



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN INFANTIL

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Año 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Chimbolema Gavin, Olga María

DIRECTORA: Torres Mora, Yeni Nicola, Dra

CENTRO UNIVERSITARIO MADRID - ESPAÑA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora

Yeni Nicola Torres Mora

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico en la Licenciatura de la Educación en la mención Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por Chimbolema Gavin Olga María, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, enero de 2014

Dra. Yeni Nicola Torres Mora

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Chimbolema Gavin Olga María declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico en la Licenciatura de la Educación en la mención Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo Yeni Nicola Torres Mora director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

Autora: Chimbolema Gavin Olga María

Cédula: 1714897079

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis al Dador de la vida, al que me ha ayudado a ser quien soy, mi Padre eterno, quien en todo momento me impulsó, bendijo y nunca me dejó sola, todo lo contrario, estuvo conmigo cuando más lo necesité.

A mi querida y valorada familia, mis padres, mis hermanas, quienes me apoyaron e impulsaron incondicionalmente a la consecución de mi meta propuesta. Gracias por ayudarme a que este sueño se haya hecho realidad. Va por ustedes, por el valor que representan, porque admiro su fortaleza y porque han contribuido en hacer de mí una mujer triunfadora al servicio de Dios, la patria y la sociedad.

Olga María Chimbolema Gavin

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Particular de Loja, a los señores profesores, por haberme formado moral e intelectualmente para llegar a ser lo que ahora soy, a ustedes mi más ferviente gratitud.

A la Dra: Yeni Nicola Torres Mora, tutora de la presente investigación, quien con su calidad profesional, asistencia técnica, conocimientos, experiencia, consejos y sabiduría, supo enrumbarme hacia el logro de esta realización profesional.

A mi amiga y hermana de la fe, Alicia Nieto, siempre admiraré la gran calidad que tiene y el amor a su profesión, le agradezco el invaluable apoyo para la culminación de esta tesis, y sobre todo por su ayuda incondicional.

Olga María Chimbolema Gavin

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS O CUADROS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
METODOLOGÍA	7
Métodos de investigación	7
Técnicas e Instrumentos de Investigación	9
Participantes de la Investigación	9
1 SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	10
1.1. Artículo N ° 1: Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: “La Deuda Pendiente”	11
1.2. Artículo N ° 2: La Inserción Profesional de los Docentes	13
1.3. Artículo N ° 3: Políticas, Programas y Proyectos de Inserción Laboral para la Juventud De Ecuador	15
1.4. Artículo N ° 4: Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias	17
1.5. Artículo N ° 5: Los Procesos de Inserción Laboral de Los Titulados Universitarios en España. Factores de Facilitación y de Obstaculización	19
1.6. Artículo N ° 6: El Debate sobre las Competencias. Una investigación cualitativa en torno a la Educación Superior y el Mercado de trabajo en España	21
1.7. Artículo N ° 7: Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura	23

1.8. Artículo N ° 8: Malestar Docente	26
1.9. Artículo N ° 9: El Ingreso a la Docencia y la Construcción de la Identidad	28
1.10. Artículo N ° 10: El Trabajo en Equipo entre Profesores	30
2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS ARTÍCULOS REFERIDOS A LA INSERCIÓN LABORAL	32
2.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS TITULADOS: INDIVIDUALES, ACADÉMICAS Y LABORALES	33
2.1.1. Características generales del docente ecuatoriano, latinoamericano o europeo	33
2.1.2. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	36
2.1.2.1. Relación entre la formación universitaria y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica ...	36
2.1.2.2. Características del trabajo docente	39
2.1.2.3. Desempeño docente	41
2.1.2.4. Estatus del titulado en Ciencias de la Educación	49
2.2. VALORACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE	51
2.3. SATISFACCIÓN DOCENTE	52
2.4. EXPECTATIVAS Y REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN CONTINUA DE LOS TITULADOS Y EMPLEADORES	53
2.4.1. Necesidades de educación continua de los titulados	53
2.4.2. Requerimientos de formación continua desde el punto de vista de los empleadores hacia los docentes	54
2.5. COMPETENCIAS DOCENTES	56
2.5.1. Aspectos metodológico-didácticos de la profesión docente ...	61
2.5.2. Autoevaluación de la práctica docente	62
2.5.3. Investigación educativa como tarea docente	63
2.5.4. Participación docente en actividades académicas, normativas y administrativas	63
2.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad	64
2.5.6. Profesor y trabajo en equipo	65
2.5.7. Aspectos socio-humanísticos que desarrolla el docente de Ciencias de la Educación en su labor profesional	66

3	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
	3.1. Conclusiones	69
	3.2. Recomendaciones	72
4	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	74
	4.1. Tema	75
	4.2. Justificación	75
	4.3. Objetivo	75
	4.4. Metodología	75
	4.4.1. Etapa de Identificación del Problema y Alternativas de Solución	76
	4.4.1.1. Análisis de involucrados	76
	4.4.2. Análisis del Problema	76
	4.4.3. Análisis de Objetivos	77
	4.4.4. Identificación de alternativas o estrategias de solución al problema	81
	4.4.5. Selección de la alternativa óptima	82
	4.4.6. Estructura Analítica del Proyecto (EAP)	83
	4.5. Etapa de Planificación	84
	4.6. Resultados Esperados	84
	4.7. Bibliografía de la propuesta	92
5	Bibliografía	94
6	Anexos	97

ÍNDICE DE TABLAS O CUADROS

CUADRO N° 1	Matriz de Involucrados	78
CUADRO N° 2	Análisis comparativo de Alternativas	82
CUADRO N° 3	Matriz del Marco Lógico	86
CUADRO N° 4	Resultados Esperados	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1	Estándares de Desempeño	46
GRÁFICO N° 2	Estándares de Desempeño	47
GRÁFICO N° 3	Estándares de Desempeño	48
GRÁFICO N° 4	Países participantes en el proyecto Alfa Tuning	57
GRÁFICO N° 5	Árbol de Problemas	79
GRÁFICO N° 6	Alternativas de solución	81
GRÁFICO N° 7	Árbol de objetivos	80
GRÁFICO N° 8	Estructura Analítica del Proyecto	85

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo elaborar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, con la finalidad de que contribuya a mejorar la inserción laboral de los egresados de dicha carrera universitaria.

Esta investigación–acción de enfoque descriptivo es un estudio transeccional/transversal de los diferentes aspectos, características y categorías que intervienen, influyen y forman la profesión docente. Para ello se utilizaron los métodos, sintético, inductivo, deductivo, hermenéutico y estadístico que han permitido la organización, análisis e interpretación de resultados, llegando a identificar factores que obstaculizan una correcta inserción laboral.

La presente investigación plantea una propuesta de “La inserción laboral de los egresados de la carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL” como aporte al desarrollo profesional y ejercicio de la docencia.

Palabras clave: Necesidades, formación, docente, inserción, capacitación.

ABSTRACT

This research aims to develop an educational intervention proposal from the literature study in the Bachelor of Science in Education, in Basic Education Technical University of Loja, in order to contribute to improving the employability of university graduates.

This research-action with a descriptive approach is a transectional / cross-sectional study of the various aspects, features and categories that involve, influence and form the teaching profession. For this purpose, the synthetic, inductive, deductive, statistical hermeneutical and statistical methods used have enabled the organization, analysis and interpretation of results, leading to identifying factors that hinder proper employment.

This research presents a proposal for “The employability of graduates in Education Sciences, in UTPL Basic Education” as a contribution to the professional development and teaching practice.

Keywords: Needs, training, teaching, integration, skills.

INTRODUCCIÓN

Como consecuencia del rápido avance en el conocimiento, con la globalización de la información, debido a la aparición de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, se ha producido un cambio en el motor de la sociedad, y los programas de las instituciones universitarias han resultado insuficientes y en la actualidad no están a la altura de las necesidades del mercado laboral.

Además se presenta la exigencia social sobre la rendición de cuentas en educación, estipulada en la Constitución Política de la República del Ecuador de 2008 y la tendencia en el país de realizar evaluaciones de las actividades del quehacer educativo.

Según el ANUIES la evaluación debe entenderse como un instrumento por medio del cual una organización se auto-analiza en conexión con su entorno, con la finalidad de identificar logros, pero también estados de cosas no deseados o problemáticos para, de acuerdo con los recursos y medios disponibles, estimular que la propia organización diseñe y ponga en marcha acciones que corrijan o al menos minimicen problemas detectados. Trata de un proceso continuo de conocimiento, análisis y corrección, por lo cual la evaluación es también una actividad sistemática y permanente, que deberá aclarar el grado de éxito alcanzado, las modificaciones a realizar en la estructura normativa y las políticas necesarias para incrementar eficacia y eficiencia (ANUIES, 2003).

Precisamente una de los objetos de la evaluación es el seguimiento de egresados, considerado por la ANUIES (2003) como un valioso instrumento para ampliar y profundizar el conocimiento sobre la relación entre la educación superior y el mercado laboral.

Por ello, se puntualiza realizar estudios de seguimiento de graduados para retroalimentar los programas académicos y ajustarlos de modo constante a las necesidades del mercado laboral. El seguimiento a graduados permite obtener información actualizada de los principales usuarios de las Instituciones de Educación Superior (IES). En el caso específico de la presente investigación el objeto de estudio fueron los egresados docentes de Ciencias de la Educación, mención Educación

Básica. La información obtenida es indispensable para la correcta adecuación de los planes de estudio, a fin de que sean pertinentes a las demandas laborales y posibiliten la fácil inserción laboral de los egresados, así como también su estabilidad laboral al definir las necesidades de formación continua de los mismos.

En base a lo anteriormente expuesto, la Universidad Técnica Particular de Loja considera que es sumamente importante el seguimiento a egresados de la universidad, para seguir cumpliendo con su Misión y lograr su Visión Estratégica. Para ello llevó a cabo investigaciones precedentes sobre el seguimiento a egresados en el período 2005-2010, constituyendo esto un requisito para la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas. Ahora es necesario continuar con las investigaciones que permitan obtener una serie de indicadores relacionados con la inserción laboral de los titulados de la mención de la educación básica.

Estos procesos no son exclusivos de esta universidad, sino que las universidades del país están ejecutando informes e indagaciones sobre este tema, el cual rebasa las fronteras nacionales, pues universidades de Chile, Argentina, México, entre otras, lo están llevando a cabo.

Por ello la presente investigación ha logrado los objetivos específicos propuestos como:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

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

Para conseguir los objetivos descritos, la autora llevó a cabo una amplia revisión bibliográfica, aplicando la metodología de la investigación respecto a métodos científicos, técnicas e instrumentos de investigación. Ello le permitió nutrirse de los conocimientos necesarios, conjugados con las vivencias personales. Cabe decir que no se aplicaron encuestas ni se llevo a cabo un tratamiento estadístico. Tampoco hubo caracterización ni muestreo. Los datos que se consignaron en el informe provienen de autores especializados en el tema y análisis propios de la autora, que por su trascendencia e importancia relacionada con el objetivo general, fueron significativos para darlos a conocer. Todo ello ha dado como resultado análisis críticos, recomendaciones, así como una propuesta de intervención, quedando recogido en el cuerpo del presente trabajo, el cual se estructuró de la siguiente forma:

Resumen.

Introducción.

Metodología.

1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).
2. Análisis y discusión de los artículos.
3. Conclusiones y recomendaciones.
4. Propuesta de intervención.
5. Bibliografía.
6. Anexos.

A criterio de la autora, el seguimiento de egresados permitirá optimizar la planeación en la educación universitaria, específicamente en la licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, evaluar las políticas educativas actuales en la universidad y proponer acciones que mejoren la calidad de la formación educativa de dicha institución. Asimismo servirá para coadyuvar en la rendición de cuentas e impulsar la optimización y la calidad de la formación docente de la universidad, y en consecuencia, de la sociedad y del país en general.

Por lo que invito comedidamente a enterarse de los resultados de la investigación, su análisis y lineamientos de la propuesta que en su conjunto recogen valiosas experiencias y expectativas.

METODOLOGÍA

En la presente investigación se ha utilizado el método científico como estrategia general para abordar la realidad docente, con el propósito de descubrir su esencia y las relaciones que la rodean respecto a su naturaleza, la sociedad y el pensamiento. La estrategia específica utilizada fue la investigación descriptiva con el objetivo de describir lo esencial y más significativo de la profesión docente en todos sus aspectos, captando sus relaciones internas y regularidades desde la formación inicial hasta la inserción laboral.

- Métodos de Investigación

Se ha iniciado la investigación teniendo en cuenta las investigaciones realizadas anteriormente sobre el tema, aprovechando el conocimiento previo, como fundamentación teórica, técnica y científica. En la investigación de dichos documentos se utilizaron los siguientes métodos:

Método inductivo

Permitió hacer un análisis de aspectos, situaciones, ideas particulares para llegar al principio general que los determina. (Yépez, 2002) Se empleó, entre otros, en el análisis de los artículos pertinentes de la Constitución de la República de Ecuador.

Método deductivo

Se utilizó para llevar a cabo un proceso lógico partiendo de lo general para poder explicar hechos particulares tanto en la investigación bibliográfica como en el planteamiento de la propuesta, aplicando el razonamiento lógico.

Método exegético

Este método resultó útil para analizar todo lo relacionado a la LOES de Ecuador, ya que sirvió para interpretar literalmente el contenido de las normas y leyes en la forma

como el legislador lo elaboró, tratando de desempeñar la intención y voluntad del autor con la intencionalidad para su aplicación por parte de las entidades estatales de justicia.

Método analítico

Este método se utilizó en toda la investigación. Se concretó por medio de la observación de las dificultades presentadas en la inserción laboral y se vio los diferentes factores y estamentos que están implicados y que la influyen directamente.

Método sintético

Se utilizó para comprender los procesos del método analítico, pero en éste se realiza en proceso contrario al reconstruir e integrar los elementos que en el método analítico se desintegran, principalmente como un proceso de síntesis para comprender la realidad de la inserción laboral y sus diferentes elementos y sus vinculaciones.

Método comparativo

Permitió establecer comparaciones, semejanzas y diferencias, entre los criterios de los diferentes autores que se analizaron.

- **Técnicas e Instrumentos de Investigación**

Las **técnicas** son procedimientos o recursos fundamentales que facilitan la recolección de información (León & González, 2011). Se aplicó la **Investigación bibliográfica** para obtener información de fuentes secundarias que constan en libros, revistas, periódicos y documentos en general.

Mientras que los **instrumentos** de investigación son aquellos mecanismos que usa el investigador para recolectar y registrar la información. (León & Coello González, 2011).

En relación con la técnica planteada, se utilizaron las **Citas Bibliográficas**.

- **Participantes de la Investigación**

En la presente investigación participaron: La Autora y la Tutora.

Para la ejecución de la presente investigación fue de gran ayuda el “Manual para la elaboración del Informe del Trabajo de Fin de Titulación”, emitido por la Universidad Particular de Loja, así como los conocimientos adquiridos durante el transcurso de la carrera y las experiencias vividas por la autora. Los análisis y conclusiones planteadas toman como basamento la misión, visión y políticas de la UTP.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. Artículo N ° 1: Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: “La Deuda Pendiente”

Autor: Denise Vaillant

Año de Edición: 12/04/2009

El documento aporta diferentes investigaciones que demuestran que la labor del profesorado (en lo que afecta a su formación inicial, su formación permanente, su concepto de “identidad profesional” y “la construcción de la profesión”) es un factor que influye de manera decisiva en los logros educativos de los estudiantes.

Expone las principales carencias detectadas en dos grandes ámbitos que enmarcan la problemática referente a los docentes:

1. Una falta de continuidad en las políticas educativas para poder desarrollar un sistema que estimule la dignidad de la profesión, en cuanto a las condiciones adecuadas de trabajo, estímulos, remuneración e incentivos, etc.
2. Una escasa articulación entre la formación universitaria, y el desarrollo profesional y la evaluación, de modo que sean coherentes entre sí, estables en el tiempo, que comporte elementos de evaluación y de mejoramiento, y permita la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas.

La autora, Denise Vaillant, defiende que para lograr esta articulación, es necesario que la política educativa tenga en cuenta un PROCESO DE INSERCIÓN DE LOS NUEVOS DOCENTES, que se situaría en un tercer momento de las cuatro etapas que pasa una persona que se convierte en docente:

1. El pre-entrenamiento. Se refiere a las experiencias de enseñanza previas que los aspirantes a docentes han vivido en su condición de estudiantes.
2. La formación inicial en la escuela universitaria.
3. La fase de inserción en la docencia. Es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica.
4. El desarrollo profesional y perfeccionamiento de la enseñanza.

En la etapa de la INSERCIÓN, los docentes principiantes, aprenden por ensayo y error. Aprenden de manera situacional lo que es relevante para la materia que enseñan y en función de esto, toman decisiones. Barth (citado por Day, 2005, 69)

afirma que en su primer año de ejercicio, se preocupan desesperadamente por aprender su nuevo oficio, pero que después de tres o cuatro años su vida se vuelve rutinaria y repetitiva. Muchos observadores señalan que su acoso y agotamiento les impiden seguir aprendiendo, y que muchos de los educadores, a los veinticinco años de vida, se consideran “quemados”. También influye la valoración social de la docencia.

Denise Vaillant remarca la importancia de cuidar la etapa de inserción, y pasa a reflexionar en cómo se desarrolla el necesario apoyo de esta etapa, en Latinoamérica. Resalta que las políticas, en general no están prestando particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia. En concreto, Chile ha impulsado la creación de una Comisión a instancias del Ministerio de Educación, con la finalidad de formular un SISTEMA DE INDUCCIÓN. La Comisión ha elaborado un informe en el cual propone la creación de la figura del mentor en los centros educativos. Serán profesores con experiencia entre 8 y 10 años, con una evaluación positiva de su acción docente, y que ha recibido una formación adecuada para esa tarea, enseñando en el mismo centro educativo y que se ocupe del profesor principiante, organizando el proceso de inducción en sus distintas fases.

Así, se concluye, que la inducción debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa. Son programas intencionados, que van más allá de actividades puntuales o espontáneas.

Ideas que se han llevado a cabo en otros países son: la preparación supervisada de módulos de inducción, el acompañamiento de un mentor, la participación en seminarios para los docentes noveles, fortalecer la gestión de contenidos y apoyarles para desarrollar competencias básicas para su trabajo docente, entrenamiento para los mentores, y que estos puedan trabajar como equipo que respondan de manera colaborativa a los requerimientos de diversos maestros.

El documento concluye que es necesaria una decisión política para lograr una reforma educativa en que se reconozca a los docentes como el factor central de cambio y su práctica profesional. Declara que la crisis de identidad del profesorado influye en la crisis de la sociedad y en la crisis de escuela, influyendo en la transformación social y en las mutaciones de las sociedades modernas. Estas, a la vez, influirán en las creencias previas. Este artículo quiere suscitar a la reflexión, ya que en América Latina es una deuda pendiente una política de inserción.

1.2. Artículo N ° 2: La Inserción Profesional de los Docentes

Autor: Beatrice Avalos

Año de edición: 11/01/2009

Se resalta que la inserción profesional del profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente. Enumera diversos aspectos negativos que dificultan la inserción profesional de los docentes noveles, en los siguientes dos ámbitos:

a) **Ámbito de macro-política**

- Los modelos de mercado competitivos, que enfatizan los resultados de exámenes y cantidad de alumnos y la segmentación de las escuelas.
- Reformas o contrarreformas que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí.
- La desvalorización pública de la docencia, que provoca presiones y hace quitar interés en la docencia.
- Las diferencias socioeconómicas entre distritos producen diferencias de oportunidades (por ejemplo en mentorías), y de contratación de profesorado más cualificado.

b) **Ámbito de micro- política (Las instituciones escolares)**

- La falta de acogida y ofrecimiento de apoyo que se debería prestar al nuevo profesor, y esperando de ellos que actúen como expertos.
- Incongruencias en la estructura del sistema escolar (Ejemplos: la dirección del centro puede asignar al nuevo profesor un curso para el cual no fue específicamente preparado, o se les da los cursos más difíciles, no se cuida la “carga docente”).

La consecuencia de todos estos aspectos negativos en las primeras experiencias docentes mediadas por los contextos de trabajo, la interacción entre las relaciones personales, el carácter del contexto, hace ir modificando el proceso continuo de reconstrucción de identidad. Esta re-configuración afectará la visión de sí mismo y de su contexto de trabajo. Si no se cuidan todos estos aspectos adversos, la situación de “nadar o hundirse” en que no hay ayuda de nadie, provocará una frenada en la impetuosidad del joven profesional, que pronto verá que es más fácil asumir la cultura reinante, o incluso buscarse otros horizontes profesionales.

Las dificultades para establecer programas formales de inducción son que requieren atención prioritaria por parte de las políticas, y no están concienciadas (no se ve la necesidad, considerando que la formación docente ya es suficiente para iniciarse de forma autónoma; no hay recursos y no es posible crear una nueva categoría de personas con estas capacidades (mentores asignados para supervisar y guiar el trabajo de un nuevo profesor).

Avalos propone unas soluciones imaginativas.

a. Soluciones desde la perspectiva macro - política

- Incluir en las formulaciones de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio.
- Preparar a mentores, y avanzar en estrategias para implantarlos, como reuniones periódicas de talleres de profesores noveles que trabajen en escuelas de un mismo distrito y liderado por un mentor preparado.
- Orientar a los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrate.
- Asignar a los centros, o distritos, a un mentor.
- Facilitar cursos de formación y perfeccionamiento.

b. Soluciones desde la perspectiva de la micro-política del centro escolar

- Condiciones y disposición apropiadas establecidas por los directores para acoger y acompañar al nuevo profesor y hacerle conocer el modo de funcionar del centro escolar.
- Los directores pueden formalizar los contactos con profesores dispuestos a ayudarlos y facilitarles tiempo y recursos.
- Que el director les dé más tiempo para preparar sus clases y conocer a sus alumnos.

1.3. Artículo N ° 3: Políticas, Programas y Proyectos de Inserción Laboral para la Juventud de Ecuador

Autor: Mauricio León

Con este artículo se busca socializar la iniciativa del programa de intervención “Integración de jóvenes al mercado laboral”. Dentro de los hallazgos más importantes se encuentra que los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos. Es un problema de carácter estructural; se ve agravado por un contexto de altas tasas generales de desempleo presentes en los últimos años en el país. “Los países deberían de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en particular en materia de educación académica y no académica, capacitación, oportunidades de empleo, vivienda y salud, con miras a garantizar así su integración y participación en todas las esferas de la sociedad, en particular en el proceso político y en la preparación para ocupar cargos directivos” (Plan de acción de la Conferencia Internacional sobre población y desarrollo, El Cairo 1994) (León, 2006: 159).

Contextualiza así, varios artículos de la constitución, como por ejemplo:

“El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia...” (Constitución Política del Ecuador de 1998) (León, 2006: 161)

A través de un diagnóstico de la situación laboral de los jóvenes en el Ecuador, el autor revisa los compromisos internacionales y la legislación del país, para luego enunciar las políticas y proyectos que, desde esta iniciativa, proponen reducir este problema.

La Iniciativa de Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado, busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la Juventud. Estas políticas tienen por objetivo central garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador. En definitiva, el documento busca socializar iniciativas, como:

Visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud, principios de inserción laboral para la juventud, universalidad, indivisibilidad, eficiencia,

participación, rendición de cuentas, diagnóstico sobre la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador, marco normativo, derechos económicos y sociales, conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, constitución política de la Republica del Ecuador, ley de la juventud, políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes, mejoramiento del empleo, programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal, programa de capacitación laboral, programa de apoyo a los jóvenes emprendedores, programa de empleo emergente, programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral, programa de fortalecimiento institucional.

Los Estados parten del presente Pacto: “Reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.” (Pacto Internacional de derecho económico, sociales y culturales de 1966) (León, 2006: 158)

“Las políticas educativas dirigidas a los jóvenes deben fomentar: una educación en valores para el fortalecimiento del ejercicio y respeto de los derechos humanos; una educación cívica que promueva el respeto y la participación en democracia; el cumplimiento de los deberes individuales, familiares y sociales; y, el reconocimiento a la diversidad étnica y cultural” (Ley de juventud 2001) (León, 2006: 163)

“Las políticas de promoción del empleo juvenil buscan crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales. El trabajo juvenil, en ningún caso podrá ser de aquellos que impida una educación que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades” (Ley de juventud 2001) (León, 2006: 161)

La creación y planeamiento de políticas, programas y proyectos para la inserción laboral de los y las jóvenes del país es de gran importancia para alcanzar uno de los objetivos del milenio, lograr que la juventud tenga acceso a un trabajo digno y productivo, acuerdo al que Ecuador está suscrito.

Cumplir estos objetivos es una de las grandes metas.

1.4. Artículo N ° 4: Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias

Autor: Jürgen Weller

Año de Edición: Marzo/2006

En este artículo se exponen algunas conclusiones del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) entre 2003 y 2005, con financiamiento GTZ. El proyecto tuvo como objetivos analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, así como contribuir al desarrollo de propuestas para su mejoramiento.

Se analizaron las siguientes áreas:

- Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.

- Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias en la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.

- Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes. Se expone que para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, una precondition indispensable es un entorno macroeconómico favorable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente en cantidades relevantes.

También se puntualiza que no existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos, (los retos que enfrentan los jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socioeconómico, cultural, étnico, etc.), de manera que, más que buscar la gran estrategia, es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas.

Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, en los planos nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

Este artículo analiza algunas tensiones de la inserción laboral de los jóvenes tales como:

- Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral. El problema se concentra en la demanda débil, y su ventaja competitiva no les sirve. También existen problemas de calidad de la educación. Para contrarrestar estos problemas, las políticas deben favorecer el crecimiento económico estable y deben mejorar la educación, estableciendo para ello mecanismos de seguimiento a nivel regional.

- Hay tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad vivida en él. El cumplimiento de las aspiraciones requiere de muchos años de estudio, pero muchos jóvenes enfrentan urgencias de ingresos económicos que los llevan a abandonar tempranamente el sistema escolar y a insertarse al mundo laboral aceptando cualquier empleo.

- Las mujeres jóvenes se enfrentan a problemas específicos de inserción. Registran tasas de desempleo que superan a la de los hombres, motivo por el que es necesario un enfoque de género con énfasis en las mujeres jóvenes de menor nivel educativo.

- Existe una realidad en el mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones influyen en el acceso a empleos atractivos.

El mercado exige experiencia laboral, pero para los jóvenes que buscan por primera vez, es difícil acumular la experiencia requerida; además no se reconoce la experiencia lograda en ocupaciones accesibles a aquellos con bajo nivel educativo. Como conclusión, la creación de microempresas se propone como alternativa para los jóvenes emprendedores. No obstante la formación en competencias y habilidades empresariales permiten formar no sólo para la empresa sino también ciudadanos más autónomos.

Las preferencias por una estabilidad de empleos e ingresos choca con un mercado inestable y precario; esto genera incertidumbre que afecta el desarrollo de la personalidad y la inclusión social de los jóvenes mejorar la inserción laboral de los jóvenes es indispensable un entorno macroeconómico favorable.

1.5. Artículo N ° 5: Los Procesos de Inserción Laboral de Los Titulados Universitarios en España. Factores de Facilitación y de Obstaculización

Autor: ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación)

Año de Edición: Marzo/ 2009

El estudio analiza las valoraciones de los titulados con relación a sus experiencias vinculadas a la inserción laboral.

a. Respecto a los estudios universitarios:

- Valoran de poca utilidad la formación recibida en la universidad para lograr la inserción laboral: por creer irrelevante el expediente académico a la hora de buscar trabajo; por considerar de que todo lo necesario para el trabajo puede ser adquirido dentro del propio trabajo, juzgando la formación universitaria como excesivamente generalista y teórica.
- Al acabar la carrera, no es fácil incorporarse pronto a un trabajo debido al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios, y por el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada. Los que provienen de la Formación Profesional tienen más ventajas en estos aspectos.
- Una mayoría de titulados relaciona el poseer la titulación con obtener una distinción que les da cierto derecho a privilegios laborales. Una minoría enfocan sus estudios universitarios a obtener conocimientos y capacitaciones.
- En el conjunto de las enseñanzas regladas, se considera de manera positiva los másteres como una forma de especialización y de práctica, que “corrige” el defecto teórico de la carrera universitaria, y otorga la distinción elitista que la simple titulación universitaria ha dejado de reportar.
- Los titulados superiores consideran las estancias en el extranjero bajo el Programa Erasmus para investigaciones posdoctorales o cursos de idiomas, como un factor clave en los procesos de inserción social, ya que han adquirido elementos útiles de habilidades relacionales y multiculturales, ayudándoles a tener una actitud menos temerosa e inhibida.
- Dado que ser universitario no garantiza a priori una inserción laboral ideal, su motivación desciende y adopta una actitud de invertir el mínimo esfuerzo en sus estudios de preparación. Como consecuencia, los propios titulados admiten sentimientos de miedo e inhibición cuando acceden al mundo laboral.

b. Respecto a la inserción laboral:

- En la valoración de los diferentes factores y estrategias que intervienen en el que se logre encontrar empleo, aparecen en primer lugar de importancia los contactos con personas conocidas, y la actitud con la que buscan empleo (el carácter y personalidad que se posee).
- Se considera la entrevista de trabajo la fase crucial del proceso de lograr un empleo, ya que es donde se puede demostrar la actitud personal. El currículum, expediente académico, idiomas, etc. se considera que actúan simplemente como filtro previo a la selección.
- La opción normal y mayoritaria para los titulados superiores es acceder a la empresa privada, y después de no poderlo conseguir, se intenta realizar oposiciones para la función pública. La minoría que opta por el autoempleo es la que menos valora la formación y enfatiza la actitud y los rasgos de carácter como elementos fundamentales en la selección de personal.
- Los titulados superiores no muestran mucho conocimiento y valoración de las competencias profesionales requeridas en el mercado laboral flexible (flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo...)
- Los titulados universitarios restan importancia al trabajo como elemento de la identidad personal, aumentando en este sentido el papel del ocio y el tiempo libre. Así el trabajo pasa a ser un instrumento para disponer de ocio.
- Las mujeres dan importancia al trabajo por la garantía de su independencia. El conflicto entre familia y trabajo les dificulta la inserción laboral.

c. Respecto al marco europeo:

- Los titulados españoles consideran que los titulados europeos cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral y poseen mayor determinación, flexibilidad, movilidad y conocimiento de idiomas. La realidad es que no tienen evidencias de ello, pero les atribuyen las habilidades o competencias que ellos carecen.

1.6. Artículo N ° 6: El Debate sobre las Competencias. Una investigación cualitativa en torno a la Educación Superior y el Mercado de trabajo en España. Autores: Luis Enrique Alonso; Carlos J. Fernández Rodríguez; José M^a Nyssen Año de Edición: Febrero/2009

El Plan Bolonia es la última reforma diseñada para garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral. El debate que se plantea es conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos (cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades, y más recientemente COMPETENCIAS).

El modelo europeo continental de organización de la educación superior está hoy sometido a una creciente presión de las fuerzas de mercado. Se quiere invertir en un conocimiento que tenga impacto sobre la productividad y la mejora de la competitividad. Por el crecimiento exponencial de las posibilidades tecnológicas para la difusión del conocimiento a nivel mundial, se quiere dar una garantía de comparabilidad, siendo su principal desarrollo instrumental los “marcos de cualificaciones”. En un contexto global, son herramientas para ser empleadas no sólo por los actores inscritos en el sistema universitario, sino también por empleadores, titulados y sociedad en general, relativas al ajuste entre mercado laboral y formación universitaria. Las competencias permiten, para el individuo que las posee, ser capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, para permitirle desarrollar una actividad o profesión.

Los autores han querido conocer la visión de los titulados sobre la formación universitaria y el mercado laboral, y también la de los empleadores ante la formación universitaria, especialmente conocer qué demandan realmente los empresarios para poder así ajustar los planes universitarios a la satisfacción de esas necesidades. Algunas de las confluencias y divergencias entre los dos grupos son:

VISIÓN DEL TITULADO

- La identidad personal ocupa un plano diferente a la de los empleadores.
- Pervive la concepción de “trabajar en lo suyo”, en contraste con la figura emergente del “profesional flexible”.
- Se rechaza abiertamente un marco de hipercompetitividad laboral.
- No se miran a sí mismos, sino a las condiciones laborales.

VISIÓN DE LOS EMPLEADORES

- Tienen en cuenta la preponderancia de una competitividad económica ineludible a la que hacer frente.
- Notan una inadecuada preparación recibida por los titulados en la universidad.
- Notan poca orientación de los titulados hacia el esfuerzo y el compromiso con el trabajo.

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- Son necesarios condicionamientos instrumentales para el ajuste entre formación universitaria y empleabilidad.
- Es necesaria una comunicación entre los agentes universitarios y laborales para definir un mismo concepto de "COMPETENCIA".
- Los marcos de cualificaciones y las competencias evidenciadas a través de dichas cualificaciones son clave para clarificar contenidos de importancia demandados por el mercado laboral (no conocimientos teóricos, sino destrezas como habilidades sociales, liderazgo, trabajo en equipo, gestión de conocimientos, inteligencia emocional, gestión del estrés, flexibilidad y adaptación, inteligencias múltiples...)
- Un problema es que las líneas políticas se han orientado por competir en áreas destinadas al crecimiento económico, y han imprimido un sentido de urgencia en ello.
- Esta urgencia no ha atendido a concretar instrumentos para el desarrollo social o de ciudadanía (cohesión social, reducción de desigualdades, mayor conocimiento, destrezas y competencias en el seno de la sociedad...), que siendo una tarea compleja pero de enorme valor, requiere tiempo, liderazgo, reflexión y participación intensiva por parte de todos los actores implicados.

El RETO final es encontrar un modelo de aprendizaje que avance hacia un ejercicio de la ciudadanía capaz de conciliar objetivos económicos, sociales y culturales.

1.7. Artículo N ° 7: Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura

Autor: Ministerio de Educación

Año de Edición: 14/11/2012

El Ministerio ha formulado criterios orientadores, y ha indicado niveles de cumplimiento claros que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa. Estos criterios y niveles de cumplimiento son los estándares.

El principal propósito de los estándares es proveer información, orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua, y para que puedan realizar procesos de autoevaluación.

También proveen información a las autoridades educativas para que estas puedan diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo, ofrecerles apoyo y asesoría basados en los resultados de la evaluación, mejorar las políticas y procesos tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías.

Además informa a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad del sistema educativo, y a las familias para que puedan exigir una educación de calidad.

TIPOS DE ESTÁNDARES

Estándares de Gestión Escolar.

Hace referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados. Favorece que los actores de la institución educativa se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Estándares de Desempeño Profesional (docente y directivo)

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente.

En el desempeño docente se considerarán las prácticas pedagógicas, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, y una sólida ética profesional, entre otras.

En el desempeño profesional directivo los estándares 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.

Estándares de aprendizaje

Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato. Se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

La propuesta abarca, por el momento, cuatro áreas del currículo nacional: Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Estudios Sociales.

Los Estándares de Aprendizaje permiten a los padres de familia conocer si los estudiantes están logrando las metas propuestas, y ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades con el propósito de mejorar su aprendizaje. Además, permiten orientar el diálogo entre escuela y familia, para exigir una educación de calidad. También facilitan organizar mejor el trabajo cotidiano de docentes, sobre la base de lo que se espera que aprendan los estudiantes. Facilitan el diseño y la ejecución de estrategias de mejoramiento.

Estándares de infraestructura escolar

Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de estudiantes y en la efectividad de la labor docente, así como la planificación y toma de decisiones acerca de los nuevos proyectos.

Así, pues, los estándares apuntan a alcanzar la excelencia en la educación, para facilitar los aprendizajes que convertirán a los estudiantes en ciudadanos para “el Buen Vivir”.

1.8. Artículo N ° 8: Malestar Docente

Autor: JOSÉ MANUEL ESTEVE (Catedrático de teoría de la educación en la universidad de Málaga)

Año de Edición: 21/09/2012

Los estudios realizados han demostrado que es una realidad el MALESTAR DOCENTE. Cada vez hay más profesores que se queman, que sufren, tienen miedo de entrar en clases. Se enfrentan diariamente a un duro trabajo y acarrear consecuencias como es trabajar desmotivado, falta de ilusión y expectativas, apatía, ansiedad, depresión, agotamiento físico y mental, estrés, etc.

No se trata de un problema psicológico o una cuestión personal de más o menos aguante, sino de un problema social que afecta prácticamente a la totalidad del profesorado, que viene dado por múltiples factores, especialmente por la enorme rapidez de un cambio social que impide sincronizar las soluciones con los problemas.

El prestigio social de los profesionales de la enseñanza ha disminuido considerablemente. A esto ha contribuido la Administración, mostrando una postura ambigua y no defendiendo claramente los derechos de los profesionales de la enseñanza.

Algunos padres atribuyen el fracaso escolar a los profesores, pero los logros alcanzados sólo a sus hijos, sin valorar en ningún momento la labor del profesor. Los docentes se sienten solos y desprotegidos ante una sociedad que los desvalora social y laboralmente.

Los principales problemas de la enseñanza son: la falta de medios económicos en los centros, la falta de motivación de los estudiantes, creciente desinterés de los padres, excesivo número de alumnos por clase, falta de ilusión del profesorado y falta de atención de las administraciones. Todo esto conlleva a cuestionar la labor educativa.

La falta de motivación en el alumnado aparece cada vez más temprano, no valoran la adquisición de conocimientos. Ven algo innecesario obtener un título, quizá porque en los últimas décadas se podía conseguir fácilmente un trabajo sin tener titulación. Todavía no se ha llegado a reconocer que sin una formación adecuada, hoy en día es muy difícil encontrar un empleo.

Debido a la escasa inversión económica que realiza la Administración, se dificulta la labor educativa. Para mejorar este problema, es necesario que la Administración no considere la educación como un gasto, sino como una inversión de futuro.

Todos estos factores que se han expuesto anteriormente, tiene una incidencia en las salud, ya sea física o mental del docente.

Una forma de mejorar la actitud de los alumnos es emplear en las escuelas una enseñanza participativa y motivadora, donde las nuevas tecnologías tengan un espacio relevante, así el interés de los alumnos aumentaría y como consecuencia cambiaría su actitud frente a la educación, y frente a las personas que la imparten. Contribuiría a mejorar las tensiones dentro del grupo.

Sobre lo que el docente puede hacer para mejorar su situación, José M Esteve sugiere una serie de estrategias que se pueden poner en práctica para prevenir o reducir este malestar. Se centran principalmente en la formación inicial del profesorado, así como en una formación permanente. Por otro lado, sería necesario según dice el autor, estudiar la salud emocional del docente y los beneficios que puede proporcionar el trabajo cooperativo, así como la puesta en práctica de un programa específico de prevención del malestar docente.

José Manuel Esteve dice que la profesión docente es ambivalente: puede ser fuente de sufrimiento, pero también de plenitud. Para que el trabajo en la enseñanza sea percibido como una actividad positiva, el profesor ha de ganar la libertad de estar en clase, comprender con realismo los problemas del aula, ha de estar arropado por una razonable seguridad en sí mismo y disponer de destrezas sociales suficientes para deshacer los conflictos, seguro de lo que enseña y del papel social que representa.

Tendríamos que valorar cada vez más la labor docente, ya que el futuro de la educación depende de ello.

1.9. Artículo N ° 9: El Ingreso a la Docencia y la Construcción de la Identidad

Autor: Elba Noemí Gómez Gómez

Año de Edición: 2 de abril de 2009

Este artículo demuestra que es una idea equivocada el pensar que todas las personas pueden ejercer la docencia, sea cual sea la profesión obtenida. Al terminar la carrera, probablemente no es nada fácil encontrar trabajo en el propio campo profesional, pero la presión y la necesidad hace que muchos de ellos ingresen al campo de la enseñanza a impartir clases, pensando que la docencia es la más fácil de llevar, y que es una manera más rápida de iniciarse a trabajar. Al presentarles la oportunidad de impartir clases aceptan de inmediato, porque piensan que la docencia se presenta como una actividad intermedia.

El maestro principiante piensa que el campo de la educación es algo fácil de realizar, pero al comprobar los contenidos simbólicos y ser contrastados en el salón de clase, comprueban su dificultad. La labor docente requiere de una vocación, y saber desarrollar diversas habilidades. Pronto el maestro descubre que es una actividad muy compleja, nada fácil de llevar.

Al estrenar la docencia, el maestro la inicia con poca información acerca de las alternativas y las soluciones concretas que son útiles en el salón. Tiene la sensación, como dice Ada Abran, de estar en un laberinto sin salida; por una parte alejada de la profesión para la que fue formado y por otra, avanzando en la construcción de un imaginario complementario en la práctica educativa.

Al no haber sido formado académicamente para ejercer la profesión de docente, se enfrenta a sus primeros fracasos y frustraciones.

Otro factor que influye en la docencia, es que muchas veces el maestro, al concebir la actividad de enseñanza como una práctica devaluada socialmente, le influye para considerar la docencia como una profesión más difícil de aceptar.

La mayoría de los maestros llegan a la docencia en situaciones fortuitas. Pero al enfrentarse a la práctica concreta, ésta va produciendo un sentido en su quehacer y transformará su primera ignorancia en una actividad con sentido, los espacios que parecían vacíos son llenados por simbolismo y experiencia cotidiana.

Irá construyendo en su interior una identidad diferente a la que tenía cuando se inició en la experiencia docente.

1.10. Artículo N ° 10: El Trabajo en Equipo entre Profesores

Autor: Bueno Amor, Ana

Año de Edición: 12 de Febrero de 2010

Diversos estudios realizados en torno a los años 70, Bair y Woodward (1968), Warwick (1972), De la Orden (1969), comenzaron a plantear el trabajo docente como algo más que el trabajo individual en el aula, pero con el paso de los años no se han visto profundizados ni enriquecidos. El trabajo en equipo de los profesores parece haber quedado relegado a un segundo plano.

Ante esta situación, hay que actuar y se debe trabajar para detectar las posibles causas de la ineficiencia de la colaboración, para así poder solventarlas.

LA NECESIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO

El trabajo en equipo se fundamenta en la colaboración, dado que el ser humano convive todos los días con personas diferentes, circunstancia que lo conduce a desarrollar habilidades que le permiten realizar trabajos con otros individuos. Dicha necesidad se puede establecer desde los siguientes parámetros:

- La acción grupal suele ser más segura y efectiva que la gestión individual o la simple adición de acciones individuales.
- Mediante la colaboración, las ayudas pedagógicas facilitadas a los estudiantes son más posibles de optimizar.
- La colaboración, mediante el trabajo en equipo, permite analizar problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios.
- Exige entre los maestros que educan, el acuerdo en planteamientos comunes, así como criterios y principios de actuación suficientemente coherentes.

Estos requisitos son posibles con una adecuada coordinación que proporciona la colaboración del trabajo en equipo, dando como resultado la cohesión. Esta atmósfera creada entre los docentes, ayudará a su vez a obtener un ambiente que anime a los alumnos a trabajar con entusiasmo y sentimientos de propiedad y pertenencia respecto a la escuela.

Los docentes, como los profesionales de cualquier campo, han de trabajar unidos y compartir sus conocimientos, inquietudes, sugerencias, etc. de manera que se beneficie toda la comunidad educativa y no sólo un aula.

En este sentido, el equipo directivo es el primero que debe dar ejemplo, siendo consecuente con lo que dice y hace. Al mismo tiempo, debe facilitar que la estructura de la organización sea flexible y ágil, no obstaculizando así el trabajo colaborativo entre los docentes.

También se debe fomentar un clima de trabajo cálido, donde las rencillas queden a un lado, se acoja adecuadamente a los nuevos profesores y se fomente la implicación de los docentes.

El trabajo en equipo debe ser flexible, tal y como ocurre dentro del aula, pues no todos responden igual ante los mismos estímulos.

Se deberán incentivar diversos modos de interrelación y llevar a la práctica técnicas propias de la dinámica de grupos. El trabajo que se proponga también debe ser factible y creíble.

Se percibe la necesidad de una formación inicial y permanente satisfactoria, que asegure el compromiso de los docentes a trabajar de forma colaborativa, por lo tanto, eficaz y efectiva. No considerar de los centros como un “negociado administrativo”.

Olvidamos de que los centros escolares son lugares de educación y socialización, donde nada se puede dejar al azar y donde el aspecto humano juega un papel fundamental. Un docente, es un docente siempre, y no sólo en el contexto del aula.

Gracias al trabajo en equipo, no sólo aprenderemos de los demás, sino con los demás, que sin duda tendrá efectos muy beneficiosos para los alumnos y toda la comunidad educativa en general. Es necesario fomentar el trabajo en equipo para así proporcionar a los alumnos la enseñanza de calidad que demandan.

2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS ARTÍCULOS REFERIDOS A LA INSERCIÓN LABORAL

2.1. Características de los titulados: Individuales, Académicas y Laborales

2.1.1. *Características generales del docente ecuatoriano, latinoamericano o europeo.*

Hoy se identifica al docente como un profesional que propone y orienta sus intervenciones con el conocimiento de los distintos saberes, con la formación ético-social del ciudadano y con las posibilidades y retos de la creatividad y la invención en todos los campos que la oportunidad característica y única de su profesión le permite. Respecto a este último aspecto, se da la característica de tener una función marcada: “En la sociedad, muchas personas y muchas instituciones enseñan, pero el maestro lo hace en cumplimiento de una función específica, en un tiempo y en un espacio socialmente delimitados y reglamentados para su acción.”(IDEP, 1997).

El proceso educativo ha pasado por varios momentos en dependencia del desarrollo histórico concreto de cada sociedad, adoptando modelos y metodologías en los que el eje central ha sido el profesor, o el alumno, o minimizando al profesor por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Por otra parte el neoliberalismo también ha impactado en este sector, al establecer políticas de privatización de la educación pública, reduciendo la responsabilidad del Estado frente a la educación, con el afán de obtener el mejor provecho de la educación, es decir formar maestros que respondan a sus intereses, dirigiendo a las instituciones educativas, a niños, adolescentes y demás personas para insertarles en el campo de consumo de todo tipo. El neoliberalismo a través de sus políticas educativas regula la cultura de las instituciones de formación docente, trabajo docente y desarrollo curricular.

Cada país establece la legislación, políticas referentes al ámbito educativo, pero la función y el rol que desempeña el docente es similar en todos ellos, a pesar de las diferencias de razas, credos, idiosincrasia, entre otros aspectos.

El término rol ha sido analizado por varios autores, pero dicho término se estudió en el ámbito educativo y vinculado precisamente al rol del docente. Se partió del concepto esgrimido por el Diccionario de la Real Academia Española que expone: “Función que desempeña una persona o una cosa” y se debe proyectar la idea a partir de un sistema organizado.

Partiendo de este concepto y aplicándolo a la actividad que desarrolla el docente, sería el de educador profesional, cuyo contenido está claramente delimitado por dos

circunstancias: primero, es el único agente socializador que posee la calificación profesional necesaria para ejercer dicha función; segundo, es el único agente que recibe esa misión social, por la que se le exige y evalúa, tanto profesional como socialmente. Aspecto en el que se coincide con otros investigadores, como Antonio Blanco Pérez.

En base a los artículos estudiados así como la investigación bibliográfica realizada se definieron las siguientes características comunes para los docentes:

- Debe ser una persona ética, clara transmisora y formadora de valores que dignifican al ser humano e influyen humanizando a la sociedad.
Entendiéndose como ética el conjunto de normas morales que rigen la conducta humana (Diccionario de la Real Academia Española, 2013). En tal sentido, la conducta ética lleva al docente a atenerse a los códigos morales dentro del contexto social en el que se desempeña como profesional o como ciudadano. El desempeño ético y moral permite que los maestros y profesores tengan la oportunidad de proclamar a sus alumnos los derechos justos que necesita la sociedad.
- Son docentes tanto mujeres como hombres.
Esto se encuentra muy relacionado con las conquistas alcanzadas en materia de derechos humanos, eliminando la discriminación de género.
- La edad no es un impedimento para ser docente.
- Es necesario cursar el nivel universitario, ya sea en modalidad presencial, semi-presencial o a distancia para convertirse en docente.
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades.
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos.
- La preparación de los maestros no guarda relación en su mayoría con el mercado laboral en el cual se van a desempeñar.
Está relacionado primeramente con el tiempo que transcurre entre el estudio curricular y la inserción laboral (varios años), donde los planes de estudio no son actualizados, no existe prácticas pre-profesionales que permitan vincular la

teoría con la praxis y de esta forma preparar a los futuros docentes para desempeñar la función de instruir y educar a la sociedad.

- La inserción laboral de los docentes constituye un problema acorde a los requerimientos del mercado y de los empleadores.
- Los docentes noveles no conocen el impacto y la trascendencia de las reformas educativas así como del papel que jugarán ellos para llevar a cabo dichas reformas en el ámbito de la praxis.
- No existe una identidad profesional de los docentes noveles.

Respecto a la identidad profesoral, Avalos (2009) lo define como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo. Sigue refiriendo que la identidad profesional del docente tiene elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza, la que a su vez puede tener diversos orígenes, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro, y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional.

2.1.2. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

2.1.2.1. Relación entre la formación universitaria y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

La investigación educacional proporciona abundante información desagregada acerca de la formación inicial y la naturaleza e impacto de la inserción profesional de docentes, entre ellas: la relativa a la socialización de profesores (Lacey 1977; Marcelo 1992; Lawson 1992; Vonk 1996); acerca de la formación de profesores (Schön 1983; Hargreaves 1988; Imbernon 1994; Huberman 1998); en relación con el pensamiento de los profesores (Marcelo 1988); en relación con la eficacia de los profesores (OCDE 1991) acerca de los profesores noveles o principiantes (Fuller 1969; Veeman 1984; Marcelo 1992; Reynolds 1992); relativo a la autonomía del profesor (Contreras 1997), entre otras aportaciones. Llamam la atención acerca de la importancia de la experiencia inicial del docente y su correlación con la formación profesional en la Educación Superior.

La formación docente en la actualidad guarda una importancia esencial, pues ésta es uno de los factores que inciden directamente en la realidad social y en el desarrollo del sistema educativo. Si no existe calidad en los procesos de aprendizaje de los docentes en su formación universitaria, esto se traduce en una pobre práctica pedagógica, afectando a la sociedad y el país en general. La educación necesita consolidarse como instancia clave del desarrollo humano y sustentable de toda la sociedad.

La formación de profesionales, para desempeñarse en una realidad tan distinta a la tradicional, debe ser diferente no tan solo en los contenidos de programación, sino en la transmisión de nuevas competencias de socialización y de desarrollo personal. Esto sumado a la disponibilidad de nuevos recursos tecnológicos de comunicación e información, plantea el imperativo de un cambio educacional en el nivel de la enseñanza superior.

Resultó interesante para la autora lo expresado por el Dr. Francisco Antonio Pacheco, ex ministro de Educación de Costa Rica durante el período 1984-88:

“Sin el buen maestro nada es posible, con él todo. El maestro, el profesor de la escuela del futuro, deberá superar en mucho al de hoy. Su dominio de la tecnología, su familiaridad con ella, sus conocimientos, su actitud flexible, su disposición para

someterse al proceso de una educación continua, resultan algunas de sus características más importantes. Deberá saber mucho del rumbo de las cosas del mundo. Pero además, carecerá de complejos de inferioridad, poseerá personalidad, seguridad en sí mismo. No solo sabrá disfrutar de lo que hace, sino que enseñará a sus alumnos a disfrutar también de lo que les toca hacer a ellos. Será cumplidor fiel de sus deberes y actuará como un verdadero profesional.” (Pacheco Francisco, 1996).

En cierta manera todos los países se han percatado que es sumamente importante para lograr un salto cualitativo y cuantitativo en la sociedad, que los educadores en todos sus niveles estén preparados, capacitados, con destrezas y habilidades suficientes, pertrechados pedagógicamente de todos los instrumentos y herramientas que permitan el desarrollo y el avance científico técnico con la adquisición de conocimientos y sobre todo con la creación de nuevo conocimiento a partir del adquirido por los educandos, perfilándose de esta manera hacia una sociedad justa y equitativa con un desarrollo sostenible e incremental.

Según Muñecas “Hay cuatro formas de aproximación al problema de la formación de los docentes. Una tendencia se preocupa por la forma y la calidad de la educación que están recibiendo los docentes. Una segunda tendencia trata de encontrar respuesta para los roles y controles educativos del futuro en tanto la cuantía y la valía de los cambios sociales que experimenta el mundo. Una tercera tendencia señala que hay que estudiar el problema de la calidad de la educación siendo uno de sus componentes o variables la formación docente. La última examina las necesidades y posibilidades del desarrollo socioeconómico desde las diversas fuentes de riqueza existentes, lo que influye en la formación de recursos humanos (Muñecas Vecchione, 1995).

A criterio de la autora todas son válidas y se deben tener en cuenta por los Ministerios de Educación de los diferentes países al momento de implementar políticas relacionadas con la formación docente.

Algo significativo dentro del estudio de la formación docente ha sido precisamente la formación en base a competencias, debido al enfoque integrado de la preparación para poder desempeñarse como ser social en una sociedad determinada.

Las competencias se verifican en la práctica, están dirigidas a la formación integral y siempre serán líneas de actuación, por eso algunos autores definen a las

competencias como capacidades para la vida, dándole con esto una concepción clara, sencilla y aplicable dirigida a cubrir ámbitos de vida de la persona.

Si no se logra una formación idónea del docente basado en competencias, estándares, con dominio de modelos pedagógicos, metodología, tecnología y gestión, teniendo como eje central el desarrollo humano, con una fuerte convicción de la profesión y un sentido de pertenencia y un alto rigor ético, el resultado en la práctica al iniciarse como docente será desastroso. Los planes de estudio, perfiles, mallas curriculares y demás deben estar en consonancia con los adelantos científicos- técnicos y sobre todo con los avances pedagógicos, con una visión realista de las demandas del mercado laboral donde se insertaría el docente una vez culmine sus estudios.

En el caso de Ecuador, la experiencia en relación a la formación inicial de docentes ha presentado dificultades. Pero con la nueva legislación se buscó un nuevo enfoque para cambiar dicha situación. La Constitución de la República procura resolver este problema y, en su disposición transitoria vigésima, establece que el Gobierno Nacional creará una institución educativa superior, dirigida por el Ministerio de Educación, “con el objetivo de fomentar el ejercicio de la docencia y de cargos directivos, administrativos y de apoyo en el sistema nacional de educación”. Esta disposición constitucional se refleja en el artículo 76 de la LOEI, que le da nombre a esta institución educativa superior —Universidad Nacional de Educación (UNAE)— y especifica que su objetivo “es fomentar el ejercicio de la docencia, de cargos directivos y administrativos y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación”, y que a ella se articularán académicamente los institutos superiores pedagógicos. La Ley Orgánica de Educación Superior, en su disposición transitoria decimoquinta, agrega que la Universidad Nacional de Educación tendrá su sede matriz en la ciudad de Azogues.

A través de una rigurosa oferta de carreras de tercer nivel, así como de programas de posgrado, la UNAE fortalecerá y complementará la actual oferta nacional de formación inicial de docentes y de otros profesionales de la educación, especialmente aquellos cuya necesidad se desprende del nuevo modelo de gestión educativa. Al mismo tiempo, la UNAE servirá de modelo a otras instituciones de educación superior acerca de cómo debe ser la formación de educadores de excelencia. De esa manera, la existencia de la UNAE apunta a que en el futuro nuestro país disponga de un cuerpo docente de primer orden, condición necesaria para producir una mejora cualitativa sustancial en la oferta nacional del servicio educativo.

2.1.2.2. *Características del trabajo docente.*

Las características del trabajo docente y sus contextos de realización constituyen elementos claves a la hora de considerar los saberes que requieren y los que pueden formular en el curso de su actuación.

Los planteamientos clásicos sobre el trabajo docente, han estado definidos en términos individuales. La eficacia del trabajo docente también ha sido evaluada individualmente. Por otra parte, en las décadas recientes, la eficacia del trabajo docente ha comenzado a ser evaluado según el rendimiento de los estudiantes en pruebas estandarizadas. La autora, tras la investigación bibliográfica se ha dado cuenta de que actualmente se requiere un planteamiento en conjunto, ya que la institución educativa es por naturaleza comunitaria.

Respecto a las características asociadas con los conocimientos de los docentes, la ponencia de Flavia Terigi en el VIII Foro Latinoamericano de Educación (2012) (Santillana Venezuela, 2013) define las siguientes características del trabajo docente:

- La docencia hace de los saberes y de la transmisión cultural su contenido sustantivo.
- La peculiar relación de los docentes con el saber tiene efectos en su posición epistémica y sobre su autoridad social.
- La enseñanza, su principal función, constituye una función institucional, rasgo que contribuye a definirla según ciertas restricciones y hace de ella una tarea colaborativa.
- La organización del trabajo docente tiende a obturar la posibilidad de desarrollar la clase de actividad conjunta que sería inherente al carácter colaborativo e institucional de la docencia.
- Su ejercicio es extendido en el tiempo, lo que tiene ciertos efectos sobre la base de saberes que requiere.

Expone la autora que las características antes descritas están más asociadas con los conocimientos de los docentes.

Por otra parte, referente a las características asociadas con las funciones organizativas del docente, Sansano, Domínguez, Domenech y Amigo (1995) exponen las siguientes características de la docencia, las cuales son compartidas por la autora:

- El desarrollo de sus funciones y tareas se realiza a partir de una reflexión constante, individual y colectiva, sobre la propia práctica docente. Ésta es la garantía de avanzar en la solución del conjunto de problemas educativos (aprendizajes, formación, evaluación, organización escolar, etc.).
- Desde la autonomía organizativa y pedagógica ejerce una profesión creativa que produce, en su desarrollo, grandes satisfacciones individuales y colectivas, con una metodología de trabajo en equipo, basada en la creación de formas de organización cooperativas, tanto a nivel de formación permanente como de práctica docente.
- La autonomía en la toma de decisiones implica selección cultural, organización del saber, y relación con el entorno social y cultural, que posibilita a su vez el desarrollo de pensamientos críticos. Todo esto conduce a la elaboración y desarrollo del proyecto educativo.
- El saber específico de la profesión docente requiere un aprendizaje cultural, científico y pedagógico, amplio y profundo. Este aprendizaje tendrá que estar al alcance de todos los futuros docentes.
- Requiere una **formación permanente** basada en la reflexión, sistematización y teorización de su propia práctica, de tal manera que los conceptos y aprendizajes asimilados permitan enriquecer, de forma significativa, su bagaje profesional y tengan una utilidad práctica y directa en su trabajo diario.

Esta **formación permanente** actuará de la siguiente forma:

- Facilitará la actualización constante de los conocimientos del profesorado y de su capacitación para responder a las necesidades que genera la sociedad.
- Asegurará que el conjunto de los equipos docentes se encuentren permanentemente en condiciones de llevar a cabo el trabajo educativo con las máximas garantías de calidad.
- Contribuirá a que el profesorado pueda tomar todas las decisiones que en el ámbito profesional le correspondan: Proyecto Curricular de Centro, programaciones, acción tutorial, gestión, etc.
- Relacionará la formación teórica con la reflexión sobre la práctica, propia y de los otros. Partiendo de la situación individual del profesorado y de cada centro, hará posible conseguir los objetivos educativos marcados.

- El profesorado asumirá su responsabilidad concreta en el desarrollo de sus funciones.

Ante lo expuesto hasta aquí la autora llega a las siguientes conclusiones:

A menudo, no se dispone de las condiciones concretas en los centros que permitan un desarrollo normalizado de la función educativa. También es obvio, que determinadas actuaciones o propuestas de la Administración no ayudan a desarrollar esta función en relación con los parámetros que hemos definido. Sin embargo, esto no puede ser excusa o razón para que algunos sectores del profesorado no asuman la parte de responsabilidad que les corresponda. Esta responsabilidad implica lo siguiente:

- La necesidad de racionalizar el uso de los recursos existentes.
- El análisis de los condicionantes externos, para saber cuáles son exactamente los límites de la propia autonomía.
- La posibilidad de profundizar en las propuestas y reivindicaciones que se hace a la Administración.

2.1.2.3. *Desempeño docente.*

Se partió del concepto de desempeño definido en el Diccionario de la Real Academia Española, el cual es: “Cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; ejercerlos”.

Entonces, desempeño docente sería ejercer la profesión de educador, cumpliendo con las funciones y obligaciones inherentes al cargo que ocupe.

Román y Murillo (2008) exponen que el desempeño profesional docente se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos.

La docencia es una profesión que requiere mucho más que vocación, una condición importante y necesaria, pero no suficiente. Las políticas públicas deben orientarse a que los profesores desarrollen una dimensión relacionada con competencias racionales y técnicas específicas de su oficio, que se aprenden en tiempos y espacios determinados, y una dimensión sobre las competencias ético-sociales, que aluden a la responsabilidad con su trabajo y al compromiso con el aprendizaje de los estudiantes. (UNESCO, 2007). En dependencia del resultado del desarrollo en estas dos

dimensiones, en las que se necesita el compromiso del docente, dependerá el desempeño profesional que demuestre.

Profesionalismo y profesionalidad son dos grandes dimensiones a partir de las cuales se configura la identidad de la profesión docente y cuya sinergia constituye la fortaleza ética y profesional de los maestros (Braslavsky, 2004 citado por UNESCO 2007).

Asimismo define *profesionalismo* como un proceso continuo que desarrolla las capacidades para “aprender a enseñar” y “enseñar a aprender”. Es un aprendizaje que requiere adquirir, a lo largo de la vida profesional, *competencias cognitivas* (conocer, manejar información y continuar aprendiendo acerca de lo propio de la disciplina) y *competencias pedagógicas* (saber cómo enseñar la disciplina, cómo trabajar en contextos diversos, cómo generar condiciones adecuadas para el aprendizaje en contextos de alta dificultad y con grupos heterogéneos, y utilizar creativamente los recursos didácticos disponibles en el medio.)

Y La *profesionalidad* como el cumplimiento responsable de la misión asignada por la sociedad a los docentes: garantizar el desarrollo integral de los alumnos a través de aprendizajes relevantes y pertinentes para todos. La profesionalidad implica el desarrollo de competencias éticas y sociales. Las *competencias éticas* habilitan a un docente para cumplir con el compromiso social inherente a su profesión. Las *competencias sociales* son aquéllas que le habilitan para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje; adaptarse y responder al permanente cambio del conocimiento; trabajar en redes; promover diálogos y consensos; en suma, ejercer su responsabilidad y derecho ciudadano en las decisiones acerca de la educación, la escuela y su propia práctica (UNESCO, 2002 citado por UNESCO 2007).

Hasta ahora se ha hablado de la identidad de la profesión docente como las características comunes al colectivo profesional. Pero un aspecto clave en el desempeño profesional de los docentes es como cada uno como individuo desarrolla la identidad profesional.

Avalos (2009) lo define como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo.

Las condiciones en las cuales se desarrollen los docentes inciden directamente en la construcción o reconstrucción de su identidad docente, afectando o no su desempeño profesional como educador.

Román y Murillo (2008) afirman que la urgente demanda y legítima expectativa por contar con sistemas educativos equitativos y de calidad ha exigido el desarrollo de **Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente** (SEDD), en busca de información y conocimiento relevante que contribuya a mejorar la calidad pedagógica de quienes son actores protagonistas en este complejo proceso de enseñar y aprender.

Sin embargo esto siempre ha sido visto con desagrado por parte de los docentes, porque inevitablemente trae consigo comparaciones, evaluaciones de méritos y deméritos, entre otros aspectos negativos y desagradables para los docentes, cuando no se ejecuta de forma idónea.

Pero la evaluación del profesor no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, para a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

También es importante destacar que los educadores de por sí se encuentran en la mira de todas las personas con las cuales se relaciona, y que catalogan su actuación a diario. Se producen valoraciones espontáneas sin tener en cuenta aspectos objetivos, sino más bien cargadas de un gran subjetivismo, que suelen influir negativamente en los profesores, provocando descontento desmotivación, incluso pueden incidir en una toma de decisiones equivocadas que perjudiquen a los docentes.

Por ello es sumamente importante que exista un sistema de evaluación que sea justo y racional y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad, resaltando no tan solo los aspectos negativos sino también los aspectos positivos, dignos a establecer como un paradigma a seguir.

Respecto a Ecuador se puede exponer que la Constitución Política de la República, vigente, en su Art. 73 dispone: “La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades a base de la **evaluación de su desempeño**”.

Por otra parte la Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES) en su Art. 53 dispone: “Los profesores de los centros de educación superior serán **evaluados anualmente en su trabajo y desempeño académico**. En el reglamento de evaluación docente, que será expedido por el CONESUP a partir de una propuesta del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, se establecerán los criterios de evaluación, las formas de participación estudiantil, los estímulos académicos y económicos y las limitaciones a la garantía de estabilidad”.

Esta disposición se correlaciona con la normativa relativa al capítulo “Del personal académico” de la Ley, en el que constan normas sobre los siguientes aspectos que tienen que ver con **la evaluación del trabajo y desempeño académico de los docentes**:

Ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores: el primer inciso del Art. 50 señala los ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores, relacionados con las funciones fundamentales de las instituciones de educación superior: “El personal académico de las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior está conformado por docentes, cuyo ejercicio de la cátedra podrá combinarse con la investigación, dirección, gestión institucional y actividades de vinculación con la colectividad”.

Requisitos básicos para el ejercicio de la docencia: en el mismo Art. 50 se establece que “para ser docente regular de una universidad o escuela politécnica se requiere tener título universitario o politécnico, ganar el correspondiente concurso de merecimientos y oposición y reunir los requisitos señalados en los respectivos estatutos”. Por su parte el Art. 51 fija el principio democrático por el cual no se establecerá ningún tipo de discriminaciones derivadas del origen racial, género, posición económica, política o cualesquiera otras de similar índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor deba ser leal a los principios que inspiran a la institución.

Categorías de los profesores: El Art. 52 de la LOES dispone que “los docentes serán titulares, invitados y accidentales. Los titulares podrán ser principales, agregados y auxiliares. Podrá haber también profesores asociados y honorarios. Su tiempo de ejercicio docente podrá ser a dedicación exclusiva, a tiempo completo y parcial...”

Escalafón docente: El Art. 54 de la LOES dispone que “el órgano colegiado superior fijará normas que rijan la estabilidad, capacitación, ascensos, remuneraciones y

protección social del personal académico, de conformidad con la presente ley, los lineamientos básicos dados por el CONESUP para el escalafón del docente universitario y el reglamento de carrera académica institucional”.

El Reglamento de Evaluación Docente hasta el momento no se encuentra legalmente vigente, pero esto no ha sido un impedimento para que universidades del país aporten sus propios reglamentos para la evaluación de sus profesores, instrumentos que sirven de guía para llevar a cabo este proceso con la mayor transparencia y justeza posible.

Un aspecto que el país sí desarrolló son **los estándares de calidad educativa**. Dentro de los mismos se encuentran **los estándares de desempeño profesional**, que son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

Los estándares de desempeño profesional docente permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de la pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos elementos permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. (Ministerio de Educación, 2011)

A continuación se muestran estos estándares (Ver Gráficos N° 1-3).

N°	ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR		
1	A.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.	A.1.1 Domina el área del saber que enseña. A.1.2 Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia. A.1.3 Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas. A.1.4 Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.
2	A.2 El docente conoce el currículo nacional.	A.2.1 Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula. A.2.2 Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte. A.2.3 Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional.
3	A.3 El docente domina la lengua con la que enseña.	A.3.1 Usa de forma competente la lengua en la que enseña.
DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE		
1	B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	B.1.1 Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje. B.1.2 Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos. B.1.3 Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. B.1.4 Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. B.1.5 Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.
2	B.2 El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.	B.2.1 Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula. B.2.2 Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate. B.2.3 Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos. B.2.4 Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados. B.2.5 Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual. B.2.6 Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.

GRÁFICO N° 1: Estándares de Desempeño

Fuente: Ministerio de Educación

3	B.3 El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.	B.3.1 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes.
		B.3.2 Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado.
		B.3.3 Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.
		B.3.4 Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas.
		B.3.5 Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.
		B.3.6 Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.
DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL		
1	C.1 El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	C.1.1 Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.
		C.1.2 Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes.
		C.1.3 Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.
2	C.2 El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.	C.2.1 Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.
		C.2.2 Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.
		C.2.3 Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.
3	C.3 El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.	C.3.1 Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que recibe de la comunidad educativa.
		C.3.2 Valora su labor como docente y agente de cambio.
DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO		
1	D.1 El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.	D.1.1 Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales.
		D.1.2 Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales.
		D.1.3 Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo.

GRÁFICO N ° 2: Estándares de Desempeño

Fuente: Ministerio de Educación

2	D.2 El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.	D.2.1 Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.
		D.2.2 Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos.
		D.2.3 Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir.
		D.2.4 Fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes.
3	D.3 El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.	D.3.1 Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario.
		D.3.2 Promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social.

GRÁFICO N ° 3: Estándares de Desempeño

Fuente: Ministerio de Educación

2.1.2.4. *Estatus del titulado en Ciencias de la Educación.*

Se analizaron los artículos indicados por la universidad, se realizó una búsqueda bibliográfica y se recolectó gran información de países como España, Chile, Perú, Uruguay, El Salvador y por último Ecuador, respecto al estatus de los docentes una vez que se graduaban y los problemas que presentaban para su inserción laboral.

Se expuso que los docentes una vez graduados les resultaba sumamente difícil acceder al mercado laboral, por diversas razones, como por ejemplo por no existir una demanda real por parte de los empleadores, por no existir políticas gubernamentales que reglamentaran el proceso de inserción, dejando este proceso al libre albedrío de los empleadores, caracterizándose el mercado laboral por una desregulación total. En este sentido los empleadores se aprovechaban y exigían un currículum excesivo, experiencia laboral, por lo que las competencias desarrolladas y la preparación constante es una obligación de primer orden para poder acceder a un puesto laboral, que cabe decir que en ocasiones la tarea a realizar se encontraba muy por debajo a su calificación profesional, con una remuneración mínima y sin beneficios extras.

Por otra parte, en muchos casos existe una brecha entre lo aprendido en la formación inicial y lo que demanda el mercado laboral, provocando esto un shock en los docentes noveles que inician su vida laboral, pues se enfrentan a un mundo desconocido al existir un divorcio entre la teoría y la práctica, resultando las herramientas y conocimientos que pensaban que poseían, obsoletos frente a esta nueva realidad.

El proceso de inserción del docente es muy variado. Puede ir desde el hecho de no existir, que en este caso pasaría directamente frente a los educandos o a ocupar el puesto para el cual fue contratado, o puede conllevar un proceso protocolar y formal, que puede ser más o menos completo, como por ejemplo con presentaciones al alumnado, al colectivo de profesores, con explicación de sus deberes y responsabilidades, con la asignación de un mentor, que se convertiría en su guía en el difícil proceso de adaptación y sobre todo de construcción de su identidad profesoral, como comentábamos anteriormente.

La autora Beatrice Avalos (2009), quien ha estudiado a profundidad el tema de la inserción laboral propone las siguientes soluciones desde perspectiva macro de políticas y desde la perspectiva micro del centro escolar:

a) Políticas sistémicas

- Incluir claramente en las formulaciones de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio.
- Trato especial respecto a la asignación de responsabilidades.
- Es necesario avanzar desde recomendaciones de acompañamiento a una política explícita de inducción y a una estrategia de implementación.

b) Acciones a nivel distritorial y de centro escolar.

- La autoridad educacional (a nivel nacional o a nivel regional / local) debe orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata.

Como conclusión, referente al estatus del titulado en ciencias de la educación, no se puede exponer que existen problemas generales o experiencias similares, pues cada país o región dentro del mismo, manifiesta situaciones diferentes, por lo cual se deberían establecer políticas para la inserción laboral de los docentes en dependencia de las características y tipologías de cada país o región. Lo que sí constituye una constante en todos los países es, que es necesaria la implantación de políticas que rijan el proceso de inserción laboral. De eso depende la estabilidad de la educación y que rinda los frutos esperados por el gobierno y sobre todo por la sociedad.

2.2. Valoración de la profesión docente

Desde los inicios de la profesión docente, ésta constituía piedra angular del desarrollo de la sociedad. Los maestros eran reconocidos y venerados por poseer el conocimiento más avanzado del momento, constituían el instrumento para acceder a los saberes y poder convertirse en mujeres y hombres instruidos y cultos. La autoridad del maestro no era cuestionada por los alumnos y los contextos en los cuales estos se desenvolvían eran menos complejos que los actuales. La profesión ha ido sufriendo una degradación, minimizando el impacto e importancia de ejercerla como motor impulsor del avance de la sociedad. Se ha concebido la profesión como una profesión de pobres, con baja remuneración y condiciones laborales mínimas. Las políticas gubernamentales han tardado en preocuparse por la educación y por los docentes. La aparición de las TIC, provocó el replantearse una transformación del concepto de educación, de la transmisión de conocimientos a un “aprender a aprender”, trayendo como consecuencia repensar las políticas y analizar el contexto de los sistemas de educación.

En el caso específico de Ecuador, se han llevado a cabo profundas modificaciones en el Sistema Educativo, en consonancia con el Plan de Buen Vivir que está llevando a cabo el actual gobierno, donde una de sus premisas es precisamente revalorizar y enaltecer la labor del docente ecuatoriano.

2.3. Satisfacción docente

Existe malestar entre los titulados, que se traduce en frustración y resentimiento hacia la universidad. Un motivo es que no se responde a las expectativas creadas. Un segundo motivo es el desfase de la formación recibida, ya sea por su obsolescencia en la configuración de los planes de estudios, o su alto componente teórico a la hora de la aplicabilidad.

Tanto para los educadores como para todos los agentes sociales, es un hecho que la profesión docente atraviesa una profunda crisis, además de que no goza del prestigio, apoyo y reconocimiento de los gobiernos, de las instituciones ni de la sociedad en general. El trato institucional y social que se les da contradice el carácter mismo de la complejidad cada vez mayor que adquiere esta profesión. Su formación no corresponde con la realidad social en que se desarrollan los estudiantes. Lo que está claro es que las nuevas demandas necesitan un cambio de perspectiva, nuevos estilos de enseñanza, en un marco de permanente revisión y cuestionamiento. Y, aún cuando los educadores ven necesarios los cambios, es evidente que su nivel de involucramiento es mínimo. (Lucio Gil, 1997, citado por Paniagua 2004).

El resultado es que en lugar de que el docente sea un catalizador de cambios en la sociedad, es uno de los elementos que más lo obstaculiza, y no porque quiera hacerlo, sino porque por su formación es natural que lo obstaculice, ya que no ha sido preparado para enfrentar crítica y constructivamente el cambio y sus retos.

La realidad está plagada de casos donde los cupos para puestos laborales en el sector educativo con buenos beneficios o que brindaban un estatus determinado, se otorgaban por relaciones de amistad, se compraban o constituía un intercambio de favores.

Actualmente está mejorando el acceso pero a nivel general, aún está muy lejos de existir una satisfacción docente.

2.4. Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores

2.4.1. *Necesidades de educación continua de los titulados.*

Como se expuso anteriormente, el conocimiento no es estático, sino que constantemente se encuentra en cambio, multiplicándose, evolucionando, mutando. La era tecnológica, la modificación de valores morales, sociales y familiares, los avances científicos técnicos, las sociedades del conocimiento y muchos fenómenos más en los cuales se encuentra inmerso un mundo totalmente globalizado, requiere que los docentes se mantengan en constante actualización y capacitación en su ámbito de acción. Si son llamados a cumplir una función y obligación para con la sociedad como generadores del cambio con un espectro positivista hacia el futuro, deben llevar a cabo las actividades con un enfoque actual que conlleve a una obtención eficiente de resultados revertidos en una educación de calidad, en una sociedad más humana y equitativa.

En función de estos planteamientos el nuevo marco legal establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten, entre otras.

Todo esto requiere, naturalmente, que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en ese sentido el artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

Del mismo modo, la LOEI en su artículo 10, literal "a", señala que los docentes del sector público tienen derecho a "acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación". Finalmente, el Reglamento General a la Ley describe con mayor detalle en qué consistirá la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación. El artículo 311 dice que "con el objeto de mejorar las

competencias de los profesionales de la educación”, el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar y ejecutar “procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.”

2.4.2. *Requerimientos de formación continua desde el punto de vista de los empleadores hacia los docentes.*

Los equipos directivos diseñan su Proyecto Educativo de Centro como un documento abierto para poderlo continuar enriqueciéndolo con el paso de los años. El Proyecto Curricular también tiene que ser elaborado e irse matizando. El trabajo en equipo del profesorado es imprescindible para dar coherencia a los aprendizajes de los distintos momentos y cursos por los cuales pasan los alumnos y sobre todo para compartir tareas de programación de actividades y recursos. Pero será en el Plan Anual de Centro donde se concreta año tras año lo que los docentes llevarán a cabo en sus aulas junto con lo que priorizarán en los ciclos y en el conjunto del Centro. Aquí tiene cabida la participación de familias, alumnado y profesorado. Se priorizarán determinadas prácticas pedagógicas alrededor de los ejes transversales, se harán planes de innovación curricular o de refuerzo de determinadas necesidades detectadas, se establecerán planes de formación dentro del centro, elaboración de todo un protocolo de estrategias concretas con el fin de mejorar la calidad educativa.

Para trabajar por proyectos más concretos dentro del centro, se ha de potenciar el trabajo en grupo, se ha de disponer del punto de vista del otro, integrar a todo el equipo, ver lo que cada uno aporta y consensuar el resultado final. Hay que disponer de vías para resolver conflictos mediante el diálogo y la propuesta de soluciones. Implica una disposición permanente hacia el autoanálisis, la formación y el mantenimiento de escucha y empatía dentro del ambiente escolar.

Por la dinámica del trabajo descrito, los empleadores requieren de los docentes el desarrollo de competencias personales, como por ejemplo: Capacidad de liderazgo, Adaptación al cambio, Ética, Trabajo en Equipo, Proyección Escénica, Solución de Conflictos, entre otras. La formación continua no será requerida tanto de competencias técnicas individuales, sino que tenderá a ser compartida por toda la comunidad

educativa, buscando la actuación conjunta de todo el profesorado, que intervendrá desde el contenido del aula y desde las líneas transversales, intentando dar un sentido global. La escuela ha de hacer un diagnóstico de la situación en la cual vive e ir diseñando su actuación a partir de éste. Recogerá información de otros profesionales, y de las diversas actuaciones docentes. Los datos compilados, discutidos, consensuados y ordenados, deberán ser devueltos a los docentes a fin de tener un mayor conocimiento de lo que sucede con su alumnado y mejorar la calidad de su actuación.

2.5. Competencias docentes

El nuevo siglo se ha caracterizado como una época llena de grandes transformaciones. Los cambios a los que hacemos referencia, pasan a ser desde transformaciones estructurales, cambios en las lógicas de producción, en las organizaciones, en las cualificaciones y por supuesto cambios en el sistema de enseñanza aprendizaje, entre otros (Echeverría, 2002).

La UNESCO señala que las nuevas generaciones del siglo XXI deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales para la construcción del futuro, por lo que la educación superior, entre otros de sus retos, se enfrenta a la formación basada en las competencias y la pertinencia de los planes de estudio que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad para lo cual requiere una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo. (UNESCO, 1998).

Las referencias sobre el tema de competencias en el ámbito de la educación se encuentran a mediados de la década de los noventa en expresiones tales como formación por competencias, planes de estudio basados en el enfoque por competencias, propuestas educativas por competencias, presentándose como una opción alternativa para mejorar los procesos de formación académica tanto en el nivel de educación básica como en la formación del técnico medio y la formación de profesionales con estudios de educación superior (Díaz Barriga, 2003).

El concepto de competencia ha sido ampliamente definido por varios autores e instituciones, como la UNESCO, Organización Mundial del Trabajo (OIT), Parlamento Europeo Marco Europeo de cualificaciones para el aprendizaje, el Proyecto Tunning, entre otros. Todos los conceptos muestran la complejidad semántica de la palabra tornándose como instrumento para la producción de diversos significados. Las propias clasificaciones, definiciones, conceptualizaciones se han convertido en muchas ocasiones en un problema para los propios docentes, pues al no existir un pronunciamiento consensuado en el ámbito internacional o nacional, crea incertidumbre y cada quien elige cuáles serían esas competencias que debe poseer el docente y por ellas se les exige y evalúa, constituyendo en muchos casos interpretaciones extensivas del término que culmina en sobrecargar al docente con

actividades que no están asociadas al magisterio y sin embargo les exigen por el cumplimiento de las mismas.

La autora de la presente investigación decidió escoger para su exposición la definición que brinda el Proyecto Tuning por la trascendencia de su labor y la integración y aporte a los países de América Latina y el Caribe, así como a México. (Ver Gráfico N° 4).

Este proyecto surge en un contexto de reflexión sobre la educación superior ante los acelerados cambios de la sociedad, por lo que en 1998 se inicia un proceso por cuatro ministros de educación superior representantes del Reino Unido, Francia, Italia y Alemania, quienes reunidos en la Universidad de la Sorbona en París, Francia, analizan que ante los cambios en el ámbito educativo y laboral que conlleva a la diversificación de carreras profesionales, las universidades tienen la obligación de proporcionar a estudiantes y a la sociedad en su conjunto un sistema de educación superior que ofrezca las mejores oportunidades para buscar y encontrar su propio ámbito de excelencia.

Es en el año 2000, donde comienza la elaboración del proyecto piloto que se denominó Tuning, donde se propone definir y desarrollar las competencias genéricas y las competencias específicas de las áreas temáticas.



GRÁFICO N° 4: Países participantes en el proyecto Alfa Tuning

Fuente: <http://www.unne.edu.ar>

Pero el proyecto rebasa las fronteras de la Unión Europea y se iniciaron las colaboraciones con América Latina y el Caribe, basándose en la experiencia europea.

A este proyecto se le denominó Alfa Tuning y mantiene el objetivo del proyecto original, que es “afinar” las estructuras educativas de América Latina. También se han planteado la meta de identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia.

De igual forma se propone desarrollar perfiles profesionales en términos de competencias genéricas y específicas de cada área de estudio.

Sobre las *competencias genéricas*, se busca identificar aquellos atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por la sociedad, además de ser comunes a todas o casi todas las titulaciones.

Las *competencias específicas* son las que se relacionan con cada área temática, y tienen una gran importancia para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática. Se conocen también como destrezas y competencias relacionadas con las disciplinas académicas y son las que confieren identidad y consistencia a los programas.

Basándose en las competencias definidas en el marco europeo se le pidió a cada centro nacional que las revisara al igual que los grupo de trabajo y cada universidad realizó encuestas a egresados, empleadores, estudiantes y académicos para un total de 22 609 encuestados (Tuning América, 2008). Las competencias generales y las específicas para la carrera de Educación se muestran a continuación acorde a los resultados obtenidos según el sitio oficial del proyecto Alfa Tuning América.

Competencias Genéricas (Tuning América, 2008)

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
6. Capacidad de comunicación oral y escrita.

7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
9. Capacidad de investigación.
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
12. Capacidad crítica y autocrítica.
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
14. Capacidad creativa.
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
16. Capacidad para tomar decisiones.
17. Capacidad de trabajo en equipo.
18. Habilidades interpersonales.
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente.
21. Compromiso con su medio socio-cultural.
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma.
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos.
26. Compromiso ético.
27. Compromiso con la calidad.

Competencias específicas de la carrera de Educación. (Tuning América, 2008)

1. Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas (Diseño, ejecución y evaluación).
2. Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad.
3. Diseña y utiliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos.
4. Proyecta y desarrolla acciones educativas de carácter interdisciplinario.
5. Conoce y aplica en el accionar educativo las teorías que fundamentan las didácticas generales y específicas.
6. Identifica y gestiona apoyos para atender necesidades educativas específicas en diferentes contextos.

7. Diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizajes en base a criterios determinados.
8. Diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos.
9. Selecciona, elabora y utiliza materiales didácticos pertinentes al contexto.
10. Crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje.
11. Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos.
12. Logra resultados de aprendizaje en diferentes saberes y niveles.
13. Diseña e implementa acciones educativas que integran a personas con necesidades especiales.
14. Selecciona, utiliza y evalúa las tecnologías de la comunicación e información como recurso de enseñanza y aprendizaje.
15. Educa en valores, en formación ciudadana y en democracia.
16. Investiga en educación y aplica los resultados en la transformación sistemática de las prácticas educativas.
17. Genera Innovaciones en distintos ámbitos del sistema educativo.
18. Conoce la teoría educativa y hace uso crítico de ella en diferentes contextos.
19. Reflexiona sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo.
20. Orienta y facilita con acciones educativas los procesos de cambio en la comunidad.
21. Analiza críticamente las políticas educativas.
22. Genera e implementa estrategias educativas que respondan a la diversidad socio – cultural.
23. Asume y gestiona con responsabilidad su desarrollo personal y profesional en forma permanente.
24. Conoce los procesos históricos de la educación de su país y Latinoamérica.
25. Conoce y utiliza las diferentes teorías de otras ciencias que fundamentan la educación: Lingüística, filosofía, sociología, psicología, antropología, política e historia.
26. Interactúa social y educativamente con diferentes actores de la comunidad para favorecer los procesos de desarrollo.
27. Produce materiales educativos acordes a diferentes contextos para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En Ecuador se aprecia que el sistema nacional de educación tiene como finalidad el desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas de la

población. El Plan Nacional del Buen Vivir es la herramienta para que en todos los sectores se desarrollen competencias que aseguren la calidad de los servicios en: educación, salud, seguridad social, hábitat y vivienda, cultura, comunicación social, ciencia, tecnología, gestión del riesgo, población y movilidad humana, seguridad humana, transporte, biodiversidad y recursos naturales, patrimonio y otros. Lo expresado define el camino por el cual debe dirigirse la educación actual en el país.

Un importante avance en el desarrollo del enfoque de la educación por competencias es el que se refiere al modelo holístico, el cual plantea que una competencia no solo es un conjunto de aprendizajes significativos, sino que estos van acompañados de una serie de atributos, contextos y valores.

2.5.1. Aspectos metodológico-didácticos de la profesión docente.

En este apartado la autora quiso partir de los aportes de una investigación realizada por Esthalin Rivadeneira Ferrín (2012) de la Universidad Andina Simón Bolívar, denominada “Perfil de Competencias de la Formación Docente en los Institutos Superiores Pedagógicos del País”, donde define las competencias pedagógico-didácticas para el ejercicio profesional del docente de Educación Básica, que describen las tareas concretas que deben ser ejecutadas para desarrollar procesos de enseñanza aprendizaje y están expresadas en las siguientes acciones:

- Integra teoría – práctica para el desarrollo del conocimiento.
- Interpreta y analiza un currículo basado en corrientes filosóficas, psicológicas, pedagógicas, sociológicas.
- Selecciona estrategias activas para ejecutar el micro currículo.
- Utiliza metodología y recursos adecuados al mapa de conocimientos y al contexto.
- Construye ambientes de autonomía escolar.
- Promueve en los estudiantes acciones de participación democrática.
- Promueve el trabajo en equipo dentro y fuera del aula de clases.
- Utiliza TICs y otros medios tecnológicos.
- Aplica modelos de gestión educativa en el aula e institución.
- Diseña y ejecuta procesos de clase utilizando el ciclo del aprendizaje en las áreas de estudio de la Educación Básica.
- Ejecuta procesos de evaluación del aprendizaje.

- Desarrolla el proceso acción – reflexión – acción en la práctica docente de cada semestre.
- Diseña y ejecuta proyectos de investigación – acción e interdisciplinarias.
- Investiga la relación teoría-práctica.
- Demuestra ética profesional en las actividades escolares.

De esta forma el docente se convierte en mediador o guía del proceso de enseñanza aprendizaje, donde el estudiante es el artífice de su propio aprendizaje. El profesor aplica los principios metodológicos y determinados aspectos didácticos que le permitan valorar las posibilidades de éxito, reforzar la motivación y confianza del alumno y planificar las progresiones, con el referente de que el objetivo final no consiste sólo en el resultado último de la actividad, sino en el hecho de superar las propias limitaciones. Para asegurar el éxito del alumno, el maestro debe planificar teniendo en cuenta lo que cabe esperar de cada alumno y asegurar el tratamiento de los diferentes ritmos y niveles de aprendizaje.

2.5.2. Autoevaluación de la práctica docente.

Diversos autores aseveran que la autoevaluación entendida como la reflexión crítica de su propio desempeño es, sin duda, la mejor estrategia para el desarrollo profesional del profesorado. Esta autoevaluación se enriquece cuando es completada, en ocasiones, con apoyos externos de expertos o de pares que ayuden a realizar esa mirada introspectiva.

La autoevaluación permite dar a conocer aquellos aspectos en los cuales se han obtenido buenos resultados, así como también de los aportes en el proceso, que obviamente los supervisores o directivos inmediatos superiores desconocen por no haber sido participantes activos en la tarea educativa con los alumnos. Un buen registro de los descubrimientos propios permitirá realizar una buena gestión de la información que podrá ser socializada y dada a conocer en dependencia de su relevancia en el colectivo de docentes. Evaluar la propia actividad docente eleva la autoestima del profesor y constituye un reconocimiento moral propio. La autora considera que la convergencia de ambas evaluaciones citadas, tanto la evaluación del desempeño docente como la autoevaluación, constituyen el binomio perfecto para llegar a un equilibrio y a un justo sistema de evaluación del desempeño docente.

2.5.3. Investigación educativa como tarea docente.

Lawrence Stenhouse (1998) insiste que lo mismo en su actividad docente que en sus escritos, el educador tiene que realizar una indagación sistemática y autocrítica de su desempeño profesional.

Sigue esbozando que la investigación es ahora una tarea cotidiana: una industria, una herramienta y un “pasatiempo”, pero, sobre todo, se trata de una interacción constante con el objeto de estudio, con la materia prima que produce el conocimiento; en este caso, el quehacer educativo.

La investigación es educativa en el grado en que puede relacionarse con la práctica de la educación. La investigación no debe imponerse al criterio del educador, más bien, tiene que complementarlo y enriquecerlo. La autoobservación de la propia dinámica del aula es esencial para poder plantear cambios en la práctica educativa, y ante la necesidad de aspectos comunes a todos los docentes, tales como “Atención a la Diversidad”, “Resolución de Conflictos”, “Acción Tutorial”, “Organización del Aula”, “Educación Emocional”, “Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH)”, “Aprendizaje de la Lectoescritura”, “Tecnología Aplicada al Centro (TAC)”, “Educación en Valores”, y un largo etcétera..., obliga a incentivar la participación de los equipos docentes en propuestas de formación y de innovación a partir de proyectos propios y externos. Así la formación no resultará puramente teórica, sino que se busca que permita al docente realizar una evolución personal y profesional, que le genere preguntas sobre la propia práctica docente, entusiasmo por la acción y propuestas innovadoras, que lleve al docente a tener una mirada crítica hacia el quehacer diario de la escuela.

El estatus del profesor como investigador se alcanza por la capacidad de innovar, reorientar y enriquecer la teoría y la práctica pedagógica, y la educación en su conjunto.

2.5.4. Participación docente en actividades académicas, normativas y administrativas.

En la actualidad, además que un docente realice las funciones puramente de su actividad educativa, se requiere que también participe con actividades administrativas, burocráticas, normativas entre otras, que generalmente le vienen

impuestas de la Administración, las cuales le suponen una sobrecarga y le restan tiempo para ejercer la profesión con calidad, y lograr su auto capacitación para brindar un buen servicio. Además, la ocupación laboral de un docente puede requerir ocupar cargos directivos y cargos administrativos dentro de la institución escolar.

Por otra parte, cuando se requiere realizar una reforma institucional o educacional las Administraciones deberían partir de los propios educadores, que son lo que tienen conocimiento de la complejidad de los procesos internos de una institución escolar, de los aspectos que funcionan y de los que no funcionan, de las ventajas y desventajas de aplicar o implantar determinados modelos o metodologías. Así, en estas últimas décadas, Administración, y también la Universidad, han hablado de la escuela desde fuera de la escuela y se ha creado separación entre teoría y práctica educativa, aislamiento profesional y descontextualización de la práctica educativa. Se requiere un cambio al respecto para poder mejorar la calidad educativa de manera global y social.

2.5.5. *Interacción profesor - padres de familia y comunidad.*

La educación ha tenido que asumir una serie de retos que el propio devenir de la historia le ha impuesto, en especial el rol que ha tenido que asumir precisamente con los cambios de valores de la familia y la sociedad en general, donde la familia en muchas ocasiones ya no representa la célula principal de la educación de los niños con la orientación ética y moral de antaño, pues ahora se recarga al profesor con dichas obligaciones e incluso le exigen por ellas y en otras ocasiones lo culpan por el precario aprendizaje de sus hijos.

La relación que debe existir basada en un alto compromiso de sus partes, entre alumnos, docentes, comunidad y padres de familia, es primordial para el cumplimiento eficiente de los fines educativos en determinada sociedad. Es necesario ser capaces de diagnosticar dónde se generan las fuentes de conflicto y plantear estrategias que fomenten en los padres más confianza en los maestros y en la escuela desde un principio, como por ejemplo informándoles más sobre la marcha general de la escuela y encontrando vías de comunicación y entendimiento con las familias. Por otra parte el docente tiene la facultad de instruir al alumno e impartirle el mayor conocimiento posible de acuerdo a sus habilidades, y debería contar con el respaldo de los padres

de familia quienes deben de involucrarse en la educación de sus hijos, apoyando al docente ya que la educación es una responsabilidad mutua. Por último es importante que los docentes conozcan la comunidad donde se desarrollan cada uno de los alumnos porque esto les permitirá entender mejor las costumbres de los que ahí habitan y por consiguiente podrán entender mejor a las familias y a los alumnos.

2.5.6. Profesor y trabajo en equipo.

El trabajo cohesionado entre los profesores que forman un colectivo es mucho más eficiente y rico en experiencias, que aquel docente que se desarrolla de forma independiente.

Según Antúnez (1999) expone ciertos motivos para el trabajo en equipo con los cuales la autora estuvo de acuerdo:

- La acción sinérgica suele ser más efectiva y eficaz que la acción individual o que la simple adición de acciones individuales. Mediante la colaboración parece más factible mejorar las ayudas pedagógicas que proporcionamos a nuestros estudiantes, ofrecer una oferta educativa más completa y una educación más justa.
- La colaboración mediante el trabajo en equipo permite analizar en común problemas que son compartidos, con mayores y mejores criterios.
- Proporcionar a nuestros estudiantes la educación de calidad que, sin duda, merecen, exige que entre las personas que les educamos existan ciertos planteamientos comunes y también criterios y principios de actuación suficientemente coherentes. Esos requisitos no son posibles sin la adecuada coordinación que proporciona la colaboración mediante el trabajo en equipo.

Se quisiera remarcar que el trabajo en equipo posibilita la inserción laboral de los docentes noveles, brindándoles el apoyo necesario, creándoles habilidades en base a experiencias anteriores y sobre todo facilitándole el complejo camino del inicio de su vida profesional, en un mundo totalmente cambiante y con exigencias bastante difíciles de alcanzar. Cuando la escuela ha elaborado y consensuado un proyecto referente a cualquier aspecto cotidiano de la práctica escolar, sea de atención a las familias, atención a la diversidad, acción tutorial, convivencia y resolución de conflictos, aprendizaje de la lectoescritura, etc., facilita que todos los miembros del

equipo educativo sepan en todo momento lo que es conveniente hacer y cómo deben llevarlo a cabo, y posibilita ofrecer a los nuevos miembros que se incorporan un proyecto que desde el comienzo ya se puede realizar, que provea todos los aspectos posibles que necesite conocer un maestro que empiece a trabajar en una escuela.

2.5.7. Aspectos socio-humanísticos que desarrolla el docente de Ciencias de la Educación en su labor profesional.

En el escenario de la sociedad del conocimiento, el rol del docente y el alumno mismo alcanzan un papel preponderante en la gestión de los aprendizajes, a través de un sistema educativo que promueve nuevas estrategias orientadas a conocer el ser, el hacer y la convivencia humana.

La meta esencial de la educación es la formación integral del ser humano, que se relaciona con la formación en una cultura general e integral en toda su diversidad: técnica, especializada en determinada profesión, científica, para la convivencia social, cultura política, histórica, humanista, ambiental, estética y otras manifestaciones que como partes se van configurando en una totalidad. La meta es formar al estudiante como ser social y a la vez como individualidad.

A continuación la autora definió basándose en los planteamientos de Ruiz, (2008), algunos aspectos socio-humanísticos, en el orden más bien descriptivo no así restrictivo:

- **Formación de un pensamiento integrador:** Esta formación de modos de pensar, debe procurar ser integrador, desarrollar pensamiento fuerte, etc., y se conformará a partir de núcleos de contenido científico-tecnológico, ético-humanista, estético y otros.
- **Formación de modos de actuación creadora.** Se refiere a desarrollar capacidades para actuar de modo creador, productivo.
- **Desarrollo individual:** Se debe considerar en sentido amplio y significa que no sólo potencia lo cognitivo, sino que tiene en cuenta también lo afectivo, formando ambos aspectos una unidad. El alumno desarrolla intereses, sentimientos, actitudes que tienen manifestación en cualquier actividad docente o de su vida cotidiana. El alumno debe recibir influencias educativas dirigidas a que éste tenga un proyecto de vida personal autónomo e independiente.
- **Preparación para la vida social:** Le permitirá resolver problemas en dependencia de su nivel de complejidad, interactuando de esta forma con la

sociedad. Se caracteriza por ser un proceso reiterativo e incremental en la adquisición de conocimiento y resoluciones de problemas que se van presentando como ser social que es.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones

- Cada país establece la legislación, políticas referentes al ámbito educativo, pero la función y el rol que desempeña el docente es similar en todos ellos, a pesar de las diferencias de razas, credos, idiosincrasia, entre otros aspectos.
- Si no se logra una formación idónea del docente basado en competencias, estándares, con dominio de modelos pedagógicos, metodología, tecnología y gestión, teniendo como eje central el desarrollo humano, con una fuerte convicción de la profesión y un sentido de pertenencia y un alto rigor ético, el resultado en la práctica al iniciarse como docente será desastroso. Los planes de estudio, perfiles, mallas curriculares y demás, deben estar en consonancia con los adelantos científicos- técnicos y sobre todo con los avances pedagógicos, con una visión realista de las demandas del mercado laboral donde se insertaría el docente una vez culmine sus estudios.
- Las características del trabajo docente y sus contextos de realización constituyen elementos claves a la hora de considerar los saberes que requieren y los que pueden formular en el curso de su actuación.
- La docencia es una profesión que requiere mucho más que vocación, una condición importante y necesaria, pero no suficiente. Las políticas públicas deben orientarse a que los profesores desarrollen una dimensión relacionada con competencias racionales y técnicas específicas de su oficio, que se aprenden en tiempos y espacios determinados, y una dimensión sobre las competencias ético-sociales, que aluden a la responsabilidad con su trabajo y al compromiso con el aprendizaje de los estudiantes.
- Las condiciones en las cuales se desarrollen los docentes inciden directamente en la construcción o reconstrucción de su identidad docente, afectando o no su desempeño profesional como educador.
- Los estándares de desempeño profesional docente permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su

desempeño: uso de pedagogías variadas, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, etc.

- Es sumamente importante que exista un sistema de evaluación del desempeño docente que sea justo y racional y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad, resaltando no tan solo los aspectos negativos sino también los aspectos positivos, dignos a establecer como un paradigma a seguir.
- La convergencia tanto de la evaluación del desempeño docente como de la autoevaluación, constituyen el binomio perfecto para llegar a un equilibrio y a un justo sistema de evaluación del desempeño docente.
- Existe una brecha entre lo aprendido en la formación inicial y lo que demanda el mercado laboral, provocando esto un shock en los docentes noveles que inician su vida laboral, pues se enfrentan a un mundo desconocido al existir un divorcio entre la teoría y la práctica, resultando las herramientas y conocimientos que pensaban que poseían, obsoletos frente a esta nueva realidad.
- Referente al estatus del titulado en ciencias de la educación, no se puede exponer que existen problemas generales o experiencias similares, pues cada país o región dentro del mismo, manifiesta situaciones diferentes, por lo cual se deberían establecer políticas para la inserción laboral de los docentes en dependencia de las características y tipologías de cada país o región. Lo que sí constituye una constante en todos los países es, que es necesaria la implantación de políticas que rijan el proceso de inserción laboral, de eso depende la estabilidad de la educación y que rinda los frutos esperados por el gobierno y sobre todo por la sociedad.
- Ecuador ha llevado a cabo profundas modificaciones en el Sistema Educativo, en consonancia con el Plan de Buen Vivir que está llevando a cabo el actual gobierno, donde una de sus premisas es precisamente revalorizar y enaltecer la labor del docente ecuatoriano.
- Tanto para los educadores como para todos los agentes sociales, es un hecho que la profesión docente atraviesa una profunda crisis, además de que no goza del

prestigio, apoyo y reconocimiento de los gobiernos, de las instituciones ni de la sociedad en general.

- El conocimiento no es estático, sino que constantemente se encuentra en cambio, multiplicándose, evolucionando, mutando. La era tecnológica, la modificación de valores morales, sociales y familiares, los avances científicos técnicos, las sociedades del conocimiento y muchos fenómenos más en los cuales se encuentra inmerso un mundo totalmente globalizado, requiere que los docentes se mantengan en constante actualización y capacitación en su ámbito de acción. Si son llamados a cumplir una función y obligación para con la sociedad como generadores del cambio con un espectro positivista hacia el futuro, deben llevar a cabo las actividades con un enfoque actual que conlleve a una obtención eficiente de resultados revertidos en una educación de calidad, en una sociedad más humana y equitativa.
- En Ecuador se aprecia que el sistema nacional de educación tiene como finalidad el desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas de la población. El Plan Nacional del Buen Vivir es la herramienta para que en todos los sectores se desarrollen competencias que aseguren la calidad de los servicios en: educación, salud, seguridad social, hábitat y vivienda, cultura, comunicación social, ciencia, tecnología, gestión del riesgo, población y movilidad humana, seguridad humana, transporte, biodiversidad y recursos naturales, patrimonio y otros. Lo expresado define el camino por el cual debe dirigirse a la educación actual en el país.
- El profesor aplica los principios metodológicos y determinados aspectos didácticos que le permitan valorar las posibilidades de éxito, reforzar la motivación y confianza del alumno y planificar las progresiones, con el referente de que el objetivo final no consiste sólo en el resultado último de la actividad, sino en el hecho de superar las propias limitaciones. Para asegurar el éxito del alumno, el maestro debe planificar teniendo en cuenta lo que cabe esperar de cada alumno y asegurar el tratamiento de los diferentes ritmos y niveles de aprendizaje.

- El estatus del profesor como investigador se alcanza por la capacidad de innovar, reorientar y enriquecer la teoría y la práctica pedagógica, y la educación en su conjunto.
- En la actualidad, además que un docente realice las funciones puramente de su actividad educativa, se requiere que también participe con actividades administrativas, burocráticas, normativas entre otras, las cuales le suponen una sobrecarga y le restan tiempo para ejercer la profesión con calidad, y lograr su auto capacitación para brindar un buen servicio.
- La relación que debe existir basada en un alto compromiso de sus partes, entre alumnos, docentes, comunidad y padres de familia, es primordial para el cumplimiento eficiente de los fines educativos en determinada sociedad.
- El trabajo cohesionado entre los profesores que forman un colectivo, es mucho más eficiente y rico en experiencias, que aquel docente que se desarrolla de forma independiente.
- La meta esencial de la educación es la formación integral del ser humano, que se relaciona con la formación en una cultura general e integral en toda su diversidad: técnica, especializada en determinada profesión, científica, para la convivencia social; cultura política, histórica, humanista, ambiental, estética y otras manifestaciones que como partes se van configurando en una totalidad. La meta es formar al estudiante como ser social y a la vez como individualidad.

3.2. Recomendaciones

- Es necesario realizar a nivel nacional en las universidades, una revisión de los planes de estudio y sus programas, las mallas curriculares, el perfil del docente basado en competencias, que le permitan superar inconsistencias y vacíos en los mismos, logrando una mayor eficiencia en la formación inicial docente y una convergencia con las demandas del mercado laboral.

- Es necesario que entre la universidad y la escuela haya una mayor comunicación y conocimiento a través de una buena planificación de las prácticas y otros recursos que ayuden a escucharse y acercarse mutuamente.
- Es necesario que se implementen políticas encaminadas a desarrollar una inserción laboral de calidad de los docentes noveles.
- El gobierno debe establecer un sistema de evaluación del desempeño docente que sea justo y racional.
- Es necesario promover la investigación y la actualización continua de los docentes como instrumentos constantes de su profesión.

4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Es interés de la autora exponer que el desarrollo del presente apartado tal y como fue indicado por la Universidad Particular de Loja en su Informe, constituyó un trabajo complejo, ya que al no ser esta una investigación de campo sino más bien bibliográfica, existen determinados indicadores que han resultado difíciles de exponer, resultando esto una limitación para el desarrollo del trabajo.

4.1. Tema

La inserción laboral de los egresados de la carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

4.2. Justificación

La presente investigación se justifica en la necesidad que presenta la Universidad Particular de Loja de contar con investigaciones que contribuyan a mejorar la calidad educativa de la misma, con la finalidad de cumplir con su Misión y alcanzar su Visión:

“Formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad.”

4.3. Objetivo

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

4.4. Metodología

Se ha utilizado la metodología del Marco Lógico, la cual es una herramienta empleada en los proyectos de desarrollo, ya que facilita el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de los mismos. Este proyecto se guía por objetivos específicos, los cuales están dirigidos a un grupo específico o beneficiario, facilitan la comunicación y participación entre las personas involucradas respondiendo de esta manera a la necesidad detectada.

4.4.1. Etapa de Identificación del Problema y Alternativas de Solución.

4.4.1.1. Análisis de involucrados.

Se elaboró un inventario de todas las partes relacionadas con el problema, analizando su situación actual y haciendo un primer acercamiento para ver la situación a la que se desea llegar considerando posibles recursos y sus intereses en crear las condiciones más favorables para la ejecución del proyecto, así como en diseñarlo de forma tal que no solo pueda alcanzar sus objetivos, sino que también se optimicen los beneficios del proyecto para la institución y para la sociedad. Este análisis ha quedado recogido en la Matriz de Involucrados (Ver Cuadro N ° 1).

4.4.2. Análisis del Problema.

De acuerdo al análisis anterior, se ha identificado como **problema principal** el siguiente:

“La ineficiente formación de los docentes influye en la inserción laboral de los mismos”

Se han definido los efectos negativos que como consecuencia del problema repercute directamente en los involucrados, e implícitamente en las instituciones educativas y en la sociedad en general. Asimismo se han buscado los elementos que son la posible causa del problema objeto de estudio, implicando la responsabilidad de las políticas educativas y de las universidades.

Este análisis ha quedado recogido en la herramienta denominada “Árbol de Problemas” (Ver Gráfico N ° 5), que permite visualizar gráficamente en las raíces las causas del problema, en el tronco el problema principal, y en las ramas y hojas los efectos de dicho problema, además de visualizar la relación existente entre las causas y los efectos.

4.4.3. Análisis de Objetivos.

Una vez definido el problema principal, es posible determinar el objetivo central al describir la situación futura a la que se desea llegar una vez se han resuelto los problemas. Así, el **Objetivo central** es:

“Los docentes han logrado una eficiente inserción laboral”.

Los estados negativos del árbol de problemas se convierten en soluciones, expresadas en forma de estados positivos. De hecho, todos esos estados positivos son objetivos y se presentan en un diagrama de objetivos en el que se establece una jerarquía: los medios (factores que permiten dirigir la acción de eliminar las causas para resolver el problema), el objetivo central (el propósito de situación final), y los fines (los términos a los que se aspira llegar con la ejecución del plan). Este análisis ha quedado recogido en el “Árbol de Objetivos” (Ver Gráfico N ° 6).

CUADRO N ° 1: Matriz de Involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una estrategia	Conflictos Potenciales
Titulados	Obtención de un trabajo bien remunerado. Competencia para ejercer la profesión	- Formación inicial con insuficiencias, que no responde a la demanda laboral. - Dificultades para iniciar la vida profesional mediante un trabajo digno.	- Constitución de la República de Ecuador. - Ley Orgánica de Educación. - Reglamento de la Ley	- Titulados. - Universidades. - Ministerio de Educación. - Gobierno Ecuatoriano	- Abandono del Magisterio. - Desempleo. - Déficit de docentes. - Bajo promedio escolar.
Empleadores	Tener personal bien preparado y competente	- Personal sin conocimientos prácticos que no responden a sus intereses.	- La Constitución de la República. - Código Orgánico del Trabajo.	- Empleadores. - Universidades. - Ministerio de Educación. - Gobierno Ecuatoriano	- Ineficiencia de la institución, organización o empresa.

Fuente: Informe Metodológico para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la UTPL.

Elaboración: Olga María Chimbolema Gavin

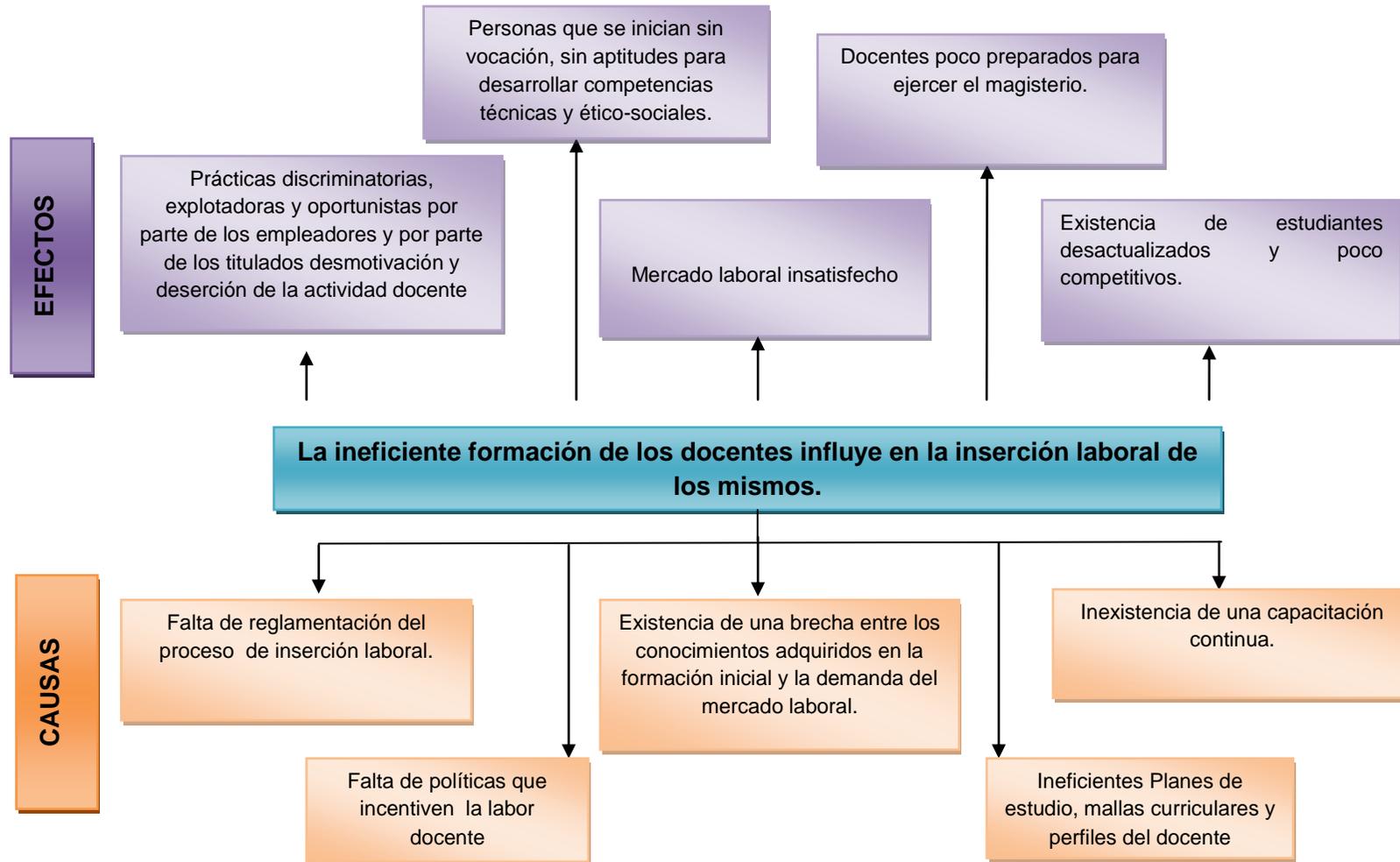


GRÁFICO N ° 5: Árbol de Problemas

Fuente: Olga María Chimbolema Gavin

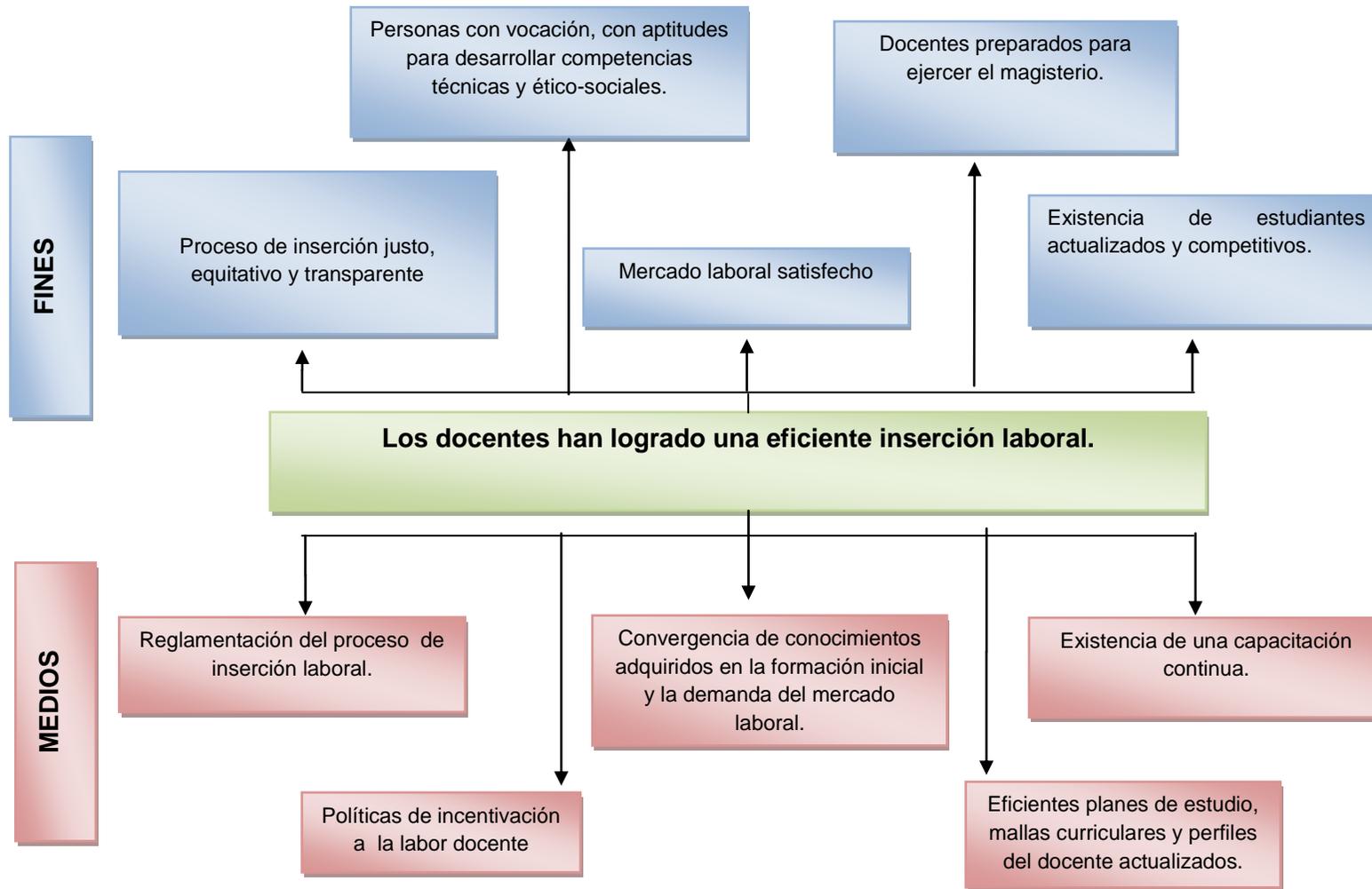


GRÁFICO N ° 7: Árbol de Objetivos

Fuente: Olga María Chimbolema Gavin

4.4.4. **Identificación de alternativas o estrategias de solución al problema.**

Son las diversas formas de cómo puede solucionarse el problema, o los diversos medios para lograr el objetivo. De las soluciones alternativas que se plantean y de su valoración surge la estrategia que se decidió para el proyecto. A continuación se presenta las dos alternativas definidas por la autora:

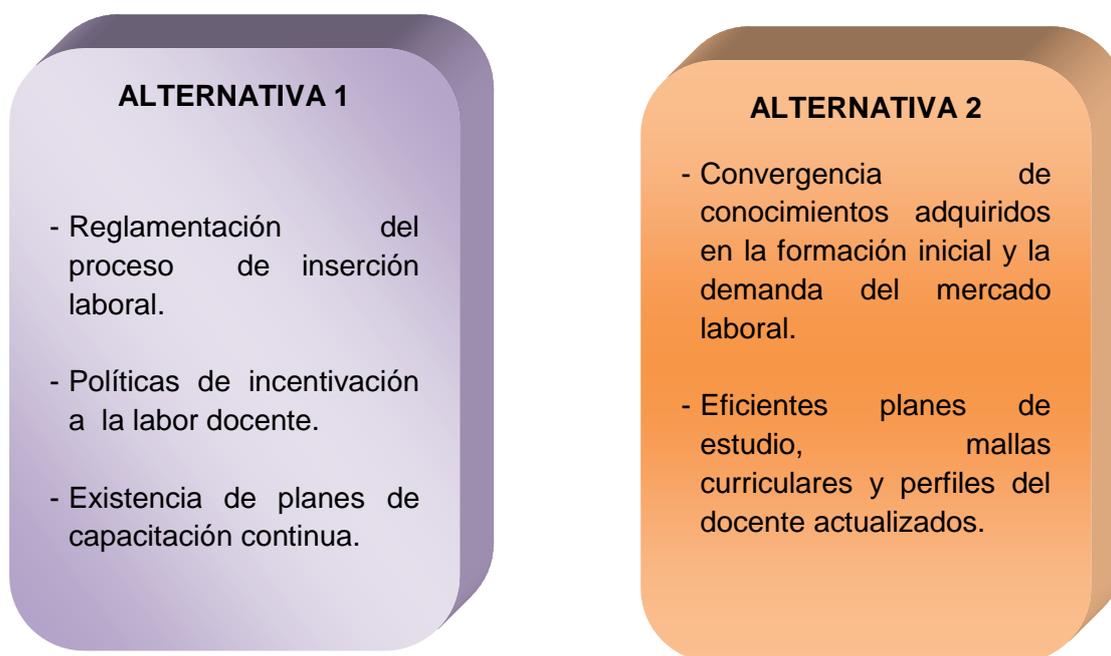


GRÁFICO N °6: Alternativas de Solución

Fuente: Olga María Chimbolema Gavin

4.4.5. Selección de la alternativa óptima.

Tras un análisis minucioso de las dos alternativas de solución al problema, se seleccionará la alternativa que nos garantice el éxito del proyecto de una forma más eficaz y eficiente. Se analizaron las alternativas propuestas en función de aspectos como:

- Costo
- Posibilidades de éxito
- Costo/Beneficio
- Horizonte tiempo
- Riesgo social

CUADRO N ° 2: Análisis comparativo de Alternativas

CRITERIOS	ALTERNATIVA 1	ALTERNATIVA 2
Costo	Alto	Bajo
Posibilidades de éxito	Bajo	Alto
Costo/beneficio	Alto	Bajo
Horizonte de tiempo	Largo	Corto
Riesgo Social	Mediano-alto	Pequeño

Fuente: Olga María Chimbolema Gavin

Respecto a la alternativa N ° 1, esta se encuentra dentro de las funciones puramente del Estado, de reglamentar las actividades relacionadas a la inserción laboral, la incentivación docente y la capacitación continua, debiendo para ello realizar un

diagnóstico a nivel nacional para conocer cómo se encuentra la situación de los docentes titulados, estableciendo una caracterización extensa de los mismos respecto a condiciones laborales, salario, estatus, desempeño profesional, acciones de capacitación, falencias, entre otras. Esto demandaría un tiempo prolongado, pues el proyecto debería ser aprobado por las diferentes instancias gubernamentales, al conllevar recursos financieros con altos costos para la definición del presupuesto, por la movilización de personal y los viáticos asociados, recursos tecnológicos necesarios para procesar toda la información, el tiempo que conlleve la elaboración y aprobación de las propuestas legislativas y además debe darse el supuesto de que el gobierno se lo plantee como una necesidad en los momentos actuales. Debido a la gran movilización, el riesgo social sería de mediano a alto, aunque los beneficios serían generalizados para todos los docentes.

La alternativa N ° 2 se puede llevar a cabo directamente por la UTPL, con el conocimiento de la situación de sus egresados y la retroalimentación de su quehacer educativo. Requiere para ello pocos recursos financieros. Lo puede realizar en un tiempo prudencial, con los resultados a corto plazo al ejecutar el proyecto, beneficiando de esta forma a los docentes titulados y graduados de la universidad. Se le posibilita cumplir con su Misión y lograr su visión estratégica, constituyendo un ejemplo a seguir por el resto de las universidades que encuentran en este proyecto un punto de referencia para llevarlo a cabo en sus instituciones, existiendo una base de datos suficiente para proponer al gobierno que establezca políticas que favorezcan la inserción laboral de los docentes a nivel general. De igual forma el riesgo social es pequeño.

Tomando en consideración el análisis anteriormente expuesto la autora seleccionó la segunda alternativa.

4.4.6. Estructura Analítica del Proyecto (EAP).

A partir del árbol de objetivos, y teniendo en cuenta la alternativa seleccionada, se organizó la estructura analítica del proyecto, que queda visualizada mediante un esquema gráfico que resume la intervención que debe realizar la UTPL en cuatro niveles jerárquicos a modo de “Árbol de objetivos y actividades”. Si la UTPL realiza las actividades propuestas en las ramas de la 4ª jerarquía, se lograrán unos productos,

componentes o resultados (3ª jerarquía), que a su vez conseguirán alcanzar el Objetivo central (“Lograda una eficiente inserción laboral de los docentes”, colocado en la 2ª jerarquía), y la UTPL habrá logrado su Fin (1ª jerarquía) u Objetivo a desarrollar para cumplir con su Misión de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse al futuro. (Ver Gráfico N ° 8).

4.5. Etapa de Planificación

A partir de la “Estructura Analítica del Proyecto”, la idea del proyecto se convierte en un plan operativo para la ejecución, concretando lo que se desea lograr (Fin/Objetivo de desarrollo, Propósito/Objetivo general y Resultados/Componentes), el cómo se alcanzará (Actividades), el cómo medir el grado de cumplimiento de los objetivos, resultados y supuestos (Indicadores y medios de verificación), los factores externos a tener en cuenta (Supuestos), y qué recursos son necesarios para la ejecución del proyecto (Presupuesto). Todo ello se estructura en una matriz cuatro por cuatro, o sea, que tiene una lógica vertical y una lógica horizontal. Esta matriz es la llamada “Matriz del Marco Lógico” y resume los principales aspectos del proyecto (Ver Cuadro N ° 3)

4.6. Resultados Esperados

A continuación se muestra la matriz de “Resultados Esperados”, que visualiza el resumen del plan de acción, describiendo de manera concisa los elementos que se detallan en la matriz del marco lógico, Resultados, Actividades, y destacando especialmente la propuesta de intervención que se sugiere a la UTPL, mediante la exposición de una serie de Estrategias concretas para mejorar la profesión docente, con la Evaluación, Presupuesto y Cronograma del Proyecto. (Ver Cuadro N ° 4).

La autora, tras finalizar la Revisión Final del Proyecto, verifica que la lógica vertical del Marco Lógico es completa y correcta, los indicadores y fuentes de verificación son accesibles y fiables, las condiciones previas son realistas, las hipótesis son realistas, los riesgos son aceptables, las probabilidades de éxito se estiman suficientes, los factores de viabilidad son tomados en cuenta, los beneficios cubren los costos, y el Proyecto está de acuerdo con la Misión y la Visión de la UTPL, “de formar al hombre para que sirva a la sociedad”

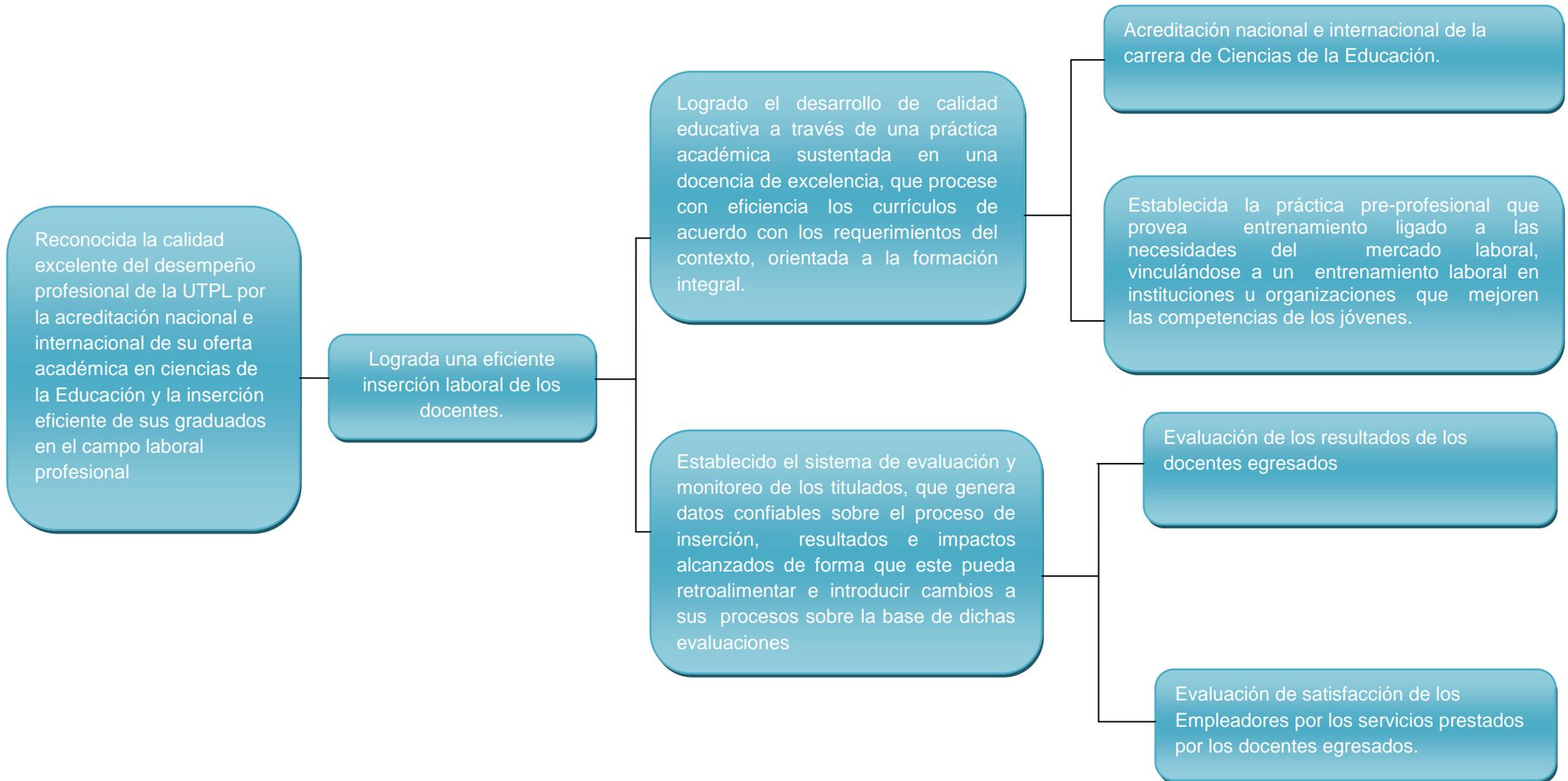


GRÁFICO N ° 8: Estructura Analítica del Proyecto

Fuente: Olga María Chimbolema Gavin

CUADRO N ° 3: Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO DEL OBJETIVO	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	SUPUESTO
<p>Fin</p> <p>Reconocida la calidad excelente del desempeño profesional de la UTPL por la acreditación nacional e internacional de su oferta académica en ciencias de la Educación y la inserción eficiente de sus graduados en el campo laboral profesional.</p>	<p>Para el 2016 la UTPL obtendrá reconocimientos nacionales por su liderazgo académico y la inserción eficiente de sus egresados en Ciencias de la Educación en el mercado laboral</p>	<p>Informe del grado de satisfacción del gobierno, instituciones locales, nacionales e internacionales, así como de los egresados de la carrera</p>	<p>Se desarrolla un compromiso personal y colectivo de la comunidad universitaria.</p>
<p>Propósito</p> <p>Lograda una eficiente inserción laboral de los docentes.</p>	<p>Para el 2016 el 98 % de los egresados de la carrera de Ciencias de la Educación debe haber logrado una eficiente inserción laboral</p>	<p>Informe de seguimiento a la inserción laboral de los egresados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.</p>	<p>La UTPL debe aplicar instrumentos de recolección de información a los egresados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL, que permita establecer un análisis cualitativo y cuantitativo de la situación de los egresados.</p>

<p>Componentes – Resultados</p> <p>1. Logrado el desarrollo de calidad educativa a través de una práctica académica sustentada en una docencia de excelencia, que procese con eficiencia los currículos de acuerdo con los requerimientos del contexto, orientada a la formación integral.</p>	<p>Al finalizar el 2016 la UTPL alcanza la acreditación nacional y para el 2020 la acreditación internacional de la carrera de Ciencias de la Educación.</p>	<p>Informe de acreditación del CEAACES así como de agencias internacionales sobre las acreditaciones</p>	<p>Apoyo por parte del gobierno para proceder a las acreditaciones.</p>
<p>Componentes – Resultados</p> <p>2. Establecido el sistema de evaluación y monitoreo de los titulados, que genera datos confiables sobre el proceso de inserción, resultados e impactos alcanzados de forma que este pueda retroalimentar e introducir cambios a sus procesos sobre la base de dichas evaluaciones.</p>	<p>Para el 2014 la UTPL tendrá implantado un Sistema Informático de Evaluación y Monitoreo de los titulados de Ciencias de la Educación.</p>	<p>Sistema Informático de Evaluación y Monitoreo de los titulados de Ciencias de la Educación</p>	<p>Que la UTPL cuente con la infraestructura necesaria para la implantación del software.</p>

<p>Actividades</p> <p>1.1. Realizar la Acreditación nacional e internacional de la carrera de Ciencias de la Educación.</p>	<p>Total Presupuesto: USD 36.000,00</p> <p>USD 30.000,00</p>	<p>Informe de acreditación del CEAACES así como de agencias internacionales que se encargan de las acreditaciones.</p>	<p>Apoyo por parte del gobierno para proceder a las acreditaciones.</p>
<p>1.2. Establecer la práctica pre-profesional que provea entrenamiento ligado a las necesidades del mercado laboral, vinculándose a un entrenamiento laboral en instituciones u organizaciones que mejoren las competencias de los jóvenes.</p>	<p>USD 2000,00</p> <p>Para el 2016 el 100 % de los jóvenes que cursan la carrera de Ciencias de la Educación realizarán prácticas pre-profesionales todos los años hasta que se gradúen desarrollando competencias acorde a las necesidades del mercado laboral y los estándares internacionales.</p>	<p>Informe de Rendimiento de las prácticas pre-profesionales, de cada lugar donde los estudiantes pasaron las prácticas pre-profesionales</p>	<p>Que la UTPL modifique sus planes de estudio, el perfil del docente entre otros aspectos.</p> <p>Apoyo por parte de entidades públicas y privadas para desarrollar las prácticas pre-profesionales.</p>

<p>Actividades</p> <p>2.</p> <p>2.1. Evaluación de los resultados de los docentes egresados.</p>	<p>USD 2000,00</p> <p>Se evaluarán cada año los resultados del 100 % de los egresados.</p>	<p>Informe de Evaluación de Resultados de los Egresados.</p>	<p>Se requiere el apoyo y disposición de todos los egresados.</p>
<p>2.2. Evaluación de satisfacción de los empleadores por los servicios prestados por los docentes egresados.</p>	<p>USD 2000,00</p> <p>Se medirá cada año la satisfacción del 100 % de los empleadores.</p>	<p>Informe de Satisfacción de los empleadores</p>	<p>Se requiere el apoyo y disposición de todos los empleadores</p>

Fuente: Olga Maria Chimbolema Gavin

CUADRO N ° 4: Resultados Esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma	
					Fecha de Inicio	Fecha de Finalización
1. Logrado el desarrollo de calidad educativa a través de una práctica académica sustentada en una docencia de excelencia, que procese con eficiencia los currículos de acuerdo con los requerimientos del contexto, orientada a la formación integral.	1.1. Realizar la Acreditación nacional e internacional de la carrera de Ciencias de la Educación.	-Modificar los programas de estudio, perfil del docente, las mallas curriculares, entre otros, acorde a estándares nacionales e internacionales. -Desarrollar una Formación inicial con calidad y de excelencia.	Informe de acreditación del CEAACES así como de agencias internacionales que se encargan de las acreditaciones.	USD 30.000,00	01/2014	12/2020
	1.2. Establecer la práctica pre-profesional que provea entrenamiento ligado a las necesidades del mercado laboral, vinculándose a un entrenamiento laboral en instituciones u organizaciones que mejoren las competencias de los jóvenes	-A medida que se impartan las asignaturas que desarrollan determinadas competencias es necesario que la práctica pre-profesional esté en sintonía con el contenido teórico pero desarrollada desde la práctica. -La práctica debe ser obligatoria todos los años de la carrera a medida que	Informe de Rendimiento de las prácticas pre-profesionales, de cada lugar donde los estudiantes pasaron las prácticas pre-profesionales	USD 2.000,00	01/2014	Permanente

		<p>se venzan las asignaturas.</p> <p>-Se deben establecer alianzas con instituciones privadas y públicas para realizar las prácticas pre-profesionales.</p> <p>-Es necesaria la retroalimentación a través de los informes correspondientes para perfeccionar el programa.</p>				
2. Establecido el sistema de evaluación y monitoreo de los titulados, que genera datos confiables sobre el proceso de inserción, y de resultados e impactos alcanzados de forma que este pueda retroalimentar e introducir cambios a sus procesos sobre la base de dichas evaluaciones	2.1. Evaluación de los resultados de los docentes egresados.	-Establecimiento de una base de datos que permita optimizar los recursos disponibles de la universidad en función de su misión y Visión.	Informe de Evaluación de Resultados de los Egresados.	USD 2.000,00	01/2014	Permanente
	2.2. Evaluación de satisfacción de los empleadores por los servicios prestados por los docentes egresados	Establecimiento de una base de datos que pueda contribuir a la inserción futura de los egresados.	Informe de Satisfacción de los empleadores	USD 2.000,00	01/2014	Permanente

Fuente: Olga Maria Chimbolema Gavin

4.7. Bibliografía de la propuesta

Beltrán, A. (2005) Guía de Identificación, Formulación y Evaluación social de Proyectos de Inversión Pública del Sector Educación.

Kolmos, A. (2004) Estrategias para Desarrolla currículos Basados en la Formulación de Problemas y Organizados en base a Proyectos. Educar 33:77-96.

Meléndez, C. y otros (2007) Proyecto en el área de las Tecnologías de la Información “Revista digital: Diálogo Universitario”. UNEFA.

Nardi, A. (2006) Diseño de Proyectos Bajo el enfoque de Marco Lógico .Universidad Nacional de Córdoba.

Ortegón, E.; Pacheco, Juan F.; Prieto, Adriana (2005). Metodología del Marco Lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).

Sánchez, Verónica (2013) .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. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Links

Link 1: Marco Lógico para el diseño de proyectos:

<http://cendoc.esan.edu.pe/paginas/infoalerta/proyecto/bid.pdf>

Link 2: El marco lógico y las organizaciones educativas:

dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2724057.pdf o

[http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CDcQFjAC&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2724057.p](http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CDcQFjAC&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2724057.pdf&ei=H1g2Uf-)

[df&ei=H1g2Uf-dFung0QGHooHwDg&usq=AFQjCNEuJi1EI7H3J0WVmwlrFgfsaTtgsQ&bvm=bv.43148975.d.dmQ](http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CDcQFjAC&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2724057.pdf&ei=H1g2Uf-dFung0QGHooHwDg&usq=AFQjCNEuJi1EI7H3J0WVmwlrFgfsaTtgsQ&bvm=bv.43148975.d.dmQ)

Link 3:

http://www.eclac.org/ilpes/noticias/paginas/3/34583/jdelafuente_MarcoLogico.pdf

Link 4:

[http://www.solucionesong.org/img/foros/4e418bed80d9f/Manual de Formulacin de Proyectos Sociales m.pdf](http://www.solucionesong.org/img/foros/4e418bed80d9f/Manual_de_Formulacin_de_Proyectos_Sociales_m.pdf)

Link 5:

[http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Documento Matriz de Marco Logico.pdf](http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Documento_Matriz_de_Marco_Logico.pdf)

5. BIBLIOGRAFÍA

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

ANUIES. (2003). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*. México: ANUIES.

Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Bernheim, C. T. (2005). La autonomía universitaria frente al mundo globalizado. *Conferencia del Dr. Carlos Tünnermann* (págs. 4-5). Santo Domingo: UC.

Díaz Barriga, A. (2003). *La investigación curricular en México. La década de los noventa*. México: COMIE-CESU-SEP.

Echeverría, B. (2002). Gestión de la Competencia de Acción Profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 7-43.

León, R. A., & Coello, G. S. (2011). *El proceso de investigación Científica*. Habana: Editorial Universitaria.

León, M. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado el 6 de Mayo de 2013, de Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo: <http://www.corten.org/earteju/index.php/eaj/metodologia-estado-del-arte/consideraciones-acerca-de-e-a-en-a-l.html?id=22:politicas-programas-y-proyectos-de-insercion-laboral-para-la-juventud-del-ecuador>

Ministerio de Educación. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito: Ministerio de Educación.

Muñecas Vecchione, A. (1995). *Situación de la formación de docentes en América Latina*. Venezuela: Planuic.

Pacheco Francisco, A. (1996). *Educación y sociedad en Costa Rica*. Costa Rica: Heredia.

Román, M., & Murillo, F. J. (2008). La evaluación docente: Objeto de disputas y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1-6.

Santillana Venezuela. (1 de mayo de 2013). *Santillana Venezuela*. Recuperado el 1 de agosto de 2013, de <http://www.santillana.com.ve/articulos.asp?idarticulo=65>

Tuning América. (2008). *Tuning América*. Recuperado el 1 de agosto de 2013, de <http://tuning.unideusto.org/>

UNESCO. (1998). *UNESCO*. Obtenido de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

UNESCO. (2007). *Educación de Calidad para todos: Un asunto de Derechos Humanos*. Buenos Aires: UNESCO.

Universidad Andina "Simón Bolívar". (25 de junio de 2003). *Repositorio*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.ec>

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.uqr.es/~recfpro/>

Weller, J. (2006). Insercion laboral de jovenes expectativas, demanda laboral y trayectorias. Publicado en el Boletín redEtis nº 5, versión preliminar. www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_eller.pdf

Yépez, A. (2002). *Investigación Científica en Derecho*. Ecuador: Publicaciones de Legislación.

6. ANEXOS

Las fichas bibliográficas constituyen un instrumento imprescindible en el proceso de investigación, particularmente en la fase inicial de consultar los libros o fuentes principales que forman la base del análisis y argumentación del trabajo. La función de una ficha bibliográfica consiste en identificar las fuentes de información que se van a examinar o estudiar para escribir el trabajo: los libros, folletos, leyes, artículos de revistas y periódicos, documentos gubernamentales, tesis, fuentes audiovisuales, etc. Por lo general los datos que identifican el documento se recogen en una tarjeta tamaño 3" x 5" o mediante registro electrónico.

Según las guías investigadas por la autora, el procedimiento a seguir para la elaboración de fichas es el mismo seguido por las normas APA, las cuales fueron utilizadas en todo el documento. Por consiguiente lo reflejado en la sección de bibliografía utilizada para la realización del presente trabajo es coincidente con las fichas bibliográficas de los artículos que más aportaron a la investigación.