión de resultados y autorización de homenajes y reconocimientos</p>	<p>2. Producción de un concurso De investigación educativa</p> <p>Homenajes y reconocimientos</p>	<p>Registro de datos en pagina web del concurso</p> <p>Informe de proyecto de investigación educativa en curso</p>		<p>Producción y planteamiento de concurso 2 meses 60 días laborables Del 6 de enero al 28 de marzo 2014</p> <p>Ejecución y desarrollo del proyecto 1 abril al 1 octubre 2014</p> <p>Calificación y difusión de resultados del 1 al 15 de octubre 2014</p>
<p>Se evidenció una auténtica</p>	<p>3.1 Selección de temas para taller de motivación</p> <p>3.2 Convocar a taller de motivación laboral docente</p>	<p>3. Taller de motivación profesional Logística Breake y comida</p>	<p>Registro de participantes de la charla</p> <p>Registro de estudiantes inscritos</p>		

Vocación profesional	3.3 Registro de datos de asistencia a taller de motivación 3.4 Brindar taller de motivación				Taller de motivación 3 días hábiles 8 horas diarias 8 am a 5 pm Del 20 de octubre 2014 al 22 de octubre 2014
-----------------------------	--	--	--	--	---

5.6 Bibliografía de la propuesta

Guía de trabajo de fin de titulación

Universidad técnica Particular de Loja. Mgs. Verónica Sánchez Burneo

5.7 Anexos de la propuesta (opcional)

6. BIBLIOGRAFIA

Bibliografía

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid.

Alonso, L.E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: ANECA.

Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado* , 45-59.

Fanfani, E. (2007). Consideraciones Sociológicas sobre profesionalización docente. *Educação & Sociedade* , 335-353.

Feldfeber, M. (2007). La regulación de la formación y el trabajo docente: Un análisis crítico de la "Agenda Educativa" en América Latina. *Educação & Sociedade* , 444-465.

León, M. (2006). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. En L. M. Valle, *Jóvenes y Mercado de trabajo en el Ecuador* (págs. 153-184). Quito: Flacso.

MINISTERIO DE EDUCACION. (2012). *MINISTERIO DE EDUCACION*. Obtenido de ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura: <http://educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Vaillant, D. (2009). Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. *Profesorado. Revista del currículum y formación del Profesorado* , 27-41.

Weller, J. (2006). Inserción Laboral de Jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *redEtis Educación Trabajo e Inserción Social* , 2-9.

Yaníz, C. (2008). Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado. *RED U Revista de docencia universitaria* , 1-14.

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contacto para titulados y empleadores

FICHA DE CONTACTO

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

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

A. Solicitud para los directivos de los centros educativos.

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 UTP, 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:

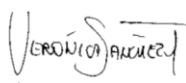

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

B. Carta para titulados de la utpl

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.

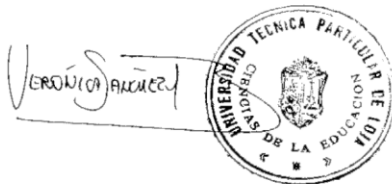
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

						1			
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

12. MARQUE CON UNA X EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

1	2	3	4 o más	ninguno

13. SEÑALE EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA

13.1	Cargo directivo	
13.2	Cargo administrativo	
13.3	Cargo docente	
13.4	Cargo operativo	
13.5	Otro cargo	

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (item 13.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

15. INDIQUE EL TIPO DE CONTRATO LABORAL QUE POSEE Y EL TIPO DE SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL							15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral Indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de reemplazo (por el tiempo que dure el reemplazo)	Fiscal	ficomisio- nal	particular	municipal

16. EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/UNIVERSIDAD INDIQUE LA ASIGNATURA QUE IMPARTE

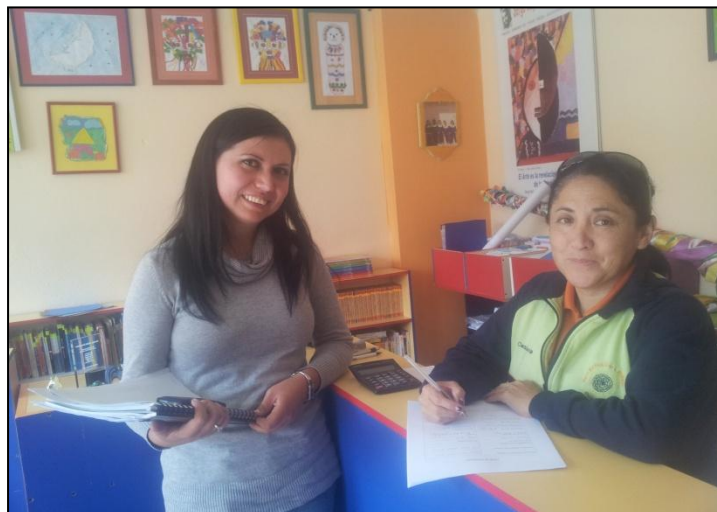
17. INDIQUE LOS AÑOS DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA EN LOS QUE IMPARTE CLASES (1ro a décimo Año de Ed. Básica)

1o.	2o.	3o.	4o.	5o.	6o.	7o.	8vo.	9no.	10mo.	NO APLICA

Anexo 3: Evidencias fotográficas

Centro educativo “Serge Raynaud de la Ferriere”

Lic. Carla Guijarro Salguero

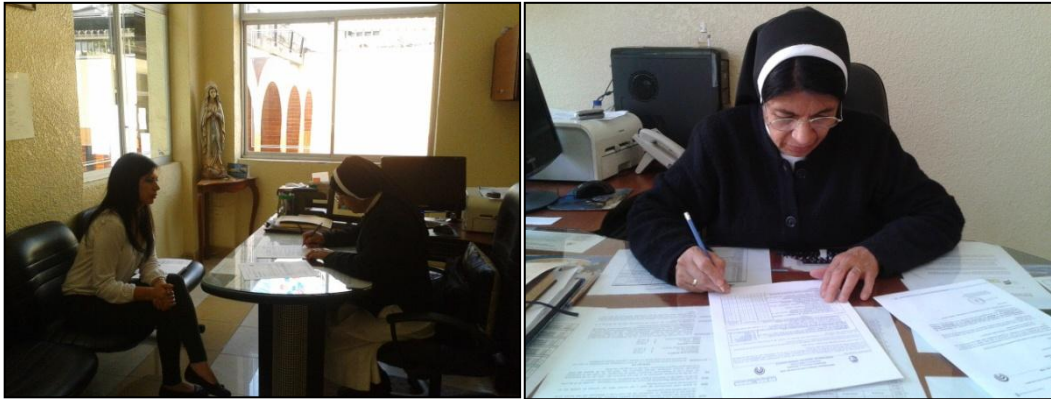


Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán

Lic. Rocío Guevara



Magister Sor Gloria Fajardo



Escuela Fiscal “Luis Rivadeneira Echeverría”

Lic.Amparito Hernández



Lic. Edison Loachamín



Unidad Educativa Letort

Lic. Cristina Gómez



Establecimiento fiscomisional Cardenal Spinola

Lcda. Marina Herrera



Lcda. Patricia Guanoquiza



Lcda. Olga Haro



Anexo 4: (otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)