



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

“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

AUTORA: Albuja Jaramillo, María Elena

DIRECTORA: Torres Mora, Yeni Nicola. Mgs.

Centro Universitario -Roma

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Yeni Nicola Torres Mora

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo de investigación, 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 **Albuja Jaramillo María Elena**; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Roma, febrero 2014

Mgs. Yeni Nicola Torres Mora

DIRECTORA DE TESIS.

CI:

DECLARACIÓN DE AUTORIÁ Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo **María Elena Albuja Jaramillo**, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico para la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica, siendo la Mgs. Yeni Nicola Torres Mora directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forma Parte del Patrimonio de la Universidad la Propiedad Intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad"

Roma, febrero 2014

f) _____

Autora: Albuja Jaramillo María Elena

Cèdula: 171715098-9

DEDICATORIA

El presente trabajo viene dedicado a todas las personas que de una u otra manera me han ayudado y me han animado a terminar esta carrera educativa, han donado su tiempo, paciencia e instrucción para que yo pueda realizarlo, a ellas que día a día entregan lo mejor de sí.

AGRADECIMIENTO

Aprovecho la oportunidad, primeramente para agradecer a Dios de tantas gracias que sin aún merecerlo me ha donado, luego paso a agradecer a mis Hermanas del Instituto de Hermanas Franciscanas Misioneras de la Inmaculada al cual pertenezco, por la oportunidad que me han brindado de poder prepararme mediante la Universidad Técnica Particular de Loja, con los estudios a distancia, estoy segura que Dios de quien proceden todas las gracias recompensará todo el sacrificio que de una u otra manera estos estudios representan, por este motivo no he dejado pasar la oportunidad para decirles Gracias Hermanas.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	
1.1. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España	
Panorama actual y desarrollo de la Investigación.	
1.1.1. Discurso de los Universitarios ante la Formación Universitaria.	
1.1.2. Discurso de los empleadores ante la Formación Universitaria.	
1.1.3. Discursos sobre la educación superior.	
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización.	
1.2.1. Los Estudios de seguimiento de los titulados Universitarios.	
1.2.2. Estrategias de búsqueda de empleo.	
1.2.3. Factores que intervienen en la Inserción Laboral.	
1.3. La inserción profesional de los docentes	
1.3.1. Construcción de la identidad profesional.	
1.3.2. Reconstrucción de la identidad profesional.	
1.3.3. ¿Cómo configurar políticas y acciones de apoyo a la inserción profesional de los maestros noveles?	
1.4. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente	
1.4.1. Iniciación a la docencia en Latinoamérica.	
1.5. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias	
1.5.1. Tensiones y estrategias	
1.6. Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social	
1.6.1. Características y tensiones del Estado Bienestar en los países europeos.	
1.6.2. La incorporación imperfecta en América Latina.	
1.6.3. Nuevos Riesgos del Mercado de trabajo, población y protección social.	
1.6.4. La protección social y transformaciones en el mercado de trabajo, inicia:	

- 1.6.5. Políticas para el empleo y la protección social.
- 1.7. Profesorado principiante e inserción profesional a la Docencia
- 1.8. Estrategias de enseñanza y aprendizaje
 - 1.8.1. Las estrategias de aprendizaje: ¿Qué son? ¿Cómo se enmarcan en el currículum? .
 - 1.8.2. Las estrategias de aprendizaje como una toma de decisiones en condiciones específicas.
 - 1.8.3. Situación de las estrategias de aprendizaje en el seno del Diseño Curricular para la enseñanza obligatoria.
- 1.9. Evaluación de desempeño en la Educación Superior: Un Modelo de Análisis.
 - 1.9.1. Desarrollo del proceso de evaluación de desempeño y flujos de información.
- 1.10. Marco para la Buena Enseñanza
 - 1.10.1. Dominios y criterios a seguir del Marco para la Buena Enseñanza
 - 1.10.2. Responsabilidades profesionales.
 - 1.10.3. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

CAPITULO II. METODOLOGÍA

- 2.1. Diseño de la investigación
- 2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación
 - 2.2.1. Técnicas
 - 2.2.2. Instrumentos de Investigación
- 2.3. Preguntas de investigación
- 2.4. Población y muestra
- 2.5. Recursos
 - 2.5.1. Humanos.
 - 2.5.2. Institucionales.
 - 2.5.3. Materiales.
 - 2.5.4. Económicos.

CAPITULO III. CONCLUSIONES

CAPITULO IV. RECOMENDACIONES

CAPITULO V. PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PROFESION DOCENTE

- 5.1. Tema: “Enseñar aprendiendo, para aprender a enseñar”
 - 5.1.1. Justificación
- 5.2. Objetivos
- 5.3. Metodología: Matriz del Marco Lógico.
 - 5.3.1. Análisis de Involucrados
 - 5.3.2. Análisis del Problema, el Problema planteado de base para llegar a la Propuesta es

5.4. Efectos más importantes del problema Falta de experiencia de los nuevos titulados al iniciar su trabajo en el campo de la Docencia. (Ver ilustración N° 1)

5.4.1. Análisis de Estrategias (Ilustración N° 2)

5.4.2. Análisis de Estrategias (Ilustración N° 2)

5.4.3. Análisis de Alternativas: (Ilustración N° 3)

5.5. Matriz del Marco Lógico (Tabla N° 2)

5.5.1. Plan de Acción

5.6. Presupuesto

BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

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, es el tema del trabajo de investigación que tiene como objetivo realizar una propuesta a partir del estudio de casos de los titulados que laboran en instituciones educativas del Ecuador.

La muestra de investigación son los titulados que se desempeñan como docentes o en otros trabajos que tengan o no relación con su especialidad. A quienes se les aplicaba una encuesta para conocer su profesión y la caracterización de su trabajo. Además se estructuró la entrevista para los directivos de las instituciones y contestaron el inventario de tareas del trabajo docente.

Por su modalidad la investigación tiene un enfoque mixto, cuali-cuantitativo para responder al planteamiento del problema. Y los métodos utilizados fueron: el descriptivo, analítico-sintético, inductivo-deductivo y estadístico; Técnicas como: la lectura, la síntesis de los artículos para el sustento teórico.

Se arriba a conclusiones que permiten plantear una propuesta de intervención para el fortalecimiento y mejora de la profesión docente.

Palabras claves: investigación, propuesta, docente

ABSTRACT

The main theme of this thesis is the proposal of an educational intervention as from a bibliographic investigation for the University course of Educational Sciences – specializing in Educational Sciences for primary school- at the “Universidad Técnica Particular de Loja”. The aim of this work is to promote an improvement of the current educational planning in the schools of Ecuador.

The subjects of this research are graduated people both working as teachers and doing other jobs. These people have been asked about their jobs and the characteristics of their jobs. The headmasters have also been asked concerning the work done by the teachers.

The fact that this research has been conducted by different students implies that the results include different points of view which should cooperate in order to face the problem.

The methods which have been used are: descriptive, analytic- synthetic, inductive-deductive and statistic. We have also used the techniques of reading and synthesis of some articles concerning education.

Thanks to this research we have been able to plan an educational proposal of intervention in order to improve and strengthen the profession of a teacher.

Keywords: investigation, proposal, teacher.

INTRODUCCIÓN

La formación y reforzamiento de la motivación profesional mediante el vínculo directo y sistemático con la realidad escolar, tienen como objetivo que la actuación profesional se dirija en un conocimiento profundo a los educandos, para dirigir con efectividad el proceso pedagógico y que el título adquirido constituya un referente de calidad.

La formación del docente, en las escuelas de ciencias de la educación de las universidades, tiene que ir orientada a lograr la flexibilidad, la disposición al cambio, la actualización constante en función de mejorar como persona, como profesional, tomando en cuenta los avances científicos, técnicos y tecnológicos. Por lo que los principios que se insertan en la concepción de los saberes del docente son: “un sistema de conocimientos, integrado por conceptos, categorías, principios, regulaciones, etc. Un sistema de habilidades, integrado por un conjunto de acciones, con carácter creador, en dependencia del nivel de asimilación y un conjunto de valores, sentimientos, actitudes, que se reconoce como componente integrado en cada área de estudio” Addine (1998)

El reconocimiento de la formación profesional, implica trabajar desde los primeros años de preparación docente, en el desarrollo de una actuación comprometida, reflexiva, independiente y transformadora, en la solución de los problemas profesionales a los que gradualmente se enfrenta durante la carrera, así como en la formación de una autoevaluación adecuada de su desarrollo profesional que le permita luchar por erradicar las insuficiencias en su formación y trabajar permanentemente en el perfeccionamiento de su gestión profesional y del trabajo de la escuela.

El compromiso tiene una importancia vital en el desempeño docente, ya que permite asumir una actitud responsable en el trabajo para lograr el bien común a través de la educación, la profesión de docente debe caracterizarse por una serie de exigencias tanto personales como profesionales que vayan encaminadas a fortalecer la propia elección por el magisterio.

Haciendo referencia al tema de investigación y conversando con los profesores titulados en la mención de Educación Básica, sobre la problemática planteada, manifiestan que no se ha

dado a nivel de sus instituciones una investigación de esta naturaleza, tampoco a nivel local. Es la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la Modalidad Abierta, que cubre todo el país y algunos lugares del exterior, la que ha impulsado un tema que reviste tanta importancia y que será la base para que el Ministerio de Educación, dentro de las políticas de perfeccionamiento docente, tome en cuenta estos resultados y emprendan en estrategias de asistencia pedagógica.

Reviste singular importancia por lo anotado y porque hay la garantía de que mejorando la preparación del docente, redunde en bien de los educandos y por ende de la sociedad. Esta iniciativa de investigar sobre el rol que desempeñan los titulados, habla de la posibilidad de actualizar currículos en las universidades, de procurar la actualización permanente para que el trabajo en las aulas sea efectivo dando al maestro condiciones de trabajo dignas y adecuadas, estímulos e incentivos para el buen desempeño, y que la responsabilidad sea compartida con las familias, con el sistema educativo y con la sociedad en general.

Ha sido factible realizar el trabajo, gracias a la orientación dada a través de la guía didáctica, el EVA y por la directora de tesis.

De las investigaciones realizadas se deduce la similitud de necesidades en el campo de la formación y actualización docente, para que puedan desempeñar con mayor eficiencia su trabajo y la exigencia a las instituciones responsables que son prioritariamente las universidades.

- *Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.*

Hay trabajos a nivel latinoamericano que haciendo un análisis comparativo se determina la relación del trabajo y el título profesional obtenido.

- *Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.*
- *Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.*

- *Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.*

Los titulados y empleadores, tienen concepciones del trabajo y su nivel de desempeño bastante coincidentes y de nivel moderado de satisfacción.

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

Se ha estructurado la propuesta en base a las conclusiones con el tema de **“Enseñar aprendiendo, para aprender a enseñar”** aspecto que requiere ser tratado para una mejor coordinación de acciones y mejoramiento del proceso educativo.

El presente trabajo de investigación constituye una visión del trabajo que desempeña el profesional en Educación Básica, y que es importante conocer sus caracterizaciones y criterios, por lo que será un estímulo que se enteren de su contenido a través de la lectura.

CAPITULO I. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1. El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España

Alonso, L. E., Fernández 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

Panorama actual y desarrollo de la Investigación.

El objetivo es poner de manifiesto la distancia entre trabajo y universidad, ya que existe desconexión entre las Instituciones Universitarias y el mundo de trabajo que vendría a ser los requerimientos que esta demanda a los trabajadores y la preparación universitaria se anota algunas razones:

- Escasa comunicación
- Falta de conocimiento de expectativas.

Razones dadas dentro de un contexto de una sociedad cognitiva, economías del saber (acumulación del conocimiento); modelos y prácticas de empleabilidad, dando como resultado desempleo juvenil y precariedad laboral.

Progresivamente el mercado laboral tenderá a valorar otros elementos, como experiencias vividas, aprendizajes en contextos no formalizados, demostraciones de competencias, manejo de sí mismo en distintas situaciones, redes sociales, exposición a retos internacionales y familiaridad en el uso de tecnologías de información e idiomas.

El presente trabajo intenta poner de manifiesto la distancia existente, en primer lugar, entre titulados universitarios y empleadores, y en segundo lugar entre ambos actores, como representantes del discurso cotidiano que se da en el mercado laboral, y los parámetros que se vienen desarrollando en torno al diseño de nuevos títulos desde el terreno oficial y analítico.

Los Discursos Institucionales, la preocupación por el empleo como recurso escaso y el abanico de posibilidades y oportunidades sin precedentes en el mercado de trabajo de la

pujante economía del conocimiento, en modo alguno no es ajeno a los países europeos, cuyo objetivo principal era hacer de Europa «la economía, basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, capaz de sostener el crecimiento económico con más y mejores trabajos y mejor cohesión social». Nuestras Universidades necesitan incrementar de manera urgente su eficacia, eficiencia y responsabilidad, principios centrales de la propia autonomía universitaria.

1.1.1. Discurso de los Universitarios ante la Formación Universitaria.

- Dificultad para establecer un proyecto o una carrera profesional, debido a la falta de vocación y apatía que se combina fatalmente con la angustia por encontrar un trabajo.
- Falta de información, en el período previo a los estudios universitarios en lo relativo a la orientación universitaria.
- Examen de selectividad: en las discusiones se hace referencia a la frustración de no poder acceder a la carrera soñada por unas décimas “titulitos”.
- Los planes de estudios obsoletos.

Se observa descontrol, incertidumbre en los estudiantes universitarios respecto a la situación del mercado laboral, al no cumplirse sus expectativas y a su preparación académica que no tiene los niveles de calidad esperados.

1.1.2. Discurso de los empleadores ante la Formación Universitaria.

- La entrevista personal, una vez demostrados los conocimientos, sigue siendo el punto clave en el primer contacto entre empresa y joven universitario.
- Las actitudes y la predisposición al trabajo.
- Exceso de teoría y falta de práctica, los empleadores consideran que éstos creen que, por tener un título, no hay que “arrimar el hombro”
- Las resistencias de los universitarios a la realización de tareas de menor cualificación
- Se declara imprescindible el acercamiento entre la universidad y la sociedad en el entorno de una sociedad del conocimiento.

En general, parece que, en opinión de los empleadores, empresas y universidad han ido cada una por su lado desde hace mucho tiempo, con escasa comunicación y feed-back

entre ambas, con lo que los alumnos universitarios desconocen por completo las nuevas tendencias en muchos de los sectores productivos o simplemente, se quedan a un nivel meramente teórico.

1.1.3. Discursos sobre la educación superior.

- En primer lugar, la preponderancia de una competitividad económica ineludible a la que hacer frente,
- En segundo lugar, la necesidad del aprendizaje de aspectos esenciales en el momento actual que no han aparecido tradicionalmente ligados a la educación superior y,
- en tercer lugar, el papel esencial otorgado a la responsabilidad individual del titulado con respecto al éxito en su empleabilidad.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización.

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

1.2.1. Los Estudios de seguimiento de los titulados Universitarios.

Una de las realidades con las que se encuentra un titulado universitario es el fenómeno de la integración de los jóvenes al mercado laboral que pone de manifiesto lo siguiente:

- ✓ Que 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.
- ✓ Que la inserción ocupacional-laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.).
- ✓ Que en ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

La finalización de los Estudios Universitarios, el momento inaugural del proceso de inserción laboral es el final del período universitario. Enfrentar la búsqueda de un trabajo supone un momento de transición, de cambio.

- ✓ La primera característica general de este proceso de transición *la carga psicológica que conlleva*, dado que se trata del paso a la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal.
- ✓ La segunda característica del proceso de inserción que aparece en los discursos grupales es *la situación de desventaja de los titulados actuales* respecto a otros titulados y otras épocas.

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

Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España en la cual el sujeto nunca logra asumir la responsabilidad sobre su propia vida, el aprendizaje y la capacitación para un futuro profesional acaba por posponerse siempre para un futuro, el del trabajo. Es por esto que el paso de la vida universitaria a la laboral aparece como un grandísimo salto, pues de golpe los recién titulados se encuentran como “arrojados” a la edad adulta. La universidad no consigue, pues, situarse en la esfera de la adultez y la responsabilidad individual y la prolongación de los estudios puede suponer una prolongación de la “minoría de edad”.

1.2.2. Estrategias de búsqueda de empleo.

De todas las estrategias que aparecen en los discursos grupales se desprenden las siguientes:

- contactos personales (familiares, amistades...).
- realización de prácticas dentro del período de formación universitaria.
- búsqueda de trabajo a través del INEM o de otras agencias de empleo públicas o privadas.
- La estrategia de envío de currículos a los empleadores
- El uso de internet en la búsqueda de trabajo no sólo está presente al enviar el currículum vitae a los posibles empleadores, sino que además es una herramienta fundamental para obtener información acerca de ofertas de empleo.

1.2.3. Factores que intervienen en la Inserción Laboral.

Se establece las diferencias entre el discurso de quienes realizan o no estudios en el extranjero, si tiene experiencia o no en el extranjero, conocimiento de idiomas o desconocimiento de idiomas, aptitudes personales, carencias personales, autonomía, valoración positiva o negativa de los sistemas de enseñanza extranjeros

1.3. La inserción profesional de los docentes

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

La figura tomada para representar la inserción laboral de un Docente en sus primeros años es un triángulo, en donde el Docente se encuentra en uno de sus vértices, desde los otros vértices del triángulo confluyen hacia este nuevo profesional mensajes que provienen del contexto de trabajo, contexto social, político, referidos a la enseñanza, a la calidad o no de su preparación inicial y a lo que deben o no deben hacer los docentes.

La enseñanza está en continuo cambio, razón por la cual el Docente novel (como se lo llama), se siente obligado a buscar los medios necesarios para adaptarse a contextos, lugares geográficos, épocas, etc. Es por eso que el Docente debe conocer el mundo específico en el cual se inserta. Este artículo evidencia el escenario cambiante de la inserción profesional de los docentes.

1.3.1. Construcción de la identidad profesional.

Uno de los elementos de la construcción de identidad son los grandes referentes sociales, nacionales, culturales, de género o similares; La identidad profesional docente es como un proceso de construcción personal de sentido, respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea. La identidad profesional del docente tiene por tanto elementos referidos a la decisión o motivación personal por la enseñanza y a la forma como esta decisión se afianza a través de la formación inicial como maestro.

1.3.2. Reconstrucción de la identidad profesional.

Los autores constatan en la experiencia de los nuevos profesores la necesidad de manejar distintos dilemas como el de ser aun joven pero demostrarse como adulto, o no ser lo que se

quiere ser como profesor. En el manejo de estos dilemas se va reconfigurando la identidad profesional.

El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política, los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan. Esta reconfiguración afectará, la visión de sí mismo y de su contexto de trabajo, será activa y se manifestará en diversas entidades que a su vez son variables en el tiempo.

1.3.3. ¿Cómo configurar políticas y acciones de apoyo a la inserción profesional de los maestros noveles?

Surge 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.

- **Políticas sistémicas,** Lo primero es incluir claramente en las formulaciones de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio. Lo segundo es dejar que en esta etapa el profesor que se inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades es idealmente algún tipo de apoyo o acompañamiento: algún profesor que pueda responder sus dudas, informarlo sobre procedimientos del centro escolar, e idealmente cercano en su especialización a la del profesor principiante.
- **Acciones a nivel distrital y de centro escolar,** Corresponde a la autoridad educacional orientar la acción de los centros educativos en torno a cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que contrata. Corresponde a las acciones de supervisión del sistema, verificar si se ofrecen o no las condiciones señaladas. Lo anterior se complementa con el establecimiento de condiciones de trabajo apropiadas en el centro, las que muchas veces dependen de la disposición del director o directora a establecerlas.

Hay muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto significa asegurar que cada maestro novel pueda construir su identidad profesional en

condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo, con la posibilidad de asistir a cursos, reuniones periódicas y la organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos de contenido y didácticos.

1.4. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente

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

Uno de los principales desafíos de la política educativa Latinoamérica es la mejora de la situación de los Docentes. Los Ministerios de Educación constituyen por lo general los empleadores más importantes que tiene un país, pero la realidad se complica aún más por la falta de continuidad en las políticas. 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. Además de la falta de continuidad en las políticas docentes, debemos señalar que existe escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación.

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

Valoración de la Docencia, el reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: cómo valoran los “no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. Si nos referimos a los primeros, éstos suelen desvalorizar la profesión docente. En cuanto a los propios maestros, éstos sienten también que su profesión no es suficientemente valorada.

Experiencias previas y su incidencia, una de las experiencias previas son las creencias, aprendizajes informales o aprendizaje por observación, que se adquiere durante la práctica en centros educativos, difícil de modificar.

Primer punto de acceso, la formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. Y está formación se ve afectada por la poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes socialmente desfavorecidos, clases multigrado, clases multiculturales, aprendizaje de la lecto-escritura y el cálculo, resolución de conflictos, que se ve agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los aspirantes a maestros reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o instituto de formación.

La inserción en la docencia, la fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. La inserción a la docencia es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal.

1.4.1. Iniciación a la docencia en Latinoamérica.

Según Cornejo (1999) se identificaba tres experiencias a fines de los 90. Una en Argentina con una propuesta de residencia de docentes; otra en México donde se impulsó la elaboración de recursos docentes en la escuela y en Chile con el proyecto de inserción de inserción profesional de recién titulados.

Modelos prevalentes, es posible distinguir cuatro modelos sobre iniciación de los profesores:

- El modelo de nadar o hundirse, el docente novel está librado a su suerte y es él quien tiene que encontrar la manera de ajustarse a la realidad.
- El modelo colegial, el nuevo maestro o profesor es acompañado por uno de sus pares, aunque de manera más informal.
- El modelo de competencia mandatada, relación más jerárquica con un acompañante o mentor que tiene la misión de ayudar a desarrollar ciertas competencias establecidas de antemano.

- El modelo mentor protegido mentalizado, la propuesta más sistemática de inducción orientada al desarrollo profesional.

Todo indica que para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar. Es necesario en consecuencia, lograr reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo los docentes.

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

JürgenWeller, Marzo/2006, Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. CEPAL-Chile

1.5.1. Tensiones y estrategias:

- Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las anteriores, y al mismo tiempo tienen mayores problemas de inserción laboral. La demanda laboral para el personal más calificado.
- Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí, y las experiencias frecuentemente frustrantes, con empleos concretos; algunas de las veces reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, condiciones que no estimulan el potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes. Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral.
- Algunas medidas entre ellas visitas a empresas, visitas desde empresas a los colegios, pasantías, el apoyo a trabajar durante las vacaciones, etc., podrían ayudar en caso de conflictos y problemas de inserción en este paso.
- Fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. En consecuencia la satisfacción en el trabajo está correlacionada con el nivel educativo de la persona. En general, facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayudan a satisfacer estas expectativas.
- El desarrollo de las mujeres jóvenes en el campo laboral se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral debido a la educación formal baja.
- 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.

- Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático 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 intergeneracional.
- Ante la exigencia de experiencia laboral y el no reconocimiento de ella. Si bien la capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo medio y bajo.
- 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.
- Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Esta tensión es permanente, por los procesos de filtración de expresiones culturales desde las subculturas hacia la cultura dominante, por otra parte, cada generación crea sus propias expresiones que causan nuevas tensiones con el entorno dominante. En este sentido, leyes anti-discriminatorias tienen tanto o más relevancia para estimular los procesos de cambio social y cultural hacia sociedades más equitativas.
- Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad.

Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. Difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

1.6. Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social

Tokman, Víctor (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. CEPAL/GTZ, Chile, Enero 2006. www.cepal.cl/publicaciones/xml/6/27136/lcw82e.pdf

El objetivo de este trabajo es analizar esta interrelación e identificar políticas que permitan mantener un nivel de protección social que responda a los viejos riesgos y los nuevos que se derivan de las transformaciones en la situación laboral.

1.6.1. Características y tensiones del Estado Bienestar en los países europeos.

Dos son las instituciones más importantes en la configuración del sistema. Por un lado, la legislación laboral con carácter tutelar destinada a proteger a los trabajadores en un campo de juego desnivelado, mediante la búsqueda de la estabilidad del empleo, de condiciones de trabajo y remuneraciones aceptables y de equilibrar los poderes en la negociación colectiva. Por otro lado, el sistema de seguridad social destinado a proteger contra los riesgos mediante seguros solidarios sobre base contributiva para aquellos que pueden aportar y complementado con asistencia social para los que no poseen la capacidad de participar en el financiamiento.

El desempleo en los países de la Unión Europea aumenta, se crea seguros de desempleo, ello se tradujo, en algunos casos, la extensión de las edades de jubilación y el ajuste de las contribuciones.

1.6.2. La incorporación imperfecta en América Latina.

Tres diferencias estructurales pusieron en evidencia las incompatibilidades entre cobertura universal o mayoritaria y factibilidad de alcanzarlo en el contexto prevaleciente en América Latina.

- La primera es de naturaleza demográfica.
- La segunda responde a las características de la inserción laboral y

- La tercera se relaciona con la limitada capacidad de financiamiento asociada a países menos desarrollados y más pobres.

El resultado ha sido una cobertura insuficiente de protección social. Dependerá de la situación de cada país de acuerdo a la transición demográfica, estructura de inserción laboral y capacidad financiera.

1.6.3. Nuevos Riesgos del Mercado de trabajo, población y protección social.

Los nuevos riesgos emergentes en el escenario de globalización, privatización y liberalización por el que han transitado los países latinoamericanos durante más de dos décadas.

- Los riesgos emergentes en un contexto más inestable e incierto
- Mayor vulnerabilidad al desempleo y a la inestabilidad ocupacional
- Privatización, tercerización, informalización y precarización
- Transformación de las familias e incorporación laboral de la mujer
- Transición demográfica acelerada y envejecimiento de la población

1.6.4. La protección social y transformaciones en el mercado de trabajo, inicia:

En primer lugar, con la identificación de la diversidad de cobertura entre países y sus determinantes en la inserción laboral; en segundo lugar, se analiza la asociación entre cobertura y tipo de inserción laboral; en tercer lugar se examina en mayor profundidad las diferencias de género y por último, se estima el impacto de los procesos de cambio analizados sobre la protección y se mide la evolución de la cobertura de protección social entre 1990 y 2003.

1.6.5. Políticas para el empleo y la protección social.

- **Inserción laboral y protección social**, se manifiesta en especial en los sistemas de pensiones, sean estos de beneficios o de contribuciones definidas. el mercado de

trabajo se caracteriza por su inestabilidad y crecientes niveles de desempleo, y seguros de desempleo inexistentes.

- **Inestabilidad y riesgo: necesidad de intervenir antes**
- **Cuatro pilares para un pacto de cohesión social**, la inserción laboral y productiva, la protección social, las políticas activas de empleo, la responsabilidad fiscal, pilares que tratan de responder a los desafíos que se presentan en América Latina. Se elabora a partir de la experiencia de países de mayor desarrollo, que se caracterizan por mercados de trabajo organizados y donde las políticas laborales, activas y pasivas pueden resultar suficientes, para asegurar la consistencia entre flexibilidad del mercado de trabajo, seguridad de los afectados y reinserción laboral temprana.

1.7. Profesorado principiante e inserción profesional a la Docencia

MONOGRÁFICO: PROFESORADO PRINCIPIANTE E INSERCIÓN PROFESIONAL A LA DOCENCIA. Revista Profesorado, Carlos Marcelo/2009, www.ugr.es/~recfpro/Rev131.html.y

Este Monográfico es resultado del I Congreso celebrado en junio de 2008 en la Universidad de Sevilla sobre Profesorado Principiante en Inserción Profesional a la Docencia, organizado por el grupo de investigación IDEA. Muestra la importancia de empezar con buen pie en el oficio de enseñar. Educar es una tarea muy importante a la que cada día se enfrentan profesores principiantes con la sensación de no disponer de todos los medios ni de la formación que necesitarían. Los primeros años de ejercicio profesional es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal.

Varios investigadores encuentran que ante la realidad necesaria para un profesor novel se aplican políticas inadecuadas, contrarias. Es preciso insertar a los profesores principiantes en ambientes educativos constructivos y con diversos tipos de apoyos materiales y humanos, la respuesta de la política educativa en España y en la mayoría de países de América Latina ha sido mirar para otro lado y considerar al profesor principiante como un docente más. Los peores horarios, las clases más complicadas, las tareas más complejas, se reservan sin ningún miramiento a los profesores nuevos.

A continuación se describen algunas características necesarias que servirán de ayuda a los docentes que inician su labor educativa:

- a) Partir de problemas concretos y reales a los que se enfrenta el profesorado principiante.
- b) Facilitar información teórico y/o práctica después de un proceso de reflexión sobre “lo que hacen” y “por qué lo hacen”

- c) Solucionar problemas como resultado y fruto de procesos de discusión.
- d) No partir de secuencias únicas y válidas para todos los grupos.
- e) Considerar la importancia de la figura del mentor.

La mentorización es entendida como un recurso de cambio y mejora. Desde las Instituciones se deben potenciar programas de iniciación para profesores principiantes, mentorizar y formar en las necesidades que ellos mismos expresen. La mentorización además de ser un catalizador del proceso de aprendizaje continuo, acorta la curva de aprendizaje del docente que se integra profesionalmente y es útil para estructurar la formación que tiene lugar en el puesto de trabajo.

El Profesor Mentor es figura esencial en este proceso de enseñanza-aprendizaje, es un experto con más capacidades profesionales adquiridos tras años de experiencia. El Mentor debe transmitir la cultura de la organización a la que pertenece; tiene que ser un guía para los que no poseen esas experiencias.

El objetivo principal del Mentor es la integración de los miembros de la organización en todos los aspectos, especialmente, en el desempeño de la Docencia.

1.8. Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Monereo Carles (1999). Estrategias de enseñanza y aprendizaje Formación del profesorado y aplicación en la escuela, Montserrat Castelló, Mercè Clariana, Montserrat Palma, María L. Pérez.

1.8.1. Las estrategias de aprendizaje: ¿Qué son? ¿Cómo se enmarcan en el currículum?

Antes de clarificar se describe algunas maneras de aprender basadas en un mismo contenido, diferentes la una de la otra desarrollada en tres aulas de diferentes centros de Primaria.

En la primera de dichas aulas, los alumnos realizarán el plano de su clase; para ello, el Profesor les enseña cómo puede hacerse un plano. Delante de los alumnos dibuja un rectángulo (ésta es la forma del patio de recreo) y explica que utilizará unos símbolos para representar todos sus elementos, pide a sus alumnos que lo realicen de la misma manera.

En la segunda aulas, la profesora pide a sus alumnos que aprendan a realizar el plano de su clase partiendo de un listado de todos los elementos que debe contener el plano, guiándose por tres criterios.

En el tercer caso, el profesor también quiere que sus alumnos realicen el plano de la clase, parte del análisis de algunas variables que deben tener en cuenta a la hora de realizarlo. Da tres ejemplos diferentes, y el profesor sugiere a sus alumnos que analicen en qué aspectos se parecen y en cuáles son diferentes.

En los tres casos los alumnos realizan un plano; el resultado observable o tarea realizada, es la misma. Pero el proceso seguido en cada caso para conseguirlo es muy distinto, y las principales diferencias se da en el tipo de aprendizaje promovido y en la calidad de este aprendizaje. De lo que acabamos de decir se desprende que los objetivos que, en definitiva, persiguen nuestros profesores son, en el primer caso, enseñar a sus alumnos a seguir las

instrucciones al pie de la letra; en el segundo caso, conocer y utilizar de forma adecuada los procedimientos curriculares específicos de la tarea en cuestión; y en el tercer ejemplo, utilizar los procedimientos necesarios para resolver la tarea, reflexionando sobre qué hay que hacer?, cómo hay que hacerlo? y por qué?, antes, durante y una vez terminado el trabajo.

Han centrado el interés en mostrar cómo el uso reflexivo de los procedimientos que se utilizan para realizar una determinada tarea supone la utilización de estrategias de aprendizaje, mientras que la mera comprensión y utilización (o aplicación) de los procedimientos se acerca más al aprendizaje de las llamadas técnicas de estudio.

1.8.2. Las estrategias de aprendizaje como una toma de decisiones en condiciones específicas.

Las estrategias son siempre conscientes e intencionales, dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje. La estrategia se considera como una guía de las acciones que hay que seguir, y que, obviamente, es anterior a la elección de cualquier otro procedimiento para actuar.

Una de las características esenciales de la actuación estratégica es la necesidad de comprender esta actuación en el marco de una situación determinada de enseñanza y aprendizaje. Únicamente podemos hablar de utilización de estrategias de aprendizaje cuando el estudiante da muestras de ajustarse continuamente a los cambios y variaciones que se van produciendo en el transcurso de la actividad, siempre con la finalidad última de alcanzar el objetivo perseguido del modo más eficaz que sea posible.

Se definen las estrategias de aprendizaje como procesos de toma de decisiones en los cuales el alumno elige y recupera de manera coordinada los conocimientos que necesita para complementar una determinada demanda u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción.

1.8.3. Situación de las estrategias de aprendizaje en el seno del Diseño Curricular para la enseñanza obligatoria.

La filosofía de fondo que incorpora la enseñanza de estrategias, se puede resumir con la frase “el alumno, ante todo, debe aprender a aprender”, está ampliamente recogida y representada en los principios educativos que inspiran esta Reforma. El desafío más inmediato para los sistemas educativos es enseñar a niños y jóvenes aquellos conocimientos o procesos que faciliten aprendizajes posteriores, mucho más que la acumulación y actualización de todos los contenidos de todos los segmentos del sistema este es el objetivo más evidente del proyecto de Reforma.

Al lema de “aprender a aprender”, no se organiza en función de los contenidos curriculares, como ocurre con los procedimientos que hemos denominado disciplinares, sino que se vinculan a distintas habilidades cognitivas (en función de cada área curricular) de las que se anotan:

1. La observación de fenómenos.
2. La comparación y análisis de datos.
3. La ordenación de hechos.
4. La clasificación y síntesis de datos.
5. La representación de fenómenos.
6. La retención de datos.
7. La recuperación de datos.
8. La interpretación e inferencia de fenómenos.
9. La transferencia de habilidades.
10. La demostración y valoración de los aprendizajes.

1.9. Evaluación de desempeño en la Educación Superior: Un Modelo de Análisis.

OSCAR ESPINOZA, LUIS EDUARDO GONZÁLEZ, 6 de Julio de 2010, Santiago de Chile.
directorcie@ucinf.cl

El presente artículo presenta un modelo dinámico y flexible que contempla cinco áreas de desempeño, como se ha señalado, se han identificado cinco rubros asociados a la gestión de la docencia:

- la gestión del currículo,
- la gestión de asuntos estudiantiles,
- la gestión de los recursos materiales y de información,
- la planificación y la evaluación global de la función docente y
- la gestión del personal docente.

El presente artículo pretende abordar la temática de la labor del profesorado y los aspectos que rodean la evaluación del desempeño docente con el fin de proveer sugerencias que permitan relevar el ejercicio académico de acuerdo a la significancia que tiene éste en el mundo universitario.

En los instrumentos de educación no se considera la complejidad de la función docente y de contextos, no siempre hay coherencia entre el enfoque teórico que subyace la evaluación docente si bien siempre existe tal relación, de tal suerte que la evaluación modela el “deber ser” de la enseñanza, hay incremento de la interdisciplinariedad; menor espíritu de colaboración entre los docentes; se impulsan proyectos por equipo en lugar de proyectos individuales; hay un distanciamiento de las unidades académicas respecto a la administración central; hay un efecto negativo en el cumplimiento de las obligaciones docentes; se constata una menor dedicación al trabajo con los estudiantes y al servicio con la comunidad; existe una actividad más bien pasiva que activa frente a la evaluación; y se establecen contratos de trabajo de menor duración y mayores exigencias de productividad.

1.9.1. Desarrollo del proceso de evaluación de desempeño y flujos de información.

Se señala que los estudiantes y los propios profesores muchas veces se quejan dado que no se utilizan adecuadamente los resultados de sus evaluaciones. En general, se pueden

identificar cuatro etapas fundamentales del proceso de evaluación de desempeño docente, esto es:

- La medición corresponde al levantamiento y sistematización de la información mediante la aplicación de los cuestionarios a estudiantes, pares docentes, Jefes de Carreras y Directores de Unidades Académicas.
- Procesamiento de la información.
- La calificación que corresponde a la comunicación de los resultados a los distintos estamentos involucrados.
- La evaluación, propiamente tal, que considera el juicio evaluativo en base al análisis de los resultados obtenidos. La toma de decisiones y la retroalimentación de mejoramiento que es parte del proceso de evaluación.

Para que la evaluación de desempeño docente opere realmente y sea provechoso para la institución deben contemplarse un conjunto de estructuras, definirse responsabilidades y establecerse algunas acciones que aseguren el buen funcionamiento del proceso y la apropiada utilización de los resultados. Entre ellas, se pueden señalar las siguientes:

- Que exista una unidad especializada de apoyo técnico a la docencia.
- Que existan y operen efectivamente los jefes de carrera en conformidad a un perfil predefinido.
- Que exista claridad respecto al perfil y las funciones del Director de Unidad Académica
- Contemplar el apoyo y asesoría a los profesores por parte de unidad especializada de apoyo técnico a la docencia.

En consecuencia de lo anterior es necesario establecer un sistema integrado de evaluación de desempeño docente en la perspectiva de mejorar el ejercicio pedagógico y, por ende, los logros de aprendizaje que alcanzan los educandos, impone una serie de desafíos para las universidades entre los que se incluye:

- Que se establezca una política institucional que consagre la evaluación de desempeño docente como una práctica permanente;
- Que las evaluaciones redunden en decisiones de mejoramiento continuo;
- Que se incorpore a los distintos actores involucrados con el ejercicio docente;
- Que tenga un carácter voluntario y no punitivo.

La propuesta que se entrega en este artículo pretende ser una contribución para futuras evaluaciones y de paso mejorar los procesos de aprendizaje-enseñanza.

1.10. Marco para la Buena Enseñanza

Ministerio de Educación de Chile (AEP) con la colaboración de la Asociación Chilena de Municipalidades y del Colegio de Profesores, Chile 2011.

1.10.1. Dominios y criterios a seguir del Marco para la Buena Enseñanza

1.10.1.1. Preparación de la enseñanza.

Se refieren, tanto a la disciplina que enseña el profesor o profesora, como a los principios y competencias pedagógicas necesarias para organizar el proceso de enseñanza, «No se puede enseñar lo que no se sabe», esta afirmación captura la esencia de por qué el conocimiento del contenido es importante para la enseñanza, criterios a seguir:

- Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.
- Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.
- Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.
- Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.

1.10.1.2. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

Se refiere al ambiente y clima que genera el docente, destaca el carácter de las interacciones que ocurren en el aula, tanto entre docentes y estudiantes, como de los alumnos entre sí. Los aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas y cuando se establecen y mantienen normas constructivas de comportamiento, criterios a seguir:

- Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.

- Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.
- Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.
- Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.

1.10.2. Responsabilidades profesionales.

El profesor está comprometido con los resultados de aprendizaje de sus alumnos y está consciente de la significativa incidencia que ejercen sus propias prácticas o estrategias de enseñanza en dichos resultados, sin atribuirlos solamente a factores externos o ajenos a su responsabilidad, la claridad de la comunicación de objetivos y contenidos por parte del profesor será efectiva cuando despierte el interés de los estudiantes, porque los desafía a pensar, indagar o realizar actividades educativas interesantes, criterios a seguir:

- El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.
- Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.
- Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.
- Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.
- Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.

1.10.3. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

Abarca todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los alumnos/as con sus aprendizajes, criterios a seguir:

- Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.
- Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.
- El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.
- Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.
- Promueve el desarrollo del pensamiento.

- Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.

En cada descriptor que forma parte de un criterio se establecerán cuatro niveles de desempeño: insatisfactorio, básico, competente y destacado. Los criterios y cada uno de sus descriptores expresan lo que los profesores deben saber y lo que deben saber hacer. Los niveles de desempeño constituyen respuestas reconocibles y evaluables para la tercera pregunta que atraviesa el marco: ¿cuán bien debemos hacerlo? o ¿cuán bien lo estamos haciendo?

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación sobre La 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”, es de tipo descriptiva porque indaga, explica y caracteriza la realidad sobre la actividad que realizan los titulados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica y su relación con la docencia de tal manera conocer a partir del estudio tal cual se presenta el escenario de trabajo de los profesionales en esta especialidad.

Es importante combinar los enfoques del estudio cuantitativo y cualitativo para medir de manera individual y grupal el estudio de los casos de los titulados y buscar adentrarse en la realidad de su situación profesional para poder hacer un análisis más completo de la realidad como se presenta.

2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Métodos

Los métodos de investigación aplicados son el descriptivo, analítico, sintético y estadístico; lo que permitió explicar y analizar el objeto de estudio, por lo que se explica el soporte que ha dado cada uno a la investigación:

- **El método descriptivo**, se utilizó en la interpretación y síntesis de los artículos investigados, ya que éste busca especificar las propiedades importantes del tema de investigación.
- **El método analítico**, facilitó realizar el análisis interpretativo de la información consultada referida al tema de investigación.
- **El método sintético** se aplicó en la lectura de los fundamentos teóricos, la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de

valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad y el diseño de conclusiones y recomendaciones.

2.2.1. Técnicas

- *La lectura*, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos y establecer los vínculos de estos aportes teóricos en relación directa con el problema planteado.
- Los *mapas conceptuales y organizadores gráficos*, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos y conceptuales.
- *Documental*: Se fundamenta el estudio técnico que permitió la recopilación de la información.
- *Observación directa*: Esta técnica hizo factible la obtención de datos del contexto en que se desarrolla la investigación.
- *Encuesta*: a través del cuestionario para titulados y empleadores ha permitido tener una visión de los aspectos para tomarlos en cuenta en las conclusiones y propuesta.

2.2.2. Instrumentos de Investigación

La aplicación de los instrumentos de investigación se desarrolló de la siguiente manera:

- ✓ Una encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado; y,
- ✓ Un inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a Empleadores como a Titulados.
- ✓ Una entrevista dirigida a los empleadores.

2.3. Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?
- ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4. Población y muestra

El proceso investigativo se lo realizó a una población de 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

2.5. Recursos

2.5.1. Humanos.

- Equipo de diseño de la investigación de la UTPL
- Titulados en la licenciatura de Educación Básica de la UTPL
- Empleadores (directores, rectores u otros) de las instituciones

2.5.2. Institucionales.

- Universidad Técnica Particular de Loja

2.5.3. Materiales.

- Hojas de papel bond
- Anillados

- Empastados
- Esferográficos
- Tinta para impresora
- Copias
- Material de escritorio

2.5.4. Económicos.

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR TOTAL
Papel boom	Mil hojas	9,00
Tinta para impresora	negro	50,00
Impresión	mil hojas	30,00
Empastados de tesis	tres	150,00
Pago de derechos		400,00
Imprevistos		200,00
Medios tecnológicos de comunicación		200,00
TOTAL		1039,00

Elaboración: María Elena Albuja

CAPITULO III. CONCLUSIONES

- El programa de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, desarrolla con la participación de sus estudiantes una Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de los titulados que laboran en instituciones educativas del Ecuador (ex-alumnos de la misma Universidad), resultados que a más de mostrar la realidad al ser inseridos en el campo laboral, facilitan la elaboración de nuevas propuestas para una mejora educativa.
- El Conocimiento de la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente y la importancia que dan a la misma, tanto ellos como sus empleadores, pone de manifiesto a más de las debilidades, la búsqueda de cooperación y trabajo conjunto.

CAPITULO IV. RECOMENDACIONES

- Que el Programa de Investigación 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, a partir del estudio de casos de los titulados que laboran en instituciones educativas del Ecuador, sea un inicio para nuevos Programas de Investigación.
- Que la participación de ex-alumnos y empleadores sea continua, sobre todo para enriquecer y fortalecer el trabajo educativo.
- Que el Programa de Investigación propuesto en este caso para el área de Educación Básica se amplíe a las demás áreas y ramas educativas.

CAPITULO V. PROPUESTA DE MEJORA PARA LA PROFESION DOCENTE

5.1. Tema: “Enseñar aprendiendo, para aprender a enseñar”

5.1.1. Justificación

*Para qué debería estar preparado un estudiante al finalizar sus estudios de docencia?, pregunta de la cual nos serviremos para poder justificar el tema de ésta propuesta. Distinta es la realidad, sobre todo cuando se inicia a trabajar luego de terminar los estudios, parece que se comienza nuevamente a estudiar, pero está vez de manera práctica. Es necesario **un aprender para la vida**, como muchos ya lo han repetido. Parecería que nuestros profesores nunca han comenzado o se cerraron a su manera de realizar una clase y se olvidaron de acumular experiencias o de hacer de su experiencia un medio de aprendizaje para cambiar, corregir errores, para mejorar en la próxima lección y de esta manera evitar que otros las cometan más tarde. Los medios de comunicación-tecnológicos (Tics) juegan también un papel importante en todo esto, la facilidad que nos regalan nos inutiliza, nos quita el valor del esfuerzo y de aprender hacer, para así poder enseñar, **“al enseñar se aprende dos veces”**.*

5.2. Objetivos:

Objetivo General:

- Fortalecer la formación académica con la práctica de la misma.

Objetivos Específicos:

- Crear en los Docentes Universitarios la necesidad de capacitarse de manera permanente.
- Invitar a los estudiantes a sentirse corresponsables de su propia formación.
- Crear proyectos de seguimiento a los nuevos titulados.
- Invitar a los empresarios, empleadores y otros a manifestar de manera abierta, los requerimientos necesarios para el éxito laboral de nuevos titulados.

5.3. Metodología: Matriz del Marco Lógico.

Se emplea el análisis del marco lógico que a través de matrices estandarizadas se obtiene los aspectos de intervención sobre el problema específico y además facilita el seguimiento de la propuesta. A continuación se expone la metodología usada.

5.3.1. Análisis de Involucrados

Al realizar un pequeño análisis de todos los involucrados en la Formación Académica de un estudiante, como se anota en la Tabla N° 1, podemos mirar el cómo todos somos corresponsables de este proceso, nos afecta y de la misma manera nos pertenece.

Tabla N° 1. Análisis de Involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS				
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS	CONFLICTOS EXISTENTES
Titulados	Descubrir que al momento de iniciar a trabajar, la enseñanza recibida durante todo el tiempo de estudio se está poniendo en práctica.	Dificultades al iniciar su primer trabajo debido a la falta de experiencia.	Humano, económico.	Contradicción entre los conocimientos adquiridos y la puesta en práctica al iniciar el trabajo.
Empleadores	Mirar en los nuevos empleados su capacidad para adaptarse y desenvolverse en su nuevo puesto de trabajo (saber que lo pueden realizar).	Descontento por el trabajo realizado.	Laboral, económico, social.	Preparación un poco aislada de la realidad (falta de experiencia)
Docentes	Alegría al mirar que los nuevos titulados se van realizando en la vida y que su enseñanza no fue inútil.	Cuestionamientos sobre la Educación impartida. (Qué está fallando?)	Humano Profesional	Buscar la verdadera causa en la cual nace el problema de los nuevos titulados
Universidades	Que la calidad de preparación responda a las exigencia de la realidad actual.	Falta de Proyectos de seguimiento a los nuevos titulados.	Institucional, Humano Administrativo, Humano Docente, Estudiantes.	Trabajar por la corresponsabilidad y una preparación consiente y responsable.

Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa
 Elaboración: Sánchez, V. (2013)

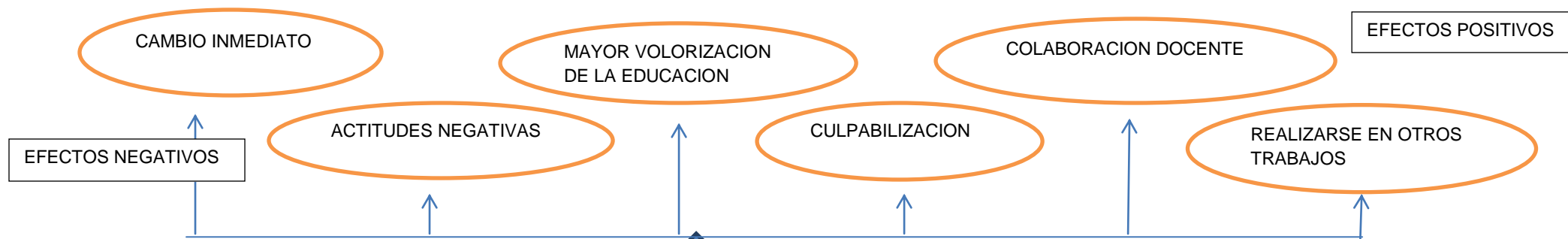
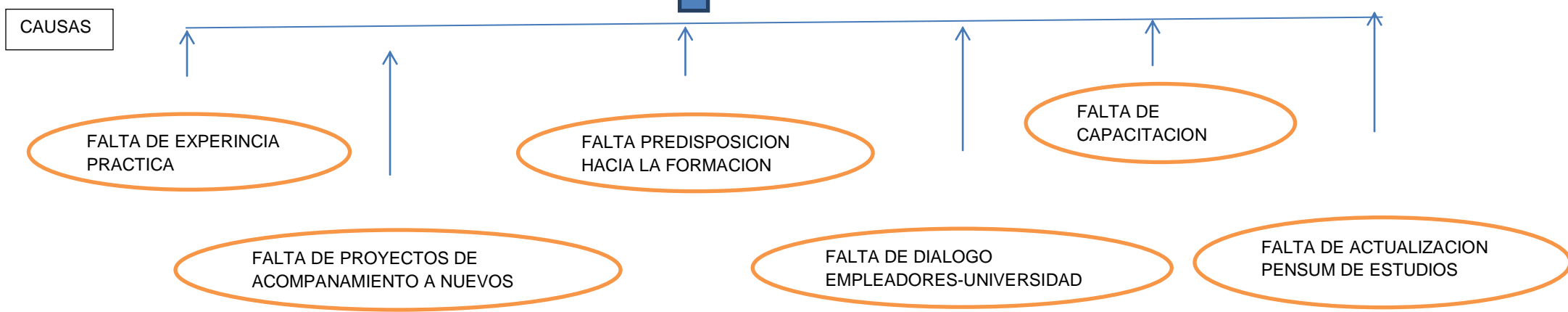


Ilustración N° 1:

Cuadro de Efectos y Causas

Falta de experiencia de los nuevos titulados al iniciar su trabajo en el campo de la Docencia.



Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa
Elaboración: Sánchez, V. (2013)

5.3.2. Análisis del Problema, el Problema planteado de base para llegar a la Propuesta es

Falta de experiencia de los nuevos titulados al iniciar su trabajo en el campo de la Docencia.

A continuación anotamos como ejemplo algunos de los problemas reales que tienen los titulados del trabajo investigado de manera bibliográfica-textual en los artículos propuestos para la consulta:

- Exceso de teoría y falta de práctica.
- Proceso de transición, que conlleva una carga psicológica, dado que se trata del paso a la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal.
- El mundo de la universidad con el mundo del trabajo en el que se vive y se experimenta son diversas.
- Escasa relación con el conocimiento, conductas irresponsables, renuncia a asumir la responsabilidad personal.
- La educación de los y las jóvenes no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- La poca experiencia laboral de los nuevos titulados dificulta su inserción en el mercado laboral.

Identificación y análisis del problema principal

Falta de experiencia de los nuevos titulados al iniciar su trabajo en el campo de la Docencia.

Ante la falta de experiencia laboral de un nuevo titulado surgen muchas preguntas del Por qué? de dicha realidad, preguntas que no vienen solo de los nuevos titulados, sino de los Empleadores, Docentes de las distintas Universidades y sus encargados, en general todos los involucrados con el aspecto educativo y laboral. Por qué luego de una carrera universitaria de 3 o 4 años no se ha adquirido la experiencia necesaria?... será acaso

porque lo que enseñan es privo de experiencia o fuera de la realidad que no se la puede experimentar, o el tiempo de la preparación o del Estudio debe ser mayor para adquirir la experiencia?....., preguntas todas referidas hacia las Universidades en este caso, se pensaría que la Universidad debe ser el lugar en donde se fabrican Maestros, y no es así, la mejor Escuela muchas veces es la vida, en donde se aprende las cosas día a día, sembradora de experiencias y Maestra de todas y todos, ella no excluye a nadie. Mientras somos estudiantes la realidad no está en nuestras manos, la miramos como un futuro, es por eso que muchas veces dejamos pasar los momentos dentro de las materias que nos servirían como la mejor experiencia para la vida, el tomar las cosas como algo que ya debería ser aplicado nos ayudaría, no solo a acumular conocimientos en base a pasar exámenes para seguir, sino en base a acumular experiencias para vivir.

5.4. Efectos más importantes del problema Falta de experiencia de los nuevos titulados al iniciar su trabajo en el campo de la Docencia. (Ver ilustración N° 1)

Efectos Positivos:

- Experimentar un cambio inmediato (como nuevos titulados que inician como docentes), sobre todo ante el trabajo que ahora realizan.
- La realidad vivida les orienta a dar el verdadero valor a la Educación en el momento justo.
- Buscar ayuda sobre todo de Docente con experiencia con actitudes de apertura sobre todo dentro del trabajo.

Efectos Negativos:

- Mantener ante problemas encontrados, actitudes de no superación.
- Buscar culpabilizar la formación recibida a las Universidades o Docentes.
- Renunciar al trabajo docente, buscar nuevos empleos en otro campo.

Posibles Causas del problema ***Falta de experiencia de los nuevos titulados al iniciar su trabajo en el campo de la Docencia.*** Anotamos algunas causas posibles, las cuales podrán dar razón a la existencia y solución del problema:

- Falta de experiencia práctica, sobre todo de las materias recibidas durante los años de estudio.
- Falta de Proyectos de Acompañamiento a Nuevos Titulados, sobre todo los primeros años de trabajo.
- Falta de una mayor predisposición de los estudiantes para acoger la Formación impartida en la Universidad.
- Falta de comunicación o diálogo entre empleadores y Universidades.

5.4.1. Análisis de Estrategias (Ilustración N° 2)

Medios para alcanzar el Objetivo y los Objetivos propuestos y estos vistos en base a los efectos encontrados dentro de la Investigación Bibliográfica Textual realizada:

- Creación de proyectos de seguimiento a nuevos titulados, en los que se traten las actitudes a tomar ante los cambios que se experimentan.
- Concientizar a los estudiantes a sentirse corresponsables de su propia formación.
- Crear en los estudiantes actitudes de apertura, disponibilidad y acogida dentro del nuevo campo laboral en el que se deberán desenvolver.
- Entablar mesas de debate sobre la formación universitaria, invitando a empresarios y empleadores.

Fines, a los que se desea llegaren base a los objetivos propuestos y a las causas planteadas:

- Existencia de un departamento de acompañamiento a nuevos titulados, sobre todo los primeros años de trabajo.
- Estudiantes capaces de afrontar la vida y sus requerimientos de manera responsable.
- Culminar la carrera de estudios adquiriendo experiencia práctica sobre todo para el campo para el cual estamos siendo preparados.
- Mayor comunicación y diálogo entre empleadores y Universidad.

5.4.2. Análisis de Estrategias (Ilustración N° 2)

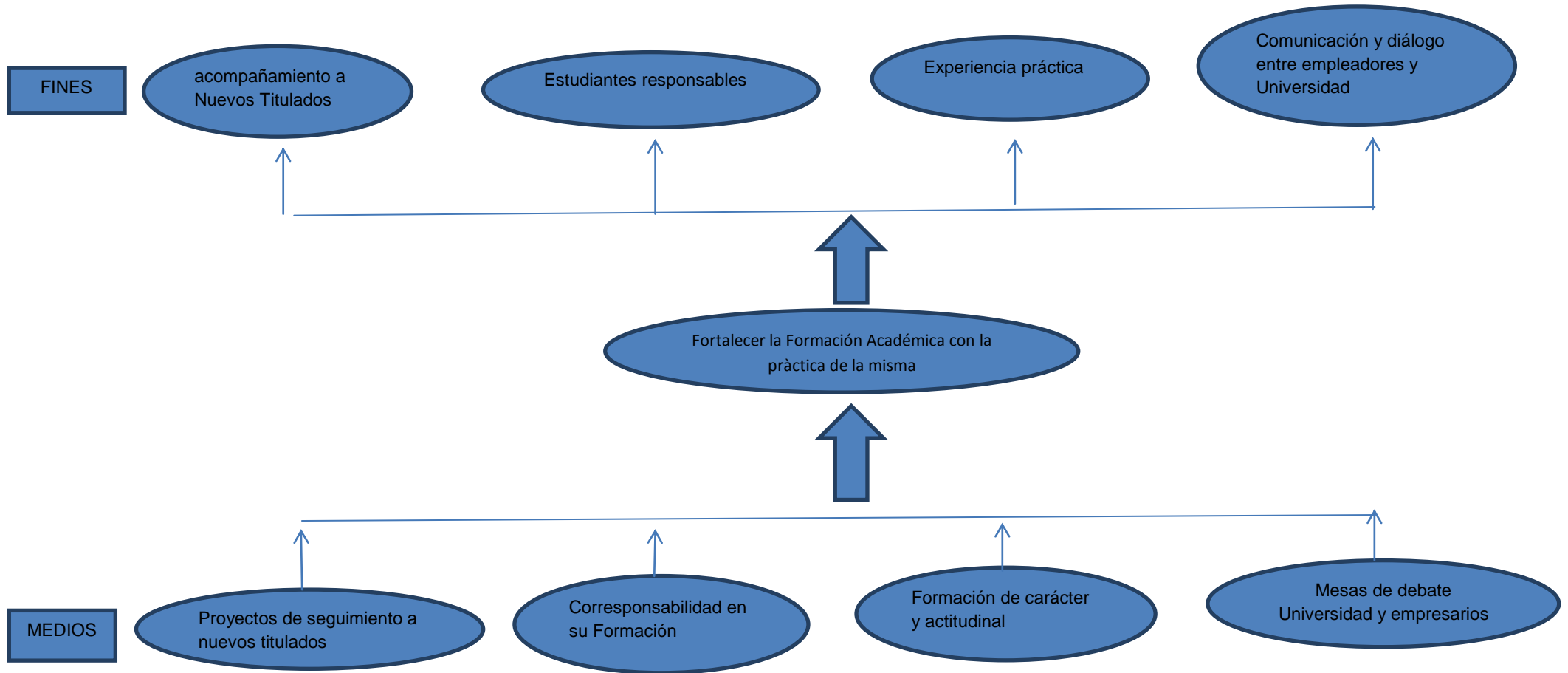
Medios para alcanzar el Objetivo y los Objetivos propuestos y estos vistos en base a los efectos encontrados dentro de la Investigación Bibliográfica Textual realizada:

- Creación de proyectos de seguimiento a nuevos titulados, en los que se traten las actitudes a tomar ante los cambios que se experimentan.
- Concientizar a los estudiantes a sentirse corresponsables de su propia formación.
- Crear en los estudiantes actitudes de apertura, disponibilidad y acogida dentro del nuevo campo laboral en el que se deberán desenvolver.
- Entablar mesas de debate sobre la formación universitaria, invitando a empresarios y empleadores.

Fines, a los que se desea llegaren base a los objetivos propuestos y a las causas planteadas:

- Existencia de un departamento de acompañamiento a nuevos titulados, sobre todo los primeros años de trabajo.
- Estudiantes capaces de afrontar la vida y sus requerimientos de manera responsable.
- Culminar la carrera de estudios adquiriendo experiencia práctica sobre todo para el campo para el cual estamos siendo preparados.
- Mayor comunicación y diálogo entre empleadores y Universidad.

Ilustración N° 2: Cuadro de Medios y Fines

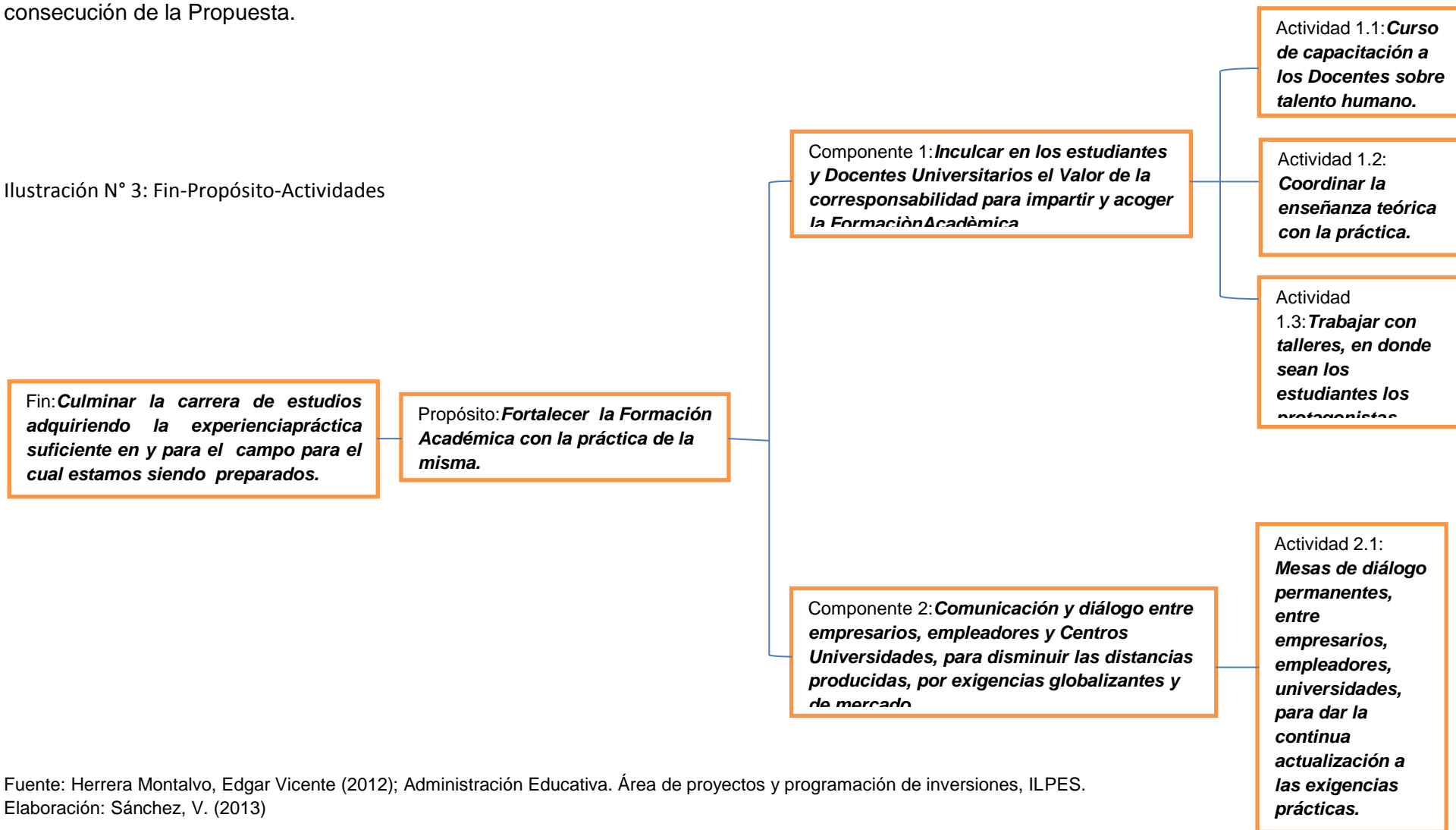


Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa
Elaboración: Sánchez, V. (2013)

5.4.3. Análisis de Alternativas: (Ilustración N° 3)

Luego de analizar el problema, sus causas y posibles soluciones o no, anotamos el Fin, Propósito, posibles actividades para llegar a la consecución de la Propuesta.

Ilustración N° 3: Fin-Propósito-Actividades



Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa. Área de proyectos y programación de inversiones, ILPES.
Elaboración: Sánchez, V. (2013)

Fin:

Culminar la carrera de estudios adquiriendo la experiencia práctica suficiente en y para el campo para el cual estamos siendo preparados.

Producto de varias experiencias nacidas de los mismos estudiantes en sus primeros años de trabajo, como se ha visto en el análisis del problema, las causas son muchas, ante las cuales esperamos al menos con las actividades a realizar a dar una nueva imagen social de la Formación Académica que imparte una Universidad.

Propósito

Fortalecer la Formación Académica con la práctica de la misma.

Propósito que refuerza las herramientas y la capacidad Formativa que una Universidad tiene si pone a servicio lo mejor de sí.

Productos o Componentes

- ***Inculcar en los estudiantes y Docentes Universitarios el Valor de la corresponsabilidad para impartir y acoger la Formación Académica.***
- ***Comunicación y diálogo entre empresarios, empleadores y Centros Universidades, para disminuir las distancias producidas, por exigencias globalizantes y de mercado.***

Para dar un paso y sobre todo cuando este nos lleva a un cambio es necesario un trabajo conjunto, es por eso que entre los componentes que harán parte de las actividades, encontramos, a los estudiantes, docentes universitarios, empleadores y empresarios.

Actividades:

- *Curso de capacitación a los Docentes sobre talento humano.*
- *Coordinar la enseñanza teórica con la práctica.*
- *Trabajar con talleres, en donde sean los estudiantes los protagonistas.*
- *Mesas de diálogos permanentes, entre empresarios, empleadores, universidades, para dar la continua actualización a las exigencias prácticas.*

Sé que muchas de las actividades aquí evidenciadas ya forman parte de la actividad de muchas de las universidades, pero no está demás reafirmar el uso de las mismas, o corregirlas si el producto de ellas no cubren las aspiraciones esperadas, la vida es un continuo aprender y a ese aprender estamos invitados todos, todo parte de saber valorar y potenciar aquello que tenemos en nuestras manos.

5.5. Matriz del Marco Lógico (Tabla N° 2)

Evidencia o da a conocer dentro del Plan de Acción, las alternativas a seguir, sus indicadores verificables como podemos ver, medios o fuentes de verificación y los Supuestos en base a los resultados encontrados o esperados.

5.5.1. Plan de Acción

Tabla N°2: Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES VERIFICABLES	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACION	SUPUESTO
Fin: Culminar la carrera de estudios adquiriendo la experiencia práctica suficiente en y para el campo para el cual estamos siendo preparados.	La adquisición de la experiencia práctica ha aumentado de un 50% a un 70%.	Encuestas dirigidas a ex-alumnos	<ul style="list-style-type: none"> - La experiencia práctica adquirida ayudado a tener menos dificultad al iniciar a trabajar. - El tiempo de Formación académico no está siendo aprovechado de la mejor manera.
Propósito: Fortalecer la Formación Académica con la práctica de la misma.	Aumento de clases prácticas de 5 a 10 horas	Horarios y Pensum de Estudio	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes enriquecen su conocimiento al practicarlo. - Los estudiantes no acogen con responsabilidad las actividades prácticas que se realizan.
Componente 1: Inculcar en los estudiantes y Docentes Universitarios el Valor de la corresponsabilidad para impartir y acoger la Formación Académica.	Participación en los cursos y talleres de capacitación.	Lista y firma de participantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Acogida y puesta en práctica de los cursos y talleres de capacitación. - Indiferencia ante la presentación del taller o curso de capacitación.
Componente 2: Comunicación y diálogo entre empresarios, empleadores y Centros Universidades, para disminuir las distancias producidas, por exigencias globalizantes y de mercado.	Participación de la mayor parte de empresarios del país	Listado de empleadores y empresarios participantes	<ul style="list-style-type: none"> - Aportación de empresarios y empleadores a la Formación Académica. - Poca participación de empleadores y empresarios con la Formación académica.
Actividad 1.1: Curso de capacitación a los Docentes sobre talento humano.	Activa participación de los Docentes en el curso.	Carpetas, hojas, esfero y otros Presupuesto \$262,00	
Actividad 1.2: Coordinar la enseñanza teórica con la práctica.	Aumento de horas prácticas	Pensum de estudio	
Actividad 1.3: Trabajar con talleres, en donde sean los estudiantes los protagonistas.	Activa participación de los Estudiantes en el taller.	Folletos y otros gastos Presupuesto \$204,00	
Actividad 2.1: Mesas de diálogo permanentes, entre empresarios, empleadores, universidades, para dar la continua actualización a las exigencias prácticas.	Activa participación de empresarios y empleadores	Presupuesto \$10,90	

Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa
Elaboración: Sánchez, V. (2013)

5.6. Presupuesto

Los costos estimados para las actividades a realizarse se describen a continuación:

Costo de la Actividad 1.1.			
CURSO DE CAPACITACION	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
Facilitador	10 horas	\$ 7,00	\$70,00
Carpetas, hojas, esfero azul	16 Docentes	\$3,00	\$78,00
Proyector	10 horas	\$5,00	\$50,00
Copias	20 hojas	\$4,00	\$ 64,00
Total			\$262,00
Costo de la Actividad 1.2			
TALLER	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
Instructor (3)	12 horas	\$15,00	\$180,00
Folletos	60 alumnos de 1° Ano	\$5,00	\$120,00
Total			\$204,00
Costo Actividad 2.1			
MESAS DE DIALOGO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
Invitaciones	5 empresarios	\$0,50	\$2,50
Aguas y bebidas	2 confecciones (12)	\$0,35	\$8,40
Total			\$10,90

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. "Il Ragazzi 2004", Dizionario Inglese-Italiano/Italiano-Inglese, Zanichelli, 2004, Bologna.
- 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 currículo y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Carlos Marcelo (2009) MONOGRÁFICO: PROFESORADO PRINCIPIANTE E INSERCIÓN PROFESIONAL A LA DOCENCIA. Revista Profesorado, www.ugr.es/~recfpro/Rev131.htm
- Espinoza Oscar, González Luis Eduardo, Evaluación de desempeño en la Educación Superior: Un Modelo de Análisis, Santiago de Chile, 6 de Julio de 2010, directorcie@ucinf.cl
- Jürgen Weller, Marzo/2006, Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. CEPAL-Chile
- Minga Vallejo Ruth, Ms., citas y referencias Bibliográficas: Normas APA. 6ta. Edición.
- Ministerio de Educación de Chile (AEP), Asociación Chilena de Municipalidades y Colegio de Profesores, Marco para la Buena Enseñanza, Chile 2011.
- Monereo Carles (1999). Estrategias de enseñanza y aprendizaje Formación del profesorado y aplicación en la escuela, Montserrat Castelló, Mercè Clareana, Montserrat Palma, María L. Pérez.
- Tokman, Víctor (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. CEPAL/GTZ, Chile, Enero 2006. www.cepal.cl/publicaciones/xml/6/27136/lcw82e.pdf

- Sylvia Zavala Trías, MLS. (Septiembre 2009) Guía a la Redacción en el Estilo APA. 6ta. Edición. Biblioteca de la Universidad Metropolitana.
- Sánchez Burneo Verónica, Mgs. (2013) Guía de Trabajo de Fin de Titulación para estudiantes en el extranjero. Loja-Ecuador.
- Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>