UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico, para la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Gavilanes Barzola, Mariuxi del Carmen

DIRECTOR: Sánchez Burneo, Verónica Patricia, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO MILAN

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

MG. Sánchez Burneo Verónica Patricia.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico, para la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por: Gavilanes Barzola Mariuxi del Carmen, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja , septiembre del 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Gavilanes Barzola Mariuxi del Carmen , declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico, para la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo Verónica Patricia Sánchez Burneo directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Autor: Gavilanes Barzola Mariuxi del Carmen

Cédula: 0915838700

DEDICATORIA

El presente trabajo, que ha sido realizado con mucha dedicación y esfuerzo se lo dedico, a mis hijos Alisson, Adan, Marcel y Alessandro, fuente real de inspiración y fortaleza en mi corazón, son ellos la razón de mi vida, es por ellos que he llegado a este momento de superación personal y crecimiento Espiritual.

De manera muy especial lo dedicó a mi padre un hombre humilde, honesto, trabajador y generoso, que con su apoyo y consejos me ayudo a seguir adelante a luchar por superar todos los inconvenientes que me tocaron vivir en ciertos momentos, y que ahora desde donde esta me acompaña siempre, y vivirá por siempre en mi corazón. Y a toda mi familia por ser fuente de apoyo en mis metas.

AGRADECIMIENTO

Hoy al finalizar esta tesis dejo constancia de mi agradecimiento a Dios, por darme la vida, por haberme brindado fortaleza para no rendirme ante las dificultades, por haberme permitido adquirir nuevos conocimientos que servirán de gran ayuda al fortalecimiento de mi carrera como profesional, y como persona.

A mis Maestros Profesores que con su apoyo y paciencia me han guiado todas las veces que era necesario, maestros profesores que siempre han dado su conocimiento saber y experiencia formando en mi corazón y conciencia valores que nunca podré olvidar.

A mi Madre, a mis hermanos por todo el Amor que sienten hacia mí y por su valiosa amistad.

Un agradecimiento especial, a una persona que me ha brindado su apoyo incondicional que ha estado siempre a mi lado dando ánimo, acompañándome en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

Gracias

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....i
CERTIFICACIÓN.....ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO.....iii
DEDICATORIA.....iv
AGRADECIMIENTO.....v
ÍNDICE.....vi
RESUMEN.....1
ABSTRACT 2
INTRODUCCIÓN.....3
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (Artículos Científicos).....5
1.1. El debate sobre las competencias; Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. 6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España; Factores de facilitación y de obstaculización. 8
1.3. La inserción profesional de los docentes.....10
1.4. Estándares de calidad educativa.....12
1.5. Políticas de inserción a la docencia en américa latina: La deuda pendiente....14
1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....16
1.7. Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias....18
1.8. Los comienzos en la docencia: Un profesorado con buenos principios. 20
1.9. El acompañamiento a los docentes noveles: Prácticas y concepciones. 22
1.10. Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. 24
2. METODOLOGÍA.....26
2.1 Diseño de la investigación.....27
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN 29
3.1. Características de los titulados: Individuales, académicas y laborales.....30
3.1.2. Características generales del docente ecuatoriano, latinoamericano o europeo 30
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....31
3.1.3.1. Relación entre la formación universitaria y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención educación básica.....32

3.1.3.2. *Características del trabajo docente*.....33
3.1.3.3. *Desempeño docente*.....33
3.1.3.4. *Estatus del titulado en ciencias de la educación*.....34
3.2. Valoración de la profesión docente.....35
3.3. Satisfacción docente. 35
3.4. Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.....36
3.4.1. *Necesidades de educación continua de los titulados*.....36
3.4.2. *Requerimientos de formación continua desde el punto de vista de los empleadores hacia los docentes*.....37
3.5. Competencias docentes 38
3.5.1. *Aspectos metodológico-didácticos de la profesión docente*. 40
3.5.2. *Autoevaluación de la práctica docente*.....41
3.5.3. *Investigación educativa como tarea docente*. 42
3.5.4. *Participación docente en actividades académicas, normativas y administrativas*.....43
3.5.5. *Interacción profesor - padres de familia y comunidad*. 44
3.5.6. *Profesor y trabajo en equipo.* 44
3.5.7. *Actividades de formación que ejecuta el docente*. 46
3.5.8. *Aspectos socio-humanísticos que desarrolla el docente de Ciencias de la Educación en su labor profesional*. 46
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 48
4.1. Conclusiones:.....49
4.2. Recomendaciones.....50
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....51
5.1. Justificación.....52
5.2. Objetivos 52
5.3. Metodología: Matriz del marco lógico 52
5.3.1. *Análisis de involucrados*: 53
5.3.2. *Análisis del problema*:.....54
5.3.3. *Análisis de objetivos*: 54
5.3.4. Análisis de estrategias:.....55
5.4. Plan de acción.....56
5.5. Matriz del marco lógico.....71

5.6. Resultados esperados 72
5.7. Bibliografía de la propuesta 72
6. BIBLIOGRAFÍA 73
7. ANEXOS 82

RESUMEN

La Universidad Tècnica Particular de Loja tiene como visión el Humanismo Cristiano, su misión es, “Buscar la verdad y formar al hombre, a través de la conciencia, para que sirva a la sociedad”. (Rubio Gómez, M. J. 2007).

La presente investigación es un estudio bibliográfico acerca de realidad de los egresados de la facultad de Ciencias de la Educación, el problema fundamental es conocer las características del puesto de trabajo del profesional docente, con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor.

El objetivo es realizar una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico para la Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

La misión es de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor docente exige y que sean capaces de proyectarse al futuro.

Del estudio bibliográfico se observa que se hace necesario una educación continua y permanente que ayude a los docentes a cumplir las expectativas del mundo del trabajo.

Palabras Claves: Educación, características, labor docente, expectativas, formación continua.

ABSTRACT

The Technical University of Loja's vision Christian Humanism, their mission is, "To seek the truth and educate man through consciousness, to serve society."(Rubio Gómez , M. J. 2007)

This research is a literature about reality of the graduates of the Faculty of Education Sciences, the fundamental problem is to know the characteristics of the job of teacher, how often teachers run their own work tasks.

The objective of this research is to perform a "Proposed educational intervention from the literature study for the Bachelor of Science Education mention Basic Education of the Technical University of Loja".

The mission is to enhance human processes and vocational training so that graduates are able to successfully face the challenges that teaching requires, and they are able to project into the future.

The literature review shows that a continuous and ongoing education to help teachers to meet the expectations of the world of work is necessary

Keywords: Education, Features, teaching, expectations, training.

INTRODUCCIÓN

La formación profesional en nuestro país y otros contextos a nivel latinoamericano e iberoamericano se ha convertido en prioridad de los gobiernos, y de manera especial en nuestro país en el que al implementarse normativas educativas los directivos de las instituciones además de asesorar y supervisar la labor docente, deben preocuparse cada vez más por generar cambios que hagan que los docentes sean partícipes responsables, a través de la formación y capacitación continua.

Un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 - 2010 supuso un primer paso y una fuente de información sobre la inserción laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación. El presente estudio se considera la continuidad de la investigación realizada, siendo importante el desarrollo de estudios específicos en cada una de las titulaciones. Por ello, con esta investigación se inicia con la inserción laboral de los titulados de la mención en Educación Básica.

Al ser una problemática conocida dentro de nuestra realidad nacional, el desempleo, el subempleo y la falta de oportunidades en las plazas de trabajo, es prioritario obtener resultados para poder trabajar en una solución que ayude a resolver este problema.

La formación permanente, es importante para la Universidad Técnica Particular de Loja y es una necesidad urgente en el Ecuador, ya que los profesionales en ejercicio deben cumplir con estándares de desempeño profesional docente los mismos que nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quienes además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño.

Estos referentes involucran a la Universidad Técnica Particular de Loja a fin de desplegar esfuerzos encaminados a mejorar niveles de calidad en la educación mediante el desarrollo de proyectos investigativos, y uno de ellos la situación laboral de los docentes.

Por ello la Universidad Técnica Particular de Loja toma la iniciativa de esta investigación, “Propuesta de Intervención Educativa a partir del Estudio bibliográfico para la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”. Para poder determinar necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos y del mercado.

El objetivo general de este informe es el de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico para la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Los objetivos específicos planteados en la investigación son los siguientes:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.
- Indagar los requerimientos de educación continua.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados.
- Conocer la labor docente de los titulados en Ciencias de la Educación.
- Conocer las tareas propias de la labor docente.
- Conocer el nivel de formación que requieren los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor.
- Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico para la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja

Para realizar el presente estudio bibliográfico y cumplir con los objetivos planteados se utilizo la técnica de la observación documental, tomando como base fuentes escritas ya sea libros, revistas académicas y/o científicas, tesis y otros materiales escritos, documentos a nivel institucional informal, inicia con la revisión bibliográfica, se realiza la recopilación de la información usando fuentes documentales, y gracias a la colaboración de la Universidad Técnica Particular de Loja a través de la participación activa de una tutora para el proceso de acompañamiento durante el trabajo de investigación se cumplió con los objetivos planteados, se identifico el puesto de trabajo del docente, se conoció que los docentes titulados requieren capacitarse en formación continua y permanente, además se estableció que existe relación entre la formación académica y su actividad laboral, al finalizar el estudio bibliográfico, se propone una actualización educativa en la adquisición de “competencias comunicativas” para docentes titulados de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La calidad se mide en función de satisfacer los objetivos y finalidades de la educación ecuatoriana, así también satisfacer la demanda de centros educativos y sus requerimientos referida por directivos y empleadores y por supuesto la preparación técnica de los aspirantes a maestros, que en su ejercicio profesional sepan desarrollar y fomentar el intelecto de los alumnos, piedra fundamental del quehacer docente y académico.

Los resultados de esta investigación servirán y permitirán responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y a la sociedad en general. De esta forma aportamos con lo aprendido y retribuimos a nuestra institución, como pieza clave para cumplir exitosamente con los objetivos planteados.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (Artículos Científicos)

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. Alonso, L. E., Fernández, C. J. & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias

Educación universitaria y mercado de trabajo mantienen, una estrecha relación. Las universidades públicas tradicionales, se hallarían sujetas a un conjunto de nuevas circunstancias con las cuales dificultosamente pueden lidiar:

Un creciente desbalance entre recursos disponibles y demandas de mercado; una mayor presión competitiva por parte de los nuevos proveedores nacionales e internacionales; el surgimiento de una cultura de clientes entre los estudiantes difícilmente compatible con la cultura y los valores de servicio público de las universidades tradicionales; etc.,.

Así, en la Unión Europea, se trabaja en una doble línea, a la postre en progresión convergente, que pretende ser plenamente consciente del concierto económico internacional, del diálogo que éste mantiene con las formas de intervención gubernamentales vigentes y de la riqueza cultural presente en espectro de regiones.

La primera de las líneas, conocida como Proceso de Bolonia que va en la línea de profundizar el proceso de ajuste de la universidad a las nuevas demandas de la economía, que ha sido desde el principio la esencia de este proyecto de “modernización”. El objetivo es, establecer las condiciones materiales jurídicas, económicas que permitan que la universidad forme a los futuros trabajadores según las cambiantes demandas del mercado capitalista.

La segunda de las líneas, conocida como Estrategia de Lisboa, es promovida desde el propio Consejo de la Unión Europea (2000), y esgrime desde sus inicios objetivos y pautas marcadas por premisas fundamentalmente económicas, de crecimiento del empleo y de adecuación en habilidades de los recursos humanos a las nuevas oportunidades laborales.

El crecimiento de estas dos líneas en Europa ha propiciado el hecho de que estos temas hayan pasado a ocupar un lugar central en la agenda de la educación superior de todos y cada uno de sus países y, progresivamente, de sus universidades.

Así, en un escenario problemático donde se aprecia el empleo como un recurso escaso y una creciente competitividad a escala mundial, por parte de los gobiernos se advierte un querido desarrollo del papel de las universidades, en el ejercicio de su creciente autonomía y responsabilidad, hacia posiciones de plena implicación en la mejora del ajuste de los

perfiles de los titulados universitarios a las demandas de empleadores en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta el cambio estructural en las condiciones del empleo hacia las que apunta el escenario descrito, el concepto de “empleabilidad” toma un protagonismo esencial en la redefinición de las políticas internacionales de empleo y aprendizaje a lo largo de la vida.

Sea como fuere, la empleabilidad se presenta como un término en debate, amplio y complejo, sólo abordable de forma indirecta a través de todo un abanico de conceptos, factores y herramientas con los que dialoga; muchos de los cuales sólo tocan en parte el ámbito del mercado laboral.

Dos conceptos aparecen entrelazados con la empleabilidad en este contexto de cambio de perspectiva de y para la educación superior; por una parte, el aprendizaje a lo largo de la vida y, por otra parte, la potenciación de la movilidad. Aun así, ninguno de dichos conceptos restringen su ámbito semántico a la esfera de la oferta económica o el mercado laboral, sino que la filosofía e iniciativas que los encarnan encuentran perfecto acomodo en el desarrollo social y cultural de la educación superior.

En cuanto a la movilidad, este concepto aparece indisolublemente ligado a la gestación del Espacio Europeo de Educación Superior. En el contexto de la empleabilidad y liberalización del mercado global de recursos cobra una importancia y desarrollo, en tanto en cuanto se presta a potenciar la circulación de uno de los factores más estáticos al tiempo que valiosos de los que conviven en la sociedad del conocimiento, los recursos humanos cualificados.

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

Disponer de conocimiento de las nuevas tecnologías y de disponer de una información fiable, determinada y más eficaz que la de los competidores va a ser la línea de demarcación entre los integrados y los excluidos por el sistema.

La era de la información que las nuevas tecnologías de la comunicación ofrece, son la clave del progreso económico del nuevo capitalismo de redes.

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

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

La inserción ocupacional es un proceso compuesto por diferentes actividades encaminadas a la consecución/creación de empleo y que conlleva a la búsqueda activa del mismo. La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existente para las mismas señales de formación.

La inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse a cabo dicha inserción. La inserción ocupacional-laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.).

En ese conjunto de factores personales, la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc. La comparación de la situación de los egresados en diferentes países, en lo que respecta a su inserción laboral, encuentra un primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos difieren unos de otros, de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre resultan del todo comparables.

Cabe señalar que los graduados españoles presentan un nivel moderado de satisfacción con el trabajo, es necesario resaltar como primera característica general de este proceso de transición la carga psicológica que conlleva, dado que se trata del paso a la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal.

La segunda característica del proceso de inserción que aparece en los discursos grupales es la situación de desventaja de los titulados actuales respecto a otros titulados y otras épocas.

Y la tercera característica general de este proceso que emerge en la investigación es que la transición de la universidad al mundo del trabajo se vive y experimenta de maneras diversas.

Existen determinados factores que aparecen en los discursos grupales como factores que sitúan en una mejor posición para afrontar la búsqueda de empleo, estos son: La edad, la titulación de diplomado vs. Licenciado, las prácticas durante o después de la carrera o el hecho de haber trabajado durante la época de estudios.

Los idiomas y las estancias en el extranjero es una opción adoptada por algunos universitarios. Se han valorado positivamente las experiencias piloto de nuevos métodos educativos, sobre todo la relación entre el esfuerzo invertido y los beneficios en cuanto al mayor conocimiento de asignaturas o áreas.

La inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizaría en la actualidad por la dificultad sentida para lograr un empleo, hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee.

Uno de los hechos que muestran esa dificultad, es la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado, otro componente de esa dificultad percibida es la competencia, el tercer factor que contribuye a que sea más dificultoso el proceso de inserción laboral es la creciente precariedad del mercado laboral, finalmente se señala entre esos factores la estructura ocupacional de la zona de residencia.

Se puede decir que la experiencia es el elemento clave para el acceso al mundo laboral: es el puente de oro que se sitúa sobre el abismo que separa estudio y empleo. Las prácticas laborales constituyen un medio que debería facilitar esa adquisición de experiencia. Las prácticas sirven, entonces, en tanto “simulacro” de experiencia, para que “te abran puertas”.

El uso de internet en la búsqueda de trabajo no sólo está presente al enviar el currículum vitae a los posibles empleadores, sino que además es una herramienta fundamental para obtener información acerca de ofertas de empleo.

Desde el punto de vista de los titulados, existen determinados rasgos de carácter que son necesarios para realizar una búsqueda de trabajo con éxito, como por ejemplo, el arrojo o la decisión.

La carencia de los mismos constituye uno de los obstáculos en el proceso de inserción laboral: la inhibición y falta de iniciativa en la búsqueda de empleo se consideran los principales factores en la búsqueda de empleo. Se deja entrever que con una actitud positiva y activa casi es posible “colocarse en cualquier cosa”. La formación a través de másteres y el carácter son los factores que más contribuyen a facilitar la inserción laboral de los egresados.

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

Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes

El estudio de la primera inserción docente cobró importancia a partir de los años ochenta, los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción. El foco de atención se ha ido ampliando al reconocer que no es lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otro.

El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso.

Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente. La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos.

Es evidente que tanto para los profesores que han terminado sus estudios y buscan trabajo como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, tales mensajes públicos operan con un efecto negativo y detractor del interés en la docencia, sea cual sea el fundamento de las opiniones vertidas.

Los profesores noveles egresados de sistemas valorizados o no valorizados, o simplemente sistemas distintos, deben convivir en los centros educativos que los emplean. Son también parte de los escenarios de la macro-política la oportunidad de ingresar al sistema de los nuevos profesores, las condiciones de trabajo en que lo hacen, y el reconocimiento de especializaciones o capacidades particulares de los docentes (capital pedagógico).

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional.

La sobreoferta o la precariedad en los sistemas de contratación pueden también significar que los docentes que buscan trabajo lo encuentren por tiempo limitado, y deban rotar de establecimiento en establecimiento en los años claves de su inserción profesional. La estructura del sistema escolar y su grado de convergencia con el sistema de formación

docente constituyen también factores que inciden en las condiciones de contratación y trabajo de los docentes noveles.

Para suplir las deficiencias de conocimiento del currículum referido a los años superiores de la escuela básica, el Estado ha otorgado fondos especiales para que los programas de formación docente incluyan una oferta de especialización que diferencia al profesor de los primeros años de aquel que enseña asignaturas específicas en los últimos años.

La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza, y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado, y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional.

Las primeras experiencias docentes, mediadas por los contextos de trabajo, sus demandas, sus satisfacciones o sus conflictos va produciendo revisiones en la forma como nuevo maestro se vio a si mismo al dejar la institución formadora.

La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

Lo primero es incluir claramente en las formulaciones de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, ni parte de la anterior ni un prolegómeno de lo que seguirá en la carrera docente. Parte del problema en muchas situaciones es que se presume que el nuevo maestro es experto y si no lo es la culpa es suya o tal vez de su formación inicial.

Lo segundo es dejar sentado que en esa etapa (que puede definirse a lo menos como el primer año de enseñanza) el profesor que se inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades (en línea con el contenido de su preparación), una carga docente más baja que el equivalente de una jornada completa, e idealmente algún tipo de apoyo o acompañamiento: algún profesor que pueda responder sus dudas, informarlo sobre procedimientos del centro escolar, e idealmente cercano en su especialización a la del profesor principiante.

1.4. Síntesis del artículo: Estándares de calidad educativa

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa

Los estándares de calidad educativa son utilizados como descriptores de logros o de desempeños de los estudiantes, de los docentes y de los directivos que describen los ambientes de aprendizaje más adecuados en los diferentes niveles educativos y definen los procesos que debe implementar una institución u organización para alcanzar un buen funcionamiento. Los estándares de calidad son los que reúnen los requisitos mínimos en busca de la excelencia dentro de una organización institucional.

Los estándares en educación se definen para tener metas y objetivos básicos comunes a lograr, también para orientar, apoyar, monitorear, verificar y evaluar a los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Los estándares de gestión escolar contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. son procesos que describen una buena práctica de gestión institucional, contribuyen a que los estudiantes logren los aprendizajes esperados, contribuyen al desarrollo profesional docente y directivo, y permiten que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Los estándares de gestión escolar son los parámetros del quehacer educativo a escala escolar, son las referencias sobre el cómo y el para qué la escuela se organiza para constituirse en plataforma del aprendizaje de los alumnos. Representan un grado importante en el que las interacciones de los integrantes de la comunidad se organizan para apoyar el trabajo pedagógico.

Los estándares de desempeño profesional orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente. Constituyen las buenas prácticas de gestión y liderazgo que hace que la institución se aproxime a su buen funcionamiento.

Los estándares de desempeño docente ayudan a fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato son descripciones de lo que debe hacer un docente competente, es decir constituyen las buenas prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes, establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Los estándares de desempeño profesional directivo son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos.

Los estándares de aprendizaje son una especie de declaraciones escritas de lo que estudiantes deben saber y ser capaces de hacer como resultado de su educación desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato. Los estándares de aprendizaje describen lo que los maestros deben enseñar y lo que los estudiantes deben aprender. Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas:

Los estándares de Lengua y Literatura: Se evidencia el papel activo y participativo que el estudiante demuestra en la comunicación de ideas.

Los estándares de Matemática: El estudiante describe, construye y argumenta el patrón de formación de objetos y figuras.

Los estándares de Estudios Sociales: Comprensión de las principales características, procesos y dinámicas que definen al espacio geográfico y sus relaciones con las sociedades.

Los estándares de Ciencias Naturales: Detalla la comprensión de los elementos y fenómenos físicos que conforman el planeta.

Con relación a la infraestructura escolar, los estándares servirán para la evaluación y validación de la existente. También para la planificación y toma de decisiones acerca de los nuevos proyectos.

1.5. Síntesis del artículo: Políticas de inserción a la docencia en américa latina: La deuda pendiente

Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en américa latina: La deuda pendiente

La experiencia internacional muestra que las políticas docentes deben estar bien diseñadas y operar en un entorno institucional definido, ser coherentes entre sí, mantenerse estables en el tiempo, comportar componentes de evaluación y de mejoramiento, y permitir la rendición de cuentas de los actores e instituciones involucradas.

Las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación de la tarea de enseñar, forman parte de un continuo. Para analizar la etapa de inserción a la docencia, debemos antes considerar algunos aspectos que hacen a la identidad profesional, a la construcción de la profesión, a la valoración social y a las etapas en la vida de un docente:

La identidad y la profesión: La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional, no surge automáticamente, es preciso construirla.

El concepto de profesión: Es el resultado de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan. Por tanto, no existe "una" definición, sino que profesión, es un concepto socialmente construido.

La valoración de la docencia**:** La idea de que la sociedad subestima a los maestros ha sido tema de muchos libros. Además los propios docentes parecen estar convencidos de que es así. Muchos son los maestros en Latinoamérica desilusionados quienes afirman que abandonarían la profesión si surgiese otra oportunidad.

El proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional: Bullough distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia.

A las diversas fases en el proceso de convertirse en docente se corresponden diversas líneas de investigación entre las cuales las que examinan el pre-entrenamiento, es decir las experiencias de enseñanza previas que los aspirantes a docente han vivido en su condición de estudiantes; las que estudian la formación inicial, que es la etapa de preparación formal en una institución específica de formación de docencia; las que se interesan por la inserción,

marcada por los primeros años de ejercicio profesional de los noveles profesores; y aquellas que consideran el desarrollo profesional y al perfeccionamiento de la enseñanza.

Los primeros 0-3 años de trabajo marcan una etapa de fuerte compromiso en la cual resulta clave el apoyo de los directores y supervisores. Entre los 4-7 años se ingresa en la fase en la que los docentes construyen la identidad profesional y desarrollan la eficacia en el aula. Entre los 8 a los 15 años aparece una etapa en la que surgen tensiones crecientes y transiciones.

Cuando los docentes alcanzan entre 16 y 23 años de vida profesional, se inicia una fase en la que surgen tensiones y problemas tanto en la motivación como en el compromiso. A los 24 - 30 años de actividad, surgen mayores desafíos para mantener la motivación. Finalmente con 31 o más años de actividad, la motivación desciende notoriamente debido a la proximidad del retiro y jubilación.

Entre el conocimiento de los formadores y el de los estudiantes no se da la integración adecuada. Los primeros se expresan de manera abstracta, mientras que los segundos de forma concreta. La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo.

Muchos de los problemas que los docentes principiantes reportan en las investigaciones tienen que ver con asuntos que enfrentan otros con mayor experiencia, tales como la gestión de la disciplina en el aula, la motivación de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, los materiales insuficientes, los problemas personales de los estudiantes o las relaciones con los padres. Los maestros principiantes tienen que aprender de manera situacional lo que es relevante para la materia que enseñan y en función de esto, tomar decisiones.

La inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. El periodo de inserción y las actividades propias que le acompañan varían mucho de un país a otro.

Todo indica que para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes. Si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar.

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

León, M. (2013). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador, es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los jóvenes mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud y se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

El diagnóstico de la inserción laboral de los y las jóvenes en el mercado laboral hace posible destacar entre los principales problemas que los jóvenes entre 18 y 29 años presentan:

Las tasas de desempleo más altas; mujeres jóvenes afectadas por el desempleo; educación que no se ajusta a las demandas de los empresarios; su falta de experiencia laboral; la insuficiencia o inadecuada educación respecto a las demandas actuales del mercado laboral; el poco acceso al crédito para financiar los micro emprendimientos juveniles; la presencia de prácticas discriminatorias en contra de jóvenes mujeres indígenas, afro descendientes y pobres; la prevalencia de los contactos o “palancas” para la búsqueda de empleo; la ausencia de políticas públicas de empleo y la debilidad institucional de las entidades encargadas de los temas de la juventud; falta de coordinación interinstitucional en el gobierno.

Algo positivo a todo esto es que finalmente, el Ecuador cuenta con una Ley de juventud la cual establece los siguientes derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo:

Fomentar una educación en valores, fomentar la comprensión mutua y los ideales de paz, democracia, solidaridad, respeto y tolerancia entre los jóvenes; mejorar la educación básica, capacitación técnica, formación artesanal y profesional de los y las jóvenes; prevenir, sancionar y erradicar todas las formas y prácticas de violencia, prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de castigos físicos o psicológicos, o sanciones disciplinarias crueles, inhumanas o degradantes; promocionar y capacitar jóvenes líderes; garantizar el libre funcionamiento de los gobiernos estudiantiles; entre otros. Además se plantean tres políticas prioritarias de fomento de la inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo.

Mejoramiento de la empleabilidad: cuyo objetivo es de mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida.

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

Esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los y las jóvenes. Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal: Un aspecto que limita las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes es su insuficiente nivel educativo y la inadecuación de éste a las exigencias del mercado laboral.

La primera carencia está relacionada a la deserción temprana de muchos jóvenes del sistema educativo, mientras la segunda se relaciona a la baja calidad de la educación.

Creación de oportunidades de empleo: su objetivo es incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes. Se pondrá especial énfasis en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes. Programa de apoyo a los micro emprendimientos juveniles(microcrédito y desarrollo empresarial):

Uno de los principales problemas que afrontan los y las jóvenes microempresarios y trabajadores por cuenta propia es su baja productividad, que se deriva de la deficiente organización de la producción y de la débil dotación de recursos productivos y capital, en particular capital de trabajo, explicada en buena parte por su falta de acceso al crédito.

Fortalecimiento institucional: el objetivo es de fortalecer la institucionalidad comprometida con la juventud, a fin de dar mayor prioridad al empleo, en general, y al empleo de los jóvenes, en particular, en las agendas nacionales de política. En especial, se busca impulsar la formación y promoción sostenible de políticas activas de mercado de trabajo para la juventud. Se concibe de una manera amplia al concepto de institución, considerando tanto las entidades públicas y las empresas, como las organizaciones que trabajan con jóvenes y las organizaciones de jóvenes. Un rasgo distintivo de las políticas públicas en el Ecuador es la ausencia de políticas de empleo, en general, y de políticas dirigidas a la juventud, en particular.

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

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes

El objetivo de este proyecto fue analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, visto que existen algunas tensiones. La finalidad del proyecto apuntó a construir políticas que permitan una mejor integración al mercado laboral de los jóvenes, reconociendo que entre ellos hay diferencias en sus problemas de inserción laboral, según sea su situación social, económica, educativa y de género.

Algunas tendencias específicas de la oferta y la demanda laboral contribuyeron a crear expectativas en una mejoría de la inserción laboral de los jóvenes. En general, los jóvenes están afectados doblemente en el mercado de trabajo: por un lado, constituyen el mayor porcentaje de los desempleados urbanos, por otro, si encuentran un trabajo, este se caracteriza por ser temporal y precario. Se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él.

Las primeras están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento social, una contribución al desarrollo de su país, etc. Incluso el cambio de papeles de género ha reforzado su peso, ya que cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para una mayor autonomía, el desarrollo de su autoestima, y para alcanzar una mayor independencia de los papeles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar.

Un elemento clave para las frustraciones correspondientes son los bajos ingresos laborales, reflejados en los elevados porcentajes de “trabajadores pobres”. Obviamente, es muy difícil cambiar la estructura y la dinámica del mercado de trabajo. El objetivo de las políticas para este grupo debe ser el mejoramiento de las condiciones para lograr trayectorias laborales ascendentes.

Elementos clave al respecto son el acceso a un primer empleo en el sector formal y a sistemas de capacitación continua. Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia están cada vez más en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad.

Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laborales en esta “nueva normalidad” laboral, y para algunos representa un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía y creatividad.

Sin embargo, para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables lo que, en el contexto del debilitamiento de los sistemas de protección social que se registra en muchos países, genera una profunda incertidumbre que afecta.

Para cualquier otra intervención es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos, por esta razón se hace necesario elaborar propuestas para mejorar las políticas, programas y proyectos diseñados para fomentar la inserción laboral de los y las jóvenes.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondición indispensable, dado que solo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente en cantidades relevantes.

Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes, aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción laboral puede tener resultados satisfactorios sin una demanda laboral dinámica, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal.

Sin embargo, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento. Aún más, para algunas tensiones no pueden imaginarse “soluciones” satisfactorias para todos los involucrados. Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socioeconómico, cultural, étnico, etc., difieren marcadamente, de manera que, más que buscar “la gran estrategia”, es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas.

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

1.8. **Síntesis del artículo: Los comienzos en la docencia:** Un profesorado con buenos principios.

Marcelo, C. (2008). Los comienzos en la docencia

Convertirse en profesor es un largo proceso. En general se observa una gran insatisfacción tanto de las instancias políticas como del profesorado en ejercicio o de los propios formadores respecto a la capacidad de las actuales instituciones de formación para dar respuesta a las necesidades de la profesión docente.

Las críticas hacia su organización burocratizada, el divorcio entre la teoría y la práctica, la excesiva fragmentación del conocimiento que se enseña, la escasa vinculación con las escuelas están haciendo que ciertas voces críticas propongan reducir la extensión de la formación inicial para incrementar la atención al periodo de inserción del profesorado en la enseñanza.

En concreto, se afirma que: Las etapas de formación inicial, inserción y desarrollo profesional deberían de estar mucho más interrelacionadas para crear un aprendizaje coherente y un sistema de desarrollo para los profesores. En general, sería más adecuado mejorar la inserción y el desarrollo profesional de los profesores a lo largo de su carrera en lugar de incrementar la duración de la formación inicial.

Los profesores, en su proceso de aprendizaje, pasan por diferentes etapas de todas estas fases la que más nos interesa es la que se inicia con los primeros contactos con la realidad de la escuela, asumiendo el papel profesional reservado a los docentes.

Los profesores principiantes necesitan poseer un conjunto de ideas y habilidades críticas así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente como docentes.

Ello es más posible si el conocimiento esencial para los profesores principiantes se pudiera organizar, representar y comunicar de forma que les permita a los alumnos una comprensión más profunda del contenido que aprenden. Algunas investigaciones han buscado establecer diferencias entre profesores en función de la edad, así como de lo que se ha denominado “expertise”.

Hay que señalar que cuando hablamos del profesor experto nos referimos no sólo a un profesor con, al menos, cinco años de experiencia docente, sino sobre todo a una persona con un "elevado nivel de conocimiento y destreza, cosa que no se adquiere de forma natural, sino que requiere una dedicación especial y constante"

La inserción profesional en la enseñanza, es el periodo de problemas de los profesores principiantes, tiempo que abarca los primeros años, en los cuales los profesores han de realizar la transición desde estudiantes a docentes.

Es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. “definimos la inserción como la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo. Los profesores principiantes tienen dos tareas que cumplir: deben enseñar y deben aprender a enseñar.

Las principales tareas con que se enfrentan los profesores principiantes son: adquirir conocimientos sobre los estudiantes, el currículo y el contexto escolar; diseñar adecuadamente el currículo y la enseñanza; comenzar a desarrollar un repertorio docente que les permita sobrevivir como profesor; crear una comunidad de aprendizaje en el aula, y continuar desarrollando una identidad profesional.

Los primeros años de docencia no sólo representan un momento de aprendizaje del “oficio” de la enseñanza, especialmente en contacto con los alumnos en las clases. Significan también un momento de socialización profesional.

Es durante las prácticas de enseñanza que los futuros profesores empiezan a conocer la “cultura escolar”. Pero es durante el periodo de inserción profesional cuando esta socialización se produce con mayor intensidad. En este momento, los nuevos profesores aprenden e interiorizan las normas, valores, conductas, etc., que caracterizan a la cultura escolar en la que se integran.

Pero la realidad cotidiana del profesorado principiante nos indica que muchos profesores abandonan y lo hacen por estar insatisfechos con su trabajo debido a los bajos salarios, problemas de disciplina con los alumnos, falta de apoyo, y pocas oportunidades para participar en la toma de decisiones.

Los primeros años de enseñanza deben ser una oportunidad para ayudar a los profesores principiantes a convertirse en expertos adaptativos, que sean capaces de implicarse en un aprendizaje a lo largo de toda la vida. Los profesores principiantes llegan al aula con preconcepciones acerca de cómo funciona el mundo y la enseñanza. Los programas de inserción ayudan a los profesores a insertarse en la realidad escolar de una forma más adecuada y controlada.

1.9. **Síntesis del artículo: El acompañamiento a los docentes noveles:** Prácticas y concepciones.

Delgado, M. A., Giordanino, M. O., Bertoni, C. B., Servino M. I. & Aloé, P. (2010). El acompañamiento a los docentes noveles

Las primeras experiencias laborales suelen ser vividas por las/los noveles con sentimientos de inseguridad y angustia, esto obstaculiza la elaboración de un pensamiento reflexivo hacia las prácticas que posibilite pensar y desarrollar propuestas innovadoras, prácticas que muchas veces quedan atravesadas por la rigidez, la reproducción y el desinterés.

Frente a esta situación resulta interesante que los docentes noveles cuenten con instancias de acompañamiento que los orienten en el análisis de las prácticas profesionales, en el trabajo cooperativo y en la construcción de una mirada crítica del accionar pedagógico didáctico propio y del otro.

Esta propuesta evidencia el carácter continuo de la formación, buscamos orientar a los egresados, acompañarlos en aquellas cuestiones que se les presenten como problemáticas, dado que las experiencias de la práctica tienen como punto de partida una situación educativa que se da en un espacio y tiempo donde la relación entre el alumno y el docente es el sustento de una práctica pedagógica entendida como construcción/producción de conocimientos y transmisión cultural.

Es imprescindible sistematizar espacios para reflexionar situaciones de clase, compartir inquietudes, encontrar respuestas. La escucha del otro nos involucra como docentes acompañante y nos sitúa en una nueva y diferente experiencia de formación continua. Los inicios del acompañamiento:

La tarea fundacional como institución formadora de docentes presenta un nuevo desafío: acompañar el primer trabajo, comenzamos a transitar un nuevo trayecto: la formación continua, que nos involucra como acompañantes y nos sitúa en un rol nuevo y diferente como profesores.

Este “desplazamiento de fronteras” entre la formación inicial y la formación continua como dispositivo de entrada en el oficio nos pone a acompañantes y noveles en un sistema donde uno no está ni en una ni en otra, dado que podemos re-trabajar aquello que quedó latente en la formación inicial y que los formados pondrán en cuestión para debatir y re-trabajarla.

La propuesta de acompañamiento entusiasma porque plantea nuevos modos de formación y articulación con el campo de la práctica donde aparecen los contextos y los interrogantes que constituyen los procesos de socialización.

Tratar de que acontezca lo común a partir de las diferencias nos pone en alternativa de producir conocimientos a partir de las experiencias de los/as noveles.

Cuando se habla de experiencias se hace la diferencia con la experimentación o sea las técnicas para actuar, puesto que al decir experiencia se trata de que los colegas noveles encuentren el sentido a su tarea permitiendo y haciendo, posible una experiencia compartida.

El rol de acompañante tiene que ver con develar estos múltiples sentidos analizando las situaciones educativas desde múltiples miradas para poder apropiarnos de la práctica como objeto de reflexión para aprender y avanzar hacia la autonomía, para asumir la responsabilidad en el logro de los aprendizajes de los alumnos en la creatividad, en el respeto de la diversidad; todo esto resume el concepto de profesionalización de la práctica.

Estos principios orientadores son puestos a consideración de las docentes noveles en la primera reunión, como ejes articuladores de la propuesta de acompañamiento proponiendo trabajar a partir de “comunidades de aprendizaje” ya que quienes integran el equipo reciben capacitación y parece que coincide con el enfoque del proyecto en esta etapa inicial de recolección de datos acerca de necesidades y problemáticas del grupo de acompañados. Profesoras acompañantes. Docentes noveles: haciendo caminos en el andar.

Las docentes noveles realizan sus primeros pasos no con un cargo en grados de una escuela, sino que son llamados a reemplazar a las maestras que ejercen esos cargos por un breve lapso de tiempo (un día, dos, una semana) en cualquier grado y escuela y que ellas aceptan voluntariamente sin percibir salario por este trabajo.

Se plantea un desafío interesante: cómo desarrollar la identidad profesional de los noveles para trabajar en la incertidumbre, cómo orientarlas para afrontar lo inesperado del lugar, del momento, cómo situarse ante lo diverso, cómo cuidarlas como personas para que pongan amor y cuidado en los otros diferentes todos los días de su trabajo hasta que ingresen como titulares en el sistema.

Se plantea como objetivo trabajar a partir de comunidades de aprendizaje y reflexionar sobre las prácticas pedagógicas desde las problemáticas que aparecen en las reuniones y las entrevistas individuales semiestructuradas que realizan los profesores del equipo.

1.10. Síntesis del artículo: Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes.

Schkolnik, M. (2005). Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes

La probabilidad de no tener trabajo es mayor para los jóvenes que para los adultos en los países en desarrollo. En cuanto a las causas de desempleo, se señala que a nivel mundial, las tasas de crecimiento demográfico se han ido reduciendo aun cuando a ritmos diversos. América Latina en relación a los países asiáticos presenta una baja tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar, pero superior a la de los países industrializados.

Entre las tendencias generales en América Latina se observan, un crecimiento muy leve de la tasa de participación juvenil como resultado de un fuerte incremento de la participación de las mujeres y de una reducción de la tasa de participación de los hombres.

Destaca también un crecimiento de los empleos informales o precarios y un cambio en la estructura del empleo que tiende hacia una reducción de los ocupados jóvenes en actividades agrícolas y manufactureras, así como una mayor ocupación en los sectores de servicios.

Existen factores específicos que caracterizan el problema del empleo en este grupo etario ya que el funcionamiento del mercado de trabajo juvenil no opera necesariamente como postulan las teorías generales sobre oferta y demanda de trabajo. En el caso de los jóvenes el incremento de la población en edad de trabajar se ha ido reduciendo paulatinamente junto con la caída de la tasa de natalidad.

Una vez despejado el tema demográfico, se asume que los problemas de desempleo juvenil pueden responder más bien a una dinámica que se relaciona con el ciclo económico, o con factores de tipo estructural o de “desencuentro” entre oferta y demanda.

Se plantea que normalmente ante coyunturas recesivas el empleo juvenil es el que más se perjudica, ya que los empresarios tienden a despedir más rápidamente a quienes tienen menor experiencia laboral y luego en la expansión recontratan en primer lugar a los más calificados y de mayor experiencia.

La alta tasa de desocupación juvenil tiene también determinantes más estructurales. Estas son por definición más difíciles de enfrentar ya que requieren de políticas que mejoren el funcionamiento del mercado de trabajo, su transparencia, información y movilidad. Los esfuerzos por mantener e incrementar el gasto educacional:

Desde hace décadas, se observan avances en los logros en educación como resultado del mayor crecimiento económico y de los esfuerzos realizados por los gobiernos en orden a

incrementar el gasto social. Ello ha sido parte de un proceso de toma de conciencia del conjunto de la sociedad acerca de la relevancia de apostar al mejoramiento de los recursos humanos para seguir creciendo. Los logros en educación muestran que en la mayor parte de los países de América Latina se ha universalizado la matrícula de educación primaria y nivelado el logro entre hombres y mujeres.

Los desafíos pendientes en educación en América Latina indican que no sólo ésta debe ponerse al día con las transformaciones que conlleva la globalización, sino que aún persisten fenómenos de fuerte exclusión social, así como dificultades para mejorar la movilidad social y superar la pobreza y la indigencia. La educación como puerta de acceso al mercado de trabajo.

En la última década se produce un incremento general de los años de escolaridad de los jóvenes de entre 20 a 29 años que están en la población económicamente activa, pasando de 9,5 años a 10,4 años. Ello revela un lento progreso, pero que es sin duda importante, especialmente si se lo compara con la situación de los adultos, ya que la educación de los mayores de 30 años sólo promedió los 4,4 años (educación primaria incompleta).

En lo que respecta a los logros educacionales de hombres y mujeres, se constata que el mejoramiento del nivel de escolaridad femenina en el caso de las jóvenes de 20 a 29 años es mayor que la masculina. El nivel educacional de las mujeres jóvenes activas es levemente más alto que el de los hombres en ambos períodos. Finalizar la educación secundaria constituye en sí un logro que permite una más adecuada inserción en el mundo del trabajo.

La educación secundaria permite además percibir un salario superior al que recibe un trabajador sin ninguna calificación. Ello indica, que poseer educación secundaria completa constituye además, el umbral mínimo necesario para salir de la pobreza lo que refuerza la relevancia de cursar y finalizar dicho ciclo educativo.

Si bien el acceso a la educación superior no es un requisito indispensable para una incorporación apropiada al mundo laboral, sí facilita alcanzar en el ámbito productivo altos estándares tecnológicos en procesos de gestión modernos y de alta calidad.

El logro de este mayor nivel educacional constituye un desafío tanto para la inserción global de las economías, como para el avance en la sociedad del conocimiento, en cuyo marco el capital humano se constituye en el principal recurso de la competitividad.

2. METODOLOGÍA.

2.1 Diseño de la investigación

Técnicas:

Para la obtención de información en el proceso de la investigación se ha utilizado la técnica observación documental, con el objetivo de obtener información, que permita deducir conclusiones y recomendaciones aceptables, para poder brindar a la institución una "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico para la Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja".

El procedimiento para realizar la observación documental, toma como base fuentes escritas, ya sea libros, revistas académicas y/o científicas, tesis y otros materiales escritos, documentos a nivel institucional informal, inicia con la revisión bibliográfica, se realiza la recopilación de la información usando fuentes documentales.

En vista del avance tecnológico y la disponibilidad generalizada de los libros electrónicos, revistas electrónicas, artículos y otros documentos en la red Internet, la presente investigación bibliográfica incluye también a este tipo de materiales.

Las técnicas utilizadas para recolectar información en esta investigación son las fichas bibliográficas, fichas de cita textual.

Se realiza una revisión concienzuda y exhaustiva de fuentes de información. Se hace una selección entre fuentes válidas y otras que no tienen tanta validez.

Método:

La investigación se circunscribe a un estudio descriptivo de vivencias de los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica como profesionales. Con la búsqueda descriptiva se, ordena, agrupa y sistematiza los objetos involucrados en la investigación.

Esta investigación bibliográfica, recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes; utilizando los procedimientos lógicos y mentales; análisis, síntesis, criterio, reflexión y aporte experiencial del investigador.

Se realiza un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental; supone una recopilación adecuada de datos que permiten redescubrir hechos, sugerir problemas.

Como paso importante para la elaboración de la investigación bibliográfica el investigador se familiariza con el tema.

Una vez que se tiene una idea sobre la información que se va a buscar, se empieza a recopilar fuentes y a organizarlas, se toman apuntes, se escribe el borrador.

Se da respuestas a cada uno de los cuestionamientos, incluyendo un análisis de las vivencias y experiencias personal como estudiante de Modalidad Abierta. En los cuestionamientos se incorporan y analizan los resultados recabados en la búsqueda bibliográfica

El problema fundamental se centra en la necesidad de conocer cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación mención Educación Básica y qué tareas ejecuta.

Todo esto con la misión de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los titulados estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse al futuro. Los resultados se exponen de manera sistemática y se interpretan objetivamente.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Características de los titulados: Individuales, académicas y laborales.

“Según el Ministerio de Educación y Cultura (MEC, 2000), el Perfil del docente contiene los siguientes elementos:

• Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.

• Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.

• Capacidad profesional como diseñador del micro currículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado, colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.

• Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes”.

Las características individuales, académicas o laborales, son las cualidades que poseen los titulados, es la capacidad profesional, como guía, diseñador y evaluador que distinguen a los docentes de las demás personas.

Cada uno de los titulados se forma a lo largo de sus estudios y de esta manera va adquiriendo las capacidades esenciales para ejercer la profesión y así llegar a ser un docente de calidad, que además de tener dominio del área que enseña, hace evidente otras características que fortalecen su desempeño.

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

Las características son cada una de las cualidades que posee el ser humano, los docentes tienen que fortalecer dichas características para poder ejercer su labor con calidad. La misión del docentes no es solo la de enseñar, sino también tratar de entender lo que

piensan los alumnos, esto será mucho más fácil si el docente pone en práctica las cinco características que Universia (2012) menciona a continuación:

Una mente abierta: Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera.

Flexibilidad y paciencia: Las interrupciones mientras se imparte la cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para tener estable el nivel de estrés, sino también para poder controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes.

Dedicación: Esta profesión implica dedicación por lo que es necesario aprender nuevas habilidades como asistir a seminarios de enseñanza, durante el período descanso.

Actitud positiva: Una actitud positiva ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

Altas expectativas: Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

Un verdadero maestro tiene paciencia y la mente abierta. Tener una mente abierta, es aceptar un análisis de todas las hipótesis que harán los alumnos, la paciencia y el ser positivos son virtudes muy importante, tanto en la vida personal como profesional,.

3.1.2. *Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.*

“La docencia es una práctica social por excelencia, cuyo desarrollo desencadena procesos intelectuales, cognitivos, emocionales, éticos, estructurantes de los sujetos que participan en ella, por esto la práctica docente, ciertamente es una especificación de la praxis social que se realiza entre sujetos, mediados por el conocimiento” (Ramos Quiñones, Ponce Contreras, Yañez Flores, 2010).

Las características laborales son todas las habilidades y aptitudes de una persona o un profesional frente al trabajo que desempeña, en el caso del Licenciado en Ciencias de la Educación es el profesional que integra en su formación, el estudio, reflexión y acción sobre la realidad educativa, con el propósito de contribuir al desarrollo e impulso de estrategias para la solución de problemas.

El rol del docente comprende muchas responsabilidades, es de vital importancia que el maestro posea todas las habilidades necesarias, y tenga el dominio de todos los contenidos disciplinares, porque solo cuando el maestro domina dichos contenidos podrá desarrollar nuevas destrezas en sus alumnos.

El docente se convierte en guía del proceso de aprendizaje favoreciendo el desarrollo de los procesos cognitivos de los estudiantes para que de esta manera todos los estudiantes puedan llegar a la comprensión y asimilación de los nuevos saberes.

3.1.2.1. *Relación entre la formación universitaria y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención educación básica.*

“Hasta hace algunos años, la formación de los educadores estaba destinada a reproducir los modelos para que el maestro esté en condiciones de “dar clase”, “de impartir la enseñanza”, restringiendo la acción de la educación a la sala de clase. En consecuencia, el maestro era un instructor, un transmisor de saberes, para que estos sean retenidos o repetidos por los alumnos, limitando, también, la función del educando a repetir contenidos y seguir instrucciones planificadas por otras personas”. Ministerio de Educación Nacional, (MEN 2000).

“Hoy se identifica al docente como un profesional que propone y orienta las mediaciones con el conocimiento de los distintos saberes, con la formación ético-social del ciudadano y con las posibilidades y retos de la creatividad y la invención en todos los campos. La tarea principal del docente es lograr que los niños aprendan. En la sociedad, muchas personas y muchas instituciones enseñan, pero el maestro lo hace en cumplimiento de una función específica, en un tiempo y en un espacio socialmente delimitados y reglamentados para su acción”. Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (IDEP 1997).

La formación universitaria y el trabajo del titulado en ciencias de la educación son dos cosas que deben ir de la mano, debe existir una correspondencia entre la formación requerida por los puestos de trabajo y la formación aportada por los centros universitarios.

Para que esto ocurra los centros universitarios tienen que estar a la vanguardia con respecto a los requerimientos de los puestos de trabajo y necesidades de la sociedad.

El rol del docente es muy importante, se hace necesario una excelente formación universitaria que ayude al maestro a fomentar su creatividad y la invención en todos los campos.

3.1.2.2. *Características del trabajo docente.*

“Las características del trabajo docente y sus contextos de realización constituyen elementos claves a la hora de considerar los saberes que requieren y los que pueden formular en el curso de su actuación. Según Terigi Flavia (2013) se presentan un conjunto de características que definen la especificidad del trabajo docente:

1. La docencia hace de los saberes y de la transmisión cultural su contenido sustantivo.

2. La peculiar relación de los docentes con el saber tiene efectos en su posición epistémica y sobre su autoridad social.

3. La enseñanza, su principal función, constituye una función institucional, rasgo que contribuye a definirla según ciertas restricciones y hace de ella una tarea colaborativa.

4. La organización del trabajo docente tiende a obturar la posibilidad de desarrollar la clase de actividad conjunta que sería inherente al carácter colaborativo e institucional de la docencia.

5. Su ejercicio es extendido en el tiempo, lo que tiene ciertos efectos sobre la base de saberes que requiere”.

Estudiar las características del trabajo docente es de gran importancia, porque nos ayuda a tener un concepto amplio del área en la que nos desenvolveremos como futuros docentes. Cada una de las características tienen su importancia, ya que, gracias al conocimiento de estas se puede realizar una planeación de acuerdo a las necesidades de nuestros estudiantes.

3.1.2.3. *Desempeño docente.*

Segun el CIEPD, Comité Institucional de Evaluación del Personal Docente (2007). Estos son los aspectos generales relacionados con el desempeño de todo el personal docente en cualquiera de las áreas de enseñanza, investigación o creación y servicio:

-Cumplimiento de deberes: es la ejecución de las obligaciones que tiene el docente con la institución, según su programa oficial de trabajo.

-Mejoramiento profesional: actividades formales en que se involucra el docente con el propósito de mejorar el desempeño de su labor. Incluye las actividades dirigidas a ampliar y

a actualizar el conocimiento y las destrezas relacionadas con la disciplina del docente, la enseñanza-aprendizaje.

-Actitud profesional: disposición del docente para ejercer sus funciones en forma apropiada, ética y en beneficio de las personas a las cuales están dirigidas sus funciones (ejemplo: estudiantes, público).

-Honores y reconocimientos: premios, galardones y distinciones concedidos al docente como resultado de sus logros académicos o profesionales. Excluye los certificados o documentos de agradecimiento por la participación en actividades.

-Contribución al funcionamiento institucional: actividades que realiza el docente que son mayormente de naturaleza rutinaria y que no están conectadas directamente con la enseñanza, la investigación o las funciones inherentes al puesto que ocupa.

El desempeño de los docentes implica obligaciones con los alumnos, con la institución y con la sociedad en general, el desempeño de los docentes no solo comprende la enseñanza de los contenidos, también comprende cantidad de encomiendas, cantidad de actividades de llevar a cabo individualmente.

Con un buen desempeño docente se obtiene el dominio de la clase, el maestro llega a conocer a sus alumnos, a entrar en la mente de ellos y de esta manera moldearla y moldear los pensamientos del futuro. El docente actúa como el guía que orienta a los estudiantes para que puedan desenvolverse en el futuro y de esta manera puedan contribuir a la sociedad.

3.1.2.4. *Estatus del titulado en ciencias de la educación.*

“Las Ciencias de la Educación elaboran conocimientos sobre un proceso que está en el centro de todas las sociedades humanas: la educación” (Gardou, 2006).

“Antes de la implementación de la Ley Federal de Educación, el graduado en Ciencias de la Educación cumplía en un 70% el rol de Profesor. En menor medida se dedicaban a la investigación, a ocupar cargos de gestión y formar parte de equipos técnicos. Con la Transformación Educativa los roles que tomaron más auge fueron: a nivel macro (gubernamental) como Curriculista y Capacitador y a nivel institucional como Asesor Pedagógico y Tutor”. (Zani Viviana, Tomassiello Roberto, Doña Laura, Eugenia de la Rosa, Aguirre Jimena, 2010 -2014)

Se entiende por estatus en el trabajo a la relación legal que existe entre el trabajador, la institución o empresa donde trabaja, el área en el que se desempeña el docente.

Todo profesional es muy bueno en cada área en que se desenvuelve, el buen desempeño docente se debe a una educación basada, tanto en conocimientos como en valores, esto lo demuestra el docente actuando con honestidad y con responsabilidad en las cosas que realiza y en los cargos que desempeñan.

3.2. Valoración de la profesión docente.

“Los docentes por lo general consideran que su profesión no está lo suficientemente valorada, esta tendencia es común ya que en muchas ocasiones la tarea de educar hace frente a problemas y contratiempos para los que la gente opina que no se encuentran capacitados para hacerles frente”. (González L. Sara y Padilla H. Rita 2008).

La valoración de la profesión es la acción de valorar el empleo que se ejerce ,la profesión docente es valorada por quien la ejerce, el docente ama su labor, pero no viene valorada por la sociedad como tendría que ser.

La profesión docente tiene grandes responsabilidades, no se trata solo de transmitir conocimientos, se trata también de moldear las mentes de los alumnos, que en el futuro serán las grandes mentes de la sociedad, porque en las aulas de las escuelas es donde se forman los futuros médicos, abogados, ingenieros, etc.

3.3. Satisfacción docente.

“En los últimos tiempos se ha ido desarrollando una crisis importante en la historia de la educación mundial con referencia a la percepción de un período de desencanto que afecta de manera principal al ejercicio y desarrollo de la función docente en los diferentes sistemas educativos.” (Esteve, 1987)

“En este malestar colaboran: la desvalorización del rol docente, la falta de reconocimiento para el desarrollo y crecimiento profesional, el salario, así como otros aspectos que inciden negativamente en la construcción de una identidad docente, en el status de la profesión y en la motivación con su labor cotidiana” (Vaillant, 2007).

La profesión docente ha sido poco atractiva, debido al escaso reconocimiento social percibido en los últimos años, y a la baja remuneración salarial que recibe el maestro, a pesar de esto los docentes están muy satisfechos con el aspecto vocacional de la carrera, los docentes aman su profesión.

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

“Son tres los factores principales que los empleadores seleccionan con una mínima diferencia entre ellos: características de la personalidad, título profesional o técnico que se posee y conocimiento específico del oficio o la disciplina. Como el factor menos valorado se menciona las notas que el profesional obtuvo durante la carrera. En el caso de los profesores se espera profundidad en el conocimiento de los contenidos disciplinarios, así como buen dominio de la didáctica. En definitiva, el principal requerimiento que los empleadores realizan a los egresados de la educación superior es contar con un excelente conocimiento técnico producto de una buena formación profesional.” (Universidad Católica de Chile, 2008).

La educación es un proceso muy importante en la vida de todo ser humano y una educación continua es necesaria, desde una perspectiva general, ayuda a cumplir con responsabilidad, todas las tareas que el ser humano ejecuta.

En cuanto a las expectativas son posibilidades que se presentan cuando se desea alcanzar una meta, es lo que se esperan los empleadores del personal docente en el ejercicio de su labor, los directivos demandan de ellos no solo que dominen las competencias sino también que se apeguen a la misión y visión de la institución, que sean puntuales, responsables y que busquen constantemente la actualización.

Los requerimientos, son la acción y efecto de pretender, es una exigencia de una necesidad y urge satisfacerla.

Los requerimientos es todo lo que los empleadores pretenden de sus empleados, son las habilidades que posee el empleado.

Los requerimientos son las cualidades con las que puede contar el profesional para ejercer su labor estas pueden ser, sociales: empatía o trabajo en equipo, éticas: probidad y personales: responsabilidad o liderazgo, significa que el empleador pretende el máximo de sus empleados.

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

Según afirma Tünnermann (2003), “la idea de continuar la instrucción para evitar el olvido de los conocimientos adquiridos en la escuela fue manifestada en 1792 en el Rapport et projet de décret sur l'Instruction publique de París”.

“Las nuevas realidades del mercado de trabajo y las nuevas cualificaciones laborales y profesiones requieren nuevos aprendizajes, sobre todo los ligados a las nuevas tecnologías y a la adquisición de otras capacidades, habilidades y destrezas. Es también un instrumento fundamental para combatir la exclusión social y promover una ciudadanía activa, informada y crítica. Su meta es la expansión de conocimientos y capacidades que permitan a las personas actuar en la sociedad”. (Ruiz Aurora 2001)

Es necesario una educación continua de los titulados, en estos tiempos es la misma sociedad que impone a las personas el desafío de tener que renovar los conocimientos permanentemente, porque lo aprendido en las escuelas no es suficiente para adquirir los conocimientos necesarios que se requieren para poder entrar al mundo del trabajo.

La educación continua, se ha convertido en una necesidad en el Ecuador, y de manera especial para la profesión docente ya que los profesionales en ejercicio deben cumplir con estándares de desempeño profesional docente, los mismos que permitirán establecer las características y prácticas de un docente de calidad.

Para cumplir exitosamente con los estándares, es necesario la formación continua a partir de experiencias de actualización, diversificadas e innovadoras; como la adquisición de “competencias comunicativas” (capacidad de utilizar el idioma extranjero) sea a través de una Universidad, en diferentes conferencias, talleres, cursos, etc.

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

Díaz Barriga (2000) señala que “el adecuado funcionamiento del sistema educativo se refleja en la preparación puntual de sus egresados, de acuerdo con las exigencias de cada puesto en el mercado de trabajo”

Hoy más que nunca la educación superior tiene como reto atender las demandas sociales: “se puede afirmar que el mercado de trabajo profesional es imperfecto, ya que la formación que se genera en el nivel superior es un proceso lento e independiente del mundo laboral” (Mungaray, 2001).

“La pertinencia de la educación superior es un elemento imprescindible, para analizar la congruencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen por ella, es decir, la relación entre la formación que ofrece la universidad y los requerimientos del sector productivo. Se requiere que se emprendan acciones que impulsen la calidad y pertinencia social en los programas que se ofrecen, sustentando la toma de decisiones en estudios estratégicos como trayectorias académicas, satisfacción de estudiantes,

seguimiento de egresados, opinión de empleadores, estudios de factibilidad, entre otros; la información recuperada de estos estudios conformará el panorama general al que se enfrenta la universidad y así comprender los cambios que se generan en el entorno". (Universidad de Colima 2008)

El empleador requiere una formación continua para sus empleados, que se actualicen constantemente, que dispongan de condiciones y estrategias que les permitan asumir con responsabilidad el aprendizaje de sus alumnos, que estén dispuesto a continuar aprendiendo a lo largo de su vida profesional. Solo a partir de la educación, se podrá haber una mejor calidad de vida.

La formación continua puede ser mediante seminarios y otras modalidades de actualización como por ejemplo: curso-seminario y curso-taller, cuando las necesidades así lo requieran, en todo lo que sea necesario en su campo de trabajo, desde las capacidades instrumentales como el uso de la TIC o la comunicación en lengua extranjera (capacidad de utilizar el idioma extranjero en las distintas actividades de comprensión, expresión e interacción oral y escrita)

La formación continua, es una de las cosas que definen la cultura de un país, es el aprendizaje de las sociedades actuales, porque la riqueza de un país no se mide solo por sus recursos naturales, sino también por sus recursos humanos, por el nivel de cultura de sus habitantes.

En estos tiempos la sociedad necesita entre otras cosas, de un personal capacitado que este en grado de impartir una educación de calidad y esto se puede lograr con la formación continua. Esta capacitación no solo debe contemplar el acceso a nuevos conocimientos y conceptos, sino también posibilitar a los docentes la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas.

3.5. Competencias docentes

"El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, por esquemas de pensamiento que permiten determinar una acción relativa a la situación de que se trate." (Altet 1996, Perrenaud, 1998).

"Las competencias profesionales se construyen en formación , más también en el bregar diario, de un profesor , de una situación de trabajo a otra".(le Boterf, 1997).

A continuación las competencias del docente, maestro o profesor en el siglo XXI. (Viteri Telmo, 2008)

1- Organizar y dirigir situaciones de aprendizaje: Partir de los conocimientos previos de los alumnos y de considerar los errores como parte del aprendizaje, se completa con la capacidad fundamental del saber comunicar implicando a los alumnos en actividades de investigación o proyectos de conocimiento

2- Dirigir el proceso de aprendizaje: Practicando una pedagogía de situaciones problema. Al ser estas situaciones de carácter abierto el docente ha de tener la capacidad de saber regular dichas situaciones, ajustándose a las posibilidades del grupo. Para ello es necesario controlar los mecanismos de las didácticas de las disciplinas y las fases del desarrollo intelectual.

3- Tener en cuenta y desarrollar requerimientos de diferenciación: Hacer trabajar a los alumnos en equipo es, sin duda, un nuevo desafío didáctico. Esta competencia pedagógica implica el saber crear las condiciones de cooperación necesarias en las que se ponen en juego determinados valores y actitudes, como la tolerancia y el respeto a la diversidad, se refiere al trabajo con alumnos que presentan necesidades educativas especiales.

4- Desarrollar a los alumnos en su propio aprendizaje y en su trabajo: Desarrollando su capacidad de autoevaluación y el hacer explícito los contratos didácticos en las clases. Escuchar a los alumnos. También es considerada como competencia específica derivada de la motivación por el conocimiento, el favorecer la definición de un proyecto del alumno.

5- Trabajo en equipo: Esta competencia emergente se asienta en la convicción de que el trabajo en grupo es un valor fundamental. Por lo tanto, los docentes deberán estar preparados en cuestiones de dinámica de grupos así como capacitados para ser moderadores y mediadores

6- Participar en la gestión de la escuela: Participar en la gestión de la escuela es una competencia novedosa en el sentido que traspasa la organización del centro propiamente dicho. Supone trabajar no en circuito cerrado, hacia dentro, sino abrirse hacia la comunidad educativa en su conjunto:

7- Orientar y desarrollar a los padres: La colaboración, como construcción permanente, es la que enmarcaría la nueva competencia específica de implicar a los padres en la construcción de los conocimientos. Ser competente en este espacio de diálogo es saber conceder un papel más activo a los padres. En otras palabras, saber construir un espacio de colaboración:

8- Utilizar nuevas tecnologías: La relación con el saber ha cambiado de forma espectacular con la irrupción de las nuevas tecnologías. La escuela no puede evolucionar de

espaldas a estos cambios. Junto a los métodos activos tradicionales, los instrumentos tecnológicos pueden incorporarse al aula como métodos activos postmodernos.

9- Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión: La de prevenir la violencia en la escuela y en la ciudad y la de luchar contra los prejuicios y las discriminaciones sexuales, étnicas y sociales. También saber desarrollar el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el sentimiento de justicia y el saber gestionar las reglas de la vida en común referentes a la disciplina.

10- Administrar la propia formación continua: Ser competentes en organizar la propia formación continua es el derecho a la permanencia en el mundo globalizado de la nueva educación. “

Las competencias son las capacidades de los docentes en cumplir con alta eficacia y responsabilidad su labor, cumplir a cabalidad en un asunto determinado, es todo aquello que el maestro está en grado de hacer, son sus saberes, pero no se trata solo de conocimiento, se trata de saberlo hacer con vocación, el ser competente es poder hacer frente a cualquier situación por muy compleja que sea.

3.5.1. *Aspectos metodológico-didácticos de la profesión docente*.

“Aspectos metodológicos a tener en cuenta en la planificación del proceso para el desarrollo de habilidades: (Machado Evelio, 2004)

a) Derivar y formular los objetivos de aprendizaje especificando la acción concreta a ejecutar por el alumno y el sistema de conocimientos.

Es preciso señalar la importancia que tiene esa labor debido a que el desarrollo de una habilidad es un proceso largo y complejo, que se realiza paulatinamente.

b) Realizar un análisis del contenido de enseñanza.

En este aspecto el docente puede delimitar aquellas habilidades que son fundamentales y se desarrollarán según los objetivos, desglosándolas en otras de orden menor cuya integración posibilite su desarrollo.

c) Diseñar las tareas concretas con el contenido específico que serán ejecutadas por los estudiantes en las diferentes actividades docentes para contribuir al desarrollo de la habilidad.

La tarea es aquel proceso que se realiza en ciertas circunstancias pedagógicas con el fin de alcanzar un objetivo, es decir, es la acción que se desarrolla atendiendo a las condiciones y que encierra tanto lo inductor como lo ejecutor.

d) Diseñar el sistema de evaluación.

Es innegable la importancia que tiene para el profesor evaluar el proceso de aprendizaje de sus alumnos, así como el valor que tiene para ellos tomar conciencia de su propio avance. Tratar de que esto se realice de la manera más objetiva posible depende, entre otros factores, de la formulación precisa de los objetivos y la selección adecuada de los indicadores que permiten orientar tanto al docente como al alumno en la valoración que se realiza".

El desarrollo de las habilidades es un proceso largo y complejo, por esta razón es muy importante que el docente tenga en cuenta estos aspectos metodológicos, porque un buen uso de ellos, será una óptima orientación en el proceso enseñanza-aprendizaje, para llegar a desarrollar las habilidades esperadas.

3.5.2. *Autoevaluación de la práctica docente*.

La autoevaluación como estrategia de mejora profesional supone un proceso sistemático y complejo. Airasian y Gullickson (1998), lo definen como "un proceso en que los profesionales formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y la afectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el objeto de mejorarse a sí mismo".

En palabras de Peterson (1997), "la evaluación controlada por el profesor comunica una serie de importantes mensajes: primero, apoya los datos que se han reunido gracias a la utilización de fuentes diversas; segundo, permite considerar y fundamentar la gran diversidad que existe en cuanto al rendimiento de los diferentes profesores; tercero, los profesores son los mejores conocedores de su propia situación por lo que se puede confiar en la aportación que puedan realizar a la evaluación".

Peterson (1997) llega a afirmar que "hasta que no tengan lugar mejoras significativas, la evaluación del profesorado seguirá siendo algo que se hace a los profesores en vez de ser algo hecho por los profesores" .

Plantea Iwanicki (1997), al considerar como propósito fundamental de la evaluación el desarrollo profesional desde una perspectiva integrada para la mejora de la escuela: "En la

fase de desarrollo profesional continuo, el profesor no es evaluado por un administrador o supervisor. Él mismo es el evaluador” .

Según Nieto Gil (1994) “es una realidad imprescindible que el profesor evalúe su trabajo profesional para hacer posible el perfeccionamiento en el ejercicio, por una parte; y, por otra, para ser investigador que estudia el aprendizaje de sus alumnos y las relaciones de aquel con su propia enseñanza, con el fin de poder aportar datos y reflexiones que permitan contribuir a la realización de la evaluación del Centro”.

“La autoevaluación docente consiste en la realización de juicios acerca de la propia enseñanza. La autoevaluación puede desarrollarse desde distintas instancias, partiendo de determinados supuestos, en busca de ciertos objetivos, aplicando un tipo de gestión u organización, a través de procedimientos y técnicas diversas y considerando a una audiencia en particular” (Solabarrieta, 1996).

La autoevaluación constituye una actividad muy importante para mejorar todos los procesos educativos, es la forma que adopta un sujeto para evaluarse a sí mismo acerca de su propia actividad, en pocas palabras es un auto-examen de su labor en las distintas dimensiones.

En el caso de los maestros lo hacen para formularse opiniones valorativas sobre la efectividad de su trabajo en el aula como profesionales responsables de la educación de un grupo de alumnos, de esta manera pueden darse cuenta como están desenvolviendo su tarea docente. Por medio de la autoevaluación, se mejora de la práctica de la enseñanza, y se espera que esto aporte a una reducción del fracaso escolar.

3.5.3. *Investigación educativa como tarea docente*.

“En este tipo de actividades de investigación se enmarca y enfatiza el binomio acción-reflexión/reflexión-acción, cuyo punto medular es la acción, que se pretende eficaz y eficiente, sobre una realidad determinada que se quiere transformar. Para ello se necesita del conocimiento y análisis de la realidad en la que se pretende intervenir.

La investigación, que además de generar actitudes críticas frente a fenómenos educativos concretos, se orienta al conocimiento y análisis de fondo sobre determinadas problemáticas detectadas en la realidad educativa para su transformación y solución posible. Así, es medio eficaz para la praxis pedagógica”. (Arredondo, M., Santoyo, R. y Pérez, G. 1987)

“La propuesta de vincular la investigación y la docencia parece subyacer a la consideración de que la universidad se mejoraría si los investigadores atendieran el rubro de la enseñanza, ya que en pocas ocasiones se alude a los problemas teórico-metodológicos de qué, cómo y

para qué enseñar, o bien incorporar en el proceso de enseñanza-aprendizaje los productos de la investigación, sea ésta propia o ajena". (Morán O, Porfirio, 2004),

Los retos que viven día a día los profesionales de la educación son muchos, estos imponen a la educación superior el desafío de participar en el mejoramiento del sistema educativo. La investigación educativa puede ser una solución, una ayuda al sistema educativo, dado que la investigación educativa es una actividad que genera en el ser humano el desarrollo de muchas habilidades para el trabajo intelectual y del conocimiento.

Con la investigación educativa, los alumnos aprenden de una manera activa, hacen sus propios descubrimientos, originando así formas propias de interacción con el conocimiento, analizan, conocen y transforman su realidad, es decir, construyen su conocimiento. Los aportes más concretos de la investigación educativa pueden darse a través de la transformación de los estudiantes, de pasivos en agentes activos de su propia formación.

3.5.4. *Participación docente en actividades académicas, normativas y administrativas*.

"Cada día hay más pruebas de que la atención de los docentes a las cuestiones ajenas al aula, mejora, significativamente, la calidad de lo que desarrollan en ellas". (Hargreaves, 1999).

"La concepción renovada del rol de los docentes fue reafirmada por el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe, PRELAC a finales del (2002) , al colocar el fortalecimiento del protagonismo de los docentes como el segundo foco estratégico en el cual los países deben poner atención para avanzar en la consecución de las metas de Educación para Todos.

Este foco levanta la necesidad de romper la tradicional separación entre "los que piensan y los que hacen" entre "los planifican y los que ejecutan" para avanzar en procesos de formación y desarrollo de docentes con capacidades para pensar, buscar y discriminar información, crear, proponer, participar activamente en la vida escolar, opinar y participar en el campo de las políticas educativas, tomar decisiones y corresponsabilizarse por ellos.

Estas capacidades son, al mismo tiempo, las que se quiere desarrollar en las actuales generaciones a través de los procesos educativos formales y no formales. En coherencia con este nuevo rol protagónico, mencionamos tres dimensiones del trabajo docente: la dimensión del aprendizaje de los estudiantes, la dimensión de la gestión educativa y la dimensión de las políticas educativas". (Robalino C, Magaly. 2007)

La tarea principal de la profesión docente es el aprendizaje de los estudiantes, pero no se puede ignorar los otros espacios en los cuales debe actuar el docente. El docente tiene que ser partícipe de todos los cambios educativos del centro y que él pueda contribuir con propuestas, que se sientan corresponsables de los resultados que obtiene el centro educativo donde trabaja, dando así una nueva imagen de la profesión docente.

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

“La escuela, la familia y la comunidad deben lograr una articulación coherente en sus acciones y propósitos. La fuerza que representa la organización de los padres constituye un factor muy importante para la escuela. La escuela como institución desempeña un importante papel en la comunidad para la coordinación de los esfuerzos educativos que realizan los diferentes factores sociales, permite que las instituciones, organismos y todos los miembros de la comunidad trabajen para lograr una conducta social coherente.

El vínculo de la familia y de la escuela con el resto de las instituciones sociales, tienen gran importancia para hacer más eficiente el trabajo educativo. Cuando las diferentes instituciones actúan en sistemas relacionados unos con otros, generalmente se obtienen resultados superiores en este sentido, a la escuela le corresponde el rol central”. (Díaz G, Yris, Ramírez M, Lissette, Jova E Elena, 2011)

El alumno es el principal involucrado de este tema, por lo tanto los padres de familia deben prestar todo su apoyo y colaboración al profesor para una buena educación de sus hijos.

La interacción profesor, padres de familia y comunidad es necesaria para el cambio educativo, por lo tanto deben marchar unidos, dado que tienen como fin común la tarea más delicada de cualquier sociedad, la formación de los estudiantes que serán los ciudadanos del mañana.

El docente es el encargado de instruir al alumno e impartirle la mayor parte del conocimiento, pero debe contar también con el respaldo de los padres de familia, estos deben de involucrarse en la educación de sus hijos.

3.5.6. *Profesor y trabajo en equipo.*

“La idea y la necesidad, del trabajo entre enseñantes que comparten la educación de un contingente de alumnos en el mismo establecimiento escolar, basado en la colaboración, se justifica por numerosos motivos. Algunos, aunque no siempre considerados en nuestras prácticas como enseñantes, conviene recordarlos aunque son bien evidentes y de sentido común: (Antúnez Serafín, 1999)

— Mediante la colaboración parece más factible mejorar las ayudas pedagógicas que se proporcionan a los estudiantes, ofrecer una oferta educativa más completa y una educación más justa.

— La colaboración mediante el trabajo en equipo permite analizar en común problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios.

— Proporcionar a los estudiantes la educación de calidad que, sin duda, merecen exige que entre los educadores existan ciertos planteamientos comunes y también criterios y principios de actuación suficientemente coherentes".

La colaboración entre docentes según: Little (1982), o Rutter y otros (1979) o Reynolds (1992), en el Reino Unido:

i) Es voluntario.

ii) Está establecido en términos de colegialidad, entre iguales; no existe predominio por parte de ninguno de los agentes; en igualdad de condiciones independientemente de rangos jerárquicos o situaciones administrativas.

iii) Se basa en la lealtad y en la confianza recíprocas.

iv) Implica, por tanto, un determinado planteamiento ideológico (ausencia de jerarquías, equidad, igualdad entre participantes, voluntad de transformación y mejora...) (Hall y Wallace, 1993).

v) Supone, a diferencia de la simple cooperación, realizar en común, participativamente, el diseño de lo que se pretende alcanzar o desarrollar; acordar la metodología de trabajo y discutir y evaluar en común el proceso y los resultados.

Entendemos, pues, como Bell (1992: 45), que "un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas trabajando juntas las cuales comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas y que todo eso no aparece automáticamente, sino que debe irse construyendo poco a poco".

La colaboración entre docentes o trabajo en equipo, es fundamental para el buen funcionamiento de la institución, y mejorar la conducta de los estudiantes, que viendo que sus maestros colaboran entre sí, adoptaran esta conducta, despertaran en ellos el espíritu altruista. El trabajo en equipo es un modo de enseñar no solo conocimientos, se transmite también los valores.

3.5.7. *Actividades de formación que ejecuta el docente*.

“Las actividades formativas inciden en el desarrollo de las competencias del profesorado para adaptarse con éxito a las nuevas situaciones y contextos, desde las capacidades instrumentales como el uso de la TIC o la comunicación lingüística, tanto en nuestra lengua materna como en otras, hasta las competencias personales e interpersonales, como la capacidad de trabajar en equipo, de planificar el propio trabajo, la autoestima, las habilidades sociales y los procesos de reflexión y evaluación de sus tareas de forma autónoma.

Entre las actividades de formación más frecuentes que ejecuta el docente encontramos modalidades formativas de naturaleza colaborativa: (seminarios y grupos de trabajo) unidas a otras modalidades como por ejemplo: cursos, talleres, conferencias, periodos de formación práctica, cuando las necesidades así lo requieran.

Además, en varias de las líneas de formación, para adaptarnos a la demanda y al creciente uso de las TIC tanto en las diferentes actividades del Plan como en el aula, es necesario ampliar la oferta de la formación a distancia en modalidades semipresenciales y no presenciales”. (Serna O, Miguel Á, 2012)

En pocas palabras, las actividades de formación que ejecuta el docente son de mucha importancia ya que tienen como objetivo contribuir a la mejora de las prácticas educativas, a promover la conciencia profesional docente y el desarrollo autónomo del profesorado, a producir conocimiento educativo y a construir comunidad de aprendizaje y educación útiles para la sociedad.

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

Una orientación socio-humana en la formación del estudiante es indispensable , porque será útil no solo en su vida de estudiante, también lo será en su vida privada, le ayudara a crecer como persona.

Es pertinente pensar que “la acción escolar pasa por educar al ciudadano dentro y fuera de la escuela, lo que implica la posibilidad de fortalecer lo institucional, lo cotidiano y lo público”. (Márquez, 2005).

“El hombre es una totalidad compleja como ser biológico-psicológico-social, y uno de los problemas a resolver por la educación consiste en cómo lograr el desarrollo humano, esto es desarrollar sus diferentes potencialidades en determinado contexto. Lo anterior se

relaciona con la idea de formación integral, que está presente con énfasis en la educación de nuestra época". (Ruiz M, Juan C , Álvarez A, Nivia, Pérez R, Elio, 2008),

Según Zarzar (2003), "los componentes que constituyen un sistema que se requiere para la formación integral del estudiante son: Información, Habilidades intelectuales, Destrezas psico-motoras, Métodos del conocimiento y sistemas de trabajo, Hábitos, Actitudes, Valores".

"La esencia humana es fundamental para la educación; desde la pedagogía esta se enuncia como el sistema abierto de relaciones complejas, holísticas y dialécticas de los procesos internos y vitales de las personas, inmersos en los procesos sociales, en lucha constante por el desarrollo de la naturaleza, la sociedad y cada hombre en particular " (Álvarez 2004).

"Para una orientación socio-humanística del proceso de formación, Fernández (2000) consideran muy adecuado conformar influencias educativas que propicien:

a) Desarrollar lo interno de la persona.

b) Desarrollar lo externo.

c) Educar e instruir mediante el contacto con la propia realidad".

Es importante que el docente desarrolle aspectos socio-humanísticos en su labor profesional, una orientación socio-humanística es indispensable en la formación del estudiante, de esta manera el sistema educativo está promoviendo estrategias orientadas a conocer el ser, el hacer y la convivencia humana. La orientación socio-humana ayudara a los estudiantes a reforzar sus valores y habilidades.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones:

-Las características del trabajo docente y sus contextos de realización constituyen elementos claves a la hora de considerar los saberes que requieren y los que pueden formular en el curso de su actuación. Terigi, F. (2013)

-El Licenciado en Ciencias de la Educación es el profesional que integra en su formación, el estudio, reflexión y acción sobre la realidad educativa, con el propósito de contribuir al desarrollo e impulso de estrategias para la solución de problemas. Universia. (2012)

-Cada una de las características del trabajo docente tienen su importancia, ya que, gracias al conocimiento de estas se puede realizar una planeación de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

-En cuanto a las expectativas, los directivos demandan a sus empleados no solo que dominen las competencias sino también que se apeguen a la misión y visión de la institución, que sean puntuales, responsables y que busquen constantemente la actualización.

-Los empleadores pretenden que sus empleados cumplan con los requerimientos necesarios, que cuenten con las habilidades y cualidades para ejercer su labor, estas pueden ser, sociales: empatía o trabajo en equipo, éticas: probidad y personales: responsabilidad o liderazgo, significa que el empleador pretende el máximo de sus empleados.

-La educación continua, es una necesidad en el Ecuador, y de manera especial para la profesión docente ya que los profesionales en ejercicio deben cumplir con estándares de desempeño profesional docente.

-Las actividades de formación que ejecuta el docente contribuyen a la mejora de las prácticas educativas, promueven la conciencia profesional docente y el desarrollo autónomo del profesorado.

-Con el fin de contribuir a la formación de los docentes seria optimo, una capacitación en para la adquisición de “competencias comunicativas” (capacidad de utilizar el idioma extranjero en las distintas actividades de comprensión, expresión e interacción oral y escrita) para docentes titulados de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, que propiciara un sistema de educación y formación no sólo para el mercado laboral, sino también para la integración social y la ciudadanía activa.

4.2. Recomendaciones

-El docente tiene que estar en continua actualización, cumplir con los requerimientos del empleador, de esta manera estará en grado de poder transmitir a sus alumnos una enseñanza de calidad y de garantizar las necesidades específicas de cada alumno a lo largo de su vida personal y escolar.

-Alcanzar la revalorización intelectual y social de la profesión con el propósito de contribuir a recuperar el espacio y el prestigio público de los docentes.

-Se tendría que reconocer los otros espacios en los cuales debe actuar el docente como actor fundamental, por ejemplo: en la construcción colectiva del proyecto educativo escolar.

-Es muy importante que los docentes ofrezca a sus alumnos no solo el conocimiento académico, también una orientación socio-humana en la formación del estudiante.

-Para cumplir exitosamente con los estándares, es necesario la formación continua a partir de experiencias de actualización, diversificadas e innovadoras, no sólo para el mercado laboral, también para la integración social y la ciudadanía activa

-Capacitación para la adquisición de “competencias comunicativas” (capacidad de utilizar el idioma extranjero) para docentes titulados de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, que propiciara un sistema de educación en continua actualización.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TEMA:

Actualización educativa en la adquisición de “competencias comunicativas” (capacidad de utilizar el idioma extranjero) para docentes titulados de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

5.1. Justificación

La necesidad de formación en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, refuerza la necesidad de seguir formando a nuestros ciudadanos como punto base para la evolución de la unión. En estos tiempos de globalización y creciente nivel de internacionalización, los modelos de enseñanza universitaria requiere cambios, se hace necesario la introducción de segundas lenguas en las aulas universitarias.

El uso de linglés como lengua franca en todos los ambientes de investigación, ayudara a seguir la corriente de una sociedad multilingüe para favorecer la integración y la cohesión entre ciudadanos.

Se hace necesario capacitar a los docentes, no sólo para que adquieran las competencias lingüísticas; está comprobado que un alumno que aprende diferentes lenguas desarrollará mejor sus procesos cognitivos.

La necesidad de consolidar un modelo de enseñanza en lengua extranjera a nivel superior es inminente. El propósito es:

“Ofrecer al pais y a la región un profesional que use el ingles como segunda lengua, capaz de contribuir con el desarrollo personal y vocacional de sus estudiante, abriendoles horizontes científicos y culturales a través de la lengua mas usada en la comunicación internacional” (Díaz y Reyes, 1995)

5.2. Objetivos

- Fomentar el bilingüismo entre los docentes titulados de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Promover el uso de contenidos de e-learning para los estudiantes.

5.3. Metodología: Matriz del marco lógico

Las lenguas son la principal herramienta para comunicarse y por ese motivo en este curso se utiliza una metodología comunicativa. Esto quiere decir que la lengua extranjera, en este

caso el inglés, es la única que se habla en el aula y que el principal objetivo del profesor es diseñar actividades para la clase que potencien la expresión oral entre los alumnos.

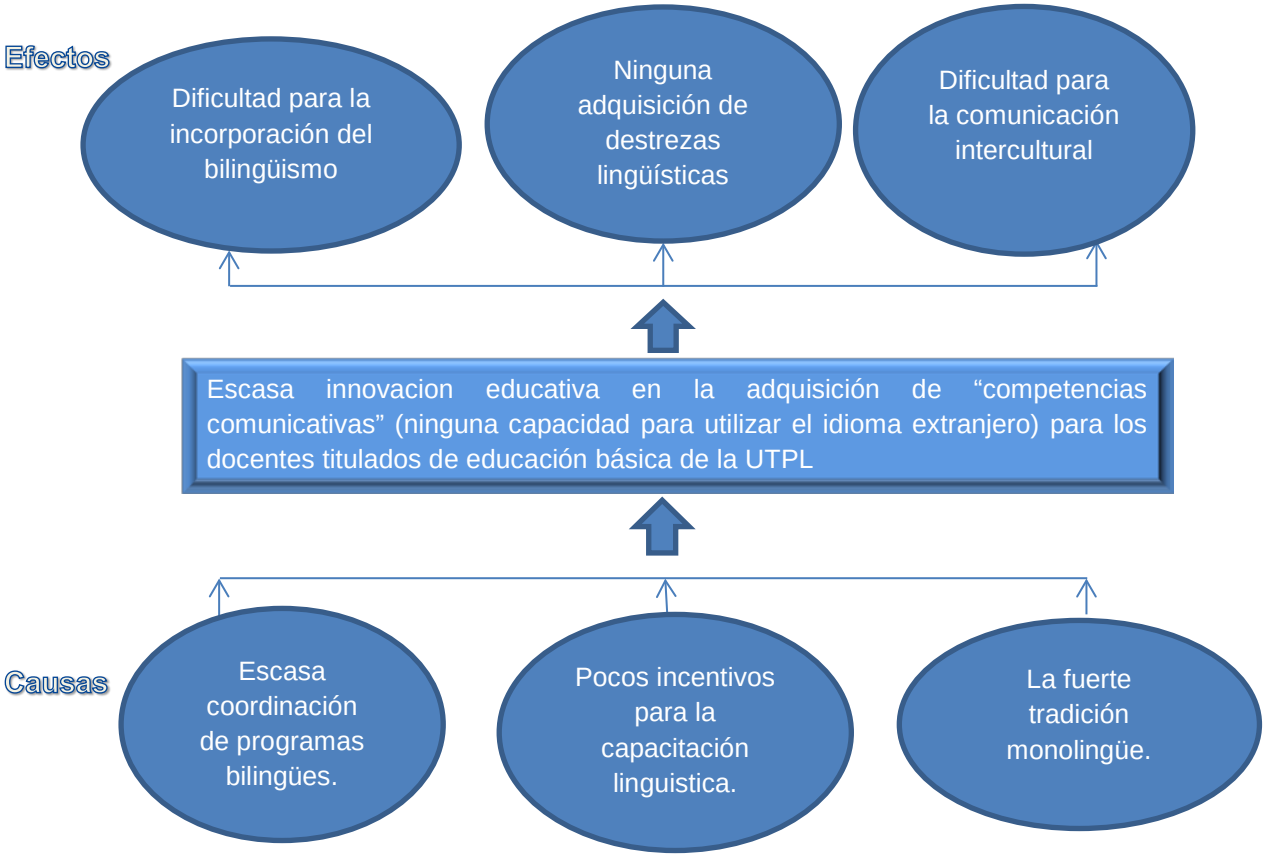
Una clase "estándar" incluye trabajo de comprensión oral para poder entender al otro; vocabulario, para tener la palabra que buscan; también se ven películas y documentos en DVD que ayudan al estudiante a asimilar el lenguaje en contexto. Se trabaja también la comprensión lectora para que los estudiantes puedan manejarse fuera del aula con documentos de trabajo, correos electrónicos, páginas webs, periódicos... No olvidamos la expresión escrita y, por supuesto, la gramática. Si el estudiante tiene alguna actividad específica que practicar o que necesite para sus estudios o trabajo, no dude en comentárselo a su profesor. Éste, en la medida de lo posible, lo trabajará en clase.

La estructura progresiva de la formación impartida (ordenada en módulos autónomos trimestrales) asegura un aprendizaje continuo, útil y motivador para cada alumno y cada grupo. Un análisis riguroso de las necesidades lingüísticas concretas del alumno permite adscribirlo al nivel formativo más adecuado en cada momento.

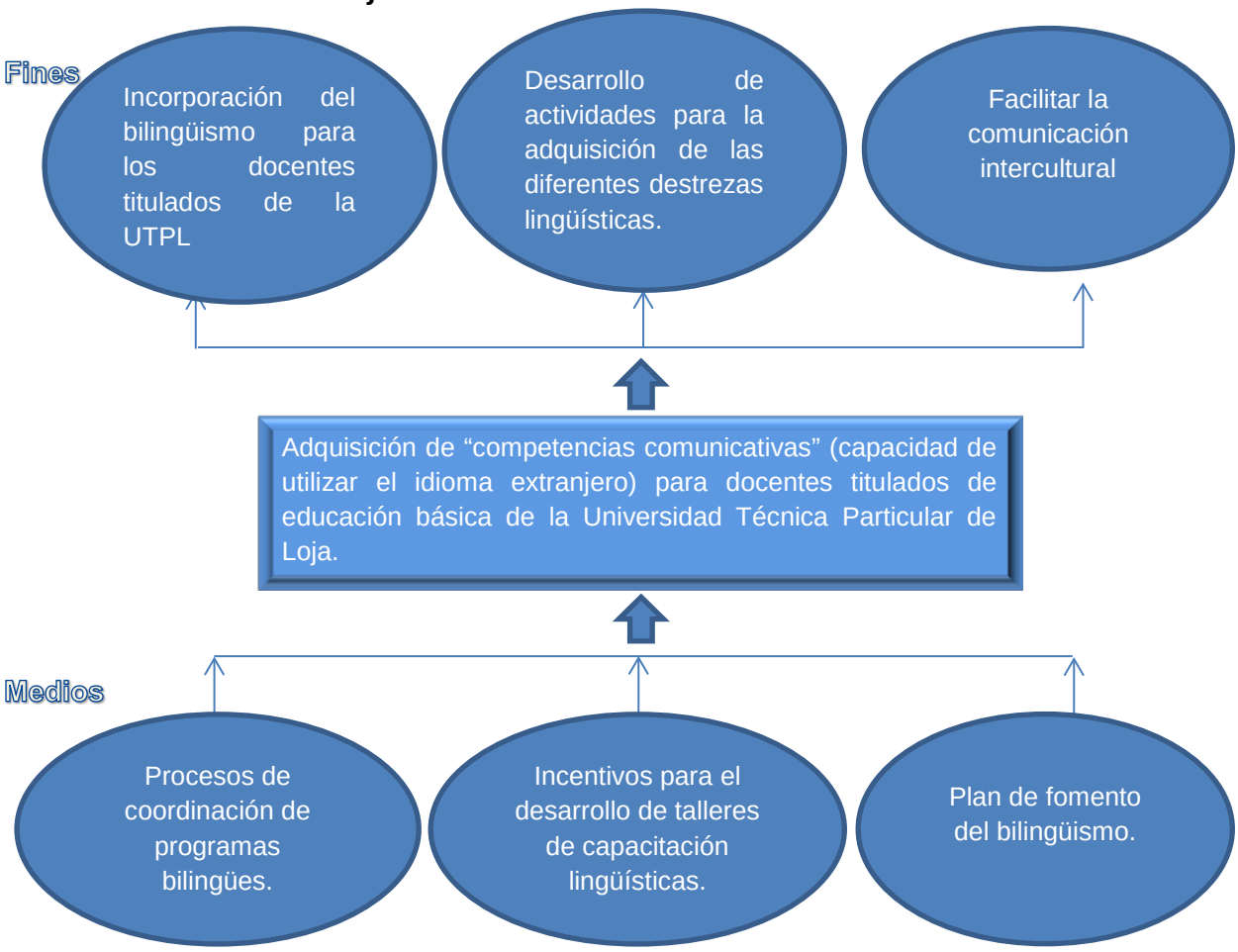
5.3.1. *Análisis de involucrados*:

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
Grupos	**Intereses**	**Problemas percibidos**	**Recursos y mandatos**	**Interés en una estrategia**	**Conflictos potenciales**
Titulados	Facilitar la comunicación intercultural mediante un sistema de aprendizaje de lenguas	Incertidumbre sobre cómo combinar contenidos disciplinares con un uso fluido del lenguaje académico.	Participación activa en la actualización e innovacion educativa con énfasis en la adquisición de “competencias comunicativas”	Promover las estrategias de aprendizaje del alumnado y su conciencia sobre los textos en lengua extranjera.	Conflictos de sentido de la educación • Distancia insalvable entre el centro de estudio y alumnado.
Empleadores	Mejora de la calidad y competitividad internacional.	Bajos índices de interculturalidad	Promover e incentivar el desarrollo de talleres de capacitación.	Favorecer oportunidades de empleabilidad de los estudiantes más allá de nuestras fronteras.	Conflictos de adaptación • Ámbito propio: la innovación educativa.

5.3.2. *Análisis del problema*:



5.3.3. *Análisis de objetivos*:



5.3.4. Análisis de estrategias:

ALTERNATIVA 1: La implantación de un sistema de profesores visitantes extranjeros

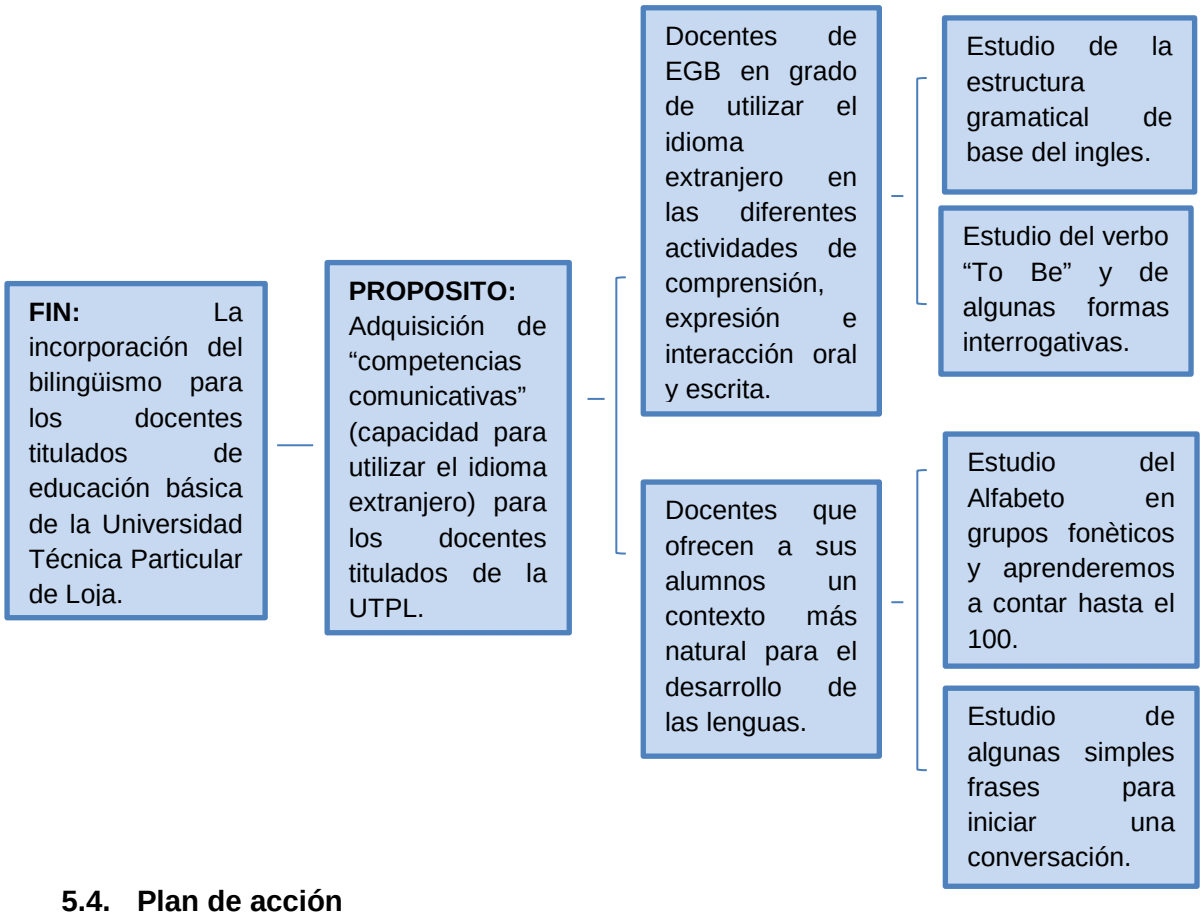
ALTERNATIVA 2: Cursos de capacitación bilingües para la adquisición de "competencias comunicativas" (capacidad de utilizar el idioma extranjero en las distintas actividades) para docentes titulados de educación básica de la UTPL.

Valoración	
0 puntos	No factible
1 punto	Poco factible
2 puntos	Factible
3 puntos	Muy factible

CRITERIOS DE VALORACIÓN	ALTERNATIVA 1	ALTERNATIVA 2
Recursos disponibles	1	2
Probabilidad de alcanzar los objetivos.	2	3
Factibilidad política.	2	2
Duración del proyecto.	2	3
Sostenibilidad del proyecto, impacto duradero y sostenido.	2	3
Duplicación o complementación con otros proyectos.	2	3
TOTAL	**11**	**16**

Realizada la comparación a través de los diferentes indicadores, se escoge la alternativa No. 2, por ser la más factible de acuerdo a los indicadores mencionados.

Estructura analítica del proyecto (EAP)



5.4. Plan de acción

Actividades:

Estudio de la estructura gramatical de base del ingles. Estudio del verbo "To Be" y de algunas formas interrogativas. Estudio del Alfabeto en grupos fonèticos y aprenderemos a contar hasta el 100. Estudio de algunas simples frases para iniciar una conversación.

Estrategias de enseñanza/aprendizaje:

El curso consta de 50 horas, de esa forma el aprendizaje se hace más íntegro y facilita la comprensión. Se utiliza una metodología comunicativa.

Evaluación:

La evaluación puede hacerse mediante exámenes, exámenes más trabajos, o de cualquier otra forma que establezca el correspondiente profesor. La evaluación se realiza haciendo media de trabajos, y exámenes. Se evalúa sobre 20, para aprobar la asignatura hay que obtener un 10 mínimo.

Actividad N°1:

That's life!

The American guy.

En la primera lección conoceremos algunos de los protagonistas de nuestra historia "That's life!" estudiaremos la estructura gramatical de base del ingles la conjugación y el uso del verbo "To Be", sus formas afirmativa, negativa, interrogativa e interrogativa-negativa

Nice to meet you!

Anne esta esperando a Jack, el nuevo inquilino que ha respuesto a su anuncio para el alquiler de un cuarto. Jack toca a la puerta y Anne abre la puerta.

Jack: Hello. I'm Jack.
Anne: Hello! My name's Anne. Nice to meet you.

Jack: It's a pleasure. So, this is the house... It's really beautiful!
Anne: Oh yes, it is… but… it's very difficult to keep clean…

Jack: Sorry… not a good start…
Anne: Don't worry…

Jack: Your accent is very clear…Where are you from?
Anne: I'm from Oxford.

Jack: Wow! Oxford 100% English!
Anne: Yes… and you are American, is that right?

Jack: Yes, but my family is from Italy, Bolonia.
Anne: Oh! Italy is wonderful! My sister is in Italy at the moment...

Jack: where?
Anne: She's in Rome, studying Italian painters. She's really happy: Italians are so friendly. Oh… That's Alice…

Alice: Hi…
Anne: She is also part of the "family".

Jack: Oh, it's nice to meet you Alice!
Alice: So this is Jack, the new flatmate.

Anne: Yes, and he is from…
Alice: Nice to meet you, Jack… I'm from Sidney, in Australia, and you… are… a Capricorn!

Jack: Yes! Amazing! I come from America. I'm from Ney York!
Alice: Wow, the big apple!

Jack: Yes… Okay… Ehm…can I put my things in the bedroom?
Alice: Let me help you! Hey, this is nice!

Jack: I'm glad you like it. It's a Mexican hat. You look great!
Alice: And what is this?

Jack: It's an African mask.
Alice: Is it magic?

Jack: Of course! But look at this... a bottle of Italian wine. Do you like wine?

Ejercicio de comprensión

1. Which town does Jack's family come from originally?

☑ a) Bolonia
☐ b) Milan
☐ c) Naples

2. What does Anne's sister study in Rome?

☐ a) Italian fashion
☑ b) Italian painters
☐ c) The history of the Renaissance

3. What is Jack's sing of the zodiac?

☐ a) Aquarius
☐ b) Virgin
☑ c) Capricorn

4. Jack's mask is African.

☑ a) True
☐ b) False

El verbo “To Be”

Forma afirmativa

El verbo “To Be” es naturalmente la base para aprender la lengua inglese y ha estado ampliamente utilizado por nuestros amigos en la conversación que hemos leido. Veamos juntos la siguiente conjugación del verbo en su forma afirmativa:

I	**am**	yo soy
You	**are**	tu eres
He/she/it	**is**	el/ella/eso es
We	**are**	nosotros somos
You	**are**	ustedes son
They	**are**	ellos son

Como se puede observer la construcción es muy simple:

Sujeto + verbo “To Be” + ulterior determinación

Forma negativa

En la forma negativa el verbo “To Be” es seguido de la negación “not”, como se aprecia en el siguiente ejemplo:

I	**am not**	yo no soy
You	**are not**	tu no eres
He/she/it	**is not**	el/ella/eso no es
We	**are not**	nosotros no somos
You	**are not**	ustedes no son
They	**are not**	ellos no son

Tambien en este caso la construcción no cambia:

Sujeto + verbo “To Be” + not + ulterior determinación

Forma interrogativa

En la forma interrogativa el sujeto debe estar despues del verbo, segun la siguiente construcción

Verbo “To Be” + Sujeto + not + ulterior determinación +?

Am	I	happy?	Soy feliz?
Are	you	American?	Eres Americano?
Is	he	fine?	Esta bien?
Is	she	pretty?	Es bonita?
Is	it	difficult?	Es dificil?
Are	we	in Rome?	Somos a Roma
Are	you	happy?	Son felices?
Are	they	from Spain?	vienen de españa?

Forma interrogativa-negativa

En la forma interrogativa-negativa se pone el sujeto despues del verbo seguido de la negación “not”:

Verbo “To Be” + Sujeto + not +?

am I **not?**

Are you **not?**

Is he/she/it **not?**

Are we **not?**

Are you **not?**

Are they **not?**

Ejercicio 1:

Escoje la forma verbal correcta en el siguiente ejercicio de elección multiple:

1. This book.... very interesting.

☐ a) Are
☐ b) Am not
☑ c) Isn't

2. .... you unhappy?

☐ a) Isn't
☑ b) Are
☐ c) Am not

3. .... an idiot.

☐ a) We're
☑ b) I'm
☐ c) Are they

4. They.... students.

☑ a) Are
☐ b) Is
☐ c) Isn't

Ejercicio 2:

Indica si la frase es correcta (Right) o incorrecta (Wrong) y escribela correctamente cuando sea necesario.

	R	W	
1. Are we flatmates?	☑	☐	_____
2. I'm not students.	☐	☑	(Right: I'm not a student)
3. They isn't very beautiful.	☐	☑	(Right: They aren't very beautiful)
4. Is not he handsome?	☐	☑	(Right: Isn't he handsome?)

Actividad 2:

That's life!

An old flame

Esta nueva lección nos reserva sorpresas: el protagonista Jack se encuentra con su ex novia (Sharon) que por una extraña coincidencia vive en un apartamento cerca de donde vive Jack.
En la secciòn gramatical seguimos con el estudio del verbo "To Be" y de algunas importantes formas interrogativas. "Como te llamas?", "Cuantos años tienes?", estas y otras preguntas para conocer los datos personales.

What's your last name?

Jack: Hello… My name's Jack. I'm the new flatmate. It's nice to meet you.
Peter: Hello Jack! I'm Peter Nash…And Sharon?... Okay, and this is Sharon.

Sharon: It's a pleasure.
Jack: How are you, Sharon?

Sharon: Fine, thanks

Anne: Oh, good, you're friends! But so guys… There's work in the kitchen for everyone

Alice: Hey, hey Peter, come here, there's a job application form on the internet, please help me.
Peter: Sure.

Alice: Here's the from. I'm not very good with computers.
Peter: Okay, let me see…Yes it's simple… What is your last name, Alice?

Alice: My last name.is Dubois.
Peter: And where are you from?

Alice: I'm from Australia, but I'm proud to have French blood!
Peter: Really?

Alice: Yes! My grandmother was from Avignon!.
Peter: Fascinating… And how do you spell you last name?

Alice: D-U-B-O-I-S.
Peter: Dubois, and the name is A-L-I-C-E. Okay, what's your job?

Alice: Well… actually… I'm a student, but I consider myself a painter…
Peter: Yes, I know… And what's your address?

Alice: The same as you! 45 Trinity lane!
Peter: Right! How old are you?

Alice: I'm 28 years old.
Peter: Are you married?

Alice: Well, I'm on the market…are you interested?
Peter: You know, Alice, I only love my music….

Alice: And what about Sharon?

Ejercicio de comprensiòn

1. What does Alice ask Peter to help her with?.

☑ a) To fill in a job application form
☐ b) To lay the table
☐ c) To send a fax

2. What town does Alice's grandmother come from?

☑ a) Avignon
☐ b) Toronto
☐ c) Bolonia

3. Alice considers herself:

☐ a) A writer
☐ b) A singer
☑ c) A painter

4. Alice is single

☑ a) True
☐ b) False

Las preguntas sobre los datos personales

De regla, cuando debemos responder un cuestionario, nos piden mucha informaciòn de caracter general. Son preguntas sobre nuestra vida personal y profesional. La construcciòn de estas preguntas es muy simple, la mayor parte comienza con una parte interrogativa:

Parte interrogativa+ verbo “To be” + sujeto+?

What is your name? Como te llamas/ cual es tu nombre	My name is Alice
What is your surname/last name/family name? Cual es tu apellido?	My surname/last name/family name is Dubois
How do you spell it? Como se escribe?	D-U-B-O-I-S
Are you married? Eres casada?	No, I’m single
What’s your address? Cual es tu direcciòn?/Donde vives?	45 Trinity lane, Flat C
What’s your job? Que trabajo haces?	I’m a student.
How old are you? Cuantos años tienes?	I’m 28 years old.
What’s your phone number? Cual es tu nùmero de telèfono?	It’s 0454 786 2097
Where are you from? De donde vienes?	I’m from Australia
Whas’t the Postcode? Cual es el codigo postal?	It’s EC1 4RN

Atención: En ingles existen tres modos para decir la palabra “apellido”: “surname”, “last name”, “family name”. Las preguntas que piden como respuesta un “si” o un “no”se presentan la siguiente estructura: verbo auxiliar (en este caso “To Be”) + sujeto + eventual verbo o adjetivo (ejemplo: Are you happy? Eres feliz?)

Ejercicio 1

Escoje la forma correcta en el siguiente ejercicio de elección multiple:

1. How do you spell your....ROSSI?

☐ a) Name
☐ b) Town
☑ c) Surname

2. …..your address?

☐ a) How is
☑ b) What is
☐ c) Where is

3. ……..? I'm 63

☐ a) What is your age
☐ b) How many year
☑ c) How old are you

4. Where are you from?

☐ a) 13 Clifton Villas
☑ b) London
☐ c) English

Ejercicio 2

Señala la palabra incorrecta en este ejercicio:

1. How old is you? (Right; How old are you?)

☐ a) How
☐ b) Old
☑ c) Is

2. How are you from? (Right;Where are you from)

☑ a) How
☐ b) Are
☐ c) From

3. What is your work? (Right; What is your job?)

- ☐ a) What
- ☐ b) Your
- ☑ c) Work

4. How do you write it? (Right; How do you spell it)

- ☐ a) How
- ☑ b) Write
- ☐ c) It

Actividad 3

Alfabeto y números

Letras y sonidos

Veremos el alfabeto en la sud división en grupos fonéticos y aprenderemos a contar hasta el 100. El alfabeto ingles esta compuesto de 26 letras cuya pronuncia es diferente del allfabeto español. En la lengua inglese el modo de escribir una palabra raramente coincide con el modo en que esta viene pronunciada. Por este motivo el único modo para familiarizarse con el alfabeto es repetirlo tantas veces hasta aprenderlo a memoria.

A /ei/	**N** /en/
B /bi:/	**O** /ou/
C /si:/	**P** /pi:/
D /di:/	**Q** /kju:/
E /i:/	**R** /a :[r]/
F /ef/	**S** /es/
G /dji:/	**T** /ti:/
H /eit/	**U** /ju:/
I /ai/	**V** /vi:/
J /jei/	**W** /´dΛ blju:/
K /kei/	**X** /eks/
L /el/	**Y..**/wai/
M /em/	**Z** /zed/ - /zi:(USA)/

Del punto de vista fonético el alfabeto ingles puede ser sud dividido en varios grupos. El primer grupo se pronuncia con el sonido /ei/. Por ejemplo: A H J K.

El segundo grupo esta formado de letras cuya pronunciación termina con el sonido /i:/, es el caso de las letras B C D E G P T V.

La pronunciación del tercer grupo comienza con el sonido /eh/. Por ejemplo: F L M N S X Z.

El cuarto grupo se pronuncia /ai/: I e Y.

El siguiente grupo tiene como sonido /ou/: O.

Despues esta el grupo caracterizado del sonido /u:/. Por ejemplo: Q U W.

En el último grupo la pronuncia comienza con /a/, es el caso de la letra R.

/ei/	A H J K
/i:/	B C D E G P T V
/eh/	F L M N S X Z
/ai/	I Y
/ou/	O
/u:/	Q U W
/a/	R

Los números del 0 al 10

Comenzamos ahora a estudiar los números. Veamos los primeros diez. Estos son los números que usamos para componer los números de teléfono.

0	**zero/o**
1	**one**
2	**two**
3	**three**
4	**four**
5	**five**
6	**six**
7	**seven**
8	**eight**
9	**nine**
10	**ten**

Atención: En ingles el “0” se puede decir de dos maneras. En América se pronuncia “zero”, mientras que en Gran Bretaña se lee “o” (/ou/).

Seguimos contando. Si se mira atentamente se notara que a parte del (11) eleven y el (12) twelve todos los otros números hasta el 19 terminan con la palabra “teen”.

Del 11 al 19

11	**eleven**
12	**twelve**
13	**thirteen**
14	**foueteen**
15	**fifteen**
16	**sixteen**
17	**seventeen**
18	**eighteen**
19	**nineteen**

Continuamos con los números del 20 al 90, estos se forman por las decenas aumentando "ty". Del 21 al 99 los números se escribe con símbolo (-) entre la decena y la unidad. El número 100 se dice one hundred y no necesita el símbolo

Del 20 al 100

20	twenty
21 ➡ 29	twenty-one
	twenty-two...etc.
30	thirty
40	forty
50	fifty
60	sixty
70	seventy
80	eighty
90	ninety
100	one hundred

Atención: La pronunciación de los números es muy importante, dado que algunos de ellos se confunden facilmente, es el caso del 13 y 30 (thirteen - thirty), 14 y 40 (foueteen - forty), 15 y 50 (fifteen – fifty) y asi sucesivamente. Las decenas se pronuncian con acento en la primera vocal: thIrty, fOrty, fIfty.

Ejercicio1:

Elige la palabra correcta en el siguiente ejercicio de elección multiple:

1. Fiften + twelve - three=

☐ a) Twenty-five
☐ b) Thirty-four
☑ c) Twenty-four

2. Nineteen - three - twelve=

☐ a) One hundred and five
☑ b) Eighty-one
☐ c) Eighteen

3. F .....NSXZ – Cuales son las otras dos letras que tienen como sonido""eh"?

☐ a) HP
☑ b) LM
☐ c) IJ

4. AH.....Cuales son las otras dos letras que tienen como sonido""ei"?

☑ a) JK
☐ b) QV
☐ c) MZ

Ejercicio2:

Indicar si las frases son correctas (Right) o incorrectas (Wrong) y escribe correctamente cuando sea necesario.

	R	W	
1. Fourty-trhee	☐	☑	(Right; forty-three)
2. Twenty-eihgt	☐	☑	(Right; twenty-eight)
3. Eightteen	☐	☑	(Right; eighteen)
4. Forty-nine	☑	☐	_____

5.5. Matriz del marco lógico

Resumen Narrativo:	Indicador verificable objetivamente:	Medios o fuentes de verificación:	Supuestos:
FIN: La incorporación del bilingüismo para los docentes titulados de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.	Se podrá reconocer, partiendo por el impacto en las personas involucradas, favoreciendo el desarrollo de conceptos y del currículum. El impacto logrado al final del curso será el de contribuir a la Incorporación del Bilingüismo en la Educación Superior y para los docentes titulados de la UTPL.	El modo para verificar que los objetivos se logren será por medio de: -Los perfiles de ingreso y egreso de los estudiante -Los conocimientos y la adquisición de las diferentes destrezas lingüísticas que los alumnos deben tener al concluir su periodo de estudios.	-La preferencia del alumno por otra universidad que se perciba como de mayor de prestigio. -Desinteres de los docentes por cursos de capacitación lingüística. -La falta de servicios universitarios adecuados para crear un ambiente universitario ideal.
PROPÓSITO: Adquisición de "competencias comunicativas" (capacidad para utilizar el idioma extranjero) para los docentes titulados de la UTPL.			
Componentes-Resultados: Docentes de EGB en grado de utilizar el idioma extranjero en las diferentes actividades de comprensión, expresión e interacción oral y escrita. Docentes que ofrecen a sus alumnos un contexto más natural para el desarrollo de las lenguas.	.		
Actividades: -Estudio de la estructura gramatical de base del ingles -Estudio del verbo "To Be" y de algunas formas interrogativas. -Estudio del Alfabeto en grupos fonèticos y aprenderemos a contar hasta el 100. -Frases para iniciar una conversación..	**Presupuestos:** El valor del curso es de 650,00 dolares. Precio "Tutorías extra" 2 tutorías - 22,00 eur 5 tutorías - 52,25 eur 10 tutorías - 99,00 eur		

5.6. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÒN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
Docentes de EGB en grado de utilizar el idioma extranjero en las diferentes actividades de comprensión, expresión e interacción oral y escrita. Docentes que ofrecen a sus alumnos un contexto más natural para el desarrollo de las lenguas.	-Estudio de la estructura gramatical de base del ingles -Estudio del verbo “To Be” y de algunas formas interrogativas. -Estudio del Alfabeto en grupos fonèticos y aprenderemos a contar hasta el 100. - Estudio de algunas simples frases para iniciar una conversación.	Las clases se imparten de manera: teóricas y practicas, se utiliza una metodología comunicativa el curso consta de 50 horas, 3 horas a la semana.	La evaluación se realiza haciendo media de trabajos, y exámenes. Se evalúa sobre 20, para aprobar la asignatura hay que obtener un 10 mínimo.	El valor del curso es de 650,00 dolares Precio "Tutorías extra": 2 tutorías - 22,00 dolares 5 tutorías - 52,25 dolares 10 tutorías - 99,00 dolares	**Fecha de inicio:** 7 de marzo. de 2015	**Fecha de finalización:** 27 de junio de 2015

5.7. Bibliografía de la propuesta

Carmen Candelo R. Gracia Ana Ortiz R. Barbara Unger, (2003), Hacer talleres Una guía práctica para capacitadores

Díaz, D., y Reyes, P.(1995). “Reforma de la carrera de educación”. NUTULA. San Cristobal

Sánchez Pérez María del Mar, (2013), La planificación de unidades CLIL en educación superior, Universidad de Almería.

6. BIBLIOGRAFÍA

Airasian, P. W. & Gullickson, A. R. (1998). “Herramientas de autoevaluación del profesorado”. Editorial Mensajero. Bilbao.

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

Altet, M. (1996). ‘Les compétences de l’enseignant professionnel. Entre savoirs, schèmes d’action et adaptation: le savoir analyser’, in Paquay, L., Altet, M., Charlier, E. and Perrenoud, P., Former des enseignants professionnels. Quelles stratégies? Quelles compétences? Bruxelles de Boeck, 3rd edn, 2001. Recuperado de http://redeca.uach.mx/competencias/Diez%20nuevas%20competencias%20para%20ensenar

Alvarez, J. (2004). “Los escenarios de la educación en valores”. Ponencia presentada en el I Encuentro Internacional de Educación en Valores. Universidad de Camagüey Cuba. Recuperado de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2008_13_09.pdf

Anaya, N. D. & Suárez, J. M. (2007). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Revista de Educación, 344. Septiembre-diciembre 2007, pp. 217-243. Recuperado de http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/numeros-completos/re356.pdf?documentId=0901e72b811c5826

Administración Nacional de Educación Pública. ANEP. (2007). Censo Nacional Docente, Satisfacción con la actividad profesional. Recuperado de http://www.oei.es/pdf2/censo_nacional_docente_anep. pdf

Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. ANECA (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitaros en España. Factores de facilitación y de

obstaculización. Recuperado de ANECA: www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras, Universitat de Barcelona. Departament de Didàctica i Organització Educativa. Educar 24, 1999 89-110. Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/22305/1/500889.pdf

Arredondo, M., Santoyo, R. & Pérez, G. (1987,)."Vinculación docencia investigación", en Memorias del Foro relación docencia investigación, Universidad Veracruzana, México, (Col. Universitaria,Núm. 16), p. 24

Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. Revista de curriculum y formación del profesorado Vol. 13, Nº 1. Recuperado de http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf

Bell, L. (1992). Managing Teams in Secondary Schools. Londres: Routledge. Recuperado de http://curricularmedicina.wikispaces.com/space.discussion.TRABAJO+EN+EQUIPO

CIEPD, Comité Institucional de Evaluación del Personal Docente (2007). Documento de Trabajo, Recuperado de http://www.uprm.edu/evaluaciondocente/index.php?name=Docencia

Delgado, Ma. A., Giordanino, M. O., Bertoni, C. B., Servino Ma. I., & Aloé, P. (2010). El acompañamiento a los docentes noveles: Prácticas y concepciones. Recuperado de http://cedoc.infd.edu.ar/noveles/principiantes/6/EXP_6_DELGADO_Nuevos_escenarios_Otros%20protagonistas.

Díaz, B. Á. (2000). Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones. CESU-Miguel Ángel Porrúa, México.

Díaz, G. Y., Ramírez, M. L., & Jova, E. E. (2011) Propuestas de acciones para la interacción familia, comunidad, escuela. Cuadernos de Educación y Desarrollo Vol 3, Nº 27. Recuperado de http://www.eumed.net/rev/ced/27/gmj.htm

Esteve, J. M. (1987). El malestar docente. Barcelona: Paidós. — (2002). Los educadores y la sociedad: expectativas mutuas. En consejo escolar del estado, Seminario 2002. Los educadores en la sociedad del siglo XXI. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 59-84. Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re350/re350

Fabara, G. E., Buenaventura, M. & Torres, J. (CENAISE). (2004). Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.

Fernández, D. (2000). Nuevos paradigmas para una educación humanista. Recuperado de http://www.gdl.iteso.mx/event/

Fuentes, M. M. & Herrero, S. J. (1999). Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la autoevaluación. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2(1). Recuperado de http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224341555.pdf

Gardou, Ch. (2006) “Les sciences de l’éducation : ce qu’elles sont”, l'ISPEF. Recuperado de http://ispef.univ-lyon2.fr/imprimersans.php3?id_article=8.,

González, L. S. & Padilla, H. R. S. (2008, 18 de enero) Calidad y Valoración de la Profesión Docente. Recuperado de http://ritaysaraeduc.blogspot.it/2008/01/calidad-y-valoracin-de-la-profesin.html

Hall, V.; Wallace, M. (1993). «Collaboration as a Subversive Activity: a professional response to externally imposed competition between schools?». School Organisation, vol. 13, núm. 2, p. 101-117
Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/22305/1/500889

Hargreaves, A, (1999). Profesorado, cultura y postmodernidad. Ediciones Morata. Madrid, España.

Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, IDEP. (1997). “La formación de educadores en Colombia”, Compilación, Bogotá, Colombia. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.

Iwanicki, E.F. (1997). Evaluación del profesorado para la mejora de escuelas.En Millman, J. y Darling-Hammond, L.: Manual para la evaluación del profesorado. Madrid: Editorial La Muralla, S.A.

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

Le Boterf, G. (1997). De la compétence à la navigation professionnelle, Paris, Les Éditions d’organisation. Recuperado de http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/03/1o-nuevas-competencias-para-ensenar

Little, J.W. (1982). «Norms of Collegiality and Experimentation: Workplace Conditions of School Success». American Education Research Journal, otoño. EJ 275 511. Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/22305/1/500889

Machado. E. (2004). La formación y desarrollo de habilidades en el proceso docente-educativo. Recuperado de http://www.monografias.com/trabajos15/habilidades-docentes/habilidades-docentes.shtml#ixzz2lClQFIiO

Marcelo, C. (2008). Los comienzos en la docencia: Un profesorado con buenos principios. Recuperado de http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART1.

Márquez, Y. (2005). Educación y Ciudadanía: Una visión antropoética postmoderna en el contexto del sistema educativo venezolano. (Tesis Doctoral). Núcleo Regional de Postgrado Caracas. Universidad Experimental Simón Rodríguez. Caracas. Venezuela (RB).

Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, MEC. (2000). “La formación docente para el siglo XXI”, DINAMEP, Quito, Ecuador. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.

Ministerio de Educación Nacional, MEN. (2000). “Formación de maestros, elementos para el Debate”, CAENS, Bogotá, Colombia. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html

Morán, O. P. (2004). La docencia como recreación y construcción del conocimiento. Sentido pedagógico de la investigación en el aula. vol. XXVI, núms. 105-106, pp. 41-72 Recuperado en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13210603

Münch, L.& Ángeles, E. (2009). Métodos Y Técnicas De Investigación. Mexico Editorial: trillas

Mungaray, L. A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Nº 1, Vol. 3. Recuperado de http:www.SECOFI-ssci.gob.mx/promo/invmdo/

Nieto, G. (1994). La autoevaluación del profesor.Cómo puede el profesor evaluar su propia práctica docente. Madrid: Editorial Escuela Española.

Perrenoud, Ph. (1998). Construire des compétences dès l'école, Paris, ESF, 2e éd. Recuperado de http://redeca.uach.mx/competencias/Diez%20nuevas%20competencias%20para%20ensenar

Perrenoud, Ph. (2000). Las 10 nuevas competencias docentes para enseñar Porto Alegre: Editorial Artmed.

Perrenoud, Ph. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar.Barcelona, Graó. Recuperado de http://revistas.um.es/index.php/educatio/article/viewFile/127/111&a=bi&pagenumber=1&w=1

Peterson, K.D. (1997). Asesoramiento y evaluación para el profesorado principiante. En Millman, J. y Darling-Hammond, L.,Manual para la evaluación del profesorado. Madrid: Editorial La Muralla, S.A.

Piñón, P. Á. (2011). Sistemas de actividades para el desarrollo de la habilidad argumentar. Recuperado de http://www.monografias.com/trabajos85/actividades-desarrollo-habilidad-argumentar/actividades-desarrollo-habilidad-argumentar.shtml#ixzz2lDAGnHZd

Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. PRELAC. (2002). 5 focos estratégicos a los cuales los países deben atender para alcanzar las Metas de Educación para Todos. El documento del PRELAC está disponible en www.unesco.cl

Ramos, Q., Ponce, C. & Yañez, F. (2010). Memoria Académica. Seguimiento de los egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación. Méjico: Universidad Autónoma de Coahuila.

Reynolds, D. (ed.). (1992). School Effectiveness: Research, Policy and Pratice. Londres: Cassell. Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/22305/1/500889

Robalino, M. (2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. Recuperado de http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s

Rubio, G. M. J. (2007). Orientaciones y Metodología para la Educación a Distancia. Loja Ecuador: Editorial UTPL.

Ruiz Aurora. (2001). Educación continua y acción sociocultural. Recuperado de http://www.nodo50.org/igualdadydiversidad/g_contin.htm

Ruiz, M. J., Álvarez, A. N.& Pérez R. E. (2008). La orientación socio-humanística, un aporte a la formación integral del estudiante, Tendencias Pedagógicas, 13, 2008• 175. Recuperado de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2008_13_09

Rutter, M.; Maughan, B.; Mortimore, P.; Ouston, J.& Smith, A. (1979). Fifteen Thousand Hours: Secondary School and their Effects on Children. Londres: Open Books. Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/22305/1/500889

Serna, O. M. (2012). Plan regional de formación permanente del profesorado 2012-2013. Consejeria de Educación, Cultura y Deporte de Cantabria. Recuperado de http://www.educantabria.es/docs/profesorado2/formacion_profesorado/plan_formacion_2012_2013

Solabarrieta, J. (1996). Modelos de evaluación del profesor. En Tejedor, F. J. y Rodríguez Diéguez, J. L.(Eds.), Evaluación Educativa II Evaluación Institucional. Fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas. Documentos didácticos 157. Salamanca: IUCE. Universidad de Salamanca. Recuperado de http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224341555

Schkolnik, M. (2005). Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. Recuperado de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/20849/sps104_lcl2257

Terigi, F. (2013). VIII Foro Latinoamericano de Educación - Documento Básico. Recuperado de http://www.santillana.com.ve/articulos.asp?idarticulo=65

Tünnermann, B. C. (2003). La universidad ante los retos del siglo XXI. Recuperado de http://es.scribd.com/doc/74333975/Tunnermann-Carlos-La-Universidad-Ante-Los-Retos-Del-Siglo-21

Universidad Catòlica de Chile, (2008). Percepción de la Calidad Actual de los Titulados y Graduados de la Educación Superior Chilena. Recuperado de

http://www.mineduc.cl/usuarios/1234/File/Publicaciones/Informes/3estudio_final_estudio_calidad_de_la_educacin_superior_mide_uc.pdf

Universidad de Colima Dirección General de Educación Superior (2008). Estudios de opinión de empleadores. Recuperado de http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgd/pregrado/files/estest/Empleadores.pdf

Universia, (2012, 17 de julio). Las 5 características de los maestros más eficaces. Recuperado de http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html

Vaillant, D. (2007). “La identidad docente”, documento presentado en el “Primer Congreso Internacional Nuevas tendencias de la formación permanente de profesorado”, Barcelona. Recuperado de http://www.oei.es/pdf2/censo_nacional_docente_anep

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

Viteri, T. (2008). 10 Competencias del nuevo docente. Consultoria educativa at universidad catolica, una explicacion de cuales son las competencias del docente, maestro o profesor en el siglo xxi. Recuperado de http://www.slideshare.net/telmoviteri/10-competencias-del-nuevo-docente

Weller,J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias. Publicado en el Boletín redEtis nº 5, versión preliminar presentada en el Seminario Taller Regional “Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”, México D.F., 14 y 15 de noviembre de 2005, organizado por redETis (red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social), DIE-Cinvestav, el Colegio Mexiquense, y la Secretaría de Educación mexicana ** CEPAL – Chile Recuperado de http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf

Zani, V. Tomassiello, R. Doña, L. Eugenia de la Rosa, Aguirre, J. (2010 -2014) El egresado en Ciencias de la Educación y el campo laboral. UNCuyo, (SECyT). Recuperado de http://www.saece.org.ar/docs/congreso4/trab89

Zarzar, C. (2003). La formación integral del alumno: qué es y como propiciarla. México: Editorial Fondo de Cultura Económica.

7. ANEXOS

AUTOR	TEMA/SUBTEMA	REFERENCIA BIBLIOGRÀFICA	DESCRIPCIÒN
Viviana Zani Roberto Tomassiello Laura Doña Eugenia de la Rosa Jimena Aguirre	El egresado en Ciencias de la Educación y el campo laboral. Un análisis en graduados de la UNCuyo	Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Programa 2010 - 2014 (SECyT)	El análisis surge del interés en profundizar la problemática de la inserción laboral de los graduados universitarios en el contexto actual, enfocando la "mirada" en las características propias que tiene hoy la formación profesional; las particularidades de la demanda; la valoración del ejercicio profesional en la realidad socio-económica y cultural presente; los requerimientos del rol de los graduados teniendo en cuenta tanto el marco normativo nacional como las posibilidades "reales" en el mundo del trabajo.

AUTOR	TEMA/SUBTEMA	REFERENCIA BIBLIOGRÀFICA	DESCRIPCIÒN
Perrenoud, PH Barcelona, Graó. 2004.	Diez nuevas competencias para enseñar.	Concha Carbajo Martínez, Universidad de Murcia	Este libro reúne una docena de artículos publicados en la Revista de la Société Pédagogique Romande, L' Èducateur, durante los años 1997 y 1998. El contenido reunido de estos artículos es utilizado por su autor, Philippe Perrenoud, como excusa para pasar revista a las múltiples facetas del ofcio de profesor. Motiva al lector proponiéndole un viaje metafórico a través de las competencias docentes.

AUTOR	TEMA/SUBTEMA	REFERENCIA BIBLIOGRÀFICA	DESCRIPCIÒN
ANEP 2007	Satisfacción con la actividad profesional	Censo Nacional Docente - ANEP - 2007	Cuando se pretende analizar la satisfacción docente se debe tener en cuenta que esta refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cómo estas percepciones inciden en el ejercicio de su tarea. La literatura pedagógica hace referencia, principalmente, a un tópico que puede ser entendido como la contracara de la satisfacción

AUTOR	TEMA/SUBTEMA	REFERENCIA BIBLIOGRÀFICA	DESCRIPCIÒN
Daniel Anaya Nieto y José Manuel Suárez Riveiro	Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación	Revista de Educación, 344. Septiembre-diciembre 2007, pp. 217-243 Fecha de entrada: 06-02-06 Fecha de aceptación: 20-04-07	La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo; esto es, refiere a cómo la gente se siente en relación con sus trabajos o con los diferentes aspectos de sus trabajos. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo.