



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

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

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Bolaños Pinela, María Gabriela

**DIRECTOR:** Sánchez Burneo Verónica Patricia, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO NUEVA YORK**

2015

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

Mgs.  
Verónica Patricia Sánchez Burneo

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

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

Loja, Febrero del 2015

f)

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Bolaños Pinela María Gabriela declaro ser autor(a) 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 Mgs. Verónica Patricia Sánchez Burneo director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos ó acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f

Autor: Bolaños Pinela, María Gabriela

Cédula: 0915274153

## DEDICATORIA

Quisiera dedicar esta tesis de grado a mis padres, a mis hermanos y a mis abuelos, especialmente a mi querida abuela, Profesora Olga Francisca Ordeñana Palma, fuente de inspiración para todos los miembros de mi familia; que con su trabajo abnegado formó generaciones de ciudadanos ejemplares en su natal Salitre y la que cultivó en mí la vocación de Maestra y el espíritu de servicio a los demás.

## AGRADECIMIENTO

Quisiera agradecer a la Directora del Centro Asociado de Nueva York de la Universidad Técnica Particular de Loja, Dra. Dolores Sánchez y a todos quienes forman parte del Centro, por su incansable labor y dedicación al servicio de los estudiantes de la Institución.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
CERTIFICACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN .....	2
ABSTRACT.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
METODOLOGÍA.....	6
<b>CAPÍTULO 1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....</b>	<b>8</b>
1.1 Síntesis del Artículo: " El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la Educación Superior y el mercado de trabajo en España. Autores: Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez, José María Nysser. Febrero 2009	8
1.2 Síntesis del Artículo : Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitización y obstaculización. Autores: Aneca, agencia nacional de la calidad y acreditación Año: Marzo del 2009	11
1.3 Síntesis del Artículo: La inserción profesional de los docentes. Fuente: Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado. Autor: Avalos, B Fecha: Enero 2009	15
1.4 Síntesis del Artículo: Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Autor: Denise Vaillant, Coordinadora del grupo de trabajo sobre desarrollo profesional docente de Preal Fuente: Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado. Volumen 13, No 1 Año: 2009	18
1.5 Síntesis del Artículo: Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias. Autor: Jurgen Weller. Año y Mes: Marzo 2006	21

- 1.6 Síntesis del Artículo: Políticas, programas y proyectos de inserción 24  
laboral para la juventud del Ecuador. Autor: Mauricio León
- 1.7 Síntesis del Artículo: Estándares de calidad educativa. Autor: 27  
Ministerio de Educación de la República del Ecuador. Año: 2012
- 1.8 Síntesis del Estudio: The Role of Higher Education in career 29  
development: Employer perceptions (El rol de la educación superior en  
el desarrollo profesional: Percepciones del empleador). Fuente/  
Conducido por: The Chronicle of Higher Education & American Public  
Media's Marketplace. Sitio: [Http://Chronicle.Com/](http://Chronicle.Com/) Año y mes:  
Diciembre 2012 . País: Estados Unidos.
- 1.9 Síntesis del Estudio: The changing teacher preparation profession: 31  
a report from AACTE'S Professional Education Data System z (La  
cambiante preparación profesional de los maestros; Un reporte por La  
AACTE, Sistema de datos de la educación profesional.) Autor:  
AACTE, American association of colleges for teacher education.  
(Asociación americana de universidades para la educación de  
maestros) Año: 2012 País: Estados Unidos.
- 1.10 Síntesis del proyecto: The path forward. The future of graduate 33  
education in The United States. (El Camino A Seguir, El Futuro de la  
educación Postgradual en Los Estados Unidos). Autores: Cathy  
Wendler, Brend Bridgeman, Fred Cline, Catherine Millet, Jo Ann Rock,  
Nathan Bell And Patricia Mcallister. Año: 2012 País: Estados Unidos
- 1.11 Síntesis del proyecto: MetLife survey of the American teacher - 36  
Parents, teachers and the Economy- (Encuesta MetLife del maestro  
americano – Padres, Maestros y la Economía) Directores del Proyecto:  
Ph. D. Dana Markow, Andrea Pieters & Harris Interactive. Lugar y  
año: Estados Unidos, Marzo 2012

<b>CAPÍTULO 2. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS....</b>	<b>38</b>
2.1 Características de los titulados.	38
2.1.1 Características de los titulados en los Estados Unidos	38
2.1.2 Características del trabajo docente.	38
2.1.3 Desempeño docente	38
2.1.4 Estatus del titulado en Ciencias de la Educación	39
2.2 Valoración de la profesión docente	39
2.3 Satisfacción docente.	40
- Entre la actividad laboral y los estudios de ciencias de la Educación	40
- Con el estatus que le provee la profesión docente	40
- Con el estatus que le provee la profesión docente	40
- Con las posibilidades de ascenso laboral	40
- Con el nivel de interés en el trabajo	40
- Con la diversidad de actividades que la labor docente presenta	40
- Con las posibilidades de salidas profesionales ó diversidad de empleos que la titulación docente presenta	40
2.4 Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.	40
2.4.1 Necesidades de Educación continua de los titulados	40
2.4.2 Requerimientos de formación continua desde el punto de vista de los empleadores hacia los docentes.	40
2.5 Competencias docentes	40
2.5.1 Aspectos metodológico-didácticos de la profesión docente	40
2.5.2 Autoevaluación de la práctica docente	41
2.5.3 Investigación educativa como tarea docente	41
2.5.4 Participación docente	41
2.5.5 Interacción profesor-padres de familia y comunidad	41
2.5.6 Profesor y trabajo en equipo	41
2.5.7 Actividades de formación que ejecuta el docente.	41
2.5.8 Aspectos socio-humanísticos que desarrolla el docente de Ciencias de la Educación en su labor profesional.	41

CONCLUSIONES.....	42
RECOMENDACIONES.....	43
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS.....	59



## RESUMEN

El presente Trabajo de fin de titulación, “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” analiza la situación de los graduados en Docencia.

Los temas revisados consisten de investigaciones de campo realizadas en Latinoamérica, Los Estados Unidos y Europa, éstos, cubren estudios acerca de la situación en cuanto a los niveles de contratación de maestros, la situación universitaria de los estudiantes de Educación, las condiciones de los profesores novatos, el proceso de inmersión en la profesión, las posibles soluciones a los conflictos de contratación y el papel que juegan las crisis financieras en las respectivas regiones.

La conclusión a la que se llega es que la comunicación entre el estado, la universidad, la escuela y los docentes en formación, es muy limitada.

La propuesta que se presenta es la de establecer, como punto de partida, jornadas de diálogo que permitan iniciar y mejorar los canales de comunicación.

**PALABRAS CLAVE:** Licenciatura en Ciencias de la Educación, Investigaciones de campo en Latinoamérica y Estados Unidos, profesores novatos, contratación de maestros, comunicación, acción docente

## ABSTRACT

This Graduation Project “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” (Educational Intervention Proposal based on the bibliographical analysis of the Degree on Educational Sciences, specialization on Primary Education, Universidad Técnica Particular de Loja) analyzes the current situation of the graduates of the School of Education

The main subjects of the field investigations used for this study have taken place in Latin America, The United States of America and Europe, they include investigations about the hiring levels among educators, their situation during their university years, the novel teachers situation, the process of immersion, and the possible solutions to the conflictive hiring conditions that currently exist and the impact that the financial crises play in each one of the regions.

The conclusion that has been reached through it, is that even though the studied regions are very diverse, the dialog between the government, the universities, the schools and the developing teachers is very limited.

The proposal that is thus presented, attempts to establish, as a starting point, dialog tables, first to evaluate, then in the future, they may become permanent open conversations that would allow to initiate and better the channels of communication among all the actors.

**KEYWORDS:** Educational Sciences, Primary education, Field investigations in Latin America, Field investigations The United States of America, hiring levels, communication

## INTRODUCCIÓN

El tema del presente Trabajo de Fin de Titulación, se desarrolla en torno a la “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para analizar la situación de los docentes, se ha procedido a analizar fuentes bibliográficas, bien sean éstas artículos científicos productos de proyectos realizados en el pasado, ó de artículos que presenten la realidad desde diferentes ángulos y con las perspectivas únicas que cada autor ha encontrado en ella.

El primer capítulo se centra en el análisis de los artículos que presentan la situación de los graduados en España y en Latinoamérica, para luego proceder al análisis de la situación de sus homólogos en los Estados Unidos de América. El análisis de estas realidades se constituye la piedra angular para la propuesta de intervención presentada en el capítulo final.

La importancia de este proyecto reside en la necesidad que es experimentada en este momento de la historia, en el que tanto las comunicaciones como el desarrollo permanente son la materia que mueve a la sociedad, que trasciende al establecer un tema tan primordial como es el de las relaciones interinstitucionales y la multidisciplinariedad. Si se hace caso omiso o se sucumbe al silencio ante la situación que se encuentran atravesando los maestros novatos, la falta de satisfacción laboral, la inconsistencia entre lo que se aprende en las universidades y lo que en realidad se necesita a la hora de enseñar, tendrá como consecuencia que las posibilidades de crecimiento para tan noble profesión se vean reducidas a cero.

Por este motivo que la propuesta de intervención va dirigida a este propósito, el de iniciar el diálogo; un diálogo con objetivos claros y visibles, tanto a corto como a largo plazo; con consecuencias permanentes y cuantificables que puedan responder a la demanda de cambio que la profesión en este momento amerita.

Las facilidades experimentadas durante este proyecto se vieron principalmente en el fácil acceso a proyectos investigativos previos, y en el caso especial de los estudios hechos en Estados Unidos, la abundancia de los mismos; tanto en diversidad como en la adecuada presentación de cifras estadísticas que cuantificaban los resultados alcanzados por los investigadores americanos. Entre los inconvenientes experimentados, podrían enumerarse que tanto la situación americana como latinoamericana difieren en algunos aspectos y realizar un análisis de ambas situaciones simultáneamente representa un verdadero reto.

## **METODOLOGÍA**

La metodología utilizada en este proyecto consistió de varias etapas, en la primera se nos ha presentado el problema a tratar, ó el objetivo principal de la investigación: Conocer la situación actual de los graduados en docencia, las características de su puesto de trabajo, sus condiciones laborales, su nivel de formación y las características que aprecian sus actuales empleadores.

Para conocer todos estos detalles la Universidad Técnica Particular de Loja propuso la lectura y análisis de diez ó más artículos científicos, ó estudios, seis de ellos propuestos por la universidad y cuatro ó más de elección personal.

Una vez concluída la lectura de los artículos antes mencionados, se procedió a realizar una síntesis de cada uno.

Posteriormente se realizó un análisis de todo el contenido investigado con lo que se ha logrado cristalizar el conocimiento de la situación actual de los graduados en ciencias de la Educación.

Para finalizar, se presenta una propuesta de mejora de la titulación docente, basada en el análisis bibliográfico.

## **CAPÍTULO 1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

### **1.1 Síntesis del Artículo: El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.**

**Autor: Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez, José María Nysser**

**Fecha: Febrero 2009**

El presente estudio analiza entre otros, el alto nivel de desempleo en la Unión Europea y la crisis por la que está atravesando la universidad como institución. De acuerdo al mismo, dos de las causas que resultan más evidentes son la falta de coherencia entre lo que se enseña en las universidades y lo que se necesita en realidad en el campo laboral. De la misma forma, introduce los motivos históricos de la situación actual en el territorio Europeo, algo que no se encuentra totalmente alejado del panorama ecuatoriano.

Como producto de este análisis surge el establecimiento de ciertas cualificaciones indispensables a las que se denomina “competencias”.

El artículo introduce al tema partiendo de las tendencias del mercado y su influencia sobre los sistemas educativos; desde los comienzos del “Fordismo” (el modelo productivo que se basaba en la fabricación masiva de bienes), hasta las teorías subsecuentes ó del “Post fordismo” (consumidores con tendencias cambiantes); siendo estas últimas, las que han dado paso al desarrollo de la flexibilidad y la adaptación y que además promueven la inversión en las nuevas tecnologías y en la formación para el manejo de las mismas. El desarrollo de esta etapa “Post fordista” y de la “Gestión de la Información” ha dado paso a la denominada “Formación Permanente”.

Otra de las intenciones a lo largo del estudio es la de definir el concepto de competencia, por lo que presenta en este caso el significado de la misma según Barret, 2001, “La competencia, dominio de una disciplina de conocimiento, ha sido operacionalizada para llegar a convertirla en algo que produce cierto desempeño y que es medible y transmitible”.

En el caso particular de España, la población está consciente de las discrepancias entre la formación académica del profesorado y el campo laboral.

Los malestares y preocupaciones que los graduados presentaban a lo largo del estudio se enumeran de la siguiente forma:

- Existe muchísima incertidumbre en el campo laboral.
- Para poder ingresar al campo laboral deben realizar pasantías no pagadas, a las que describen como “trabajo gratis”, en la mayoría de los casos éstas no llevaban relación alguna con la carrera estudiada.
- El mercado del conocimiento: A mayor nivel educativo (Masterados, Doctorados) Mayores posibilidades en el campo laboral, sin embargo los estudios de Postgrado poseen costos elevados.
- El conocimiento de un idioma extranjero es apreciado en el campo laboral, mas no es exigido a lo largo de la carrera universitaria.
- Aquellos que eligen la formación técnica, son estigmatizados como “menos capaces”, sin embargo son los que se insertan en el campo laboral de manera precoz, y logran avanzar en su vida.
- Los conocimientos adquiridos en la Universidad no son siempre aplicables al campo profesional hay un distanciamiento entre la Universidad y el mundo laboral.
- Proponen un nuevo modelo de la Educación Superior concreto: A lo largo de la carrera se debería dar 2 años de teoría y 3 de práctica que podrían consistir de simulaciones en el mundo empresarial.

En cuanto a lo que valoran los empleadores, se establece lo que piensan ellos acerca de los estudiantes. Esto es lo que perciben: Que los recién graduados carecen del

sentido de la responsabilidad y la capacidad de sacrificio especialmente al iniciar en algún puesto y que carecen de experiencia

Al mismo tiempo los empleadores valoran: La predisposición al trabajo, que se traduce en iniciativa, responsabilidad, espíritu de sacrificio, disciplina, aceptación de la autoridad, fácil inclusión en grupos y capacidad de adaptación.

Lo expresado como premisas concluyentes del estudio son las siguientes:

Debería existir un acercamiento entre la Universidad y la empresa para planes tanto académicos como de prácticas.

Otro punto considerado importantísimo fue el de aumentar el conocimiento del Inglés a todo nivel, no sólo universitario. Se expresa entre las conclusiones del estudio que también el desarrollo de la personalidad y las actitudes con respecto al trabajo son importantes.

La formación permanente es esencial, pero los grados de Máster deberían adquirirse una vez insertados en el campo laboral.

La Universidad como Institución debería evaluarse y re establecerse, para que no sólo se impartan los conocimientos técnicos sino que se adiestre y discipline a la futura mano de obra de las empresas con miras al desarrollo mundial.

Algo que también se recalca es la necesidad del mejoramiento de las condiciones de trabajo, esto se conseguirá siempre y cuando haya un acercamiento entre los legisladores, los empleados y los empleadores.

Finalmente, algo tan simple y esencial, como el hecho de que la comunicación y lenguaje común entre la Universidad, los empleadores y los estudiantes necesita ser delineado y optimizado. Todos los actores se sienten incomprendidos, pero la dificultad radica en que ni los unos ni los otros se han sentado a dialogar é intentar encontrar una solución a las falencias del sistema.

## **1.2 Síntesis del artículo: Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: Factores de facilitación y obstaculización.**

**Autores: ANECA, agencia nacional de la calidad y acreditación.**

**Año: Marzo del 2009**

El estudio introduce al tema por medio del establecimiento del parámetro subsecuente: El mercado de trabajo es una preocupación de los tiempos modernos y por esto se vuelve primordial el análisis e identificación de los factores implicados en la inserción laboral. Tanto de los procesos que siguen las personas para obtener empleo, así como el papel que juega el contexto social de los individuos al momento de entrar en el campo de trabajo.

Menciona entonces la teoría del capital humano, por medio de la cual se considera a la formación académica como una especie de inversión en costes directos (el dinero), y de costes indirectos (el tiempo que se ha invertido) .

Entre las teorías del funcionamiento del mercado de trabajo se encuentran las del modelo de Competencias Thurow (1975), el Enfoque estructural, Kerr (1954) Doeringer y Piore (1971), la Teoría de la Movilidad ocupacional, Sicherman y Galor (1990). Además de estas teorías, presenta el punto de vista del Marxismo: La desigualdad de oportunidades y la estructura jerárquica de las organizaciones y empresas.

En particular este estudio ha encontrado que las investigaciones dejan importantes pistas. Las más significativas son las siguientes:

- Los porcentajes de antiguos alumnos ya titulados que se muestran satisfechos con la formación recibida suman el 80%.
- El período de búsqueda y obtención del primer empleo no suele extenderse más allá de los 12 meses. A la mujer le toca esperar mayores tiempos y recibe peores condiciones para la inserción.

- Entre las estrategias utilizadas, la de redes sociales o contactos es considerada mucho más efectiva que los recursos institucionales ofrecidos por la universidad.
- La funcionalidad de la formación para el desempeño es elevada. Consideran que la información recibida es óptima para los egresados de las titulaciones técnicas, negativa en cuanto a los idiomas extranjeros y secundariamente productiva en informática.
- Los estudios realizados han tenido como propósito dar nuevas luces para la labor de las Universidades, e influenciar el currículo para implementar mejoras.

El estudio de la situación de los egresados en los otros países se ha llevado a cabo principalmente por medio de dos macroencuestas internacionales: Proyecto CHEERS (Career after Higher Education: A European research study) y REFLEX (The flexible professional in the Knowledge Society).

En sentido general la investigación centrada en las relaciones entre la educación superior y el mundo del trabajo ha adoptado diferentes dimensiones. De las cuales se mencionan cuatro: La Educación superior debe perseguir el incremento del conocimiento ó enfocarse en las tareas que se desempeñarán en el futuro. Ella debe preparar a los estudiantes directamente para su desarrollo en el mundo profesional o sentar las bases para enfrentar las tareas futuras. Debe ser amplia ó altamente especializada. Debe actuar como motor de cambio.

Los resultados de dichos estudios sobre la formación universitaria:

**Aspectos negativos:** es excesivamente teórica, generalista, irrelevante en cuanto a información, carente de estudio de lenguas extranjeras. En conclusión, a veces vuelve al profesorado incompetente.

**Aspectos ambivalentes:** alumnos carecen de potencial para su autoformación y de facilitación de ingreso al mundo laboral

**Aspectos positivos:** Potenciación de las capacidades de aprendizaje de distintas ramas, apertura a varios campos del saber y a la práctica, conocimiento, gusto por el saber y cultura general. Innovación metodológica: apertura a planes piloto y cooperación: A través del trabajo en equipo.

*Con respecto a la formación profesional, (\*Cabe resaltar que este tema se refiere a lo que en Ecuador se conoce como “Carreras Técnicas”) existen percepciones favorables: La inserción profesional es más fácil, rápida y rentable. Posee una consideración social positiva. Facilita la inserción profesional temprana. Es una opción formativa práctica y con mejores condiciones para el desarrollo profesional.*

*A la hora de buscar un empleo las estrategias empleadas por los graduados son: El recurso de los contactos personales, el enviar currículos por medio del internet, y el correo postal, y la realización de prácticas; este último a veces es uno de los métodos más efectivos para ser contratados. La exigencia desmesurada de experiencia laboral, es el principal causante de dificultades a la hora de buscar trabajo*

*Entre los factores valorados al momento de contratar están: el conocimiento de otros idiomas, las estancias en el extranjero, la posesión de másteres y cursos de postgrado, la actitud y la personalidad. La formación a través de másteres y el carácter son los factores que más contribuyen a facilitar la inserción laboral de los egresados. La denominada inteligencia emocional juega un papel muy importante.*

Se presentan tres tipos de empleo posibles: Empleo asalariado en la empresa privada, empleo público y el autoempleo.

En cuanto a la inserción laboral de acuerdo a las ramas en las que se ha recibido formación se percibe que las ciencias de la salud cuentan con un proceso de inserción laboral en el que puede darse una cierta continuidad entre estudios y empleo. Especialmente por las prácticas que se encuentran garantizadas por el estado.

Las conclusiones a las que llegó el estudio son, en primer lugar, que existen dificultades a veces insorteables para la inserción laboral, en segundo lugar el que

existe una profunda brecha entre el mundo educativo y el mundo del trabajo, y que para adquirir la experiencia que los trabajos exigen a los graduados deberían existir más programas académicos que garanticen cubrir este codiciado requerimiento.

Existe una valoración negativa de la formación recibida. Devaluación de la formación teórica y la enseñanza universitaria. Existen carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios.

Se considera que los factores personales, los contactos personales, la actitud, el carácter y la personalidad, son elementos centrales en la inserción laboral.

### **1.3 Síntesis del artículo: La inserción profesional de los docentes.**

**Fuente: Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado.**

**Autor: Avalos, B**

**Fecha: Enero 2009**

El artículo a modo de introducción compara a los primeros años de docencia con un triángulo cuyos vértices representan lo siguiente: A sí mismo, el contexto de trabajo, el contexto social y político. Todos estos factores se enfrentan y confrontan la formación recibida durante los años de formación.

La enseñanza sigue siendo el menester principal de los profesores novatos, pero sufre constantes modificaciones a causa de las continuas reformas y la variación en las situaciones sociales, políticas y culturales.

Los estudios en los que se analiza la primera inserción docente cobraron importancia marcada en los ochenta. En los años más recientes el foco de atención se ha ampliado al reconocer que no es lo mismo ser un profesor novato en un sistema educacional que en otro, ó en un sistema cultural que en otro. El autor especifica que con este propósito analiza el proceso aplicando la teoría institucional: desde las macropolíticas y contextos sociales, hasta las micropolíticas aplicadas dentro los centros.

Para referirse a los escenarios macropolíticos el autor analiza un artículo escrito en 1995 en Gran Bretaña, por Lacey, el que señala la implicación que los modelos de mercado tuvieron en las políticas de la enseñanza. Las políticas de Mercado abarcan lo siguiente: competitividad, rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente.

Otro de los factores derivados de la operación del macrosistema educacional son las reformas y las contrarreformas. Es así, que el profesor recién graduado sale preparado dentro de un determinado marco curricular y tiene luego que manejar otro al comenzar a enseñar.

Además de lo antes señalado la desvalorización de la docencia se presenta tanto en los medios como en los mismos centros educativos, especialmente cuando se dan resultados escolares insatisfactorios. Debido a que los medios de comunicación juegan un papel clave en la diseminación de informaciones acerca de los centros, a veces comparando dos centros que se encuentran en dos contextos sociales completamente distintos y esperando los mismos resultados en cuanto a aprovechamiento.

Entre las causas de esta situación el autor señala que es una consecuencia de la facilidad que existe para ingresar al sistema educativo docente, lo que a veces provoca una superpoblación de maestros y por ende poca remuneración; esto obliga a los maestros a emplearse en varios centros educativos simultáneamente, lo que a su vez afecta directamente el desenvolvimiento de las tareas educativas, y la adaptación al ambiente.

Entre las posibles soluciones a las dificultades de adaptación de los profesores nuevos se podría ver reflejada en programas de apadrinamiento. El estudio realizado en Estados Unidos, denominado "Teacher follow up Survey" del centro nacional de estadísticas del país, realizado entre los años 1987 al 2000, mostró suficiente evidencia como para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tienen un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse ó abandonar la docencia.

En América Latina no existe una reglamentación que favorezca la reducción de la carga horaria ni la entrega de cursos menos demandantes a profesores novatos, lo que quiere decir que son tratados de la misma manera que un profesor con muchos años de experiencia.

El período de iniciación constituye un momento crucial para el desarrollo de la identidad del docente. Larrain (2005) describe a la identidad de los actores sociales como "Proceso de construcción en la que individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas y grupos".

Otro de los factores que marcan perennemente el desarrollo de la identidad profesional es cuántos obstáculos se deban vencer al iniciar, definido por Vonk (1996), está por

ejemplo el hecho de someter a los profesores noveles a una especie de rito de iniciación otorgándoles el grado más difícil, para que aprendan a sobrevivir.

Este es el proceso por el cual poco a poco, después de abandonar el centro de formación el profesor asume su rol de acuerdo a las necesidades que se le presentan. Este proceso de reconstrucción es continuo, y la reconfiguración afectará como indican Beijard, Meijer et al (2004) la visión de sí mismo y de su contexto de trabajo.

Como conclusión se asume que es necesario un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

Desafortunadamente los países pobres no siempre están en condiciones de rebajar la carga docente de quien comienza a enseñar ó de asignar a cada lugar de trabajo un mentor, por lo que se recomienda incluir claramente en las formulaciones de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa muy particular que requiere períodos de adaptación.

Lo segundo es dejar sentado que el profesor que se inicia necesita un trato especial é idealmente algún tipo de apoyo ó acompañamiento, quizás con políticas explícitas de inducción y una estrategia de implementación.

Las opciones de un taller introductorio inicial en el centro específico, y un taller periódico regional en el que se forma permanentemente a los maestros serían alternativas que vale la pena aplicar para solucionar la situación al nivel regional y local.

#### **1.4 Síntesis del artículo: Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.**

**Autor: Denise Vaillant, Coordinadora del grupo de trabajo sobre desarrollo profesional docente de Preal**

**Fuente: Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado.**

**Volumen 13, No 1**

**Año: 2009**

El artículo introduce al tema de la mano de la siguiente premisa: ¿Qué tienen en común Finlandia, Corea del sur, Japón, Canadá, Australia y Nueva Zelanda, que logran un éxito educativo sistemático?

Para responder a esta pregunta se remite al estudio realizado por McKinsey (2007), que plantea 3 factores básicos como claves para el éxito: Reclutamiento, formación y apoyo al trabajo de los docentes.

En el caso de Latinoamérica, tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de los alumnos.

Durante los años 80 y 90 casi todos los países latinoamericanos sufrieron transformaciones que llevaron a un escenario educativo más favorable. Entre estos cambios: Adopción de sistemas de medición de la calidad y evaluación de resultados del aprendizaje, revisión de contenidos curriculares, intentos de mejorar la capacidad de gestión y ofrecer incentivos a los maestros. Sin embargo estos cambios no fueron suficientes.

Dos principales factores deben considerarse: En el campo de la educación los principales empleadores se constituyen los Ministerios de Educación y existen lagunas cualitativas dentro del cuerpo docente principalmente en el área de Matemática y ciencia. La inestabilidad de los Ministros de Educación es una de las principales causas de estas falencias, y suelen coincidir con problemas en la implementación de reformas.

La construcción de la identidad profesional del maestro se ve influenciada también por la sociedad, que en la actualidad subestima a los maestros. “Es una categoría social que no atrae a los mejores candidatos y la deserción en este campo es una conducta que lógicamente no afecta a los peores, sino a los mejores docentes”.

La Investigación de Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el período previo al ingreso a la formación, los estudios académicos, las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia.

Los primeros tres años de trabajo marcan una etapa de fuerte compromiso en la cual resulta clave el apoyo de los directivos y supervisores. Entre los 4 a 7 años se construye la identidad profesional y se desarrolla la eficacia en el aula. Luego entre los 8 a 15 años aparece una etapa en la que surgen tensiones crecientes y transiciones. A los 31 años ó más de actividad la motivación desciende notoriamente debido a la proximidad del retiro y la jubilación.

Lortie (1975) denominó “aprendizaje por observación” a esos saberes que se adquieren durante la vida escolar. La primera impresión que dejan los estudios es que la formación inicial de los maestros, incluso antes de ingresar a la Universidad carecen de una metodología innovadora, y es ineficiente, lo que deja a los estudiantes con bases demasiado débiles para afrontar la transformación de sus propios esquemas mentales a la hora de impartir las clases por sí mismos.

Entre los que están primero el hecho de que los candidatos a maestros tienen antecedentes socioeconómicos más limitados que sus alumnos y que las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo.

Los problemas principales que los docentes principiantes reportan tienen que ver con asuntos que enfrentan otros con mayor experiencia: la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en la clase, los materiales insuficientes, con los años desarrollarán mecanismos que los ayudarán a lidiar con las circunstancias.

Por este motivo principalmente investigadores como Freiman (2001) afirman que los profesores principiantes deben enseñar y deben aprender a enseñar.

Aun con este antecedente, son muy pocas las ocasiones en que la escuela u otras instituciones desarrollan programas específicos para profesores principiantes. Chile es uno de los pocos países que ha mostrado interés en el desarrollo de programas de inserción. Han creado un informe y planean crear la figura de un mentor en los centros educativos. De la misma manera otros países se han interesado en la creación de tutores informales a manera de apadrinamientos profesionales.

En América Latina, González (2005), muestran que la inducción de los jóvenes docentes se rige predominantemente por el modelo de nadar ó hundirse, que se refiere al hecho de que el maestro debe aprender a sobrevivir por sí mismo en un ambiente a ratos hostil é inhóspito.

En Chile se establecieron cuatro modelos de inducción siendo 3 de estos inefectivos y 1 el ideal: El modelo nadar ó hundirse, el modelo colegial, es semejante al anterior pero en él predomina la relación espontánea con pares y con la administración, el modelo de competencia mandatada y finalmente, El modelo mentor, que implica la existencia de un tutor con formación adecuada que organiza el proceso de inducción.

Britton (2001), afirma que gran parte de los programas en los EE.UU. se proponen dar apoyo emocional durante la primera fase del docente principiante.

En Japón ó Shanghai muestran que la mentoría es mucho más efectiva cuando el mentor no es asignado de manera aleatoria.

Entre las estrategias más utilizadas en los programas de inducción, la observación en el aula es una de las más relevantes.

### **1.5 Síntesis del artículo: Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias.**

**Autor: Jurgen Weller**

**Año y Mes: Marzo 2006**

El artículo de autoría de Jurgen Weller presenta algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al Mercado laboral” llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005. Este proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

El proyecto trabajó en tres áreas: Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, obstáculos y estrategias. Las características de la demanda laboral de las empresas, las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

Al mismo tiempo se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral las que se discutieron en talleres con jóvenes y seminarios nacionales con todos los agentes relevantes.

Se enumeraron 10 tensiones percibidas entre la población investigada y algunas estrategias para mejorar la situación. Entre las tensiones se cuentan:

1.- Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las generaciones anteriores pero al mismo tiempo poseen mayores problemas de inserción laboral.

Estrategias propuestas: Las políticas macro, meso y micro económicas deben favorecer el crecimiento económico elevado y estable como precondition para una demanda laboral favorable.

2. Otra de las tensiones es que para los jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. Muchas de las experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas y reportan ingresos bajos, acoso y maltrato.

El incumplimiento de las leyes laborales y el abuso son el resultado del desconocimiento de las leyes por parte de los jóvenes.

Estrategias propuestas: establecer programas que informen a los jóvenes tanto de sus derechos como de sus obligaciones.

3.- Muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente del sistema escolar. En consecuencia, acceden a trabajos que requieren menos formación, que pagan menos y que no los satisfacen a la larga.

4.- Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y esto a su vez incide en los niveles de inserción laboral. El problema que se presenta ante las mujeres de bajo nivel de formación es que su acceso al empleo se vuelve casi imposible.

5.- La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, ó positivas al abrir el acceso a oportunniddes de otra manera cerradas.

Entre las variables de selección del personal joven existen:

A parte del nivel educativo las empresas valoran tres factores:

- Actitud, disposición para el trabajo.
- Presentación personal.
- Experiencia específica, (algunas empresas grandes suelen disponer de mecanismos formales de capacitación)

6. Los jóvenes viven la tensión entre el discurso meritocrático 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.

Estrategia sugerida: Que se cree más control en cuanto a la transparencia en la contratación de personal en las empresas.

7. El Mercado exige experiencia laboral pero para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia. Y 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 en la participación en micro y pequeñas empresas, por otra parte existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales.

Estrategia sugerida: Apoyar la introducción en el aprendizaje de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, y no solamente para formar una empresa sino también para formar ciudadanos más autónomos.

9. Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un Mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Discriminación por cuestiones de género, nivel socio económico, origen étnico, de preferencias sexuales y otros.

Estrategia propuesta: capacitación en elementos tan simples como la preparación de un currículo, el correcto desenvolvimiento durante una entrevista de trabajo y el conocimiento de las legislaciones laborales que previenen el trato discriminatorio al momento de contratar.

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 está en creciente tensión con el Mercado laboral cada vez más inestable y precario.

## **1.6 Síntesis del artículo: Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.**

**Autor: Mauricio León**

El 27.7 % de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Y entre los principales problemas que enfrentan están la falta de políticas públicas dirigidas a ellos, su escasa ó inadecuada educación y calificación, además de la discriminación que enfrentan en el Mercado del trabajo.

En marco a estas dificultades se realizó este proyecto, que se encuentra al mismo tiempo basado en una serie de análisis realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana y plantea tres políticas fundamentales: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Los principios de las políticas de inserción laboral se encuentran enmarcados en un enfoque de derechos: Universalidad, Indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas

En los diagnósticos cualitativos y cuantitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana se destacan los siguientes:

- a) Los jóvenes entre 18 y 29 años presentan las tasas de desempleo más altas entre todos los grupos etarios.
- b) La Educación de los jóvenes se encuentra desvinculada con el campo laboral.
- c) Ausencia ó poca experiencia en el campo laboral.
- d) En la búsqueda de empleo priman los contactos o “palancas”.

e) Los jóvenes provenientes de hogares pobres tienen menos oportunidades de inserción laboral

f) Hay poco crédito dirigido a apoyar las microempresas

Existen diversos convenios y Pactos a los que El Ecuador pertenece y que establecen el trato igualitario para los jóvenes y la creación de empleo y protección a todos aquellos en condiciones más vulnerables de entre la población. Por ejemplo:

- El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966 ONU
- Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, Cairo 1994
- Constitución Política de la República del Ecuador, aprobada en 1998, en sus artículos 17, 35, 36, 66, 67
- Ley de la Juventud, Octubre 2001 Ecuador artículos 14, 15, y 18

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; planteado directamente a jóvenes de entre 18-29 años en situaciones vulnerables, previniendo primero la deserción escolar y enfatizando la formación que compagine con la demanda del campo laboral.
- Creación de oportunidades de empleo:
  - a) Presenta como objetivo ayudar a aquellos jóvenes emprendedores primeramente accediendo a microcréditos, conformación de cadenas ó grupos de apoyo y consulta, además de la capacitación para desarrollar competencias aplicables a la rama de elección.
  - b) Presenta un programa para la creación de empleo por medio de la creación de infraestructura económica, social y de prevención de desastres.

- Por medio de la creación de políticas laborales é instituciones específicas que sirven como una especie de veeduría, compuestas por varios elementos. Por un lado consultores y por otro el establecimiento de mesas de concertación entre la empresa y el sector público.

### **1.7 Síntesis del artículo: Estándares de calidad educativa.**

**Autor: Ministerio de Educación de la República del Ecuador**

**Año: 2012**

El artículo plantea la definición, el uso, y otros componentes conceptuales y decisivos en cuanto a los estándares de calidad educativa.

“Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores é instituciones del sistema educativo. El principal propósito de los estándares de calidad educativa es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.”

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos.

Los estándares que el Ministerio se encuentra desarrollando son los siguientes:

**Estándares de Gestión Escolar.-** abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperado. Además de contribuir al desarrollo de todos los actores del proceso educativo.

De éste se desglosan los estándares de:

- a) Desempeño profesional.
- b) Desempeño docente:- un docente de calidad provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye a construir una mejor sociedad.
- c) Desempeño profesional directivo.- Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

**Estándares de aprendizaje.-** son las descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, del primero de básica al tercer año de Bachillerato. Y corresponden

a cuatro áreas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales.

Los Estándares de Aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes. El currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares.

**Estándares de Infraestructura Escolar.-** Son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación.

**1.8 Síntesis del estudio: The Role of Higher Education in career development: Employer perceptions (El rol de la educación superior en el desarrollo profesional: Percepciones del empleador).**

**Fuente/ Conducido por: The Chronicle of Higher Education & American Public Media's Marketplace.**

**Sitio: [Http://Chronicle.Com/](http://Chronicle.Com/)**

**Año y mes: Diciembre 2012.**

**País: Estados Unidos**

El estudio fue realizado por la agencia Maguire Associates Inc, una firma consultora de Educación Superior. Para llevar a cabo este estudio Maguire invitó a 50,000 empleadores a participar en el estudio. Fue llevado a cabo entre agosto y septiembre del año 2012, y consiguieron 704 respuestas.

Los resultados fueron clasificados de acuerdo a la industria a la que pertenecieran y al nivel de contratación.

El artículo presenta los resultados del estudio antes mencionado, en el que se constata que los empleadores valoran la educación superior, pero les deja aún mucho que desear.

Creen que las universidades producen buenos empleados pero que sin embargo estos carecen de herramientas básicas en el ambiente del trabajo como son:

- Adaptabilidad,
- Habilidades de comunicación oral y escrita.
- Habilidad de resolver problemas complejos,
- Toma de decisiones
- Habilidades analíticas é investigativas.

Entre las conclusiones a las que llevó al estudio fueron que aunque los empleadores no se encuentran completamente satisfechos con los graduados, siguen siendo éstos los que poseen las mejores características, por sobre aquellos que solamente han alcanzado un título de graduados de colegio.

Los empleadores valoran la experiencia, especialmente la adquirida en las pasantías, mucho más que la excelencia académica ó los promedios altos, es por este motivo que estas experiencias poseen más peso al momento de la contratación que las buenas calificaciones.

Se debe suspender la dicotomía y el gran defecto de la educación superior americana, que está enfocada en la especialización y abandona las artes liberales en nombre de la tecnificación.

Los graduados de Universidades que no son conocidas en el medio, sufren mucho para encontrar empleo de manera rápida.

Se debe facilitar a los estudiantes más acceso al mundo del trabajo y entender la importancia de trabajar al mismo tiempo en el que se cursa la Universidad.

Los empleadores valoran los masterados, más que los títulos de pregrado.

Una preocupación que presentan otros sectores es que aún cuando los graduados poseen una tasa de desempleo mucho menor que la de los no graduados, se cree que están siendo sub empleados, ocupando puestos para los que no se necesita un título Universitario.

**1.9 Síntesis del estudio: The changing teacher preparation profession: a report from AACTE'S Professional Education Data System. (La cambiante preparación profesional de los maestros; Un reporte por La AACTE, Sistema de datos de la educación profesional).**

**AUTOR: AACTE, American association of colleges for teacher education. (Asociación americana de universidades para la educación de maestros)**

**Año: 2012**

**País: Estados Unidos.**

Este reporte se presenta en un momento en el que la preparación de los educadores se encuentra bajo un profundo escrutinio y reforma. Se prepara anualmente por la AACTE y el que se analiza en este caso es el del año 2012 que recibió una acogida del 95 %.

Su objetivo es proveer a todos los beneficiarios de la educación un vistazo a la profesión y ayudar a todos aquellos envueltos en la formación de los maestros a liderar una mejora en la misma. Su intención es también la de fomentar el diálogo entre los legisladores y los beneficiarios para posibles reformas y programas.

¿Qué ha encontrado el estudio?

- 1- La gran mayoría de profesores nuevos siguen siendo preparados en instituciones de Educación Superior, (No de institutos normales)
- 2- Las cualificaciones de los candidatos para maestros están excediendo los requerimientos para la admisión.
- 3- Preparación práctica es parte de todos los programas de preparación para maestros.
- 4- La infusión del aprendizaje de tecnología se ha permeado en todas las áreas.
- 5- El aprendizaje en línea se ha expandido.
- 6- Los programas de preparación del profesorado están implementando sistemas de graduación basados en los logros.
- 7- La mayoría de programas recogen datos acerca de sus graduados.
- 8- La producción de maestros sigue siendo baja en áreas clave: matemática, Ciencia, Inglés como Segundo idioma y Educación Especial.
- 9- Los candidatos a profesores no reflejan el ambiente demográfico de los estudiantes de kinder a doceavo grado.

### Recomendaciones:

La más preocupante de todas, es que deben prepararse maestros en las áreas que se encuentran experimentando escasez de maestros.

Las políticas de estado, y las universidades deberían actuar en concordancia con la demanda del sistema, para esto una comunicación activa entre los actores es primordial.

**1.10 Síntesis del proyecto: The path forward. The future of graduate education in The United States. (El Camino A Seguir, El Futuro de la educación Postgradual en Los Estados Unidos)**

**AUTORES: Cathy Wendler, Brend Bridgeman, Fred Cline, Catherine Millet, Jo Ann Rock, Nathan Bell And Patricia Mcallister.**

**Año: 2012**

**País: Estados Unidos**

El reporte abre con la premisa: Los estudios de Postgrado se convertirán en poco tiempo en los nuevos títulos indispensables, una educación Universitaria de 4 años, ó de pregrado no será suficiente.

Para los Estados Unidos el nivel de competitividad global se sostiene en la fortaleza de su sistema de estudios de postgrado.

Entre las fortalezas del sistema de estudios de postgrado se encuentran: El poseer catedráticos de renombre mundial, infraestructura para la investigación, y el que ha conferido la gran mayoría de Títulos de Doctorado que existen globalmente. Entre los años 1997 al 2009, más de la mitad de los Premios Nobel en Química, Física, Medicina y economía han recibido grados en los Estados Unidos.

Ha servido como componente crítico del entendimiento. Formando a más de 20 cabezas de Estado, en distintos países.

Entre las grandes amenazas al Sistema Educativo Americano están: La gran potencia que se ha despertado en otros países, especialmente europeos y el rápido crecimiento de los países asiáticos además del alto número de los estudiantes de las minorías americanas que abandonan el estudio a temprana edad y las tendencias a carreras que aún no requieren doctorados ó masterados para ejercerse.

El nivel de inscripción incrementa cada año en solo un 2%, pues aún la mayoría de graduados universitarios deciden no continuar con sus estudios de Postgrado. La

mayoría de los estudiantes de Postgrado son mujeres, de manera particular en Masterados en las carreras de Educación, sin embargo su presencia en otras áreas sigue siendo aún impredecible, componen la gran mayoría las carreras de Ciencias de la salud, administración pública, educación pero solo un tercio en Física y menos de un cuarto en Ingeniería.

Se espera que los estudiantes americanos comiencen a entender la importancia de los estudios universitarios y de postgrado.

El cambio demográfico que se hace cada vez más evidente representa un reto para las instituciones que deberán prepararse para recibir a éstos alumnos en todos los campos, especialmente en el de ayuda financiera, juzga el estudio.

Las razones por las que los estudiantes abandonan sus estudios de postgrado:

1. Razones financieras.
2. Cambio en la estructura de sus familias; especialmente la llegada de nuevos miembros.
3. Conflictos con el empleo
4. Insatisfacción
5. Problemas personales

Una encuesta realizada en el 2008 ha establecido que la mayoría de los estudiantes de postgrado trabajan en el área de servicios profesionales, científicos, ó para el gobierno, y se ha proyectado que en los próximos 10 años serán precisamente estas ramas las que presentarán un mayor crecimiento en cuanto a producción de campo laboral.

Las recomendaciones que se hacen a las Universidades basados en el estudio:

- Promover completar las carreras
- Clarificar a los estudiantes los caminos en los que las carreras pueden ser aplicadas

- Preparar a las futuras generaciones de catedráticos
- Establecer programas, y/o expandir los ya existentes para identificar estudiantes talentosos durante las carreras de pregrado.

Las recomendaciones que se hacen a los Empleadores:

- Establecer ayuda financiera para asistir a potenciales empleados para cursar estudios de postgrado.
- Promover cuentas para el aprendizaje de por vida, de manera que sea posible entrenarse y aprender a lo largo de la vida.
- Proveer sistemas de devolución de la inversión para aquellos empleados que se inscriben en programas de postgrado.
- Colaborar con las universidades para clarificar qué puestos de trabajo se encuentran disponibles y qué competencias son las que requieren a la hora de contratar personal.
- Proveer pasantías y sistemas de trabajo a cambio de estudios para estudiantes de postgrado.

**1.11 Síntesis del proyecto: MetLife survey of the American teacher -Parents, teachers and the Economy- (Encuesta MetLife del maestro americano – Padres, Maestros y la Economía)**

**Directores del Proyecto: Ph. D. Dana Markow, Andrea Pieters & Harris Interactive.**

**Lugar y año: Estados Unidos, Marzo 2012**

La encuesta Met Life publicada en el año 2012, y producto de un estudio estadístico de padres, alumnos, maestros y directivos escolares efectuado durante los meses de octubre y noviembre del año 2011, sirven de guía para apreciar el impacto que la crisis económica ha tenido en el Sistema Educativo estadounidense.

Por medio de entrevistas personales y telefónicas, se ha logrado apreciar el sentimiento general y las condiciones en las que se encuentran en este momento las escuelas del país norteamericano. Según el estudio la satisfacción de los maestros en los últimos años ha declinado en un 15%, el nivel de satisfacción más bajo en los últimos 20 años. Tanto los padres como maestros perciben que los salarios que reciben los mismos son demasiado bajos en comparación con el trabajo que éstos realizan. Los maestros sienten que sus puestos de trabajo peligran, que el número de alumnos por clase ha incrementado y que los beneficios que reciben en cuanto a salud y seguridad social no son suficientes.

Entre los aspectos positivos que el estudio ha encontrado están que aún cuando el nivel de interrelación que existe entre escuela-padres-maestros no es perfecto, ha mejorado muchísimo y los padres se ven cada vez más involucrados en la formación académica de los niños lo que contribuye a la satisfacción de los maestros con su profesión pues no se sienten solos en su labor.

De la misma forma, el estudio hace énfasis en la creciente actitud de liderazgo adquirido por los maestros que ya no dejan simplemente que los directores realicen todo el trabajo en la organización interna de las escuelas sino que éstas se ven beneficiadas cada vez con más frecuencia de la creciente expansión de comités organizativos que dan un papel protagónico en las labores administrativas y curriculares de los maestros.

## **CAPÍTULO 2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS ARTÍCULOS**

El perfil de los docentes latinoamericanos y norteamericanos que se ha logrado visualizar por medio de esta investigación Bibliográfica abarca lo siguiente:

Para hablar acerca de los primeros según el artículo presentado por la revista Profesorado, Vaillant, D. (2009), los docentes latinoamericanos, se encuentran: Poco preparados para los primeros años en la docencia, con falencias en experiencias enriquecedoras previas a los años de formación como maestros, carentes de las políticas que los ayuden a mejorar su labor, víctimas de un sistema inestable y que no le provee con las herramientas suficientes para adaptarse al sistema. Sin embargo se encuentran al mismo tiempo altamente motivados a ejercer su labor como tales.

En cuanto a su situación laboral, primero que nada, cabe resaltar que existe un gran y grave desconocimiento de las leyes laborales, León, M (2005). Por otra parte, la falta de programas de apadrinamiento y la existencia de ciertos “ritos de iniciación” para los novatos Vaillant, D. (2009), los enfrentan a sistemas hostiles que les impiden progresar y que en buena parte de los casos provocan el abandono de la profesión. Se podría añadir al mismo tiempo que hay un exceso de maestros, lo que obliga al sistema a proveer salarios bajos y condiciones inapropiadas de vida laboral (Exceso de horas de trabajo, inestabilidad laboral).

Por lo que respecta a la situación del maestro norteamericano: es una persona altamente formada en su rama, al que se le provee, al menos en teoría, de todas las herramientas necesarias para el buen desempeño de su labor, sean estas con respecto a tecnología, un sistema de mentores en los primeros años, recursos de investigación é infraestructura. La semejanza en cuanto a las dificultades que los latinoamericanos enfrentan son la falta de continuidad en las políticas de Educación, donde los gobiernos de turno dictan también reformas y curriculos revolucionarios que viven muy corto tiempo, como para testificar ante los aciertos ó errores.

Su situación laboral, aún cuando se encuentra mucho mejor que la de sus homólogos latinoamericanos, presenta un reto distinto, demasiados graduados en niveles de hasta el Quinto Grado, pocos maestros en áreas de Ciencia y Tecnología, (Beck, Emma USA Today, 2013). El exceso de tecnicismo en las metodologías no les permite utilizar

razonamiento crítico en su labor, y la severa aplicación de políticas gubernamentales a veces los convierte en autómatas, y simples aplicadores de pruebas y exámenes de rendimiento. Su situación en cuanto a derechos y beneficios es muy distinta en comparación a la de los latinoamericanos pues el mismo sistema americano defiende sus derechos en cuanto a la paga y beneficios; y sin embargo al mismo tiempo, son los primeros en la lista a la hora de recortes presupuestarios.

La formación universitaria de los docentes latinoamericanos y españoles se encuentra muy alejada de lo que la realidad laboral demanda, ANECA (2009), por la falta de énfasis en la tecnología y el aprendizaje de idiomas extranjeros. Además de la falta de conocimiento en temas vitales para su desempeño profesional, todo esto por poseer una formación meramente teórica y muy poco práctica.

En cuanto a la situación de los graduados en Ciencias de la Educación en los Estados Unidos, su formación se encuentra en relación profunda con la labor que han de desempeñar en las aulas (metodología de la enseñanza, reglas y protocolos en el salón), sin embargo esta alta especialización provoca falencias en todas las otras áreas, que se consideran complementarias, (manejo de las nuevas tecnologías, materias fuera de su área, políticas educativas, por citar un ejemplo simple). Maguire Ass. (2012)

Al referirnos a la valoración de la profesión docente, tanto en latinoamérica como en los Estados Unidos, la visión de la profesión se encuentra opacada por la falsa creencia de que a la carrera de educación ingresan todos aquellos que no encontraron qué más estudiar ó quienes carecieron de talento en cualquier otra rama. Y su reputación al mismo tiempo se ve afectada por la falta de interés y la falta de reforma al sistema educativo, por el descuido en la provision de recursos y por salarios poco dignos para los maestros. . (Obama, Barack, 2005 Discurso Education on the 21<sup>st</sup> Century Economy) .

En cuanto a la satisfacción docente de los maestros Norteamericanos, según la encuesta realizada por la Compañía MetLife, publicada en el año 2012, en los últimos tres años ha habido un descenso significativo en cuanto a la satisfacción que los

profesores experimentan con su carrera. El más bajo en dos décadas. Todo esto debido a la inseguridad laboral y los cortes del presupuesto escolar.

La mayoría de padres y maestros perciben que los salarios de los maestros son muy bajos en comparación con todo el trabajo que realizan los mismos.

En lo que sí se ha visto un incremento en los últimos años es en el prestigio de la profesión, se valora más la importancia de la labor del docente, mencionando una vez más el discurso del presidente Norteamericano en cuanto al sentimiento general y globalizado de que la única manera de restituir el sistema educativo Americano es empezando por dar a los maestros el merecido respeto y honorabilidad a la labor que ellos realizan. (Obama, Barack, 2005 Discurso Education on the 21<sup>st</sup> Century Economy).

Las posibilidades de ascenso laboral se ven muy limitadas para los maestros, pero sin embargo su protagonismo se vuelve cada vez más significativo en roles importantes al nivel administrativo escolar debido al auge de la formación de comités de maestros. En cuanto al interés de los maestros en su labor, éste sigue siendo muy elevado para aquellos que deciden quedarse en la profesión después de graduados. (MetLife Survey, 2012).

En cuanto a las expectativas y requerimientos de educación continua en Estados Unidos tanto empleadores como profesores consideran y valoran la formación continua, por un lado los maestros se encuentran satisfechos cuando su lugar de empleo les permite acceder con facilidad a los mismos, y por su parte, los empleadores tienen en gran estima a todos aquellos que logran cursarlos. (Maguire Associates, 2012)

El tecnicismo y capacidad de análisis del sistema Educativo Americano permite una evaluación permanente de la labor docente, algo que permitió y facilitó el análisis de la situación el país en cuanto a la docencia.

Se encuentran establecidos de manera muy eficiente los sistemas de autoevaluación é investigación docente, incluso las asociaciones de Universidades para Maestros tienen

la obligación de presentar un reporte anual de la situación de sus graduados que se ve analizada desde todos los aspectos, y con respecto de todos sus actores. (AACTE, 2012) .Lo que responde a la interrogante de si la investigación educativa es parte de la tarea docente.

En cuanto al aspecto sociohumanístico de la labor docente en los Estados Unidos, debido a la diversidad de sus aulas, que no es más que el resultado de la diversidad del mismo país, este se vuelve un papel central, el del maestro el convertirse en un ente de diálogo de los distintos sectores de la sociedad, tanto para la resolución de conflictos entre los mismos, así como en el desarrollo de mallas curriculares que abarquen a todos los beneficiarios de la misma, incluyendo el respeto é inclusion de los diversos idiomas, religiones y costumbres de todos los contextos sociales a los que pertenecen sus estudiantes . (AACTE, 2012)

## CONCLUSIONES

Entre las conclusiones se observa que el análisis del material bibliográfico ha permitido conocer la situación actual de los graduados en docencia tanto en Latinoamérica como en Estados Unidos.

En el caso del maestro latinoamericano, en su situación laboral se encuentra poco preparado para enfrentar la labor docente, al menos en los primeros años de práctica; es aún vulnerable a políticas laborales injustas é inestables. Sin embargo posee un alto nivel de motivación.

Con respecto a la situación del docente Estadounidense podríamos mencionar que se encuentra en este momento un poco sitiado por las políticas curriculares, por la situación de recortes presupuestarios y por un profundo sentimiento del manejo de su profesión de manera casi mecánica. Situación que se ve marcada desde las aulas universitarias en las que se forma casi robóticamente y en la que se cohartan la formación integral, en beneficio de prepararlo para funcionar en sistemas de evaluación generalizantes que poseen poca sensibilidad a la labor que se realiza a diario en el aula, y que incrementan la devaluación de su profesión .

Aún cuando la situación de la labor docente en Estados Unidos de América se ve un poco sombría en los aspectos mencionados anteriormente y aunque las amenazas que existen al sistema económico en el futuro cercano influenciarán muchos cambios de las políticas y presupuestos, la labor docente del maestro Americano se ve beneficiada por la multitud de entusiasmados maestros y directivos, y de los cada vez más involucrados padres de familia.

## RECOMENDACIONES

Se recomendaría enfatizar los siguientes aspectos:

1- Establecer nuevas vías de diálogo entre las Universidades y los lugares que contratan a los futuros profesionales de la Educación, que den paso a modificaciones en el proceso de formación de los docentes.

2- Una actitud mucho más comunicativa y de sentido comunitario entre los directivos universitarios y los futuros maestros, que ayude a desarrollar programas de estudio que les permitan realizarse profesionalmente y como seres humanos.

3- Que las Universidades y Escuelas adquieran un papel más protagónico en las decisiones de políticas curriculares, algo que se oye con mucha frecuencia y preocupación en éste país. Especialmente por los maestros que se consideran agredidos ante los cambios arbitrarios de los políticos de turno, que intentan administrar las escuelas como si fueran instituciones financieras, mas no centros de formación de seres humanos.

4- Que se creen redes de padres y maestros para que ambas partes se vean más involucradas en la formación de los niños. Lo que beneficia tanto la labor del maestro como la de los padres.

## PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

**“Mesas Dialogantes Escolares: Proyecto de seminarios y ferias barriales para la mejora de la comunicación entre la universidad, la escuela, los maestros, los estudiantes de Docencia”**

### **Objetivos:**

Los objetivos del presente proyecto son:

- 1- A corto plazo, acercar a todos los actores del proceso educativo para permitir que debatan sobre las necesidades y cambios que debe experimentar el sistema para un desarrollo armónico tanto de las labores docentes como del aprendizaje.
- 2- Establecer posibles soluciones a las discrepancias entre la Educación Superior y la labor del docente.
- 3- Detallar las necesidades de todos los actores, y establecer puentes de diálogo entre los mismos que permitan que los campos de comunicación se abran entre ellos estableciendo organismos de control é intervención.
- 4- A largo plazo, llevar al proyecto a nivel estatal para que las observaciones y conclusiones alcanzadas en estas mesas de diálogo barrial ó parroquial puedan ser instituídas a nivel nacional.

Metodología: Para la elaboración de este proyecto se utilizó la matriz de marco lógico.

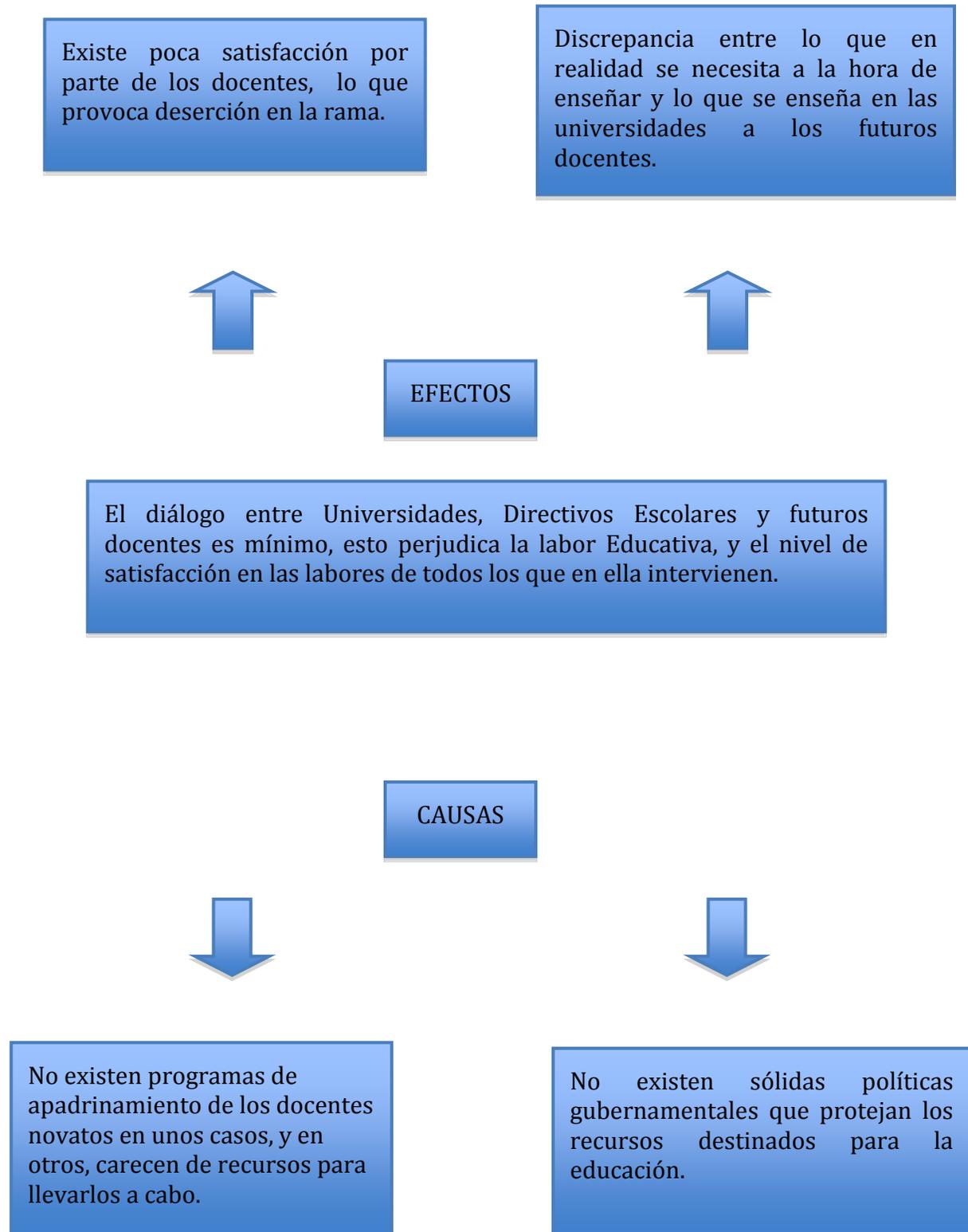
Análisis de Involucrados.

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	CONFLICTOS POTENCIALES
Estudiantes de Docencia	<p>1- Desarrollo de sus capacidades como docentes por medio de sistemas de apadrinamiento con maestros más experimentados.</p> <p>Lista de capacidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de la disciplina en el aula.</li> <li>• Dominio de los contenidos.</li> <li>• Uso eficaz de la hora clase.</li> </ul>	<p>Escaso apoyo y acompañamiento a los maestros novatos.</p> <p>El sistema de evaluación no se acerca a la realidad de los estudiantes.</p> <p>Las políticas estatales no consideran los presupuestos para la educación como inversiones primordiales.</p>	<p>A mediados del 2015 el US Dept of Education (Dept de educación de Los EE.UU.) publicará una nueva propuesta para mejorar la preparación de los maestros, esta propuesta se encuentra abierta al diálogo. (Improving teacher preparation) (Mejorando la preparación de los docentes)</p>	<p>1-No existen programas de apadrinamiento, ó recursos económicos que permitan iniciar a los maestros en el medio.</p> <p>2- No existen suficientes leyes que protejan ó mantengan estabilidad en el presupuesto estatal para la educación.</p>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Habilidad para mantener la dinámica de la clase.</li></ul> <p>2- Conocer sus derechos como empleados, por medio de seminarios de Derecho laboral.</p> <p>3- Encuentros entre directivos de las asociaciones de maestros y las entidades gubernamentales pertinentes que permitan la creación de legislaciones que defiendan los presupuestos destinados a la Educación (bien sean estos de programas de formación, de mejoras en la infraestructura, de</p>			
--	---	--	--	--

	<p>inversión en las nuevas tecnologías)</p> <p>4- Creación consensuada de un sistema de evaluación de los educandos que sea más cercano a la realidad de los mismos.</p>			
<p>Directores de las Escuelas donde ejercen los maestros</p>	<p>1- Pedir a los directores de la Universidades incrementar la eficiencia de la formación académica que reciben los futuros maestros antes de ingresar al campo laboral. Creando reportes de las falencias que ellos perciben en los maestros que se encuentran ejerciendo la docencia.</p>	<p>Los maestros no poseen todas las herramientas para desempeñar sus labores de docencia a cabalidad.</p>	<p>IDEM.</p>	<p>IDEM.</p>

### Análisis del Problema



### Análisis de Objetivos.

Incrementar la satisfacción laboral de los maestros.

Influenciar la creación de políticas y cambios curriculares que afecten la forma en que todas las instituciones interesadas interactúan. Por medio de la creación de un documento anual que refleje todas las recomendaciones que resulten de los encuentros.

#### Fines

Por medio de las mesas de diálogo, se mejorará la situación actual de la comunicación entre los directivos escolares, la Universidad, los docentes en formación y los agregados gubernamentales pertinentes. Lo que tendrá un efecto positivo directo en la labor docente.

#### Medios

En las semanas de diálogo anuales, se discutirá la creación de programas de apadrinamiento para los profesores novatos.

Establecer grupos permanentes regionales de diálogo entre todos los actores. Por medio de la creación de dos semanas del diálogo anuales, en las que todos los involucrados se encontrarán para hablar tanto de problemas como de soluciones posibles.

### **Análisis de Estrategias.**

En el caso particular de este proyecto las estrategias que se han establecido a ejecutar son las del establecimiento del diálogo, en las etapas preliminares a base de encuestas. Luego por medio de encuentros interinstitucionales de los que se derivarán conclusiones documentadas y que crearán un compromiso para el cambio en las políticas de manejo de todas las partes, aún cuando al principio estos cambios sean muy pequeños.

**Diagnóstico de la Situación:** se busca ante todo establecer el diálogo entre la Universidad, los Centros Educativos y los docentes en formación. La población objetivo son los estudiantes de docencia de los últimos años, y todos quienes se encuentren involucrados en su formación y en su futura contratación. La demanda de este tipo de proyecto es creciente en la población, porque el malestar es general en cuanto a las deficiencias y discrepancias entre los centros de formación del profesorado y la realidad, y este tipo de contactos interdisciplinarios ó interinstitucionales son el denominador común en las nuevas metodologías progresistas.

**Estudio Técnico de las alternativas:** para llevar a cabo estos encuentros interinstitucionales, primero se realizarán evaluaciones internas (encuestas, entrevistas y tablas estadísticas concluyentes, producto de las anteriormente mencionadas), con las que se prepararán documentos acerca de la situación interna. Estos documentos acompañarán a las delegaciones que se encontrarán 2 veces durante el año lectivo para alcanzar acuerdos.

**Análisis de costos:** los costos serán los mínimos a emplearse, siendo las fotocopias de las encuestas, los gastos más representativos. De la misma manera, por el caso particular de este proyecto, todo dependerá de la población. Si por ejemplo habláramos del caso de un Barrio "X" del Bronx, con la participación de al menos 100 personas,

divididas entre, directivos universitarios, docentes en formación y directivos escolares. Las cifras serían las siguientes:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>COSTO APROXIMADO</b>
<b>Encuesta Previa (0.10 centavos, 2 pg)</b>	\$40.00
<b>I Jornada de Encuentro, Conclusiones de encuestas y talleres, 100 participantes.</b>	Refrigerio (\$3.00) \$300.00
	Impresiones, papelería \$60.00
	Otros (ornato, materiales) \$200.00
<b>II Jornada de Encuentro, Documento Final, 20 delegados.</b>	Refrigerio (\$3.00) \$60.00
	Impresiones, papelería \$60.00
	Otros (ornato, materiales) \$200.00
<b>Aproximadamente suman</b>	<b>\$920.00</b>

Cabe resaltar que en este análisis de costos no se contemplan los gastos de local, que deberán ser asumidos por las instituciones donde se realicen los encuentros y los gastos de personal, a los que se podría acceder por medio de voluntarios investigativos, que manejarán los datos de las encuestas y harán el papel de secretarios redactantes de los documentos. En estos particulares, éste, se convierte en una especie de proyecto comunitario en donde todas las partes contribuyen al máximo para reducir los costos, y beneficiarse de los resultados.

Análisis de los Beneficios: Las conclusiones de este proyecto de jornadas de diálogo serán el conocimiento, en sus jornadas previas de la situación real de cada una de las

instituciones , y en las jornadas posteriores , se beneficiarán con la aplicación de reformas que volverán a la labor docente en un modelo más eficiente y armónico entre el paso desde las aulas Universitarias a las aulas Escolares algo que evedenemente repercutirá en los niveles de aprendizaje, la reducción de la deserción docente en los primeros años de ingreso al trabajo , y dará paso a nuevas maneras de formar a los maestros. Por supuesto, muchos de los efectos de esta investigación no se verán en períodos menores a los 2 ó tres años después de implementadas las reformas.

## Plan de acción

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b></p> <p>Por medio de este proyecto se busca crear primeramente campos de comunicación entre la Universidad, Los directivos Escolares, los estudiantes de docencia, docentes novatos y otros docentes interesados. Y como consecuencia también que el resultado de estas reuniones sea llevado a las autoridades competentes para que se respalde su institución en los currículos universitarios</p>	<p>Al menos 2 cambios directos en el currículo universitario producto de éstos diálogos y de los resultados de las encuestas.</p> <p>Satisfacción laboral en los docentes novatos.</p> <p>Satisfacción de los directivos escolares.</p>	<p>Encuesta previa, (control)</p> <p>Encuesta posterior (resultados)</p> <p>Documento resultado de los encuentros.</p>	<p>Que no se produzcan cambios en el currículo.</p>
<p>Propósito</p> <p>Crear cambios en el currículum de los docentes.</p> <p>Crear comunicación</p>	<p>Cambio en el pénsam, reflejado en nuevas materias ó inserción de materiales teóricos y prácticos en las ya existentes.</p>		

interinstitucional	Documento final con propuestas interinstitucionales.		
<p><b>Componentes y Resultados.</b></p> <p>Cambios en el pénsun de estudios universitarios.</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Mejora en los promedios</p>			
<p><b>Actividades principales (Acciones)</b></p> <p>Encuesta previa.</p> <p>I Jornada de Encuentro.</p> <p>II Jornada de encuentro.</p> <p>Publicación de Documento concluyente.</p> <p>Encuesta de evaluación.</p>			<p>Presupuesto</p> <p>\$920.00</p>

**Matriz de resultados.**

<b>RESULTADOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>EVALUACIÓN</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>Cronograma</b>	
Comunicación interinstitucional	Encuestas	Investigación de la	Encuesta final.	\$920	Inicio	Final
Cambios en el pénsum	Jornadas	situación previa y	Evaluación Interinstitucional		Abril 2014	Abril 2015
Satisfacción laboral	Creación de documento	posterior.				

**Bibliografía. (De la Propuesta)**

Tough, Paul. (2009). Whatever it takes: Geoffrey Canada's quest to change Harlem and America. New York. Editorial Mariner.

Eyssautier de la Mora, Maurice (2002). Metodología de la Investigación. IV Edición. Mexico D.F., Editorial Thomson Learning.

## BIBLIOGRAFÍA

Alonso, Luis Enrique, Fernández Rodríguez, Carlos J. , Nysser, José María (Febrero 2009) El debate sobre las competencias: Una Investigación cualitativa en torno a la Educación Superior y el Mercado de trabajo en España.

Disponible en : [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)

ANECA Agencia Nacional de Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009) Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.

Disponible en : [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)

Ávalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Revista de curriculum y formación del profesorado.

Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

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

Disponible en : <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Vaillant, D (12 de Abril del 2009) Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.

Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro>

Weller, Jurgen (Marzo 2006). Inserción laboral de Jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Disponible en :

[http://www.orientachile.cl/images/stories/Insercion\\_laboral\\_de\\_jovenes\\_Expectativas\\_de\\_manda\\_laboral.pdf](http://www.orientachile.cl/images/stories/Insercion_laboral_de_jovenes_Expectativas_de_manda_laboral.pdf)

León , Mauricio. Políticas, Programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

Disponible en :

[http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e\\_leon.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf)

AACTE , American Association of Colleges for teacher Education, Febrero 2013, The changing teacher Preparation profession.

Disponible en :

[https://secure.aacte.org/apps/rl/res\\_get.php?fid=145](https://secure.aacte.org/apps/rl/res_get.php?fid=145)

Beck , Emma. USA Today. Febrero 2013, K-5 Teacher overload: too many trained, not enough jobs.

Disponible en : [www.usatoday.com/story/news/nation/2013/02/18/oversupply-elementary-education/1917569](http://www.usatoday.com/story/news/nation/2013/02/18/oversupply-elementary-education/1917569)

U.S Department of the Treasury, Febrero 2012, The economics of Higher Education.

Disponible en :

[http://www.treasury.gov/connect/blog/Documents/20121212\\_Economics%20of%20High](http://www.treasury.gov/connect/blog/Documents/20121212_Economics%20of%20High)

[er%20Ed\\_vFINAL.pdf](#)

Fischer, Karin, The Chronicle of Higher Education. The employment mismatch. Septiembre 2012.

Disponible en :

<http://chronicle.com/article/The-employment-mismatch/137625>

Ph. D. Markow, Dana, Pieters, Andrea & Harris Interactive. METLIFE SURVEY OF THE AMERICAN TEACHER -Parents, Teachers and the Economy- Estados Unidos, Marzo 2012

Disponible en :

<https://www.metlife.com/assets/cao/foundation/MetLife-Teacher-Survey-2012.pdf>

Wendler, Cathy , Bridgeman, Brend , Cline, Fred , Millet, Rock ,Jo Ann Bell, Nathan Mcallister Patricia. The path forward, The future of Graduate Education in the United States , 2012

Disponible en ;

[http://www.cgsnet.org/ckfinder/userfiles/files/Wendler\\_5\\_20\\_10.pdf](http://www.cgsnet.org/ckfinder/userfiles/files/Wendler_5_20_10.pdf)

## ANEXOS

Texto completo del Discurso del Presidente de los Estados Unidos, Barack Obama

### Teaching Our Kids in a 21st Century Economy

TOPIC: Education

October 25, 2005

Teaching Our Kids in a 21st Century Economy

Delivered at the Center for American Progress

[Complete Text](#)

The other day, I was reading through Jonathan Kozol's new book, *Shame of a Nation*. In it, he talks about his recent travels to schools across America, and how fifty years after *Brown v. Board of Education*, we have an education system in this country that is still visibly separate and painfully unequal.

At one point, Kozol tells about his trip to Fremont High School in Los Angeles, where he meets some children who explain with heart-wrenching honesty what living in this system is like. One girl told him that she'd taken hairdressing twice, because there were actually two different levels offered by the high school. The first was in hairstyling; the other in braiding.

Another girl, Mireya, listened as her friend told this story. And she began to cry. When asked what was wrong, she said, "I don't want to take hairdressing. I did not need sewing either. I knew how to sew. My mother is a seamstress in a factory. I'm trying to go to college. I don't need to sew to go to college. My mother sews. I hoped for something else." I hoped for something else.

It's a simple dream, but it speaks to us so powerfully because it is our dream - one that exists at the very center of the American experience. One that says if you're willing to work

hard and take responsibility, then you'll have the chance to reach for something else; for something better.

The ideal of public education has always been at the heart of this bargain. From the moment the earliest Americans stepped out from the shadows of tyranny and built the first free schools in the towns of New England and across the Southern plains, it was the driving force behind Thomas Jefferson's declaration that "...talent and virtue, needed in a free society, should be educated regardless of wealth, birth or other accidental condition." It's a bargain our government kept as we moved from a nation of farms to a nation of factories, setting up a system of free public high schools to give every American the chance to participate in the new economy. It's a bargain we expanded after World War II, when we sent over two million returning heroes to college on the GI Bill, creating the largest middle class in history.

And even when our government refused to hold up its end of this bargain; when America fell short of its promise and forced Linda Brown to walk miles to a dilapidated Topeka school because she wasn't allowed in the well-off, white-only school near her house; even then, ordinary people marched and bled, they took to the streets and fought in the courts, they stood up and spoke out until the day when the arrival of nine little children at a school in Little Rock made real the decision that in America, separate could never be equal. Because in America, it's the promise of a good education for all that makes it possible for any child to transcend the barriers of race or class or background and achieve their God-given potential.

In this country, it is education that allows our children to hope for something else.

And as the twenty-first century unfolds, we are called once again to make real this hope - to meet the new challenges of a global economy by carrying forth the ideals of progress and opportunity through public education in America.

We now live in a world where the most valuable skill you can sell is knowledge. Revolutions in technology and communication have created an entire economy of high-tech, high-wage jobs that can be located anywhere there's an internet connection. And today, a child in Chicago is not only competing for jobs with one in Boston, but thousands more in Bangalore and Beijing who are being educated longer and better than ever before.

America is in danger of losing this competition. We now have one of the highest high school dropout rates of any industrialized country. By 12th grade, our children score lower on their math and science tests than most other kids in the world. And today, countries like

China are graduating eight times as many engineers as we do.

And yet, as these fundamental changes are occurring all around this, we still hear about schools that are giving students the choice between hairstyling and braiding.

Let's be clear - we are failing too many of our children. We're sending them out into a 21st century economy by sending them through the doors of 20th century schools.

Right now, six million middle and high school students are reading at levels significantly below their grade level. Half of all teenagers can't understand basic fractions; half of all nine year olds can't perform basic multiplication or division. For some students, the data is even worse: almost 60% of African-American fourth-graders can't read at even the basic level, and by 8th grade, nearly nine in ten African-American and Latino students are not proficient in math. More students than ever are taking college entrance exams, but these tests are showing that only twenty percent are prepared to take college-level classes in English, math, and science. For African-American students, the figure dips to just ten percent.

What happens to these kids? What happens to the one in four eighth graders who never go on to finish high school in five years? What happens to the one in two high school graduates who never go on to college?

Thirty or forty years ago, they may have gone on to find a factory job that could pay the bills and support a family. But we no longer live in that world. Today, the average salary of a high school graduate is only \$33,000 a year. For high school dropouts, it's even closer to the poverty line - just \$25,000.

If we do nothing about this, if we accept this kind of economy; this kind of society, we face a future where the ideal of American meritocracy could turn into an American myth. A future that's not only morally unacceptable for our children; but economically untenable for a nation that finds itself in a globalized world, as countries who are out-educating us today out-compete our workers tomorrow.

Now, the American people understand that government alone can't meet this challenge. They understand that we need to transform our educational culture, from one of complacency to one that constantly strives for excellence. And they understand that government cannot replace parents as the primary motivator for the hard work and commitment that excellence requires.

But they also know that government, through the public schools, plays a critical role. And what they've seen from government for close to two decades is not innovation or bold calls to action. Instead, what they've seen is inaction and tinkering around the edges of our

education system - a paralysis that is fueled by ideological battles that are as outdated as they are predictable.

You know the arguments. On one side, you'll find conservatives who will look at children without textbooks and classrooms without computers and say money doesn't matter. On the other side, you'll find liberals who will look at failing test scores and failing schools and not realize how much reform matters. One side will blame teachers, and the other side will never ask them to change. Some will say that no matter what you do, some children just can't learn. Others will make excuses for them when they won't learn.

Some will say that the same public school system that succeeded for generations must now be dismantled and privatized, no matter who it leaves behind. And others will defend the status quo in these schools even when they fail to teach our kids.

Like most ideological debates, this one assumes that there's an "either-or" answer to our education problems. Either we need to pour more money into the system, or we need to reform it with more tests and standards.

But we don't make much progress for our kids when we constrain ourselves like this. It appeared for a brief moment that the President, working with leaders like Senator Kennedy understood this, and many of us were initially encouraged by the passage of No Child Left Behind. It may not be popular to say in Democratic circles, but there were good elements to this bill - its emphasis on the achievement gap, raising standards, and accountability. Unfortunately, because of failures in implementation, particularly its failure to provide adequate funding and a failure to design better assessment tests that provide a clearer path for schools to raise achievement, the bill's promise is not yet fulfilled.

The shortcomings of NCLB shouldn't end the conversation, however. They should be the start of a conversation about how we can do better. Yes, it's a moral outrage that this Administration hasn't come through with the funding for what it claims has been its number one domestic priority. But to wage war against the entire law for that reason is not an education policy, and Democrats need to realize that.

If we truly believe in our public schools, then we have a moral responsibility to do better - to break the either-or mentality around school reform, and embrace a both-and mentality. Good schools will require both the structural reform and the resources necessary to prepare our kids for the future.

It's not as if innovation isn't taking place around the country. It's taking place in wealthier schools, like Illinois' Adlai Stevenson High School, which has one of the highest percentages of students taking AP exams in the country, and California's New Tech High,

which puts a computer in front of every child. But it's also taking place in schools where large majorities of children find themselves below the poverty line yet above the national average in achievement -- places like Newark's Branch Brook Elementary and Chicago's Carson Elementary School.

The problem is that we are not applying what we've learned from these successes to inform national policy. We need new vision for education in America - one where we move past ideology to experiment with the latest reforms, measure the results, and make policy decisions based on what works and what doesn't.

Now, if we are going to learn from schools that work, we must begin by admitting the obvious: money matters. In too many places, kids are going to school in trailers where rats are more numerous than computers. Smaller classes, books and lab supplies, better paid teachers, modernized buildings with the latest technology - all of this is critical if we are serious about educating our next generation.

But money alone won't make a difference without reform. And by the way, we won't be able to muster the political will to get more money into the system unless taxpayers are convinced that the money will produce measurable results. Fortunately, those who work in the field know what reforms really work: a more challenging and rigorous curriculum with emphasis on math, science, and literacy skills. Longer hours and more days to give kids the time and attention they need to learn. Early childhood education for every child so they're not left behind before they even start school. Meaningful, performance-based assessments that can give us a fuller picture of how a student is doing. And putting effective teachers and transformative principals in front of our kids.

All of these reforms need to be scaled-up and replicated across the country. But in the time I have remaining, let me use just talk about a few to point to what's possible, starting with one place where I think we can start making a big difference in education right now.

From the moment our children step into a classroom, new evidence shows that the single most important factor in determining their achievement today is not the color of their skin or where they come from; it's not who their parents are or how much money they have.

It's who their teacher is. It's the person who will brave some of the most difficult schools, the most challenging children, and accept the most meager compensation simply to give someone else the chance to succeed.

One study shows that two groups of students who started third grade at about the same level of math achievement finished fifth grade at vastly different levels. The group with the effective teacher saw their scores rise by nearly 25%. The group with the ineffective

teacher actually saw their scores drop by 25%.

But even though we know how much teaching matters, in too many places we've abandoned our teachers, sending them into some of the most impoverished, underperforming schools with little experience or pay; little preparation or support. After a few years of experience, most will leave to pick wealthier, less challenging schools.

The result is that some of our neediest children end up with less-experienced, poorly-paid teachers who are far more likely to be teaching subjects in which they have no training. Minority students are twice as likely to have these teachers. In Illinois, students in high-poverty schools are more than three times as likely to have them. The No Child Left Behind law, which states that all kids should have highly qualified teachers, is supposed to correct this, but so far it hasn't, because no one's followed through on the promise.

If we hope to give our children a chance, it's time we start giving our teachers a chance. We can't change the whole country overnight. But what we can do is give more school districts the chance to revolutionize the way they approach teaching. By helping spark complete reform across an entire school district, we can learn what actually works for our kids and then replicate those policies throughout the country.

So here's what I'm proposing: the creation of what I call Innovation Districts. School districts from around the country that want to become seedbeds of reform would apply and we'd select the twenty with the best plans to put effective, supported teachers in all classrooms and increase achievement for all students. We'd offer these districts substantial new resources to do this, but in return, we'd ask them to try systemic new reforms. Above all, we'd require results.

In Innovation Districts, we'd ask for reforms in four broad areas: teaching, most importantly, but also how teachers use their time, what they teach, and what we can do to hold our schools accountable for achievement.

We'd begin by working with these districts to strengthen their teaching, and we'd start with recruitment. Right now we don't have nearly enough effective teachers in the places we need them most: urban and rural schools, and subject areas like math and science. One of the main reasons for this, cited by most teachers who leave the profession, is that no one gives them the necessary training and preparation.

Around the country, organizations like the Academy for Urban School Leadership in Chicago are changing this by recruiting and training new, highly-qualified teachers for some of the hardest-to-teach classrooms in the country. We need to expand this by giving districts help in creating new teacher academies that will partner with organizations like

this to recruit effective teachers for low-performing, high-poverty schools. Each teacher would undergo an extensive training program before they begin, including classroom observation and participation.

After we recruit great teachers, we need to pay them better. Right now, teaching is one of the only professions where no matter how well you perform at your job, you're almost never rewarded for success. But with six-figure salaries luring away some of our most talented college graduates from some of our neediest schools, this needs to change. That's why teachers in these Innovation Districts who are successful in improving student achievement would receive substantial pay increases, as would those who choose to teach in the most troubled schools and the highest-need subject areas, like math and science. The city of Denver is trying pay increases in partnership with the local union, and when Chattanooga, Tennessee offered similar incentives for teachers who taught in high-need schools, student reading scores went up by over 10%.

Of course, teachers don't just need more pay, they need more support. One thing I kept hearing when I visited Dodge Elementary School in Chicago is how much an encouraging principal or the advice of an experienced teacher can make a difference. That's why teachers would be paired with mentor teachers who've been there before. After a few years of experience, they'd then have the chance to become mentor teachers themselves. And to help them deal with those few disruptive students who tend to slow down the rest of the class - a problem I hear about from teachers all the time - we'd expand innovative programs being used in states like Illinois that teach students about positive behavior.

Finally, we would also require Innovation Districts to work with their unions to uncover bureaucratic obstacles that leave poor kids without good teachers, including hiring, funding and transfer policies. Districts would work with unions to tackle these problems so that we can provide every child with an effective teacher.

Beyond policies that help teachers specifically, we'd also ask Innovation Districts to try reforms that create a more effective teaching environment. To give teachers more time with their students and more time to learn from each other, these districts would be asked to restructure their schedules and implement either longer days or summer school. In addition to more learning, this would provide kids a safe, educational environment while their parents are at work.

And we'd make sure that in every school district across the country, educators are teaching a curriculum that will prepare our kids for the global economy. In many states, students are taught the anatomy of a flower as many as six times over the course of their

education. Yet, they are never taught what they need to become a productive citizen in a global economy - like computer technology, how the economy works, why skyscrapers stand, or how to design a new product. Some states are successfully using this kind of project-based learning to give our kids real world, hands-on experience in the fields of science, technology, engineering, and math. We will provide funding for more of this learning in more of our schools.

To hold schools and teachers accountable for the results of all these reforms, Innovation Districts would be asked to support schools that succeed and shut down those that don't. To find out what works and what doesn't, we'd provide them with powerful data and technology, and also give them the option of partnering with local universities to help them improve performance, like what happens at the University of Chicago's Urban Education Initiative. Schools that raise student achievement would be given bonuses. For schools that don't improve, the districts would close them and replace them with new, smaller schools that can replicate some of the successful reforms taking place elsewhere. Entire districts that do not improve would be removed from the program.

These reforms would take an important first step toward fixing our broken system by putting qualified, supported teachers in the schools that need them most. But beyond that, they would show us the progress we can make when money is well spent. And they would allow us to finally break free from the either-or mentality that's put bureaucracy and ideology ahead of what works; ahead of what's best for our kids.

When it comes to education, the time for excuses has passed - for all of us.

During my visit to Dodge Elementary, I was able to speak with a few of the teachers about some of the challenges they're facing in educating their students. And one teacher mentioned to me that in one of the biggest obstacles in her view is what she referred to as the "These Kids" syndrome.

She said that when it comes to educating students today, people always seem to find a million excuses for why "these kids" can't learn. That you'll hear how "these kids are nothing but trouble," or "these kids come from tough backgrounds," or "these kids don't want to learn." And the more people talk about them as "these kids," the easier it is for "these kids" to become somebody else's problem.

But of course, the children in this country - the children in Dodge Elementary, and South Central L.A., and rural Arkansas, and suburban Maryland - they are not "these kids." They are our kids. They want a chance to achieve - and each of us has a responsibility to give them that chance.

In the end, children succeed because somewhere along the way, a parent or teacher instills in them the belief that they can. That they're able to. That they're worth it.

At Earhart Elementary in Chicago, one little girl, raised by a single mom from a poor background, was asked the secret to her academic success.

She said, "I just study hard every night because I like learning. My teacher wants me to be a good student, and so does my mother. I don't want to let them down."

In the months and years to come, it's time for this nation to rededicate itself to the ideal of a world class education for every American child. It's time to let our kids hope for something else. It's time to instill the belief in every child that they can succeed - and then make sure we make good on the promise to never let them down. Thank you.



