



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

Trabajo de Fin de Titulación

AUTOR: Morales Quishpe, Nardi Narcisa

DIRECTORA: Espinoza León, Mariana Elizabeth, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO OTAVALO

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Mariana Elizabeth Espinoza León

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FÍN 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 Morales Quishpe Nardi Narcisa, 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, Octubre del 2013

Mariana Espinoza.Mgs.

DIRECTORATRABAJODEFINDE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Nardi Narcisa Morales Quishpe declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.

Autor: Nardi Narcisa Morales Quishpe

Cédula: 1002245387

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mis hijas, esposo y varias personas que de una u otra manera contribuyeron a la realización del presente trabajo, de manera especial a mi hermana que me dio siempre esa fortaleza ,valor y fe para seguir adelante y cumplir con mis sueños, a la vez aportar al engrandecimiento de mi país.

NARCISA

AGRADECIMIENTO

A la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA por haberme dado la oportunidad de estudiar y ser una profesional.

A mi directora de tesis Mgs. Mariana Elizabeth Espinoza León por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación logro que culminen mis estudios con éxito.

LA AUTORA

INDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Declaración de autoría y de cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).....	5
1.1	
1.2	
2. Metodología	
2.1. Diseño de la investigación.....	35
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	35
2.3. Preguntas de investigación.....	35
2.4. Contexto.....	36
2.5. Población y muestra (análisis).....	36
2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	36
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....	37
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados:	
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y Laborales:	
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	
3.1.1.1. Ubicación Geográfica (nombre de establecimiento Educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	38
3.1.1.2. Edad.....	39
3.1.1.3. Género.....	40
3.1.2. Características académicas de los titulados	
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	42
3.1.2.2. Tipo de educación.....	42
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los	

estudios de licenciatura.....	43
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?	
3.1.3.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	44
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el Titulado.....	45
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa dentro en el ámbito laboral.....	46
3.1.3.4. Características del trabajo actual.....	47
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 del titulado y del empleador.....	49
3.2.2. Grado de importancia y de realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	49
3.3. Valoración docente de la profesión:	
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	50
3.4. Satisfacción docente.....	60
3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	
3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....	66
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.....	67
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	69
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	71
3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	73
3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	75

3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado	
4. Conclusiones y recomendaciones.....	76
5. Propuesta de Intervención.....	77
5.1. Justificación.....	80
5.2. Objetivos.....	80
5.3. Metodología: Matriz del maco lógico.....	81
5.3.1. Análisis de involucrados.....	81
5.3.2. Análisis del Problema.....	82
5.3.3. Análisis de objetivos.....	83
5.3.4. Análisis de estrategias.....	84
5.4. Plan de acción.....	84
6. Bibliografía.....	87
7. Anexos.....	88
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados-empleadores	
Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de 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

Con la finalidad de aportar a la sociedad, el siguiente trabajo pretende orientar en bien de la formación de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, hacia la formación integral para que brinden una mejor calidad de educación a los estudiantes, donde lo esencial fue conocer las características laborales y perfiles de los profesionales en estudio, a la vez comparar las actividades rutinarias que efectúan los titulados con sus empleadores, y observar deficiencias para que se efectúe correctamente el trabajo docente. Llegando así a un análisis sobre la problemática de los titulados, la misma que permitió proponer a través de la propuesta de intervención la inclusión del estudio de una nueva lengua en el Pensum Académico a los futuros titulados en Ciencias De La Educación Mención Educación Básica.

Palabras claves: Aportar, formación, solución, calidad, efectividad.

ABSTRACT

In order to contribute to society the next job, intended to guide the sake of training graduates of the School of Educational Science, Major in Basic Education Technical University of Loja to comprehensive training to provide better quality education to students and the essential was to determine the occupational and professional profiles in both study comparing routine activities carried graduates with employers, and observe deficiencies to effect teaching work correctly. Thereby reaching an analysis of the problem of graduates is proposed to solve the same by the effectiveness of a new language in the future Academic Pensum graduates Mention Sciences Education Basic Education. Thus Reaching a analysis of the problem of graduates, the same that allowed propose through the proposal for intervention inclusion in the study of a new language in the academic disciplines to the future graduates in science education with a mention of the Basic Education.

Keywords: Provide, training, solutionquality, and effectiveness.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación consiste en una propuesta de intervención educativa sobre el estudio de casos de los titulados en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, el mismo que pretende intervenir y solucionar la problemática existente a nivel nacional y mundial sobre las universidades y sus titulados.

Así como también ha permitido, el acercamiento hacia la inserción laboral, y las diferentes dificultades y oportunidades que se presentan luego de culminar sus estudios universitarios como por ejemplo la falta de años de experiencia que las instituciones educativas solicitan como prioridad antes de otorgar una vacante, y el escaso conocimiento de las nuevas tecnologías.

Se ha realizado un análisis histórico y comparativo de las reformas educativas, que han ayudado a identificar la relación de estas con el contexto social, pues el nuevo modelo curricular considera a las competencias como algo novedoso en educación.

Analizando las diferentes expectativas de los nuevos titulados y sus dificultades frente a un mundo competitivo y globalizado con fuentes de empleo escasos, sobre todo en el panorama que vivimos actualmente, un joven debe saber que la actitud es más importante que las remuneraciones salariales, ya que para ser un buen docente se requiere de una gran vocación, paciencia y amor a su trabajo

Así como también con este trabajo investigativo pude llegar a un análisis comparativo entre los titulados en estudio y sus directivos, obteniendo dentro de la Frecuencia, Importancia y Nivel de Formación una alta valoración de las tareas del trabajo docente.

Se cumplieron todos y cada uno de los objetivos propuestos para el desarrollo del trabajo, con el cumplimiento de los tres momentos con los que consta el desarrollo del trabajo, el primero consistió en la recolección del material bibliográfico, el segundo momento se trata de la investigación de campo, y el tercer momento en el planteamiento de la propuesta de intervención sustentado en los resultados obtenidos y finalmente la bibliografía y anexos.

Para llegar a este objetivo fue necesario viajar a la ciudades donde residen actualmente los 7 titulados, de los cuales cuatro facilitaron mi investigación respondiendo las efectivas encuestas y entrevistas a directivos de las instituciones mientras que los titulados restantes no dieron respuesta a mis llamadas telefónicas, mensajes en redes sociales y direcciones ya no existentes, por tal motivo tuve que buscar tres docentes que cumplían con las mismas

características de los titulados en estudio ya que mi objetivo era cumplir con el número de titulados asignados por la Universidad.

En mi visita tuve la oportunidad de conocer y palpar la realidad de las diferentes situaciones laborales en las que se encontraban, sabiendo manifestarme su satisfacción ante el Título obtenido y en otros casos su inconformidad al no haber obtenido aún, un puesto fiscal que asegure su estabilidad laboral.

Algunos de los Titulados obtuvieron cargos administrativos dentro de instituciones educativas y oficinas estatales sin ejercer completamente la docencia.

De todas las personas a las que tuve la oportunidad de entrevistar y encuestar, me llamo la atención una titulada que ejercía la docencia con una nueva metodología que desea implementar no solo en el establecimiento en el que ella trabaja sino también abarcar la propuesta a nivel nacional. Este sistema consistía en desarrollar todas las destrezas en el agua.

Esta visita a los titulados fue una experiencia altamente gratificante, los titulados me dedicaron un tiempo de su carga horaria para atender a mis preguntas, a pesar de los inconvenientes que tuve con una titulada que no presto atención a mis palabras sin poder obtener mucha información acerca de ella.

La metodología utilizada en este trabajo puede particularmente de carácter descriptivo cualitativo, cuantitativo y de campo. Se aplicaron los métodos Inductivo Deductivo, el Estadístico, las técnicas de la encuesta y la entrevista.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

El debate sobre las competencias

www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

A pesar del progreso de España a los niveles de empleo de otros países, el problema de la educación y el empleo han sido lo más importante, sin embargo tienen que afrontar el reto de la competitividad a nivel internacional y eso requiere adaptarse a cambios tecnológicos.

Recientemente las competencias ha sido un tema de mucha importancia en estos debates, pero había sido considerada a nivel académico como el dominio de una Disciplina de conocimiento por parte del estudiante es el caso de la juventud de los ochenta en España que creo no han podido desarrollar esas potencialidades por motivo de falta de espacio en el mercado laboral y la economía social, sin expectativas de un trabajo para desarrollar dichas competencias, ésta situación se ha visto como un problema al salir los titulados de las universidades y no tener acceso a un trabajo acorde a su preparación.

Se puede decir también que las empresas requieren profesionales preparados con más competencias, es decir en habilidades sociales, inteligencia emocional, y de liderazgo, capacidad de trabajo y otros. Por ésta razón se ha puesto mayor interés en los titulados y empleadores en las formas más posibles de insertar a los titulados al mercado laboral

Existen varios puntos de vista sobre esta problemática pero el empleo es un recurso difícil de conseguir por la creciente competitividad a nivel mundial, los gobiernos imponen una gran responsabilidad a las universidades sobre los perfiles de los titulados, pero también a los estudiantes y empleadores que participen en el desarrollo de las mismas, que ayuden en la inserción de los titulados y las mejoras de los futuros profesionales, es muy cierto que los sistemas de enseñanza superior se han vuelto enormemente complejos y las instituciones que los componen enfrentan un conjunto diverso y muchas veces contradictorio de demandas provenientes de diversas partes interesadas: como son estudiantes y sus familias, los propios académicos y administradores universitarios, los empleadores y las empresas, las comunidades locales y regionales, los medios de comunicación, el gobierno y sus agencias, los organismos evaluadores nacionales e internacionales, los financistas, etc.

Es importante recalcar que la nueva sociedad desea profesionales con elevado nivel cultural, científico y técnico que solo la enseñanza universitaria es capaz de proporcionar.

Pues el mercado laboral es un entorno altamente competitivo y cambiante donde cada profesional debe diferenciarse del resto, destacando aspectos como el conocimiento de idiomas, el manejo de herramientas tecnológicas, determinadas habilidades comunicativas, flexibilidad para viajar, la creatividad, la iniciativa o la motivación.

Y cuando se asiste a una entrevista de trabajo cada profesional debe ser capaz de adaptar su currículum a las necesidades del puesto de trabajo ofertado, de esta forma las posibilidades de éxito son mayores.

Precisamente este tipo de competencias son altamente escasas entre los jóvenes titulados debido al modelo cultural del facilismo y el esfuerzo mínimo por conseguir las metas sin trabajar lo suficiente para ello.

Ahora bien como el dilema está concentrado en encontrar a los empleados más idóneos para ocupar las vacantes del mercado y que además sean poseedores de tales competencias de personalidad, los estudiantes y jóvenes profesionales buscan afanosamente la formación continua que les permita alcanzar este objetivo.

Otro punto importante que vale la pena destacar es el auge del Capital Relacional en el acceso a las empresas competitivas. En efecto, los jóvenes profesionales que se encuentran en una situación de precariedad laboral, ven en su círculo cercano de amigos y familiares la oportunidad de vincularse al mundo laboral

En conclusión la competitividad abarca un concepto muy amplio y diverso que en general varios organismos la definen como la capacidad de desarrollar habilidades destrezas y conocimientos a la hora de ejercer una actividad o aplicarla en su profesión, con toda su capacidad y potencialidad para competir y llegar a la calidad y efectividad.

Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

Factores de facilitación y de obstaculización

www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Se realiza un estudio cualitativo basado en grupos de discusión el mismo que tienen varias inquietudes con respecto a las universidades y su inserción al trabajo laboral.

En la discusión en grupos narran que las universidades no les han dado las materias necesarias para su trabajo en cambio otros dicen que si se ponen en práctica la mayoría y que no les preparan en idiomas como en otros países europeos y aún les hace falta algunas competencias actuales, tienen poco interés en las nuevas competencias.

Manifiestan que el ser titulado no garantiza que tengas una inserción ideal de trabajo, que los factores familiares y actitudinales si influyen en la mayoría, la entrevista es el punto decisivo para encontrar un trabajo y que la actitud del titulado demuestra su preparación.

Hay diferentes situaciones personales de cada titulado como es la impericia, la inexperiencia laboral, el desconocimiento y el temor al momento de actuar en su trabajo les falta motivación y entusiasmo para enfrentar los nuevos retos a éste nuevo mundo competitivo.

Otros expresan que los docentes universitarios no se actualizan en sus contenidos dictan lo mismo ya varios años y no salen de la universidad para conocer otro tipo de prácticas actuales y conozcan la realidad entre lo práctico y lo teórico.

En un proyecto piloto que se realizó mediante un cambio de metodología si funcionó, aquí el alumno trabajaba y el docente era un orientador y al final fue difícil pero salimos aprendiendo comentan y es lo que más aprendí de todas las materias.

Los jóvenes titulados creen que formación profesional más técnica resulta mejor que la formación universitaria ya que terminan más pronto con un trabajo y estables en todos los aspectos de su vida personal, mientras que con un título universitario no consiguen insertarse a lo laboral.

Pues existe una devaluación impresionante del título ya que el título mucho tiempo atrás era muy importante y se conseguía trabajo rápido en puestos muy importantes, que no es lo mismo en la actualidad las profesiones más prácticas y técnicas están adaptables para acceder a un empleo con rapidez.

Hay una pésima apatía e irresponsabilidad de los estudiantes al pensar en forma negativa en el futuro de ellos, no asumen el rol que tienen que desempeñar tratar de tener una visión más amplia de lo que quieren llegar hacer ya que con objetivos bien concretos y un buen positivismo se puede alcanzar lo que uno aspira.

En la búsqueda de empleo debemos comprenderlos a los titulados ya que para ver los perfiles es humillante comentan que piden los empleadores experiencia laboral que es el factor más valorado, en su trabajo actual por los titulados.

Ahora bien para empezar a buscar formas de insertar a titulados al mercado laboral ya se mencionó anteriormente que lo más práctico es a través la familia, amigos, profesores, internet, clasificados y la entidad encargada de eso no ha cumplido con sus funciones como se esperaba, y que hay agencias para buscar empleo pero que al final lo más eficaz es el internet lo cual se pueden buscar sus condiciones requeridas para las dos partes y llegar a un contrato aceptable.

Para lograr una independencia los titulados anhelan un trabajo, el cual sea acorde a sus conocimientos y habilidades intelectuales obtenidas con mucho esfuerzo y dedicación durante todo el tiempo estudiantil, adquiriendo así seguridad en sí mismo siendo capaz de afrontar los retos que se le presenten durante su vida profesional mediante una visión amplia hacia el futuro.

Otra problemática es el alto número de profesionales con posgrados y masterados que obligan a las empresas contratantes a darles una alta remuneración a cambio de su trabajo realizado, razón por la cual muchas empresas no poseen los recursos económicos necesarios viéndose en la necesidad de contratar titulados novatos que ganen un sueldo básico y entren dentro de las posibilidades del capital de cada empresa.

La inserción profesional de los docentes.

BEATRICE ÁVALOS .CIAE, Universidad de Chile.

E-mail:bavalos@uchilecf

Al empezar a trabajar un docente nuevo se encuentra en una situación distinta a la que esperaba, pero sus experiencias son las que poco a poco le van puliendo. Recientemente el foco de atención se ha ido ampliando al reconocer que no es exactamente lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro perfil.

Un profesor novel cuando entra a un establecimiento de lo privado a lo particular también observa un cambio en diferentes aspectos tanto en la infraestructura, como en las políticas de estado, el ambiente social etc., como expresa una maestra chilena q trabaja en dos escuelas, en la mañana en una escuela pobre y en la tarde en una escuela particular y mira el nivel económico de sus alumnos.

Por otra parte las reformas curriculares es otro aspecto del cual tienen que enfrentar el profesorado ya que sale preparado con un modelo curricular y luego al ingresar a trabajar se encuentra con otras reformas de estado, lo cual sucede también en nuestro país.

La desvalorización del maestro es otro factor que se debe tomar en cuenta, ya que si se realiza reformas como las de evaluación a maestros, estas se apliquen pero que los resultados se dirijan a una toma de decisiones para mejorar la educación y no quede en juicios negativos e ir superando la calidad de la educación. No sentirse como sujetos de enjuiciamiento negativo.

En una evaluación a profesores en Chile, el estudio de 230 profesores neófitos reveló una distribución en la contratación de nuevos profesores acorde con su capacidad (puntaje en prueba de admisión a la universidad) según el tipo de establecimiento escolar al que ingresan los nuevos profesores con puntajes más altos fueron contratados por los colegios privados, seguidos por los privados subvencionados y finalmente los de menor puntaje fueron contratados por las escuelas municipales.

También se debe recalcar la construcción de identidad profesional en el profesorado que es un punto muy importante al proyectarse hacia sus estudiantes y la comunidad

educativa, requiere de un buen concepto de sí mismo para lograr sus propias expectativas que 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.

Las reformas y contra reformas también son factores que influyen al maestro novel que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo que manejar otro al comenzar a enseñar.

Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar de acuerdo a su realidad, esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pida tomar una responsabilidad, además del tiempo que necesitan para asentarse en sus tareas escolares tienen que realizar una actividad suplementaria y compleja.

La autora destaca en torno a la vocación y motivación, el concepto de enseñanza, la satisfacción con diversos aspectos del trabajo docente, el aprendizaje y sus factores, enfatiza la construcción de la identidad que es variable pero tiene algo en común y esto es la construcción de significados.

Explica sobre el desarrollo cognitivo y de habilidades de enseñar, preocupándose por la coherencia entre las concepciones que van desarrollando los profesores y sus prácticas, la interacción entre tendencias e intereses profesionales y la complejidad cognitiva.

Además comenta que al ingresar los novel al hacer educativo ellos buscan orientaciones de profesores con experiencia lo cual se llevan una gran sorpresa que no lo es así y terminan haciendo lo mismo que los demás, entonces en donde está el cambio que deben generar en todos los profesores y su cambio de actitud, lo que se quiere es que el maestro sea preparado en todas sus dimensiones, se lo evalúe y capacite continuamente para llegar al éxito en el campo educativo.

Formas de integración en el mercado de trabajo universitario y requerimientos para la inserción laboral.

**Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez y José M^a Nyssen, 2008©
Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.**

Es difícil comprender una sociedad que no haya valorado de alguna manera, las capacidades de sus miembros. Es uno de los factores que distinguen nuestras sociedades contemporáneas, sin embargo, debemos tomar en cuenta la complejidad de las cualificaciones necesarias así como el nivel requerido.

En los grupos se manifestó una fuerte tendencia al uso de las bolsas de empleo y centros de orientación de las universidades y, sobre todo de las plataformas informáticas de intermediación laboral, otras vías presentes también tales como relaciones personales y familiares, anuncios en prensa, servicios de las asociaciones profesionales, etc., pero en mucha menor proporción.

En España para algunos titulados la mejor manera de insertarse al campo laboral ha sido por medio de un profesor universitario, vía internet, avisos en clasificados, la mayoría consiguen por medio de una beca que su vez miran en las empresas que su trabajo es competente y reciben un contrato con mejores condiciones.

Al realizar un análisis sobre el discurso de los empleadores dan a conocer que no es solo la parte teórica o culpa de las universidades sino es la actitud que tienen frente a las diferentes circunstancias que se les presenta a cada uno, en algunos casos el pesimismo en si toma mayor fuerza pero que al final los emprendedores y competitivos son los triunfadores.

A las Empresas de Trabajo Temporal se utiliza para la selección de personal administrativo, pero si hay que destacar malas experiencias, como un grupo de empleadores expresan que no están satisfechos ya que la gente que fue seleccionada no cumple las responsabilidades, es decir no fueron muy claros al comunicarles sus respectivas actividades o funciones que tienen que desempeñar.

Los empleadores también consideran la entrevista algo imprescindible y fundamental al momento de la selección de personal, esto les da una visión global sobre las actitudes y la predisposición al trabajo, aquí se descarta la experiencia.

Se evalúa mucho la capacidad de adaptación y aprendizaje, saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión en los grupos, la amabilidad con los clientes, pues se pide una persona algo extrovertida con una capacidad de interrelación, un don de gente un perfil de persona estable e interesante que dé solución a problemas y con un espíritu de sacrificio, disciplina y aceptación con la autoridad.

Sin embargo en una sociedad tradicional se puede tener un trabajo que dé satisfacción personal y los recursos necesarios para vivir de manera decente con competencias obtenidas principalmente fuera de la escolaridad formal. Quizás se tiene más tiempo libre que las generaciones anteriores y al mismo tiempo son un factor más central de nuestra vida, ya que la tecnología ha facilitado día tras día las actividades cotidianas.

Es de gran importancia para el futuro de Europa que seamos capaces de precisar políticas educativas que abarquen las metas, que sean complementarias y no conflictivas.

Estándares de calidad educativa.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.

<http://wwweducación.gob.ec/generalidades-pes.html>

Antes de conocer los estándares debemos comprender qué es la Calidad Educativa, es el propósito principal de la educación que tiene por objeto cambiar el sistema educativo, para alcanzar una sociedad más justa y equitativa con calidad y mejoramiento en todos los aspectos que la educación lo requiera.

Los Estándares de Calidad son modelos que se desea reestructurar de un sistema, en este caso del sistema educativo para estudiarlos, analizarlos y llegar a una toma de decisiones frente a los autores del hacer educativo.

El Ministerio de Educación del Ecuador ha diseñado los estándares con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Estos estándares son descripciones de lo que debe hacer un buen profesional competente, los procesos de gestión y prácticas institucionales, los logros que el estudiante deben alcanzar, y los requisitos esenciales que deben cumplir, los espacios en donde se realiza la labor educativa para el buen vivir, mediante procesos básicos de gestión, los mismos que se encuentran de acuerdo a cada dimensión.

Cada institución educativa debe tener una realidad propia para establecer planes y mejoras de acuerdo a:

DIMENSIÓN: Ámbito o de acción que tiene un objeto concreto en función del sistema organizativo.

PROCESO: Conjunto de prácticas recurrentes o sistemáticas que desarrollan los actores de un establecimiento educativo necesarias para alcanzar resultados de calidad.

ESTANDAR: Descriptores de los logros esperados o resultados que se pueden alcanzar.

INDICADORES: Expresión de medida o grado de cumplimiento de un objetivo o en este caso el estándar establecido. MEE.

Por su parte los Estándares de Desempeño Profesional Directivo, hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la

convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Cada institución educativa debe tener una realidad propia para establecer planes y mejoras de acuerdo a dimensiones, procesos, estándares e indicadores.

Si todos ponemos empeño en cumplir con todos los estándares se lograría una educación de calidad que estaremos orgullosos de ser ecuatorianos y seamos un recurso humano competitivo en cualquier lugar del mundo.

Los Estándares de Aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular

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

Se debe utilizar estos estándares para la evaluación y la validación de la infraestructura existente, para la planificación y toma de decisiones acerca de la implementación de los nuevos proyectos de infraestructura, para distribuir y estructurar adecuadamente los ambientes escolares, las áreas de servicios, las áreas administrativas y los espacios deportivos y recreativos, según las necesidades pedagógicas.

Políticas de inserción a la docencia en América Latina. La deuda pendiente.

VAILLANT D. (12 DE ABRIL DEL 2009), PROFESORADO. Revista de currículum y formación del profesorado recuperado de 26 de Mayo del 2011 de políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente

En América Latina se ha realizado varias investigaciones sobre la formación y preparación del profesorado y a la vez se ha evaluado las políticas educativas, pero han quedado inconclusas o no se ha realizado un respectivo seguimiento de las mismas por algún cambio de estructuras políticas.

Sin embargo los maestros novatos tienen sus desniveles ya que el conocimiento avanza a pasos agigantados y con las nuevas tecnologías es necesario que a los maestros se los actualice continuamente y más a los maestros que ejercen más tiempo que los novatos, a la vez motivarles para realicen estudios continuos, las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. A esto se le aumenta el interés a los estudiantes.

En otras investigaciones internacionales tienden a demostrar que la calidad del profesorado influye mucho en los logros del estudiante, si el profesor ha tenido una buena preparación al inicio y permanente podrá desempeñarse mejor en su labor y un buen desenvolvimiento con las herramientas curriculares

En Chile una comisión del Ministerio de Educación con especialista formulan un sistema de inducción en el cual crean la figura de un mentor, que consiste en profesores apadrinados de 8 a 10 años de experiencia con un novato, el cual dio una evaluación positiva.

En Colombia un estudio, realizan la inducción entre profesores apadrinándose, pero cuyo vínculo radica en la buena voluntad.

Pero una de las mejores políticas latinoamericanas ha sido mejorar la situación de los docentes en todos sus aspectos. Se desea que haya estabilidad por todos los actores de la educación y se efectivice las gestiones y proyectos hacia la mejora del profesorado, ya que existe una escasa valoración. El proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional, distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia

El ejercicio docente y la realidad social en la que opera, presupone muchas veces, un distanciamiento entre las teorías a partir de las cuales son formados los maestros y las experiencias prácticas que ellos enfrentan al comienzo de su vida profesional. Esto trae frustración y desmotivación a los docentes noveles lo que muchas veces redundará en un deterioro en la capacidad de enseñar.

En su revisión de los programas de inducción a nivel internacional, afirma que gran parte de los programas en los EE.UU. se proponen dar apoyo emocional durante la primera fase del docente principiante.

Crea empleo y transfiere 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 económica, infraestructura social, prevención de desastres naturales y servicios comunitarios de los barrios pobres urbano-marginales. La inversión en infraestructura, a la vez que crea empleo temporal para la fuerza laboral joven de hogares de escasos recursos, mejora sus condiciones de vida y potencia las capacidades económicas autónomas de la población pobre, fomenta el uso de recursos y tecnologías locales: mano de obra, insumos, saberes locales, y propicia la organización y participación de comunidades locales.

Se reconoce que las ideas de todo lo expuesto se ha obtenido éxito en estos programas de inducción, pero la más efectiva ha sido la de la observación en el aula por un profesor Mentor y luego realizar una retroalimentación y discusión de lo observado.

Si se tomara en cuenta a la práctica todas estas experiencias y una conciencia social por parte de los protagonistas de la educación, tendríamos un giro total a las aspiraciones del profesorado y tendríamos una educación de calidad a nivel mundial con maestros bien preparados y muy orgullosos de pertenecer a un país con estudiantes que aporten a la ciencia y sean parte de una sociedad justa y equitativa.

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

Jurgenweller, marzo 2006

CEPAL-Chile

Jurgen.WELLER@cepal.org

El autor analiza en 5 países: Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú el Proyecto Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), cuyo objetivo es analizar proyectos de inserción laboral, para lo cual se trabajó en tres áreas:

- Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos en el mercado laboral, los obstáculos y estrategias que utilizan para mejorarlo.
- Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de jóvenes y adultos, luego de estos estudios y cada una de sus propuestas se hizo de acuerdo a cada situación específica de cada país.

Se analiza 10 tensiones y estrategias:

- 1.- Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal pero tienen mayores problemas de inserción laboral. La tasa de desempleo de los jóvenes es más que de los adultos ya que la mayoría se centra más en el personal calificado y los adultos tienen mayor experiencia y posibilidades de acceder a un empleo.
- 2.-Se observa otra tensión entre la alta valoración de los jóvenes y sus experiencias frustrantes que no estimulan el potencial del individuo porque desconocen el mundo laboral sobre deberes derechos y obligaciones que deben saber para desenvolverse en cada uno de sus empleos.
- 3.- Las expectativas de los jóvenes son grandes, el bienestar individual y de la familia, sin embargo no satisface las necesidades el mercado laboral por lo que enfrentan dificultades y luego escogen un trabajo que no está de acuerdo a sus anhelos.

El cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, ya que cada vez hay más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su autoestima y sus perspectivas de vida.

4.-Un enfoque de género ya que hay jóvenes mujeres que enfrentan problemas de inserción laboral por su educación formal bajo, ya que cada vez son más autónomas e independientes y desean trabajar pero no tienen una preparación académica.

5.-La importancia de estudiar y trabajar al mismo tiempo produce tensiones negativas que restringe la capacidad de aprendizaje y luego el abandono de uno de ellos y al final termina en otras destrezas que no son relevantes en el ámbito educativo (Krauskopf,2003).

6.- Los jóvenes viven la tensión en un mercado que falta transparencia que vale más la contratación por recomendación y no se cumple procesos de selección, se da más bien los compadrazgos o los favores por interés político.

7.-El mercado laboral exige experiencias y para los jóvenes buscar trabajo por primera vez es difícil por esta razón el autor dice que la capacitación es clave para la formación de los jóvenes, de lo teórico a lo práctico, para ser reconocidos en el mercado laboral.

8.-Un interés de los jóvenes por tener una independencia laboral en pequeñas empresas pero con obstáculos de falta de experiencia y de un crédito.

9.- Los jóvenes presentan otra tensión entre sus preferencias culturales que perciben procesos de exclusión por su edad, experiencias culturales o problemas de discriminación momento de la selección, pero también toman en cuenta la presentación del currículum vitae y la entrevista de contratación; a ésta tensión se necesita estimular procesos de cambio social y cultural hacia sociedades más equitativas.

10.- La falta de estabilidad en el trabajo es otra tensión que atribuye a los jóvenes ya que desean tener en su hogar estabilidad y actualmente hay una creciente inestabilidad y precariedad que hace imposible un trabajo que dure.

Discurso de los titulados ante la formación universitaria

www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Un grupo de estudiantes de España es notorio, expresan que hay una completa desconexión de el mercado laboral con el mercado universitario, que los titulados hay veces la necesidad de trabajar hace que tengan que escoger cualquier trabajo que les paguen lo que les conviene o sin remuneración.

En los años 80 existe un mayor ingreso de estudiantes a las universidades, ya que hay mayor competitividad y una desigualdad en el mercado laboral. Pero al momento de terminar sus estudios, consiguen un trabajo y los sueldos mensuales no están de acuerdo a su preparación y sus aspiraciones, es decir no valoran sus títulos y existen demasiadas carreras y muchos alumnos en las universidades lo que lleva a una mayor competencia laboral por la excesiva masificación de las universidades.

Describen que hay más posibilidades de trabajo en las carreras técnicas y hay veces que ni trabajan en lo que han estudiado, otros dicen que han ido empresas a ofertar trabajo y que empiezan a trabajar y no terminan sus estudios universitarios, como también otros estudiantes que terminaron sus carreras en otras disciplinas en las cuales nadie sabe en donde se pueden insertarles porque son carreras nuevas y aún no hay puestos de trabajo.

Por tal motivos otros titulados quisieran terminar pronto su carrera para no incomodar a sus padres, luego trabajar y ser independiente; otros comentan que no recibieron una orientación lo suficiente clara para poder elegir una carrera lo cual terminaron sin una verdadera vocación, la misma que les oblijo a terminar en otra carrera.

Y es que, a la hora de seleccionar una rama de estudios, la vocación no siempre es el elemento indispensable, sino que influyen otros factores relacionados con las expectativas profesionales y mientras más gente conoces más tienes la posibilidad de un trabajo por una llamada de un profesor o un amigo; y que las materias que se estudió son muy pocas las que aplican a la hora de ejercer su profesión, lo importante sería que se cambie el sistema y que pongan más interés en la práctica que en la teoría ya que sus conocimientos son abstractos.

La vía de inserción habitual para los recién licenciados universitarios pareciera la de la beca:

Existen dos situaciones fundamentales:

Los jóvenes que acaban de graduarse y tienen una beca remunerada o un contrato en prácticas.

Los jóvenes que aún están cursando materias de los últimos cursos y todavía no han obtenido el título. En este caso, las prácticas en las empresas son parte de su formación y se remuneran en créditos.

Además, se reconoce que los jóvenes que poseen un máster y que no tienen ninguna experiencia laboral tienen una idea más ajustada a la realidad de lo que se hace en las empresas, y ofrecen una mayor disponibilidad y en general una mejor actitud, si bien se increpa que la mayoría de ellos vienen pensando que tienen derecho a acceder directamente a un puesto de dirección, muchas veces, suelen despreciar las tareas que se les asignan por considerarlas muy inferiores a las capacidades que poseen y los conocimientos adquiridos durante los años de estudio.

El doctorado, por el contrario, sólo está valorado en los sectores relacionados con el trabajo con las denominadas "ciencias duras" (química, biotecnología) en las que existe un fuerte componente investigador. En estos casos, donde el doctor tiene una fuerte experiencia investigadora al realizarla tesis doctoral, se considera un perfil muy interesante.

En otros sectores, como por ejemplo el cultural o el financiero, por lo general no se menciona el doctorado como requisito interesante; es más, muchas veces, se cita como un título universitario riguroso con la capacidad de tomar la iniciativa.

Los titulados manifiestan que no tienen la suficiente preparación académica en la universidad, que es como dar un gran salto de la universidad al trabajo laboral y sugieren que se debe desarrollar conceptos globales para poder desenvolverse en cualquier rama.

El discurso de los empleadores ante la formación universitaria

www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

Varias iniciativas se han dado al respecto a nivel europeo sobre la necesidad de adecuar los conocimientos aprendidos en el sistema educativo hacia la necesidad dentro del campo productivo.

También se demandan 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.

Lo que se desea, en general, es que el alumnado ya forme parte, antes de acabar la carrera, del mundo empresarial, que participe en él y lo conozca conectando la teoría que está aprendiendo con la práctica; lo que se podría hacer invitando a las universidades a conocer las empresas y viceversa. La educación está muy enfocada a aspectos teóricos y muy poco alineada a la realidad: lo que hay que hacer es conocer los problemas reales de las empresas. Se demanda a sí mismo un mejor funcionamiento, en general, de las bolsas de empleo de las universidades, cuya ineficacia ha sido puesta de manifiesto por los participantes de los grupos en alguna ocasión.

En cierto modo, la imprecisión del discurso, parece existir una demanda específica de habilidades técnicas, más allá de la queja generalizada del mal nivel de Inglés existente sugiriendo un mayor peso del bilingüismo en el sistema de enseñanza, y no sólo en el sector universitario, lo que se solicita de manera reiterada es un conjunto de competencias más relacionadas con la personalidad, en forma de actitudes y predisposiciones al trabajo.

Los empleadores consideran que las universidades particulares lo están haciendo mejor que las públicas y que dan prioridad a las necesidades de la empresa, también expresan que se debe estimular a los alumnos una parte en valores, cómo: la iniciativa, la responsabilidad y el sacrificio.

Por ejemplo, entre los requerimientos habitualmente demandados, destacan algunos como los siguientes: saber hacer una presentación en público, conocer unas técnicas mínimas de negociación (con clases de tipo debate, en el que dos alumnos compitan entre sí tratando de ganar el mayor número de votos, por parte del resto de la clase, en el apoyo de una teoría u otra.

Existen nuevas demandas desde el mercado de trabajo que requerirían que la universidad se actualizara para satisfacerlas a través de la innovación y la adaptación a nuevos contextos. Es muy importante por ello conocer las demandas de las empresas, principal fuente de empleo para los universitarios, desde el discurso de los propios empleadores. El objetivo fundamental, así, sería el de conocer de primera mano qué necesidades se plantean por parte de los empresarios españoles, respecto a los conocimientos y destrezas de los jóvenes universitarios. El conocimiento de dichas necesidades es esencial a la hora de afrontar futuras reformas educativas a niveles superiores.

También se demandan 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.

Es por esta razón que el exceso de teoría a la falta de práctica, está muy extendido entre los empleadores españoles y la forma en que se dan las prácticas universitarias no siempre es aceptada por algunos titulados.

Los empleadores, empresas y universidad han ido cada una por su lado desde hace mucho tiempo, con escasa comunicación y con lo que los alumnos universitarios desconocen por completo las nuevas tendencias en muchos de los sectores productivos, o, simplemente, se quedan a un nivel meramente teórico, al final lo que más se requiere es tener más prácticas en el transcurso de la preparación universitaria.

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

Taller de Guayaquil del 29 de Abril del 2005 FLACSO –Mauricio León Y varios integrantes.

En este documento se analiza un proyecto elaborado por (FLACSO) Organización Intergubernamental Regional Autónoma para América latina y el Caribe, y la Universidad Politécnica Salesiana, sobre los y las jóvenes en el mercado laboral en el Ecuador, que presentan una propuesta de políticas, programas y proyectos que reconocen las opiniones de los participantes en las ciudades de Quito y Guayaquil el 28 y 29 de Abril del 2005.

Se plantea tres políticas fundamentales: Mejoramiento de la empleabilidad, Creación de oportunidades de empleo y Fortalecimiento Institucional centrado en los y las jóvenes urbanos de las ciudades de Quito y Guayaquil, cuyo objetivo consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los jóvenes del Ecuador, basados en principios de universalidad, individualidad, eficacia participación y rendición de cuentas

Los y las jóvenes tienen predisposición adaptarse a la mayor flexibilidad del mercado del trabajo actual.

Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas afro descendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.

Los y las jóvenes provenientes de hogares pobres tienen menos probabilidades de inserción laboral,

Ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajo dirigido a la juventud.

Hay una gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales encargados de los temas de juventud.

Falta de coordinación interinstitucional en el gobierno especialmente entre la ex Dirección Nacional de la Juventud y el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Sus objetivos están enmarcados en estos criterios como son:

-Mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida.

Se busca una visión integral que contemple tanto la educación formal como la formación laboral. Asimismo, que considere tanto el aumento de la empleabilidad para el corto plazo como para el largo plazo.

Esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes.

-Adaptar el sistema escolar para fomentar la reinserción en la educación formal y entregar habilidades y conocimientos acordes a los cambios tecnológicos y económicos y los requerimientos del mercado de trabajo.

-Apoyar el inicio o desarrollo de los micros emprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo.

A la vez se desea fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado de trabajo en el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil que jóvenes, mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de éstas entidades.

Todos estos objetivos van en bien de mejoras para los profesionales, que aspiran a un trabajo y con ello llegar al desarrollo de una sociedad ecuatoriana y estar orgullosos de un país que respeta nuestros derechos

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la Investigación

El presente trabajo se enmarcó en un método cualitativo descriptivo, ya que se describió las diferentes situaciones y características de los titulados, así como el análisis e interpretación de datos.

El enfoque de la investigación fue **cualitativo y cuantitativo** para conocer aspectos relacionados a la labor docente y analizar los datos de manera numérica.

Se realizó así mismo la investigación **de campo** al tener contacto directo con todos los involucrados.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Estudio de casos.- realizando una investigación de campo la misma que se aplica los instrumentos de investigación en las diferentes instituciones a los titulados investigados como son: encuestas para titulados y directivos, fichas de contactos y una entrevista a directivos.

Comparativo.- Ya que se comparó las características de los titulados con los directivos de cada institución.

Bibliográfico.- El mismo que tiene una base teórica mediante fuentes bibliográficas, fuentes informativas e internet.

Encuestas y entrevistas, al igual que fichas de contacto para titulados y para directivos.

2.3. Preguntas de investigación

- 1.- ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?
- 2.- ¿Qué aspectos se debe considerar para mejorar la formación de los docentes?
- 3,..-¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
- 4.-La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?
- 5.- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

2.4. Contexto

Las encuestas y entrevistas anteriormente mencionadas fueron aplicadas a cuatro de los titulados en la Provincia de Pichincha, en la ciudad de Quito, en los respectivos establecimientos en los que laboran actualmente, mientras que los tres titulados restantes fueron encuestados en la parroquia González Suarez perteneciente a la Provincia de Imbabura

2.5. Población y Muestra

Para la elaboración del presente trabajo de investigación la Universidad Técnica Particular de Loja, nos asignó siete titulados en estudio a cada estudiante egresado a los cuales debíamos visitarles personalmente para realizarles las encuestas y entrevistas.

2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Para la realización de esta investigación fueron necesarios los siguientes recursos:

Recursos Humanos: Docentes Titulados y Directivos.

Recursos Institucionales: DINAPEN (*La Dirección Nacional de Policía Especializada para niños, niñas y adolescentes*); Escuela Mercedarias Patria; Natación Infantil Nemo y Yo; Clave del Saber C.D.I.; Escuela Juan Montalvo No.2; Centro de Educación Inicial "24 de Marzo".

Recursos Materiales y Económicos:

Cobros Universitarios(d %discapacidad)	26,85
– Seminario de fin de titulación	170,00
– Pasajes, viáticos, estadía del seminario	150,00
– Hojas de papel bond, lápiz, esfero, carpeta	5.70
– Cámara fotográfica y grabadora	240,00
– Investigación:	
– Llamadas telefónicas	20,00
– Pasajes	69.80
– Alimentación	36.00
– Estadía	60,00
– Internet	50,00
Total	TOTAL: 773,55

2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

El procedimiento a seguir fue el siguiente:

- 1.- Aplicamos unas encuestas dentro de un plan piloto para corregir errores.
- 2.-Contacte a los titulados y sus directivos por medio de llamadas telefónicas correos electrónicos,guíastelefónicas, Policía judicial, Tribunal Supremo electoral
- 3.- Luego se aplicó la encuesta final y corregida, en las diferentes instituciones que laboran los titulados con sus respectivos directivos.
- 4.- A los directivos se les solicitó unos minutos de su tiempo y se efectuó una entrevista.
- 5.- Se analizó los datos dentro de una matriz en una hoja de datos deExcel y llegamos al análisis, discusión e interpretación de datos.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

3.1.1. Características de los titulados de Ciencias de la Educación Modalidad Abierta.

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

Tabla N° 1

NOMBRE DEL TITULADO	NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO
María del Consuelo Vargas Galárraga	DINAPEN
Narcisa Raquel Velásquez Ochoa	Escuela Mercedarias Patria
Elvia María Vélez Menéndez	Natación Infantil Nemo y Yo
Ana Soledad Veloz Calzapasto	Clave del Saber C.D.I.
Marlene Torres Calagullin	Juan Montalvo No.2
Luis Enrique Pavón	Juan Montalvo No.2
Neyda Patricia Tabango Puente	"24 de Marzo" Centro de Educación Inicial

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

3.1.1.2 Edad

Tabla N° 2

Intervalo de Edades	Frecuencia	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	1	14
31 a 40	3	43
41 a 50	2	29
51 y más	1	14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

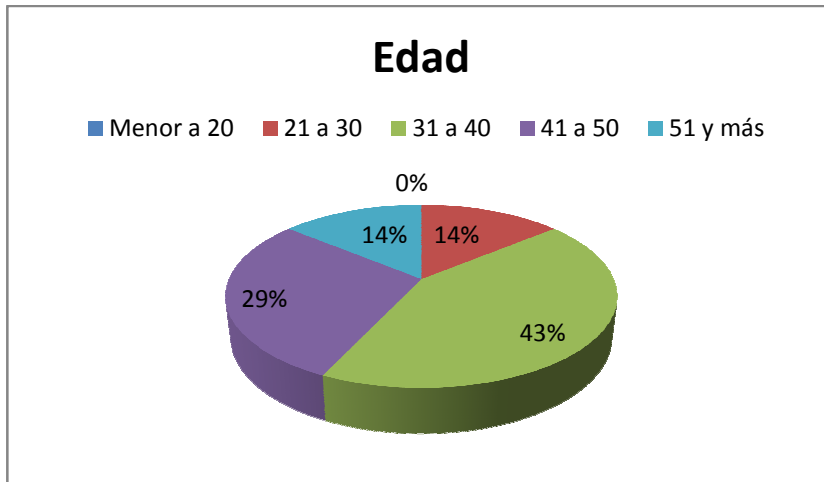


Gráfico N° 1

Fuente:Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración:Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: En base a los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 43% de los encuestados alcanzan una edad de 31 a 40 años y el 29% de los titulados encuestados tienen una edad comprendida entre los 41 a 50 años, el resto de los encuestados están por debajo de los 31 años y uno de ellos por sobre los 50.

3.1.1.3. Sexo

Tabla Nº 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14
Femenino	6	86
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales.

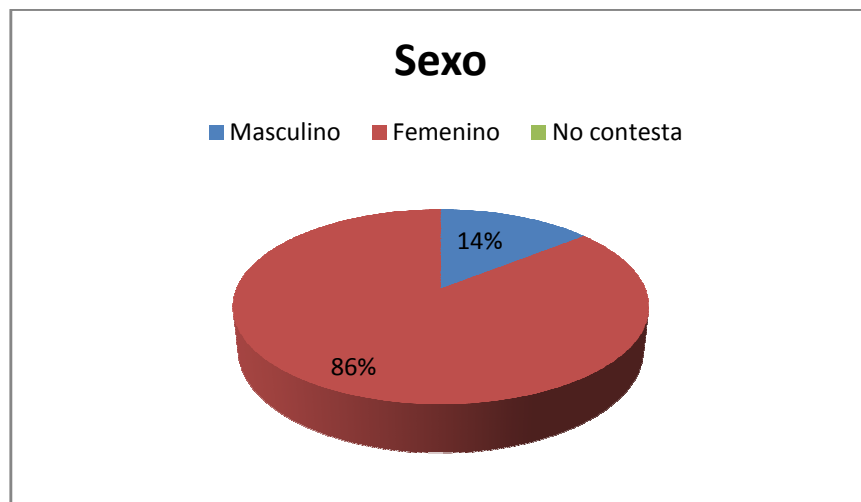


Gráfico Nº 2

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos
Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: En la gráfica observamos que el 86% son de sexo femenino mientras que el 14% son de sexo masculino, concluimos que es mayor el porcentaje de Titulados Femenino, esto puede ser por la facilidad de relacionarse con niños y la confianza que muchas mujeres inspiran en ellos.

3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

Tabla N° 4

P5.1

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	43
Fiscomisional	0	0
Particular	4	57
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

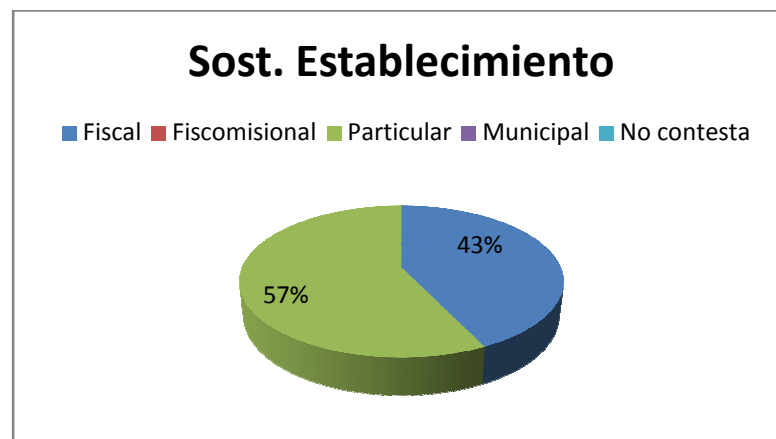


Gráfico N° 3

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: El 57% de los encuestados han culminado sus estudios secundarios en establecimientos particulares mientras que un 43% lo ha hecho en Colegios secundarios fiscales a pesar de esto no vemos un aumento considerable en los porcentajes, pero un porcentaje mayoritario afirma que han estudiado en establecimientos particulares, esto puede ser a causa de la dificultad que existía para ingresar a establecimientos fiscales.

3.1.2.2. Tipo de educación

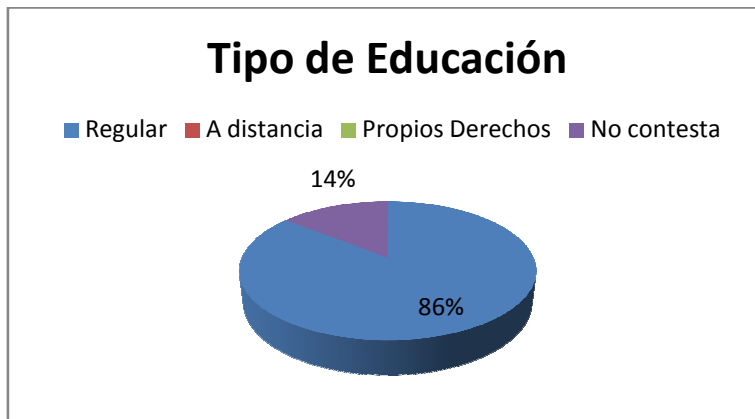
Tabla N° 5

P5.2

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	86
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales.

Gráfico N° 4



Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: El porcentaje mayoritario de tipo de Educación es Regular en un 86% mientras que existe un 14% que prefirió no responder. Analizando los resultados obtenidos observamos que ninguno de mis encuestados ha estudiado a distancia. Esto se debe a que todos tuvieron su educación de acuerdo a la edad de cada nivel de estudio.

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

Tabla Nº 6

Títulos	Frecuencia	%
Pregrado	0	0
Posgrado	1	14
No contesta	3	43
Ninguno	3	43
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales.

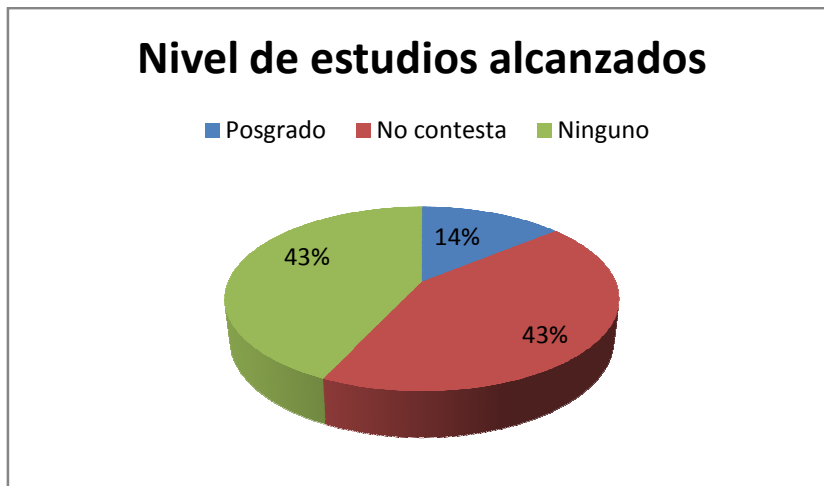


Gráfico Nº 5

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Comparando los resultados de la encuesta nos podemos dar cuenta de un bajo porcentaje de titulados que alcanzaron otro nivel de estudio siendo este un 14%, a comparación de los que no poseen ninguno o simplemente no contestaron a esta pregunta, la falta de tiempo y dinero puede ser una de las causas principales que no hayan alcanzado otro nivel de estudio.

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 mención Educación Básica.

Tabla Nº 7

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	4	57
Puesto no R. Estudios	2	29
Realizando Otros Estudios	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actualidad	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales.

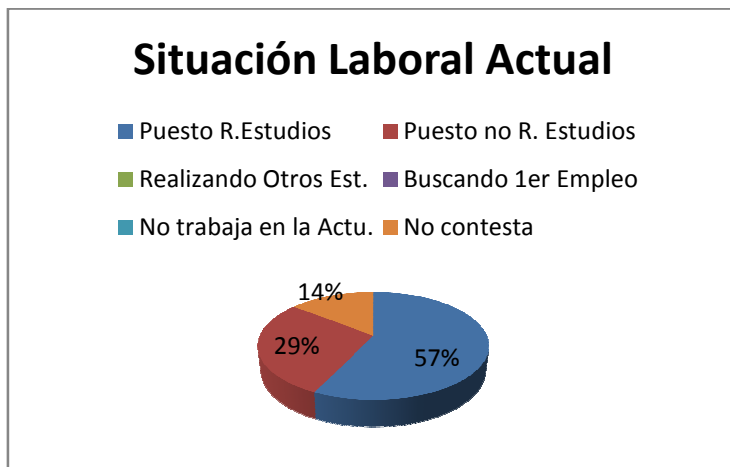


Gráfico Nº 6

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: En la actualidad existe un 57% de encuestados que trabajan en un puesto relacionado con sus estudios, el 29% en un puesto no relacionado con sus estudios y un 14% no nos facilitaron esta información, concluimos que un gran porcentaje labora en establecimientos relacionados con la educación.

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

Tabla N° 8

P12

Opción	Frecuencia	%
Uno	4	57
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	2	29
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales.

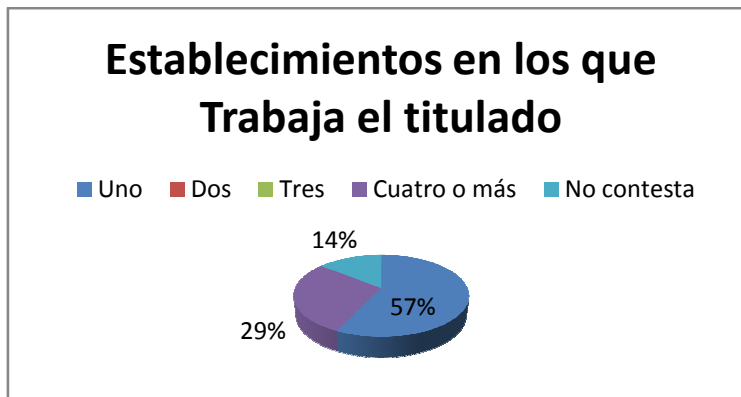


Gráfico N° 7

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: El 57% manifestaron que trabajan en un solo establecimiento mientras que el 29% trabajan en cuatro o más instituciones, esto es a causa de las horas laborables ya que deben completar sus ocho horas diarias.

3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

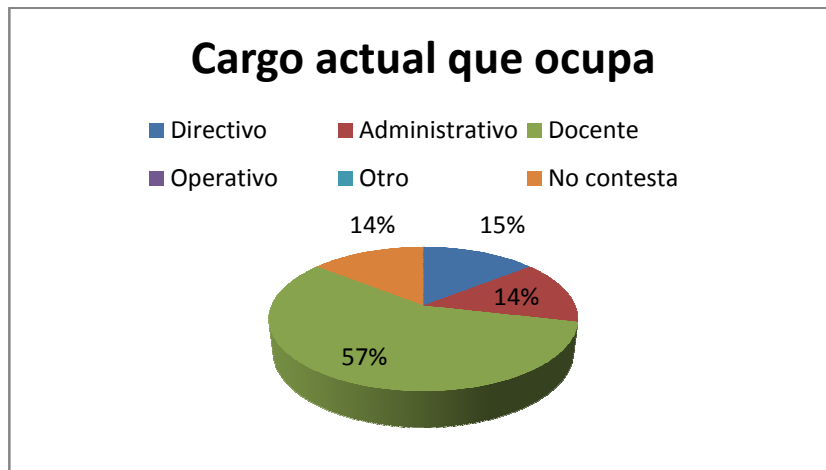
Tabla N° 9P13

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	15
Administrativo	1	14
Docente	4	57
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

Gráfico N° 8



Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: El cargo actual que ocupan el 57% trabajan en la docencia y el 14% están en cargos administrativos o Directivos, se observa una cantidad mayoritaria de docentes trabajan en cargos relacionados a la educación y referentes a los estudios realizados en la universidad.

3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Tipo de contrato laboral

Tabla N° 10

P15.1

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	2	28
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	2	29
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	1	14
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	29
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

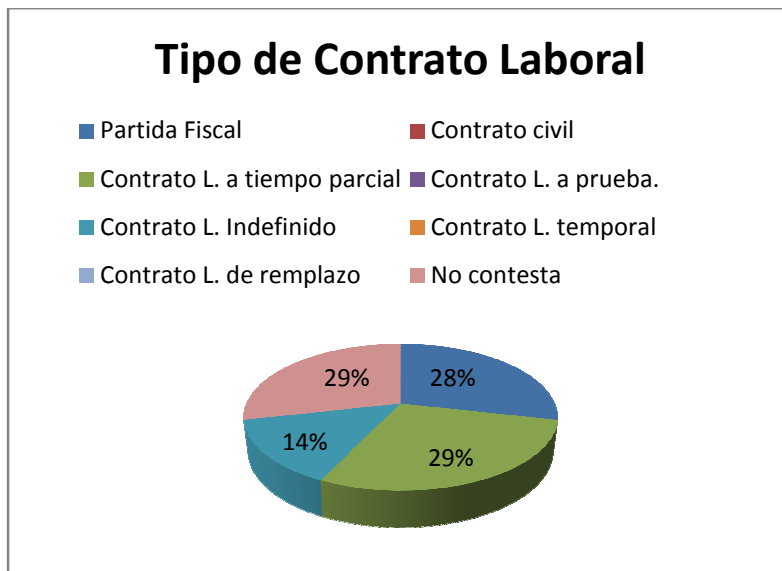


Gráfico N° 9

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Existe un porcentaje casi igualitario entre partida fiscal y Contrato Laboral a tiempo parcial y un 14% con un Contrato Laboral Indefinido, se

trata de que todos los docentes tengan una partida fiscal y con ello aseguren su trabajo y el ingreso económico en su hogar.

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 del titulado y del empleador.

Tabla N° 11

Opción	Frecuencia	%
Cargo Docente	6	86
Otro Cargo	1	14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

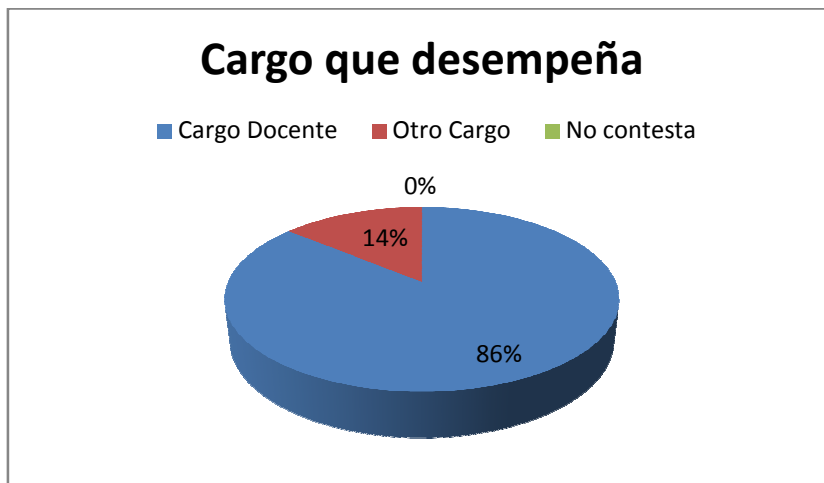


Gráfico N° 10

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: En base a los datos obtenidos analizamos que un 86% de los titulados tienen una actividad laboral relacionada con la formación universitaria adquirida, mientras que solo un 14% están en cargos administrativos en entidades públicas, según los resultados obtenidos la mayoría de titulados trabajan como docentes.

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.

Todos los titulados manifestaron su conformidad con las competencias generales y específicas adquiridas sin embargo tenían un escaso conocimiento de una segunda lengua

3.3. Valoración docente con respecto a su profesión

3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo al título profesional que posee el titulado.

Cargo de Rector o Director

Tabla Nº 12

P18.1

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	15
4	1	14
5	2	29
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

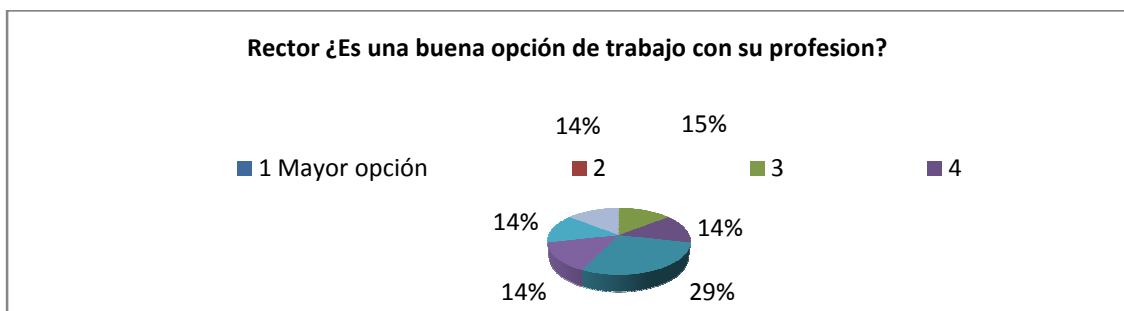


Gráfico Nº 11

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión:El 29% de los encuestados consideran que el ser Rector es una quinta opción de trabajo mientras que un 14% afirman que es una tercera opción de trabajo Por lo tanto no consideran que ser Rector en una buena opción de trabajo con su profesión, esto puede deberse a la gran responsabilidad que esto conlleva.

Cargo De Gerente de ONG

Tabla Nº 13

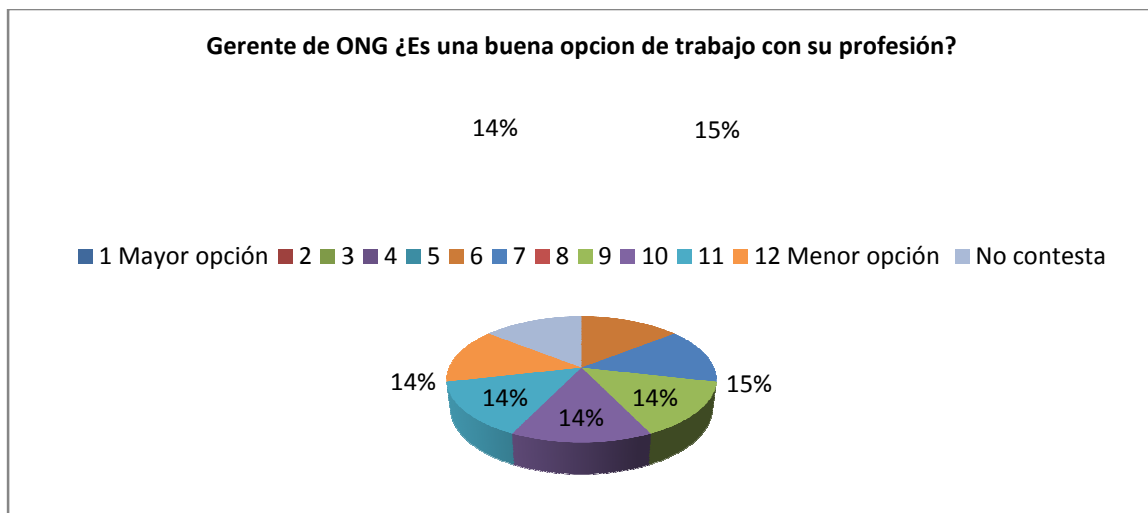
P18.2

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	1	14
8	0	0
9	1	14
10	1	14
11	1	15
12 Menor opción	1	15
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

Gráfico Nº 12



Fuente:Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración:Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: El 14% de los titulados consideraron que el ser Gerente de una ONG no es una opción primordial ya que se encuentra en un sexto lugar de preferencia. Esto a causa de los beneficios que brindan las instituciones públicas y sobre todo un trabajo estable que garantice un sueldo meritorio.

Cargo de Consultor Educativo

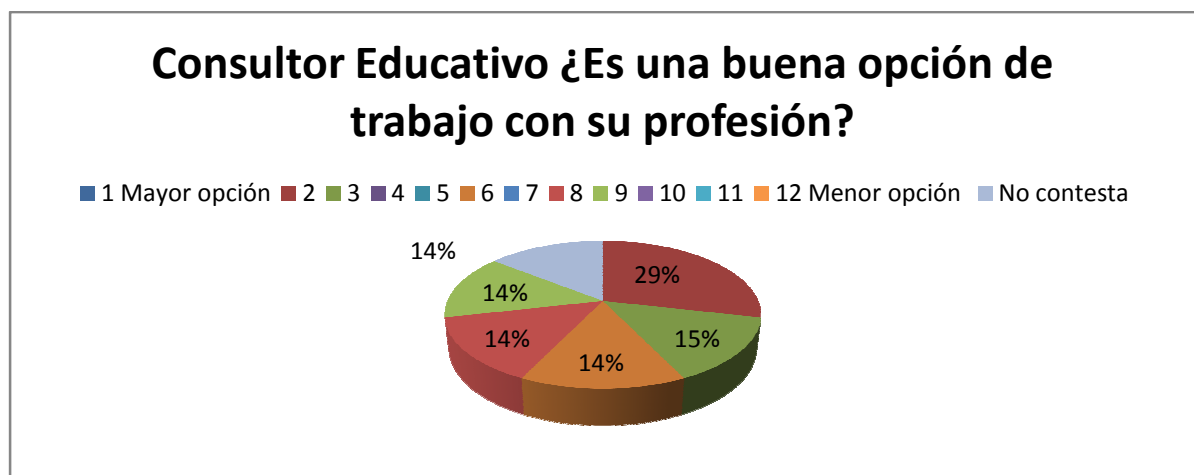
Tabla N° 14

P18.3

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	29
3	1	14
4	0	0
5	0	0
6	1	14
7	0	0
8	1	14
9	1	15
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales.

Gráfico N° 13



Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Con un 29% de aceptación consideran que el ser Consultor Educativo es una segunda opción de trabajo con su profesión. Observamos que es un porcentaje mayoritario esto puede ser por la flexibilidad en los horarios de trabajo, y la ausencia de una persona que le dirija así tiene la facilidad de administrar su tiempo.

Cargo Burocrático

Tabla Nº 15

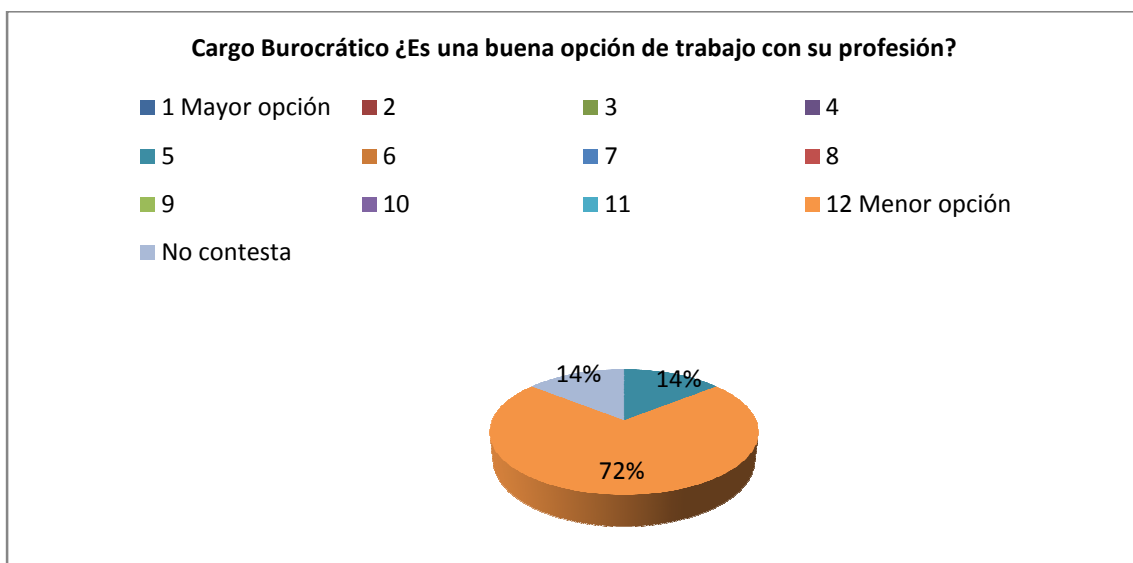
P18.4

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	5	72
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

Gráfico Nº 14



Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Los titulados consideran con un 72% la menor opción de trabajo el de un cargo burocrático y no es aceptada ya que los docentes prefieren ejercer su profesión y no solamente dirigir un grupo de personas.

Cargo de Investigador Educativo

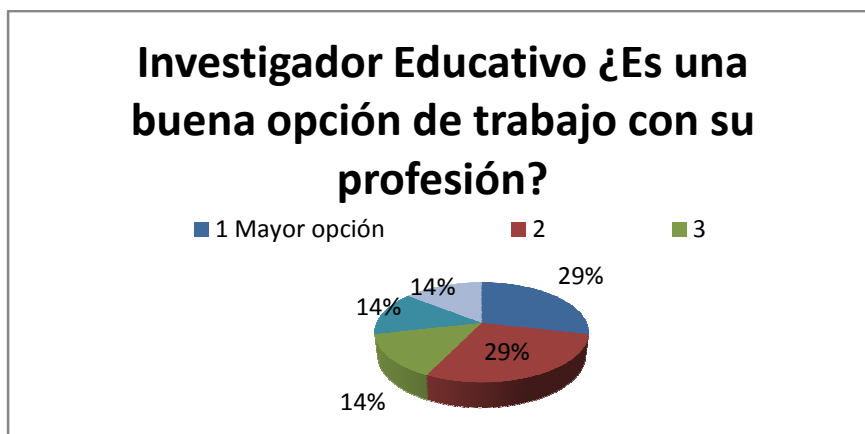
Tabla N° 16

P18.5

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	2	29
2	2	29
3	1	14
4	0	0
5	1	14
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	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales.

Gráfico N° 15



Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Los encuestados consideran una buena opción de trabajo en un 29% siendo en primera y segunda opción el ser un Investigador Educativo, ya que existe una amplia temática que aun esta por ser investigada como varios problemas de aprendizaje en los niños de Educación Básica y esto es lo que les llama la atención porque el docente debe ser un buen investigador.

Cargo de Docente de Educación Básica

Tabla N° 17

P18.6

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	4	57
2	0	0
3	1	15
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales.

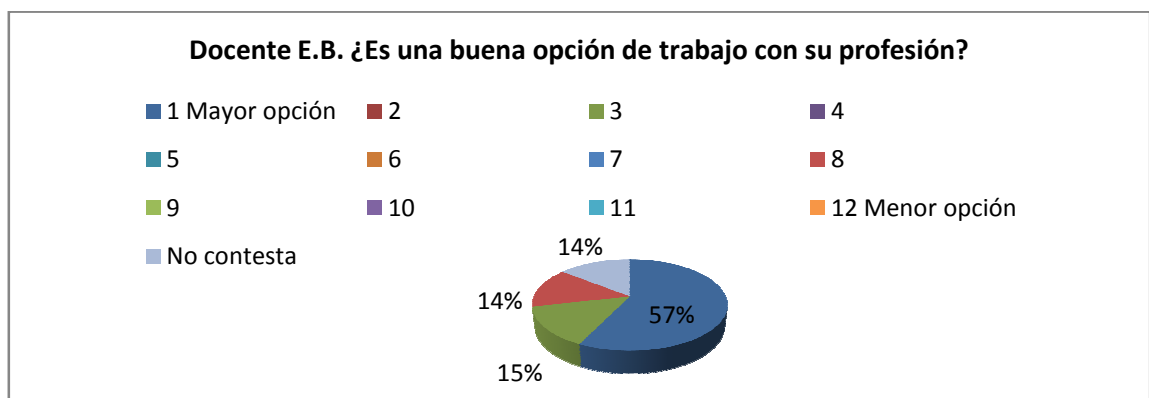


Gráfico N° 16

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: El 57% de los encuestados consideran que el ser Docente de Educación Básica es una buena opción de trabajo, ya que desean ejercer su profesión.

Cargo de Docente de Bachillerato

Tabla N° 18

P18.7

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	15
7	1	14
8	1	14
9	2	29
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales.

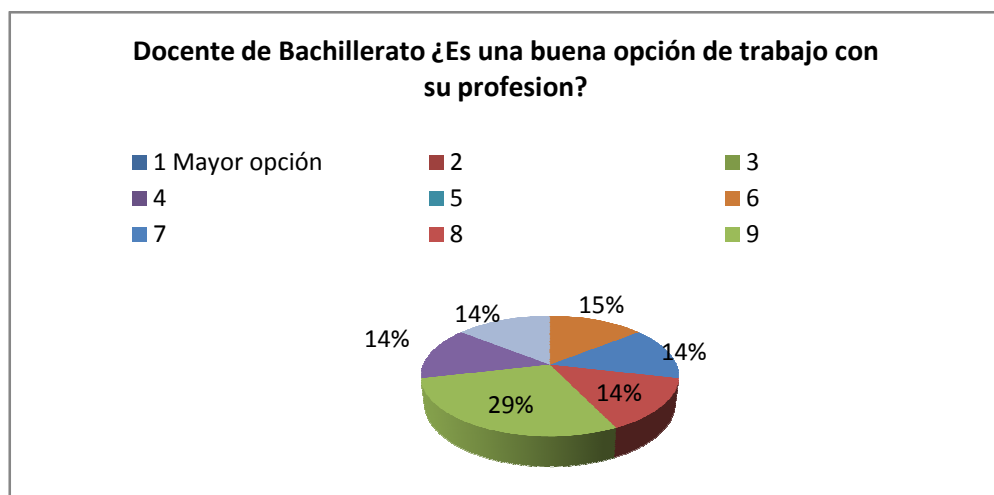


Gráfico N° 17

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: En sexto lugar y en adelante con un promedio de 29% consideran los Titulados que el ser Docente de Bachillerato es una buena opción de trabajo, ya que no es igual trabajar con niños que con adolescentes, se requiere de una gran vocación.

Cargo de Docente Universitario

Tabla N° 19

P18.8

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14
6	0	0
7	2	29
8	0	0
9	0	0
10	1	14
11	2	29
12 Menor opción	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

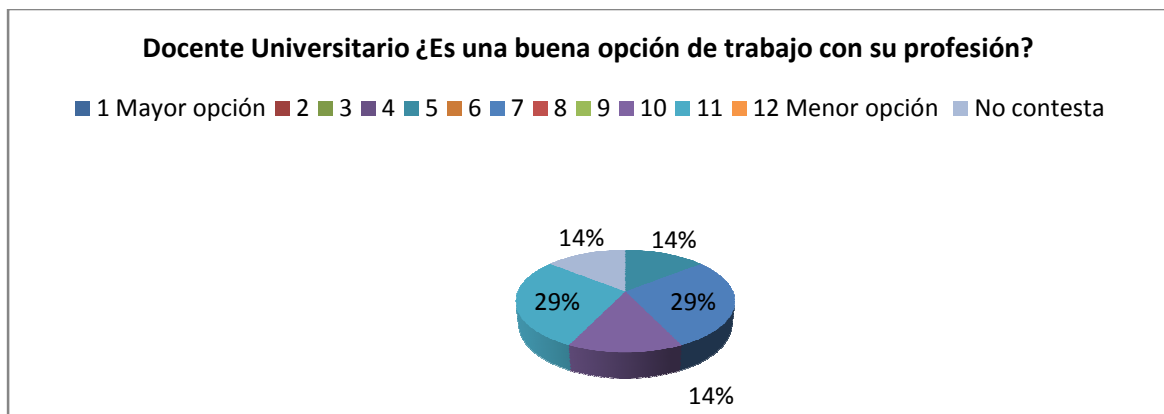


Gráfico N° 18

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: los titulados consideran un porcentaje de un 29% que es una buena opción el ser Docente Universitario tal vez se debe al título que se debe obtener para aspirar a este opción de trabajo.

Cargo de Terapeuta Psicopedagógico

Tabla Nº 20

P18.9

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	15
4	3	43
5	0	0
6	1	14
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales.

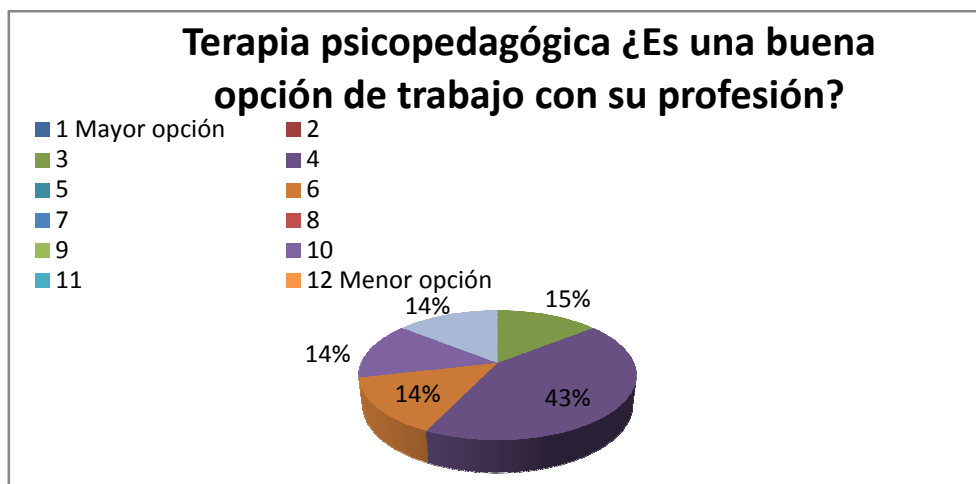


Gráfico N° 19

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Los titulados estuvieron de acuerdo que es una buena opción ser Terapistas Psicopedagógicos en un 43% siendo el cuarto puesto de aceptación ya que los titulados si tienen bases teóricas para realizar terapias psicopedagógicas

Tareas Dirigidas

Tabla N° 21

P18.10

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14
3	0	0
4	2	29
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	2	29
9	0	0
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.



Gráfico N° 20

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Esta opción tiene una acogida de 29% de los encuestados, ya que manifestaron que su deseo es obtener un sueldo fijo y beneficios de ley.

Supervisor Zonal del Ministerio de Educación

Tabla N° 22

P18.11

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	15
4	0	0
5	1	14
6	0	0
7	2	29
8	0	0
9	1	14
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

Supervisor Zonal del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

■ 1 Mayor opción ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10 ■ 11 ■ 12 Menor opción ■ No contesta

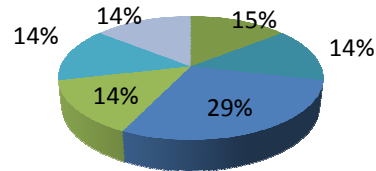


Gráfico N° 21

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Los encuestados no consideran una buena opción de trabajo el ser Supervisores Zonales del Ministerio de Educación, con un 29% ya que existe mucha competencia y requiere de tiempo extra de trabajo al igual que mucha responsabilidad

Docente de Institutos Pedagógicos

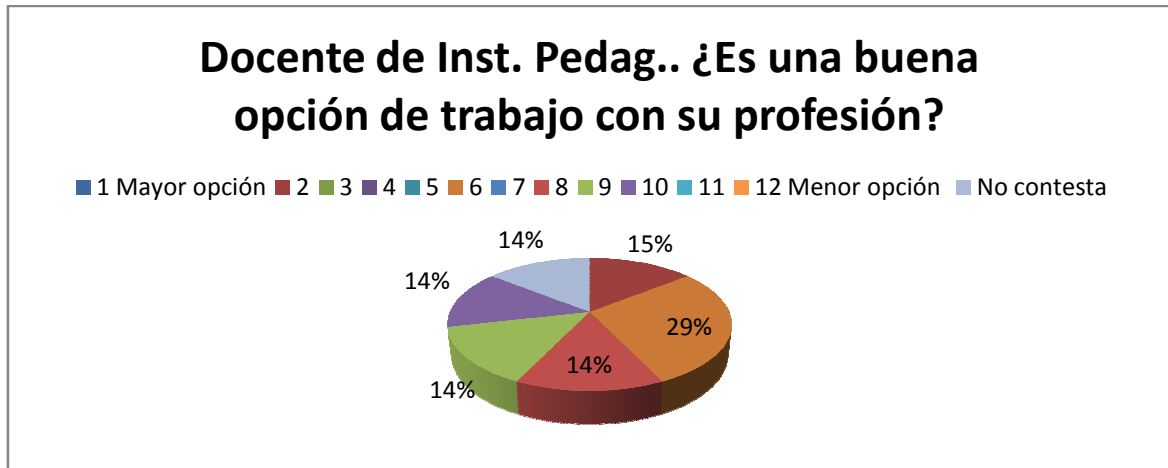
Tabla N° 23

P18.12

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	15
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	2	29
7	0	0
8	1	14
9	1	14
10	1	14
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	1	14
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

**Gráfico N° 22**

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Se observa que un 29% considera buena opción el ser Docente de un Instituto Pedagógico esto puede ser por el alto conocimiento y títulos que deben adquirir para ejercer la docencia en Institutos pedagógicos, por esta razón no se mira un porcentaje elevado.

3.4. Satisfacción docente

3.4.1. Nivel de satisfacción del titulado con la coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la educación

Tabla N° 24

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	79
P20.2	3	75
P20.3	3	82
P20.4	3	68
P20.5	3	64
P20.6	3	68
P20.7	2	61
P20.8	3	79

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales.

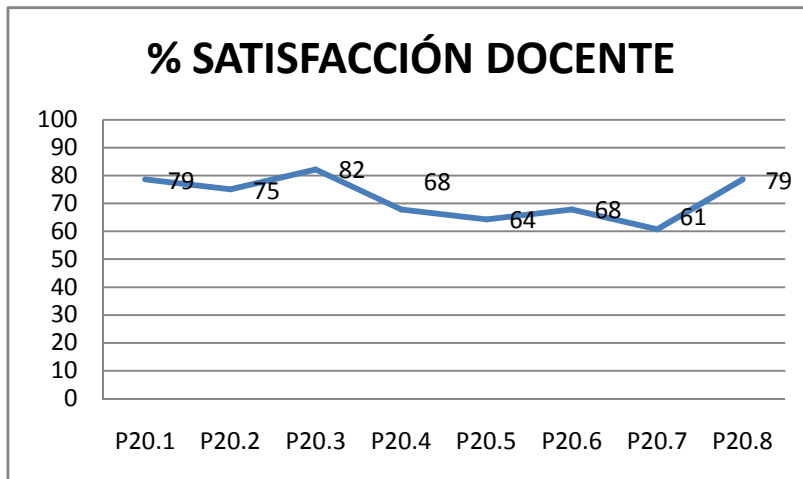


Gráfico Nº 23

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Un 79% de los titulados encuestados se encuentran muy satisfechos con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia. Un 75 % de los titulados encuestados se encuentran muy satisfechos con el progreso social gracias al ejercicio de la docencia.

Un 82 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con el prestigio obtenido en el entorno laboral. Un 68 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con la posibilidad de ascensos laborales en la institución.

Un 64 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con el salario docente acorde con las funciones que realiza. Un 68% de los titulados se encuentran muy satisfechos con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.

Un 61 % de los titulados se encuentran muy satisfechos con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos. Un 79% de los titulados se encuentran muy satisfechos con la realización y crecimiento personal. Basándonos en los resultados de las encuestas podemos concluir diciendo que un gran porcentaje de los encuestados se encuentran satisfechos con sus estudios en Ciencias de la Educación así como también con las actividades laborales que realizan en su profesión.

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

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

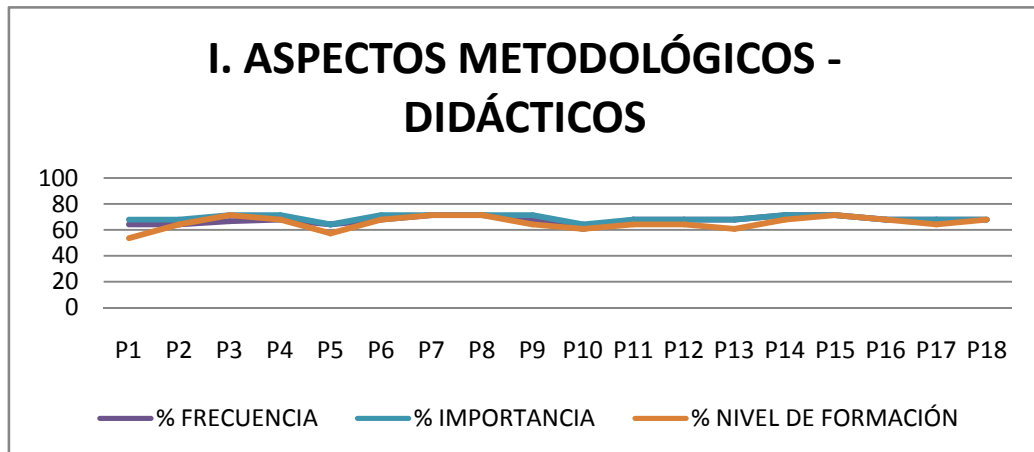
Titulados

Tabla N° 25

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	64	3	68	2	54
P2	3	64	3	68	3	64
P3	3	67	3	71	3	71
P4	3	68	3	71	3	68
P5	3	64	3	64	2	57
P6	3	68	3	71	3	68
P7	3	71	3	71	3	71
P8	3	71	3	71	3	71
P9	3	68	3	71	3	64
P10	2	61	3	64	2	61
P11	3	68	3	68	3	64
P12	3	68	3	68	3	64
P13	3	68	3	68	2	61
P14	3	71	3	71	3	68
P15	3	71	3	71	3	71
P16	3	68	3	68	3	68
P17	3	68	3	68	3	64
P18	3	68	3	68	3	68

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

**Gráfico N° 24**

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

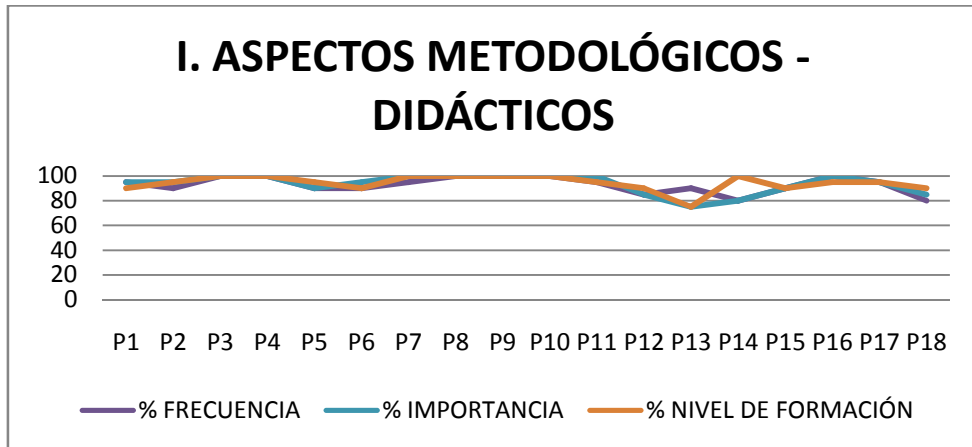
Empleadores**Tabla N° 26**

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

Gráfico N° 25



Fuente:Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración:Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión:Analizando los resultados de las encuestas realizadas a titulados y a los empleadores de Educación Básica podemos observar con respecto a la relación de los aspectos metodológicos didácticos, que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 90% , a representación de las labores extracurriculares que se las desarrollan con poca frecuencia, comparativamente a la importancia se da un promedio de 75% y manifestaron darle mayor preferencia a la ejecución de estas actividades, referente a su formación, un promedio de 95% de los encuestados coincidieron que se encuentran muy preparados para la ejecución de las mismas

Comparando los resultados de los titulados y empleadores obtuvimos como conclusión que coinciden en que los profesionales ejecutan con mucha frecuencia los aspectos metodológicos didácticos, conjuntamente le dan gran importancia a dichas tareas y se encuentran suficientemente preparados para la ejecución de estas actividades.

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

Titulados

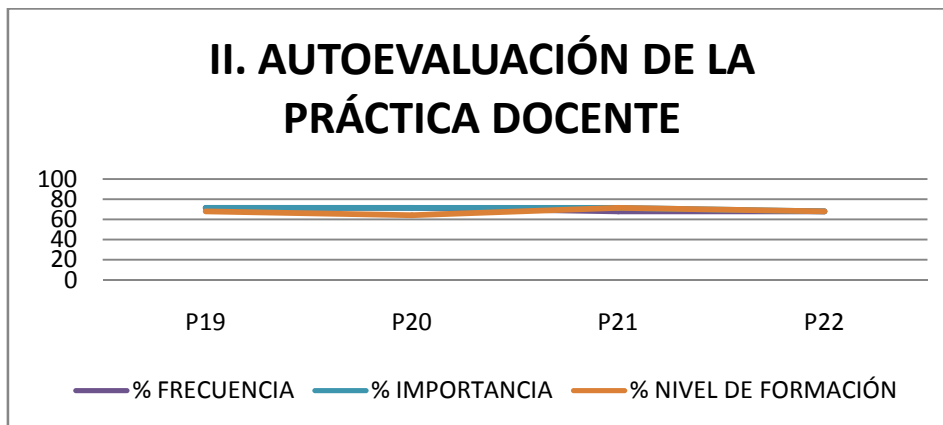
Tabla N° 27

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
N pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	71	3	71	3	68
P20	3	71	3	71	3	64
P21	3	68	3	71	3	71
P22	3	68	3	68	3	68

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

Gráfico N° 26



Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

DIRECTIVOS

Tabla N° 28

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	3	75	3	75
P20	3	75	3	75	3	75
P21	4	95	4	95	4	95
P22	4	95	4	100	4	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

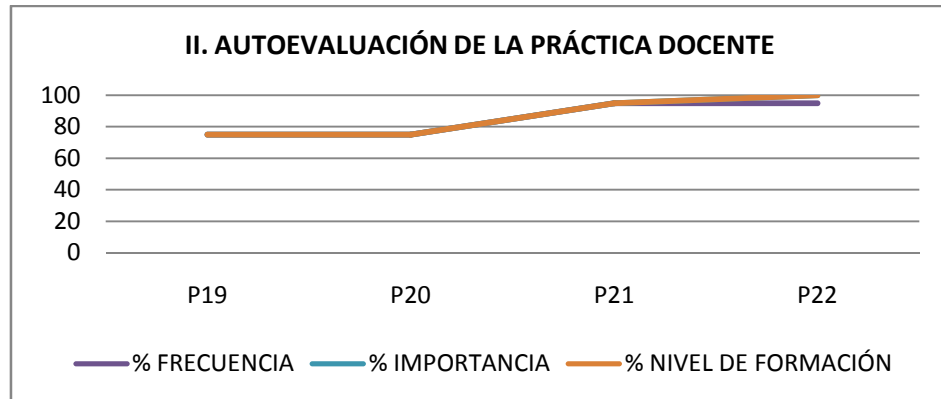


Gráfico N° 27

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Analizando los resultados de las encuestas realizadas a titulados y a los empleadores de Educación Básica podemos observar con respecto a la relación de los aspectos metodológicos didácticos, que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 85% , comparativamente a la importancia se da un promedio de 90% y y manifestaron darle mayor preferencia a la ejecución de estas actividades, referente a su formación, un promedio de 95% de los encuestados coincidieron que se encuentran muy preparados para la ejecución de las mismas.

Comparando los resultados de los titulados y empleadores obtuvimos como conclusión que coinciden en que los profesionales ejecutan con mucha frecuencia los aspectos metodológicos didácticos, conjuntamente le dan suficiente importancia a dichas tareas y se encuentran suficientemente preparados para la ejecución de estas actividades.

3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Titulados

Tabla N° 29

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FREC.	Pro.	% IMPORT.	Pro.	% NIVEL DE FORM.
P23	3	68	3	68	3	64
P24	2	61	2	57	2	57
P25	2	61	2	61	2	61
P26	2	57	2	54	2	54
P27	2	57	2	57	2	61
P28	2	57	2	57	2	57

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

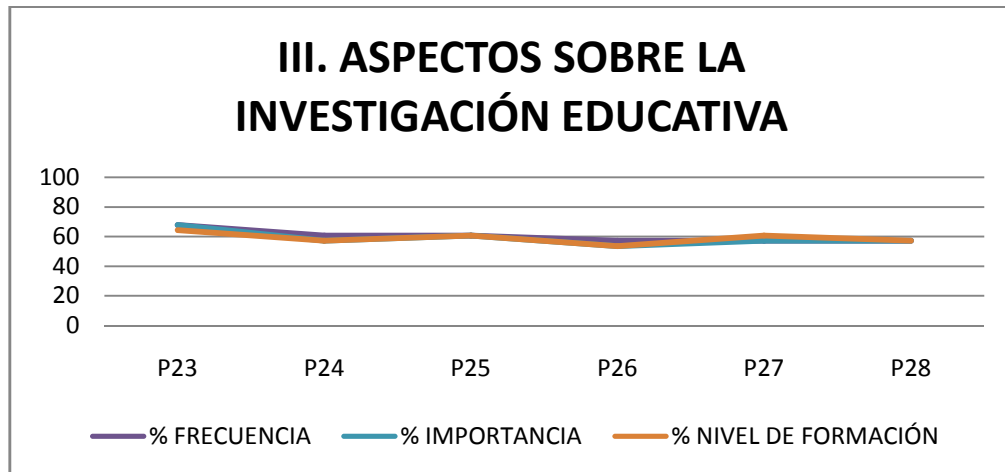


Gráfico N° 28

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Directivos

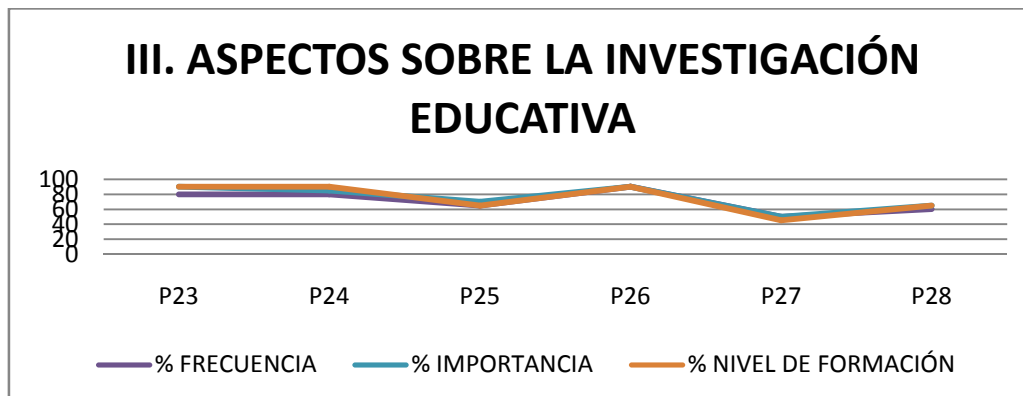
Tabla N° 30

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	80	4	90	4	90
P24	3	80	3	85	4	90
P25	3	65	3	70	3	65
P26	4	90	4	90	4	90
P27	2	50	2	50	2	45
P28	2	60	3	65	3	65

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

Gráfico N° 29



Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Los resultados de las encuestas realizadas a los titulados de Educación Básica y sus empleadores, con relación a los aspectos sobre la investigación educativa, manifiestan que la frecuencia con la que realizan estas actividades tiene un promedio de 65% y se ejecutan varias veces, con respecto a la importancia dio promedio de 67% y señalaron que le dan mucha prioridad a la ejecución de estas labores, en lo que se refiere a su formación tiene un promedio de 66% y contestan que se encuentran bastante preparados para la ejecución de las mismas. Los empleadores manifestaron que se encuentran poco preparados para investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas así como también para diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos

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

Titulados

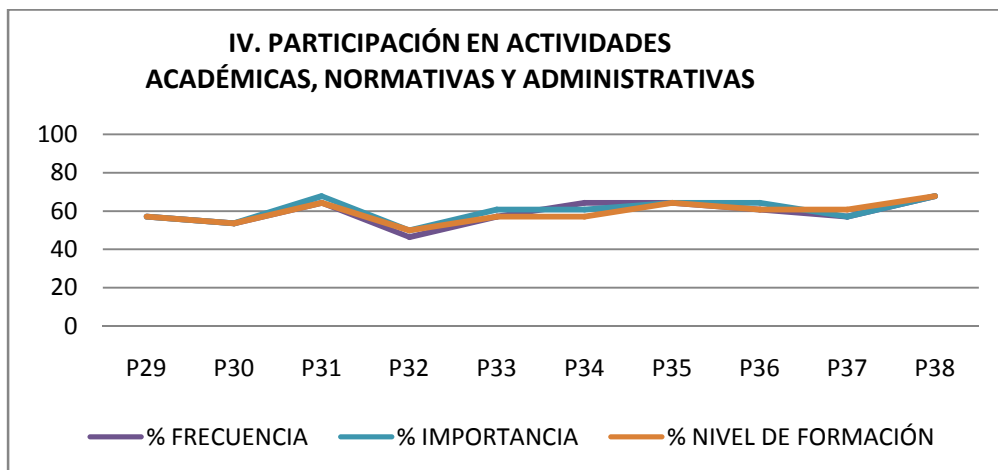
Tabla N° 31

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	2	57	2	57	2	57
P30	2	54	2	54	2	54
P31	3	64	3	68	3	64
P32	2	46	2	50	2	50
P33	2	57	2	61	2	57
P34	3	64	2	61	2	57
P35	3	64	3	64	3	64
P36	2	61	3	64	2	61
P37	2	57	2	57	2	61
P38	3	68	3	68	3	68

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

Gráfico N° 30



Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

DIRECTIVOS

Tabla N° 32

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	90	4	95	4	95
P30	4	95	4	100	4	100
P31	4	95	4	95	4	95
P32	4	100	4	100	4	100
P33	3	85	4	90	4	90
P34	4	95	4	90	4	88
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	95	4	100	4	100
P37	4	94	4	95	4	95
P38	4	95	4	100	4	95

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

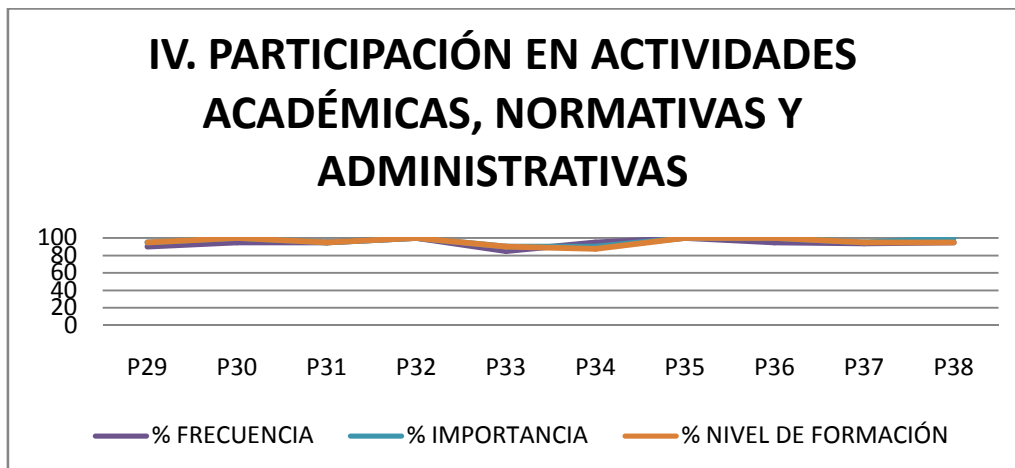


Gráfico N° 31

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Los titulados al igual que los empleadores indicaron que la participación en actividades académicas, normativas y administrativas la realiza en un alto porcentaje y tratando de darle más importancia a estas tareas y se encuentran muy preparados para el cumplimiento de estas actividades.

3.5.4. Interacción profesor-padres de familia y comunidad del titulado Titulado

Tabla N° 33

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	64	3	64	3	64
P50	3	68	3	68	3	68
P51	3	68	3	68	3	68
P52	3	68	3	68	3	68
P53	2	57	2	46	2	61

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

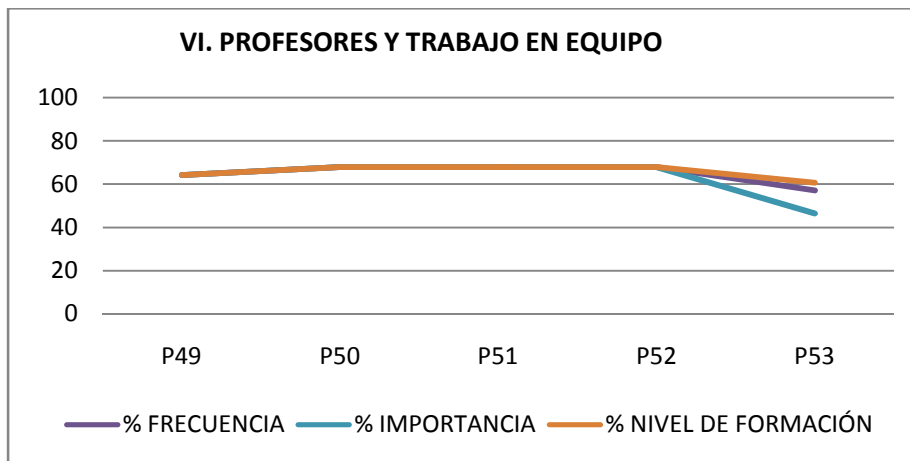


Gráfico N° 32

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

DIRECTIVOS

Tabla N° 34

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

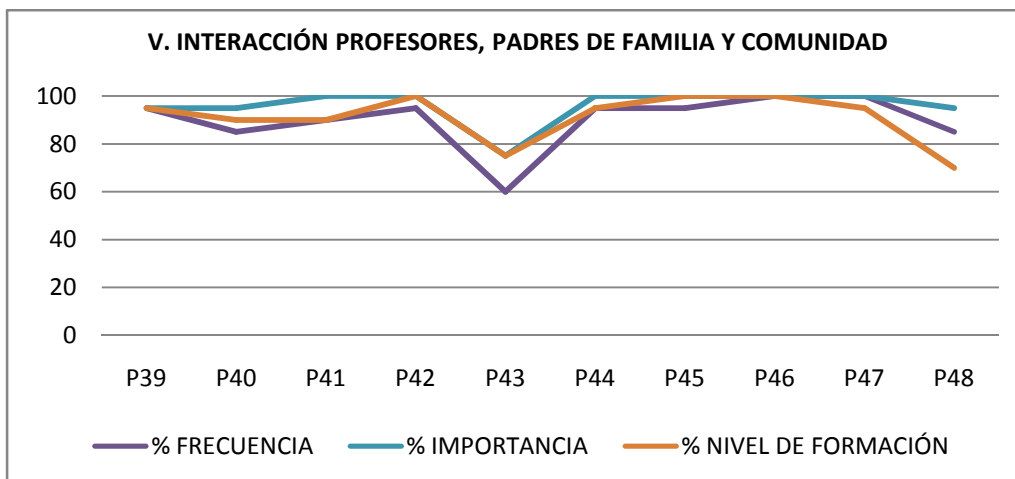


Gráfico N° 33

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: Considerando los resultados obtenidos de los titulados y empleadores sacamos como conclusión que los dos coinciden en que los profesionales efectúan con bastante frecuencia la interacción con profesores, padres de familia y comunidad, conjuntamente le dan bastante importancia a estas labores y se encuentran bastante preparados para la ejecución de esas actividades.

3.5.5. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo Titulados

Tabla N° 35

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	64	3	64	3	64
P50	3	68	3	68	3	68
P51	3	68	3	68	3	68
P52	3	68	3	68	3	68
P53	2	57	2	46	2	61

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales

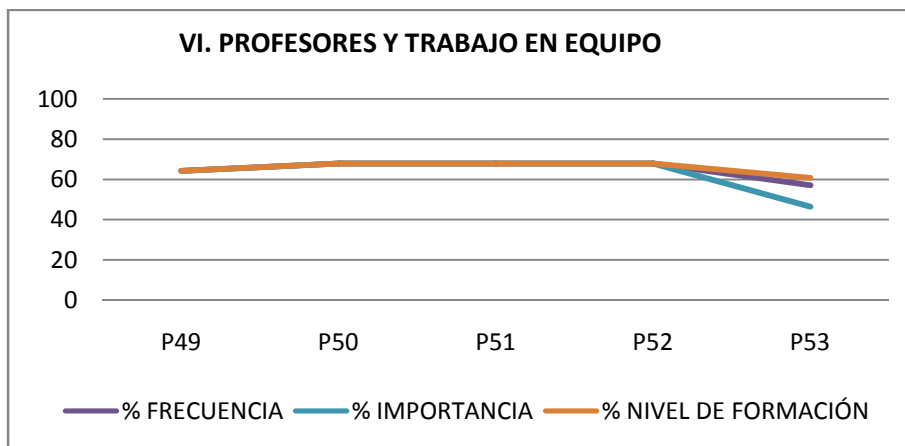


Gráfico N° 34

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

DIRECTIVOS

Tabla N° 36

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL
Elaboración: Nardi Morales

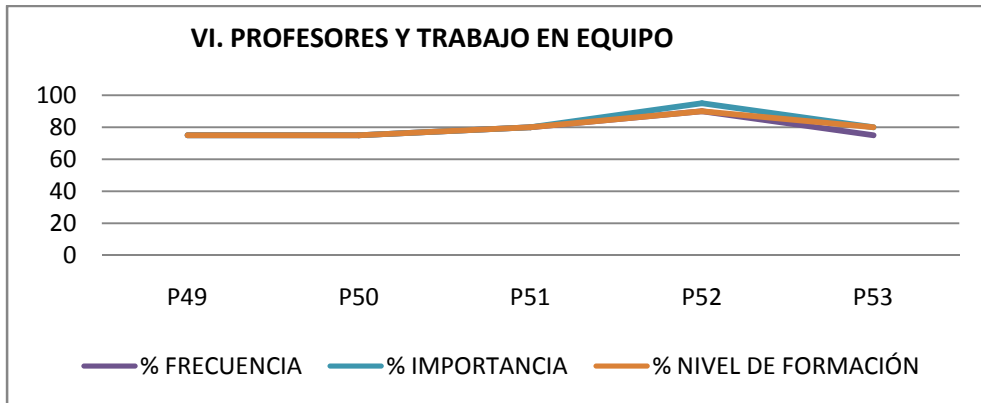


Gráfico N° 35

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

**3.5.6. Actividades de formación que ejecuta el titulado
Titulados**

Tabla N° 37

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	57	3	68	2	57
P55	2	54	3	68	2	61
P56	2	54	2	57	2	54
P57	2	57	3	64	2	54
P58	1	36	2	46	1	36

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

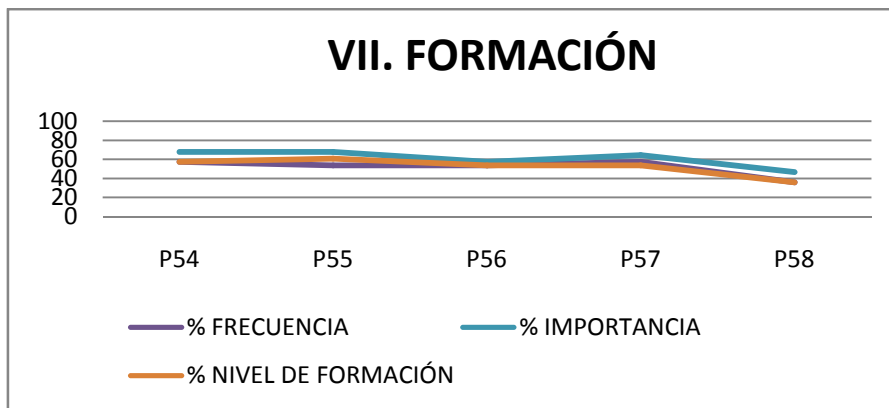


Gráfico N° 36

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

DIRECTIVOS

Tabla N° 38

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	85	4	100	4	95
P55	3	80	3	85	3	85
P56	4	90	4	95	4	95
P57	3	85	4	95	4	95
P58	2	60	2	60	2	60

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Nardi Morales

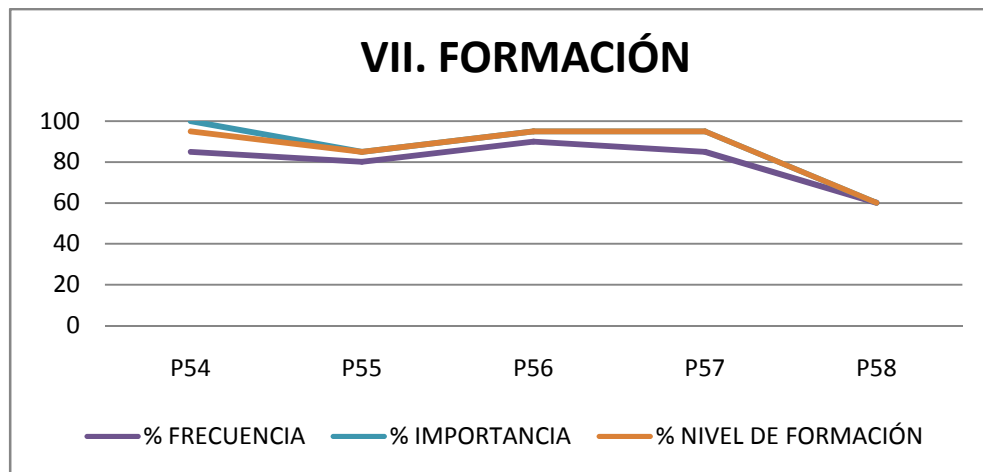


Gráfico N° 37

Fuente: Cuadro de Procesamiento de Datos

Elaboración: Nardi Morales.

Interpretación, Análisis y Discusión: En base a los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los titulados de Educación Básica y a sus empleadores, con respecto a los cursos de formación, expresan que la frecuencia con la que efectúan estas actividades tiene un promedio de 80% y se ejecutan pocas veces, en cuanto a la importancia se da un promedio de 90% y creen necesaria la práctica de estas actividades, referente a su formación tiene un promedio de 60% y argumentan que se hallan bastante preparados para asistir a estos cursos. Los empleadores indicaron que los titulados asisten con poca frecuencia, le dan poca importancia y tienen poca formación el aprendizaje de una segunda lengua.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

Analizando los resultados finales obtenidos de las encuestas y entrevistas realizadas a titulados de Educación Básica y sus respectivos Directivos, podemos concluir que la problemática que existe en estos momentos dentro de las instituciones en las que desarrollan sus actividades son tres principalmente.

- El primero es un grado de inconformidad en los titulados que trabajan en establecimientos particulares ya que su meta es obtener una partida fiscal que asegure su puesto laboral yo sugiero las universidades de una mayor atención a la inserción laboral de sus titulados mediante una relación directa con el Ministerio de Educación del Ecuador, como también el estado ecuatoriano intervenga y se haga efectivo un sueldo unificado en el país para que no exista una diferencia entre fiscal y particular.
- La segunda es la falta de acceso a estudios continuos como según pudieron manifestarme esto se debe a los bajos recursos económicos y el tiempo libre que posee cada titulado, sería recomendable que las universidades ayuden a los titulados mediante el incentivo de becas , promocionar estudios y rebajas en costos académicos para que accedan nuevamente y logren adquirir estudios superiores y el país adquiera profesionales de calidad y mejore la educación
- El tercer problema es la falta de aprendizaje de una segunda lengua a los titulados, al ser nuestro país multiétnico y turístico es de gran importancia el conocimiento y desarrollo de una segunda lengua que ayude a los docentes a interactuar en su contexto con niños y adolescentes de diferentes grupos étnicos nacionales e internacionales.

4.2. RECOMENDACIONES

Espero que mi estudio investigativo ayude a solucionar parte de los problemas que tiene la educación básica en mi país, fomentando así cursos básicos e intensivos dentro de las mallas curriculares de las universidades del país, fomentar la participación en los cursos de partidas fiscales y la efectividad que se de por el estado hacia un sueldo unificado así como también incentivar el estudio de posgrados y maestrías para la superación profesional y personal.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

5.1. JUSTIFICACIÓN

La siguiente propuesta de intervención está basada en los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los Titulados y Directivos, en la que se resaltó una gran problemática en torno a una insuficiencia en el desarrollo de una segunda lengua como es el Quichua por ser una lengua nativa y el Inglés por ser un idioma internacional, y así tratar de resolver parte de este problema, para ello es necesario incluir cursos prácticos en los que los docentes de Educación Básica aprendan otras lenguas para que así solucionen conflictos que hayan en los estudiantes tanto en su vida escolar como en la personal.

5.2. OBJETIVOS

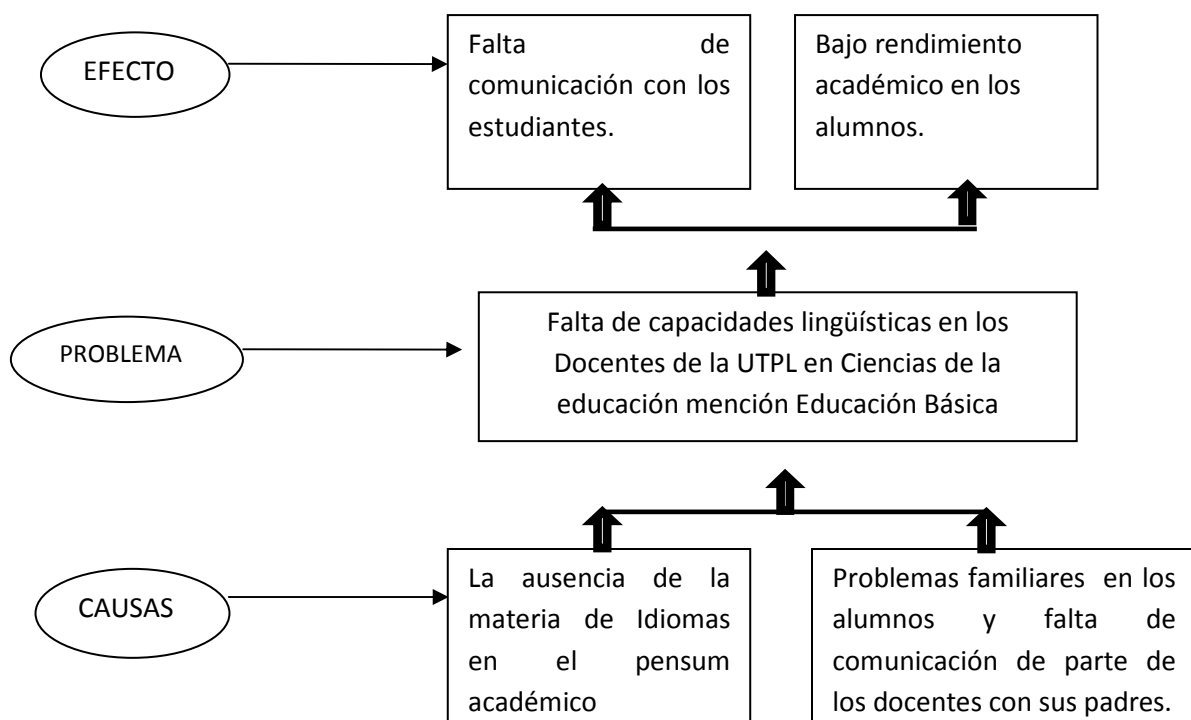
- Capacitar a los docentes en el estudio de idiomas como el quichua y el Inglés, mediante cursos ya sea con tutores especializados o la autoeducación.
- Crear programas informáticos de capacitación, para que los docentes puedan auto educarse y el tiempo no sea su obstáculo.

5.3. Metodología: Matriz del marco lógico

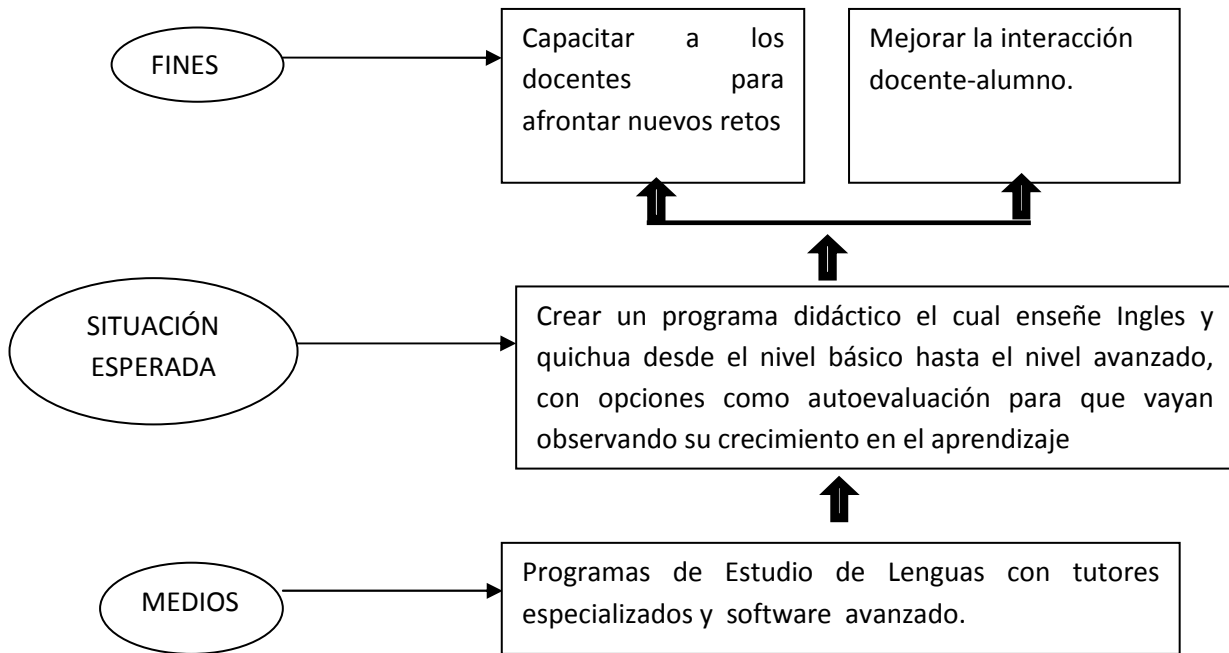
5.3.1. Análisis de involucrados

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS
Titulados Directivos	Aprender lenguas básicas para una mayor comprensión con los estudiantes de otras culturas	No acceder a una escuela bilingüe	Cursos de capacitación
Alumnos	Facilidad de diálogo con los docentes.	No poder comunicarse con su maestro en su lenguaje nativa.	
U.T.P.L.	Titulados preparados en forma integral para asumir cualquier reto que se presente en su vida profesional y no disminuir su prestigio académico		Adquirir programas para el estudio de estos idiomas.

5.3.2. Análisis del problema



5.3.3. Análisis de objetivos



5.3.4. Análisis de estrategias

CATEGORIAS VARIABLES DE ANALISIS	ESTRATEGIA 1 Contratar un Programador	ESTRATEGIA 2 Contratar un experto en Lengua Quichua e Inglés	ESTRATEGIA 3 Diseñar una muestra del programa	ESTRATEGIA 4 Efectuar un plan piloto en niños	ESTRATEGIA 5 Aplicar a los Docentes
COSTO	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
PROBABILIDAD DE ÉXITO	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
COSTO/BENEFICIO	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
RIESGO SOCIAL	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

5.4. Plan de acción

5.4.1. Matriz del marco lógico.

Dentro de esta problemática sugiero.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN Crear programas de Auto educación en el idioma ingles para que los docentes puedan ocupar su tiempo libre para aprender y autoevaluarse mientras tengan un tiempo libre	Capacitar a los docentes de Educación Básica de la UTPL en lengua quichua e Inglés	Un 36% de titulados han asistido a cursos de formación en una segunda lengua mientras que el 60% de los directivos han asistido a estos cursos.	Docentes no contactados de la UTPL
PROPÓSITO Crear un programa didáctico el cual enseñe Ingles y quichua desde el nivel básico hasta el nivel avanzado, con opciones como autoevaluación para que vayan observando su crecimiento en el aprendizaje	Aplicar el programa autodidáctico de Ingles y quichua a los docentes de Educación Básica. Todos los Tutelados manejen dos o más idiomas.	Llegar al 100% de los titulados y Directivos que asistan a cursos de capacitación en una segunda lengua	Tiempo y Facilidad para auto educarse.
COMPONENTES	-Centro de Idiomas -Centro de Sistemas Informáticos.	Interacción entre alumnos docentes y padres de familia.	
ACTIVIDADES Elaboración de planes de trabajo para implementar el programa de aprendizaje en el Idioma Ingles	PRESUPUESTO Talento humano Aproximadamente \$3000	Alumnos de escuelas primarias a los que se les aplique este método y analizar los resultados obtenidos.	Apoyo de la UTPL

5.5. Resultados esperados

Esperando poner en práctica mi proyecto en base a la aplicación de encuestas y entrevistas las cuales me llevaron a concluir esta propuesta que pueda ser integrada en los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, al igual que a otros titulados que no estudiaron otra lengua.

5.6. Bibliografía de la propuesta

- http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wpdescargas/2010/DCBN_Ingles_2010.pdf
- <http://www.wsenglish.es/internet/escuela-ingles/>
- <http://facultad.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/curso/quechua/>
- <http://www.intel.com/education/la/es/programas/IntelEducar/>
- <http://nweacademy.com/>

5.7. Anexos de la propuesta



Junto al Programador de Sistemas.



En ITCO cursos prácticos de computación



En los centros de idiomas.

6. BIBLIOGRAFIA

- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009).
- Avalos, B. (Enero, 2009). "La inserción profesional de los docentes". Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado.
- Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. "El debate sobre las competencias" Febrero del 2009.
- JURGEN WELLER, MARZO 2006 CEPAL-Chile
- Taller de Guayaquil del 29 de Abril del 2005 FLACSO –Mauricio León Y varios integrantes
- VAILLANT D. (12 DE ABRIL DEL 2009), PROFESORADO. Revista de currículum y formación del profesorado recuperado de 26 de Mayo del 2011 de políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente

Linkografía

- <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
w.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- <http://www.ugr.es/~recfpro>
- Jurgen.WELLER@cepal.org

7. Anexos

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

FICHA DE DATOS DEL CONTACTO

NOMBRES Y APELLIDOS DEL CONTACTO

SE ENCUENTRA EN

EN OTRA PROVINCIA:

Fuera del país:

Ciudad:

Provincia:

Celular:

Dirección del domicilio:

Horas de contacto:

Teléfonos del domicilio:

MEDIO DE CONTACTO:

Dirección del trabajo:

Teléfono ()

Teléfono del trabajo:

Personalmente ()

A través de amigos ()

Otros ()

Firma del empleador

Sello del Empleador

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

ENTREVISTA A DIRECTIVOS:NOMBRE: NARCISA RAQUEL VELASQUEZ OCHOA.
PREGUNTAS:

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

Que tenga el título que le acredite ser profesional en la rama,y tenga deseo de trabajar a la vez profese la religión católica.

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

La formación humana ya que el docente debe dar testimonio ante sus discípulos con lo espiritual, en lo pedagógico ver en que falla para que fortalezca mediante cursos sus conocimientos.

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

Que detecte problemas de aprendizaje del estudiante,y que evalúe constantemente al estudiante y así misma, ser capaz de trabajar en grupo, abierto al cambio.

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

Dice que la educación superior no solo es importante para el docente sino para el niño o joven que pasa por las manos del maestro. y también a ayudado a través de sus profesionales a poner en práctica los conocimientos gracias a la investigación.

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

Metodología del amor, de la paciencia ya que el maestro debe respetar el proceso de aprendizaje de cada estudiante, todo método es importante pero no por eso a todo estudiante le va bien y debemos tomar en cuenta su las inteligencias múltiples de Gardener.Jean Piaget en su aporte da mucho valor al juego ya que el niño con esta actividad lúdica explora y adquiere conocimientos. La mente crítica ayuda al estudiante desde muy pequeño a dar sus propias opiniones o criterios, pero insiste con el método del amor que deben poner en práctica todo docente.

TITULADA Y DIRECTORA

ENTREVISTA A DIRECTIVOS

NOMBRE: ANDREA HOYOS

PREGUNTAS:

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

Expresa que trabaja con docentes en el área de educación infantil acuática y toman en cuenta los años de experiencia, preparación en el área acuática como complementaria, pero sobre toda la vocación ética y valores.

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

Dice que considera la capacitación constante, actualización en metodología y forma de llegar a los estudiantes.

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

La ética, los principios, la metodología actual para los procesos de educación acuática. Y la vocación.

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

Manifiesta que si es útil, sin embargo considera que se debe complementar con el área práctica es decir aplicar todo lo teórico con la experiencia al interactuar con niños.

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

Es necesario que en primer lugar dar confianza a los niños y brindarles conocimientos a través de juegos para que interioricen.

DIRECTORA DE ELVIA MARÍA VELEZ MENENDEZ

ENTREVISTA A DIRECTIVOS

NOMBRE: LORENA SOLEDAD SUNTAXI VACA

PREGUNTAS:

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

Toma en cuenta la experiencia y los certificados que le acrediten

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

La preparación en el ámbito de la planificación, la psicología, en la detección de problemas de aprendizaje.

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

La experiencia en liderazgo, motivación y realizar más prácticas y proyectos.

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

Solo manifiesta que sí.

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

El arte, el juego y la dramatización.

DIRECTORA DE ANA SOLEDAD VELÓZ CALZAPASTO

ENTREVISTA A DIRECTIVOS

NOMBRE: NEYDA PATRICIA TABANGO PUENTE

PREGUNTAS:

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

Responsabilidad, agilidad, amabilidad y buena profesional.

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

Capacitarnos frecuentemente

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

Trabajar constantemente y aplicar la tecnología en todos los sectores.

4.-La formación superior actual en educación ¿Es útil para los profesionales de educación básica?

Expresa que sí es más aplicable.

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

El constructivismo.

DIRECTORA Y DOCENTE A LA VEZ EN LA MISMA INSTITUCIÓN

ENTREVISTA A DIRECTIVOS

NOMBRE: MARCELINO HERNÁN PUENTE TORRES

PREGUNTAS:

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

No realiza contratación alguna ya que trabaja en la Dirección Provincial de Educación

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

La predisposición al cambio de comportamiento.

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

Considera la innovación, actualización y poner en práctica metodología y técnicas activas

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

Si es útil ya que en la actualidad tenemos la opción de desempeñarnos en cualquier año por lo tanto debemos prepararnos.

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

Dice que debemos los docentes utilizar el constructivismo con técnicas activas,

DIRECTOR DE LUIS ENRIQUE PAVÓN Y MARLENE TORRES CALAGULLÍN

ENTREVISTA A DIRECTIVO:

NOMBRE: TNTE DE POLICIA GLENDA AGUILAR ROSERO

INFORME: La Teniente de Policía Glenda Aguilar es directivo de la Licenciada y Sub oficial Segundo María del Consuelo Vargas Galárraga que trabajan en la DINAPEN ,Policía Especializada en Niños ,Niñas y Adolescentes por esta razón no puede llenar el instructivo de directivos ni aplicar la entrevista .

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



Centro Educativo Clave del Saber La Titulada Ana Soledad Vélez y la Directora Lorena Suntaxi



Escuela de Natación Infantil Nemo y Yo, La titulada Elvia Veléz y su Directora Andrea Hoyos



DINAPEN, Titulada Sbos, María del Consuela Vargas y su jefa Tnte. Glenda Aguilar.



Escuela Juan Montalvo con Marlene Torres y Enrique Pavón y su Director Marcelino Puentes



Centro de Educación Inicial 24 de Marzo con la Titulada y Directora Neyda Tabango