



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de Loja**

## **ÁREASOCIO HUMANÍSTICA**

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

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

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Ramos Rodríguez, Enry Patricio

**DIRECTOR:** Carrión Ríos, Flora Narcisa, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA**

2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Magíster.

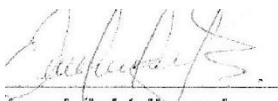
Carrión Ríos Flora Narcisa

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

#### **De mi consideración:**

El presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por el egresado Ramos Rodríguez Enry Patricio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

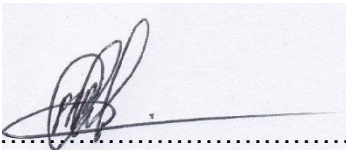
Loja, agosto del 2014

f)   
.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Enry Patricio Ramos Rodríguez declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Propuesta de Intervención educativa a partir del Estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo la Mgs. Flora Narcisa Carrión Ríos directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja, y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f. 

Ramos Rodríguez Enry Patricio

1103077598

## **DEDICATORIA**

Me llena de mucha satisfacción culminar este trabajo que en gran parte les debo a personas que son muy importantes en mi vida, por eso quiero dedicar mi esfuerzo primero a Dios por regalarme la existencia, a mi esposa que me supo guiar con su sabiduría, inteligencia, comprensión y ayuda incondicional, a mis padres por su apoyo y sacrificio durante mis estudios, a mi familia, amigos y a mi mayor inspiración, que es mi hija EMILY.

***Enry Patricio Ramos R.***

## **AGRADECIMIENTO**

Eterno y sincero agradecimiento a mi Dios por darme salud, inteligencia y quien es mi razón de ser.

Gratitud a la Mgs. Flora Narcisa Carrión, directora de tesis por brindarme su tiempo y conocimientos siendo un pilar fundamental en el desarrollo del presente trabajo.

Con todo aprecio agradezco a los directivos de la Universidad Técnica Particular de Loja “Extensión Cariamanga” y a todos quienes directa o indirectamente estuvieron involucrados en el progreso de este trabajo, ya que me brindaron su confianza para el mejoramiento y crecimiento de dicha institución.

## **EL AUTOR**

## ÍNDICE

|  |     |
|--|-----|
| Portada .....  | i   |
| Certificación .....  | ii  |
| Declaración de autoría y cesión de derechos .....  | iii |
| Dedicatoria .....  | iv  |
| Agradecimiento .....   | v   |
| Índice .....   | vi  |
| <br>   |     |
| Resumen Ejecutivo.....   | 1   |
| Abstract.....  | 2   |
| Introducción .....   | 3   |
| 1. Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos).....  | 5   |
| 2. Metodología .....   | 39  |
| 2.1. Participantes .....   | 40  |
| 2.2. Materiales .....  | 41  |
| 2.3. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos .....  | 41  |
| 2.4. Contexto .....  | 42  |
| 3. Interpretación, análisis y discusión de resultados.....   | 43  |
| 3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales .....  | 44  |
| 3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la<br>Educación de modalidad abierta .....   | 44  |
| 3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo<br>o empresa donde trabaja en la actualidad).....  | 44  |
| 3.1.1.2. Edad.....   | 45  |
| 3.1.1.3. Género .....  | 46  |
| 3.1.2. Características académicas de los titulados.....  | 47  |
| 3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios<br>de bachillerato .....   | 47  |
| 3.1.2.2. Tipo de educación .....   | 48  |
| 3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de<br>Licenciatura .....   | 49  |
| 3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación .....  | 51  |
| 3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida<br>y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación<br>Mención Educación Básica..... | 51  |

|   |    |
|---|----|
| 3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado .....  | 52 |
| 3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....   | 53 |
| 3.1.3.4. Características del trabajo actual.....  | 55 |
| 3.1.3.5. Sostenimiento del establecimiento .....  | 56 |
| 3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral....  | 57 |
| 3.3. Valoración docente de la profesión: .....  | 57 |
| 3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee<br>El titulado .....   | 57 |
| 3.4. Satisfacción docente .....   | 58 |
| 3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia,<br>importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de<br>los empleadores y de los titulados ..... | 60 |
| 3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.....   | 60 |
| 3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el<br>titulado .....   | 61 |
| 3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....  | 62 |
| 3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas<br>del titulado .....  | 64 |
| 3.5.5. Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado .....  | 65 |
| 3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo....  | 66 |
| 3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....  | 67 |
| 4. Conclusiones y recomendaciones.....  | 69 |
| 4.1. Conclusiones .....   | 70 |
| 4.2. Recomendaciones .....  | 71 |
| 5. Propuesta de intervención: (Tema) .....  | 72 |
| 5.1. Justificación .....  | 73 |
| 5.2. Objetivos .....  | 74 |
| 5.3. Metodología: Matriz del marco lógico .....   | 74 |
| 5.3.1. Análisis de involucrados .....   | 75 |
| 5.3.2. Análisis de problema .....   | 76 |
| 5.3.3. Análisis de objetivos .....  | 77 |
| 5.3.4. Análisis de estrategias.....   | 78 |
| 5.4. Plan de acción (etapa de planificación) .....  | 79 |
| 5.4.1. Matriz del marco lógico.....   | 79 |
| 5.5. Resultados esperados .....   | 80 |
| 5.6. Bibliografía de la propuesta.....  | 81 |

|   |    |
|---|----|
| 5.7. Anexos de la propuesta (opcional) .....  | 81 |
| 6. Bibliografía .....   | 82 |
| 7. Anexos.....  | 83 |
| Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores   |    |
| Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación<br>de encuestas.            |    |
| Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)                                    |    |
| Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte<br>para la investigación) |    |



## **RESUMEN EJECUTIVO**

La investigación denominada “Propuesta de Intervención educativa a partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, está enfocado en conocer la situación y el contexto de los docentes que han salido de la universidad.

Ante ello, se ha coordinado la realización de una investigación a nivel nacional, la misma que se enmarca en identificar las características que tienen los titulados en aspectos laborales, académicos y educación permanente.

La metodología aplicada tanto en el contacto con la población a investigar como en la recopilación de información, ha sido en el primer caso utilizar las bases de datos proporcionadas por los centros universitarios de la universidad, luego del contacto se coordinó la fecha para realizar la encuesta a los titulados. Posteriormente se procesó la información y se realizó la interpretación correspondiente.

La propuesta presentada se enfoca en solucionar uno de los problemas encontrados como el deficiente conocimiento en el Diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos como es el conocimiento en la elaboración de materiales didácticos.

### **Palabras claves:**

Titulados, intervención educativa, competencia y contexto

## ABSTRACT

The work of end of degree offering career education with mention of basic education is an educational proposal of intervention from case studies, study which is focused on knowing the location and context of the teachers who have left the University in recent years. In response, it has coordinated an investigation at the national level, which is framed in identifying features in aspects of labour, academics, graduates having permanent education, among others. The methodology applied both in contact with the population research and in the collection of information, has been in the first case to use the databases provided by the universities in the University, after contact was coordinated the date to carry out the survey of graduates. Then the information was processed and held the corresponding interpretation.

The proposal focuses on solving one of the problems encountered as it is the knowledge in the preparation of teaching materials, which are very important in the educational task.

Key words:

Graduate, educational intervention, competition y context

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja se encuentra empeñada en la acreditación nacional e internacional de sus ofertas académicas para lo cual las organizaciones acreditadoras requieren que se cuente con estudios sobre la inserción laboral de los egresados. Organismos como el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Calidad, CALED han buscado una herramienta común para determinar la calidad de las carreras que se ofertan a través de la Modalidad a Distancia. Por tanto es una necesidad urgente contar con estudios bajo esa orientación que permita a futuro involucrar a todas las carreras que la UTPL ofrece.

En el último quinquenio (2007-2012), han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación mención educación básica 1849. Esta población ha adquirido competencias que le acreditan para el ejercicio de la profesión.

La carrera de Ciencias de la Educación a través de sus titulados ha llevado a cabo algunas investigaciones relacionadas sobre el tema de conocer la inserción laboral de sus ex alumnos, por lo que ya existen algunos aportes sobre el tema.

Con los antecedentes señalados, y como proceso final para acreditar como titulados a los participantes del Programa de Investigación con el tema “**Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos**”, investigación que tiene como objetivos principales los siguientes:

- 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.

Por lo tanto, tanto para la universidad, para la carrera de Ciencias de la Educación, para los alumnos, directivos o empleadores y la sociedad en general, el estudio constituye un aporte importante para mejorar las condiciones universidad-sociedad, la idea es contar con profesionales idóneos o aptos para llevar a cabo sus actividades con parámetros de eficiencia y eficacia.

En lo que respecta a la factibilidad de la investigación, es necesario señalar que los recursos empleados tanto humanos como materiales fueron fundamentales para el logro de los objetivos antes indicados, la aplicación del instrumento de recopilación de información (encuesta), cumplió el rol para el que fue diseñado, es decir, obtener datos relevantes al tema propuesto.

Finalmente, la presente investigación trata de contribuir con datos e información real, la misma que ha sido considerada para elaborar la propuesta de intervención con el apoyo de bases teóricas y el aporte académico de los investigadores, por lo cual, es necesario adentrarse a los pormenores del estudio.

## 1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

## **“El debate sobre las Competencias”**

**Autor: Alonso, L; Fernández Rodríguez, C. J. & Nyssen, J.M.**

**Año de edición: Febrero del 2009.**

Desde hace varias décadas se afirma, por parte de medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil que la universidad está en crisis. Hay una crítica muy difundida de que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas. El sociólogo Manuel Castells expone, en su colosal, la era de la información que las nuevas tecnologías de la comunicación son la clave del progreso económico. Otra crítica que se ha planteado es la relativa al tipo de competencias exigidas, por varios motivos. En primer lugar, por el hecho de que son las empresas las que pasan a dictar los conocimientos impartidos en la universidad, ejerciendo un patronazgo, además por influir en la adopción por parte de los sistemas universitarios.

El día de hoy no resulta novedoso escuchar información general sobre el proceso abierto en los sistemas de educación superior europeos y mundiales para propiciar mejoras en su competitividad y en su interacción con los mercados de trabajo inscritos en la denominada sociedad del conocimiento o de la información. En este contexto problemático desde la esfera económica, política y social se llama a las universidades a jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismo en el desarrollo económico regional. El fenómeno de desempleo juvenil y de la precariedad laboral se ha extendido también a los jóvenes universitarios: desde finales de los setenta se empieza a hacer alusión a la universidad como "fábrica de parados" esto es titulados sin expectativas de obtener un empleo acorde con su formación.

Por tanto de acuerdo a la visión y las expectativas de titulados y empleadores, entre otras cuestiones, se ha estudiado con especial interés las formas de integración en el mercado de trabajo de los titulados universitarios y requerimientos para su inserción laboral. El llamamiento por parte de la comunidad internacional a los diferentes miembros e instituciones de los países para que la universidad juegue un papel de especial protagonismo en la esfera de desarrollo

social y económico en el orden mundial, no es un asunto nuevo. Educación universitaria y mercado de trabajo mantienen, ya desde hace siglos una estrecha relación. El mercado laboral valora, según las teorías del capital humano el nivel de formación del trabajador, en cuanto que ésta le proporciona unos conocimientos técnicos que permiten su mayor empleabilidad, al ser capaz de afrontar trabajos más complejos y creativos.

La forma de incorporación que predomina en el mercado de trabajo juvenil en España es la del contrato precario y la beca, en el sector privado o la vía de las oposiciones al sector público, sin embargo en los últimos años los titulados en carreras técnicas empiezan a acceder al mercado laboral a través de becas y posteriores contratos en prácticas. Se observa un cierto desencanto con los estudios universitarios al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas hasta el punto de manifestar que si lo hubieran sabido antes, se hubieran decidido por una formación diferente, incluso no universitaria.

Los egresados culpan de esta situación a la "titulitis", esto es, la demanda de mayor formación que reclama el mercado laboral y que fuerza a la gente a sobre cualificarse, no obstante los universitarios se consideran, en general, bien formados, aunque existe división de opiniones. En algunas de las titulaciones se considera que un máster es una estrategia de incorporación al mercado de trabajo digno de tener en cuenta, si bien se ve como una opción cara. Una queja generalizada es que las empresas no reconocen como experiencia ni las prácticas en la carrera, ni otras experiencias como el voluntariado.

En resumen, se observa un resentimiento en los estudiantes universitarios respecto a la situación del mercado laboral, al no cumplirse sus expectativas. Tras haberse analizado el discurso de los titulados universitarios, es necesario pasar a comprender que es lo que se exige desde el otro lado de la barrera: los empleadores como se ha señalado con anterioridad, el debate sobre la importancia de las competencias ha sido objeto de una discusión encendida en diversas instancias nacionales y supranacionales.

El análisis de una cuestión como las competencias o calificaciones que

verdaderamente se demandan en el mercado de trabajo para los titulados superiores, esto es para los universitarios recién egresados existen nuevas demandas desde el mercado de trabajo, que de acuerdo a la filosofía del ya cita proyecto Tuning, requerirían que la universidad se actualizara para satisfacerlas a través de la innovación y la adaptación a nuevos contextos.

En general las empresas de trabajo temporal son utilizadas para la selección de personal administrativo, si bien muy ocasionalmente pueden utilizarse para otros perfiles, los procedimientos de selección son muy variables. En las grandes empresas en muchas ocasiones la preselección corre a cargo de una compañía especializada en reclutamiento de personal, la entrevista se considera absolutamente fundamental e imprescindible en la selección de personal. Las actitudes engloban aspectos como los citados a continuación: iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación al cambio y movilidad geográfica, saber desenvolverse en situaciones sociales y fácil inclusión, presencia; otros valores como el espíritu de sacrificio, la disciplina y la aceptación de la autoridad.

Los empleadores en los grupos han puesto de manifiesto que esta situación de falta de competencias de personalidad responde a un modelo cultural vigente en la actualidad, basado en el mínimo esfuerzo y en el que los jóvenes están habituados a pedir y a conseguir. Las perspectivas descritas por un lado analítica-oficial y, por otro, cotidiana, encarnada en los discursos de titulados universitarios y empleadores, se incidirá en el presente apartado en las confluencias y divergias más destacadas entre las mismas. La idea de éxito laboral, así como los factores determinantes para su consecución o el grado en que la educación superior debe adecuarse a las demandas del mercado laboral toman tintes bien diferenciados.

Uno de los actores más relevantes en este escenario, y que pasa a estar en el punto de mira, es el profesor y su preparación para afrontar el nuevo modelo que ahora se plantea. Actualmente la perspectiva analítica viene desarrollando conceptos, como el de competencias y herramientas aparejadas a los mismos, de este modo unos y otras no son conocidos ni comprendidos por titulados y empleadores los cuales siguen posicionando el saber útil y necesario para el desempeño del trabajo en un plano próximo al del aprendizaje. Las dificultades en



la captación de destrezas y competencias de los titulados por parte de los empleadores ha sido y sigue siendo un asunto problemático.

Estas mismas dificultades son compartidas por los titulados, los cuales no encuentran en el momento de acceder a un empleo mecanismos para hacer visibles sus conocimientos y destrezas, más allá de los títulos y experiencia laboral acumulados, y representativos de su valor de intercambio en tanto son reconocidos. La metodología de la investigación ha sido de tipo cualitativo. Se ha realizado 7 reuniones de grupo canónicas con varios perfiles, los grupos de discusión estuvieron diseñados y a cargo de la empresa CIMOP y a cargo de L. E. Alonso (Universidad autónoma de Madrid).

La edad de los miembros de los grupos oscilaba entre los 40 y los 55 años de edad admitiéndose desviaciones excepcionalmente. De este modo se recogerían datos sobre la percepción sobre las competencias de empresarios de distintas ramas de actividad y de distintas regiones, dándonos una panorámica de las necesidades del tejido empresarial español.

**“Los procesos de Inserción laboral de los titulados  
Universitarios en España. Factores de facilitación y de Obstaculización”.**

**Autor: ANECA. Agencia Nacional de Calidad y Acreditación.**

**Año de edición: Marzo 2009.**

El presente estudio se enmarca dentro del creciente interés de los diferentes actores sociales implicados en la formación universitaria por aproximarse a la realidad efectiva de los procesos de incorporación de los jóvenes egresados de la universidad al mercado de trabajo. En efecto, estos procesos que antes se concebía y vivían en la forma de una continuidad relativamente no problemática, parecerían estar derivando actualmente hacia una dificultad en aumento. El descenso del número de estudiantes: si en el periodo 1983/84 al 95/96 la población universitaria se había duplicado, la evolución en lo que llevamos del siglo XXI arroja sin embargo una cifra en continuo descenso.

El avance de datos del curso 2005-2006 prolonga esta evolución a la baja,

suponiendo una pérdida de casi 20.000 alumnos respecto al curso precedente. Cabe señalar que la universidad española se enfrenta a una transformación en profundidad a través de su integración en el espacio europeo de educación superior, por otro lado el mercado de trabajo ha vivido grandes transformaciones en los últimos años en una economía en continuo proceso de innovación y de cambio. La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo, y de las ciencias del comportamiento, en los repetidos intentos de identificar los factores implicados en la inserción, los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos.

Las personas en las sociedades basadas en economías de mercado han de enfrentarse al menos a tres tipos de decisiones frente al empleo, la entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer de información para saber adónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existentes para las mismas señales de formación. El ingreso en la actividad laboral, no obstante plantea a los trabajadores la necesidad de una tercera toma de decisiones debido a la falta de información que estos tienen sobre el contenido real de los puestos de trabajo a los que acceden.

La preocupación por la suerte de los profesionales formados en las universidades españolas es de reciente aparición como puede constatarse por las fechas de aparición. Además de los estudios de las universidades también se han elaborado diferentes trabajos globales de seguimiento de egresados financiados por instituciones o autores "externos" su amplio número y las dificultades de acceso a los mismos hacen imposible un análisis de su totalidad para esta ocasión.

El proyecto CHEERS promovido por la Unión Europea analizaba la situación de los titulados en el curso 1994-1995, cuatro años después de su graduación abarcando una decena de países, integrados por España y otros diez países europeos, a los que se unió Japón. La encuesta fue la metodología utilizada, abarcando a una muestra de 40.000 graduados universitarios y empleando un amplio cuestionario sobre los temas habituales en este tipo de encuestas, a los que se añadían

aspectos relativos a los cambios dentro de la carrera. Este estudio permite establecer una comparación de la situación de nuestros titulados universitarios respecto a los de otros países europeos.

La principal estrategia para lograr trabajo en el caso de los graduados españoles, era a través de amigos o familiares, en definitiva tomando como referencia el conjunto de países europeos participantes en el proyecto REFLEX, podemos destacar que los titulados universitarios de nuestro país tienen más dificultades para lograr el acceso al empleo, son peor remunerados y presentan menores niveles de satisfacción con la formación recibida. La investigación se ha llevado a cabo con una metodología cualitativa, en concreto mediante el recurso a los grupos de discusión.

El diseño de investigación mediante grupos de discusión trata de captar las principales situaciones desde las que se producen los discursos en relación con un problema o situación. Para este estudio los grupos de discusión se formaron con las siguientes características: número de asistentes, duración de las reuniones, técnica de conducción, diseño de los grupos. El momento inaugural del proceso de inserción laboral es el final del período universitario. Enfrentar la búsqueda de un trabajo supone un momento de transición cambio de metamorfosis, la finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro.

La obtención del título y el abandono de la universidad marcan el comienzo de un periodo "bisagra" entre la época formativa y la inserción en el mundo laboral. Pero hay situaciones y circunstancias personales que ahondan esta brecha como son la impericia, inexperiencia laboral, desconocimiento, temor, como factores que sitúan en una mejor posición para afrontar la búsqueda de empleo como la edad, ser joven y comenzar la búsqueda de empleo pronto sitúa a quien busca empleo en una situación más propicia. Las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes para formarles ellas mismas, por lo que edades más tardías implican la exclusión de una parte de las ofertas de empleo.

La edad es un signo de excelencia respecto a los estudios. La solicitud de una

valoración de la formación recibida durante el período universitario fue respondida por una amplísima mayoría de interlocutores con un juicio negativo acorde formación recibida, los aspectos considerados negativos superan de largo a los positivos. La desventaja percibida frente a trabajadores que han alcanzado un menor nivel formativo ya nos pone sobre la pista de una percepción común, en la actualidad la función que la universidad cumplió en el pasado como medio de promoción social habría desaparecido, la desventaja percibida frente a trabajadores que han alcanzado un menor nivel formativo ya nos pone sobre la pista de una percepción la formación universitaria habría sufrido una devaluación que ha modificado el papel que cumplían en el pasado.

Otros signos de la pérdida de valor de los títulos son: el descenso de nivel de conocimientos el descenso de las calificaciones mínimas requeridas para ingresar en la universidad. La concepción de la formación universitaria, que hemos bautizado como lógica de la distinción, parte de una visión elitista - (élite universitaria vs. Masa no universitaria). Como venimos diciendo, esta preponderancia de la lógica elitista de la distinción en las concepciones de la formación universitaria se convierte en un obstáculo para la adaptación a los nuevos requerimientos y retos que la sociedad del conocimiento plantea a los titulados superiores los discursos grupales han demostrado en múltiples ocasiones una relación paragógica casi masoquista, de los titulados universitarios con su propio periodo de aprendizaje.

Una vez revisada la situación de finalización de los estudios y detalladas las formas de esa mirada retrospectiva al papel que cumplen los estudios universitarios, nos enfrentaremos ahora a los momentos y situaciones más directamente relacionados con la inserción laboral y la consecución de un empleo. La inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizaría en la actualidad por la dificultad sentida para lograr un empleo. Antes se dice, la consecución de un puesto de trabajo era para un universitario algo que si no llegaba al automatismo, se le acercaba.

Diferentes circunstancias profundiza todavía más esa dificultad como es la incongruencia de los perfiles que demandan el mercado, la competencia, la creciente precariedad del mercado laboral, la estructura ocupacional de la zona de

residencia. De entre todos los factores que plantean la gran dificultad de partida el principal es la exigencia desmesurada de experiencia laboral. El problema es que antes de lograr un primer empleo, es la exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible, la experiencia se constituye así en el elemento clave para el acceso al mundo laboral, la experiencia es así, a la vez, uno de los frutos que se recibe del hecho de trabajar su importancia va mucho más allá que la de otros factores.

Las prácticas laborales constituyen un medio que debería facilitar adquisición de experiencia, la sobre valoración de la experiencia coincide, hasta cierto punto, con la falta de valoración. De todas las estrategias que aparecen en los discursos grupales, es el recurso a los contactos personales (familiares, amistades) la que los grupos consideran más efectiva. También existen las agencias privadas de empleo parecen igualmente tener poco peso como recursos para la búsqueda de empleo, y el uso de los servicios de búsqueda de empleo, bolsas de trabajo, etc. La realización de prácticas supone la oportunidad para salvar la distancia.

Existente entre la universidad y el mundo laboral, pero la estrategia más eficaz de conseguir trabajo es, a juicio de los titulados participantes en los grupos, el recurso a los contactos personales. La posesión de un título académico es considerada un requisito formal, de acreditación para optar a un empleo. En los últimos años entre las exigencias que el mercado laboral plantea a los graduados universitarios, ha ganado terreno la capacidad para adaptarse a nuevos contextos de desarrollo profesional. Conocer idiomas es una carencia admitida por los titulados españoles al considerar los aprendizajes obtenidos en las instituciones de educación superior, en general los grupos que cuentan con una predisposición y apertura hacia la movilidad internacional, relativizan su visión de España.

Los cambios sociales y económicos registrados a lo largo de las últimas décadas han hecho que se modifiquen las concepciones tradicionales sobre el ámbito de lo laboral, la importancia del trabajo para la identidad personal se traduce en una aspiración hacia el logro de un empleo que exige la implicación activa. Las mujeres son conscientes de haber conseguido un avance con la incorporación al mundo laboral al que no quieren renunciar, lo femenino da lugar en el momento actual a un conflicto entre el trabajo y la familia que surge en su proceso de inserción

laboral.

Los factores que inciden en el proceso de búsqueda de empleo, los titulados universitarios destacaron el carácter y la actitud como los de mayor importancia la actitud despierta y activa que los titulados españoles atribuyen a los europeos, para los titulados españoles, Europa significa también un mayor dominio de idiomas y por último algunos grupos señalan que en los países europeos existe un tejido de ayuda y subvenciones públicas que marcan diferencias en los procesos de inserción laboral. En este informe se ha analizado la situación actual de los titulados universitarios españoles a la hora de enfrentar los procesos de inserción laboral.

De forma resumida se ha llegado a las siguientes conclusiones: dificultad en la inserción laboral y brecha entre el mundo educativo y el mundo del trabajo, valoración negativa de la formación recibida, concepción elitista de la formación universitaria, carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios, consideración de los factores personales como elementos centrales en la inserción laboral, devaluación y desafección de la formación teórica y la enseñanza universitaria, desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un nuevo mercado laboral flexible, importancia clave de las estancias en el extranjero, contrastes entre diferentes itinerarios de inserción laboral, modificaciones en la concepción tradicional del trabajo, el contraste con Europa.

**“La Inserción Profesional de los Docentes”.**

**Autor: Avalos, B.**

**Año de edición: Enero del 2009.**

El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se puede visualizar de diversos modos. Como por ejemplo, mediante la imagen de un triángulo con la persona del docente en uno de sus vértices. Como persona, el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. El docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias como en una sude reconfiguración de la identidad profesional que tal vez pensó que había

adquirido en su formación inicial de ahí que siga vigente el conocer el mundo educacional específico en que se inserta cada generación de nuevos profesores, como maneja sus demandas y como puede ser ayudada a sortear exitosa este periodo de iniciación. Pero es también relevante el realizar estudios comparados de la iniciación a la docencia.

Podría decirse que el estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta, aun cuando ella fue reconocida anteriormente en estudios clásicos sobre la profesión. Los primeros estudios sobre profesores noveles se encontraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción. Más recientemente el foco de atención se ha ido ampliando al reconocer que no es exactamente lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro, con el fin de examinar el proceso de inserción teniendo en cuenta lo particular y lo global usaré categorías que surgen de la teoría institucional.

El cambio desde un entorno burocrático profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye unos experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación. La introducción de exámenes nacionales con resultado públicos y que la prensa transforma en ranking de centros escolares, favoreció la segmentación de las escuelas y de sus profesores sobre la base del capital socio-cultural de los alumnos. La llegada de un nuevo profesor o profesora a una escuela pública municipal, privada con subsidio o enteramente privada significa una experiencia de inserción distinta.

El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso. Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación, la desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos.

En algunos momentos las referencias públicas a los maestros son positivas

acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes, a si por ejemplo, la prensa peruana no hace mucho publicaba los resultados de la prueba de conocimientos aplicada a docentes que postulaban a ser contratados, indicando que sólo el 0,8% los había aprobado, los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos constituyen otro ejemplo de desvalorización de la docencia aun cuando existen razones para hacer críticas. Esto lo hace notar Rodríguez Zidán respecto de los centros de educación media en que conviven docentes egresados de un sistema nuevo y novedoso de formación incluyendo profesores sin título específico.

La oportunidad de ingreso y la consignación de responsabilidades son también parte de los escenarios de la macro-política la oportunidad de ingresar al sistema de los nuevos profesores, las condiciones de trabajo en que lo hacen, en lo que se refiere a la nueva oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o pueden contratar el sistema educacional, en Chile oportunidades de contrato en el sistema público municipal son muy limitadas y por lo tanto la mayor parte de los jóvenes profesores deben insertarse en las escuelas privadas, en esta situación, la capacidad docente adquirida durante la formación inicial se va debilitando.

El estudio de Johnson, Kard. (2004) examinó por otra parte la inserción de nuevos profesores en escuelas con población socioeconómica vulnerable versus la ocurrida en escuelas con alumnos de mejor nivel, la estructura del sistema escolar y su grado de convergencia con el sistema de formación docente constituyen también factores que inciden en las condiciones de contratación y trabajo de los docentes noveles. En cuanto a las condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente y puede significar como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento o para obtener un sueldo aceptable.

Existe suficiente evidencia como para sostener que la ausencia de oportunidades



de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores al examinar la relación entre oportunidad de inducción y rotación de escuelas, se observó que a mayor oportunidad de inducción la rotación era menor. En el entendido que la inserción profesional del profesor novel constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente, uno de los elementos de la construcción de la identidad son los grandes referentes sociales compartidos como los nacionales, culturales, culturales de género o similares.

La acogida que se presta al nuevo profesor en un centro escolar puede depender del carácter de mayor o menor integración de sus docentes en una cultura de complementariedad. La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa. Lo primero es incluir claramente en las formulaciones de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, corresponde a la autoridad educacional orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata.

**“Estándares de Calidad Educativa Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura”.**

**Autor: Ministerio de educación.**

**Año de edición: 2012.**

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone estándares de calidad educativa que ayudaran a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia un mejoramiento continuo.

*¿Qué es la calidad educativa?*

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber

ineludible e inexcusable del Estado, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Para establecer que es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta, adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad que se refiere a la igualdad de oportunidades al acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

### *¿Qué son los estándares de calidad educativa?*

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e institucionales del sistema educativo. A sí por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollara través de procesos de pensamiento. Cuando los estándares se aplican a profesionales de educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados y cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales. Estos estándares aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos, básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Los estándares de desempeño profesional son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. Se usa los estándares de desempeño profesional para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar, para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento. Los estándares de aprendizaje son descripciones de aprendizaje y constituyen referentes comunes

que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar desde el primer grado de EGB. Hasta el tercero de bachillerato. Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y ciencias Naturales.

## **ESTÁNDARES POR ÁREA**

### **LENGUA Y LITERATURA**

Los estándares de Lengua y Literatura se organizan en los siguientes dominios de conocimiento.

#### **DOMINIOS DE CONOCIMIENTO**

##### **A. COMUNICACIÓN ORAL**

Se evidencia el papel activo y participativo que el estudiante demuestra en la comunicación de ideas, en el respeto que se merece el emisor y sus intervenciones como la objetividad para la interpretación del texto, es decir se evidencia el desarrollo de las macro destrezas lingüísticas: escuchar y hablar.

##### **B. COMPRENSIÓN DE TEXTOS ESCRITOS**

Se describen los niveles de comprensión literal, inferencial y crítico -valorativo que los estudiantes deben alcanzar para construir aprendizajes significativos, ampliar su conocimiento y desarrollar su pensamiento crítico, creativo y reflexivo.

##### **C. PRODUCCIÓN DE TEXTOS ESCRITOS**

Permite evidenciar la capacidad de los estudiantes para comunicarse por medio de la palabra escrita, con ideas coherentes tomando en cuenta las ideas de los textos.

## **MATEMÁTICA**

### **DOMINIOS DE CONOCIMIENTO**

#### **A. NÚMEROS Y FUNCIONES**

En este dominio, el estudiante describe, construye y argumenta el patrón de formación de objetos y figuras de sucesiones numéricas crecientes y decrecientes, con el uso de operaciones matemáticas en el conjunto de los números reales.

#### **B. ÁLGEBRA Y GEOMETRÍA**

El estudiante comprende al álgebra como instrumento de generalización y medio para representar y modelar contextos mediante estructuras algebraicas.

#### **C. ESTADÍSTICA Y PROBABILIDAD**

En este dominio el estudiante, lee, comprende e interpreta información estadística a través de tablas, gráficos, y medios de comunicación.

## **ESTUDIOS SOCIALES**

### **DOMINIOS DE CONOCIMIENTO**

#### **A. CONSTRUCCIÓN HISTÓRICA DE LA SOCIEDAD**

En este dominio se evidencia la comprensión de los grandes procesos históricos, con una visión contextualizada, que han aportado a la construcción de la sociedad y de su identidad.

#### **B. RELACIÓN ENTRE LA SOCIEDAD Y EL ESPACIO GEOGRÁFICO**

En este dominio se evidencia la comprensión de las principales características, procesos y dinámicas que definen el espacio geográfico y sus relaciones con las sociedades.

## **CIENCIAS NATURALES**

### **DOMINIOS DE CONOCIMIENTO**

#### **A. EL PLANETA TIERRA COMO UN LUGAR DE VIDA**

En este dominio se detalla la comprensión de los elementos y fenómenos físicos que conforman el planeta las formas de interacción de estos elementos en procesos que han favorecido la evolución y el surgimiento de la vida.

#### **B. DINÁMICA DE LOS ECOSISTEMAS**

En este dominio se detalla los aprendizajes sobre la estructura de los ecosistemas, los biomas y las bioregiones.

#### **C. SISTEMAS DE VIDA**

En este dominio se enuncian los aprendizajes en relación con las características, estructuras y funciones de los seres vivos, y la comprensión de los seres vivos como sistema de vida.

#### **D. TRANSFERENCIA ENTRE MATERIA Y ENERGÍA**

Este dominio enuncia los aprendizajes sobre la estructura y las características esenciales de la materia, las leyes y los principios que determinan el comportamiento de esta, así como las formas de interacción entre materia y energía.

#### **E. CONVIVENCIA Y DESARROLLO HUMANO**

En este dominio se evidencia la comprensión del funcionamiento de la sociedad considerando aquellas relaciones y problemas sociales que la caracteriza.

## **“Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La Deuda Pendiente”.**

**Autor: Vaillant, D.**

**Año de edición: 12 de Abril del 2009.**

El presente artículo busca aportar elementos para un debate informando sobre las políticas de inserción a la docencia en América Latina. Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral. En este artículo se evalúan brevemente las políticas educativas implementadas en las últimas décadas en América Latina para la formación y preparación de docentes. Este escrito continúa con un detallado análisis del "ser y del hacer" docente desde la perspectiva de la construcción de una identidad docente y luego desde la valoración que se hace de la profesión en la actualidad. En este sentido el artículo describe y analiza diferentes modelos de inserción docente que podrían servir como marco referencial para pensar estrategias y políticas que favorezcan y mejoren dicho proceso.

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo, sin embargo los esfuerzos realizados no han servido para garantizar un desarrollo educativo sostenido.

En la práctica las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar, persisten las desigualdades y el rendimiento sigue siendo bajo. Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por

las políticas educativas latinoamericanas.

¿Cómo lograr una buena educación y buenos docentes?; ¿Cuáles son políticas educativas para lograrlo?; ¿Cómo hacerlo para que esas políticas se formulen y se mantengan en el tiempo? Estas preguntas guardan relación con la complejidad cuantitativa y cualitativa del tema. Las políticas y factores intervinientes son: identidad y valoración social, gestión institucional, formación inicial y desarrollo profesional entorno laboral y contexto sociocultural. No solo intervienen factores vinculados con las situaciones de los docentes, el panorama se complica aún más por la falta de continuidad en las políticas y por eso existe escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación. Esas políticas deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido, ser coherentes entre sí, mantenerse estable en el tiempo, comportar componentes de evaluación y de mejoramiento, y permitir la rendición de cuentas de los sectores e instituciones involucradas.

Un camino posible es el de la inserción de los nuevos docentes ya que muy pocos son países en América Latina que tienen definida una política en la materia. Para avanzar se debería pensar el proceso de inserción a la docencia articuladamente a partir respuestas integradoras de diversas políticas. Para analizar la etapa de la inserción a la docencia, debemos antes considerar algunos aspectos que hacen a la identidad profesional, a la construcción de la profesión, a la valoración social y a las etapas en la vida de un docente.

La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, la temática de la identidad docente refiere a como los docentes viven subjetivamente su trabajo y cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción. Las identidades docentes pueden ser entendidas como un conjunto heterogéneo de representaciones y como un modo de respuesta a la diferenciación o identificación como otros grupos profesionales. Esa identidad comporta una especificidad referida al campo de actividad docente que es común a los miembros del "grupo profesional docente" y les permite reconocerse y ser reconocidos en una relación de identificación y de diferenciación (con los "no docentes").

Esta identidad "común" y colectiva hace referencia a un proceso de socialización

vinculado con la noción de profesión. ¿En qué consiste la profesión docente? ¿Cuál es su quehacer específico? ¿Es la docencia una profesión? Son preguntas que involucran un debate amplio sobre las profesiones, su significado y sus alcances terminológicos.

Es difícil medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos, las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. Las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia. A fines de los 90, Cornejo (1999) identificaba tres experiencias. Una situada en la Argentina, con una propuesta de residencia de docentes; en México donde se impulsó la elaboración de recursos docentes en la escuela y en Chile con el proyecto de inserción profesional de recién titulados.

La investigación a nivel internacional acumula progresivamente más evidencias sobre la importancia de organizar adecuadamente el proceso de iniciación a la docencia, en América Latina, Gonzales et al, (2005) muestra que la inducción de los jóvenes docentes se rige predominantemente por el modelo de "nadar o hundirse". Los resultados de la mencionada investigación concluyen, tras analizar la información recogida de una muestra de egresados de pedagogía, que en Chile es posible distinguir cuatro modelos sobre iniciación de los profesores, de los cuales tres predominantes constituyen formas poco efectivas de iniciar a los jóvenes docentes. Los modelos identificados por los autores son los siguientes:

- *El modelo nadar o hundirse* es el que más prevalece en las instituciones educativas. Éstas otorgan al docente principiante la responsabilidad de insertarse luego de su formación.
- *El modelo colegiales* semejante al anterior pero en el predomina una relación espontánea con pares y con la administración. Los noveles docentes piden ayuda a pares más experimentados quienes se transforman en tutores informales según un esquema basado en la buena voluntad.
- *El modelo de competencia mandatada* refiere a situaciones particulares, con una cultura institucional exigente. En esos casos, cada vez que llega un



novato, alguien experimentado se ocupa de él y se asume como mentor.

- *El modelo mentor protegido formalizado* Es un ideal que no aparece en la investigación disponible en América Latina y que implica, la existencia de un mentor con formación adecuada que organiza el proceso de inducción en sus distintas fases.

Si nos situamos en la perspectiva del desarrollo profesional, la inducción debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa. En la actualidad el ingreso a la profesión se produce en muchos países latinoamericanos según el modelo de "nadar o hundirse". Los docentes principiantes reciben en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tiene un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional. La hora parece llegada para sistematizar la información existente sobre las diferentes prácticas de inserción profesional a la docencia en América Latina, así como los modelos que podrían resultar inspirados a nivel internacional. Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

### **“Políticas Programas y Proyectos de Inserción Laboral para la Juventud del Ecuador”.**

**Autor: Mauricio León.**

**Año de edición: 2004.**

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con un edad comprendida entre los 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada ecuatoriano es joven. La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales, sufren discriminación en el mercado de trabajo.

Estas problemáticas que afectan a la juventud no han merecido una respuesta efectiva de las instituciones públicas relacionadas con los y las jóvenes y con las políticas de empleo y de mercado de trabajo. En este marco, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, BUSCA aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud. La visión y el objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud son: La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para los y las jóvenes. El objetivo central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

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

**Universalidad.**-Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud.

**Indivisibilidad.**-El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como el derecho a la educación, alimentación, nutrición y salud.

**Igualdad y no discriminación.**-Todos los y las jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los y las jóvenes vulnerables socialmente excluidos en la eliminación de las disparidades sociales existentes en el proceso de inserción al mercado laboral.

**Eficiencia.**-Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

**Participación.**-Todas las personas y actores tienen derecho a participar y a ejercer y demandar el ejercicio de sus derechos.

**Rendición de cuentas.**-todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente.

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

- Derechos económicos y sociales
- Conferencia internacional sobre la población y el desarrollo
- Constitución Política de la República del Ecuador.

Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

**Mejoramiento de la empleabilidad.**-objetivo: mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida. Esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes.

El primero, Justificación: Un aspecto que limita las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes es su insuficiente nivel educativo y la inadecuación de éste a las exigencias del mercado laboral. Objetivo: adaptar el sistema escolar para fomentar la reinserción en la educación formal y entregar habilidades y conocimientos acordes a los cambios tecnológicos y económicos y los requerimientos del mercado de trabajo.

El segundo. Justificación: Uno de los aspectos más sobresalientes encontrados en el diagnóstico realizado por la FLASCO sobre la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral se refiere a que estos tienen dificultades de acceder a un empleo, debido fundamentalmente a que carecen de las calificaciones que

demanda el mercado y de experiencia laboral.

**Creación de oportunidades de empleo** Objetivo: Incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes. Se pondrá especial énfasis en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes. Justificación: uno de los principales problemas que afrontan los y las jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta propia es su baja productividad, que se deriva de la deficiente organización de la producción y de la débil dotación de recursos productivos y capital de trabajo, explicada en buena parte por su falta de acceso al crédito.

**Fortalecimiento Institucional** Objetivo: fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo, en general, y al empleo de los jóvenes, en particular, en las agendas nacionales de política. Justificación: un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de las políticas de empleo, en general, y de políticas dirigidas a la juventud, en particular en buena medida esto se debe a la debilidad técnica y profesional de las instituciones encargadas de las políticas laborales y de la juventud como del ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y de la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Inclusión Económica y Social. Asimismo, son escasos los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan la problemática del empleo juvenil.

### **“Inserción Laboral de Jóvenes: Expectativas, Demanda Laboral y Trayectorias”.**

**Autor :Jurgenweller.**

**Año de edición: Marzo/2006.**

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

por tres motivos: la existencia de estos proyectos bilaterales, acordados con las respectivas autoridades nacionales, se tomó como indicador de la relevancia que estas le dan al tema de la juventud; se podían aprovechar los conocimientos previos de los proyectos de la GTZ a nivel nacional, y en los países en que los países en que los proyectos bilaterales se mantienen por más tiempo se siguen utilizando los resultados del proyecto regional para mejorar la propuesta.

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

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

En este artículo se analizan algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, obviamente afectan con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana y en los diferentes países y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones.

## **TENSIONES Y ALGUNAS ESTRATEGIAS**

1. Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral. La causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean "demasiado" educadas o que haya demasiado jóvenes con altos niveles de educación. El problema se concentra más bien en dos áreas:

- ✓ En la mayoría de los países la demanda laboral ha sido débil esencialmente determinada por la modesta expansión de la actividad económica.
- ✓ A pesar de la importante ampliación de la cobertura de 93% de la educación primaria y de 65% de la educación secundaria (Cepal), 2005), existen serios problemas de la calidad de la educación.

2. Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes. Esta tensión proviene en parte del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral.
3. Vinculado con lo anterior, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. El cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, ya que cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su autoestima y sus perspectivas de vida. Sin embargo, muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente del sistema escolar. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo típicamente está positivamente correlacionado con el nivel educativo de la persona. En general, facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes de desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayudan a satisfacer estas expectativas.
4. Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave. Sin embargo se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo. Las variables de selección del personal joven son: actitud, disposición para el trabajo, presentación personal, experiencia específica.
5. La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al efectuar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas. Entre

alrededor de 1990 y alrededor de 2002, el porcentaje de los jóvenes de 15 a 19, 20 a 24 y 25 a 29 años que al mismo tiempo trabajan y asisten al trabajo educativo subió de 26,6% a 34,5%, de 14.9% a 19.9% y de 7.7% a 11.1%, respectivamente. Por otra parte, para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a las urgencias previamente mencionadas.

6. Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un papel para el acceso a empleos atractivos.
7. El mercado exige entre otra experiencia laboral pero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo. Si bien la capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo medio y bajo.
8. Por un lado, existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. El fomento de la generación de micro y pequeñas empresas es visto en muchos países como gran alternativa frente a la debilidad de la generación de empleo asalariado.
9. Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora más que a los jóvenes les parece justo la experiencia laboral y no aceptan ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente a sus clientes y, de esta manera sus resultados económicos. Por lo tanto no se puede disolver esta tensión completamente, sino solo mitigarla, para lo cual habría que diferenciar

entre los problemas causados por desconocimiento y los conflictos debidos a tensiones subcultura les.

Otros aspectos conflictivos en la contratación y que no son específicos de su condición generacional es la discriminación por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales, y otros.

10. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad. Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laborales en esta "nueva normalidad". Sin embargo, para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables. Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que solo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos.

**“La Educación para la Sostenibilidad en la Universidad: El Reto de la Formación del Profesorado”.**

**Autores: Amparo Vilches y Daniel Gil Pérez.**

**Año de edición: 2012.**

Aunque existen antecedentes como entre otros, la declaración de Talloires (1993), firmada en París en 1990, donde se creó la Asociación University Leaders for Sustainable future, la celebración de la Cumbre de la Tierra en Río de Janeiro en 1992 supuso un punto de inflexión en el reconocimiento del papel de la educación, y en particular de la educación universitaria, para contribuir a la solución de los problemas globales que nos afectan y avanzar hacia un desarrollo sostenible. En dicha cumbre se hizo un llamamiento para que los educadores de todos los niveles y disciplinas contribuyan a que la ciudadanía adquiriera una visión adecuada de los problemas y desafíos que afectan a la



humanidad y pueda participar así en la necesaria toma de decisiones fundamentadas.

Así ya en 1993 se firmó la Carta Copernicus o Carta Universitaria para el desarrollo sostenible por la Red Europea de universidades para la sostenibilidad en la que se comprometían a incorporar el desarrollo sostenible en las diferentes titulaciones que ofrecen. En septiembre del 2002 la conferencia de rectores de Universidades Españolas aprobó por unanimidad la propuesta para la creación del Grupo de trabajo para la calidad ambiental y el desarrollo sostenible. Los propósitos de este grupo de trabajo fueron entre otros, fomentar las iniciativas relacionadas con la gestión, participación y sensibilización ambiental en las universidades, así como la cooperación interuniversitaria en estos ámbitos.

Es indudable que la educación superior es una herramienta clave para alcanzar el desarrollo sostenible y para la construcción del futuro. Esto obliga a la universidad a rediseñarse, pues no puede seguir funcionando como hasta ahora si quiere formar profesionales capaces de afrontar los retos actuales y futuros. Las universidades deben preparar profesionales que sean capaces de utilizar sus conocimientos, no solo en un contexto científico, sino también para necesidades sociales y ambientales. Han sido numerosas las experiencias de diferentes equipos de universidades españolas implicados en este campo del conocimiento y convencidos de la necesidad de que la universidad juegue un papel esencial en la formación de una ciudadanía responsable.

Son aspectos básicos y relevantes que se deben incorporar para que el profesorado pueda contribuir desde los diferentes ámbitos de su actividad docente e investigadora a la formación de profesionales y en general de una ciudadanía responsable. Un obstáculo fundamental para lograr la implicación de los ciudadanos y ciudadanas en la construcción de un futuro sostenible es reducir las acciones educativas al estudio conceptual. La educación para la sostenibilidad constituye por tanto una dimensión esencial en la formación del profesorado. La introducción de la sostenibilidad como dimensión transversal que debe impregnar el currículo en la formación del profesorado ha constituido un hecho importante en los últimos años.

La reciente puesta en marcha de los cambios en la Formación inicial del profesorado, tanto del Máster de secundaria como de los nuevos Grados de Primaria e Infantil, supone un paso importante en la contribución a la solución de los ríos problemas detectados en la educación. En definitiva, es necesario que los docentes en formación y en activo realicen esta tarea de reflexión colectiva, superando nuestras percepciones sobre la situación del mundo. Es posible generar así actitudes más favorables de los docentes para la incorporación de esta problemática como contribución a la educación ciudadana.

Se han señalado avances que han venido sucediéndose en los últimos años en la educación para la sostenibilidad y en particular en la educación superior, así como algunas propuestas que pretenden llevar adelante una cultura de la sostenibilidad entre el profesorado. Hemos pretendido en este trabajo realizar de forma fundamentada una síntesis de los avances llevados a cabo en la última década en torno a la incorporación de la educación para la sostenibilidad en los estudios superiores, y en particular en la formación del profesorado. Queremos insistir en que el proceso de convergencia hacia el Espacio Europeo de Educación superior viene constituyendo una excelente oportunidad para la introducción de la sostenibilidad en los currículos de las nuevas titulaciones y contribuir así a la formación de los futuros profesionales y en particular a los docentes para el logro de un futuro sostenible.

### **“Los Comienzos en la Docencia: Un Profesorado con Buenos Principios”.**

**Autor: Carlos Marcelo.**

**Año de edición: 2009.**

La inserción profesional en la enseñanza es el periodo de tiempo que abarca los primeros años, en los cuales los profesores han de realizar la transición desde estudiantes a docentes. Es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional además de

conseguir mantener un cierto equilibrio personal. Los programas de inserción profesional para los profesores principiantes son una verdadera alternativa para favorecer que los primeros años como docentes no sean años frustrantes.

Convertirse en profesor es un largo proceso, la formación inicial del profesorado ha sido objetivo de múltiples estudios e investigaciones. Las etapas de formación inicial, inserción y desarrollo profesional deberían estar mucho más interrelacionadas para crear un aprendizaje coherente y un sistema de desarrollo para los profesores. En general, sería más adecuado mejorar la inserción y el desarrollo profesional de los profesores a lo largo de su carrera en lugar de incrementar la duración de la formación inicial. Los profesores en su proceso de aprendizaje, pasan por diferentes etapas.

De todas estas fases la que más nos interesa en este artículo es la que se inicia con los primeros contactos con la realidad de la escuela asumiendo el papel profesional reservado a los docentes. En otras profesiones, los principiantes continúan profundizando en su conocimiento y habilidades bajo la atenta mirada de profesionales con más conocimiento y experiencia. Los profesores principiantes necesitan poseer un conjunto de ideas y habilidades críticas así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente como docentes. En el caso de los profesores principiantes, la dimensión eficiencia juega un papel psicológico importante. En cualquier área de conocimiento o nivel los profesores principiantes a menudo quieren instrucciones paso a paso de cómo hacer las cosas de forma eficiente.

Se define la inserción como la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo. La inserción profesional se puede entender mejor como una parte de un continuo proceso de desarrollo profesional de los profesores. Los profesores principiantes tienen, según Feiman (2001) dos tareas que cumplir: deben enseñar y deben aprender a enseñar. Las principales tareas con que se enfrentan los profesores principiantes son: adquirir conocimientos sobre los estudiantes, el currículo y el contexto escolar. Pero la realidad cotidiana del profesorado principiante nos indica que muchos profesores abandonan y lo hacen por estar insatisfechos

con su trabajo debido a los bajos salarios, problemas de disciplina con los alumnos, falta de apoyo, y pocas oportunidades para participar en la toma de decisiones.

El profesor principiante es un extraño que a menudo no está familiarizado con las normas y símbolos aceptados en la escuela o con los códigos internos que existe entre profesores y alumnos. El abandono o la disertación del profesor principiante son particularmente alto en escuelas de zonas desfavorecidas, suponiendo un alto costo social y personal. Algunos programas de inserción incluyen, entre sus actividades, el asesoramiento de los profesores principiantes por medio de otros profesores, que pueden ser compañeros o bien "mentores". Como reconoce Galves.-Hjernevik (1986), a través de la revisión de la Literatura, se comprueba que los mentores, en general, son profesores de universidad, supervisores, directores de escuelas, pero, en muy pocas ocasiones, compañeros de los profesores principiantes.

La tarea que se asigna al "mentor" es la de asesorar didáctica y personalmente al profesor principiante, de forma que se constituye en un elemento de apoyo. Cada vez son más los programas de inserción a la enseñanza que incluyen la figura del mentor, como el profesor experto, seleccionado para ayudar al profesor principiante. El mentor juega un papel de gran importancia en el programa de inserción, pues es la persona que ayuda y da orientaciones, tanto en el currículum como en la gestión de clase, al profesor principiante. Por lo revisado a lo largo de este artículo una idea puede quedar clara: ya no podemos seguir ignorando que existe una fase claramente diferenciada en el proceso de convertirse en un buen profesor.

**“El Docente desde la Perspectiva del Desarrollo Curricular,  
Organizativoy Profesional”.**

**Autor: Miguel Pérez Ferra.**

**Año de edición: 2002.**

Aunque la polisemia que encierra el concepto "cultura" de pie a prolijas

aplicaciones no nos detendremos en ellas, ya que el mismo discurso de la exposición manifestará los derroteros por los que discurre nuestro discurso. Al relacionar los conceptos cultura escolar y desarrollo curricular acudimos a una metáfora utilizada felizmente por Villar (2000), quien afirma que: " la institución escolar transmite el latido curricular" donde funden sus conductas personales los profesores en paisajes, donde se exalta el aprendizaje situacional. La primera consideración sobre el pensamiento de Villar (2000) refleja la sintonía que ha de existir entre proyecto curricular de centro, que todas las escuelas deben elaborar para ejercer su facultad normativa y el soporte organizativo, que permite conducir dicho proyecto a tal fin.

La historia de un centro se halla integrada por el conjunto de significados aportados por el profesorado, las circunstancias político-ideológicas y los sucesos, tanto relevantes como cotidianos acontecidos durante el periodo de tiempo transcurrido desde su creación, hasta el momento presente.

La L.O.G.S.E. En su artículo 56.2, afirma que: "La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las administraciones educativas y de los propios centros" en este sentido el R.D. 2112/84 de 14 de noviembre, que regula el funcionamiento de los Centros de Profesores (CEPs) constituye un prelude de dicho punto del artículo 56. La creación de los centros de profesores supuso el primer intento serio de democratizar la formación del profesorado en su propia formación y la autogestión de los centros, de modo que la formación se orienta a la resolución de los problemas reales de los profesores, desarrollando la reflexión, que ha de facilitar el juicio crítico y el trabajo en equipo de los profesores integrantes del centro educativo.

En este sentido afirma que aunque en la realidad no puedan separarse el aspecto del empleo con el profesional, es interesante destacarlo porque en función de la preeminencia de una u otra vertiente puede ayudar a aumentar el prestigio. El profesorado que se toma en serio su actividad profesional suele mantener una agonía constante entre sus creencias más profundas sobre lo que considera que es la educación y la realidad diaria que le dice cotidianamente que ha de cambiar. En la actualidad, gran parte del profesorado

ha aceptado que la educación necesita un cambio, pero no acierta a plasmarlo en su realidad profesional, sea porque el centro es un obstáculo que impide desarrollar esa nueva concepción.

No podemos negar que las responsabilidades que últimamente se piden al profesorado sobrepasan no sé si sus funciones de enseñante y educador, pero desde luego, si sobrepasan sus competencias.

Los problemas con los que se halla el profesorado en los centros atañen a las organizaciones y se orientan fundamentalmente a los sistemas de autoridad y responsabilidad que adquiere la función docente, también a la consideración de lo que es un aprendizaje. Es indudable que los profesores apoyan teóricamente muchas de las nuevas propuestas ¿Qué está ocurriendo en la práctica? Consideremos que estamos ante un problema de actitudes, pero que no se queda sólo en las actitudes, sino que comprende también las habilidades pertinentes para poner en práctica lo que se piensa.

Entendemos que la nueva realidad profesional del docente tiene su hábitat natural en el centro, considerando como organización que aprende; como espacio cultural donde todos intercambian experiencias y reflexiones, siempre útiles para el desarrollo profesional. La creciente desconfianza en que desde la administración educativa no se puede cambiar significativamente la escuela ha ido desarrollando un planteamiento que considera el desarrollo organizativo. Los profesores son determinantes para la calidad del sistema educativo, es por eso necesario valorar y clarificar las condiciones de su trabajo profesional y valorar las posibilidades que le ofrece el centro para su autoformación.

La especificidad del centro educativo, considerando como confluencia de aspectos de ámbito organizativo, curricular y profesional, se ha de inscribir en espacios más amplios y generales de conocimiento.

## 2. METODOLOGÍA

## 2.1. Participantes.

El presente trabajo de investigación se realizó a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la titulación de Ciencias de la Educación desde el año 2007 al 2012 y sus empleadores.

Se consideraron como titulados a las personas que finalizaron los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron e título de Licenciado en ciencias de la educación.

Mientras que, empleador es considerado la parte que provee un puesto de trabajo a una persona.

En el caso específico de esta investigación se tuvo una muestra de 8 titulados con sus respectivos empleadores.

Tabla N<sup>a</sup> 1

| <b>RECURSO</b>                                      |   |
|---|---|
| Institucionales                                     | Apoyo para contactar a los titulados<br>1 director de tesis |
| <b>Personales</b>                                   | 1 investigador  |
| <b>Económicos</b>                                   | <b>COSTO</b>  |
| Equipos de oficina: de computadora, copias y demás. | \$ 150  |
| Transporte a las escuelas                           | \$ 100  |
| Anillados y empastados                              | \$ 100  |
| <b>Total</b>  | <b>\$350 dólares</b>  |

**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Patricio Ramos



## **2.2. Materiales.**

Para poder cumplir con los objetivos propuestos, fueron necesarios utilizar algunos instrumentos de investigación, entre los cuáles tenemos.

- Ficha inicial de contactos: Permitió registrar los datos necesarios para contactar a los titulados/empleadores, datos como: dirección, teléfono, institución educativa donde laboran entre otros datos.
- Encuesta a docentes: Este instrumento permitió recopilar información específica de los titulados, como los aspectos laborales, características académicas, valoración de su actividad, etc.
- Inventario de tareas de trabajo: Esta herramienta permitió identificar características de los aspectos metodológicos, de la interacción profesor-padres de familia, actividades académicas administrativas y de investigación de los titulados.
- Entrevista dirigida a los empleadores: Este instrumento permitió obtener datos relevantes a la inserción laboral de los docentes, aspectos como: lineamientos para contratar a los docentes, necesidad de formación de los titulados, entre otros.

## **2.3. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.**

Para el análisis correspondiente se utilizó el método descriptivo, tanto para recoger, organizar, resumir, presentar y generalizar los resultados de las observaciones. Este método implica la recopilación y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de una determinada situación. Las ventajas que tiene este estudio es que la: metodología es fácil, de corto tiempo y económica.

Luego de contar con la información de donde se encontraban los titulados, en primera instancia se coordinó con los docentes vía telefónica una reunión para hacer conocer del programa de investigación y proceder a realizar el levantamiento de información. En algunos casos fue necesario realizar hasta dos visitas a los lugares por cuanto no se pudo contactar en primera instancia.

En lo que respecta al tratamiento mismo de la información obtenida, se registraron los mismos en una matriz para posteriormente tabular. Luego, con la ayuda de las tablas estadísticas se generaron los gráficos que corresponden a cada variable investigada. Finalmente, se procedió al análisis y discusión de resultados que constituye la parte medular de la investigación.

#### **2.4. Contexto.**

Luego de contar con la información respecto a la ubicación de los titulados, cabe señalar que las zonas geográficas donde se encontraban eran en su mayoría sectores urbanos de los cantones de Saraguro, Célida y Loja, lo que implica que los docentes no tenían imitaciones para acceder a su trabajo.

### 3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

##### 3.1.1.1. Tabla N° 2: Ubicación geográfica.

|            | Institución donde trabajan los titulados             |
|------------|--|
| Titulado 1 | Escuela de Educación Básica 5 de Junio               |
| Titulado 2 | Escuela de Educación Básica Juan Ramón Jiménez       |
| Titulado 3 | No trabaja   |
| Titulado 4 | Escuela de Educación Básica Dr. Ángel Rafael Morales |
| Titulado 5 | Escuela 29 de Junio                                  |
| Titulado 6 | Unidad Educativa a Distancia de Loja                 |
| Titulado 7 | Escuela Dr. Zabolón Bustamante                       |
| Titulado 8 | En la actualidad no trabaja                          |

Fuente: Las encuestas  
Elaboración: Patricio Ramos

Las instituciones educativas donde laboran los titulados a investigar, son en su gran mayoría instituciones de educación básica, en su mayoría pertenecientes al sector público, o lo que se denominan fiscales.

Dichas instituciones disponen de una escasa infraestructura que les permita poder desarrollar sus actividades en mejores condiciones.

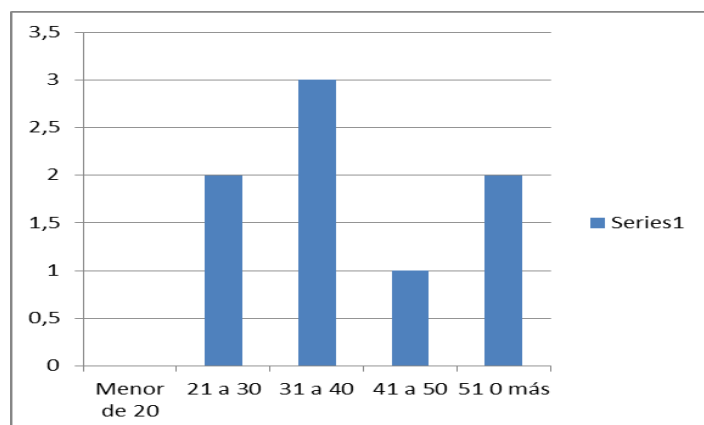
### 3.1.1.2. Tabla N° 3: Edad.

| Edad        | N° |
|-------------|----|
| Menor de 20 | 0  |
| 21 a 30     | 2  |
| 31 a 40     | 3  |
| 41 a 50     | 1  |
| 51 0 más    | 2  |

Fuente: Encuestas

Elaboración: Patricio Ramos

### Gráfico N° 1



En lo que respecta a la edad de los titulados, los datos indican que la mitad de la población encuestada se encuentra en un promedio de edad de entre 26 y 45 años, edad relativamente joven y que implica una experiencia moderada en la actividad docente.

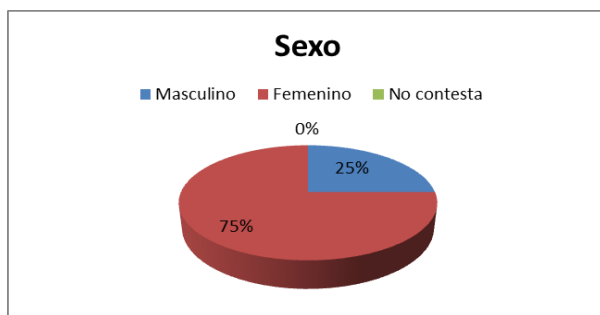
Otro grupo de los investigados, se encuentran en una edad mayor a los 45 años, lo que significa un grado mayor de experiencia como maestro o profesor.

### 3.1.1.3. Tabla N° 4: Sexo.

| Opción       | Frecuencia | %          |
|--------------|------------|------------|
| Masculino    | 2          | 25         |
| Femenino     | 6          | 75         |
| No contesta  | 0          | 0          |
| <b>TOTAL</b> | <b>8</b>   | <b>100</b> |

Fuente: Encuestas  
Elaboración: Patricio Ramos

### Gráfico N° 2



Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2013), en relación a la equidad de género, al empleo y auto-empleo, el país ha avanzado en sus políticas de protección a la mujer y establecer Leyes a través del Consejo Nacional de la mujer (CONAMU), que benefician al mejoramiento de su calidad de vida, se ha tenido una gran significación en el Ecuador, por cuanto el hombre y la mujer han incursionado en diversos campos socio-económicos, políticos, culturales y productivos, situación que ha desencadenado en una serie de nuevas realidades sociales.

Bajo este antecedente, en lo que respecta al sexo de los titulados, en el grupo investigado se evidencia una supremacía de las mujeres, ya que el 75% de profesionales de la docencia son del sexo femenino, ello refleja una realidad que actualmente se está viviendo en las sociedades latinoamericanas como lo es la participación activa de la mujer en actividades políticas, empresariales, sociales todo a raíz de la educación obtenida en las aulas universitarias.

Los cambios sociales y económicos registrados a lo largo de las últimas décadas han hecho que se modifiquen las concepciones tradicionales sobre el ámbito de lo laboral, la importancia del trabajo para la identidad personal se traduce en una aspiración hacia el logro de un empleo que exige la implicación activa. Las mujeres son conscientes de haber conseguido un avance con la incorporación al mundo laboral al que no quieren renunciar, lo femenino da lugar en el momento actual a un conflicto entre el trabajo y la familia que surge en su proceso de inserción laboral. (ANECA, 2008).

De acuerdo a la información obtenida, se observa que el sexo femenino va obteniendo cada vez más fuerza en el ámbito laboral, lo que implica que el sexo masculino ha cedido un espacio para el desarrollo profesional de la mujer.

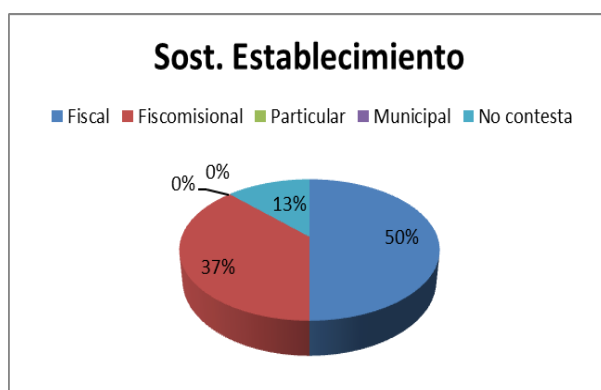
### 3.1.2. Características académicas de los titulados.

**3.1.2.1. Tabla N° 5: Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.**

| Opción        | Frecuencia | %    |
|---------------|------------|------|
| Fiscal        | 4          | 50   |
| Fiscomisional | 3          | 37,5 |
| Particular    | 0          | 0    |
| Municipal     | 0          | 0    |
| No contesta   | 1          | 12,5 |
| Total         | 8          | 100  |

Fuente: Encuestas  
Elaboración: Patricio Ramos

**Gráfico N° 3**



La constitución política del Ecuador del 2008 establece en su artículo 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Bajo ese paradigma, el estado ecuatoriano debe proporcionar los recursos tanto humanos como económicos para ofrecer una buena educación a la población, y dentro de ello debe proporcionar los recursos económicos para el sostenimiento de los diferentes centros educativos del país.

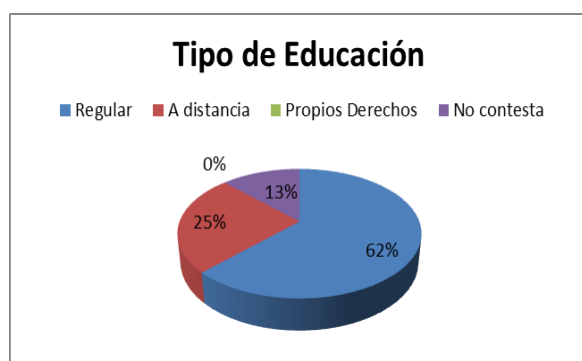
Los datos obtenidos, indican que los titulados han estudiado en instituciones financiadas totalmente por el estado, otro grupo, en colegios financiados en parte por el estado y por la generación de sus propios recursos es decir fiscomisionales.

**3.1.2.2. Tabla N° 6: Tipo de educación.**

| Opción           | Frecuencia | %    |
|------------------|------------|------|
| Regular          | 5          | 62,5 |
| A distancia      | 2          | 25   |
| Propios Derechos | 0          | 0    |
| No contesta      | 1          | 12,5 |
| Total            | 8          | 100  |

Fuente: Encuestas  
Elaboración: Patricio Ramos

**Gráfico N° 4**



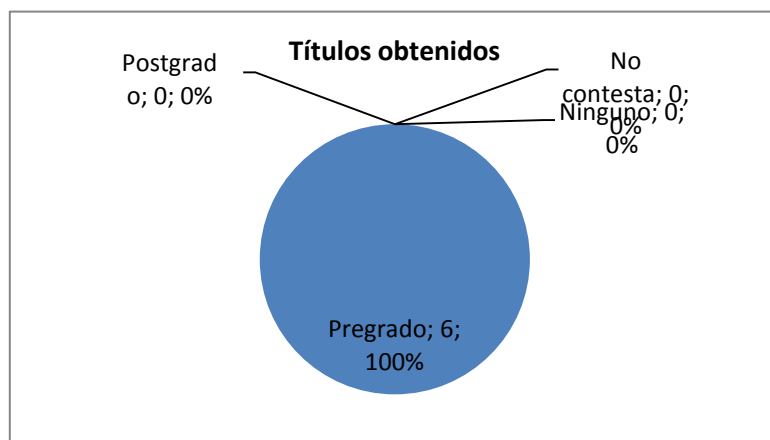


La educación presencial va acompañada por un complejo contexto que de manera informal refuerza el interés del alumno por la actividad de aprendizaje que despliega (Los compañeros, el intercambio de apuntes y puntos de vista, el repaso en equipo, las actividades extra educativas, el contacto con los profesores...en definitiva la comunicación interpersonal es el mejor detonante de la motivación).

En el 2009 Cardona explico que los sistemas de enseñanza deben atender a los cambios sociales, económicos, tecnológicos. Cada época ha tenido sus propias instituciones educativas, adaptando los procesos educativos a las circunstancias. En la actualidad, los cambios que afectan a las instituciones educativas configuran un nuevo contexto, donde la omnipresencia de las telecomunicaciones en la sociedad, la necesidad de formar profesionales para tiempos de cambio, la continua actualización de estos profesionales, exige nuevas situaciones de enseñanza-aprendizaje y exigen, también, nuevos modelos adecuados a ellas.

Existen diversas formas de estudiar, presencial, a distancia, por sus propios derechos, virtual, etc., lo que guarda relación con la información obtenida que señala que la mayoría de los titulados han estudiado en forma presencial hasta obtener el bachillerato. Mínimo es el porcentaje de titulados que han estudiado a distancia, es necesario recordar que para obtener la licenciatura lo hicieron bajo una modalidad de estudios a distancia.

**3.1.2.3. Tabla N° 7: Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura**



Fuente: Investigación  
Elaboración: Patricio Ramos

Alonso y Rodríguez (2009), señalaron que los universitarios están muy desencantados con su suerte en el mercado laboral, la primera queja es la relativa a las diferencias salariales respecto a estos trabajadores, que son consideradas injustas, al sentir el universitario que ha realizado una importante inversión en su formación. Los egresados culpan de esta situación a la "titulitis", esto es, la demanda de mayor formación que reclama el mercado laboral y que fuerza a la gente a sobre cualificarse, no obstante los universitarios se consideran, en general, bien formados, aunque existe división de opiniones. En algunas de las titulaciones se considera que un máster es una estrategia de incorporación al mercado de trabajo digno de tener en cuenta, si bien se ve como una opción cara.

El aporte teórico antes señalado, se relaciona en parte con la información obtenida, por cuanto, una mínima parte de la población se han preocupado por obtener más títulos universitarios, quizás por la exigencia del mercado laboral. La otra gran parte de los titulados, en cambio, no han destinado recursos para continuar con estudios universitarios.

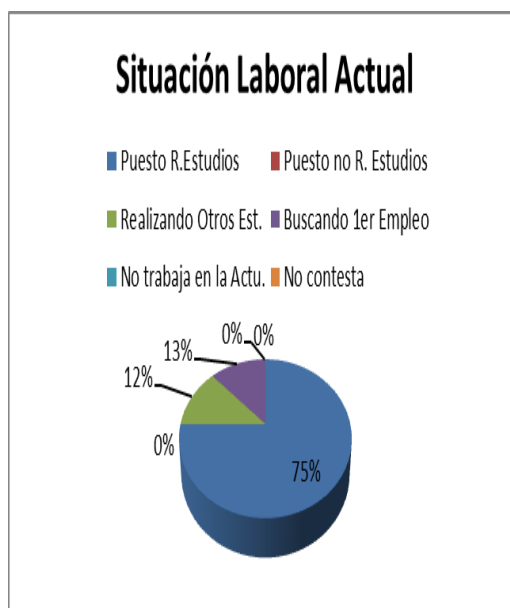
### 3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.

3.1.3.1. Tabla N° 8: Grado de Relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación, mención educación básica.

| Opción                 | Frecuencia | %          |
|------------------------|------------|------------|
| Puesto R.Estudios      | 6          | 75         |
| Puesto no R. Estudios  | 0          | 0          |
| Realizando Otros Est.  | 1          | 12,5       |
| Buscando 1er Empleo    | 1          | 12,5       |
| No trabaja en la Actu. | 0          | 0          |
| No contesta            | 0          | 0          |
| <b>Total</b>           | <b>8</b>   | <b>100</b> |

Fuente: Encuestas  
Elaboración: PatricioRamos

### Gráfico N° 5



La inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizaría en la actualidad por la dificultad sentida para lograr un empleo. Antes se dice, la consecución de un puesto de trabajo era para un universitario algo que si no llegaba al automatismo, se le acercaba. Diferentes circunstancias profundiza todavía más esa dificultad como es la incongruencia de los perfiles que demandan el mercado, la competencia, la creciente precariedad del mercado laboral, la estructura ocupacional de la zona de residencia. De entre todos los factores que plantean la gran dificultad de partida el principal es la exigencia desmesurada de experiencia laboral.

El problema es que antes de lograr un primer empleo, es la exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible, la experiencia se constituye así en el elemento clave para el acceso al mundo laboral, la experiencia es así, a la vez, uno de los frutos que se recibe del hecho de trabajar su importancia va mucho más allá que la de otros factores.(ANECA, 2009).

Ventajosamente para los titulados investigados, la mayoría de ellos en la actualidad trabajan en actividades relacionadas a la docencia, es decir, existe una coherencia entre lo estudiado y lo puesto en práctica, eso es muy positivo para la sociedad por cuanto, los profesionales realizan tareas para las cuales fueron formados.

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

Primeramente en lo que respecta a los años de servicio educativo de los titulados investigados, existe un porcentaje considerable de docentes que tienen más de 30 años de experiencia, lo que implica, un gran acervo de conocimientos y competencias adquiridas. Otro grupo de docentes en cambio, están dando sus primeros pasos en la labor docente, es decir, están entre 2 y 7 años de estar trabajando en el magisterio.

En el 2009, Avalos señaló que los primeros estudios sobre profesores noveles se encontraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción. Más recientemente el foco de atención se ha ido ampliando al reconocer que no es exactamente lo mismo ser profesor novel en un sistema

educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro, con el fin de examinar el proceso de inserción teniendo en cuenta lo particular y lo global usaré categorías que surgen de la teoría institucional. El cambio desde un entorno burocrático profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye unos experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación.

La información obtenida refleja que el 50% de la población investigada lleva hasta 10 años de ejercer la labor docente, es decir, un tiempo relativamente corto, dicha inserción laboral se lleva a cabo en el sector público o instituciones fiscales. Otro grupo de titulados, cuentan en cambio con una experiencia importante al cumplir más de 20 años de docentes.

Todos estos datos, permiten señalar que existe un equilibrio entre docentes nuevos y docentes con experiencia, lo importante de ello, indistintamente de los años de trabajo es disponer de las competencias necesarias para realizar un buen trabajo.

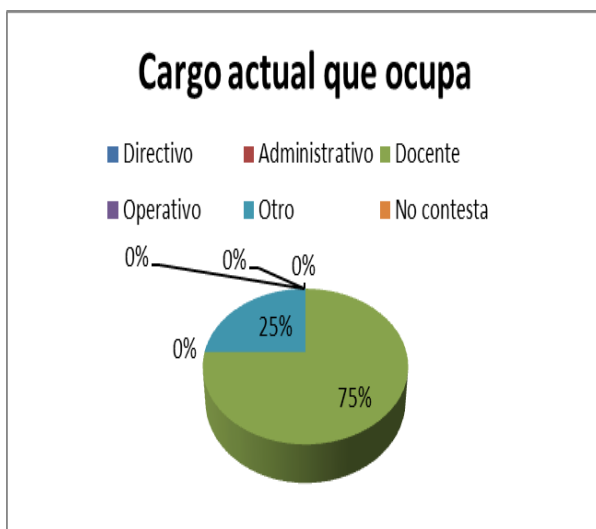
### 3.1.3.3. Tabla N° 9: Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

| Opción         | Frecuencia | %          |
|----------------|------------|------------|
| Directivo      | 0          | 0          |
| Administrativo | 0          | 0          |
| Docente        | 6          | 75         |
| Operativo      | 0          | 0          |
| Otro           | 2          | 25         |
| No contesta    | 0          | 0          |
| <b>Total</b>   | <b>8</b>   | <b>100</b> |

Fuente: Encuestas

Elaboración: Patricio Ramos

**Gráfico N. 6**



Entendemos que la nueva realidad profesional del docente tiene su hábitat natural en el centro, considerando como organización que aprende; como espacio cultural donde todos intercambian experiencias y reflexiones, siempre útiles para el desarrollo profesional. La creciente desconfianza en que desde la administración educativa no se puede cambiar significativamente la escuela ha ido desarrollando un planteamiento que considera el desarrollo organizativo. Los profesores son determinantes para la calidad del sistema educativo, es por eso necesario valorar y clarificar las condiciones de su trabajo profesional y valorar las posibilidades que le ofrece el centro para su autoformación.

Pérez en el 2002, explicó que la especificidad del centro educativo, considerando como confluencia de aspectos de ámbito organizativo, curricular y profesional, se ha de inscribir en espacios más amplios y generales de conocimiento.

De los titulados que actualmente trabajan el 100% de ellos como docentes, lo que permite deducir que su formación universitaria les ha servido totalmente para su desarrollo profesional, además de realizar su trabajo de acuerdo a los conocimientos o competencias adquiridas.

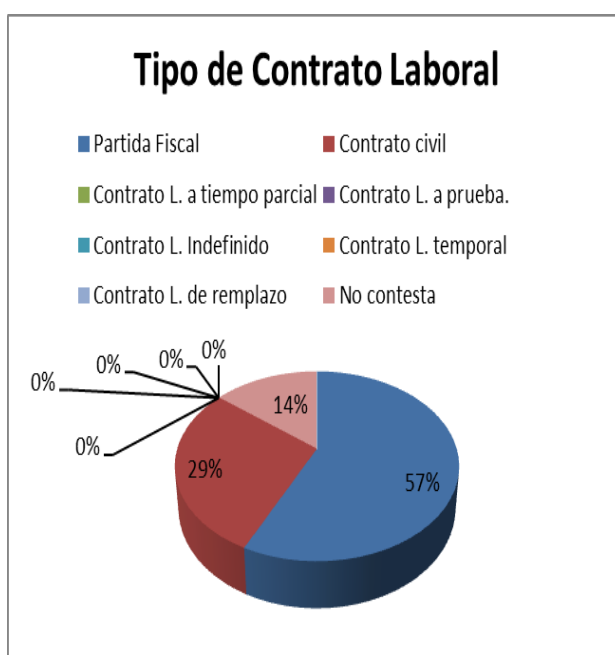
**3.1.3.4. Tabla N° 10: Características del trabajo actual: Tipo de contrato y sostenimiento del establecimiento.**

| Opción                       | Frecuencia | %          |
|------------------------------|------------|------------|
| Partida Fiscal               | 4          | 57,1       |
| Contrato civil               | 2          | 28,6       |
| Contrato L. a tiempo parcial | 0          | 0          |
| Contrato L. a prueba.        | 0          | 0          |
| Contrato L. Indefinido       | 0          | 0          |
| Contrato L. temporal         | 0          | 0          |
| Contrato L. de reemplazo     | 0          | 0          |
| No contesta                  | 1          | 14,23      |
| <b>Total</b>                 | <b>7</b>   | <b>100</b> |

Fuente: Encuestas

Elaboración: Patricio Ramos

**Gráfico N° 7**



En los datos citados con anterioridad, se indicó que la mayoría de titulados investigados pertenecen al magisterio nacional, ello conlleva a que su tipo de contrato sea con partida fiscal, así lo expresan el 57% de la población, es decir, tienen nombramiento, tipo de contrato que le da cierta seguridad y estabilidad al docentes.

Otro grupo de titulados, en cambio manifiestan que mantienen un tipo de contrato civil, el mismo que se da cuando es por contrato.

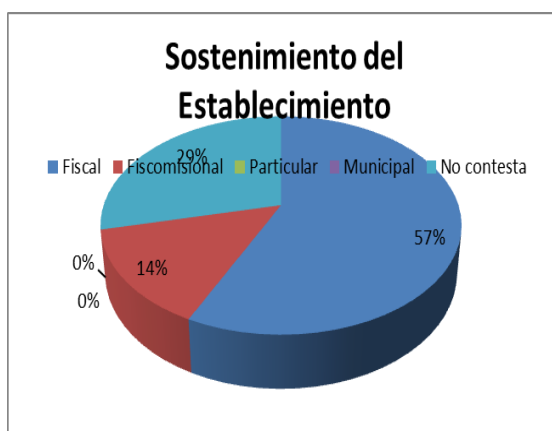
Cualquiera que sea la forma de contrato, el docente debe procurar mantener un nivel óptimo de enseñanza, tanto en el aspecto personal como académicamente.

**3.1.2.5. Tabla N° 11: Sostenimiento del establecimiento.**

| Opción        | Frecuencia | %          |
|---------------|------------|------------|
| Fiscal        | 4          | 57,1       |
| Fiscomisional | 1          | 14,3       |
| Particular    | 0          | 0          |
| Municipal     | 0          | 0          |
| No contesta   | 2          | 28,6       |
| <b>Total</b>  | <b>7</b>   | <b>100</b> |

Fuente: Encuestas  
Elaboración: Patricio Ramos

**Gráfico N° 8**





Los establecimientos educativos donde trabajan los titulados son financiados en su mayoría por el estado, es decir, son fiscales, así lo expresan el 57% de la población investigada, otras instituciones en cambio mantienen una forma de financiamiento de sus actividades tanto administrativas como académicas mixta, es decir, parte de sus presupuestos cubre el estado y otra parte es autofinanciada mediante pago de pensiones, contribuciones especiales de padres de familia, entre otras.

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

### **3.3. Valoración docente de la profesión.**

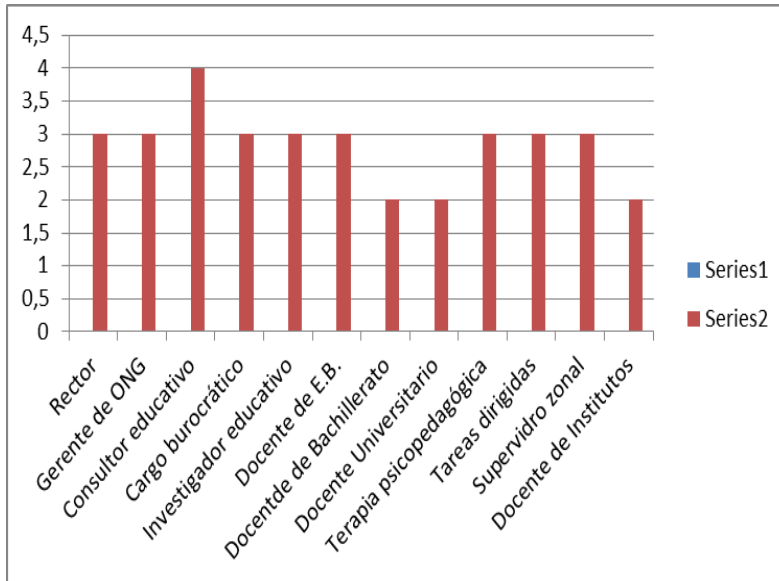
#### **3.3.1. Tabla N° 12: Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado.**

| Opción                  | Fr. |
|-------------------------|-----|
| Rector                  | 3   |
| Gerente de ONG          | 3   |
| Consultor educativo     | 4   |
| Cargo burocrático       | 3   |
| Investigador educativo  | 3   |
| Docente de E.B.         | 3   |
| Docente de Bachillerato | 2   |

Fuente: Encuestas

Elaboración: Patricio Ramos

**Gráfico N° 9**



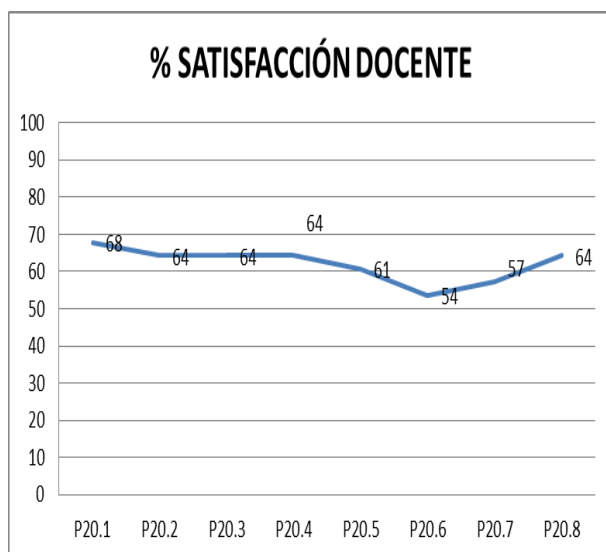
El campo ocupacional es variado para quienes obtienen el título de Licenciados en Ciencias de la Educación con mención en educación básica, sin embargo, entre los cargos u otras opciones a las que consideran con mayor pertinencia la mayoría de titulados constan en primer lugar la de Consultor educativo, seguidamente en igualdad de condiciones opciones como rector, gerente de ONGs, docente de educación básica.

**3.4 Tabla N° 13: Satisfacción docente**

| % SATISFACCIÓN DOCENTE   |      |
|--------------------------|------|
| #pregunta                |      |
| Ejercicio de la docencia | 20.1 |
| Progreso social          | 20.2 |
| Prestigio                | 20.3 |
| Posibilidad de ascensos  | 20.4 |
| Salario docente          | 20.5 |
| Diversidad actividades   | 20.6 |
| Salidas profesionales    | 20.7 |
| Crecimiento personal     | 20.8 |

Fuente: Encuestas  
Elaboración: PatricioRamos

**Gráfico N° 10**



Es difícil medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos, las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. Las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia. A fines de los 90, Cornejo (1999) identificaba tres experiencias. Una situada en la Argentina, con una propuesta de residencia de docentes; en México donde se impulsó la elaboración de recursos docentes en la escuela y en Chile con el proyecto de inserción profesional de recién titulados. La investigación a nivel internacional acumula progresivamente más evidencias sobre la importancia de organizar adecuadamente el proceso de iniciación a la docencia, en América Latina,

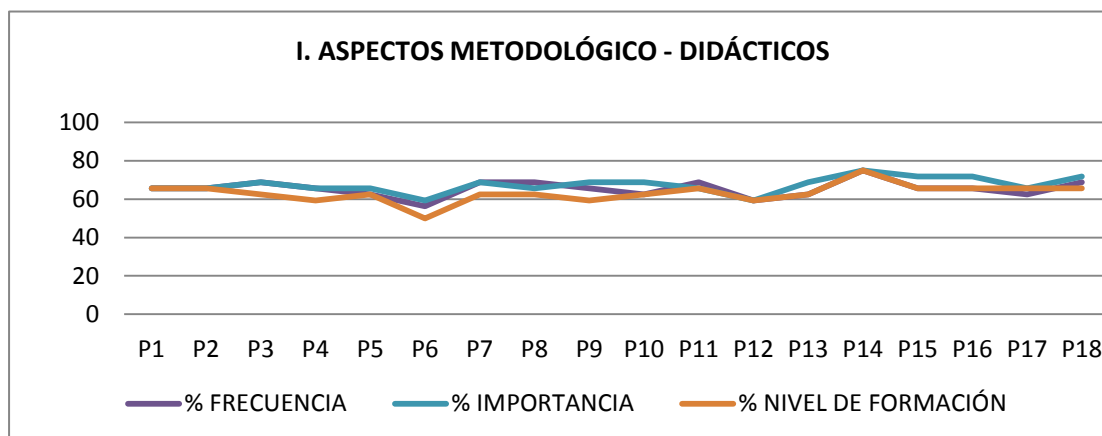
En lo que respecta a la satisfacción docente, los datos obtenidos indica que el ejercer la docencia es la mayor satisfacción que tienen los titulados, es decir, trabajar en una actividad para la cual se formó, para la cual se preparó tanto personal como profesionalmente. Así mismo, existe cierto equilibrio de satisfacción en aspectos como: progreso social, crecimiento personal y prestigio que son factores que guardan una relación muy estrecha.

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

**3.5.1. Tabla N° 14: Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.**

| <b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS</b>                          |             |             |             |              |             |              |
|---|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| <b># Pregunta</b>   | <b>Pro.</b> | <b>% FR</b> | <b>Pro.</b> | <b>% IMP</b> | <b>Pro.</b> | <b>% FOR</b> |
| P.1: Preparar los contenidos teóricos de la asignatura              | 3           | 66          | 3           | 66           | 3           | 66           |
| P.2: Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas          | 3           | 66          | 3           | 66           | 3           | 66           |
| P3: Planificar actividades de aula                                  | 3           | 69          | 3           | 69           | 3           | 63           |
| P4: Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas              | 3           | 66          | 3           | 66           | 2           | 59           |
| P5: Organizar espacios de aula                                      | 3           | 63          | 3           | 66           | 3           | 63           |
| P6: Elaborar recursos didácticos                                    | 2           | 56          | 2           | 59           | 2           | 50           |
| P7: Crear climas favorables de enseñanza- aprendizaje               | 3           | 69          | 3           | 69           | 3           | 63           |
| P8: Dominar el contenido de la asignatura o disciplina              | 3           | 69          | 3           | 66           | 3           | 63           |
| P9: Aplicar las didácticas específicas de la asignatura             | 3           | 66          | 3           | 69           | 2           | 59           |
| P10: Aplicar la psicología de la educación en el aula               | 3           | 63          | 3           | 69           | 3           | 63           |
| P11: Promover el trabajo reflexivo, participativo de los alumnos    | 3           | 69          | 3           | 66           | 3           | 66           |
| P12: Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos  | 2           | 59          | 2           | 59           | 2           | 59           |
| P13: Aplicar estrategias de evaluación respetando las inteligencias | 3           | 63          | 3           | 69           | 3           | 63           |
| P14: Revisar las tareas estudiantiles                               | 3           | 75          | 3           | 75           | 3           | 75           |
| P15: Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo             | 3           | 66          | 3           | 72           | 3           | 66           |
| P16: Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes           | 3           | 66          | 3           | 72           | 3           | 66           |
| P17: Atender a las necesidades individuales de los estudiantes      | 3           | 63          | 3           | 66           | 3           | 66           |
| P18: Conocer y aplicar las TICs en el aula                          | 3           | 69          | 3           | 72           | 3           | 66           |

**Gráfico N° 11**



Fuente: Encuestas  
Elaboración: Patricio Ramos

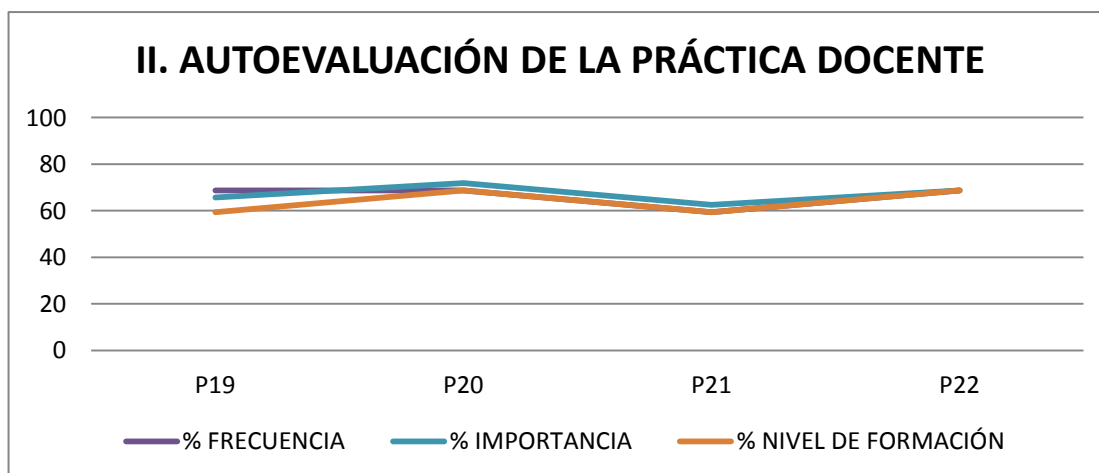
En lo que respecta a los aspectos metodológico-didácticos, los datos reflejan que existe una valoración importante en estos ámbitos, ya que, en la actividad de la docencia es necesario que los maestros permanentemente se encuentren desarrollando estrategias y actividades para mejorar la forma de enseñar. Además se observa un grado de formación aceptable en este tema lo que resulta beneficioso por cuanto las técnicas de enseñanza y aprendizaje están cada vez más avanzadas y por tanto el docente debe conocer sobre estos avances.

En este aspecto es necesario resaltar que existen datos preocupantes en lo que se refiere a la realización de actividades extracurriculares con los alumnos, lo que debe ser considerado por las autoridades de la institución y más aún por los docentes, ya que, en la educación este tipo de actividades son muy importantes.

**3.5.2. Tabla N° 15: Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.**

| II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE   |      |       |      |       |      |       |
|---|------|-------|------|-------|------|-------|
| # Pregunta  | Pro. | % FRE | Pro. | % IMP | Pro. | % FOR |
| P19: Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.                         | 3    | 69    | 3    | 66    | 2    | 59    |
| P20: Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos                           | 3    | 69    | 3    | 72    | 3    | 69    |
| P21: Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales | 2    | 59    | 3    | 63    | 2    | 59    |
| P22: Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa                  | 3    | 69    | 3    | 69    | 3    | 69    |

**Gráfico N° 12**



Fuente: Investigación  
Elaboración: Patricio Ramos

En cuanto a los aspectos de autoevaluación de la práctica docente, se puede evidenciar con los datos obtenidos que el nivel es aceptable, en lo que se refiere a la frecuencia con la que se realiza esta actividad de autoevaluación los datos indican que lo hacen con cierta periodicidad, es necesario que todos los procesos educativos sean evaluados, más aún la práctica docente, ya que el maestro debe conocer en qué aspectos está fallando para corregir errores y así realizar un buen proceso de enseñanza.

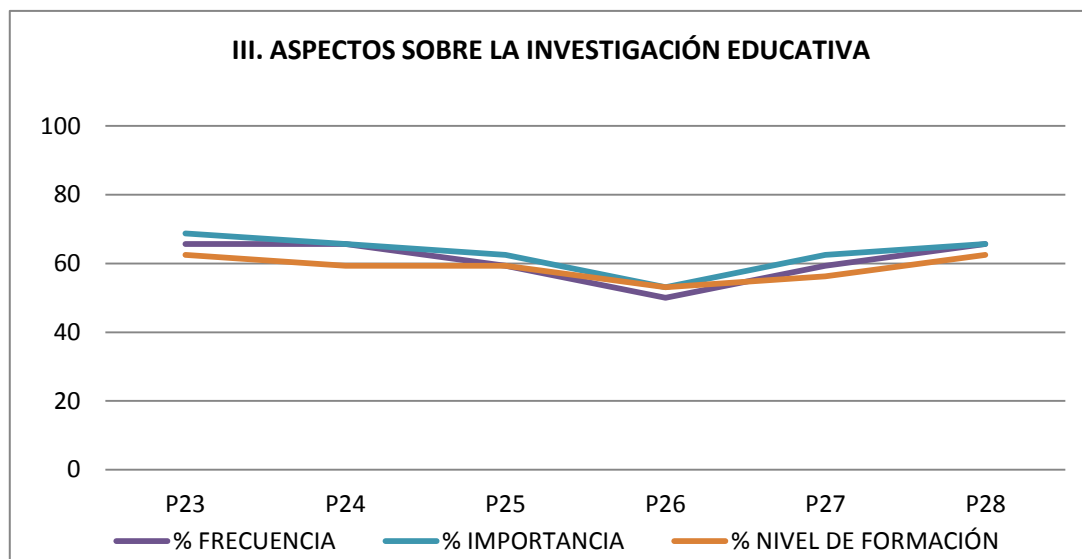
Por otro lado, la autoevaluación es considerada una actividad importante y debe ser así tal como se lo indico anteriormente, el docente debe priorizar la evaluación y más aún la autoevaluación, porque es necesario mejorar permanentemente todo lo que se realiza.

Así mismo, es necesario mejorar el análisis de la educación en contextos formales y no formales, por cuanto en la información obtenida se evidencia un problema en este aspecto.

**3.5.3. Tabla N° 16: Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.**

| <b>III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA</b>  |      |       |      |       |      |       |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|
| # Pregunta   | Pro. | % FRE | Pro. | % IMP | Pro. | % FOR |
| P23: Conducir investigaciones relacionadas a su labor  | 3    | 66    | 3    | 69    | 3    | 63    |
| P24: Participar en proyectos de investigación e innovación educativa   | 3    | 66    | 3    | 66    | 2    | 59    |
| P25: Investigar y evaluar procesos, programas, e instituciones educativas                                    | 2    | 59    | 3    | 63    | 2    | 59    |
| P26: Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos  | 2    | 50    | 2    | 53    | 2    | 53    |
| P27: Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos               | 2    | 59    | 3    | 63    | 2    | 56    |
| P28: Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención. | 3    | 66    | 3    | 66    | 3    | 63    |

Gráfico N° 13



Fuente: Encuestas.  
Elaboración: Patricio Ramos

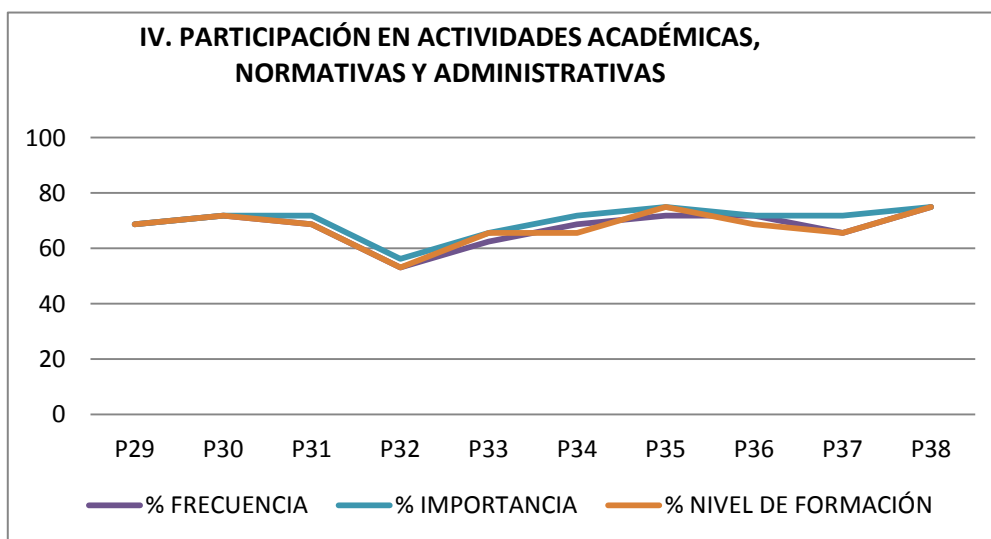
Los datos obtenidos son contundentes en cuanto al aspecto de diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos, se puede deducir que existe un escaso conocimiento de los titulados en estas actividades, lo que ocasiona un desfase muy importante en la calidad educativa, ya que, hoy en día todo proceso educativo requiere de instrumentos innovadores, de nuevas técnicas de enseñanza y de proyectos que contribuyan a mejorar la educación.

En educación, la investigación debe ser una actividad prioritaria y permanente de todo educador, el objetivo es obtener información actualizada que permita mejorar la calidad de la educación, en ese sentido, los datos de la investigación realizada señalan que los titulados realizan actividades de investigación con una frecuencia promedio de un 60%, es decir, que esta actividad no es muy frecuente, seguramente porque tienen poco tiempo para dedicar a la investigación.

**3.5.4. Tabla N° 17: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.**

| IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS |      |       |      |       |      |       |
|---|------|-------|------|-------|------|-------|
| # Pregunta  | Pro. | % FRE | Pro. | % IMP | Pro. | % FOR |
| P29: Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia  | 3    | 69    | 3    | 69    | 3    | 69    |
| P30: Participar en Juntas de Profesores                                   | 3    | 72    | 3    | 72    | 3    | 72    |
| P31: Promover acciones de promoción y convocatorias a reuniones           | 3    | 69    | 3    | 72    | 3    | 69    |
| P32: Ejercer funciones administrativas                                    | 2    | 53    | 2    | 56    | 2    | 53    |
| P33: Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural                   | 3    | 63    | 3    | 66    | 3    | 66    |
| P34: Estudiar la realidad local y nacional                                | 3    | 69    | 3    | 72    | 3    | 66    |
| P35: Colaborar en la organización y gestión del centro educativo          | 3    | 72    | 3    | 75    | 3    | 75    |
| P36: Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales              | 3    | 72    | 3    | 72    | 3    | 69    |
| P37: Elaborar reglamentos internos de las comisiones                      | 3    | 66    | 3    | 72    | 3    | 66    |
| P38: Conocer y aplicar el código de convivencia                           | 3    | 75    | 3    | 75    | 3    | 75    |

**Gráfico N° 14**



**Fuente:** Investigación  
**Elaboración:** Patricio Ramos

En la actividad docente existen algunas funciones de carácter administrativo que también son necesarias realizar, en este sentido, los datos obtenidos indican que los titulados tienen con menos importancia y frecuencia el realizar actividades administrativas, más sus actividades complementarias a la docencia están

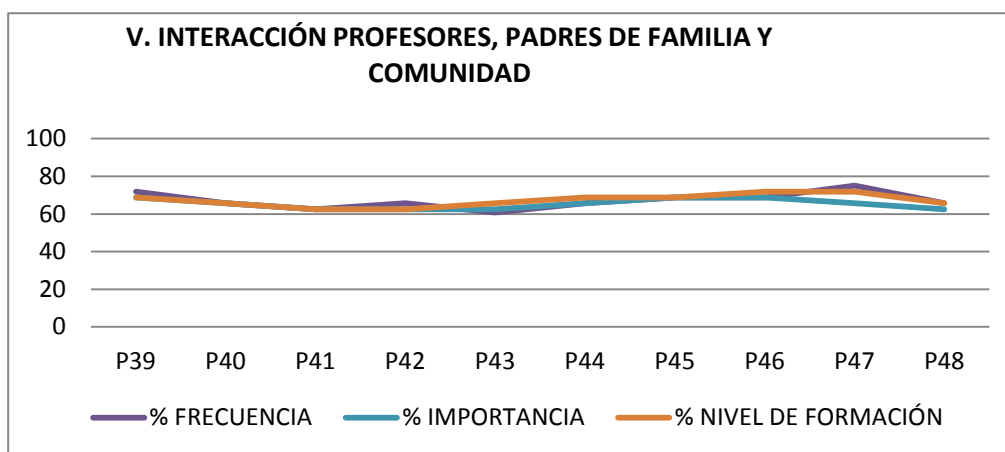


enfocadas en participar de las juntas de profesores, en conocer el código de convivencia, entre otras.

**3.5.5. Tabla N° 18: Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado.**

| V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD                                   |      |       |      |       |      |       |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|
| # Pregunta   | Pro. | % FRE | Pro. | % IMP | Pro. | % FOR |
| P39: Promover acciones de relación con la comunidad  | 3    | 72    | 3    | 69    | 3    | 69    |
| P40: Colaborar en programas de desarrollo comunitario                                      | 3    | 66    | 3    | 66    | 3    | 66    |
| P41: Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes    | 3    | 63    | 3    | 63    | 3    | 63    |
| P42: Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución          | 3    | 66    | 3    | 63    | 3    | 63    |
| P43: Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos | 2    | 61    | 3    | 63    | 3    | 66    |
| P44: Conocer el entorno social de los estudiantes  | 3    | 66    | 3    | 66    | 3    | 69    |
| P45: Organizar eventos de integración dentro de la institución                             | 3    | 69    | 3    | 69    | 3    | 69    |
| P46: Participar en programas sociales dentro de la institución                             | 3    | 69    | 3    | 69    | 3    | 72    |
| P47: Atender a los representantes legales de los estudiantes                               | 3    | 75    | 3    | 66    | 3    | 72    |
| P48: Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia.               | 3    | 66    | 3    | 63    | 3    | 66    |

**Gráfico N° 15**



**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Patricio Ramos

Para un buen proceso de enseñanza-aprendizaje, es necesario la participación de los docentes, alumnos, padres de familia y la comunidad en general, una participación activa de cada uno de ellos y para ello se requiere una interacción entre estos actores.

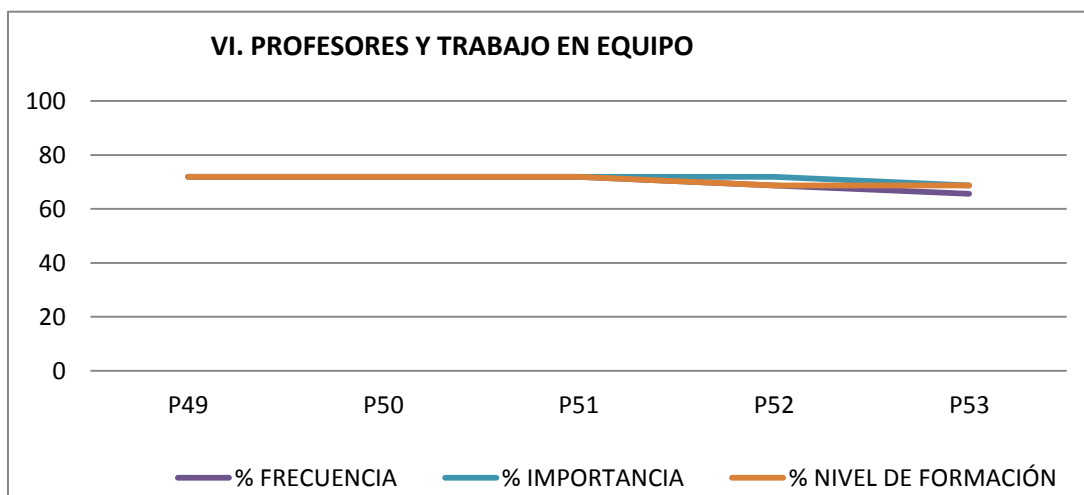
En ese sentido, más del 60% de los titulados señalan que promover acciones de relación con la comunidad, promover la participación de padres de familia y especialmente atender a los representantes de los padres de familia son las actividades principales que ellos realizan.

En sentido general, se puede evidenciar según los datos que no existe un buen proceso de interacción entre docentes y padres de familia, problema que debe ser considerado para darle alternativas de solución

**3.5.6. Tabla N° 19: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.**

| VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO   |      |       |      |       |      |       |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|
| # Pregunta   | Pro. | % FRE | Pro. | % IMP | Pro. | % FOR |
| P49: Realizar reuniones de planificación con otros docentes  | 3    | 72    | 3    | 72    | 3    | 72    |
| P50: Colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles | 3    | 72    | 3    | 72    | 3    | 72    |
| P51: Participar en reuniones de trabajo  | 3    | 72    | 3    | 72    | 3    | 72    |
| P52: Trabajar en proyectos curriculares en equipo  | 3    | 69    | 3    | 72    | 3    | 69    |
| P53: Participar en círculos de estudios  | 3    | 66    | 3    | 69    | 3    | 69    |

**GráficoN°16**



Fuente: Encuestas  
Elaboración: Patricio Ramos

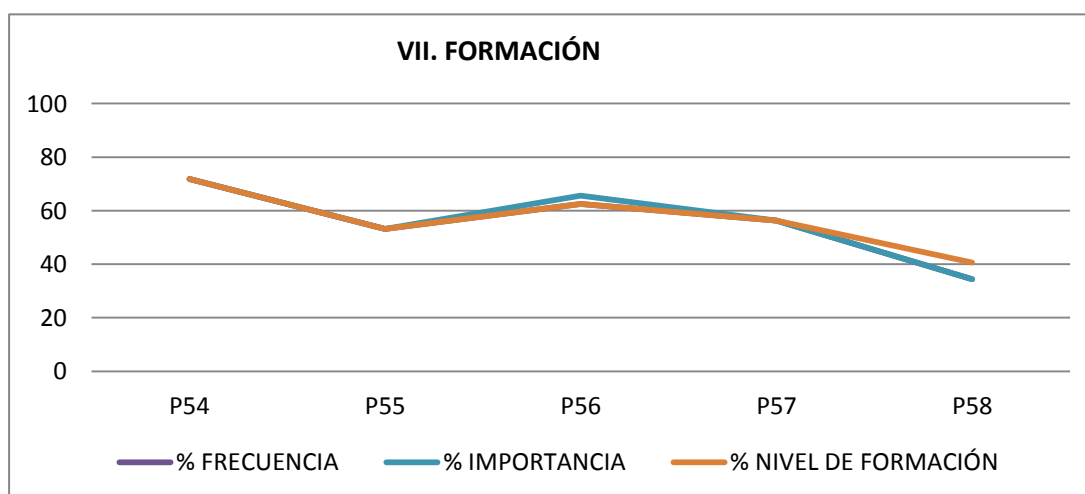
Hoy en día, el trabajo en equipo es una filosofía de trabajo muy importante, ya que, tanto docentes, estudiantes, directivos y padres de familia deben trabajar bajo un mismo ideal que es el buen aprendizaje de los alumnos.

En este aspecto, los titulados consideran estar formados para trabajar en equipo, así lo expresan más del 60% de la población, entre las actividades de trabajo en equipo se puede resaltar la colaboración en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y deportivas).

**3.5.7. Tabla N° 20: Actividades de formación que ejecuta el titulado.**

| VII. FORMACIÓN  |      |       |      |       |      |       |
|---|------|-------|------|-------|------|-------|
| # Pregunta  | Pro. | % FRE | Pro. | % IMP | Pro. | % FOR |
| P54: Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación             | 3    | 72    | 3    | 72    | 3    | 72    |
| P55: Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares | 2    | 53    | 2    | 53    | 2    | 53    |
| P56: Asistir a cursos de actualización de las TICs  | 3    | 63    | 3    | 66    | 3    | 63    |
| P57: Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos educativos administrativos y curriculares                 | 2    | 56    | 2    | 56    | 2    | 56    |
| P58: Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua  | 1    | 34    | 1    | 34    | 2    | 41    |

**Gráfico N° 17**



**Fuente:** Encuestas  
**Elaboración:** Patricio Ramos

El mercado laboral valora, según las teorías del capital humano el nivel de formación del trabajador, en cuanto que ésta le proporciona unos conocimientos técnicos que permiten su mayor empleabilidad, al ser capaz de afrontar trabajos más complejos y creativos

El problema más crítico que se presenta en la formación de los titulados investigados ES que no asisten a cursos de aprendizaje de una segunda lengua según los resultados presentados con una frecuencia del 34%, una prioridad de un 34% y un nivel de formación que posee el docente del 41%.

#### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

#### **4.1. Conclusiones.**

- Con respecto a la continuidad en la formación de los titulados, los datos obtenidos señalan que no existe el suficiente conocimiento en temas de metodologías e instrumentos educativos, interacción con padres de familia, entre otros y sobre todo en el diseño de instrumentos, programas y planes educativos.
- La carrera de Educación Básica debería mantener una base de datos con aquellos docentes titulados en la UTPL para que puedan mantener convenios con instituciones educativas y así ayudar a colocar a los maestros a fuentes de trabajo.
- Hoy en día, es necesario y hasta cierto punto fundamental contar con una especialización de cuarto nivel, ya que, el ámbito educativo requiere que los docentes estén plenamente capacitados para así ejercer una educación de calidad.
- Pocos son los docentes investigados que en la actualidad no ejercen la docencia, entre las razones señaladas se encuentran la no elegibilidad, que es una condición que el actual sistema educativo ecuatoriano tiene como primer filtro para ingresar al sistema como docente, otra razón expuesta es el no contar aún con el título profesional. Para evitar estos problemas es mejor aprobar las evaluaciones de ingreso al magisterio impuestas por el Ministerio de Educación y tener el título de docente.
- De los titulados que actualmente trabajan, el 100% de ellos lo hacen como docentes, lo que permite deducir que su formación universitaria les ha servido totalmente para su desarrollo profesional.
- Los datos obtenidos indica que el ejercer la docencia es la mayor satisfacción que tienen los titulados, es decir, trabajar en una actividad para la cual se formó, para la cual se preparó tanto personal como profesionalmente.

#### **4.2. Recomendaciones.**

- Es necesario que los titulados se capaciten en temas de Diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos, la idea es que los docentes se constituyan en verdadero aportes de la buena educación.
- Quiénes están al frente o coordinan la titulación de Educación Básica deben mantener una base de datos de sus egresados con el fin de apoyar su inserción laboral al magisterio por medio de capacitación.
- La universidad a través de la titulación de Educación Básica debería ofertar postgrados con la finalidad de especializar a los maestros y así desarrollar competencias en las que ahora están fallando.
- Dar seguimiento permanente a los egresados de la titulación de educación básica, el objetivo es recopilar información y así apoyar su desarrollo profesional.

## 5. PROPUESTA.



**Tema:**

Implementación de estrategias para mejorar la actividad de Diseño de programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos.

**5.1. Justificación:**

Luego de la información obtenida y de su respectivo análisis, se puede evidenciar que existe una deficiencia en lo que respecta al diseño de programas, acciones y proyectos educativos, considerando que en educación la innovación es fundamental para mejorar día a día la educación.

Para lograr que los procesos de interaprendizaje en las diferentes instituciones educativas y en general la educación logre estándares de calidad es necesario que los docentes se capaciten en los temas expuestos para lo cual se ha establecido la implementación de estrategias en este ámbito.

Es evidente que si se mejoran estas competencias en los docentes, la enseñanza-aprendizaje va a tener mejores resultados, pues, con metodologías innovadoras, instrumentos educativos modernos y programas y proyectos acordes a los avances de la educación, es inobjetable que los actores educativos van a mejorar.

Según Daniel Ríos (2008), en general la creatividad ha sido identificado como una condición básica para generar innovación y cambio, un punto de partida preferentemente vinculada a las características personales de los individuos. Sin embargo se pueden distinguir a lo menos dos perspectivas de la creatividad: como componente psicológico y como un proceso interactivo-psicosocial, lo que en términos simples marca la tradicional discusión entre los que dicen que se nace creativo y los que apelan a que la creatividad se puede desarrollar a través del intercambio social.

Igualmente existe un relativo consenso respecto a definir la Creatividad como una capacidad o potencial humano para generar ideas nuevas, dentro de un marco de valores y comunicarlas (De la Torre, 2003) dentro de un contexto social que demanda y requiere de creatividad para generar cambios.

## **5.2. Objetivos:**

- Implementar estrategias para mejorar la formación del docente en el diseño de programas e instrumentos educativos.
- Adquirir competencias para manejar un ambiente educativo innovador.

## **5.3. Metodología: Matriz del marco lógico**

Luego de haber realizado todo el proceso de interpretación de resultados, se ha identificado un problema que puede afectar a los estudiantes para aprovechar los recursos educativos, el problema es el escaso conocimiento del diseño de programas e instrumentos educativos.

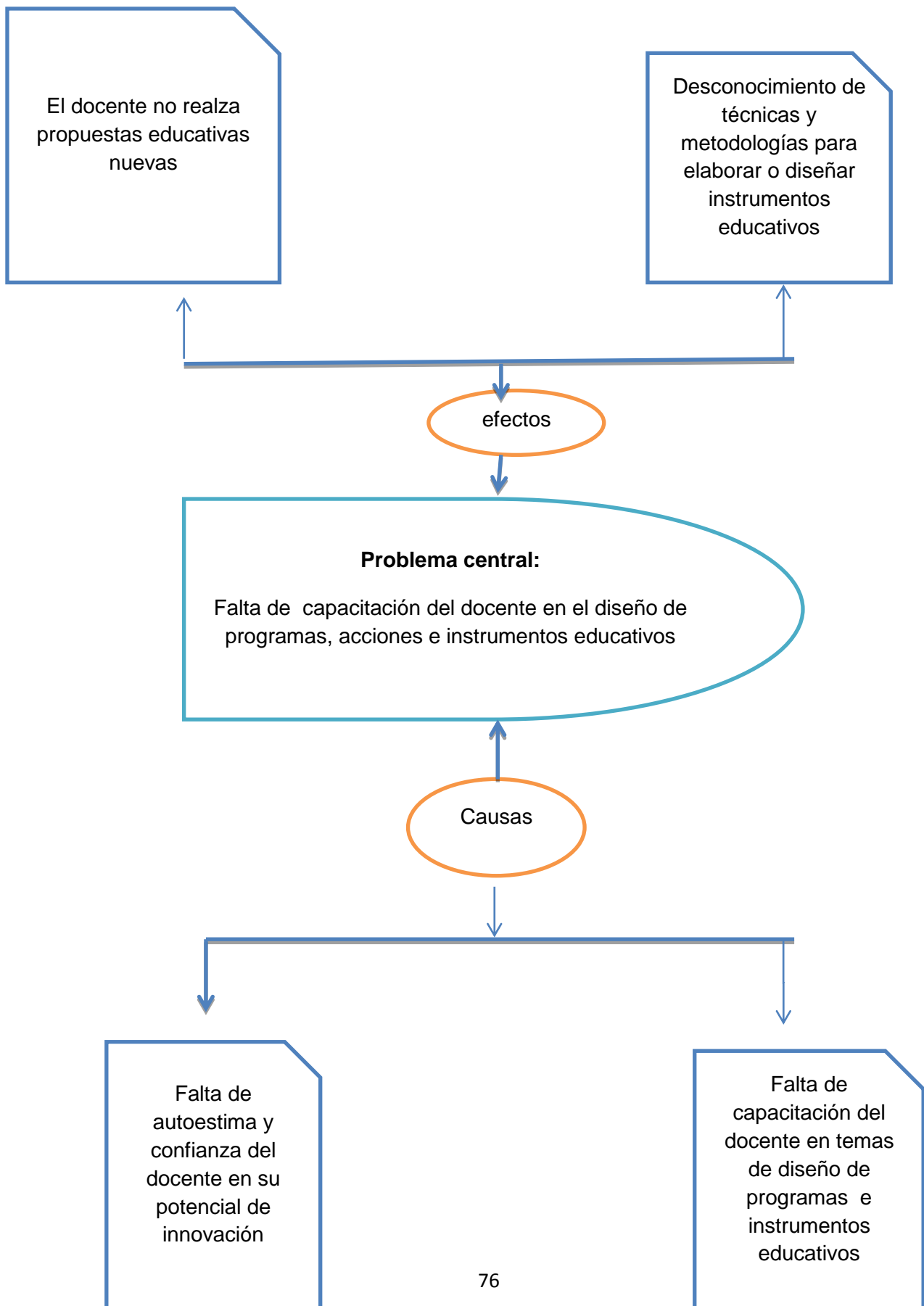
Como parte del trabajo investigativo, es necesario establecer algunas estrategias que permitan corregir o ayudar a solucionar algún problema encontrado en el estudio, para lo cual, utilizando la metodología del marco lógico y sus etapas se determinarán algunas pautas al respecto.

A continuación, a través de la metodología del marco lógico se hará conocer la propuesta en mención.

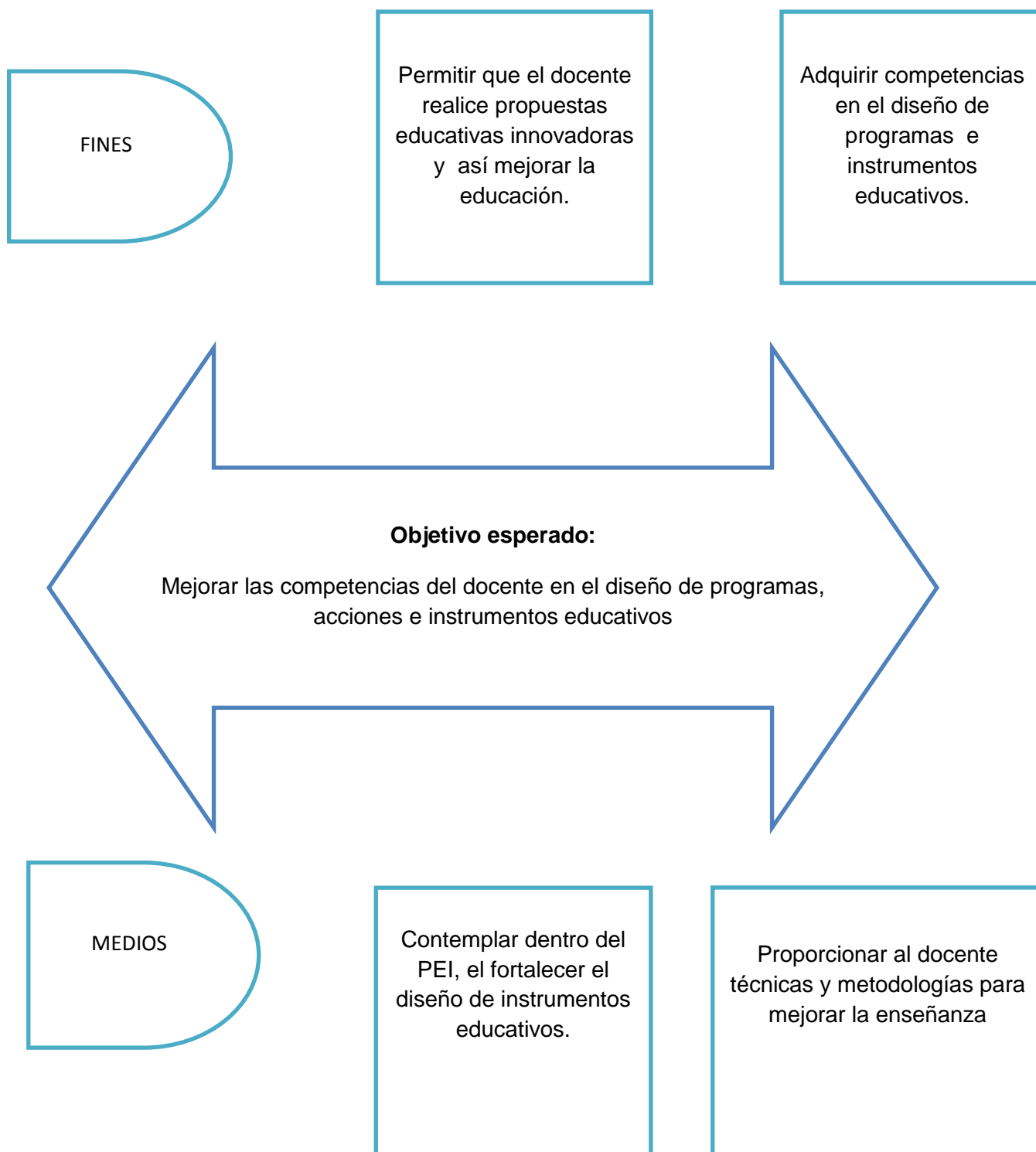
### 5.3.1. Análisis de Involucrados

| GRUPOS             | INTERESES   | PROBLEMAS PERCIBIDOS   | RECURSOS Y MANDATOS   | ESTRATEGIAS  | CONFLICTOS POTENCIALES  |
|--------------------|---|--|---|--|---|
| <b>TITULADOS</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mejorar la metodología de enseñanza del docente.</li> <li>➤ Adquirir competencias para diseñar programas e instrumentos educativos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Deficiencia en el diseño de programas e instrumentos educativos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Humanos: docente, padres de familia y directivos.</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitar al docente en temas de innovación educativa</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disponer de Especialistas en el tema.</li> </ul> |
| <b>EMPLEADORES</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fortalecer los procesos académicos de la institución.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utilización de prácticas educativas no contemporáneas.</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ley de educación intercultural</li> <li>➤ Recursos financieros.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contemplar dentro del PEI, el fortalecer el diseño de instrumentos educativos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Falta de recursos financieros.</li> </ul>        |

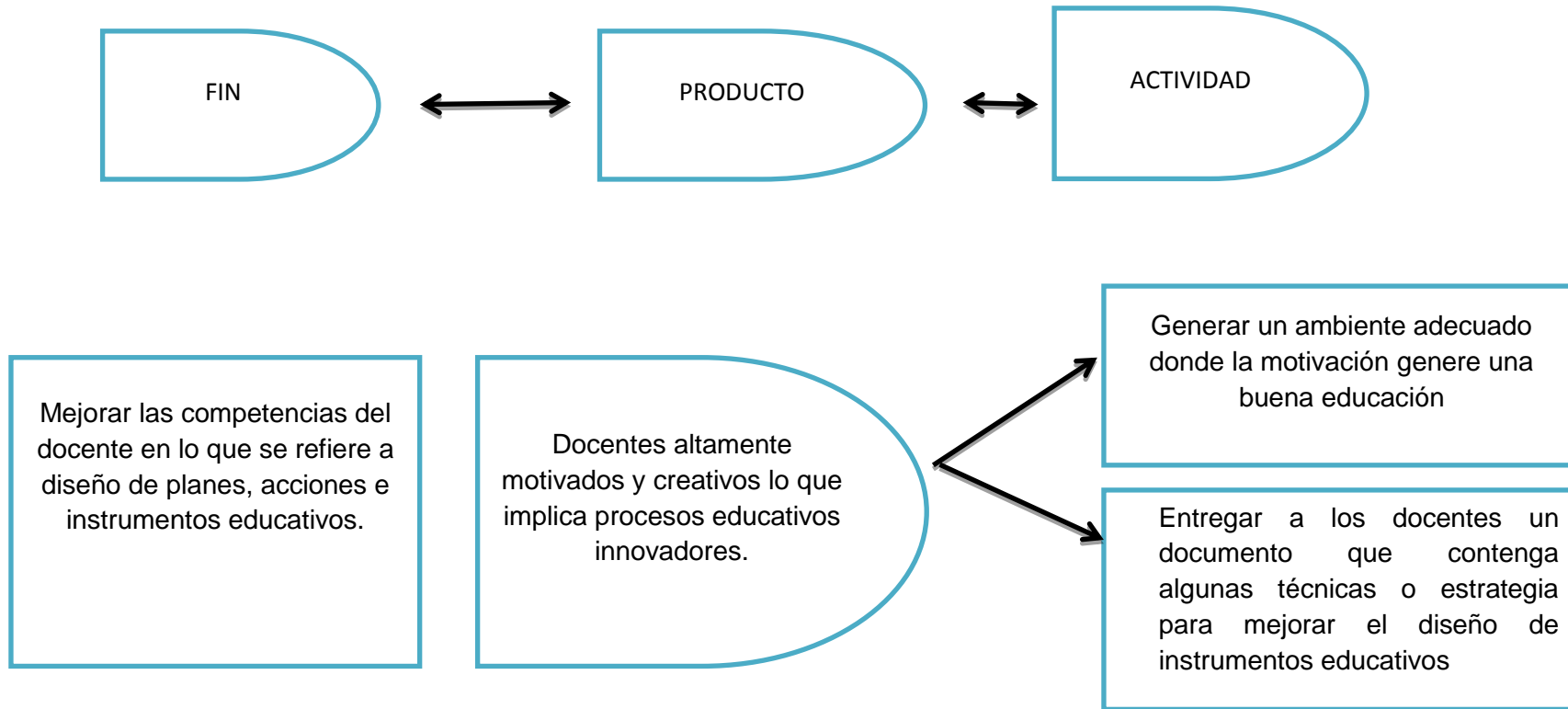
### 5.3.2. Análisis de Problemas.



### 5.3.3. Análisis de Objetivos.



### 5.3.4 Análisis de resultados



#### 5.4. Plan de Acción: Etapa de Planificación.

##### 5.4.1. Matriz del marco lógico

| RESUMEN NARRATIVO  | INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)                             | MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN                 | SUPUESTOS  |
|--|---|---|--|
| Mejorar las competencias del docente en temas de diseño de programas e instrumentos educativos                                     | Nivel de conocimiento del docente.                                    | Encuestas a los alumnos.                        | Que el docente no desee capacitarse                      |
| Incentivar al docente para que haga de su labor una actividad innovadora y creativa  | Participación activa del docentes en procesos de innovación educativa | Número de propuestas presentadas por el docente | Apoyo de las autoridades                                 |
| Establecer dentro del PEI, el fortalecer el proceso educativo a través de la innovación  | Actas de cumplimiento de lo planificado.                              | Registro de la planificación de la institución. | Falta de recursos financieros                            |
| Entregar a los docentes un documento que contenga algunas técnicas o estrategia para mejorar el diseño de instrumentos educativos. | Socialización del documento   | Registro de firmas de recepción del documento   | No oferta de cursos de capacitación en temas planteados. |

**5.5. Resultados esperados.**

| RESULTADOS  | ACTIVIDADES  | ESTRATEGIAS  | EVALUACIÓN | PRESUPUESTO   | CRONOGRAMA                  |
|---|--|--|------------|---|-----------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mejorar las competencias del docente en temas de diseño de instrumentos educativos.</li> </ul> | <p>Llevar a cabo una capacitación en diseño de instrumentos educativos</p> <p>Solicitar el apoyo de instituciones de educación superior</p> <p>Acceder a capacitaciones vía Online</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gestionar ante el Distrito de Educación dicha necesidad.</li> <li>➤ Establecer convenios con otras instituciones</li> </ul> | Quinquenal | Los instrumentos educativos serán elaborados entre todos los involucrados | Período académico 2014-2015 |
| Incentivar al docente para que haga de su labor una actividad creativa e innovadora   | Entregar a los docentes un documento que contenga algunas técnicas o estrategia para mejorar el diseño de instrumentos educativos.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaborar un documento que recopile información sobre el tema</li> </ul>   | Quinquenal |   | Período académico 2014-2015 |



## **5.6. Bibliografía de la Propuesta:**

- Daniel Ríos (2008), Proyectos de Innovación Educativa, Universidad de Santiago: Disponible en [:http://educacion.usach.cl/educacion/files/file/Materiales/Mod\\_Innov\\_%281%29.pdf](http://educacion.usach.cl/educacion/files/file/Materiales/Mod_Innov_%281%29.pdf).
- Hernán Flores (2004), Creatividad y Educación, Editorial Alfa omega

## **5.7. Anexo de la Propuesta**

### **1. Medios y recursos didácticos y el papel que desempeñan en el proceso educativo.**

- 1.1. Definición y funciones de los medios y recursos didácticos
- 1.2. Ventajas del empleo de los medios y recursos didácticos
- 1.3. Ubicación de los medios y recursos didácticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje

### **2. Selección y utilización de los medios y recursos didácticos**

- 2.1. Principales criterios de selección y uso de los recursos didácticos
- 2.2. ¿Qué sucede cuando los docentes elaboran instrumentos y recursos didácticos
- 2.3. Metodología para el empleo de los recursos didácticos en el aula

### **3. El docente y su nuevo papel en el diseño de instrumentos educativos**

- 3.1. Factores que han favorecido el cambio
- 3.2. El nuevo papel del docente

## 6. BIBLIOGRAFÍA.

- ALONSO, L; Fernández Rodríguez, C. J. & Nyssen, J.M. síntesis del artículo “El debate sobre las competencias”. Febrero del 2009
- AVALOS, B. Síntesis Del Artículo “La Inserción Profesional De Los Docentes”. Enero del 2009
- Carlos Marcelo: Síntesis del artículo “Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios”. 2009
- JURGENWELLER: **Síntesis del artículo** “Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias”. Marzo/2006
- LEÓN Mauricio: Síntesis del artículo “Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador” 2004
- PÉREZ Ferra Miguel: Síntesis del artículo “El docente desde la perspectiva del desarrollo curricular, organizativo y profesional”. 2002
- Ñeca. Agencia Nacional de Calidad y Acreditación. Síntesis del artículo “los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización”. Marzo 2009
- Ministerio de educación: Síntesis del artículo “Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura” 2012
- VAILLANT, D.: Síntesis del artículo “Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente” 12 de Abril del 2009
- VILCHES Amparo y Gil Pérez Daniel: Síntesis del artículo “La educación para la sostenibilidad en la universidad: el reto de la formación del profesorado”. 2012
- [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf).
- <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61ART3.pdf>

## 7. ANEXOS.

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "5 DE JUNIO"

CANTÓN CHAGUARPAMBA



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “29 DE JUNIO”

PARROQUIA SUMAYPAMBA

CANTÓN SARAGURO



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "JUAN RAMÓN JIMÉNEZ"

PARROQUIA CASANGA

CANTÓN PALTAS





ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “DOCTOR ÁNGEL RAFAEL MORALES”

PARROQUIA MOTUPE ALTO

CANTÓN LOJA





UNIDAD EDUCATIVA A DISTANCIA DE LOJA EXTENSIÓN

“DOCTOR LAUTARO LOAIZA”



DOCENTE TITULADA (AMA DE CASA)

CANTÓN PALTAS

BARRIO BOLÍVAR



