



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICAS**

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.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Guano Rosero, Darwin Isaac

DIRECTORA: González Muhamed, Alicia, Lic.

CENTRO INTERNACIONAL ROMA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada.

Alicia González Muhamed

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación denominado: “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” realizado por Guano Rosero, Darwin Isaac, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Marzo de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Guano Rosero Darwin Isaac” declaro ser autor 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 de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja ,de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Lic. González Muhamed, Alicia 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 de 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 investigadores, 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 “

Loja, Marzo de 2014

f.....

Autor: Darwin Isaac, Guano Rosero

Cedula: 171725209-0

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico con cariño a todas las personas, amigos que han creído en mí, quienes me han brindado su apoyo y comprensión impulsándome a culminar las metas propuestas.

Especial dedicatoria para mi madre por su sacrificio abnegación y apoyo, le estaré agradecido durante toda mi vida.

A mi padre y hermanos, con los que comparto mi satisfacción del trabajo cumplido.

A una persona especial Elisabeta C.

Agradecimientos

A mi Familia, Amigos, Docentes les reitero mi gratitud por haberme brindado su apoyo.

Agradezco a la vida por permitirme vivir esta hermosa experiencia de la obtención de este logro académico, junto a mis seres queridos.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por brindarme el material de estudio de calidad en donde he fortalecido mi formación, sabiduría y el humanismo sobre todo el ayudar al prójimo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Página
PORTADA	I
CERTIFICACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTOS	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
METODOLOGÍA.....	6
 CAPÍTULO I. MARCO TEORICO	
1.1 Competencias.....	9
1.2 Calidad Educativa.....	13
1.3 Estándares de calidad educativa.....	18
1.4 La inserción profesional: Una mirada desde los docentes principiantes.....	21
1.5 La inserción profesional de los docentes.....	23
1.6 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	26
1.7 La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos.....	29
1.8 Inserción en el mercado de trabajo.....	32
1.9 Políticas de inserción a la docencia en América Latina.....	35
1.10 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	37

CAPITULO II. INTERPRETACION, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

2.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	40
2.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	42
2.3 Satisfacción docente.....	44
2.4 Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.....	46
2.5 Competencias docentes.....	48

CAPITULO III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 Conclusiones.....	52
3.2 Recomendaciones.....	53

CAPITULO IV. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

4.1 Justificación.....	56
4.2 Objetivos.....	57
4.2.1 General.....	57
4.2.2 Específicos.....	57
4.3 Metodología: Matriz del marco lógico.....	57
4.3.1 Análisis de involucrados.....	59
4.3.2 Análisis de problema.....	60
4.3.3 Análisis de objetivos.....	61
4.3.4 Análisis de estrategias.....	62
4.3.5 Estructura analítica del proyecto (EAP).....	63
4.4 Plan de acción (etapa de planificación).....	64
4.4.1 Matriz del marco lógico.....	64
4.4.2 Resumen sobre los indicadores de fin y de propósito.....	65

4.5 Resultados esperados.....	66
5 Bibliografía.....	67
5.1 Bibliografía de la Propuesta	67
5.2 Bibliografía General de la Tesis.....	68
6 Anexos.....	70
Anexo 1 El óptimo Maestro.....	71
Anexo 2 Dificultad en el aprendizaje.....	72
Anexo 3 Relación alumno – docente.....	73
Anexo 4 Estándares de calidad educativa.....	74
Anexo 5 Inserción laboral de jóvenes.....	79
Anexo 6 Diez claves para ser un buen profesor.....	83

RESUMEN

El presente trabajo es un estudio bibliográfico, centrado en la condición laboral de los docentes en Ecuador y especialmente, en la dificultad que encuentran los nuevos profesionales de ciencias de la educación para insertarse en el mercado laboral.

Para su desarrollo se toma como referencia: artículos científicos, documentos sobre políticas, proyectos y estándares de educación presentados por el Ministerio de Educación, observación directa, información periodística, entre otros, referidos a Ecuador, América Latina y Europa.

Se han utilizado los métodos de investigación inductivo, analítico, sintético, descriptivo y explicativo.

Como resultado de la investigación se hace evidente la necesidad de ayudar a los docentes sin experiencia, que inician su carrera, a insertarse en el mundo laboral y hacerlo con un mejor desempeño docente en el aula.

PALABRAS CLAVE: Mercado laboral, educación, experiencia docente, desempeño en el aula.

ABSTRACT

This exposed is a bibliographical study, focused on working condition of teachers in Ecuador and in particular, center on the difficulties encounter by the new graduates of science education, to enter in the labor market.

For this exposed is taken as a reference: scientific articles, policy documents, standards of education submitted to the Ministry of Education, direct observation, news reporting with reference to Ecuador, South America and Europe.

The methods of investigation used are inductive, analytical, synthetic, descriptive and explicative.

As a result of research, it highlights a clear need to help teachers with no experience, who start their career, to face the labor market and to do it with a better performance in the classroom teaching.

Keywords: Labor market, education, years of teaching experience.

INTRODUCCIÓN

Al finalizar los estudios de una carrera universitaria, se deben demostrar una serie de conocimientos, habilidades y destrezas, es decir, las competencias adquiridas a lo largo de los años de duración de la carrera a través de un trabajo final de titulación. Con este objetivo, la Titulación de Ciencias de la Educación inicia el proceso de investigación a partir de una asesoría presencial a la cual asisten de manera obligatoria los egresados.

Una primera precisión que nos parece necesaria para circunscribir el marco específico de nuestra búsqueda y reflexión se refiere a los sujetos implicados: se trata de profesores y profesoras de los tres niveles del sistema escolar preescolar o parvulario; primario o básico; secundario o medio; por tanto, pensamos también en maestros y maestras, educadores y educadoras, de acuerdo con las denominaciones existentes en los distintos sistemas escolares nacionales, recién titulados, tras haber pasado por algún proceso de formación mediante cierto sistema específico, y que inician a incorporarse o insertarse en el ejercicio docente de un establecimiento educativo , específicamente en su primer año de trabajo docente.

Concretamente es de rigor, por ejemplo cuando se trata de ligar la problemática del profesor debutante a la calidad de su formación inicial. En relación con ésta, habrá que considerar específicamente qué tipo de formación se está afrontando, puesto que ella nos permite determinar también la índole del estudiante en proceso terminal de formación o del nuevo profesor que se inicia en el ejercicio docente: ¿estamos contemplando la formación inicial y su eventual impacto en la inserción laboral posterior de un estudiante que ha realizado su formación pedagógica de forma inmediata a su egreso de la educación secundaria ,por tanto de un adolescente o joven adulto, o de uno que ha realizado su formación pedagógica después de haber tenido otra formación de nivel superior en alguna especialidad, incluso no directamente educacional, se trataría probablemente, de un adulto.

En cuanto a la formación inicial, postula la necesidad de contar con una práctica intensiva y progresiva de los futuros docentes en instituciones escolares, a la par que destaca la inadecuación de los sistemas formativos que ubican dicha práctica en la etapa final del período formativo, y no facilitan intercambios y reflexiones periódicas de los estudiantes con los supervisores de las mismas acerca de las experiencias vividas en el proceso.

Durante el Primer Taller de Políticas Públicas y Modelos Universitarios, que mantuvieron 150 investigadores de los cinco continentes en Manta, quienes fueron vinculados al país a través del Proyecto Prometeo, en la cual se buscaron nuevos modelos de investigación y docencia para las Instituciones de Educación Superior (IES) del país, trataron diversos temas en donde se reflexionó acerca de los modelos de innovación académica para la universidad ecuatoriana, las políticas públicas de investigación; la investigación en el Ecuador y redes globales de investigación, la construcción de un plan nacional de ciencia y tecnología; modelos de innovación investigadora para la universidad; la investigación médica y salud pública en el país; la mega diversidad, equilibrio ecológica y sostenibilidad ambiental; el modelo de investigación pública; el sector energético y cambio de la matriz productiva; y, la construcción de ciudadanía y el diálogo social .

En la reunión compartieron experiencias, intercambiaron ideas sobre temas relacionados con el desarrollo de las políticas públicas de investigación y de docencia del país. Con esta iniciativa se busca vincular al país a investigadores, académicos y expertos del más alto nivel, especializados en diferentes áreas del conocimiento, para que contribuyan con instituciones públicas y cofinanciadas que los acojan, para el desenvolvimiento de proyectos de investigación y docencia.

Los maestros pasaron del prestigio social a la falta del deseo de enseñar, de guías a trabajadores de la educación. Los cambios sociales llevaron al aula problemáticas diversas. Los docentes tratan de recuperar el placer por educar y apuestan a la formación y la capacitación para abordar los nuevos desafíos.

La presente investigación es de suma importancia para la UTPL porque de este modo comprende la problemática existente en la sociedad, en especial la problemática del docente que inicia su profesión y prepara en manera adecuada a sus estudiantes inculcándoles un espíritu investigativo, luchador dando a la sociedad profesionales capacitados con un nivel alto de competitividad y de competencias.

Los recursos como material bibliográfico, internet, audiovisual etc. Fueron importantes para la elaboración de la propuesta.

La motivación de poder contribuir, ayudar a los docentes con dificultad fue una causa por la cual se realiza esta investigación.

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 son:

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

METODOLOGÍA

El presente trabajo es un estudio bibliográfico, para cuyo desarrollo se han tomado como referencia: artículos científicos, documentos sobre políticas, proyectos y estándares de educación presentados por el Ministerio de Educación, observaciones directas e informaciones periodísticas, entre otros, referidos a Ecuador, América Latina y Europa.

Los métodos usados para la elaboración de este trabajo fueron:

1.- **Inductivo.-** Método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. En él se pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización. Fueron aplicados a este trabajo mediante el estudio de hechos pasados, los cuales fueron importantes para clasificar los problemas que existen en los docentes inexpertos.

2.- **Analítico.-** Este método implica el análisis (del griego análisis, que significa descomposición), esto es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes. Aplicado para saber la problemática del docente inexperto, así se tendrá que saber las causas y motivos que conllevan a la dificultad al inicio de su carrera.

3.- **Sintético.-** Implica la síntesis (del griego synthesis, que significa reunión), esto es, unión de elementos para formar un todo. Luego de reunir la información necesaria se procederá a elaborar un plan para resolver en parte dicho problema.

4.- **Descriptivo.-** se ocupa de la descripción de datos y características de una población. El objetivo es la adquisición de datos objetivos, precisos y sistemáticos que pueden usarse en promedios, frecuencias y cálculos estadísticos similares. En esta ocasión la población a ser estudiada son los neo laureados y estudiantes de último año de universidad, de los cuales se desea saber sus características y sus problemáticas para inserirse en el mundo laboral.

5.- Explicativo.- Este método tiene como fin principal encontrar las razones o causas que se producen por un fenómeno. De este modo se podrá saber sus causas, razones de la dificultad que tienen de los docentes sin experiencia, para incorporarse en el mundo laboral.

Para la elaboración de los resultados que se obtendrán con este trabajo , se tomó como referencia la visión, misión de la UTPL, la misma que hace referencia al Humanismo de Cristo , él fue un gran maestro y como tal impartió a sus discípulos sus conocimientos , del mismo modo la universidad con la ayuda de los enseñantes que serán los " discípulos " modernos se predicara la sabiduría, amor respeto para dar a la sociedad profesionales con un alto nivel de conocimientos y para que tengan respeto hacia el prójimo ellos serán los futuros apóstoles de la educación.

CAPÍTULO I. MARCO TEORICO

1.1 Competencias.

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.

Se define como competencias a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.

Competencia es la capacidad demostrada de utilizar conocimientos y destrezas. El conocimiento es el resultado de la asimilación de información que tiene lugar en el proceso de aprendizaje. La destreza es la habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas.

Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida.

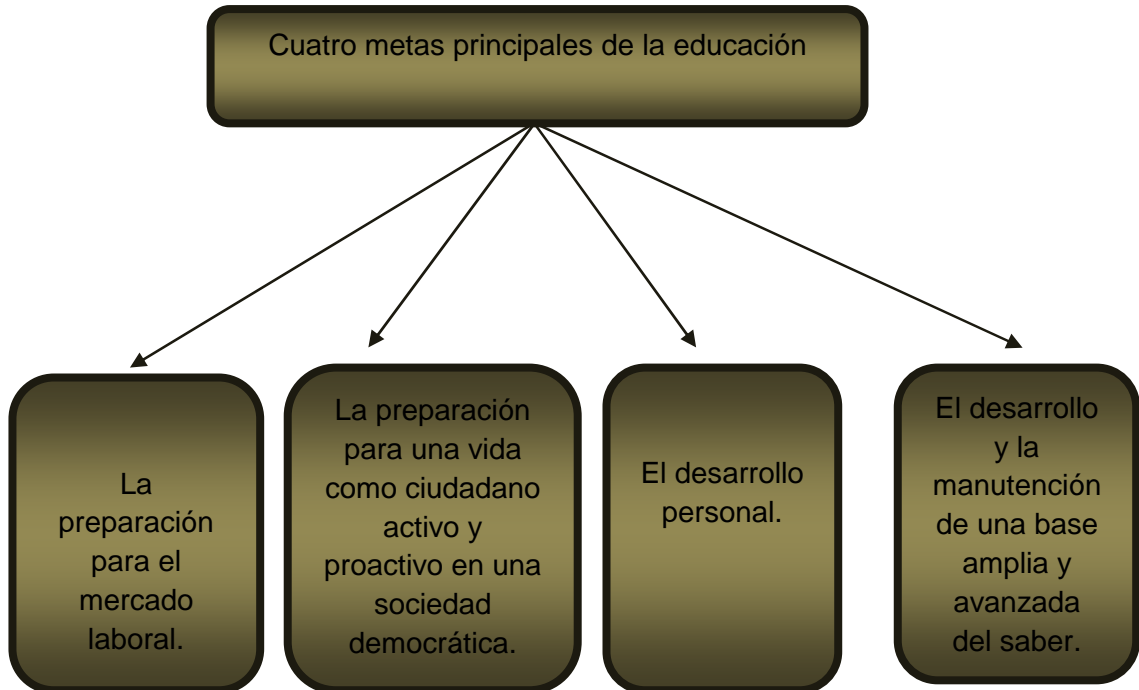
Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

Vivimos en un mundo en el que las competencias y la educación son muy importantes para el desarrollo de una sociedad. En muchas ocasiones la educación superior, no es adecuada para la sociedad en la que estamos viviendo.

Esta es una sociedad tradicional, en la cual muchas personas se conforman con un trabajo que le permita satisfacer sus necesidades personales. Este es un factor en todo el mundo en muchas ocasiones la falta de un cierto tipo de preparación hace que el individuo se aleje de la sociedad y del mundo del trabajo.

Tenemos que hacer valer la educación como una fuente importantísima para el desarrollo de la sociedad y para obtener competencias.

Las cuatro metas principales de la educación son:



La universidad afronta una crisis en las últimas décadas, varios son las problemáticas que debe arrastrar; una de las problemáticas iniciales se engloba en los profesionales, los mismos que egresan sin la debida preparación para enfrentar casos y posturas habituales de la comunidad, siendo su principal detonante la preparación inadecuada.

El poder obtener empleo para profesionales egresados es muy difícil, en muchas ocasiones el joven cae en una actitud conformista al trabajar en actividades laborales precarias o que no satisfacen emocionalmente y temporalmente un estándar de vida deseado.

Tantas las reformas elaboradas en el curso del tiempo para resolver estos problemas como Plan de Bolonia, tratado de Lisboa etc. Estos tienen como objetivo exacto el de garantizar y dar a los estudiantes conocimientos y una buena educación en la universidad, para que así los alumnos tengan una adecuada inserción en el campo laboral.

En la década de los 70 y 80 cambio a un modelo flexible más competitivo como resultado de esto un replanteamiento en las cualificaciones requeridas por el trabajador como consecuencia de este sistema es la explosión de nuevas tecnologías de la información y la inestabilidad de los mercados de trabajo. Desde finales de la década de los sesenta ya se hablaba de que las economías occidentales estaban experimentando un tránsito hacia una nueva sociedad post-industrial en la que información sería fundamental en la creación de riqueza y bienestar.

Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir el mayor porcentaje de retención de nuevas destrezas de modo que se hayan realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno muy dinámico.

Existe una importante desconexión entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, que fundamentalmente se resume en términos de la distancia entre los requerimientos que éste demanda a los trabajadores y la preparación con que los titulados universitarios afrontan su entrada en el mismo. Desde la esfera económica, política y social se llama a las universidades a jugar un papel cada vez más activo y con mayor poder protagónico en el desarrollo económico; debido a que existe una significativa desconexión entre las universidades y las matrices laborales, que fundamentalmente se resume en términos de la distancia entre los requerimientos que esta demanda a los trabajadores, y a la preparación con que los titulados afrontan su acceso en el mismo.

El fenómeno del desempleo juvenil y de la inestabilidad laboral se ha extendido también a los jóvenes universitarios: desde finales de los setenta se empieza a hacer alusión a la universidad como “fábrica de parados”, esto es, titulados sin expectativas.

Así, se entiende que la Universidad, en el marco de las sociedades democráticas del conocimiento, habrá de jugar un papel fundamental en el desarrollo de la cohesión social y la ciudadanía participativa también a través del fortalecimiento de los valores y ser aporte para la cultura.

La educación superior debería jugar un papel esencial en la promoción de la cohesión social, en la reducción de las desigualdades y en la elevación del nivel del conocimiento, destrezas competencias en el seno de la nueva sociedad demanda profesionales con el elevado nivel cultural, científico y técnico que sólo la enseñanza universitaria es capaz de proporcionar. La sociedad exige, además, una formación permanente a lo largo de la vida, no sólo en el orden macroeconómico y estructural sino también como modo de autorrealización personal.

El problema de los jóvenes universitarios es la desprotección en los cinco u ocho años de su carrera. La desconexión absoluta entre el mercado laboral y el mercado universitario donde se puede garantizar una serie de mínimos y una serie de prácticas útiles para el futuro profesional.

En los últimos años los titulados en carreras técnicas empiezan a acceder al campo laboral a través de becas y posteriores contratos en prácticas empresariales, dentro de un modelo de inserción laboral en el que se asume que la precariedad laboral es un período difícil, pero obligatorio en la incorporación paulatina, al mundo del empleo.

Se observa un cierto desencanto con los estudios universitarios al considerar que sus rendimientos profesionales no responden a las expectativas creadas, hasta el punto de manifestar que si lo hubieran sabido antes, esto conllevaría a tomar una decisión para una formación diferente, incluso no universitaria.

Las empresas suelen valorar el hecho de que esos jóvenes becarios ya graduados hayan tenido un buen rendimiento en la empresa, pues muchas veces la contratación laboral es el resultado de un paso anterior por la empresa.

1.2 Calidad educativa.

Calidad educativa. “No nos atrevemos a muchas cosas porque son difíciles, pero son difíciles porque no nos atrevemos a hacerlas.” Séneca. 1. Introducción.

La calidad educativa es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora.

Actualmente vivimos en una sociedad cuya principal característica es el cambio y los permanentes procesos de transformación que se dan en la misma. La escuela forma parte de esa sociedad y tiene su razón de ser en el servicio que presta a la sociedad; por ello está afectada por los cambios sociales, económicos y culturales del medio o entorno en el que se encuentra.

Debe adaptarse de forma inteligente a su entorno cambiante y reflexionar de forma permanente sobre la calidad del servicio educativo que presta a la sociedad. En el campo de los conocimientos es preciso una revisión permanente ante la caducidad de los mismos; surgen nuevos conocimientos y destrezas en la búsqueda y tratamiento de la información, con la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación; la formación en valores es un reto permanente, cuya importancia se acrecienta con la apertura hacia una sociedad cada vez más intercultural; en las relaciones familia-escuela-sociedad; en el campo laboral; en la continua revolución en el ámbito de la pedagogía, de la metodología y de la organización; etc.

Los principios de la calidad educativa son los siguientes:

- La estructura del sistema educativo y la configuración y adaptación del currículo a las diversas aptitudes, intereses y expectativas de los alumnos.
- La función docente, garantizando las condiciones que permitan a los profesores el desarrollo de su labor, su formación inicial y permanente y su reconocimiento profesional.

- La evaluación del sistema educativo, de los centros y del rendimiento de los alumnos, de acuerdo con los estándares establecidos en cada uno de los países de nuestro entorno.
- El fortalecimiento institucional de los centros educativos, mediante el refuerzo de su autonomía, la profesionalización de la dirección y un sistema de verificación de los procesos y los resultados.
- La determinación de las competencias y responsabilidades de los distintos sectores de la comunidad educativa, el clima de estudio y la convivencia en los centros escolares.
- La educación es una realidad compleja en sí misma, ya que afecta a la totalidad del ser humano, entidad ciertamente compleja y multidimensional.
- El educador es un ser libre y el motivo de su comportamiento es siempre su propia decisión, más allá de los modelos en los que se haya formado.

Un programa educativo será de calidad si logra sus metas y objetivos previstos. Llevado esto al aula, podríamos decir que se alcanza la calidad si el alumno aprende lo que se supone debe aprender. Los programas educativos de calidad serán aquellos que incluyan contenidos valiosos y útiles: que respondan a los requerimientos necesarios para formar integralmente al alumno, para preparar excelentes profesionales, acordes con las necesidades sociales, o bien que provean de herramientas valiosas para el trabajo o la integración del individuo a la sociedad.

La finalidad principal y última de un centro educativo es conseguir que sus alumnos alcancen niveles educativos de calidad. La calidad del centro, entendida en términos de resultados, estará íntimamente relacionada con la eficacia y sobre todo con la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos y los procesos para la consecución de los objetivos educativos.

Un alumno satisfecho equivale a lo que en las empresas se denomina satisfacción de los clientes externos, aunque también son clientes internos en la medida en que son coagentes de su educación. Ésta ha de basarse en la atención a sus necesidades y posibilidades educativas y al logro de las expectativas que se le planteen.

Predictores de calidad en los centros educativos

Se señala como factores determinantes, para la existencia de un fuerte liderazgo educativo, un contexto organizado y seguro, la adquisición de destrezas básicas, las expectativas de los alumnos, etc.

La disponibilidad de medios materiales y personales como predictor de calidad

Son todos aquellos recursos de tipo personal o material que constituyen el patrimonio con el que la institución lleva a cabo su actuación. Incluimos los recursos materiales, el profesorado, personal no docente y alumnos.

Recursos materiales. Unas buenas instalaciones y medios mejorarán los procesos de enseñanza-aprendizaje y favorecerá las condiciones de trabajo. Dentro de tales recursos hay que añadir:

Edificios e instalaciones, mobiliario, materiales didácticos, biblioteca, recursos económicos.

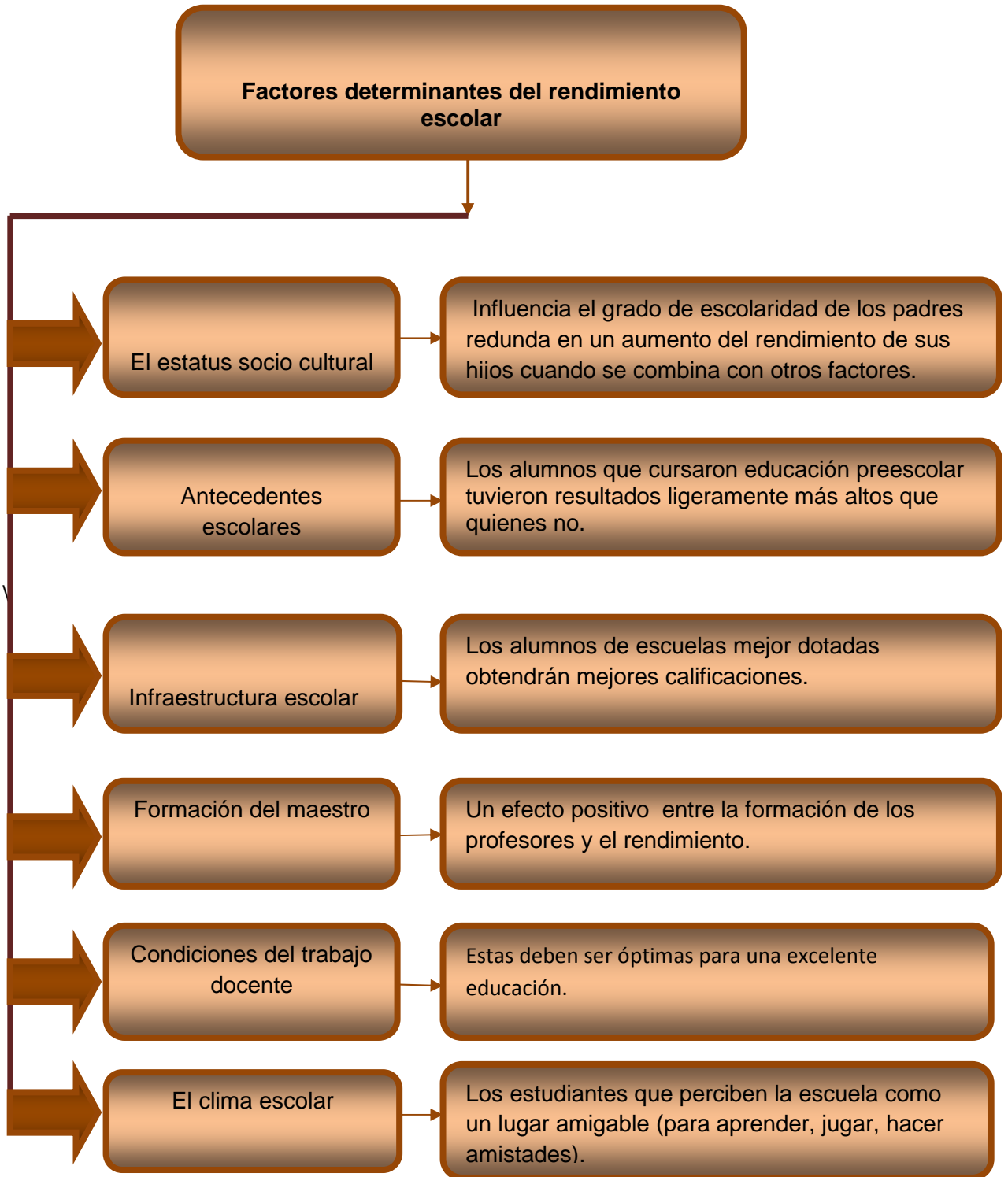
El profesorado y otro personal docente. Un apoyo fundamental para la potenciación de la calidad educativa radica en los profesores, que son promotores directos de la misma.

Personal no docente. Se engloba tanto a los profesionales que ejercen funciones de apoyo educativo (servicio de orientación, logopeda, terapeuta, compensatoria, integración, etc.), médico, psicólogo, asistente social y personal administrativo y de servicios.

Los alumnos. Los alumnos son los que justifican la existencia de un centro educativo.

- **El diseño de estrategias de la institución predictor de calidad.**- hace referencia a la concepción básica y a la organización estática de la institución, pero con la perspectiva de dinamizar el centro.
- **La gestión de recursos predictor de calidad.** -Este punto hace referencia a la utilización de todos los recursos de que dispone el centro. Este apartado comprende aspectos como:
Gestión de recursos materiales, Optimización de recursos humanos, Funcionalización de los componentes organizativos.
- **La metodología educativa predictor de calidad.**-Entendemos por metodología educativa la peculiar forma de realización de las funciones y tareas que se orientan a la consecución de objetivos educativos.
- **El liderazgo educativo predictor de calidad.**-El liderazgo tiene que ser ejercido por el director y el equipo directivo en su ámbito de responsabilidad; pero también son líderes los coordinadores de equipos y los profesores en su aula.

Factores determinantes del rendimiento escolar



1.3 Estándares de calidad educativa.

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.

La educación es un derecho que todas las personas tienen y esta debe ser de calidad.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Debe existir equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Para que el sistema educativo sea de calidad, debemos tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (rendimientos estudiantiles en áreas académicas como matemáticas y lengua, usualmente medidos mediante pruebas de opción múltiple), sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética, lógica, etc.

Los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior. Tenemos que modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

Esto puede ser posible solo si el Ministerio de Educación, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa.

La calidad educativa tiene estándares que son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Estas señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

Estos deben tener las siguientes características:

- Ser objetivos y básicos, características comunes para lograr ser un buen enseñante.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Estándares de Gestión Educativa.- Hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Estándares de Desempeño Profesional.- Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Estándares de Aprendizaje.- Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato.

Los estándares de Aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos.

Estándares de Aprendizaje



1.4 La inserción profesional : una mirada desde los docentes principiantes.

Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.

El recibimiento: Cada escuela con su cultura

Es muy difícil para el docente iniciar su trabajo si no ha estado preparado correctamente y con anterioridad, para enfrentar este nuevo reto que es el de educar.

Se tienen que confrontar con personas con mayor experiencia en el campo y tratar de que ellos les den una mano, es difícil por lo general los docentes antiguos no prestan ayuda a los colegas nuevos, algunos reciben una cordial bienvenida al contrario de otros.

Por otro lado, hay que conocer la realidad de los profesores. Y esa etapa es la segunda, cómo es tu entorno, cómo son los profesores con los que estás, cómo te relacionas con ellos.

El aire fresco de los nuevos y la experiencia acumulada de los antiguos:

Seguramente en el cómo se ven mutuamente los profesores novatos y los más experimentados cada parte tenga su propia versión.

No cabe duda que los docentes con más años de experiencia tienen mayor liderazgo que aquellos que inician, por ese motivo en algunas ocasiones ellos piensan que los nuevos son aquellos que les quitaran su trabajo.

El apoyo emocional y pedagógico que marcan el inicio

Para el docente novato, el apoyo afectivo espontáneo que recibieron de ciertas personas desde los primeros días ha sido muy importante para sobrellevar sus miedos y cuestionamientos. El apoyo pedagógico, en cambio, ha dependido de las relaciones que cada una ha logrado entablar o de la pro actividad que han tenido para preguntar o investigar lo que no saben.

¿Mejor formación inicial o inducción profesional?

Sería muy importante asignar tutores con mayor experiencia para los docentes novatos que inician su labor como docente de este modo se sentirán tutelados de personas que han pasado problemas al inicio de la docencia y sabrán dar consejos a los nuevos colegas.

Los docentes que inician su carrera están conscientes que están comenzando, por ende les queda tanto por aprender y que en su profesión pasarán por varias etapas de aprendizaje.

Sentirse seguros del trabajo que realizan de este modo podrán lograr una educación de alto nivel y no encontraran problemas durante el duro camino del docente.

Saber adaptarse al ambiente de trabajo esto es muy importante porque de este modo adquirirá una experiencia en el ámbito.

Considerar siempre al estudiante con respeto hacerle sentir que se puede confiar de su maestro esto es algo muy importante solo así teniendo el respeto y confianza de la clase el maestro podrá hacer un buen trabajo .

1.5 La inserción profesional de los docentes.

DOCENCIA Nº 33 DICIEMBRE 2007. REFLEXIONES PEDAGÓGICAS. La inserción profesional: Una mirada desde los docentes principiantes.

Los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos:

- Uno de estos es que inicia una nueva vida laboral, en la cual tendrá dificultad, porque si no está preparado para afrontar estas dificultades le será muy difícil el trabajo de enseñante.
- En su lugar de trabajo él se enfrenta a demandas conflictivas y recibe ayuda de uno mejor que él, en muchas ocasiones algunas de sus preguntas no tienen respuesta. El docente no es diferente a otros profesionales cuando inicia su labor sabe que tiene una labor que cumplir con sus alumnos, colegas, padres, autoridades, etc.
- La enseñanza sigue siendo lo central del trabajo, este trabajo sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales. La forma como enseñan es diferente de un lugar a otro.

Así la globalización actual de muchas políticas educacionales confronta a los maestros en América Latina con expectativas de desempeño propias de otros contextos, a pesar de que las poblaciones estudiantiles a las que enseñan y sus propias condiciones de trabajo no lo sean.

Unos factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podríamos llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior.

Los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación.

En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. En otros momentos, especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores.

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 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.

En cuanto a condiciones de trabajo, en los sistemas de muchos países latinoamericanos la inserción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) y puede significar, como ya se ha dicho, una carga doblemente alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo aceptable. Se entiende que la inserción profesional del profesor constituye una etapa clave en la configuración de su identidad como docente.

La identidad profesional docente se puede entender como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo. La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza la que a su vez puede tener diversos orígenes.

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.

Habiendo dicho lo anterior, y considerando la situación de América Latina y otros países del mundo en desarrollo, la posibilidad de establecer programas formales de inducción es limitada, por muchas razones. Entre ellas, está por ejemplo, que los programas de formación inicial sean débiles y que requieran atención prioritaria por parte de las políticas. Al contrario que se considera que los programas de formación docente inicial son suficientes para que el nuevo maestro se inicie en forma autónoma.

Se debe ofrecer oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar, a nivel de políticas, comienza a discutirse en América Latina la posible oferta de acompañamiento para profesores principiantes, con el fin de que sean tutelados y ayudados por colegas mucho más expertos en el campo y con mayor experiencia en la educación.

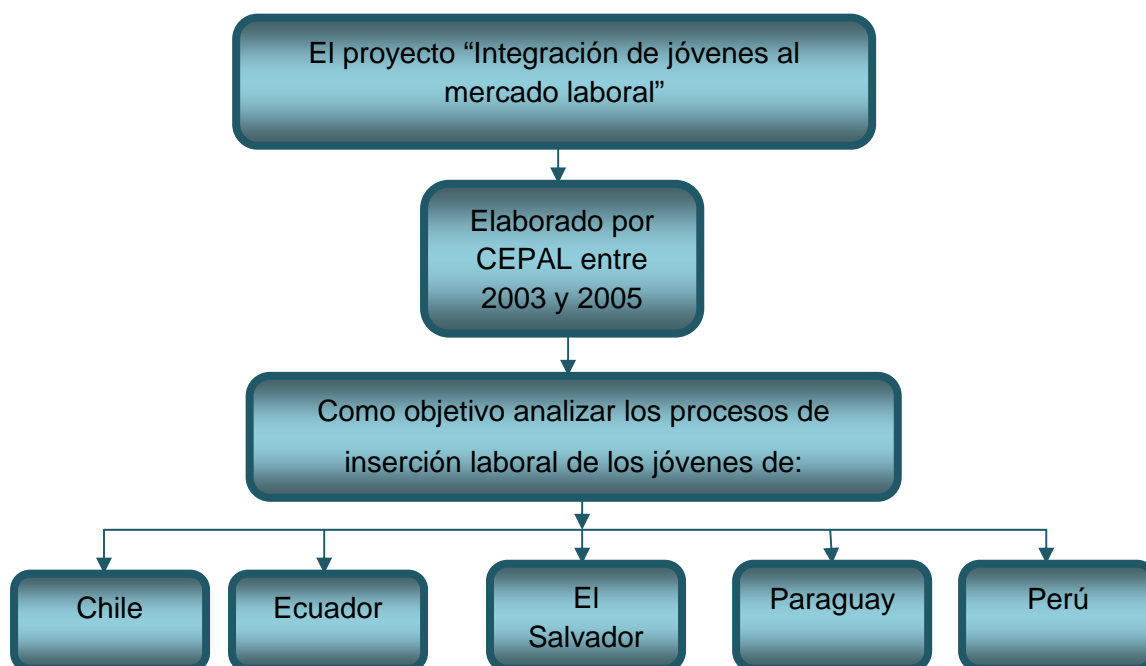
Parte del problema en muchas situaciones es que se presume que el nuevo maestro sea experto, si no lo es, la culpa es suya o tal vez de su formación inicial. Se concluye que frente a esto “ya no hay nada que hacer más que dejar que se las arregle como pueda”.

Corresponde a la autoridad educacional (a nivel nacional o a nivel regional / local) orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata. Corresponde a las acciones de supervisión del sistema verificar si se ofrecen o no las condiciones señaladas.

Hay diversas opciones para realizar estas acciones que van desde proporcionar la información necesaria sobre la operación del centro escolar hasta la asignación de un profesor para que sea el referente y mentor de la profesora que comienza a enseñar.

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

Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Publicado en el Boletín redEtis nº 5, versión preliminar.



Generalidades:

1. Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos en el mundo laboral.
2. Los obstáculos, problemas que se encuentran durante su labor docente y las estrategias que aplican para superarlos.
3. Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y las prácticas de capacitación.
4. Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos.
5. La juventud de hoy en día tienen mayores niveles de educación formal que los anteriores, pero también tienen mayores problemas de inserción al empleo.
6. La causa de esto no es que las nuevas generaciones sean demasiado educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación, la demanda laboral más bien está centrada hacia el personal más calificado.

7. 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. Estas están centradas en el bienestar económico, la creación de bases para formar una familia.
8. El cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su autoestima y sus perspectivas de vida. Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave. Aún existe un problema para las mujeres con educación formal baja para ellas las oportunidades de empleo productivo son pocas, esto se puede explicar porque estamos en una sociedad en la cual se razona aun que la mujer no es adapta a desempeñar cargos y realizar trabajos que un hombre lo hace normalmente.

La combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas afectar el rendimiento en ambos campos, positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas. En la medida en que el trabajo afecta el rendimiento escolar, debido a extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje, este aumento representa una tendencia negativa que hipoteca el futuro de los jóvenes. Para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros.

El mercado exige, entre otros, experiencia laboral pero para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia. Por otra parte, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

Existe un interés creciente de los jóvenes en la independencia laboral y en la participación de micro y pequeñas empresas, la mayor parte de jóvenes desearía tener su propia empresa ser autónomo, pero al mismo tiempo, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito....) y un alto riesgo de fracaso.

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora más que a los jóvenes les parece justo la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes y, de esta manera, sus resultados económicos.

Ellos tienen las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que ellos forman una familia propia están continuamente 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.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. 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 dinámica demanda laboral, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal.

1.7 La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos.

Revista de la C E P A L 9 2 • Agosto 2007 “La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos Jürgen Weller”.

Desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio.

La inserción laboral sigue siendo un factor decisivo en el sentido descrito, en su calidad de pauta cultural preponderante, y también como aspiración individual de la inmensa mayoría de los jóvenes.

La sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo también brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social. La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas.

Preocupa la evolución de los mercados de trabajo de América Latina en los años 1990 y la primera mitad de los años 2000. En numerosas encuestas de opinión indican que el desempleo y otras deficiencias laborales se hallan entre los problemas que más inquietan a la población latinoamericana y es rara la campaña electoral en que no se anuncia una significativa generación de empleos como una de sus metas.

La dinámicas de la oferta y la demanda laboral, los cambios en el funcionamiento de los mercados de trabajo, así como las transformaciones socioeconómicas más allá de estos mercados, son algunas de las circunstancias para el problema de la inserción laboral.

De una parte la oferta laboral, destacan la reducción del crecimiento demográfico, el aumento del nivel educativo de las nuevas generaciones y la progresiva integración laboral de las mujeres jóvenes. Todas estas tendencias pueden favorecer una inserción laboral más productiva y equitativa de las nuevas generaciones.

De la otra parte la demanda, habría que resaltar la creciente integración comercial y financiera que, en forma directa o indirecta, intensifica la competencia en los mercados.

Las empresas pueden responder de diferente manera a la presión de una competitividad siempre en continuo realzo.

La demanda relativa de mano de obra calificada y flexible, es lo que también favorece la inserción laboral juvenil más que la de los adultos. Para estos últimos es más difícil enfrentar los cambios en las pautas productivas y tecnológicas. La aceleración del cambio en los mercados, como consecuencia de la integración global y los avances tecnológicos, afecta también al funcionamiento del mercado de trabajo.

Otro elemento que complica la inserción laboral juvenil es la segmentación socioeconómica, reflejo y origen de la elevada desigualdad en América Latina. El trasfondo familiar determina en gran medida las perspectivas laborales de los jóvenes, pues influye en las oportunidades de acumular capital humano (acceso a educación y capacitación de buena calidad), capital social (relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad) y capital cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante). La situación, los problemas y las perspectivas de los jóvenes, por lo tanto, son heterogéneos.

Cuando la crisis afecta a las empresas empiezan a reducir su personal, los jóvenes suelen ser los más afectados, ya que por su menor antigüedad y debido a razones sociales (protección de los jefes de hogar) y económicas (mantención de la fuerza laboral experimentada, menores costos de despido) son los primeros en perder el empleo. Por lo tanto, en situaciones de gran volatilidad económica características de América Latina durante las últimas décadas el entorno se hace muy desfavorable para la inserción laboral de los jóvenes.

En el período reciente el desempleo aumentó para todos los grupos, de manera que el incremento del desempleo juvenil fue más el reflejo del deterioro general de los mercados de trabajo. Los jóvenes tienen hoy niveles más altos de educación formal que las cohortes etarias anteriores, pero también enfrentan mayores problemas de acceso al empleo.

Los jóvenes otorgan una alta valoración al trabajo en sí, pero sus experiencias con empleos concretos suelen ser frustrantes. Si bien se aprecia una creciente percepción funcional del trabajo principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes este sigue siendo la piedra angular en el desarrollo de su identidad personal, a lo que contribuye el logro de nuevas relaciones sociales en el lugar del empleo.

Para mejorar la inserción laboral se debe tener una buena educación y formación para el trabajo son elementos clave en el desarrollo del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes.

Para las empresas, las actitudes y valores de los postulantes desempeñan un papel clave en la contratación de sus trabajadores, y en muchos de estos aspectos los jóvenes son habitualmente mal evaluados.

Existen barreras específicas que impiden el acceso de muchas mujeres al mercado laboral, sobre todo debido a obstáculos relacionados con pautas tradicionales de la división de trabajo: las mujeres son relegadas al ámbito privado y están a cargo de la reproducción, mientras los hombres actúan en el ámbito público y son responsables del trabajo productivo.

Si bien en algunas empresas se afirma que contratan a jóvenes con una buena formación, aunque no tengan experiencia, de hecho para la inserción laboral de los jóvenes se suele plantear exigencias adicionales (de experiencia, conexiones personales, manejo de pautas culturales, esfuerzo individual y otras). Entonces, más allá de las correlaciones positivas a nivel agregado, muchos jóvenes perciben que la relación entre escolaridad y acceso a empleo productivo se está debilitando.

1.8 Inserción en el mercado de trabajo.

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

Dar inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme importancia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento.

Las personas se enfrentan a la alternativa de seguir invirtiendo en formación o buscar empleo.

La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad 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. El mercado no funciona por los principios de la libre competencia sino que los empleadores y los propios trabajadores dividen el mercado en segmentos o “colas” de puestos de trabajo en función del salario asignado a cada uno de esos compartimentos.

La integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto, algunas conclusiones importantes:

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 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.

Algunos estudio realizado por universidades de España en la inserción laboral dieron como resultado las siguientes afirmaciones:

Los porcentajes de antiguos alumnos ya titulados que se muestran satisfechos con la formación recibida en la universidad son muy elevados.

El periodo de búsqueda y obtención del primer empleo no suele extenderse más allá de doce meses para la mayoría de la población egresada.

Para la búsqueda de empleo, aunque los egresados utilizan todas las disponibles en proporciones variables, aparece de manera nítida la importancia para la inserción en el mercado laboral del factor “redes sociales” o conjunto de contactos, informantes o soportes personales con el que el demandante aborda el proceso de inserción.

No obstante, la gran mayoría de estudiantes considera que la obtención de un título superior aumenta sus posibilidades de lograr un empleo. No obstante un buen porcentaje de graduados, luego de obtener el título permanecen mucho tiempo sin ejercer su profesión, por este motivo buscan trabajo en otro campo que no es el suyo, esta es la problemática que acontece en general en todas las sociedades a nivel mundial.

Esto ocurre muy poco en países que están a la vanguardia y se relacionan en cuestiones de educación superior, porque tienen un plan de estudios de acuerdo a los avances tecnológicos y metodológicos que esta sociedad genera, por este motivo en estos países es muy difícil ver profesionales que trabajen en un área que no sea la suya.

Durante los últimos años se han realizado estudios científicos con egresados de diferentes carreras, el resultado arrojado de esta investigación fue que la mayoría de egresados no era preparada para las condiciones y demandas que algunas empresas o lugares de trabajo pedían.

La inexperiencia laboral es uno de los factores que más contribuyen a la percepción de la discontinuidad entre el mundo universitario y el mundo laboral, el desconocimiento en el momento de finalización de la universidad el mundo laboral aparece como un continente desconocido, el temor la impericia, la inexperiencia tienen como consecuencia un miedo que se añade al que naturalmente aparece en situaciones de cambio.

La Inserción laboral según titulaciones

En el caso de las titulaciones técnicas (Ingenierías), los procesos de inserción laboral se ven facilitados, a juicio de los participantes en las discusiones grupales, por una alta demanda de titulados en el mercado, y por tratarse de titulaciones de marcado carácter aplicado, que conectan sin grandes dificultades con el mundo laboral.

Las Ciencias Experimentales se caracterizan por una inserción laboral más difícil, y en especial en ámbitos geográficos en los que no se cuenta con un programa suficientemente desarrollado.

Las Ciencias Sociales y Económicas comparten una versatilidad a la hora de la inserción en el mercado de trabajo, de tal manera que participan indistintamente de las vías de inserción a través de la empresa privada o en el sector público.

Las Humanidades posiblemente cuentan con la situación más difícil en lo que respecta a su inserción laboral.

Las Ciencias de la Salud cuentan con un proceso de inserción laboral en el que puede darse una cierta continuidad entre estudios y empleo.

Los cambios sociales y económicos registrados a lo largo de las últimas décadas han hecho que se modifiquen las concepciones tradicionales sobre el ámbito de lo laboral. Uno de los rasgos más característicos de estos cambios es la flexibilidad tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad en su conjunto. Como consecuencia de todo ello, aparecen nuevas éticas del trabajo y nuevas formas de conjugar la vida laboral con la vida privada.

1.9 Políticas de la inserción a la docencia en América Latina.

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales, la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de (resultados del aprendizaje); la revisión de contenidos curriculares y los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros. Recordando que estamos frente a “reformas educativas”; así mismo, se aplicaron con relativo éxito, estrategias para mejorar la equidad, la calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo.

La enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas.

Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

Los Ministerios de educación constituyen por lo general los empleadores más importantes que tiene un país. Además los maestros, profesores, no componen una categoría profesional homogénea sino bien diversa. Como si esto fuera poco hay lagunas cualitativas dentro del cuerpo docente principalmente en el área de matemática y ciencia.

En América Latina uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación. En

la región latinoamericana existe una importante rotación de los Ministros de Educación y que esta tendencia parece ir profundizándose en las últimas décadas.

Las condiciones laborales, el desarrollo profesional docente y la evaluación al doctrinar, forman parte de un continuo. Sin embargo, muchas veces, la realidad es una propiedad fragmentada donde cada cual hace lo suyo sin escuchar al otro.

Un camino posible con la inserción de los nuevos docentes ya que muy pocos son los países en Latinoamérica que tienen definida una política en la materia; la ventaja es que aún hay mucho por hacer lo que brinda la oportunidad de pensar en forma integral.

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. Esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente.

Muchos son los maestros en Latinoamérica desilusionados quienes afirman que abandonarían la profesión si surgiese otra oportunidad.

Cuando nos referimos al estado de la formación docente en América latina, se hace necesario distinguir entre el nivel de educación básica y el de enseñanza media. En el primer caso, se parte de una lógica pedagógica y se enfatiza la enseñanza de la didáctica. En la formación de profesores de enseñanza media, la mayor importancia la tiene siempre lo disciplinar y generalmente el lugar y la preparación pedagógica es tardía y secundaria.

Es difícil medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. En general, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante. Además, la opinión pública estima que este reconocimiento debería recompensarse con un nivel salarial acorde al trabajo que se desempeña.

Las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia.

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

León, M. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado el 6 de Mayo de 2013, de Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo.

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad.

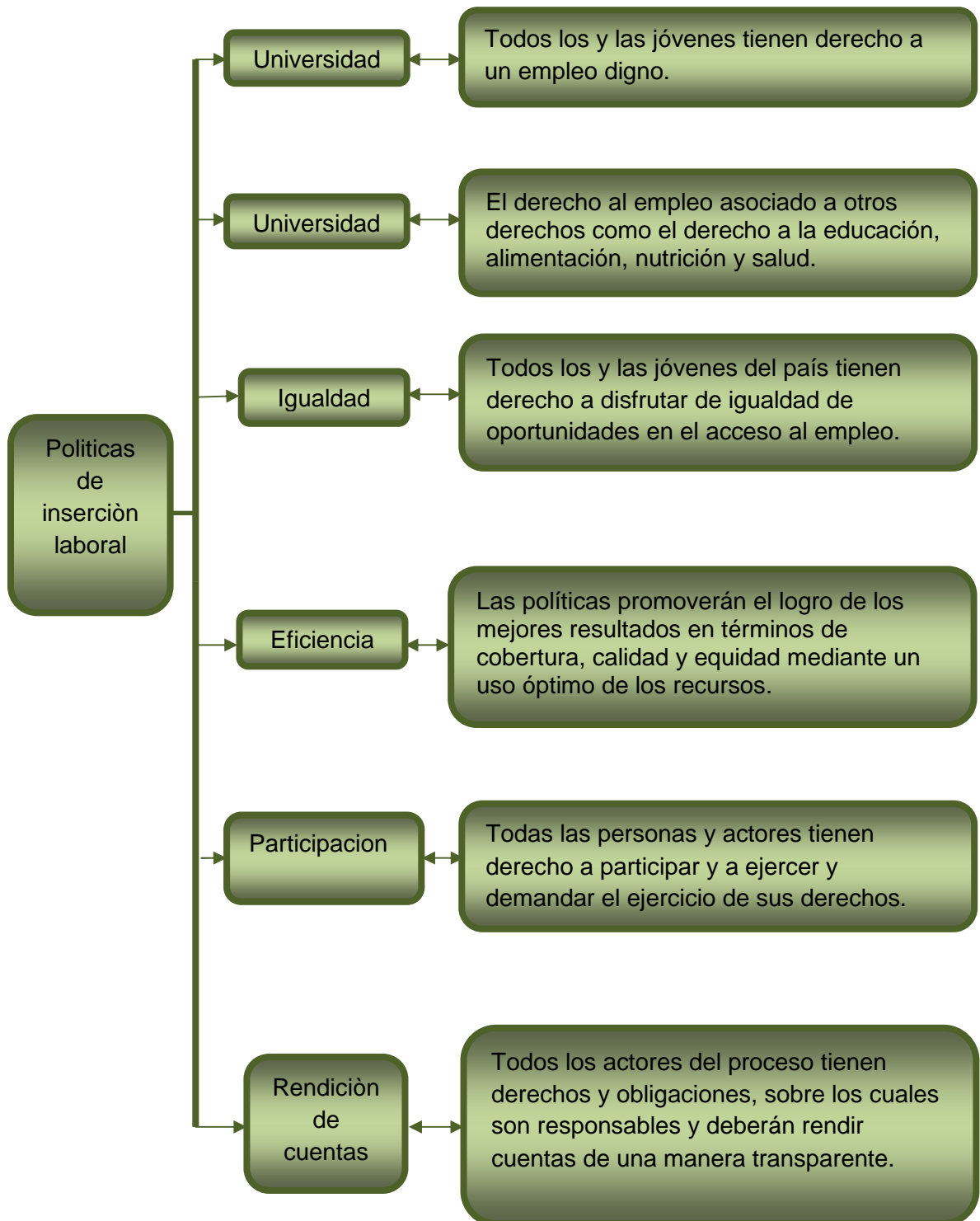
La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral.

El ingreso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afro descendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

En el 2005, FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana realizaron análisis sobre los y las jóvenes y el mercado laboral en el Ecuador, se presentó una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de este grupo poblacional, que recogen también las opiniones de los participantes en los talleres de discusión de un borrador preliminar realizados en las ciudades de Quito y Guayaquil.

Las políticas de inserción laboral de la juventud consisten en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Los principios de las políticas de inserción laboral para la juventud



CAPITULO II. INTERPRETACION, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

2.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.

Individuales

Se citaran algunas características importantes:

Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación.

Son de mentalidad abierta, al aprendizaje y adaptación que son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro.

Tienen gran flexibilidad y paciencia cuando imparten la cátedra asignada. Son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tenga estable el nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo.

Tienen actitud positiva, una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes. Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

El maestro debe interactuar con las instituciones y los padres de familia en lo que se refiere a las metas de desarrollo integral del alumno. Ser docente es tener la oportunidad de enfrentarse cada día a una caja de sorpresas: una sonrisa, el llanto, un logro, un interrogante difícil de responder, situaciones que hacen del ejercicio académico un rol gratificante y un reto permanente.

El docente debe ser un facilitador y mediador, un concepto fundamental que debe manejar el maestro en su rol de mediador y facilitador es el de la zona de desarrollo próximo. Se refiere a : "la distancia entre el nivel real de desarrollo determinado por la capacidad de resolver problemas de forma independiente y el nivel de desarrollo potencial determinado por la resolución de problemas con la colaboración de un compañero más capaz o con la guía de un adulto.

Académicas

Los graduados se quejan de que los modos de enseñanza siguen basados en clases magistrales, dándose poca importancia a la escritura de proyectos prácticos o la adquisición directa de experiencia laboral. Los modos de enseñanza “tradicionales” dificultan la adquisición de las competencias básicas (saber expresar ideas, hablar en público, capacidad de organización, etc.) necesarias para hacer frente a los nuevos retos que supone la inserción laboral del joven titulado universitario.

El docente debe estar bien preparado en relación a su rol para asumir la tarea de educar a las nuevas generaciones, y ello implica no sólo la responsabilidad de transmitir conocimientos básicos para el estudiante, sino también el compromiso de afianzar en los estudiantes valores y actitudes necesarios para que puedan vivir y desarrollar sus potencialidades plenamente, mejorar su calidad de vida, tomar decisiones fundamentales y continuar aprendiendo.

El plan de estudios de esta licenciatura abarca las características de la educación actual abordando las áreas de docencia, psicopedagogía, diseño curricular, investigación y administración de instituciones educativas. Muestra su excelencia y vanguardia en contenidos prácticos e innovadores que proporcionan al alumno una sólida preparación en todas las materias de educación necesarias para el ejercicio profesional exitoso.

Laborales

Los jóvenes neo laureados que al finalizar sus estudios universitarios se encuentran con un trabajo temporal, que poco tiene que ver con lo que han aprendido en la universidad, que requiere una cualificación en muchos casos menor a la que poseen y que les genera un elevado grado de frustración, teniendo en cuenta sus expectativas.

Las oportunidades de trabajo del Licenciado en Ciencias de la Educación son muy amplias; puede incorporarse en el ámbito institucional tanto público como privado realizando actividades de docencia en cualquier nivel educativo; evaluación, diseño e implementación de planes y programas de estudio; y actividades de dirección y organización de centros educativos. Además, tiene la capacidad para prestar sus servicios de forma independiente, llevando a cabo prácticas profesionales particulares desarrollando su propia empresa en las áreas de capacitación, educación permanente, apoyo psicopedagógico en problemas de aprendizaje y orientación escolar. Puede colaborar en los departamentos de recursos humanos de cualquier tipo de empresa.

Un 78% de los docentes de América Latina, independientemente de la forma en que accede al cargo, cuenta con un contrato laboral por tiempo indefinido; mientras que un 18,6% solo dispone de contratos anuales que pueden ser renovables. Estas condiciones claramente refieren a condiciones de estabilidad laboral, lo cual afecta aspectos sensibles y relevantes para la realidad personal y familiar de estos profesionales.

2.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.

La práctica profesional constituye parte de la columna vertebral de la educación superior y de toda profesión universitaria; le caracteriza una formación particular y un conjunto de conocimientos que capacitan para el ejercicio laboral.

Frecuentemente se concibe la práctica docente como la acción que se desarrolla en el aula, y dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar. Si bien es cierto éste es uno de los ejes básicos de la acción docente, pero no hay que olvidarse de otros aspectos fundamentales como podrían ser la práctica educativa fuera del aula y en contextos de educación no formal. La obligación moral y social que implica la docencia la sitúa por encima de cualquier obligación establecida que pueda implantarse en la definición del empleo ya que el profesor como tal está obligado a contribuir al desarrollo tanto intelectual como personal, en cuanto a personas humanas libres, como son los alumnos de los que es responsable.

Debido a la complejidad del mercado laboral disponible para los jóvenes, se torna absolutamente necesario si es que se busca el desarrollo y progreso personal, una formación integral con multiplicidad de herramientas. La formación académica hoy en día es muy importante sobre todo si se desea conseguir un empleo.

Los jóvenes que acceden al nivel universitario de la educación, deben complementar racionalmente su carrera con otros estudios. La formación extracurricular universitaria se ha convertido en un campo de desarrollo y de investigación para las disciplinas educativas. Todos los estudiantes realizan una o más actividades de formación complementaria, a la académica.

En cuanto a idiomas, el inglés es la lengua elegida por la mayoría de los estudiantes. Actualmente el conocimiento de otras lenguas es muy importante en el mundo de hoy, por estas circunstancias las universidades están obligadas a enseñar en todas sus carreras otras lenguas en especial el lenguaje inglés que es el más utilizado.

Corresponde a la universidad, en este caso, atender, revisar, proponer alternativas que resuelvan el problema de la calidad de la práctica profesional; de otra manera esta práctica aparecerá yuxtapuesta al currículo de cada escuela o facultad sin constituirse en parte integral de la formación profesional y se convertirá en un obstáculo para que se ejerza como tal. (Más precisamente es responsabilidad del director de la facultad o escuela establecer los contactos con las empresas, las industrias, los servicios en los que los estudiantes podrán practicar sus conocimientos.

Hablar de la formación profesional nos exige atender el estudio, el análisis y las propuestas que pueden incorporarse en los planes de estudio y que aseguran el éxito de la realización de las prácticas profesionales en el sentido sugerido.

Los estudiantes universitarios sufren al enfrentarse a un trabajo profesional por dos razones principales. La primera es el encuentro con un mundo desconocido que tiene sus propios valores, su propio lenguaje sus propios usos y costumbre. La segunda es el paso de la formación universitaria, que es básicamente teórica, a la aplicación en el ambiente de trabajo.

Dentro de este marco referencial podemos entender la formación profesional y su práctica como una educación para la vida que genera actitudes, habilidades y disposiciones orientadas al desarrollo humano. En este sentido, la práctica profesional requiere su espacio propio de ejercitación dentro de la misma formación a través de la investigación, la docencia, el trabajo con los demás, el contacto empírico con las estructuras administrativas, la información directa en los archivos, la presencia en los tribunales, despachos, etc. Que es donde el estudiante puede proyectar desde el período escolarizado los conocimientos adquiridos.

Culminar una carrera , reducirá las cifras de desempleados existentes en nuestro país, ya sean titulaciones universitarias, formaciones profesiones o cursos, es necesario optar por una actividad para evitar caer en la monotonía de la vida .Cuanto mayor sea el nivel académico, que es distinto del llamado "nivel cultural", más probabilidades tendrá de encontrar un trabajo mejor remunerado.

Cuando se intenta obtener un empleo, sea del tipo que sea, aun a sabiendas de que es necesario un nivel inferior al que tiene el demandante, pueden surgir varias situaciones. La primera es que sea rechazado debido a que posee unos conocimientos superiores a los necesarios para desarrollar el trabajo, con lo que en cualquier momento podría abandonar la empresa por un trabajo más acorde con su formación.

Es muy evidente que la educación , ha evolucionado no solo la estructura de los centros como institución sino la formación del profesorado, el perfil del alumno, las leyes que regulan la enseñanza, en general ha cambiado en función de los notorios cambios sociales , especialmente en las dos últimas décadas.

Las sucesivas reformas educativas emprendidas en éstos últimos veinte años han modificado la gestión de la enseñanza, la ordenación académica, los planes de estudio y otras cuestiones relacionadas con la escuela, y por consiguiente al profesorado, aunque los docentes han desempeñado desde siempre varios papeles de forma simultánea (refiriéndome con ello por un lado al papel de educadores y por otro al de cuidadores), en estos tiempos muchos se ven desbordados y poco reconocidos.

2.3 Satisfacción docente.

Como primera cosa diremos que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que tiene el docente sobre las experiencias laborales.

Esto se da cuando la labor del docente haya alcanzado los objetivos establecidos.

Los factores que influyen esta satisfacción son: intrínsecos y extrínsecos. El docente es satisfecho de su labor cuando se siente realizado en su vida, cuando haya obtenido el trabajo deseado y se sienta satisfecho económicamente.

El docente para sentirse satisfecho debe amar a enseñar y amar la materia que está enseñando.

Actualmente el docente no se siente satisfecho de su labor, existen muchas problemáticas entre las que citaremos las siguientes:

El salario de un docente no es adaptado al trabajo que está cumpliendo, el es la guía de los alumnos, es la persona que ayuda a forjar los nuevos líderes del país y por esta razón meritan ser tratados en otra manera.

Algunos docentes no tiene un contrato seguro de trabajo, lo tienen solo por pocos meses para sustituir a otras colegas por un periodo corto de tiempo, esto creo un malestar en los enseñantes que no se sienten protegidos, sabiendo que ellos son importantes para el desarrollo de la educación.

En algunos casos los docentes se lamentan por la falta de fondos existentes en los centros educativos, motivo por el cual en ciertas ocasiones es imposible realizar proyectos de investigación.

Desde otro punto de visto en general el docente se siente satisfecho porque está haciendo su labor con gran pasión es seguro de su tarea. La labor es muy difícil tiene sus sabores y desabores pero el docente que educa y lo hace con pasión es siempre satisfecho de su labor como enseñante.

Debe ser no solo un enseñante sino un amigo con los alumnos para lo cual debe crear un clima agradable en clase, debe ser incentivador saber estar al paso con la tecnología etc.

La satisfacción laboral se considera un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo, se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo a su situación laboral. Es por esto que toda organización debe prestar especial atención al grado de satisfacción o insatisfacción que presente su personal, esto es de especial importancia en las instituciones de educación superior cuya principal actividad es la formación de capital humano.

Se vive una época de transición entre modelos laborales lo que provoca un estado de readaptación permanente, generando incertidumbre en un contexto tan básico como el bienestar laboral, provocando que el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral sea cada vez más difícil de mantener.

El nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización, impacta en la reputación de la misma, tanto a nivel interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias , por lo cual, todo ello convierte a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier organización, con mayor motivo en el campo educativo, donde la labor que realizan los docentes tiene como materia prima a las personas en formación y como objetivo guiar eficazmente su desarrollo hasta lograr que logren plena e íntegramente incorporarse a la sociedad y al mundo del trabajo. Esto dará calidad de vida en general y finalmente, porque un empleado satisfecho presentará más conductas a favor de la organización que uno menos satisfecho formados.

Es importante reconocer que los factores que generan satisfacción laboral y motivación, están separados y son distintos de los factores que generan la insatisfacción laboral; la organización requiere estrategias que atiendan ambas situaciones, para la satisfacción lo contrario sería la ausencia de satisfacción, y en el caso de la insatisfacción, lo contrario representa ya no molestias, ya no insatisfacción.

Entre la satisfacción del empleado y la productividad, entre la cooperación y colaboración en el trabajo, y el objetivo de maximización de utilidades, surgen tensiones contradictorias que pretenden ser resueltas, o por lo menos mejoradas, cuando el trabajo mismo se convierte en fuente de motivación y cuando el rendimiento económico alcanzado repercute en el mejoramiento de la calidad.

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

El problema de la inserción laboral de los jóvenes, especialmente, de aquellos que tienen estudios universitarios, es una de las cuestiones prioritarias a nivel regional, nacional y europeo. La mayor parte de las investigaciones que han analizado esta cuestión se han centrado en la óptica de la oferta de trabajo, estudiando cómo la educación condiciona el grado de empleabilidad desde la perspectiva de los trabajadores que ofrecen su formación, experiencia y conocimientos a las empresas.

En un momento caracterizado por la necesidad de adecuar la oferta con la demanda de titulaciones universitarias.

En los últimos años las características del mercado laboral al que se enfrentan los titulados universitarios se han modificado sustancialmente y su complejidad ha aumentado de manera considerable, siendo mayores las exigencias y requerimientos durante todo el proceso de transición al mundo del trabajo. En el contexto laboral en el que nos encontramos actualmente es necesario que los titulados universitarios hayan desarrollado las competencias adecuadas para el desempeño de su puesto de trabajo y que éstas se actualicen periódicamente para poder satisfacer los constantes cambios de requerimientos, expectativas y necesidades de las organizaciones.

Los países han experimentado la necesidad de introducir cambios en sus sistemas educativos, ya que el mercado laboral no sólo exige de los graduados conocimientos y destrezas a nivel profesional, sino también la capacidad de adaptarse a nuevos ámbitos de desarrollo profesional no necesariamente relacionados con su campo específico de estudio.

En el marco de la llamada globalización ha cobrado relevancia conceptual lo que se denomina las sociedades del conocimiento, caracterizadas por la existencia de una colectividad competitiva, el desarrollo del capital humano, la producción y difusión del conocimiento, los procesos de investigación y aprendizaje vinculados a la experiencia y la revolución tecnológica. En estas sociedades interactúan una serie de actores entre los cuales las Instituciones de Educación Superior y las empresas resultan fundamentales como dinamizadores de estas sociedades y cobran presencia en la medida que exista una fuerte vinculación en dos dimensiones: a) la articulación entre los perfiles de formación profesional y las necesidades presentes y futuras del mercado de trabajo, y b) las coincidencias entre las actividades de investigación científica y tecnológica que desarrollan las con las necesidades de los ámbitos productivos.

Tantos son los acuerdos entre las universidades, estado y empresas con el fin de que puedan ayudar al titulado antes de que se enfrente a su primer trabajo. Las empresas grandes educan desde los inicios con becas a los futuros trabajadores de sus empresas, esto es algo bueno y al mismo tiempo algo negativo visto que no podríamos decir que todos tenemos las mismas oportunidades de un futuro mejor.

Algunas empresas se afirma que contratan a jóvenes con una buena formación, aunque no tengan experiencia, de hecho para la inserción laboral de los jóvenes se suele plantear exigencias adicionales (de experiencia, conexiones personales, manejo de pautas culturales, esfuerzo individual y otras). Entonces, más allá de las correlaciones positivas a nivel agregado, muchos jóvenes perciben que la relación entre escolaridad y acceso a empleo productivo se está debilitando.

2.5 Inventario de las tareas del trabajo docente: Competencias docentes.

Estamos viviendo en la actualidad en una sociedad en la que diariamente se ven avances tecnológicos estos cambios influyen a la educación y en algunas ocasiones presenta dificultad para ir de la mano de estos avances.

El buen ejercicio profesional requiere una formación dirigida al desarrollo práctico de procesos que estén fundamentados teóricamente. La formación se vincula al ejercicio profesional y trata de dotar de herramientas que resulten útiles para resolver los problemas que surjan en el ámbito profesional.

En la docencia, como en cualquier otra profesión existe la necesidad imperiosa de actualizarse permanentemente para estar en condiciones de dar una respuesta adecuada a las demandas del ejercicio profesional. Todo esto ha desembocado en el paso de una docencia centrada en la enseñanza a una docencia centrada en el aprendizaje, de un profesor que trabaja individualmente en su aula y materia a unos profesores trabajando en equipo en un proyecto común.

El profesor competente es el que usa sus conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, valores, actitudes y comportamientos, para conseguir el reto de educar a sus alumnos.

Es decir, tiene las competencias profesionales necesarias y suficientes para desarrollar las funciones y conseguir los fines educativos que la ley señala.

El profesorado tiene que educar a los alumnos para que consigan desarrollar las competencias básicas necesarias para dotarse de un proyecto personal de vida valioso y sean capaces de llevarlo libremente a la práctica en su entorno vital.

Los cambios que se producen en el entorno hacen que el profesor demande una formación inicial que le proporcione las competencias necesarias para dar respuesta a las exigencias de su profesión; pero, aún más, necesita una formación continua para hacer frente a esta situación cambiante. Por ello, más que acumular conocimientos, se necesita manejar herramientas de aprendizaje que permitan aprender a aprender, es decir, tener la habilidad de adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas, así como habilidades para innovar.

Las diez competencias profesionales del profesorado se clasifican en cinco ámbitos: saber, saber ser, saber hacer qué, saber hacer cómo y saber estar.

La Competencia científica. - Alude al uso consciente de las capacidades cognitivas del docente para la adquisición, empleo y gestión del conocimiento, referido al área, materia o módulo objeto de su especialidad y al conocimiento pedagógico sobre educación.

La competencia didáctica.- se centra en el uso consciente de los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas para provocar el aprendizaje en los alumnos.

La competencia intra e interpersonal.- Se refiere a la aplicación de la forma de ser de cada profesor en el buen trato a los demás en el desempeño de su trabajo. Engloba el conjunto de características y actitudes personales hacia uno mismo, hacia los demás y hacia la propia profesión.

Competencia organizativa y gestión del centro.- Esta competencia consiste en el buen desempeño de las funciones relacionadas con la organización y gestión del centro, utilizando para ello los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas propias.

La competencia en gestión de la convivencia .- Consiste en el uso consciente por parte del profesorado de sus capacidades, conocimientos, valores, actitudes y comportamientos para promocionar un ambiente propicio y educativo, dentro del ámbito escolar, que permita una relación adecuada para conseguir los retos educativos propuestos en el proyecto de centro.

La competencia lingüística.- Comunicativa consiste en la utilización del lenguaje como instrumento de comunicación oral y escrita, de representación, interpretación y comprensión de la realidad y de intercambio de conocimientos, ideas, pensamientos y emociones.

La competencia digital.- Es definida por el Parlamento Europeo como "el uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información para el trabajo, el ocio y la comunicación. Se sustenta en las competencias básicas en dicha materia: el uso de ordenadores para obtener, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet."

Competencia del trabajo en equipo.- consiste en la integración y colaboración de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones. Esta competencia implica actitudes de cooperación y colaboración entre los miembros de la comunidad educativa. Supone compartir el trabajo con otros compañeros de la organización escolar para alcanzar, de una manera eficaz, los objetivos propuestos.

La cooperación y el trabajo en equipo de los profesores se consideran elementos que influyen positivamente en el funcionamiento de los centros y en la calidad de la enseñanza.

Competencia en innovación y mejora.- Es la aplicación de nuevas ideas, propuestas y prácticas educativas con la finalidad de mejorar, concretamente, el desarrollo de las competencias de los alumnos y el servicio educativo, en general. Cualquier innovación introduce novedades que provocan cambios e implican una búsqueda de la mejora. Es preciso combinar eficacia, eficiencia y efectividad para que las innovaciones supongan un éxito.

Competencia social – relacional.- Consiste en el uso de los conocimientos y habilidades asociados con la capacidad de establecer vínculos sociales con los miembros de la comunidad educativa. Se refiere a la capacidad del docente para relacionarse e interactuar adecuadamente con madres, padres, alumnos y compañeros; así como la capacidad de gestionar la participación, colaboración e intervención de los mismos.

Los constantes y marcados cambios en el mundo contemporáneo hacen que los profesores deban desarrollar nuevas competencias y habilidades a modo de dar una adecuada respuesta a las recientes demandas que la sociedad hace a la educación. El presente trabajo busca introducir el tema en cuestión recopilando algunas aportaciones de diversos autores acerca de la formación del profesorado y de las nuevas competencias que los docentes requieren para el Siglo XXI.

CAPITULO III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 Conclusiones.

- Pero qué grave error comentemos al estar marcando que la carrera de maestro es lo más sencillo y fácil en la vida, ¿Qué hay con la labor educativa, la formación profesional, la exigencia a los cambios de la vida, y hasta cierto punto de evolución en el tiempo? La docencia es difícil desde el punto de vista que queramos verle, es un camino complicado por el andar de la vida diaria.
- El maestro altamente cualificado se caracteriza por tener conocimiento amplio sobre el crecimiento, el proceso de desarrollo y aprendizaje de cada alumno. De esta forma un maestro bien preparado utiliza una variedad de destrezas, estrategias y métodos de enseñanza que estimulan el aprendizaje de todos los estudiantes, de modo que aporten positivamente el proceso educativo y de aprendizaje dentro del salón de clases. Freire señala que un maestro cualificado ante un mundo globalizado es capaz de adaptarse al uso del espacio, los materiales y al uso y manejo del tiempo según las necesidades de los estudiantes.
- El maestro es un estudiante de por vida y debe atemperar sus conocimientos a la vanguardia y demanda de los tiempos. Un buen profesional busca continuar su capacitación profesional en una institución universitaria acreditada de su preferencia para continuar estudios post-graduados en el área de su especialidad.
- Un pedagogo altamente cualificado tiene la habilidad para comunicarse eficazmente con los alumnos, con sus colegas, con los padres y demás dentro y fuera del escenario educativo. Es ávido a trabajar en cooperación y colaboración con otros. Establece y entiende programas educativos eficaces.
- Por medio de la sistematización y la investigación el docente amplía sus marcos de interpretación y puede aportar ideas para mejorar su labor educativa. A su vez puede desarrollar y construir teorías y prácticas dirigidas a la innovación mediante la implantación de programas y propuestas educativas.

3.2 Recomendaciones.

- El convivir con los alumnos, entenderlos, tener paciencia, darles comprensión, eso alienta a ser mejores profesores, amigos y compañeros de los estudiantes.
- El maestro debe dominar y conocer el uso de la tecnología educativa e informática ya que ésta debe complementarse con la construcción del pensamiento crítico. Una vez los maestros conocen los beneficios de la tecnología pueden implantarla con sus alumnos en el salón de clases.
- La eficacia y eficiencia de cualquier institución educativa depende en gran medida de la calidad de sus docentes. El formador es el elemento fundamental en cualquiera de los sistemas de preparación y por ello debe estar en continuo reciclaje como cualquier otro profesional. La sociedad actual de las tecnologías de la información y la comunicación obliga al formador a adaptarse a los cambios tecnológicos tan innovadores que han surgido en el ámbito educativo en los últimos años.
- El maestro ante un mundo globalizado debe auto-reconocerse como un estudiante de por vida. Aunque la imagen del maestro ha cambiado al pasar de los tiempos al igual que su mentalidad y sus necesidades profesionales. El maestro debe aspirar a continuar estudios post graduados con el propósito de adquirir herramientas teóricas, prácticas didácticas y tecnológicas modernas que le ayuden a fortalecer su labor.
- De igual forma el sistema educativo actual solicita un maestro diferente. Un maestro que posea cultura y que se distinga como profesional idóneo y debidamente preparado que pueda impactar de manera positiva la sociedad, la escuela, el currículo, la planificación de la enseñanza y sobre todo la vida de sus alumnos.

- Si bien desde siempre es sabida la importancia de seguir, permanentemente, incorporando conocimientos, lo cierto es que la situación actual también obliga y hace imprescindible a ello. La crisis, el desempleo, la competencia por ocupar puestos de empleos, entre otros factores, genera que todos, desde aprendices, empleados y profesionales, sigan transitando por el camino de la enseñanza sin paradas permitidas.

- Está claro que el camino de la enseñanza es inmenso. En una sociedad tan competitiva y con constantes cambios tecnológicos, una permanente actualización de los conocimientos y formación, son puntos claves que debemos considerar para el mercado laboral que venimos observando desde ya hace un tiempo. De otra manera, nuestros conocimientos, rápidamente, quedarán obsoletos, situándonos en una gran desventaja con quienes prosiguen educándose continuamente.

- Los Docentes deben estar comprometidos con su rol, y deben ser modelo para convertir los centros educativos en lugares de auténticos aprendizajes, formación, trabajo, participación y construcción.

CAPITULO IV. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tema:

“Como ayudar a los neo laureados, jóvenes estudiantes del último año de universidad a insertarse en el mercado laboral”

4.1 Justificación.

La problemática que está afectando la educación en la sociedad actual, es la falta de preparación ya sea de carácter competitivo, laboral, aptitudinal que el neo laureado posee al iniciar su labor como docente creándole problemas para inserirse en el mercado laboral.

Este problema existe en los neo laureados quizá por la falta de experiencia o quizá por la falta de preparación académica.

La propuesta de la creación de seminarios dictados por docentes con mayor experiencia en el campo, servirá para ayudar, apoyar a los docentes con poca experiencia o que están iniciando su labor.

Dichos seminarios serán dictados, realizados y elaborados por personas con un alto nivel competitivo y conocimiento que ofrecerán su experiencia a sus colegas participantes.

En estos seminarios se afrontara los varios problemas que se presentan al iniciar la carrera y cuando los docentes son inexpertos con poca experiencia docente , de este modo se darán técnicas , pautas , para rendir su labor menos difícil y de este modo se pueda inserir en el mercado laboral de una sociedad en continuo cambio.

4.2 Objetivos.

4.2.1. General.

Facilitar el ingreso de los neo laureados en el mercado laboral.

4.2.2. Específicos.

- Elevar el nivel de competitividad de los nuevos docentes que inician su carrera.
- Inculcar una aptitud positiva y firme al enseñante sin experiencia para enfrentar los problemas que se presentaran durante la carrera profesional.
- Enseñamiento de nuevas técnicas de carácter profesional como personal para que realice con mayor facilidad su labor docente.
- Hacer comprender al neo laureado, docente inexperto, que la carrera de docente es importante y como tal debe dar el máximo de sí mismo, por la razón que será un tutor que preparara a los nuevos profesionales del futuro.

4.3 Metodología: matriz del marco lógico.

Fue considerado como la más apropiada para el estudio del problema en cuestión, la investigación cualitativa. Con este tipo de investigación será posible tener información importante que servirá a las autoridades de las instituciones universitarias a entender cuál es el problema que existe y cuáles son las opciones adecuadas para resolver los problemas mencionados anteriormente.

Inicia con la elaboración de un plan de trabajo en el cual se plasma las actividades que se realizaran.

Obtener los fondos necesarios para realizar dicho seminario, tratando la colaboración de entes privados, o públicos.

Promover el seminario ya sea por las redes sociales, internet, en los institutos educativos.

Tratar de obtener la colaboración de las personas que realizaran el seminario, las mismas que deberán ser docentes con un alto nivel de estudio y experiencia en el ámbito de la docencia.

Utilizar material adecuado al desarrollo del seminario como por ejemplo: material audio, escrito, video, didáctico, etc.

La técnica que se realizara para saber si se han obtenido los resultados esperados será la elaboración de test, pruebas aptitudinales, escritas con preguntas claves.

Para la elaboración de los resultados que se obtendrán con este trabajo, se tomó como referencia la visión, misión de la UTPL, la misma que hace referencia al Humanismo de Cristo, él fue un gran maestro y como tal impartió a sus discípulos sus conocimientos, del mismo modo la universidad con la ayuda de los enseñantes que serán los “discípulos” modernos se predicara la sabiduría, amor respeto para dar a la sociedad profesionales con un alto nivel de conocimientos y para que tengan respeto hacia el prójimo ellos serán los futuros apóstoles de la educación.

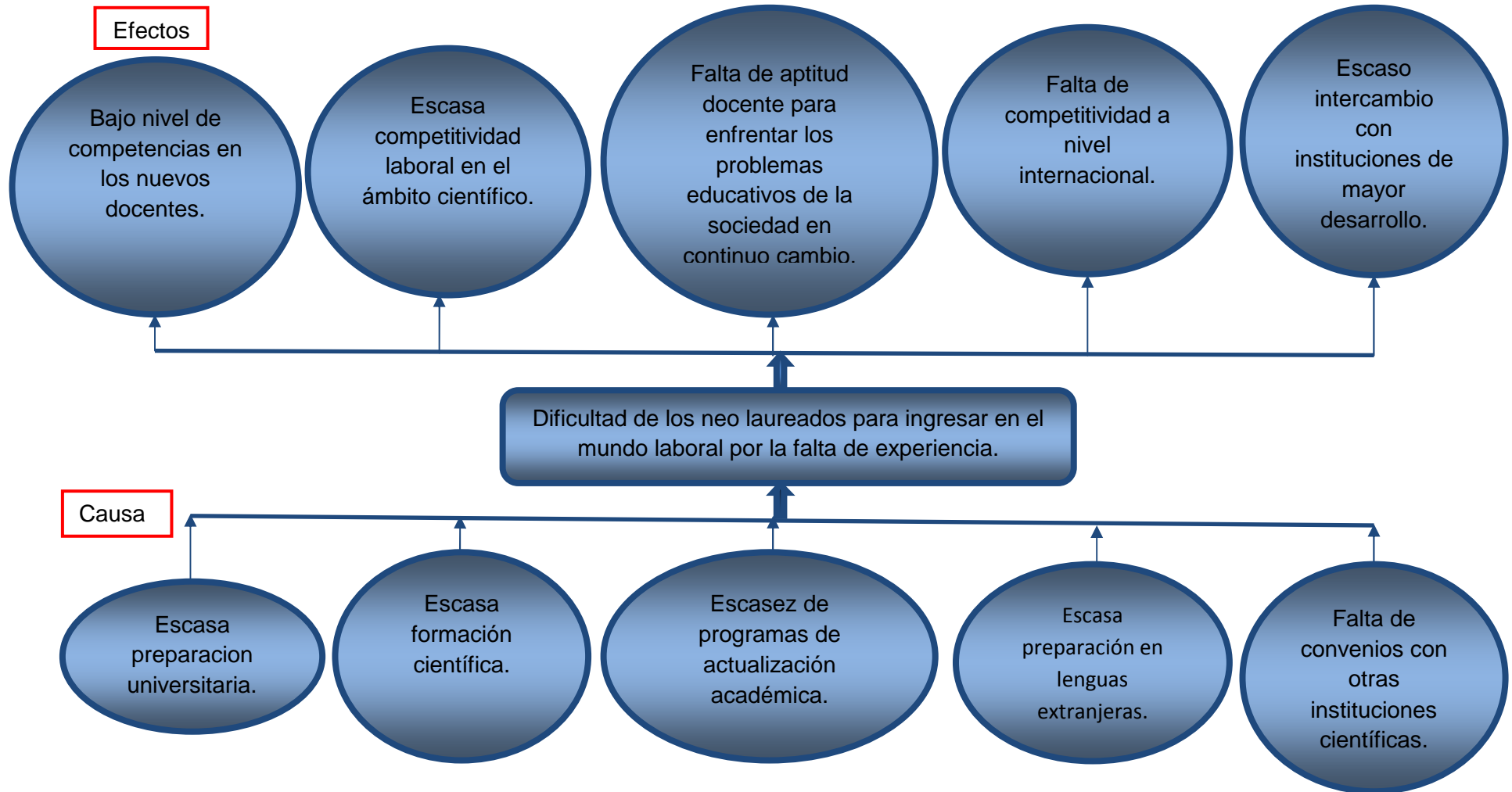
Durante el periodo de universidad se presentan varios problemas, estos hacen que el estudiante mire con mayor atención la problemática que se presentara en el trayecto de su carrera y tratara de buscar soluciones mediante la elaboración de proyectos, seminarios lecciones, etc.

El ser humano es inteligente y para vivir en sociedad tendrá que adaptarse a sus cambios los cuales lo lograra solo con la preparación y aprendizaje continúa.

4.3.1 Análisis de involucrados.

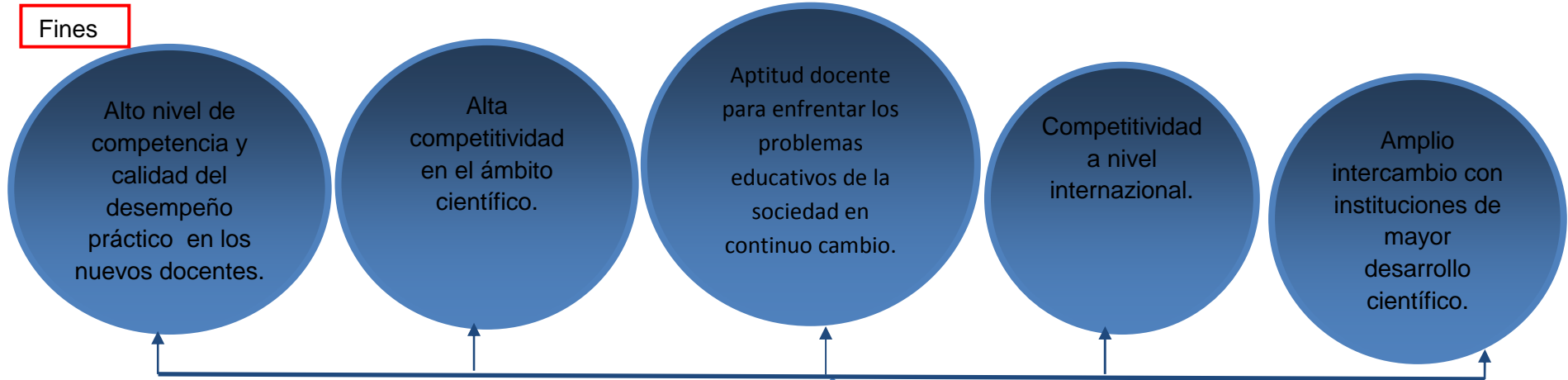
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Neo laureado y/o estudiantes del último año de universidad.	<p>Adquirir experiencia mediante la ejercitación de sus conocimientos académicos.</p> <p>Ayudar a los estudiantes en dificultad, de este modo tendrá presente el trabajo del docente.</p>	<p>Un gran porcentaje de desocupación en los jóvenes que culminan sus estudios.</p> <p>Falta de recursos económicos para elaborar planes con el fin de ayudar a los estudiantes universitarios que lo necesitan en sus últimos años de estudio.</p> <p>Poca preparación para afrontar las problemáticas de la sociedad en la que vivimos hoy en día.</p> <p>Dificultad en terminar los estudios universitarios.</p> <p>Falta de experiencia en la labor de docente.</p>	<p>Se garantizaran los recursos económicos destinados al sector educativo.</p> <p>Se concibe la educación como un servicio público en el marco del buen vivir.</p> <p>Se introducen importantes cambios en algunas prácticas de clase tradicionales.</p> <p>Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.</p>	<p>Proponer métodos académicos útiles para ayudar a los educandos.</p> <p>Obtener más recursos económicos para el sector educativo.</p> <p>Crear convenios con las empresas para que los jóvenes neo laureados puedan incorporarse al mundo laboral.</p> <p>Creación de cursos de formación y actualización educativa para los docentes.</p>	<p>Discrepancia entre autoridades y enseñantes.</p> <p>Falta de recursos económicos para la educación.</p> <p>Poca preparación docente.</p> <p>Falta de cursos y seminarios para poder actualizar a los docentes.</p>

4.3.2 Análisis del problema.



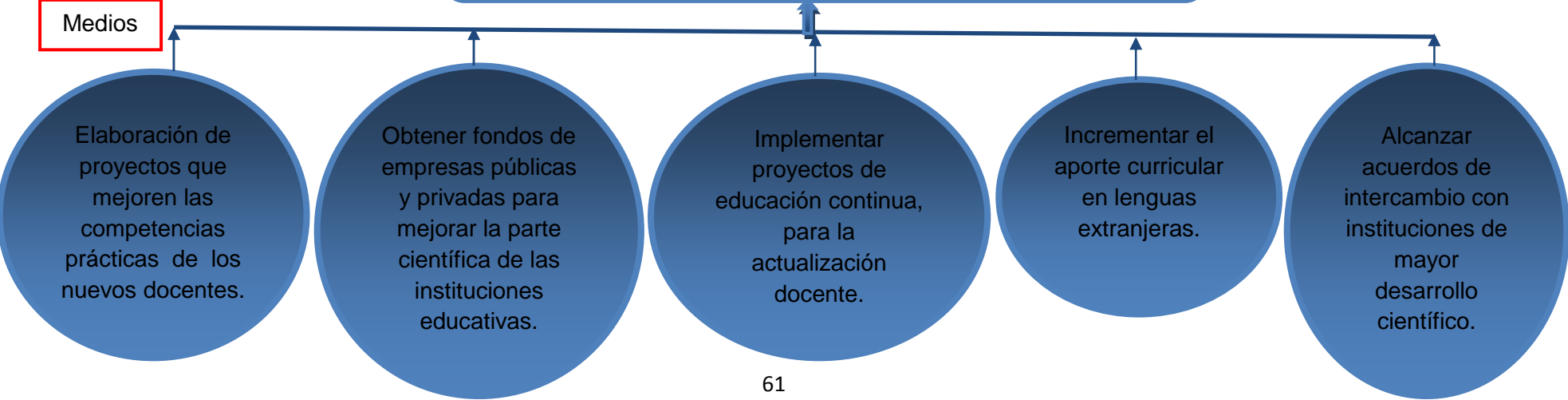
4.3.3 Análisis de objetivos.

Fines



Facilitar el ingreso de los neo laureados en el mundo laboral.

Medios

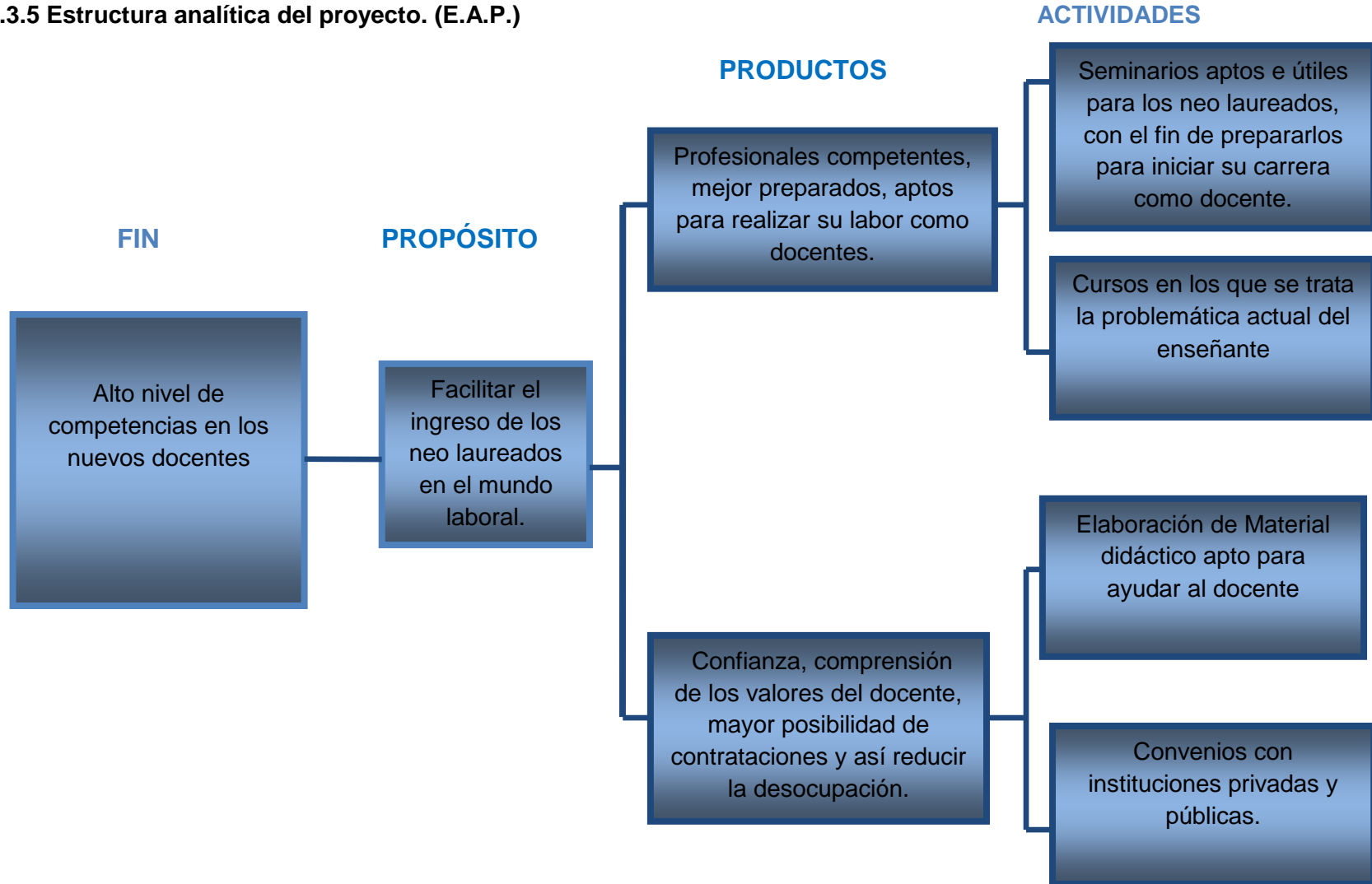


4.3.4 Análisis de estrategias.

Existen varias estrategias que se pueden utilizar para ayudar a los neo laureados, jóvenes estudiantes del último año de universidad a inserirse en el mercado laboral entre las que nominaremos a continuación:

- Implementar proyectos de educación continua, para la actualización docente.
- Elaboración de proyectos que mejoren las competencias prácticas de los nuevos docentes.
- Incrementar el aporte curricular en lenguas extranjeras.
- Alcanzar acuerdos de intercambio con instituciones de mayor desarrollo científico.
- Obtener fondos de empresas públicas y privadas para mejorar la parte científica de las instituciones educativas.

4.3.5 Estructura analítica del proyecto. (E.A.P.)



4.4 Plan de acción (etapa de planificación).

4.4.1 La matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
-Alto nivel de competencias en los nuevos docentes.	-Los docentes se desempeñan en el aula con eficacia y alto nivel de competencias. -Test y pruebas.	-Resultados educativos de mayor calidad. -Libro de reporte que se actualizara en un tiempo determinado.	-Maestros con formación inicial deficiente. -Falta de compromiso de los interesados.
-Facilitar el ingreso de los neo laureados en el mercado laboral	Accede al mercado laboral un mayor número de nuevos maestros.	-Estadísticas	-Dificultad del mercado laboral en relación a la sociedad.
-Profesionales competentes, mejor preparados, aptos para realizar su labor como docentes. -Confianza, comprensión de los valores del docente, mayor posibilidad de contrataciones y reducción de la desocupación.	-Planes de clase actualizados y prácticos. -Mejora del clima laboral. -Mayor número de contrataciones.	-Registro de planes de clase. -Encuestas de opinión que definan las sensaciones de los participantes: maestros, alumnos, padres y directivos.	-Los implicados.
- Seminarios aptos e útiles para los neo laureados, con el fin de prepararlos para iniciar su carrera como docente. - Cursos en los que se trata la problemática actual del enseñante. -Elaboración de Material didáctico apto para ayudar al docente. - Convenios con instituciones privadas y públicas.	-Realización de los seminarios y cursos. -El material didáctico. -Actas de reuniones y documentación de los convenios.	-Proponiendo más seminarios, talleres charlas a empresas que sean interesadas a invertir en los jóvenes estudiantes y neo laureados, de este modo se obtendrá fondos para nuevos seminarios en futuro.	-La dificultad económica en la que se encuentra la sociedad y esto haría difícil tener fondos económicos para realizar los seminarios.

4.4.2 Resumen sobre los indicadores de fin y propósito.

TIPO DE INDICADOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS															
Indicadores de fin y propósito	<ul style="list-style-type: none"> -Aumenta la confianza y los conocimientos de los neo laureados. -Se comparten e intercambian nuevos métodos y técnicas útiles para ser excelentes docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> -Estudiantes del último año de universidad y neo laureados que desean iniciar su carrera. 															
Indicador de los componentes	<ul style="list-style-type: none"> -Elaboración de un taller con el fin de dictar cursos para los neo laureados y estudiantes de último año estos serán voluntarios de cualquier centro de estudio de una ciudad número de participantes 30. -Tratar la problemática que afrontan las personas que inician su carrera docente. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mayor número posible de participantes a este taller. -Sera positivo en base a los temas que se traten en este taller. -Taller corto y preciso por motivos de tiempo y económicos. 															
Indicador de actividades	<ul style="list-style-type: none"> -Dar una gratificación a los docentes con experiencia que participan total (2) remuneración \$200 c/u Total \$400. -Alquiler del lugar donde se realizara dicho taller total \$100. -Compra de material didáctico total \$30. -Compra de alimentos para un lunch \$40. Amonto total \$570. <table border="1"> <tr> <td>Gratificación al Docente participan total (2)</td> <td>2x200</td> <td>\$400</td> </tr> <tr> <td>Alquiler local</td> <td>\$100</td> <td>\$100</td> </tr> <tr> <td>Material didáctico</td> <td>\$30</td> <td>\$30</td> </tr> <tr> <td>Lunch</td> <td>\$40</td> <td>\$40</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>\$570</td> </tr> </table>	Gratificación al Docente participan total (2)	2x200	\$400	Alquiler local	\$100	\$100	Material didáctico	\$30	\$30	Lunch	\$40	\$40	Total		\$570	<ul style="list-style-type: none"> -Talleres en aulas de instituciones públicas y privadas o en casas culturales de los barrios.
Gratificación al Docente participan total (2)	2x200	\$400															
Alquiler local	\$100	\$100															
Material didáctico	\$30	\$30															
Lunch	\$40	\$40															
Total		\$570															

4.5 Resultados esperados.

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA																
<p>-Mayor nivel de competitividad laboral y de competencias.</p> <p>-Mayor aptitud docente para enfrentar los problemas educativos.</p> <p>-Competitividad para poder desarrollar la profesión al exterior.</p> <p>-Ayudar a la formación de la personalidad adecuada para realizar su labor.</p> <p>-Hacer comprender que la labor docente es importante y como tal debe ser realizada con pasión y sacrificio.</p>	<p>-Seminarios aptos e útiles para los neo laureados, con el fin de prepararlos para iniciar su carrera como docente.</p> <p>-Cursos en los que se trata la problemática actual del enseñante.</p> <p>-Elaboración de Material didáctico apto para ayudar al docente.</p> <p>-Convenios con instituciones privadas y públicas.</p>	<p>-Implementar proyectos de educación continua, para la actualización docente.</p> <p>-Elaboración de proyectos que mejoren las competencias prácticas de los nuevos enseñantes.</p> <p>-Obtener fondos de empresas públicas y privadas para mejorar la parte científica de las instituciones educativas.</p> <p>-Creación de seminarios de carácter científico.</p>	<p>-El proyecto será evaluado mediante la elaboración de test aptitudinales y prácticos que deberán superar los participantes.</p> <p>-Mediante test e carácter científico.</p> <p>-Mediante la continua interrogación al participante con preguntas relacionadas al tema.</p> <p>-Elaborando grupos de trabajo.</p>	<table border="1"> <tr> <td>Gratificación al Docente participan total (2)</td> <td>2x200</td> <td>\$400</td> </tr> <tr> <td>Alquiler local</td> <td>\$100</td> <td>\$100</td> </tr> <tr> <td>Material didáctico</td> <td>\$30</td> <td>\$30</td> </tr> <tr> <td>Lunch</td> <td>\$40</td> <td>\$40</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>\$570</td> </tr> </table>	Gratificación al Docente participan total (2)	2x200	\$400	Alquiler local	\$100	\$100	Material didáctico	\$30	\$30	Lunch	\$40	\$40	Total		\$570	<p>FECHA DE INICIO</p> <p>13/04/2014</p>	<p>FECHA DE FINALIZACION</p> <p>15/04/2014</p>
				Gratificación al Docente participan total (2)	2x200	\$400															
				Alquiler local	\$100	\$100															
				Material didáctico	\$30	\$30															
				Lunch	\$40	\$40															
				Total		\$570															

5. Bibliografía.

5.1 Bibliografía de la propuesta.

Díaz, R. (2007,21 de Abril). *Que significa ser un buen profesor*. El Boletín de SISTACNET. Recuperado de <http://sistacnet.info/boletin/?p=82>

Esplot, M. y Nubiola, J. (2011). *El prestigio de los profesores*. Vanguardia Educativa
Recuperado de
<https://www.google.it/url?sa=t&rct=j&q=profesor+exelente+articulo&esrc=s&source=web&cd=8&ved=0CIUBEBYwBw&url=http%3A%2F%2Fwww.unav.es%2Fusers%2FPrestigioProfesores.pdf&ei=uNtSUtTcl6Sm4ATgxIHIBA&usg=AFQjCNEmt4UEsWNv3U6tvEqcXP3gJNcOVQ&sig2=WW4C-E3LgGXNSCy4rw60pw>

Fidalgo, A. (2009,08 de Agosto). *Como ser un buen profesor*. Innovación Educativa.
Recuperado de <http://innovacioneducativa.wordpress.com/2009/08/08/como-ser-un-buen-profesor-la-prueba-del-algodon/>

Mora, F. (2013,10 de Julio). *La emoción y los profesores excelentes*. El Huffintong Post. Recuperado de http://www.huffingtonpost.es/francisco-mora/la-emocion-y-los-profesor_b_3330033.html

5.2. Bibliografía general.

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

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

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

Buenas Tareas (Octubre, 2011) *Calidad educativa*. “No nos atrevemos a muchas cosas porque son difíciles, pero son difíciles porque no nos atrevemos a hacerlas.” Séneca. 1. Introducción. Recuperado de:

<https://www.google.com/search?q=Calidad+educativa.+%E2%80%9CNo+nos+atreve+mos+a+muchas+cosas+porque+son+dif%C3%ADciles%2C+pero+son+dif%C3%ADciles+porque+no+nos+atreve+mos+a+hacerlas.%E2%80%9D+S%C3%A9neca.+1.+Intro+ducci%C3%B3n>

Jürgen ,Weller. (Agosto 2007) “*La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*” Revista de la C E P A L 9 2 Recuperado de

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/29587/LCG2339eWeller.pdf>

León, M. (2013,06 de Mayo). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado el, de Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo: <http://www.corten.org/earteju/index.php/eaj/metodologia-estado-del-arte/consideraciones-acerca-de-e-a-en-a-l.html?id=22:politicas-programas-y-proyectos-de-insercion-laboral-para-la-juventud-del-ecuador>

Ministerio de Educación. (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>

Revista Docencia Nº 33 (Diciembre 2007). *La inserción profesional: Una mirada desde los docentes principiantes*. Reflexiones Pedagógicas. Recuperado de <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100731215439.pdf>

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

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

ANEXOS

Anexo 1

El optimo maestro.

Guano, D. (2013,11 de octubre)

Un maestro debe tener una personalidad muy agradable que hará que los procesos de aprendizaje sean interesantes y agradables.

Un profesor siempre debe aprender a hablar en una forma más atractiva, la manipulación de su propia voz la articulación, entonación, volumen, velocidad, etc. Su observación, los movimientos de su propio cuerpo y posturas.

Un maestro debe planificar y desarrollar actividades interesantes, y llevar a cabo esas actividades mediante instrucciones claras.

El maestro debe construir la confianza de los estudiantes por el estímulo positivo - evitar la crítica y la culpa.

Tener un carácter fuerte y siendo justos con los estudiantes y no ceder a su comportamiento poco razonable es una necesidad en el control de nuestras clases. Los estudiantes no les gusta las discriminaciones, incluso deberíamos tener miradas iguales en nuestros estudiantes, independientemente de su sexo, clase social, ya sea con talento o sin talento.

Siempre crear un clima de clase para que se sienten cómodos en las aulas y esto se hace realmente si confían en los docentes.

Todos estos aspectos son importantes que el docente que inicia su carrera deberá tener presente para realizar su trabajo sin temor, utilizando métodos técnicas adecuadas.

Anexo 2

Dificultad en el aprendizaje.

Guano, D. (2013,11 de octubre)

Hoy en día, ante un gran porcentaje de estudiantes que fracasan en sus estudios, surgen numerosas preguntas, como: ¿por qué razón un estudiante es aplicado o es desaplicado?, ¿por qué unos jóvenes fracasan y otros no?, etc. Ante estas preguntas surgen numerosas respuestas entre las que se encuentra la expresión dificultades de aprendizaje.

Dada la importancia y magnitud del problema la literatura científica que se ha dedicado a este concepto es amplia. En referencia al papel del profesor tutor ante los alumnos con dificultades del aprendizaje. Podemos encontrar casi tratados sobre sintomatología de dificultad de aprendizaje, factores concurrentes y causas, diferentes teorías y perspectivas de las dificultades de aprendizaje, diagnóstico, tratamiento de las mismas, etc.

El tema aumenta su interés en el momento actual en que nos situamos, ya que se han realizado cambios a la Reformas del Sistema Educativo cuya filosofía reivindica «una escuela para todos desde los primeros momentos. Se trata de hacer realidad algo tan difícil en la escuela como es romper la homogeneización. Por otro lado, qué alumno no presenta una dificultad en algún sentido a lo largo de su proceso de aprendizaje, qué estudiante no tiene alguna necesidad educativa especial en toda su formación, etc.

Pensamos en principio que el término dificultades de aprendizaje es adecuado porque no indica que la dificultad recaiga en el estudiante, al menos exclusivamente, sino en el proceso de aprendizaje. Por tanto, el éxito o fracaso del alumno depende más o menos del grado de adecuación o inadecuación de este proceso a cada individuo.

Anexo 3

Relación alumno- docente.

Guano, D. (2013,11 de octubre)

Sabemos que en el proceso enseñanza- aprendizaje inciden múltiples factores para el éxito o fracaso del mismo que determinarán la calidad de los resultados.

En la interacción del proceso participan dos elementos de vital importancia como son el maestro y el alumno, quienes de acuerdo a sus expectativas hacia el aprendizaje desarrollarán una buena o mala relación.

El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda adquirir sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, un concepto de sí mismo o todo lo contrario, sentimientos de minusvalía, frustración, apatía e inadecuación.

Los maestros como parte esencial de la relación educativa estamos obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestro-alumno basadas en la confianza y respeto mutuos.

Los maestros de matemáticas, física y química:

- tienen mejor perfil para impartir la asignatura.
- Pero son los que presentan la mayor problemática de deficiencias en el rendimiento escolar de sus alumnos.
- Se observó que tienen la menor calificación en preparación personal en aspectos didácticos.
- Uno de los aspectos del diálogo didáctico lo constituye la falta de empatía por parte del maestro y una inadecuada relación que se establece entre él y sus alumnos".
- Teniendo como base las anteriores investigaciones, se observa la necesidad que el maestro tiene de conocer e implementar las teorías de la motivación en la relación maestro-alumno como motivadora del aprendizaje.

Anexo 4

Estándares de calidad educativa.

Ministerio de Educación y Cultura Ecuador. (2012)

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

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

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

El Ministerio de Educación, se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Estándares de Gestión Educativa.- Hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Estándares de Desempeño Profesional.- Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Estándares de Aprendizaje.- Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato.

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

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

Estándares del área de lengua y literatura

Dominios de conocimiento

a.- Comunicación Oral

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

b.- Comprensión de textos escritos

En este dominio se describen los niveles de comprensión literal, inferencial y crítico-valorativa, que los estudiantes deben alcanzar para construir aprendizajes significativos, ampliar su conocimiento y desarrollar su pensamiento crítico, creativo y reflexivo.

c.- Producción de textos escritos

Este dominio permite evidenciar la capacidad de los estudiantes para comunicarse por medio de la palabra escrita, con ideas coherentes, tomando en cuenta las propiedades de los textos, su intencionalidad, su valor expresivo y los elementos de la lengua que den cohesión a las ideas y cumplan con el propósito comunicativo.

Estándares del área de matemáticas

Dominios de conocimiento

a.- Números y Funciones

En este dominio, el estudiante describe, construye y argumenta el patrón de formación de objetos y figuras, y de sucesiones numéricas crecientes y decrecientes, con el uso de operaciones matemáticas en el conjunto de los números reales. Reconoce, interpreta, evalúa y analiza funciones elementales. Justifica procesos y cálculos en la formulación y solución de situaciones referentes a sucesiones, proporcionalidad, estimación, medición, ecuaciones, inecuaciones, programación lineal y optimización de recursos.

b.- Álgebra y Geometría

En este dominio, el estudiante comprende al Álgebra como instrumento de generalización y medio para representar y modelar contextos mediante estructuras algebraicas. Desarrolla argumentos matemáticos y establece relaciones geométricas de medida. Analiza características y propiedades de figuras y cuerpos geométricos de dos y tres dimensiones. Comprende los atributos medibles de objetos utilizando unidades, sistemas y procesos de medición.

c.- Estadística y Probabilidad

En este dominio, el estudiante lee, comprende e interpreta información estadística a través de tablas, gráficos y medios de comunicación. Recopila, organiza y despliega información con medidas estadísticas. Utiliza modelos matemáticos para resolver problemas, analiza información y argumenta procesos.

Estándares del área de estudios sociales

a.- Construcción histórica de la sociedad

En este dominio se evidencia la comprensión de los grandes procesos históricos, con una visión contextualizada, que han aportado a la construcción de la sociedad y de su identidad, mediante el análisis de conceptos y categorías en perspectiva y retrospectiva de manera crítica y propositiva.

b. – Relación entre la sociedad y el espacio geográfico

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

c.- Convivencia y desarrollo humano

En este dominio se evidencia la comprensión del funcionamiento de la sociedad considerando aquellas relaciones y problemas sociales que la caracterizan. Describe habilidades del pensamiento para analizar la sociedad desde sus formas de organización, retos de la convivencia actual y el mejoramiento de la calidad de vida.

Estándares del área de ciencias naturales

a.- El planeta tierra como un lugar de vida

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

b.- Dinámica de los ecosistemas

En este dominio se detalla los aprendizajes sobre la estructura de los ecosistemas, las biomásas. Evidencia la comprensión de las formas de interrelación que se encuentran en los diferentes ambientes, con base en la biodiversidad.

c.- Sistemas de vida

En este dominio se enuncian los aprendizajes (en relación con las características, estructuras y funciones de los seres vivos), y la comprensión de los seres vivos como sistemas de vida. Evidencia acciones relacionadas con el cuidado personal, la alimentación y la sexualidad.

d.- Transferencia entre materia y energía

En este dominio se enuncia los aprendizajes sobre la estructura y las características esenciales de la materia, las leyes y los principios que determinan el comportamiento de esta, así como las formas de interacción entre materia y energía. Evidencia el desarrollo de acciones para la vida cotidiana, relacionadas con la debida utilización de diferentes tipos de sustancias y energía.

Estándares de infraestructura.

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

Anexo 5

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

Weller, J. (2006, marzo)

En este artículo se presentan algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica Alemana (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. El criterio de selección de los casos fue la existencia de proyectos de la cooperación bilateral de la GTZ que desarrollan actividades con y para jóvenes. Este criterio se aplicó por tres motivos: la existencia de estos proyectos bilaterales, acordados con las respectivas autoridades nacionales, se tomó como indicador de la relevancia que éstas le dan al tema de la juventud.

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

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

Diez tensiones y algunas estrategias.

1.- Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral³. La causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación. La demanda laboral más bien está sesgada hacia el personal más calificado.

2.- Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. A esto contribuye el desarrollo de nuevas relaciones sociales en el lugar de trabajo.

3.- Vinculado con lo anterior, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes, sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. Las primeras están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento social, una contribución al desarrollo de su país, etc. El cambio de roles de género incluso ha reforzado su peso, ya que cada vez más mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar como elemento clave para su autoestima y sus perspectivas de vida. Sin embargo, para muchos jóvenes la realidad del mercado de trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace sólo parcialmente.

4.- Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave. Sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.

5.- La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas. En la medida en que el trabajo afecta el rendimiento escolar, debido a extensas o extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje, este aumento representa una tendencia negativa que hipoteca el futuro de los jóvenes.

Por otra parte, para muchos jóvenes la alternativa a combinar los estudios con el trabajo, probablemente sería el abandono de los primeros, debido a las urgencias previamente mencionadas.

6.- Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático – al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral – y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos. La exclusión laboral de aquellos que no cuentan con este tipo de capital social refleja una marcada segmentación intrageneracional, la cual se está profundizando en muchos países a causa de crecientes diferencias en la calidad de educación a la cual jóvenes de diferente trasfondo socioeconómico tienen acceso.

7.- El mercado exige – entre otros – experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

8.- Por un lado, existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. Por otra parte, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito....) y un alto riesgo de fracaso, y – salvo excepciones puntuales – no existen estructuras para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento de este tipo, y mucho menos en el caso de un fracaso.

9.- Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora más que a los jóvenes les parece justo la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes y, de esta manera, sus resultados económicos.

10.- Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia– están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad. Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laboral en esta “nueva normalidad” (CIDE, 2004) laboral, y para algunos representa un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía y creatividad.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante. 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 dinámica demanda laboral, que surgiría de altas y estables tasas de crecimiento económico y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal.

Anexo 6

Diez claves para ser un/a buen/a profesor/a.

Tarte, J. (2013,07 de octubre)

Los/as grandes docentes:

- 1.- Escogen y eligen sus batallas: lo que es realmente importante y una prioridad, o lo que no lo es.
- 2.- Rara vez se quedan detrás de su mesa, y rara vez se sientan. Saben que el verdadero trabajo se hace "en las trincheras", y por eso recorre el aula.
- 3.- No tienen miedo de pedir disculpas y admitir sus errores: saben lo importante que es correr riesgos en el aula y que la toma de decisiones sobre las cosas nuevas, las innovaciones, que aporten al aula es una gran responsabilidad.
- 4.- Son reflexivos/as y se toman su trabajo como algo personal: cuando las cosas no salen según sus previsiones, se toman su tiempo para reflexionar y considerar formas alternativas... para la próxima.
- 5.- Son excelentes conversadores/as. Pueden conseguir un aula llena de estudiantes debatiendo, con facilidad: son maestros y maestras de las preguntas y planteamientos que llevan al alumnado a un nivel superior de reflexión.
- 6.- Pueden justificar y explicar sus decisiones a sus colegas, a las familias y a los alumnos y alumnas. Nunca hacen las cosas solamente porque "siempre se han hecho así".
- 7.- No se preocupan por lo "bien" que hacen las cosas, por lo "duro que trabajan"... sino por la calidad del aprendizaje de sus estudiantes y por cómo les han ayudado a crecer. Son capaces de cambiar el enfoque y mantener la atención de sus alumnos y alumnas, mostrando empatía.

8.- Esperan y exigen mucho a sus colegas: quieren ser parte de algo más grande que ellas y ellos mismos. Creen, firmemente, que a través de la colaboración podemos lograr algo más.

9.- Siempre están buscando maneras de mejorar su práctica docente y perfeccionar las competencias profesionales; no están impresionados/as la nueva y resplandeciente herramienta, sino en la herramienta que realmente mejora el aprendizaje del alumno o la alumna y su éxito personal, académico y/o profesional.

10.- Valoran, sobre todo lo demás, las relaciones con su alumnado: cuando los y las estudiantes lo necesiten, estará allí para aconsejarles y ayudarles hasta que no quede ningún otro recurso.