



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa José Ramón Zambrano Bravo, de la provincia de Manabí, ciudad de El Carmen, período 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Vera Zambrano, Ita Alexandra, Lic.

DIRECTORA: Noboa Pérez, Sonia Patricia, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Sonia Patricia Noboa Pérez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa José Ramón Zambrano Bravo, de la provincia de Manabí, ciudad de El Carmen, período 2012 – 2013” realizado por Vera Zambrano Ita Alexandra, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Vera Zambrano Ita Alexandra declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa José Ramón Zambrano Bravo, de la provincia de Manabí, ciudad de El Carmen, período 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Sonia Patricia Noboa Pérez directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Lic. Vera Zambrano Ita Alexandra

Cédula: 130795767-8

DEDICATORIA

A la Universidad Técnica Particular de Loja que fue el incentivo que me llevó a realizar este trabajo.

A los docentes de la Unidad Educativa “José Ramón Zambrano Bravo” que el curso de formación sea de utilidad para superar las deficiencias en planificación.

AGRADECIMIENTO

Son merecedoras del más profundo agradecimiento aquellas personas que contribuyeron en la realización del presente trabajo.

Agradezco a Dios, a mi madre y a mi hijo quienes han sido mi fortaleza y mi fuente de inspiración para culminar con éxitos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	8
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	9
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D Hainaut, de Cox y deductivo).....	10
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	12
1.2.1 Análisis organizacional.....	12
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	12
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	13
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	14
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	15
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas, de organización, regulación).....	17
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).....	22
1.2.2 Análisis de la persona.....	25
1.2.2.1 Formación profesional.....	25
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	25
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	26
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	27
1.2.2.2 Formación continua.....	29
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	30
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	31
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	32
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	34
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	35
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	36
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	36
1.2.3.2 La función del docente.....	37
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	38
1.2.3.4 La función del estudiante.....	40
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	40
1.3 Cursos de formación.....	41
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	41
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	42
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	43
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	45

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	47
2.1 Contexto.....	47
2.2 Participantes.....	50
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	54
2.3.1 Diseño de la investigación.....	54
2.3.2 Métodos de la investigación.....	54
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	55
2.4.1 Técnicas de investigación.....	55
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	55
2.5 Recursos.....	56
2.5.1 Talento Humano.....	56
2.5.2 Materiales.....	56
2.5.3 Económicos.....	56
2.6 Procedimiento.....	57
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	58
3.1 Necesidades formativas.....	58
3.2 Análisis de la formación.....	68
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	68
3.2.2 La organización y la formación.....	75
3.2.3 La tarea educativa.....	77
3.2.4 Los cursos de formación.....	83
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	86
4.1 Tema: “Capacitación en Diseño y planificación curricular enfocado a los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa José Ramón Zambrano Bravo, de la provincia de Manabí, en el período 2013 – 2014”.....	86
4.2 Modalidad de estudios.....	86
4.3 Objetivos.....	86
4.4 Dirigido a.....	86
4.5 Breve descripción del curso.....	87
4.5.1 Contenidos del curso.....	87
4.5.2 Descripción del currículo Vitae del tutor.....	88
4.5.3 Metodología.....	89
4.5.4 Evaluación.....	90
4.6 Duración del curso.....	90
4.7 Cronograma de actividades.....	90
4.8 Costos del curso.....	93
4.9 Certificación.....	101
4.10 Bibliografía.....	101
CONCLUSIONES.....	102
RECOMENDACIONES.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	103
ANEXOS.....	109

RESUMEN

El tema del presente trabajo es: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario José Ramón Zambrano Bravo, de la provincia de Manabí, ciudad de El Carmen, período 2012 – 2013”.

Teniendo como objetivo general: Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país. Las personas que participaron en la investigación fueron: El Rector quien dio la acogida y ayudó a coordinar las fechas para poder aplicar las encuestas, los Docentes de Bachillerato, quienes colaboraron con su tiempo y la Maestrante Licenciada Ita Vera. En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario de la encuesta de tipo estructurada que fue elaborada por la UTPL y las tablas estadísticas.

La conclusión general es: Los profesores han asistido a pocos cursos de formación, especialmente en Diseño y planificación curricular por lo que tienen la necesidad de capacitarse para cumplir con las exigencias de la actualidad, por tal motivo el curso de capacitación que se plantea hace referencia al tema antes mencionado.

Palabras claves: Necesidades, Formación, Bachillerato, Capacitación, Diseño y planificación curricular.

ABSTRACT

The theme of this work is: "Diagnosing training needs of high school teachers of the Agricultural Technical Jose Ramon Zambrano Bravo high school , in the Manabi province of El Carmen city , period 2012 - 2013 ."

Taking overall objective: To analyze the training needs of high school teachers of educational institutions. People who participated in the research were: Rector who gave the welcome and helped coordinate the dates apply to surveys , Teachers School, who contributed their time and degree Maestrante Ita Vera. As for the data collection instruments, in this study the survey questionnaire structured type that was developed by the UTPL and statistical tables was used.

The overall conclusion is : The teachers have attended a few training courses, especially in curricular design and planning so you have the need to be trained to meet the demands of the present, for that reason the training that arises refers the aforementioned topic.

Keywords : Needs, Education , School, Training , Design and curricular planning.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación hace referencia al diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa "José Ramón Zambrano Bravo", pues, se ha comprobado que la formación permanente es una exigencia y una necesidad.

La formación docente, se constituye en un proceso necesario para garantizar la adecuada preparación de los educandos en los centros de educación inicial, básica y principalmente de bachillerato; en virtud de las nuevas necesidades de sistematización del conocimiento que cada vez se renuevan con mayor velocidad y complejidad. Este trabajo es innovador ya que no se ha realizado una investigación de similar naturaleza en la institución, por lo cual es importante porque permitirá mejorar el desempeño de los profesores.

En la profesión docente no puede separarse el ser del saber/hacer, debido al fin último que se persigue: la educación, la misma que es un proceso único, irrepetible y personal de perfeccionamiento integral. El educador auténtico es, entonces, afirmador de valores humanos.

El perfeccionamiento del ser buscará una sólida formación axiológica, que permita conformar un proyecto de vida con claridad de objetivos y con normas de comportamiento ético para alcanzarlo, de modo que se dé la unidad de vida en el docente, es decir, la congruencia vital entre lo que piense, diga y actúe. Así resulta necesario, por tanto, plantearse el problema de la integración de la acción educadora, es decir, el problema de la unidad de vida del profesor.

Por su parte, el perfeccionamiento del saber/hacer habrá de enfocarse a la actualización de saberes, al aprovechamiento de recursos, a la capacitación didáctica y a la integración óptima de la función que desempeñe el profesor en el marco de la institución educativa en la que labore.

Los pilares del perfeccionamiento docente han de ser, por tanto, de manera interrelacionada: la formación humana, la investigación, la práctica profesional y la docencia. Ni un modelo ni otro, sino la integración de ambos, con base en la propia formación humana, para el óptimo ejercicio de la docencia.

Con base en una cada vez más sólida formación humana, es preciso desarrollar investigación y práctica profesional para enriquecer la tarea docente.,

Esta investigación es de mucha importancia para la institución educativa donde fue realizada, ya que servirá para mejorar la formación de los docentes de la misma, además la nueva propuesta curricular del Bachillerato Ecuatoriano, presentada por el Ministerio de Educación enmarca una serie de cambios en las políticas educativas, donde el éxito de las mismas depende básicamente de la formación integral del docente, por lo cual los formadores deben redefinir su rol como entes transformadores del cambio educativo.

Existieron muchos aspectos que facilitaron la realización de la investigación como el cuestionario proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja, la apertura del Rector para poder aplicar los cuestionarios dentro de la institución y la predisposición de los docentes para que el trabajo sea realizado de la mejor manera, de la misma forma también existieron aspectos que dificultaron la investigación, como la lejanía de la institución y la extensión de los cuestionarios, razón por la cual se hizo necesario el traslado a la institución por varias ocasiones porque algunos docentes necesitaron tiempo extra para poderlo culminar. La principal motivación es el beneficio que tendrá la institución al conocer la realidad de las necesidades formativas de los docentes de bachillerato, pues podrán saber en qué temáticas necesitan capacitarse para de esa manera buscar la solución más eficaz para superarlas.

Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012- 2013.

-Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.

-Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

-Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Los objetivos anteriormente expuestos fueron conseguidos gracias a la colaboración de las autoridades de la institución y de los docentes de bachillerato que me permitieron aplicar las encuestas para obtener los resultados y poder realizar el informe.

Gracias a los resultados proporcionados en la aplicación de los cuestionarios se detectó que el principal inconveniente que tienen los docentes de la institución es en cómo planificar sus clases por lo cual se les invita a revisar el presente trabajo en el que se plantea el curso de formación "Diseño y planificación Curricular" mediante el cual se

desea conseguir que los docentes: Revisen críticamente sus ideas sobre el currículo a partir del análisis de su propio aprendizaje y el de sus prácticas docentes y las de otros, analicen y ajusten, si se hace necesario, las concepciones del currículo sobre las disciplinas académicas que manejan, para revisar las formas en que guían el aprendizaje de sus alumnos, determinen las habilidades que son importantes para evaluar, seleccionar y adaptar los programas existentes con el fin de ajustarlos a la realidad del entorno y diseñen un plan anual, plan de bloque y plan de destreza con criterio de desempeño que promuevan aprendizajes significativos en las disciplinas que manejan.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto

Las personas somos seres que necesitamos formarnos en cada momento de nuestras vidas, pues, el grado de formación que tengamos en relación con cada esfera de la cultura, siempre será bueno, porque nos habrá hecho mejores en algo o en alguna medida.

Para Kaufman (1996), la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. Como afirma José Cueli, “La vocación es el llamado a cumplir una necesidad pero no es el cumplimiento; el cumplimiento es la profesión. La vocación es un toque de clarín que cada quien oye y siente a su manera. La vocación es un impulso, una urgencia, una necesidad insatisfecha; la satisfacción de esa necesidad es la profesión”.

La persona es cada ser humano concreto, en su totalidad; es decir, un todo integrado, compuesto por aquellos elementos que son esenciales a su naturaleza humana: cuerpo y alma racional y aquellas características llamadas accidentales (dado que no constituyen la naturaleza humana sino que son “añadidas” a ella), que hacen de cada hombre un ser único e irrepetible. Aquello que nos es esencial nos hace hombres, no personas; en cambio aquello que sin pertenecer estrictamente a nuestra naturaleza es tan nuestro como si formara parte de ella, es lo que nos da un nombre o ser personal (Marcela Chavarría, 2000: 15 – 16).

La necesidad es aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, falta de cosas que son menester para la vida, es por eso que el profesor – educador camina hacia la realización personal, sabiendo encauzar hacia ella a los seres que forma, de modo que cumple su fin en la conjunción de su ser con su saber/hacer.

Por tal motivo, la formación es un proceso permanente y dinámico de perfeccionamiento integral de cada ser humano. Es por ello que el educador tiene claro que el valor de su trabajo está en el perfeccionamiento de otros; se asume como servidor público, sabe leer entre líneas los gestos, actitudes, rasgos físicos y emocionales de los educandos, para descubrir lo que necesitan y para ir en busca de la excelencia personal.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

El ciclo motivacional empieza con el surgimiento de una necesidad. La necesidad es una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo, produciendo un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio, el cual lleva al individuo a un comportamiento o acción, capaz de liberar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio.

Según Maslow (1943: 370-396), las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto a la conducta humana, las cuales son: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de aprecio y necesidades de autorrealización, siendo estas últimas las más importantes para la formación del individuo, pues, llevan a la persona a tratar de emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de la vida como humano.

Las necesidades de autorrealización están relacionadas con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización de aquello que cada persona tiene de potencial y como virtud, así como la utilización plena de sus talentos individuales.

Witkin (1996) y otros distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

-Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes...de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.

-Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

-Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales...

También Hewton (1988) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

-Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas disciplinarios.

-Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación...

-Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente...

-Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

Las necesidades son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que constituyen un tipo especial, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

La formación de los docentes del bachillerato se ha desarrollado con acciones que no han partido del conocimiento puntual de sus necesidades, ni se han definido considerando la diversidad curricular existente o los particulares contextos educativos.

La definición general de la evaluación que nos ofrece Casanova (1992: 55) es precisa y a la vez suficientemente versátil como para ser aplicada a la evaluación de necesidades de formación y desarrollo: "Recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir la situación evaluada"

Para Gairín "La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos, en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen" (Medina y Villar, 1994: 463).

Según los autores la evaluación de necesidades formativas constituye un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo. Constituye así, un campo de

investigación eminentemente aplicado por su vocación de base para la acción y la innovación en los procesos de formación.

Por lo cual, se puede obtener las aportaciones de una muestra integrada por profesores con formación, en formación y sin formación docente. Así encontramos, uno referido a la percepción del profesorado sobre su conocimiento del proyecto de cambio en la institución, otro relacionado con las temáticas para el desarrollo de habilidades, valores y actitudes y, otros más relacionados con la gestión estratégica para el cambio organizacional. Para concretar el cambio educativo se relacionan con la manera como los directivos lo han diseminado, distribuyen los recursos, deciden el acceso a la infraestructura y se comunican con el profesorado.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

Actualmente, ante el nuevo rol del profesor, sus competencias básicas también deben ser modificadas, por lo que el docente se ve en la necesidad de adquirir estas competencias para conseguir la calidad de la educación.

De esta manera, el profesor que enseña con tecnologías de la información y la comunicación debería tener en cuenta que está ocupando un nuevo rol. Castaño (2003), citando a Cebrián (2003), apunta que el proceso de innovación tecnológica exige un perfil del enseñante con funciones como:

- Asesor y guía de auto aprendizaje.
- Motivador y facilitador de recursos.
- Diseñador de nuevos entornos de aprendizaje con TICs.
- Adaptador de materiales desde diferentes soportes.
- Evaluador de los procesos que se producen en estos nuevos entornos y recursos.
- Concepción docente basada en el auto aprendizaje permanente sobre o soportado con TIC.

Coinciden en que únicamente formando de manera adecuada al docente, en un proceso en el que intervienen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y conociendo cuáles son las necesidades formativas derivadas de este nuevo papel, podrá obtenerse calidad en dicho proceso.

El docente, por lo tanto, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, un “acompañante” en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al trabajador, de modo que la enseñanza esté centrada, fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D Hainaut, de Cox y deductivo)

Un modelo de análisis de necesidades consiste en un estudio sistemático de un problema que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación.

Los modelos de análisis de necesidades, se constituyen en un abanico de propuestas y aun cuando Gairín (1996:90), explica que no encontramos en la actualidad un modelo o marco de referencia de aceptación universal , si bien existen evidencias empíricas de las ventajas e inconvenientes de unos respecto a otros, es importante seleccionar aquel que se ajuste a las características de la tarea que se pretende emprender, porque el modelo seleccionado de algún modo pauta los procedimientos, técnicas e instrumentación que se requiere para lograr los objetivos planteados en la investigación. En esta oportunidad citaremos los siguientes modelos:

-Modelo de Rosett

Gira en torno al Análisis de necesidades de formación para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Toma en cuenta los siguientes elementos fundamentales:

- 1.-Situaciones desencadenantes, de donde partimos y hacia dónde vamos.
- 2.-Tipo de información buscada: óptimos (cómo deberían ser las cosas o la situación), reales, sentimientos (cómo sienten el problema las personas afectadas por el mismo), causas (por qué existe ese desfase entre lo actual y el óptimo) y soluciones (qué hacer para terminar con el problema)
- 3.-Fuentes de información
- 4.-Herramientas de obtención de datos

Modelo de Kaufman

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes Kaufman (1988: 58 – 59):

- Tomar la decisión de planificar.
- Identificar los síntomas de los problemas.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los posibles medios y procedimientos para la evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes.
- Determinar las condiciones que se requieren.
- Conciliar discrepancias existentes entre los participantes de la planificación.
- Asignar prioridades entre discrepancias y seleccionar aquella a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Modelo de D Hainaut:

Este modelo emplea el análisis de las necesidades de acuerdo a las siguientes perspectivas:

- Necesidades de las personas versus necesidades colectivas.
- Necesidades conscientes versus necesidades inconscientes.
- Necesidades actuales versus necesidades prospectivas.

Modelo de Cox:

Uniendo el análisis de las necesidades a la problemática comunitaria, Cox elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

- La institución

- El profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas, percibidos por el profesional por los implicados
- Contexto social del problema.
- Características de los implicados
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

A pesar de que a manera de letra muerta en la anterior constitución constaba un 30% del presupuesto nacional destinado a educación, esto nunca estuvo cerca de cumplirse. Y ciertamente nuestra posición al compararnos con otros países ha venido siendo muy pobre. A más de la escasa inversión en el sector educativo, el caminar sin rumbo es otro de los pecados capitales. El gasto en educación a lo largo de los años ha estado sujeto a los cada vez nuevos planes, propuestos por los gobiernos de turno y eventualmente a las imposiciones de los organismos internacionales para reducir el “gasto público”, lo que ha venido a trastocar los escasos planes con los que se ha contado.

Conviene recordar que los cambios en educación no tienen por qué limitarse a introducir un nuevo producto (cosa frecuente en otros ámbitos). Aquí, los sujetos y los objetos de cambio tienden a ser personas, razón por la cual son cambios complejos, al menos más que aquellos que operan sobre cosas (Huberman, 1973). Terminan afectando a cualidades humanas (conocimientos, habilidades, actitudes), pero también esos efectos dependerán de la reacción que suscitan los cambios ante esas mismas cualidades. Esta

peculiaridad subjetiva contribuye a que los cambios no siempre sean positivos o a que, incluso, puedan afectar negativamente.

El término mejora incide, precisamente, en el componente valorativo del cambio (Van Velzen y otros, 1985; Bolívar, 1999). No todo cambio presupone mejora ni sugiere renovación o perfeccionamiento para todo el mundo.

Juzgar un cambio como mejora supone que es un cambio deseado, que se valora positivamente o que satisface un criterio de deseabilidad desde un marco interpretativo determinado. Por este motivo, un mismo cambio puede ser valorado como progreso o como retroceso, dependiendo del punto de vista.

Nuestra realidad es bastante compleja, no obedece solo a la falta de recursos sino a una estructura deficiente en la que es necesario articular la educación básica con el bachillerato y este a su vez con la universidad; interviene también la infraestructura, el nivel de formación de los docentes y la falta de política de estado de largo plazo.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo:

Los objetivos y metas organizacionales son un elemento fundamental para que los planteles educativos logren precisar el modelo de institución que desea tener. En ellos se contemplan las problemáticas y necesidades de la institución, cuya solución dependerá de la realización de proyectos estratégicos.

Para que las organizaciones implementen un fin educativo, primero se traducen metas que reflejen el tipo de resultados que pueden atribuirse a las escuelas y universidades (Zais, 1976). Estas metas educativas se describen en términos de las características que supuestamente son resultado de aprender durante años y recorrer las materias de la enseñanza. No expresan por sí mismas los aprendizajes deseados, sino más bien describen las características de una persona bien educada.

Las metas son la expresión concreta y cuantificable de las variables críticas de los objetivos estratégicos institucionales por lo cual deben ser alcanzables, cuantificables, realistas, cronológicamente limitadas y reflejar los compromisos adquiridos por la institución. Estas pueden definirse a corto (un año o menos), mediano (de 1 a 5 años) y largo plazo (más de 5 años).

Las metas son esenciales para el éxito de la institución porque permiten la coordinación y sientan las bases para planificar, organizar y conducir con eficacia el proceso para la consecución de los resultados previstos, además, representan el compromiso para el cumplimiento de la misión y de la visión de la institución.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

La institución educativa como organización, 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.

El éxito y supervivencia de las organizaciones puede depender también de su capacidad para hacer frente a demandas y exigencias de índole social provenientes del contexto en que están insertas, lo que conseguirán ajustándose a unas reglas imbricadas con dichas demandas y exigencias (Powell, 1991; Hoy y Miskel, 1996). Admitir estos postulados implica reconocer que la organización no constituye simplemente un sistema técnico sino también una entidad social (Scott, 1998).

El ambiente institucional estaría constituido precisamente por esas exigencias y reglas a las que las organizaciones deben ajustarse para recibir apoyo, básicamente en forma de recursos y, sobre todo, legitimación (también Scott y Meyer, 1991; Hoy y Miskel, 2001).

Por lo cual, algunos de los elementos que constituyen el patrimonio con el que la institución lleva a cabo su actuación son: Recursos materiales que aunque no conocemos estudios contrastados de que exista una correlación inequívoca entre los resultados educativos y las condiciones físicas de los centros, no es menos cierto que unas buenas instalaciones y medios mejorará los procesos de enseñanza – aprendizaje y recursos humanos, como son: el profesorado, personal no docente y los alumnos, quienes son los que justifican la existencia de un centro educativo.

Sin lugar a dudas los recursos con los que cuenta una institución son fundamentales para el desarrollo de los procesos propios de la educación, pues, permiten fortalecer la oferta educativa en términos de calidad y de esta manera se estará contribuyendo a los fines que persigue el actual sistema educativo que el Ministerio de Educación está implantando en el país.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

Uno de los factores primordiales para lograr el éxito en una institución educativa es el liderazgo. A lo largo de la historia han existido hombres que han cambiado el destino de la humanidad: Jesucristo, Buda, Bolívar... todos estos hombres fueron líderes que influyeron en la transformación de la sociedad, todos ellos tuvieron un objetivo, un ideal y el carisma para conducir y guiar a un grupo hacia la consecución de ciertas metas.

La autoridad del líder no emana tanto del cargo que desempeña, sino de sus conocimientos, cualidades y competencias. Existe una gran controversia acerca de si el líder “nace o se hace”, si bien es cierto que no todas las personas poseen el “carisma” de un líder, también lo es que algunas habilidades y competencias pueden desarrollarse con el fin de ser un líder.

Una de las teorías de liderazgo más importante y aceptada es la que crearon Blake y Mouton, denominada Grid administrativo, o también rejilla o tablero administrativo. Después de varios años de investigaciones, estos autores concluyeron que hay hasta 81 estilos de liderazgo, pero que, básicamente, existen cinco de cuyas combinaciones se originan todos los demás.

En el extremo inferior derecho del Grid, se encuentra el estilo 9.1 o autocrático, caracterizado por un alto interés por los resultados y una mínima preocupación por la gente. Resuelve los conflictos imponiendo su opinión o por medio de la represión, lo que origina descontentos no explícitos pero que en corto tiempo se manifiestan en baja productividad y escasa motivación.

En el extremo superior izquierdo del Grid, se encuentra el estilo 1.9 conocido como country club o paternalista, que hace un gran énfasis en la gente y muy poco en los resultados. Considera que proporcionar toda clase de prestaciones y sistemas de incentivos al personal será suficiente para motivarlos e incrementar continuamente la productividad.

El estilo 1.1 o burócrata que aparece en el extremo inferior izquierdo, corresponde al dirigente que no se compromete y que desea conservar su puesto. No tiene interés ni por la gente ni por los resultados y permite que los subordinados trabajen como les convenga para eliminar problemas y evitar situaciones que causen controversias y desacuerdos.

El dirigente 5.5 o demócrata es conciliador, es justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados, acepta los arreglos de las prácticas culturales y busca mejoras, soluciona los conflictos mediante la negociación de un acuerdo intermedio. Promueve la productividad y la satisfacción de los empleados a nivel promedio, pero no logra el óptimo de resultados porque al fundamentarse en la negociación, nunca se logra el compromiso total.

Una de las maneras más adecuadas para lograr la máxima productividad es el estilo 9.9 o liderazgo transformador, que se distingue por un alto grado de interés por los resultados, unido a un gran interés por la gente. Los desacuerdos y problemas se estudian y se solucionan de manera abierta, lo que da por resultado una comprensión mutua y un compromiso total de todos los miembros de la institución educativa.

Según Lorgia Cantú Ruiz (2007) los administradores de los centros educativos tienen la responsabilidad de ser líderes y entre las múltiples funciones les corresponde tomar decisiones. Destaca dos tipos de liderazgo que los directores y rectores de escuelas y colegios respectivamente pueden aplicar como son:

-El líder centrado en las personas, se describe de varias maneras: democrático, permisivo, orientado a sus seguidores. La esencia de este estilo de liderazgo es una sensibilidad hacia los subordinados como personas.

-El líder centrado en las tareas, éste puede ser: autocrático, restrictivo, orientado a tareas, socialmente distante, directivo y orientado a estructuras. La esencia del estilo de este líder es una suprema preocupación por la tarea misma y no por los trabajadores como personas.

El liderazgo educativo supone romper con el esquema de las verdades "petrificadas". Para ello se pondría a los estudiantes en situación de tener que enfrentarse con paradojas, con posiciones filosóficas antagónicas y con las repercusiones que se derivan de sus propias creencias y comportamientos. Los cambios significativos de un liderazgo transformador pueden operarse a nivel personal y de pequeños grupos, el mejor modo de propagar las ideas de cambio es viviéndolas antes de iniciar un nuevo cambio de paradigma y abandonar los hábitos que han impedido nuestro crecimiento.

Un líder se distingue no sólo porque sus colaboradores reconocen en él no sólo la autoridad que emana de su puesto, sino la que deriva de sus conocimientos, experiencia, competencias y cualidades, de tal forma que inspira confianza, respeto y

lealtad suficientes para conducir y guiar a los subordinados hacia el logro de las metas de la institución educativa. El líder es aquel que alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de los planes.

La destreza de un líder pedagógico, reside en la capacidad de convencer a las y los educandos a que realicen la experiencia por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo viviente de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo. Un verdadero líder educativo es el que perturba nuestra seguridad, nos desafía, incitándonos a la exploración y animando el esfuerzo.

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (Min. Educ) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado *tronco común*, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés. Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

¿Por qué es necesario el BGU?

Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación:

- En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.
- El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a *todos* los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.
- Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiperespecialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.
- El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.
- La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.
- Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende

orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

¿Por qué un Bachillerato unificado y no uno por especializaciones?

Según el Ministerio de Educación y Cultura manifiesta que es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones por graduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

¿Qué se espera de los graduados del BGU?

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

- **Pensar rigurosamente.** Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- **Comunicarse efectivamente.** Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- **Razonar numéricamente.** Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- **Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.** Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- **Comprender su realidad natural.** Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.

- **Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.** Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- **Actuar como ciudadano responsable.** Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.
- **Manejar sus emociones en la interrelación social.** Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- **Cuidar de su salud y bienestar personal.** Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- **Emprender.** Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- **Aprender por el resto de su vida.** Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

¿Qué título recibirán los estudiantes que se gradúan del BGU?

Todos los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa. Por ejemplo:

“Bachiller de la República del Ecuador, con mención en Electromecánica Automotriz”

¿El título de Bachiller servirá para que los estudiantes ingresen a la universidad?

Desde luego que sí. En septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU. Para entonces, las universidades deberán haber realizado las adecuaciones necesarias a sus currículos para recibir a estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento.

¿Qué cambio pedagógico se inicia con el BGU?

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana. Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica –en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura–, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad

contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)

Una iniciativa importante llevada por el Estado es el plan decenal de educación, este plan cuenta con indicios de coherencia puesto que ha iniciado por definir las falencias del sector y poner en blanco y negro un conjunto de políticas realistas. Algunos de los puntos críticos son los siguientes:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuada y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

Objetivo General del Plan

- Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Objetivos Estratégicos del Plan

-Marco Curricular: Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea.

-Marco del Talento Humano: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar sus calidad de vida.

-Marco Financiero y de Gestión: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.

-Marco de Rendición de Cuentas: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.

-Marco Legal: Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Políticas del Plan Decenal

-Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.

-Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.

-Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.

-Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.

-Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

-Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

-Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Un aspecto digno de resaltar es el que hasta el año 2012 esperamos invertir un 6% del PIB en la educación. A la fecha hemos pasado de invertir el 1,6% del PIB en 2001 a 2,89% en el 2009, esto significa pasar de invertir 45 dólares por habitante a invertir 78,39 dólares por habitante. Sin embargo, es necesario trabajar en la articulación de iniciativas que permitan forjar un plan a largo plazo que entre otras cosas integre: sueldos y salarios justos y dignos, capacitación y formación permanente a los educadores, sistema de mejoramiento continuo en el que se desechen intereses especialmente por parte de los

gremios que tanto mal le han hecho a la educación, infraestructura mínima aceptable y nuevas tecnologías como eje transversal de la educación.

-LOEI

La nueva ley entró en vigencia el 31 de marzo de 2011 y sintetiza una visión moderna, técnica e incluyente del hecho educativo acorde a los desafíos del Ecuador del siglo XXI.

Este cuerpo legal permite revalorizar el perfil del docente, determina un nuevo escalafón basado en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, de manera que se mejore sustancialmente la calidad de la educación nacional. Además, la LOEI asegura que la interculturalidad transversalice a todo el sistema.

La LOEI desarrolla y profundiza los derechos, responsabilidades y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para su estructura, niveles y modalidades; además, replantea el modelo de gestión así como el financiamiento y la participación de los actores del sistema educativo, con el único objetivo de alcanzar una educación de calidez y calidad tan ansiada por los ecuatorianos.

-Reglamento de la LOEI

El 19 de julio de 2012, el Presidente de la República suscribió el Reglamento a la Ley orgánica de Educación LOEI. Este reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos establecidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente desde hoy se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

1.2.2 Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación profesional

1.2.2.1.1 Formación inicial

Las personas constituyen el más valioso recurso de cualquier organización. Para entender la conducta de las personas, es necesario entender que éstas viven y se mueven en un campo psicológico y que tratan de reducir sus disonancias en relación con el ambiente. Hablar de perfeccionamiento docente implica partir de lo que cada docente es. Para perfeccionar algo, primero necesita ser y los rasgos distintivos de este ser iluminarán las líneas del perfeccionamiento de se va a buscar.

La educación es un proceso único, irrepetible y personal de perfeccionamiento integral. El perfeccionamiento personal es proceso de asimilación de valores. El educador auténtico es, entonces, afirmador (con su palabra y con su vida) de valores humanos: “La educación es perfeccionamiento intencional de las facultades específicas del hombre. Si se tiene presente que las facultades son principios inmediatos de acción, pero que cualquier actividad se refiere al sujeto en su unidad, vendremos a concluir que la educación aspira de manera inmediata a perfeccionar las facultades del hombre y a través de ellas, a perfeccionar la persona humana” (Diccionario de pedagogía: 1964).

La educación no puede, tampoco, silenciar los problemas sociales que deterioran cada vez más el clima social (violencia, droga, delincuencia...) lo que debería conducir a conceder mayor importancia a los aspectos éticos espirituales de la enseñanza. Con el fin de cumplir con todas sus tareas, creemos que la educación debe sufrir una transformación radical para que pueda encontrarse en condiciones de cumplir una misión cada vez más vital para la construcción de un futuro mejor (Shapour: 2000).

La formación inicial empieza desde la información que se imparte entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos hasta las habilidades y destrezas que están directamente relacionados con su desempeño. Comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La formación Profesional inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

La enseñanza es un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Esto significa que, entre otras cosas tienen que entenderse como elementos integrantes de la formación docente: el reclutamiento de quienes hayan culminado la secundaria completa o tengan calificaciones equivalentes antes de iniciar su formación como docentes, una formación inicial a nivel universitario previa al ejercicio profesional.

Con todo el reconocimiento del valor de la tecnología no obsta para indicar los efectos negativos derivados de la adopción de una fe ciega en sus potencialidades. Movidos por esta fe podemos llegar a asumirla como un fin en sí misma. La consideración del papel estratégico de la innovación tecnológica en la gestión y transmisión del saber no excluye en modo alguno la reflexión sobre la pertinencia de los contenidos de la formación y menos aún, sobre el sentido y fin de dicha formación (Zabalza, 2000: 170 – 176). Siendo así el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se ha convertido progresivamente en el núcleo principal del proceso formativo de los docentes.

La tecnología ofrece la posibilidad de orientar y organizar el contenido en nuevos modos y genera una oportunidad de enseñar un contenido que de otra manera no sería posible. Las más importantes tecnologías en la historia de la educación son la pizarra y la producción masiva de libros de texto. La pizarra permitió al profesor desplegar al frente del salón de clases enormes cantidades de información y permitió a los estudiantes resolver los problemas frente a toda la clase. Los libros de texto estandarizaron el currículo en una forma nunca antes vista (Pausch, 2002).

Las repercusiones para el cambio en el desarrollo profesional del docente y en los demás componentes difieren cuando un país pasa de una educación tradicional a la adquisición de nociones básicas en TIC, a la profundización de los conocimientos y a la generación de éstos. En el futuro, las competencias fundamentales comprenderán la capacidad tanto para desarrollar métodos innovadores de utilización de TIC en el

mejoramiento del entorno de aprendizaje, como para estimular la adquisición de nociones básicas en TIC, profundizar el conocimiento y generarlo.

Los programas de formación de docentes deberían coordinar las competencias profesionales del profesorado, cada vez más complejas, haciendo uso generalizado de las TIC para apoyar a los estudiantes que crean productos de conocimiento y que están dedicados a planificar y gestionar sus propios objetivos y actividades. Esto debe realizarse en una escuela que, de por sí, sea una organización que aprende y mejora continuamente. En este contexto, los docentes modelan el proceso de aprendizaje para los alumnos y sirven de modelo de educando, gracias a su formación profesional permanente (individual y colaborativamente).

1.2.2.1.3 Formación técnica

El mejoramiento de los estándares de formación de los futuros técnicos de nuestro país, sólo será posible con la preparación adecuada de los Docentes Técnicos, a través de un proceso de certificación de competencias pedagógicas y de estrategias que enfatizan estos aspectos en su transferencia técnica, lo que reduciría significativamente la inserción de Docentes técnicos por “casualidades y oportunidades del momento o de la empresa” y dejaría de ser “una actividad complementaria para convertirla en una actividad laboral principal”.

En educación los procesos tecnológicos se caracterizan por un alto grado de incertidumbre y apretura: la falta de claridad en los fines, procedimientos y sistemas de evaluación, así como el carácter imprevisible y fragmentado de la gestión escolar hacen que la toma de decisiones en las organizaciones educativas no se adapte a las premisas neo racionalistas. “Cuando las metas son ambiguas, las teorías ordinarias sobre la toma de decisiones se vuelven problemáticas. Cuando el poder es ambiguo, las teorías tradicionales del orden y el control social son problemáticas” (Cohen y March, 1974:439)

Para saber detectar las necesidades del alumnado son precisos ciertos instrumentos; para saber planear bien las sesiones de clase se necesitan algunos elementos; para saber motivar se requieren ciertas técnicas; para saber explicar se precisa de los propios métodos, según el caso; para saber evaluar se requieren procedimientos. Conjuntar todo esto y aunar a ello la empatía con el grupo, las buenas relaciones humanas, la

alegría y el optimismo en la “labor del aula” constituye la habilitación docente, el aspecto extrínseco o práctico de la función magisterial.

Este aspecto ha cobrado especial relevancia en las últimas décadas debido a los vertiginosos cambios que se han operado en el modo de enseñar. La educación se ha servido siempre de la tecnología y las nuevas oleadas tecnológicas, en vez de sustituir a las anteriores, las han absorbido; de esta manera se produjo “una evolución de la transmisión oral a la utilización de medios impresos, a la enseñanza asistida por ordenador y, en la actualidad, al aprendizaje asistido por ordenador”. (Unesco, 1998)

La formación técnica se distingue por brindar: Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionalizantes y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico; además, un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

La existencia de perfiles de docentes técnicos permitiría definir los criterios más relevantes que garantizan la idoneidad docente, lo que permitiría caracterizar las áreas más deficitarias que tienen los actuales docentes y sería un marco de referencia para la generación de propuestas docente inicial, así como de regularización de títulos y perfeccionamiento adecuado, también ayudará en la preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

1.2.2.2 Formación continua

El perfeccionamiento de un docente no debe ser entendido como una acción compensatoria de las debilidades de formación inicial, los procesos de perfeccionamiento corresponden y a su vez se deben ajustar a las exigencias de la nueva pedagogía y sobre todo a una malla curricular que ayude a formar seres humanos

capaces de enfrentarse a los retos de esta sociedad cambiante sin perder de vista el desarrollo personal de los maestros y maestras, el compromiso de su misión educadora, y mejoramiento sistemático de la calidad de su labor educativa.

El perfeccionamiento docente o formación continua se concibe como una estrategia paliativa destinada a suplir la falta de formación y las debilidades en el desempeño docente. Según Vailant (2005), investigaciones realizadas en América Latina, muestran que los perfeccionamientos están orientados a los maestros mal formados en habilidades y conocimientos especializados y a facilitar la introducción de reformas educativas e innovación en el currículo. Por otra parte, estudios sobre prácticas pedagógicas en el aula y la escuela han puesto de manifiesto que existe un débil manejo de los contenidos a enseñar y de las didácticas específicas que éstos requieren (Cardemil 2002)

Según los autores, el perfeccionamiento debe estar orientado al desarrollo de capacidades que le permitan al educador tomar decisiones y respuestas eficaces y sobre todo válidas en las múltiples situaciones e instancias que debe resolver en su interacción profesional, esto implica la transformación del docente de reproductor a sujeto transformador, a constructor de conocimiento, en un contexto que es único e irrepetible.

En todo caso, cualquiera que sea la estrategia o acción de perfeccionamiento que se diseñe y aplique, ésta debe articularse en la: reflexión, acción y práctica, lo que conlleva que los maestros y maestras puedan revisar y evaluar así como estructurar respuestas para mejorar su acción y aplicarlas en situaciones reales, educar para la paz, para la democracia, para la autonomía, para la tolerancia, requiere de docentes dotados de razonamiento, de afectividad, de conductas y de actuaciones que hagan posible la transformación de la educación.

1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje

Para cualquier profesional en ejercicio es innegable que la tarea de su formación y actualización es un compromiso permanente, si ha de responder con su trabajo a las circunstancias y necesidades específicas de cada momento histórico.

Los nuevos planteamientos de la enseñanza – aprendizaje han supuesto una reconceptualización del papel didáctico del profesor, que pasa de ser “el que enseña” a ser “el que facilita el aprendizaje” (Zabalza 1999), si bien consideramos que se puede decir, en armonía con lo que venimos exponiendo, que el profesor pasa a ser el que muestra una enseñanza y una conducta encaminada a facilitar las tareas de aprendizaje de sus alumnos. En esa facilitación va a intervenir no sólo su formación profesional sino también su formación humana. Algunos estudios han demostrado que los alumnos “prefieren a los docentes cálidos, amistosos, deseosos de ayudar y comunicativos y al mismo tiempo ordenados, capaces de motivar y de mantener la disciplina”. Estas dos vías de influencia pueden denominarse técnica y relacional.

La vía técnica expresa la incidencia en el aprendizaje de los alumnos a través del manejo de estrategias y técnicas por parte del profesor y a través de la enseñanza de técnicas y estrategias a los alumnos (Zabalza, 1990)

En este proceso es importante no perder de vista los principios epistemológicos y axiológicos que se encuentran en la raíz de la propia profesión, para confrontar con ellos las nuevas adquisiciones científicas y tecnológicas y adecuar a ellos todo cuanto signifique mejora. Es entonces cuando la formación del profesorado pasa, de un indiscriminado acercamiento a “lo nuevo”, a un auténtico perfeccionamiento profesional.

Ante esta realidad, la formación permanente es una exigencia y una necesidad, pues la docencia no es tarea fácil. Se trata de una función social compleja que compromete la persona total del docente y que influye en el desarrollo de la personalidad total del alumno; de ahí la importancia que la sociedad en su conjunto debe dar a los procesos de formación y perfeccionamiento docente.

1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación

Para hacer de un objetivo una realidad, se impone la sistematización de acciones acordes al fin que se busca y la disciplina en su puesta en marcha. El inadecuado ejercicio docente es “uno de los principales nudos críticos del sistema educativo, causado por múltiples sub-problemas, que van desde una miserable remuneración hasta una creciente desvalorización de la profesión.

“Los docentes muestran una mayor satisfacción profesional, cuando el tiempo extra y la energía requerida por la planificación y la toma de decisiones se ven compensadas

con una autoridad real: inversamente una autoridad marginal junto con los requerimientos formales de las reuniones, realización de planes e informes dan como resultado frustración” (David, 1989:50).

Deberá empezar por “reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador” (UNESCO: 1998).

Los tipos de formación de debe tener un profesional de la educación son:

1.-Reconocimiento de la realidad:

- Autopercepción en las tres dimensiones y pilares de perfeccionamiento.
- Como me perciben los alumnos.
- Como se perciben mis alumnos como grupo.
- Cómo perciben los alumnos la asignatura.

2.-Establecimiento de propósitos de perfeccionamiento:

- Institucionales
- Personales

3.-Aprovechamiento de los medios de perfeccionamiento:

- Investigación – estudio sistemático.
- Desarrollo de programas de actualización y de especialización.
- Asesoría profesional.
- Estudios de posgrado.

Un profesional de educación además de contar con una formación pedagógica, también debe contar con una formación técnica – profesional y formación tecnológica acorde a los avances de hoy.

Es preciso entender que el ejercicio docente y sus procesos de perfeccionamiento están enmarcados por un entorno social y político que les afecta. En tanto no se rompa el

círculo vicioso: baja remuneración – dedicación fragmentada – resultados bajos, no se estará atendiendo desde el fondo el reto de hacer de la educación uno de los pilares del progreso sostenido del país.

1.2.2.5 Características de un buen docente

La labor de enseñanza que ejerce un docente es tan importante que bien merece una especial reflexión sobre cómo mejorar su desempeño o qué características debe desarrollar para ser considerado un excelente docente.

Los maestros que merecen nuestro recuerdo, reconocimiento y cariño, son aquellos que nos han educado, es decir, que nos han impulsado a ser mejores personas en algún sentido, que han dejado huella positiva en nuestras vidas y que por esa huella siguen presentes en nosotros. Incluso en el diccionario se acota: “Las dos notas fundamentales en la noción del m.: autoridad y amor. En el fondo de todas estas acepciones se encuentra siempre una nota común que coincide con la raíz etimológica de la palabra m. Esta nota común es la superioridad o preeminencia del m. respecto de otras cosas o personas” (Diccionario de pedagogía, p. 591).

La formación ética se ha relegado en las últimas décadas desde la educación básica hasta la educación superior, incluyendo la formación magisterial; “la tarea docente es objeto de múltiples frustraciones que, en última instancia, acaban por anular de cierta forma la dimensión humana de la tarea educativa y del profesor, lo que provoca rutina, conformismo e incapacidad académica” (Ángel Díaz Barriga: 1993).

Un buen docente es una persona que:

- Promueve que sus alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje.
- Cambia de un contexto a otro, dependiendo de si enseña matemáticas, inglés, literatura...
- Domina su materia, por lo cual, sabe cómo explicarla con claridad.
- Posee buen sentido del humor.
- Procura hacer interesante su enseñanza, convierte su labor en un placer.

- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.

El buen maestro desarrolla un perfil equilibrado entre lo que sabe, hace, tiene y es; pero el eje de ese perfil es siempre su propio ser, lo que él es como persona pues, como sabemos, las palabras mueven pero el ejemplo arrastra. Un maestro educador siembra la verdad y el bien, no los deposita superficialmente en la mente de los alumnos. Pone en juego su razón, su voluntad y su amor y, a partir de ello, sabe motivar con respetuosa espera que se mueva la voluntad del educando hacia esa Verdad y ese Bien.

Un buen docente por consiguiente planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, ama a su profesión y piensa siempre en superarse.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

El maestro es una “pieza angular” en la calidad del servicio educativo. Un buen maestro lo es hasta en el “pero” plantel, al igual que un “mal” maestro lo es también hasta en el plantel mejor dotado de recursos de todo tipo. Las escuelas con altos índices de calidad cuentan con profesores creativos, esforzados y decididos, seguros de sí mismos y amantes de su profesión.

Ángel Díaz Barriga afirma respecto a la docencia, que “Se trata de una profesión que, conforme se estructuraron los sistemas de educación pública, se convirtió en una actividad dependiente de la organización institucional y burocrática del Estado, del sistema educativo y de las mismas escuelas. Esta situación ha hecho que la tarea del docente se encuentre siempre ligada a intereses y compromisos que desde un punto de vista técnico y ético han complicado su labor”.

Como afirma Ramón Ferreiro, “La Educación para el Talento es por definición educación de calidad de toda la sociedad para el despliegue de las potencialidades de todos sus miembros y el logro del uso pleno de toda la capacidad distintiva del ser humano: la de

pensar y sentir, crear e innovar, descubrir y transformar, es expresión de humanismo y respeto por el hombre”.

El experto en enseñanza pone el acento en sus técnicas y procedimientos docentes, el experto educador pone la mayor atención en la resonancia axiológica que su enseñanza tenga en el alma de los alumnos; es decir, en el crecimiento en valores que se suscite en ellos. La formación de un maestro supone integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser; es decir, entre su preparación científico – académica, su habilitación didáctica y su formación ética.

El enseñante es, pues, un formador de mentes, el educador, en cambio, un formador de almas; así sean niños, adolescentes o adultos, el educador siempre deja “huellas de valor” en el alma de sus educandos. Es preciso, por tanto, invertir a fondo en educación. El motor que impulsa el desarrollo de un país es la educación del pueblo; y el maestro es el director de ese proceso educativo. Si se aspira a desarrollar un país de “primer mundo”, es preciso impulsar una educación a ese nivel, formar y retribuir maestros a la altura de ese propósito.

1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo

Según los lineamientos actuales, como parte del desarrollo educativo del país frente a las exigencias del desempeño del nuevo rol del Docente y de los problemas que presenta la formación actual, el objetivo central a lograr debe ser, la construcción y el fortalecimiento de la capacidad de decisión de los docentes en el marco de un nuevo modelo institucional en el cual ejerzan su rol en interacción con los demás agentes del proceso educativo y asuman la corresponsabilidad de la elaboración y aplicación de los objetivos, prioridades y programas del planeamiento institucional.

“Por primera vez en la historia de la humanidad, la educación se emplea conscientemente en preparar a los hombres para tipos de sociedad que todavía no existen. Por primera vez en la historia de la humanidad, diversas sociedades comienzan a rechazar muchos de los productos que les ofrece la educación institucionalizada” (UNESCO: 5 -6).

Las necesidades de capacitación del personal docente titulado en servicio (desde la Dirección hasta el docente al frente del grado) son diferentes según los niveles educativos de que se trate:

-En el nivel inicial se hace necesario enfatizar en la formación docente continua, los aspectos vinculados con la función específica del nivel y su articulación con la E.G.B.

-En el nivel E.G.B. se plantea una problemática compleja en términos de la Formación Docente Continua, para el personal de Supervisión, Directivos y Docentes frente a los alumnos.

-En el nivel de bachillerato será necesario su reconversión, especializándose técnicamente en un área o disciplina curricular determinada y en la atención pedagógica del grupo heterogéneo correspondiente.

Estamos hoy ante un nuevo paradigma en el proceso educativo; se trata más que nunca de educar con visión prospectiva, a través de un modelo integrador que no pierda de vista el ser y el debe ser del hombre como eje que ilumina un progresivo saber y enciende un positivo hacer.

El “plus” educativo, el “broche de oro”, lo pone cada educador y cada educando, con su riqueza axiológica personal e irrepetible, con su creatividad, su eticidad, su criticidad, sus ideales y convicciones, que le hacen ser sujeto y no objeto de las megatendencias de la educación en el siglo XXI. Superarnos para estar “a la altura” de los niños y jóvenes de hoy, ciudadanos del siglo XXI, es nuestro reto como educadores.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1 La función del gestor educativo

Indudablemente, corresponde al docente ser el facilitador de cambios en el contexto educativo, por ser el papel importante que se relaciona directa (enseñanza presencial) e indirectamente (enseñanza virtual) con el alumno; sin embargo, desde una perspectiva técnica, el director es considerado fundamentalmente como un gestor cuyas funciones básicas en el centro escolar son las de elaborar, ejecutar y evaluar el funcionamiento de la organización.

Una primera aproximación al concepto de dirección la podemos encontrar en los distintos significados de la expresión que recoge el diccionario. En él se nos dice que dirigir es hacer que una persona o cosa se encamine a un lugar o fin determinados y también es enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado y, por último, dirigir significa guiar, mostrando o dando las señas de un camino (Casares,

1979). Así pues, dirigir es una actividad consistente en llevar y guiar a las personas o grupos de personas mostrando el camino hacia un fin previamente fijado.

La función directiva es definida por José María Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Les corresponde a los directores organizar y coordinar la actividad del centro, al tiempo que se espera de él que muestre el camino a seguir para llevar a buen fin la actividad principal del centro que no es otra que la enseñanza y la educación de los niños y jóvenes.

La labor de la dirección de los centros educativos es complicada y en muchos de sus aspectos de desempeño difícil porque en la actualidad se exige a las instituciones que el trabajo sea más amplio y de forma distinta que en épocas pasadas ya que nos enfrentamos a un mundo más complejo y constantemente en cambio.

1.2.3.2 La función del docente

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual corresponde al profesor ser el responsable del alumno hacia la búsqueda del conocimiento, orientándolos, impulsándolos y estimulándolos hacia la investigación o acercamiento de la verdad, a formular propuestas que resuelvan o mejoren las problemáticas de su realidad, productos de los espacios de análisis o reflexión que él mismo genere.

La tarea relacionada con enseñar a grandes grupos de jóvenes, contra su voluntad y en condiciones de multitud, actúan como una fuerte influencia sobre la organización de un currículo. Estas tareas incluyen cubrir algunas materias y habilidades recomendadas; hacer que los estudiantes dominen esas materias y habilidades; generar algún grado de afecto positivo hacia la escuela, el profesor o el currículo y manejar los grupos de tal modo que puedan trabajar hacia algunos objetivos comunes (Westbury, 1973). Además, los profesores logran estas cuatro tareas al mismo tiempo que enfrentan un sistema de

responsabilidades de maestros y alumnos (Doyle, 1983). Esas habilidades y las condiciones bajo las cuales los profesores deben conseguirlas, llevan a los profesores a emplear principios organizacionales pragmáticos como los siguientes:

-En los grados elementales, enseñar las habilidades básicas en la mañana, cuando los niños están frescos y con voluntad para cumplir y dejar la ciencia, la salud y los estudios sociales para la tarde.

-Cambiar las actividades con tanta frecuencia como sea necesario para mantener la atención de los estudiantes.

-Mantener a los estudiantes ocupados y activos; esto es, conservar un salón de clases de ritmo rápido.

El docente debe actuar como agente de cambios con compromisos y retos que le permita esforzarse a plenitud para encontrarse a sí mismo y poder diseñar el camino para enseñar y orientar a sus alumnos, de tal manera que el acto de educar se convierta en una acción vital para la construcción y formación de la vida misma de sus educandos. La educación impartida por el docente debe dar conciencia al alumno del papel y del rol que está desempeñando y debe jugar dentro de su grupo social permitiéndole la autoformación de sus valores individuales, colectivos y culturales.

El docente debe reflejar su fe en su propia vida, tratar de caminar siempre al lado de sus alumnos tomando en cuenta sus intereses y necesidades, dispuesto a atenderlos con especial cariño y dedicación cuando estén en serios problemas y dificultades. El camino del docente está en construcción, por lo que es válido mencionar que los retos en la actuación profesional del docente universitario deberán estar en constante conexión con el perfil profesional del docente de educación básica y de Bachillerato.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

La concepción pedagógica humanista reconoce a la familia como uno de los factores de mayor incidencia en la educación de los niños, cuya influencia comienza desde los primeros años de vida y trasciende de ese marco inicial, manifestándose con mayor o menor fuerza a lo largo de toda la vida. La familia debe asumir la responsabilidad de la educación inicial del niño y continuar después apoyando afectiva, moral y materialmente

el proceso educativo, ya que a esta se le atribuye funciones muy importantes, es la que insustituiblemente forma los sentimientos más elevados del hombre y la transmisión de la experiencia social.

La familia es, por tanto, la instancia educativa primaria; ahí donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas, y por ello, “el ámbito natural para nacer, crecer y morir como personas.” (P. J. Viladrich, p. 349).

Partiendo de lo anterior, la familia se convierte en la célula básica de la sociedad, pues en ella se gesta la vida y se inician las relaciones interpersonales. Así, desde la óptica del Derecho natural, no hay institución más cercana a la naturaleza. La familia es una sociedad simple, que apoyada de manera muy inmediata en ciertos instintos primordiales, nace espontáneamente del mero desarrollo de la vida humana. (Jacques Leclercq, 1979, p 13).

La preparación de la familia como institución formadora y potencializadora de los hijos es sumamente necesaria, por ello hay que tener en cuenta que independientemente de que la labor educativa puede ser ejercida por varias instituciones sociales, su agente principal, es la escuela, quien cuenta con un caudal de experiencias y un personal con adecuada preparación psicológica y pedagógica para encauzar esta actividad en la cual median otros sistemas de influencias que pueden apoyarlas en su función.; de ahí que se necesite una influencia más dinámica de esta institución sobre la educación familiar. Si la escuela es capaz de dirigir correctamente su labor educativa, puede entonces llegar a convertirse realmente en el centro de influencia cultural en la comunidad donde esté enclavada.

La familia es la que influye educativamente en el niño, que puede ser de manera positiva o negativa, Es en el interior de la familia donde el niño va a recibir una serie de patrones educativos que van a ser la base de su comportamiento diario.

La familia es en sí un sistema de apoyo que ofrece a sus miembros información referente al mundo exterior e interior, transmite a los más pequeños el conocimiento de su cultura necesaria para obtener éxitos en su vida cotidiana, también aportan códigos de conductas y enseñan a sus hijos como deben comportarse en los diferentes contextos.

Es necesario el estudio minucioso de la problemática familiar para un mejor manejo y entendimiento de la misma; así como, la búsqueda de soluciones a los problemas que

en ella se presenta. Constituye un reto, la orientación oportuna y sistemática que necesitan los padres para el ejercicio de su función educativa.

Cuando los padres eligen una escuela para sus hijos están desprendiéndose por una parte y están inscribiendo a quien delegan la transmisión de contenido social. Por qué la importancia de esta comunicación pedagógica, porque a su vez hablamos de comunidad educativa, comunidad con intercambios para que funcione como tal, entonces superamos la concepción de multiculturalidad familiar al de interculturalidad; diseñar a partir de allí las distintas situaciones de aprendizaje, así se comparten valores, se comparte el discurso familiar y se transforma en contenido de aprendizaje y de esta manera lo que el niño o niña aprende forma parte de su vida, ya que surge de su propia cultura familiar.

1.2.3.4 La función del estudiante

La historia y la evolución de lo que debiera ser un buen alumno distan mucho de ser una evolución satisfactoria, pues, ni en su concepción primera, ni en sus últimas se puede hablar de un buen alumno en el sentido pedagógico y ético.

Los hallazgos psicológicos relevantes acerca del proceso de aprendizaje para la organización de un currículo incluyen en el significado de las habilidades como requisito previo (Gagne, 1965, 1970); los factores que afectan la dificultad de las tareas, por ejemplo, el nivel de lectura; los requerimientos de procesamiento de información de las tareas (Posner, 1979); Resnick, 1975, 1976); la necesidad de ofrecer oportunidades para la práctica de procedimientos y habilidades (Rosinshine y Stevens, 1986), y los procesos mediante los cuales las personas internalizan las creencias (Krathwohl, 1964).

El alumno de antaño, callado, obediente y repetidor de lo que el profesor le indicaba, tomo el papel central del proceso educativo, asumiendo tareas como investigar, experimentar, exponer, rebatir y proponer.

La escuela nueva, representó toda una nueva corriente de investigación, experimentación y cambio, apoyada en los progresivos avances de la psicología y traducida en una diversidad de métodos activos, distintos en sus procedimientos pero coincidentes en su base: el reconocimiento de la función que desempeña el estudiante como sujeto activo de su propio proceso educativo.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro.

Un currículo no se implementa hasta que un profesor lo usa para enseñar a sus estudiantes; es decir, la implementación debe considerar las realidades de la enseñanza (consulte Doyle, 1992; Walker, 1990). Las realidades de la enseñanza incluyen salir adelante con cinco tareas: cobertura, dominio, manejo, afectar de manera positiva y evaluación (Westbury, 1973).

El profesor no sólo debe cubrir la amplitud del currículo, sino también los estudiantes deben aprender el material al menos en un nivel mínimo de dominio o profundidad. Esas dos tareas representan un dilema al que se enfrenta cada profesor, el dilema de cobertura/ dominio. Entre más enfatice el profesor la cobertura, menos tiempo puede dedicarle a cualquier sección del currículo, con lo cual sacrifica el dominio. Por otro lado, entre más enfatice el profesor el dominio, menos puede cubrir. Por consiguiente, el profesor siempre enfrenta la disyuntiva entre un tratamiento de amplitud o de profundidad.

Por lo tanto, el profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor. El alumno y el profesor deben llegar a un contrato, claramente definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias. Los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

El concepto que predomina actualmente es que la capacitación y el desarrollo deben ser un proceso continuo y no un simple evento que ocurre una sola vez. Para lograrlo, algunas empresas recurren a las universidades corporativas. Algunas de ellas son virtuales y buena parte de ellas se extienden más allá de las fronteras de la empresa, así mismo utilizan metodologías de educación a distancia y tecnología informática.

La docencia no es tarea fácil. Se trata de una función social compleja que compromete la persona total del docente y que influye en el desarrollo de la personalidad total del docente y que influye en el desarrollo de la personalidad total del alumno; de ahí la importancia que la sociedad en su conjunto debe dar a los procesos de formación y perfeccionamiento de docentes universitarios.

Como señala en un documento de la UNESCO, “Las condiciones de formación del personal docente deben modificarse a fin de que su misión sea más bien la de educadores que la de especialistas en transmisión de los conocimientos”.

Según Rosenberg la trayectoria de la capacitación y el desarrollo muestra un increíble enfoque hacia el futuro como es: Departamento de capacitación y desarrollo (centrado en la instrucción y la enseñanza), Universidad corporativa (centrado en la información y la actualización), Organización de aprendizaje (centrado en el aprendizaje), Apoyo al desempleo (centrado en los resultados).

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. Implica un proceso de cuatro etapas, a saber: diagnóstico de necesidades de capacitación, diseño del plan y programas de capacitación, implementación de la capacitación y evaluación de los resultados.

Hoy, el ámbito laboral espera recibir profesionales con competencias plurifuncionales y con capacidad de trabajo en equipo, más que con saberes abundantes y fragmentados. Pero, para hacer de esto una realidad, es necesario invertir en educación, y particularmente en la formación permanente de los equipos docentes, ya que ello es invertir en el desarrollo social y en el progreso del país. La educación, por tanto, es responsabilidad de todos.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Actualmente la capacitación y el desarrollo pasan por una verdadera revolución; esto se debe a la educación a distancia y a la proliferación de universidades corporativas. La capacitación es un tipo de educación profesional más específica que la formación profesional y el desarrollo profesional. Es un proceso educativo para generar cambios de conducta. Su contenido involucra la transmisión de información, el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos.

El concepto de educación corporativa representa un proceso, no necesariamente un lugar físico, en el cual todos los trabajadores, incluso, algunas veces los clientes y los proveedores participan en una variedad de experiencias de aprendizaje necesarias para mejorar su desempeño laboral. En muchos casos, la función tradicional de la capacitación y el desarrollo se convierten en una universidad corporativa. En otros, la empresa crea una universidad corporativa con la intención de afrontar desafíos y promover cambios (Phillips, 1999).

Entre las ventajas que tiene la capacitación destacan las siguientes:

- Prever nuevas necesidades en cuanto al funcionamiento de los centros y sistemas educativos.
- Promover el valor del conocimiento real y potencial de los miembros de la comunidad educativa, estableciendo vías de comunicación que posibiliten un mejor entendimiento y posible colaboración tanto internamente como con otras instituciones externas.
- Aumento de las habilidades y del conocimiento de las personas, así como de la calidad del trabajo.

La capacitación permite preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto, brinda oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y

cambia la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

La educación pide cambios y los ha propuesto desde hace décadas y aún siglos. Sin embargo, ha probado ser un campo enormemente resistente al cambio y curiosamente al aprendizaje. Es probable que a pesar de que buscamos todos los días la mayor efectividad de nuestras clases para el aprendizaje de los estudiantes tratamos de aplicar las mejores prácticas pedagógicas y curriculares, las decisiones que tomamos generalmente estén basadas en nuestras propias ideas y experiencias previas sobre el aprendizaje y las disciplinas.

La educación es espíritu, fundamentalmente espíritu y tarea del espíritu. La Educación está hecha de convicciones arraigadas en la inteligencia y en la voluntad, que mueven nuestra conducta en un sentido o en otro, configurando nuestra personalidad a lo largo de la vida a golpe de libertad, al ritmo de nuestras decisiones en el ámbito del ser y no tanto en los del hacer y los de tener, en ese largo o breve caminar hacia la mayor plenitud posible (José Luis González: 1991).

Según Hinrichs, el programa de capacitación requiere de un plan que incluye los puntos siguientes:

- Atender una necesidad específica para cada ocasión.
- Definición clara del objetivo de la capacitación.
- División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
- Determinación del contenido de la capacitación.
- Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
- Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarias, materiales, manuales, entre otros.

-Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas: Número de personas, tiempo disponible, grado de habilidad, conocimientos y tipo de actitudes.

-Lugar donde se efectuará la capacitación, con la consideración de las opciones siguientes: en el puesto de trabajo o fuera del puesto de trabajo pero dentro de la empresa o fuera de la empresa.

-Tiempo o periodicidad de la capacitación, horario u ocasión propicia.

-Cálculo de la relación costo – beneficio del programa.

-Control y evaluación de los resultados para revisar los puntos críticos que demandan ajustes y modificaciones al programa a efecto de mejorar su eficacia.

Es importante que cada organización sepa dirigir sus decisiones a efecto de mejorar su desempeño. El éxito de los cursos formativos no se mide tan sólo porque las personas mejoran sus competencias individuales, sino también porque éstas empiezan a contribuir positivamente al desempeño de la organización.

Si deseamos realizar cambios en nosotros mismos y en nuestras aulas de clase, es necesario revisar no solamente lo que hacemos actualmente, sino estas ideas y experiencias personales; además es necesario conocer la forma como la investigación ha logrado describir el aprendizaje humano. Esto sumado a la comprensión de las problemáticas a las que se enfrentan las personas en sus contextos y el ser humano como especie en su planeta, debe proveer las bases para la construcción de formas más efectivas de manejar las disciplinas académicas y de ayudar a los niños y jóvenes para actuar en la vida real.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

El docente debe saber suficientemente a fondo el contenido de su materia y hacer suficientemente bien sus actividades docentes; pero, sobre todo, debe ser reflejo de los valores que desee inculcar: reflejo tan nítido y brillante, que motive a la lucha de hacerlos propios.

La Formación Permanente del profesorado se refiere a aquellas actividades realizadas por los profesores en ejercicio con alguna finalidad formativa. En la actualidad estamos

asistiendo a un cambio en la conceptualización de la Formación Permanente del profesorado auspiciada por la Reforma del Sistema Educativo. De una formación individualista se pasa a una Formación Permanente centrada en los colectivos de profesores y en el trabajo en equipo, paralelamente al realce que se le da a los centros de enseñanza en el nuevo Sistema Educativo. Para JOYCE (1980): “el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional”

Para hacer de un objetivo una realidad, se impone la sistematización de acciones acordes al fin que se busca y la disciplina en su puesta en marcha. En este caso, deberá empezar por “reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador”. (UNESCO, 1998)

Para la mejora de acción educativa a cualquier nivel, cabe la mención de tres pasos muy generales a la vez que muy concretos: reconocer la realidad educativa de la que se parte, establecerse propósitos de perfeccionamiento claro y realista y aprovechar los medios adecuados a esos fines.

En toda actividad docente coexisten un currículo explícito y un currículo oculto. El primero es aquel que se explicita a través de los planes y programas de estudio, los libros de texto y las actividades escolares. El segundo, aquel que permea el trabajo diario del maestro, dejando translucir sus personales valores y disvalores a través de su lenguaje, sus actitudes, sus sentimientos y sus personales pensamientos y convicciones.

El docente tiene en sus manos la oportunidad diaria de inyectar vida a otras vidas humanas. En su persona está el contenido de ese aporte. Bajo su tutela tiene vidas, mentes y almas con menor madurez que la propia y, por tanto, está en la posibilidad de moldear para bien esas vidas, esas mentes y esas almas, de ahí la necesidad que esté en constante formación.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La Unidad Educativa “JOSÉ RAMÓN ZAMBRANO BRAVO”, se crea mediante Acuerdo Ministerial N.-3880 el 8 de junio de 1984, bajo el nombre de Amador Vera Vera, laborando poco tiempo bajo esta nominación. El 6 de septiembre de 1985, se le cambia el nombre de Amador Vera Vera por el de “José Ramón Zambrano Bravo”, nombre del padre del Sr. Pedro Tobías Zambrano Vera, en gratitud por la donación de 25 ha. de terreno para el funcionamiento y prácticas de los estudiantes.

En base al Decreto Ejecutivo N.- 1786 publicado en el Registro Oficial N.-400 del 29 de agosto de 2001 emitido por el Dr. Gustavo Noboa Bejarano, Presidente del Ecuador y el Acuerdo Ministerial N.- 3425 del 27 de agosto de 2004, que contiene el Proyecto Educativo de Reforzamiento de la Educación Técnica, El Consejo Directivo del Colegio pone a consideración el Proyecto Educativo Institucional y Curricular del Bachillerato Técnico en Producción Agropecuaria.

La Unidad Educativa “José Ramón Zambrano Bravo” es una institución fiscal, mixta, cuenta con 60 docentes, se encuentra ubicada en la provincia de Manabí, cantón El Carmen, parroquia El Carmen Sumita Pita.

La población estudiantil de este plantel, en un mayor porcentaje se encuentra enmarcada en un entorno sociocultural de clase media, aunque también se presencia un pequeño grupo de clase baja.

Los ingresos económicos de las familias provienen de la agricultura, ganadería, comercio formal e informal, transporte, artesanía, servicios domésticos, jornaleros y un bajo porcentaje del subempleo.

Tabla N.-1

Pregunta 1.3 Tipo de institución

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
FISCAL	40	100
FISCOMISIONAL	0	0
MUNICIPAL	0	0
PARTICULAR	0	0
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la primera pregunta de la encuesta con relación al Tipo de Institución, según los resultados el tipo de institución a la que se encuestó es el 100% fiscal.

Tabla N.-2

Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
BACHILLERATO EN CIENCIAS	0	0
BACHILLERATO TÉCNICO	40	100
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 1.4 de la encuesta con relación al Tipo de Bachillerato que ofrece la institución, el 100% de los encuestados contestó que es Bachillerato técnico.

Tabla N.-3

Pregunta 1.4.1 Bachillerato Técnico Agropecuario

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Producción agropecuaria	40	100%
Transformados y elaborados lácteos	0	0
Transformados y elaborados cárnicos	0	0
Conservería	0	0
Otra	0	0
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 1.4.1 de la encuesta con relación a que si el Bachillerato que ofrece la es técnico a qué figura profesional atiende, el 100% de los encuestados contestó que es de Producción agropecuaria.

2.2 Participantes

Las personas que participaron en la investigación fueron: El Rector (Autoridad de la Institución Educativa) quien dio la acogida luego de explicar el motivo de la encuesta y ayudó a coordinar las fechas para poderlas aplicar, los Docentes de Bachillerato (Investigados) quienes eran un total de cuarenta por lo cual se trabajó con la totalidad de profesores. Fueron muy colaboradores en el tiempo que ya había sido asignado para aplicar las encuestas y la Licenciada Ita Vera (Investigadora) quien gracias a la lectura previa de la guía didáctica pudo llevar a cabo la investigación.

Tabla 4

Género

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
MASCULINO	26	65
FEMENINO	14	35
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 2.1. de la encuesta con relación al género, según los resultados, el 65% de los encuestados son hombres y el 35% son mujeres.

Tabla 5

Estado civil

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Soltero	14	35
Casado	26	65
Viudo	0	0
Divorciado	0	0

TOTAL	40	100%
-------	----	------

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 2.3. de la encuesta con relación al estado civil, según los resultados, el 65% de los encuestados son casados y el 35% son solteros.

Tabla 6

Edad

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
20-30	21	52.5
31-40	11	27.5
41-50	6	15
51-60	2	5
61-70	0	0
Más de 71	0	0
No contesta	0	0
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 2.2. de la encuesta con relación a la edad, según los resultados el 52.5% de los encuestados tienen entre 20 – 30 años, el 27.5% tienen entre 31 - 40 años, el 15% tienen entre 41 – 50 años y el 5% tienen entre 51 – 60 años.

Tabla 7

Cargo que desempeña

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Docente	30	75%
Técnico docente	8	20%
Docente con funciones administrativas	2	5%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Total	40	100%	Autora: Lic. Ita Vera
-------	----	------	------------------------------

En la pregunta 2.3. de la encuesta con relación al cargo que desempeña, según los resultados el 75% de los encuestados desempeñan un cargo de docente, el 20% un cargo de técnico docente y el 5% desempeñan un cargo de docente con funciones administrativas.

TABLA 8

Tipo de relación laboral

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
CONTRATACIÓN INDEFINIDA	1	2.5
NOMBRAMIENTO	27	67.5
CONTRATACIÓN OCASIONAL	12	30
REEMPLAZO	0	0
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 2.4. de la encuesta con relación al tipo de relación laboral, según los resultados el 67.5% de los encuestados contestaron que el tipo de relación laboral que tienen es nombramiento, el 30% contratación ocasional y el 2.5% contratación indefinida.

TABLA 9

Tiempo de dedicación

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
TIEMPO COMPLETO	40	100
MEDIO TIEMPO	0	
POR HORAS	0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Total	40	100%
-------	----	------

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 2.5. de la encuesta con relación al tiempo de dedicación, según los resultados el 40% de los encuestados contestaron que trabajan en la institución tiempo completo.

Tabla 10

Nivel más alto de formación académica

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Bachillerato	0	0%
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0%
Lic. Ing. Eco. Arq. Etc.	40	100%
Especialista b4to nivel	0	0%
Maestría 4to nivel	0	0%
PhD 4to nivel	0	0%
otros	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 3.1. de la encuesta con relación al nivel más alto de formación académica que posee, según los resultados el 100% de los encuestados respondieron que el nivel más alto de formación que poseen es el de Lic. Ing. Eco. Arq...

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo investigación – acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos efectos objetivos y medibles. La investigación – acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

- Es un estudio transeccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

2.3.2 Métodos de investigación

- Analítico: Empieza tan pronto como se recogen los primeros datos y va a la par que la formulación de datos porque cada actividad nos informa sobre otras actividades y nos conduce a ellas. Fue utilizado en el momento de la explicación de las tablas estadísticas.
- Sintético: Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis. Es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.
- Inductivo: Consiste en establecer enunciados universales ciertos a partir de la experiencia, esto es, ascender lógicamente a través del conocimiento científico, desde la observación de los fenómenos o hechos de la realidad a la ley universal que los contiene.
- Deductivo: La palabra deducción proviene del verbo deducir, que significa sacar consecuencias de un principio, proposición o supuesto. Infiere los hechos observados basándose en la ley general (a diferencia del inductivo, en el cual se formulan leyes a partir de hechos observados).

-Hermenéutico: Es el conocimiento y arte de la interpretación, sobre todo de textos, para determinar el significado exacto de las palabras mediante las cuales se ha expresado un pensamiento. Fue utilizado para elaborar el marco teórico.

-Estadístico: Sirve para organizar y analizar datos cuantitativos. Son herramientas diseñadas para ayudar al investigador a organizar e interpretar números derivados de la medición de un rasgo o variable. Fue utilizado para la tabulación de los resultados de las encuestas.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

-Observación directa: Descansa sobre los elementos que el investigador ve y escucha. Captura el comportamiento natural. Fue utilizada para iniciar con el proceso de investigación.

Entrevista: Es flexible y adaptable. Puede usarse con muchos tipos diferentes de asuntos y personas. Son cuestionarios orales. Fue utilizada para obtener datos exactos de la institución.

-Encuesta: Consiste en seleccionar una muestra de entrevistados y en aplicarles un cuestionario para recoger información sobre las variables de interés. Fue utilizada para que los docentes de bachillerato la resuelvan.

-Lectura: Es un proceso mediante el cual se traducen determinados símbolos para su entendimiento. Fue utilizada para comprender todo el proceso de la investigación y para realizar el informe.

2.4.2 Instrumentos de investigación

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario de la encuesta de tipo estructurada que fue elaborada por la UTPL, que presenta sus ventajas como que es económico, puede ser anónimo y proporciona tiempo para que los docentes puedan desarrollarla con tranquilidad.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano

-Rector de la Institución (Autoridad de la Institución Educativa)

-Docentes de Bachillerato (Investigados)

-Licenciada Ita Vera (Investigadora)

2.5.2 Materiales

2.5.2.1 Tecnológicos

-Computadora

-Internet

2.5.2.2 De oficina

-Encuestas

-Esferos

2.5.2.3 Institucionales

-Aula de clase

-Pizarrón

2.5.3 Económicos

MATERIALES	VALOR
Copias de encuestas	\$ 32.00
Impresión de informes del proyecto de tesis	\$100.00
Anillados	\$ 5.00
Pasajes	\$ 30.00
TOTAL	\$167.00

2.6 Procedimiento

Previo asesoramiento por parte de la UTPL se procedió a pedir autorización al Rector de la Unidad Educativa “José Ramón Zambrano Bravo” para poder aplicar los cuestionarios a los docentes de Bachillerato. El proceso desarrollado en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, según los resultados obtenidos se elaboró un curso de formación en Diseño y planificación Curricular. Por último, se procedió a anillar el proyecto de tesis para la revisión respectiva.

CAPÍTULO 3

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 NECESIDADES FORMATIVAS:

Tabla N.-11

Pregunta 3.2.1 Su titulación en pregrado tiene relación con: Ámbito educativo

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Licenciado en educación	32	80
Doctor en educación	0	0
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otros	0	0
No contesta	8	20
TOTAL	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 3.2.1 de la encuesta con relación a que si su Titulación en pregrado, tiene relación con el ámbito educativo, el 80% de los encuestados contestaron que su titulación en pregrado, tiene relación con el ámbito educativo en Licenciado en educación y el 20% no contestaron. De esta manera, el profesor que enseña con tecnologías de la información y la comunicación debería tener en cuenta que está ocupando un nuevo rol. Castaño (2003). Los docentes además de poseer un título en Licenciado en Educación debemos tener conocimientos sobre las TICS para poder estar al día con las exigencias de la actualidad.

Tabla N.-12

Pregunta 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Ingeniero	6	15%
Arquitecto	0	0%
Contador	1	2.5%
Abogado	0	0%
Economistas	0	0%
Médico	0	0%
Veterinario	1	2.5%
Otros	0	0%
No contesta	32	80%
Total		100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.**Autora:** Lic. Ita Vera

En la pregunta 3.2.2 de la encuesta con relación a que si su Titulación en pregrado, tiene relación con otras profesiones, el 80% de los encuestados no contestaron, el 15% de los encuestados son ingenieros, el 2.5% respondieron que son contador y el 2.5% veterinario.

Tabla 13

Pregunta 3.3 Si posee titulación de postgrado, esta tiene relación con:

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
El ámbito educativo	0	0
Otros ámbitos	0	0
No contesta	40	100
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.**Autora:** Lic. Ita Vera

En la pregunta 3.3 de la encuesta con relación a que si posee Titulación de postgrado, tiene relación con el ámbito educativo u otros ámbitos, el 100% de los encuestados no contestaron porque no poseen ninguna titulación de postgrado.

Tabla N.-14

Pregunta 3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Sí	40	100%
No	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 3.4 de la encuesta con relación a si le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, el 100% de los encuestados responde que sí le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel. El término mejora incide, precisamente, en el componente valorativo del cambio (Van Velzen y otros, 1985; Bolívar, 1999). No todo cambio presupone mejora ni sugiere renovación o perfeccionamiento para todo el mundo. Todas las personas debemos estar conscientes de que es necesario seguir estudiando para actualizarnos y podernos desempeñar de mejor manera en nuestro lugar de trabajo.

Tabla N.-15

Pregunta 3.4.1 Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Maestría	40	100%
PhD	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 3.4.1 de la encuesta con relación a que si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse, el 100% de los encuestados responde que le gustaría formarse en una maestría.

Tabla N.-16

Pregunta 4.3 Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos:

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Sí	40	100
No	0	0
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.3 de la encuesta con relación a que si es importante seguirse capacitando en temas educativos el 100% de los encuestados contestaron que sí. Deberá empezar por “reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador” (UNESCO: 1998). Por lo tanto, a los docentes la capacitación no sólo les permite saber cada día más o hacer cosas novedosas en la sesión de clase, sino que les ayuda a ser cada vez mejor en la función que desempeñan.

Tabla N.-17

Pregunta 4.4 Cómo le gustaría recibir la capacitación:

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Presencial	10	25%
Semipresencial	9	22.5%
A distancia	21	52.5%
Virtual o internet	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.4 de la encuesta con relación a cómo le gustaría recibir la capacitación, el 52.5% de los encuestados contestó que le gustaría recibir capacitación a distancia, el 25% presencial y el 22.5% semipresencial.

Tabla N.-18

Pregunta 4.4.1 En qué horarios le gustaría recibir la capacitación si prefiere cursos presenciales o semipresenciales

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
De lunes a viernes	15	37.5
Fines de semana	25	62.5
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.4.1. de la encuesta con relación a en qué horarios le gustaría recibir la capacitación, según los resultados el 62.5% de los encuestados contestaron que prefieren recibir la capacitación los fines de semana y el 37.5% de lunes a viernes. En la actualidad los profesores prefieren aprovechar los sábados y domingos para capacitarse en vista de que de lunes a viernes se encuentran ocupados cumpliendo con su horario de trabajo.

Tabla N.-19

Pregunta 4.5 En qué temáticas le gustaría capacitarse:

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Pedagogía educativa	1	2.5%
Teorías del aprendizaje	5	12.5%
Valores y educación	5	12.5%
Gerencia gestión educativa	12	30%
Psicopedagogía	1	2.5

Métodos y recursos didácticos	2	5%
Diseño y planificación curricular	17	42.5%
Evaluación del aprendizaje	0	0%
Políticas educativas	0	0%
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	5%
Formación en temas	0	0%
Nuevas tecnologías	1	2.5%
Diseño, seguimiento y evaluación	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.5. de la encuesta con relación a en qué temáticas le gustaría capacitarse, según los resultados el 42.5% de los encuestados contestaron que les gustaría capacitarse en la temática de Diseño y Planificación curricular, el 30% en Gerencia/Gestión Educativa, el 12.5% en Teorías del aprendizaje, el 12.5% en Valores y Educación, el 5% en Métodos y recursos didácticos, el 5% en Evaluación del aprendizaje, el 2.5% en Psicopedagogía y el 2.5% en Pedagogía Educativa y el 0% en Políticas Educativas. Para que las organizaciones implementen un fin educativo, primero se traducen metas que reflejen el tipo de resultados que pueden atribuirse a las escuelas y universidades (Zais, 1976). Perfeccionarse es mucho más que mantenerse al día en lo que a su asignatura y a procedimientos didácticos se refiere, es conformarse permanentemente como profesional que investiga y que orienta eficazmente a otros para construir su propio aprendizaje en relación al contenido de estudio.

Pregunta 4.6 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Falta de tiempo	25	62.5%
Altos costos de los cursos	6	15%
Falta de información	9	22.5%
Falta de apoyo	1	2.5%
Falta de temas	7	17.5%
No es de su interés	0	0%
Otros	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.6. de la encuesta con relación a cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite, según los resultados el 62.5% de los encuestados contestaron que el obstáculo que se presenta para no capacitarse es la falta de tiempo, el 22.5% por falta de información, el 17.5% por falta de temas acordes con su preferencia, el 15% por los altos costos de los cursos o capacitaciones y el 2.5% por falta de apoyo. Las realidades de la enseñanza incluyen salir adelante con cinco tareas: cobertura, dominio, manejo, afectar de manera positiva y evaluación (Westbury, 1973). Todos los docentes debemos poner en práctica esas cinco tareas para tener un mejor desempeño de nuestra profesión y para poder lograrlo en muchos de los casos se hace imprescindible la capacitación, por lo cual es nuestra obligación como profesores dedicar tiempo para nuestra formación.

Pregunta 4.7 Motivos por los que usted asiste a cursos:

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
La relación del curso	11	27.5%
El prestigio del ponente	0	0%
Obligatoriedad de asistencia	1	2.5%
Favorecen mi ascenso	23	57.5%
La facilidad de horarios	3	7.5%
Lugar donde se realizo	2	5%
Me gusta capacitarme	0	0%
Otros	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.8. de la encuesta con relación a cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones, según los resultados el 57.5% de los encuestados contestaron que los motivos por los cuales asisten a cursos/capacitaciones es porque favorecen mi ascenso profesional, el 27.5% por la relación del curso con mi actividad docente, el 7.5% por la facilidad de horarios, el 5% por el lugar donde se realizó el evento y el 2.5% por la obligatoriedad de asistencia.

Pregunta 4.7 Motivos por los cuales se imparten capacitaciones

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Aparición de nuevas tecnologías	12	30%
Falta de cualificación profesional	1	2.5%
Requerimientos personales	8	20%
Necesidades de capacitación	4	10%
Actualización de leyes	18	45
Otros	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.7. de la encuesta con relación a cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones, según los resultados el 45% de los encuestados contestaron que el motivo por los que se imparten cursos de capacitación es por la Actualización de leyes y reglamentos, el 30% por la Aparición de nuevas tecnologías, el 20% por requerimientos personales, el 10% por las necesidades de capacitación continua y permanente, el 2.5% por la falta de cualificación profesional. De una formación individualista se pasa a una Formación. Para JOYCE (1980): “el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional”

Pregunta 4.9 Aspecto de mayor importancia en el desarrollo de un curso

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos técnicos	7	17.5%
Ambos	33	82.5%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.9. de la encuesta con relación a qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación, el 82.5% de los encuestados contestaron que el aspecto de mayor importancia de un curso/capacitación son ambos aspectos y el 17.5% contestaron que son los aspectos técnicos/prácticos. Admitir estos postulados implica reconocer que la organización no constituye simplemente un sistema técnico sino también una entidad social (Scott, 1998).

3.2 ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN:

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Tabla 24

Pregunta 6 En lo relacionado a la práctica pedagógica

N	LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO	1		2		3		4		5		NO C.		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	Describe las funciones y cualidades del tutor.	5	12.5	6	15	12	30	11	27.5	6	15			40	100
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	2	5	5	12.5	15	37.5	12	30	6	15			40	100
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	2	5	6	15	10	25	16	40	6	15			40	100
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0	5	12.5	10	25	18	45	7	17.5			40	100
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	3	7.5	1	2.5	12	30	18	45	6	15			40	100
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	1	2.5	7	17.5	11	27.5	14	35	7	17.5			40	100
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	5	12.5	13	32.5	14	35	8	20			40	100
15	Conoce la incidencia de la	4	10	7	17.5	8	20	11	27.5	10	25			40	100

	interacción profesor – alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)														
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas orientar a mis estudiantes.	2	5	10	25	6	15	12	30	10	25			40	100
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0	2	5	18	45	13	32.5	7	17.5			40	100
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	1	2.5	4	10	11	27.5	18	45	6	15			40	100
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales culturales o educativos.	0	0	2	5	17	42.5	12	30	9	22.5			40	100
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura aprendida.	2	5	7	17.5	9	22.5	14	35	8	20			40	100
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.	0	0	3	7.5	10	25	17	42.5	10	25			40	100
22	La formación profesional	1	2.5	4	10	10	25	15	37.5	10	25			40	100

	recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.														
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	1	2.5	6	15	11	27.5	15	37.5	7	17.5			40	100
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	1	2.5	8	20	9	22.5	13	32.5	9	22.5			40	100
25	Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas.	4	10	7	17.5	5	12.5	14	35	10	25			40	100

En la tabla 24 LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO, el 12.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “describe las funciones y cualidades del tutor” y el 30 % en la escala 3; el 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “conoce técnicas básicas para la investigación en el aula” y el 37.5 % en la escala 3; el 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal” y el 40 % en la escala 4; el 45 % de los docentes contestaron en la escala 4 que “conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente”.

El 2.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos y el 45 % en la escala 4; el 2.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante y el 35 % en la escala 4; el 35 % de los docentes contestaron en la escala 4 “que plantea,

ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes); el 10 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “conoce la incidencia de la interacción profesor – alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)” y el 27.5 % en la escala 4.

El 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “mi formación en TIC, me permite manejar herramientas, orientar a mis estudiantes” y el 30 % en la escala 4; el 45 % de los docentes contestaron en la escala 3 que “percibe con facilidad problemas de los estudiantes”; el 2.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “la formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país” y el 45 % en la escala 4; el 42.5 % de los docentes contestaron en la escala 3 que “planifica, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos y el 42.5 % en la escala 3.

El 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura aprendida y el 35 % en la escala 4; el 42.5 % de los docentes contestaron en la escala 4 que “cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución”; el 2.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “la formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes” y el 37.5 % en la escala 4; el 2.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes y el 37.5 % en la escala 4.

El 2.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que el proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa y el 32.5 % en la escala 4; el 10 % de los docentes contestaron en la escala 1 que como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas y el 32.5 % en la escala 4.

La consideración del papel estratégico de la innovación tecnológica en la gestión y transmisión del saber no excluye en modo alguno la reflexión sobre la pertinencia de los contenidos de la formación y menos aún, sobre el sentido y fin de dicha formación (Zabalza, 2000: 170 – 176).

3.2.2 La organización y la formación

Respecto a su institución educativa

Tabla 25

Pregunta 5.1 La institución ha propiciado cursos en los dos últimos años

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Si	30	75%
No	10	25%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 5.1. de la encuesta con relación a que si la institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años, el 75% de los encuestados contestaron que la institución en la que laboran sí ha propiciado cursos en los últimos dos años y el 25% contestaron que no. Para Gairín “La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos, en el ámbito de la formación.

Tabla 26

Pregunta 5.2 Conoce si las autoridades están ofreciendo cursos de capacitación:

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Si	10	25%
No	30	75%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 5.2. de la encuesta con relación a que si conoce si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios, el 75% de los encuestados contestaron y el 25% contestó que sí. Para que las organizaciones implementen un fin educativo, primero se traducen metas que reflejen el tipo de resultados que pueden atribuirse a las escuelas y universidades (Zais, 1976).

Tabla 27

Pregunta 5.2.1 En caso de existir cursos estos se realizan en función de:

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Áreas del conocimiento	1	0%
Necesidades de actualización	2	5%
Leyes y reglamentos	3	7.5%
Asignaturas que usted imparte	4	10%
Reforma curricular	5	12.5%
Planificación y programación	6	15%
Otros	7	17.5%
Total		100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 5.2.1. de la encuesta con relación a que en caso de existir cursos o se estén desarrollando, éstos se realizan en función de, el 17.5% de los encuestados escogieron la opción otros, el 15% en Planificación y programación curricular, el 12.5% en reforma curricular, el 10% en asignaturas que ud imparte, el 5% contestó en función de las necesidades de actualización curricular y el 7.5% en función de leyes y reglamentos.

Tabla 28

Pregunta 5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Siempre	10	25%
Casi siempre	13	32.5%
A veces	17	42.5%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 5.3. de la encuesta con relación a que si los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 42.5% de los encuestados contestaron que a veces, el 32.5% casi siempre y el 25% siempre. Según Lorgia Cantú Ruiz (2007) los administradores de los centros educativos tienen la responsabilidad de ser líderes y entre las múltiples funciones les corresponde tomar decisiones.

Tabla 29

Pregunta 6 En lo relacionado a su práctica pedagógica

N	LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN	1		2		3		4		5		NO C.		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	5	12.5	4	10	9	22.5	12	30	10	25			40	100
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	4	10	7	17.5	7	17.5	14	35	8	20			40	100
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	3	7.5	11	27.5	9	22.5	10	25	7	17.5			40	100
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	2	5	6	15	11	27.5	15	37.5	6	15			40	100
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo.	4	10	3	7.5	9	22.5	11	27.5	13	32.5			40	100
6	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	2	5	8	20	10	25	13	32.5	7	17.5			40	100
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución.	3	7.5	12	30	8	20	9	22.5	8	20			40	100

En la tabla 29 LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN, el 10 % de los docentes contestaron en la escala 2 que analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato y el 30 % en la escala 4; el 10 % de los docentes contestaron en la escala 2 que analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato y el 30 % en la escala 4; el 10 % de los docentes contestaron en la escala 1 que analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...) y el 35 % en la escala 4; el 7.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes) y el 27.5 % en la escala 2.

El 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato y el 37.5 % en la escala 4; el 7.5 % de los docentes contestaron en la escala 2 que analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo) y el 32.5 % en la escala 5; el 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa y el 32.5 % en la escala 4; el 7.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución y el 22.5 % en la escala 4.

Una de las teorías de liderazgo más importante y aceptada es la que crearon Blake y Mouton, denominada Grid administrativo, o también rejilla o tablero administrativo. Una de las maneras más adecuadas para lograr la máxima productividad es el estilo 9.9 o liderazgo transformador, que se distingue por un alto grado de interés por los resultados, unido a un gran interés por la gente. Los desacuerdos y problemas se estudian y se solucionan de manera abierta, lo que da por resultado una comprensión mutua y un compromiso total de todos los miembros de la institución educativa.

3.2.3 LA TAREA EDUCATIVA

TABLA 30

Pregunta 2.6 Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
SÍ	40	100
NO	0	0
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 2.6. de la encuesta con relación a que si las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional, el 40% de los encuestados contestaron que sí tienen relación con su formación profesional. Como afirma Ramón Ferreiro, “La Educación para el Talento es por definición educación de calidad de toda la sociedad para el despliegue de las potencialidades de todos sus miembros y el logro del uso pleno de toda la capacidad distintiva del ser humano: la de pensar y sentir, crear e innovar, descubrir y transformar, es expresión de humanismo y respeto por el hombre”.

TABLA 31

Pregunta 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
PRIMERO	14	35
SEGUNDO	13	32.5
TERCERO	13	32.5
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 2.7. de la encuesta con relación a los años de bachillerato en los que imparte asignaturas, el 35% de los encuestados contestaron que el año en el que imparten asignaturas es en primero, el 32.5% en segundo y el otro 32.5% en tercero.

Tabla 32

Pregunta 6 En lo relacionado a su práctica pedagógica

N	LA TAREA EDUCATIVA	1		2		3		4		5		NO C.		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo – ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo)	1	2.5	10	25	5	12.5	14	35	10	25			40	100
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	1	2.5	11	27.5	8	20	16	40	4	10			40	100
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	3	7.5	5	12.5	8	20	15	37.5	9	22.5			40	100
29	Considera que los estudiantes son	2	5	7	17.5	7	17.5	12	30	12	30			40	100

	artífices de su propio aprendizaje.														
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	1	2.5	6	15	15	37.5	6	15	12	30			40	100
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	2	5	3	7.5	5	12.5	13	32.5	17	42.5			40	100
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	3	7.5	4	10	13	32.5	11	27.5	9	22.5			40	100
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	6	15	5	12.5	8	20	10	25	11	27.5			40	100
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	3	7.5	5	12.5	9	22.5	14	35	9	22.5			40	100
35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa)	2	5	6	15	11	27.5	13	32.5	8	20			40	100
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	2	5	6	15	6	15	12	30	14	35			40	100
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	4	10	4	10	9	22.5	16	40	7	17.5			40	100
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica	2	5	9	22.5	9	22.5	13	32.5	7	17.5			40	100

	docente (evaluación de la asignatura y del profesor)														
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	3	7.5	3	7.5	10	25	11	27.5	13	32.5			40	100
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	3	7.5	6	15	8	20	11	27.5	12	30			40	100
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	5	12.5	7	17.5	6	15	11	27.5	11	27.5			40	100
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	3	7.5	2	5	9	22.5	14	35	12	30			40	100
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	2	5	6	15	7	17.5	13	32.5	12	30			40	100
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	3	7.5	2	5	8	20	10	25	17	42.5			40	100

En la tabla 32 LA TAREA EDUCATIVA, el 2.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo – ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo” y el 35 % en la escala 4; el 2.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva” y el 40 % en la escala 4; el 7.5 % de los docentes

contestaron en la escala 1 que “realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)” y el 37.5 % en la escala 4.

El 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje y el 30 % en la escala 4; el 2.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula y el 37.5 % en la escala 3; el 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos” y el 42.5 % en la escala 5; el 7.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)” y el 32.5 % en la escala 3.

El 15 % de los docentes contestaron en la escala 1 que utiliza diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) y el 27.5 % en la escala 5; el 7.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario) y el 35 % en la escala 4; el 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, Gestión administrativa) y el 32.5 % en la escala 4; el 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que diseña planes de mejora de la propia práctica docente y el 35 % en la escala 5.

El 10 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas y prácticas de laboratorio y talleres” y el 40 % en la escala 4; el 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)” y el 32.5 % en la escala 4; el 7.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “utiliza adecuadamente la técnica expositiva” y el 32.5 % en la escala 5; el 7.5 %

de los docentes contestaron en la escala 1 que “valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura” y el 30 % en la escala 5.

El 12.5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje” y el 27.5 % en la escala 4 y 5; el 5 % de los docentes contestaron en la escala 2 que “el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente” y el 35 % en la escala 4; el 5 % de los docentes contestaron en la escala 1 que “diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes” y el 32.5 % en la escala 4; el 5 % de los docentes contestaron en la escala 2 que “planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación” y el 42.5 % en la escala 5.

La tarea relacionada con enseñar a grandes grupos de jóvenes, contra su voluntad y en condiciones de multitud, actúan como una fuerte influencia sobre la organización de un currículo. Estas tareas incluyen cubrir algunas materias y habilidades recomendadas; hacer que los estudiantes dominen esas materias y habilidades; generar algún grado de afecto positivo hacia la escuela, el profesor o el currículo y manejar los grupos de tal modo que puedan trabajar hacia algunos objetivos comunes (Westbury, 1973).

3.2.4 LOS CURSOS DE FORMACIÓN

Cursos y capacitaciones

Tabla 33

Pregunta 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
3 cursos	7	17.5
2 cursos	28	70
0 cursos	3	7.5
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.1.1. de la encuesta con relación al número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años, el 17.5% de los encuestados contestaron que han asistido a 3 cursos, el 70% a dos y el 7.5% no ha asistido a ningún curso en los dos últimos años. Un currículo no se implementa hasta que un profesor lo usa para enseñar a sus estudiantes; es decir, la implementación debe considerar las realidades de la enseñanza (consulte Doyle, 1992; Walker, 1990).

Tabla 34

Pregunta 4.1.2 Totalización en horas

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
No contesta	3	7.5%
0 a 25 horas	0	0%
26 a 50 horas	1	2.5%
51 a 75 horas	21	52.5%
76 a 100 horas	4	10%
Más de cien	11	27.5

Total	40	100%
-------	----	------

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.1.2. de la encuesta con relación a la totalización en horas de los cursos realizados, el 52.5% de los encuestados contestaron que han asistido a cursos de 51 – 72 horas, el 27.5% a cursos de más de cien horas, el 10% a cursos de 76 – 100 horas, el 7.5% no contesta y el 2.5% han asistido a cursos de 26 a 50 horas. Según Vailant (2005), investigaciones realizadas en América Latina, muestran que los perfeccionamientos están orientados a los maestros mal formados en habilidades y conocimientos especializados y a facilitar la introducción de reformas educativas e innovación en el currículo.

Tabla 35

Pregunta 4.1.3 Hace qué tiempo lo realizó:

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
De 0 a cinco meses	25	62.5%
De 6 a 10 meses	8	20%
De 11 a 15 meses	3	7.5%
De 16 a 20 meses	1	2.5
De 21 a 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
No contesta	3	7.5
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.1.3. de la encuesta con relación a en cuánto al último curso recibido hace qué tiempo lo realizó, el 62.5% de los encuestados contestaron que realizaron el último curso de 0 a cinco meses, el 20% lo realizaron de 6 a 10 meses, el 7.5% de 11 a 15 meses, el 7.5% no contesta y el 2.5% de 16 a 24 meses. Por otra parte, estudios sobre prácticas pedagógicas en el aula y la escuela han puesto de manifiesto que existe

un débil manejo de los contenidos a enseñar y de las didácticas específicas que éstos requieren (Cardemil 2002). Es importante que los profesores se actualicen y se capaciten para que puedan desempeñar un buen rol dentro del salón de clases.

Tabla 36

Pregunta 4.1.4.1 Lo hizo con el auspicio de:

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
El gobierno	37	92.5%
De la institución donde labora	0	0%
Beca	0	0%
Por cuenta propia	0	0%
Otros	3	7.5
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

Autora: Lic. Ita Vera

En la pregunta 4.1.4.1. de la encuesta con relación a en cuánto al último curso recibido hace qué tiempo lo realizó, El 92.5% de los encuestados contestaron que realizaron el último curso de capacitación con el auspicio del gobierno y el 7.5% con el auspicio de otros. Los modelos de análisis de necesidades, se constituyen en un abanico de propuestas y aun cuando Gairín (1996:90), explica que no encontramos en la actualidad un modelo o marco de referencia de aceptación universal , si bien existen evidencias empíricas de las ventajas e inconvenientes de unos respecto a otros, es importante seleccionar aquel que se ajuste a las características de la tarea que se pretende emprender, porque el modelo seleccionado de algún modo pauta los procedimientos, técnicas e instrumentación que se requiere para lograr los objetivos planteados en la investigación.

CAPÍTULO 4
CURSO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 TEMA DEL CURSO

“Capacitación en Diseño y planificación curricular enfocado a los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa José Ramón Zambrano Bravo, de la provincia de Manabí, ciudad de El Carmen, en el período 2013 – 2014”

4.2 MODALIDAD DE ESTUDIOS

La modalidad de estudios que se adoptará para que se lleve a cabo el curso formativo será presencial.

4.3 OBJETIVOS

- Revisar críticamente sus ideas sobre el currículo a partir del análisis de su propio aprendizaje y el de sus prácticas docentes y las de otros.
- Analizar las concepciones del currículo sobre las disciplinas académicas que manejan, para revisar las formas en que guían el aprendizaje de sus alumnos.
- Determinar las habilidades que son importantes para evaluar, seleccionar y adaptar los programas existentes con el fin de ajustarlos a la realidad del entorno.
- Diseñar un plan anual, plan de bloque y plan de destreza con criterio de desempeño que promuevan aprendizajes significativos en las disciplinas que manejan.
- Trabajar con otros en mejorar su aprendizaje y compartir lo hecho y lo reflexionado con más personas cada vez, logrando profundidad en las discusiones.

4.4 DIRIGIDO A:

4.4.1 NIVEL FORMATIVO DE LOS DESTINATARIOS

Nivel Dos: Los cursos de nivel dos se dirigirán a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, así los cursos permitirán ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.

4.4.2 REQUISITOS TÉCNICOS QUE DEBEN POSEER LOS DESTINATARIOS

-Computadora

-Internet

4.5 BREVE DESCRIPCIÓN DEL CURSO

4.5.1 CONTENIDOS DEL CURSO

Los temas y subtemas que se desarrollarán en el curso son los siguientes:

4.5.2.1 El currículo

4.5.2.2 Definiciones de “currículo”

4.5.2.3 Los cinco currículos concurrentes

4.5.2.3.1 El currículo oficial o currículo escrito

4.5.2.3.2 El currículo operativo

4.5.2.3.3 El currículo oculto

4.5.2.3.4 El currículo nulo

4.5.2.3.5 El currículo adicional

4.5.2.3 Concepciones del currículo

4.5.2.3.1 Concepción Académica

4.5.2.3.2 Concepción Humanística

4.5.2.3.3 Concepción Sociológica

4.5.2.3.4 Concepción Tecnológica

4.5.2.3.5 Concepción Sistémica

4.5.2.4 Niveles de concreción

4.5.2.4.1 El primer nivel de concreción del diseño curricular (Nivel Macro)

4.5.2.4.2 El segundo nivel de concreción del diseño curricular (Nivel Meso)

4.5.2.4.3 El tercer nivel de concreción del diseño curricular (Nivel Micro)

4.5.2.5 El Microcurrículo

4.5.2.5.1 El plan didáctico anual

4.5.2.5.2 El plan de bloque

4.5.2.5.3 El plan de destreza con criterio de desempeño

4.5.2 DESCRIPCIÓN DEL CURRÍCULO VITAE DEL TUTOR QUE DICTARÁ EL CURSO

CURRÍCULUM VITAE
WILSON RAMÍREZ PADILLA
170432172-6

1957 – 03 – 01

CORREO ELECTRÓNICO: wilosramirez@msn.com

Teléfono: Casa 02 3705067
Celular 0998371783

DIRECCIÓN: Urb. Del MAGISTERIO – calle 17, casa 14

CIUDAD: Santo Domingo

PROVINCIA: Santo Domingo de los Tsáchilas

EXPERIENCIA:

1. COLEGIO “PIO XII”

1999 – 2003 VICERRECTOR

* Proyecto Educativo Evangelizador 1999 – 2004

2005 – 2009 RECTOR

* Implementación de la Malla Curricular.

2. INSTITUTO SUPERIOR DE PEDAGOGÍA

“Mons. Emilio L. Stehele”

1999 - 2001 RECTOR:

* Reforma de la Malla Curricular para la Formación Docente.

2001 – 2004 VICERRECTOR:

* Reestructuración del Microcurrículo

3. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA

Facultad de Ciencias de la Educación.

1998 – 2004 CATEDRÁTICO:

* Gestión del Currículo

4. DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN (Santo Domingo de los Tsáchilas)

2010 - 2011 *ASESORÍA DE LA GESTIÓN DEL DIRECTOR DE EDUCACIÓN*

* *Responsable de Educación Técnica*

5. INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “CALAZACÓN”

2012 – 2014 *RECTOR*

* *Elaboración del Proyecto Educativo Institucional PEI*

ESTUDIOS:

1996 – 1997 Universidad Estatal de Bolívar

- Licenciatura en Ciencias de la Educación, Especialidad: Química y Biología

1998 – 2000 Universidad Técnica Particular de Loja

- Doctor en Ciencias de la Educación: Mención; Investigación y Planificación Educativa.

2002 – 2004 Universidad Tecnológica Indo América - AFEFCE

- Maestría en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales

CURSOS DICTADOS:

- 2011 Motivación y Desarrollo Humano
- 2010 Filosofía y Paradigmas Educativos
- 2010 El Currículo Escolar por Destrezas con criterios de desempeño
- 2010 Pedagogía y Didáctica de la Enseñanza Religiosa
- 2009 Programación Neurolingüística
- 2008 El Currículo por Competencias
- 2007 La Gestión de los Proyectos Educativos Institucionales
- 2006 Los Modelos Pedagógicos

4.5.3. METODOLOGÍA

Se utilizará:

-La lluvia de ideas

-Análisis – Síntesis

-Observación

-Lectura comentada

-Técnica de la discusión

-Técnica grupal

4.5.4 EVALUACIÓN

-Reflexiones acerca de cada uno de los temas tratados en el curso.

-Trabajo en colaboración durante las sesiones del curso. (Promedio de la coevaluación del trabajo de los grupos). Durante todas las sesiones en las que haya trabajado en grupo el capacitador evaluará el trabajo de cada uno de los participantes.

-Una planeación anual, de bloque y de destreza con criterio de desempeño y su puesta en práctica.

-Manejo de conceptos (con la prueba final de conceptos)

El curso se evaluará con una nota numérica final entre 1 y 10. El promedio de las notas de los cuatro primeros aspectos tendrá un valor del 40 % de la nota final del curso y la calificación del último aspecto tendrá un valor del 60 % restante.

4.6 DURACIÓN DEL CURSO

Sesenta y dos horas, en sesiones de tres horas cada una.

4.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE

N.- DE SESIONES - FECHA	TEMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
Sesión N.- 1, 2 y 3 (31 de marzo al 2 de abril de 2014)	Definiciones de los cinco currículos concurrentes.	-Revisar críticamente sus ideas sobre el currículo a partir del análisis de su propio aprendizaje y el de sus prácticas docentes y las de otros.	-Realizar una dinámica que permita conocer a todas las personas que participarán en el curso. -Explicar las definiciones de los cinco currículos concurrentes y comentar ideas importantes.

			-Elaborar esquemas incluyendo ejemplos de cada currículo.
Sesión N.- 4, y 5 (3 y 4 de abril de 2014)	-Concepciones del currículo.	-Analizar y ajustar, si se hace necesario, las concepciones del currículo sobre las disciplinas académicas que manejan, para revisar las formas en que guían el aprendizaje de sus alumnos. -Determinar las habilidades que son importantes para evaluar, seleccionar y adaptar los programas existentes con el fin de ajustarlos a la realidad del entorno.	-Explicar las concepciones del currículo y comentar ideas importantes. -Formar grupos, analizar las concepciones del currículo y formular ejemplos concretos de cada concepción.
Sesión N.- 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, y 15 (7 al 18 de abril de 2014)	-Niveles de concreción. -El microcurrículo	-Diseñar un plan anual, plan de bloque y plan de destreza con criterio de desempeño que promuevan aprendizajes significativos en las disciplinas que manejan.	-Explicar cada uno de los componentes del plan anual, plan de bloque y plan de destreza con criterio de desempeño. -Formar grupos de cuatro integrantes por áreas (Técnica, Científica, Instrumental, y Desarrollo Personal y Social) y cada grupo deberá elaborar un plan anual, plan de bloque y un plan de Destreza

			con criterio de desempeño escogiendo una materia y un año específico.
Sesión N.- 16, 17, 18 y 19 (21 al 24 de abril de 2014)	Clases demostrativas	-Poner en práctica los planes de Destreza con criterio de Desempeño realizados en las sesiones anteriores.	-Presentar los planes de destreza con criterio de desempeño a través de una clase demostrativa, utilizando los recursos necesarios para la puesta en práctica, cada grupo deberá seleccionar a una persona para que haga la respectiva demostración. -Comentar ideas importantes sobre la actividad realizada anteriormente.
Sesión 20 (25 de abril de 2014)			-Realizar la prueba final.

CURSO DE FORMACIÓN

El currículo

Definiciones de “currículo”

¿A qué se refieren las personas cuando usan el término currículo? Algunos afirman que un currículo es el contenido, los estándares o los objetivos de los que las escuelas son responsables ante los estudiantes. Otros declaran que un currículo es la serie de estrategias de enseñanza que los maestros planean utilizar. Esas diferencias conceptuales se basan en una diferenciación entre un currículo como los fines esperados de la educación, por ejemplo, los resultados propuestos del aprendizaje y un currículo como los medios esperados de la educación, por ejemplo, los planes de enseñanza. Otros argumentan que los planes, ya sea para fines o medios, son insignificantes cuando se comparan con la enseñanza real y sus métodos concretos. Estas personas conciben el currículo de manera más productiva como las oportunidades, experiencias o aprendizajes reales, más que planeados. En consecuencia hay diferencias fundamentales en el concepto de currículo que tienen las personas, al considerarlo como medio como fin y el currículo como un plan para informar o como un informe de los eventos educativos reales.

Los cinco currículos concurrentes

Hasta ahora hemos hablado del término “currículo” como si fuera posible alcanzar su verdadero significado, como si existiera algo que pueda considerarse como un currículo. De hecho no tenemos uno, sino cinco currículos relacionados: el oficial, el operativo, el oculto, el nulo y el adicional.

El currículo oficial o currículo escrito se documenta en diagramas de alcance y de secuencia, programas de estudios, guías curriculares, esquemas de rutas, estándares y lista de objetivos. Su propósito es proporcionar a los profesores una base para planear lecciones y evaluar a los estudiantes y ofrecer a los directivos una referencia para supervisar a los profesores y responsabilizarlos de sus prácticas y resultados.

El currículo operativo consiste en lo que el profesor realmente enseña y cómo comunica su importancia al estudiante, es decir, cómo saben los estudiantes que es importante. Los currículos enseñado y evaluado son aspectos del currículo operativo, independientemente de su semejanza con el currículo oficial. Los especialistas en administración de un currículo consideran la situación como un problema de “alineación de currículo” y tienden a manejarlo mediante elementos administrativos (consulte por ejemplo, Glatthorn, 1987, capítulo 11)

El currículo oculto suele no ser reconocido oficialmente por las escuelas, pero tiene impacto más profundo y duradero en los estudiantes que los currículos oficial u operativo. Entre lo que enseña el currículo oculto están las lecciones sobre los roles sexuales, la conducta “apropiada” para los jóvenes, la diferenciación entre trabajo y juego, cuáles son los niños que pueden tener éxito en varios tipos de tareas, quién tiene el derecho de tomar decisiones por quién y qué clase de conocimiento se considera legítimo (Giroux y Purpel, 1983)

El currículo nulo (Eisner, 1994) consiste en las materias que no enseñan, por lo que cualquier consideración al respecto debe centrarse en por qué se ignoran esos temas. ¿Por qué sucede por ejemplo, que no se enseña psicología, baile, legislación y responsabilidad familiar y sin dudas estas materias no compiten con las “cuatro grandes”, es decir, lenguaje, ciencias sociales, matemáticas y ciencias?

El currículo adicional comprende todas las experiencias fuera de las materias escolares. Contrasta con el currículo oficial por su naturaleza voluntaria y su respuesta a los intereses de los estudiantes. No está oculto, sino que tiene una dimensión abiertamente reconocida de la experiencia escolar.

-Concepciones del currículo

CONCEPCIÓN ACADÉMICA

- Se maneja el currículo con más énfasis que en otras concepciones.
- Incluye materias de estudio, contenidos de enseñanza, lista de cursos o asignaturas.
- Es un conjunto organizado de conocimientos que el estudiante no debe solo adquirir sino también aplicar ante una situación problemática.

Papel del Maestro

- Actualizar los conocimientos cada vez que sea necesario.
- Orientar al alumno a la resolución de problemas.

-Aplicación de la lógica, intuición, experimentación a cualquier proceso intelectual, siempre que sea el más adecuado y permita la obtención de conocimientos o la actualización de los que ya se tienen.

-Los docentes deben tener una adecuada preparación en cada una de las unidades y actualización de las mismas.

-Deben tener límites precisos entre cada unidad de enseñanza.

-Deben de emplear guías, ayudas audiovisuales, resoluciones de problemas, etc.

-Los contenidos deben ser tratados en cada unidad.

Papel del Alumno

-Deben descubrir que la razón y la percepción son la base de la ciencia, la lógica de las matemáticas, el sentimiento en el arte y la coherencia en la historia.

-Debe verificar la información, responder a interrogantes, investigar y reconstruir su propio conocimiento en el área, para aplicarlo en situaciones reales.

-Emplea libros, guías, textos, prácticas de laboratorio, lecturas, etc.

Evaluación

-Exposición y demostración.

-Formular y resolver problemas dentro de cada disciplina.

-Métodos para la validación de la verdad.

CONCEPCIÓN HUMANÍSTICA

-Debe proveer a cada individuo de experiencias que lo satisfagan personalmente.

-Es un proceso liberador que permite conocer las necesidades de cada estudiante y facilitar su crecimiento personal por medio de la enseñanza y aprendizaje.

-Los contenidos y materias se deben dar de manera creativa, imaginativa, estimulante y amena.

-El currículo entendido como experiencia, centra su interés en la actividad que realiza el alumno durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Papel del Maestro

-Actúa como orientador.

-Debe tener estrategias didácticas específicas de conocimientos relacionadas con la psicología social, evolutiva, educativa, etc.

-Debe tener manejo del grupo de forma global e individual (aspiraciones, motivaciones y necesidades).

-Se involucra con el alumno viéndolo como ser humano con potencialidades y limitaciones que deben de manejarse con mucho cuidado y servir de bases de futuros aprendizajes.

Papel del Alumno

- Ser humano ubicado en un contexto social, biológico, político y cultural.
- Está atento de lo que ocurre a su alrededor y puede fijar posiciones al respecto.
- Debe emplear sus potencialidades psicológicas, biológicas, intelectuales, sociales, etc. para resolver problemas.
- Debe hacer selección de lo satisfactorio y hacerse responsable de su elección.

Evaluación

- Evaluación diagnóstica de conocimientos, intereses y necesidades previas del estudiante.
- El crecimiento personal es más importante que medir el producto, mayor importancia al proceso que al resultado.
- Se basa en los hechos afectivos.

CONCEPCIÓN SOCIOLÓGICA

- Hace más énfasis en las necesidades sociales de los grupos que en las necesidades de los individuos.
- En el currículo debe destacarse la importancia del conocimiento de la tierra como hábitat del hombre, las civilizaciones y el modo como éste se adapta a la naturaleza y crea diferentes instituciones.
- El currículo debe estar orientado a perpetuar y conformar en el individuo todas las competencias que garanticen su adecuada inserción en la sociedad.

Papel del Maestro

- Debe de tener la preparación idónea que refleje su rol de promotor de cambios sociales.

Papel del Alumno

- Debe conocer sus instituciones socio-culturales y ver que la educación es el vehículo que le brinda la posibilidad de destacar su utilidad en el presente o en el futuro.
- El estudiante es visto como un individuo capaz de participar en la planificación social proponiendo alternativas de cambio en su contexto.

Evaluación

- Transmisión de la herencia cultural, los problemas que ha padecido el hombre en las épocas son más o menos los mismos, con escenarios diferentes.

-La escuela debe relacionarse con los problemas de la comunidad, la comunidad debe participar en las actividades del centro escolar.

-Se debe de preparar al estudiante con miras de producir cambios sociales importantes, para mejorar la calidad de vida de las generaciones futuras.

CONCEPCIÓN TECNOLÓGICA

-Se utilizan y aplican diversidad de medios instruccionales siguiendo los principios de las ciencias conductuales.

-No se centra tanto en el contenido sino que se interesa en el desarrollo de una tecnología que facilite el aprendizaje.

-La atención está focalizada en los productos o resultados del proceso enseñanza-aprendizaje.

Papel del Maestro

-El docente es quien elabora y evalúa los materiales de instrucción.

-Su presencia no se hace estrictamente necesaria dado que es sustituido por los materiales empleados. Sin embargo, deben fijarse reuniones en las cuales el estudiante comparte con el docente sus dudas, avances, limitaciones y dificultades.

Papel del Alumno

-El estudiante debe desarrollar al menos tres tipos de habilidades: una para procesar la información, para resolver problemas de procesamiento y para regular ese procesamiento.

-Se debe capacitar para seleccionar la fuente de información más adecuada, localizar la información, desarrollar su capacidad para aprender, leer, escribir, escuchar, etc.

Evaluación

-La evaluación es la indicadora de la calidad de los materiales de instrucción. En la mayoría de los casos el éxito o fracaso de los estudiantes no depende directamente de ellos, sino más bien de la estructuración, adecuación y pertinencia de dichos materiales instruccionales.

CONCEPCIÓN SISTÉMICA

Analiza en términos de interacción y ella debe proveer a la sociedad de los insumos necesarios que cubran las necesidades de los sectores que la conforman.

Papel del Maestro

-Deben de preparar personal especializado en las diversas disciplinas o áreas de conocimiento.

Papel del Alumno

-La planificación y elementos de la misma se centran en el estudiante para atender y mantener las ambiciones, habilidades, dudas, esperanzas y aspiraciones individuales.

Evaluación

-Se evalúan los resultados.

-Se hacen revisiones (del todo o de las partes) para evitar las carencias.

-Evaluación desde un punto de partida (realidad concreta que se desea cambiar) hacia un punto de llegada (solución más factible).

NIVELES DE CONCRECIÓN

El diseño curricular puede entenderse como una dimensión del currículo que revela la metodología, las acciones y el resultado del diagnóstico, modelación, estructuración, y organización de los proyectos curriculares. Prescribe una concepción educativa determinada que, al ejecutarse, pretende solucionar problemas y satisfacer necesidades y, en su evaluación, posibilita el perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El diseño curricular es metodología en el sentido que su contenido explica cómo elaborar la concepción curricular; es acción en la medida que constituye un proceso de elaboración; y es resultado porque de dicho proceso quedan plasmados en documentos curriculares dicha concepción y las formas de ponerla en práctica y evaluarla

La estructuración por niveles, es coherente con la consideración de un currículo abierto en cuanto que las administraciones educativas definen aspectos prescriptivos mínimos, que permitan una adecuación del diseño curricular a diferentes contextos, realidades y necesidades.

El primer nivel de concreción del diseño curricular (Nivel Macro), corresponde al sistema educativo, en forma general, que involucra al nivel máximo que realiza el diseño curricular.

Es responsabilidad de las administraciones educativas realizar el diseño curricular base (enseñanzas mínimas, indicadores de logros, etc), el mismo, debe ser un instrumento pedagógico que señale las grandes líneas del pensamiento educativo, las políticas educacionales, las grandes metas, etc; de forma que orienten sobre el plan de acción que hay que seguir en los siguientes niveles de concreción y en el desarrollo del currículo. Estas funciones requieren que el diseño base sea abierto y flexible, pero también que resulte orientador para los profesores y justifique, asimismo, su carácter prescriptivo. Estos tres rasgos configuran la naturaleza de ese documento.

El segundo nivel de concreción del diseño curricular (Nivel Meso), se materializa en el proyecto de la institución educativa o instancias intermedias, el que especifica, entre otros aspectos, los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión. El mismo debe responder a situaciones

y necesidades de los educandos de la comunidad educativa de la región y del país; además, debe caracterizarse por ser concreto, factible y evaluable. Un análisis teórico profundo en este sentido se realiza por Del Carmen y Zabala en la obra citada, donde se analiza la concepción del proyecto educativo de centro (donde se explicitan las posiciones y tendencias en los referentes filosóficos, sociológicos, epistemológicos, psicológicos y didácticos que influyen en los fundamentos de la posible concepción curricular sobre las cuales se va a diseñar el currículo) y el proyecto curricular de centro (definido como "el conjunto de decisiones articuladas compartidas por el equipo docente de un centro educativo, tendente a dotar de mayor coherencia su actuación, concretando el Diseño Curricular Base en propuestas globales de intervención didáctica, adecuadas a su contexto específico").

También le da importancia al reglamento de régimen interno, que es un elemento normalizador que regula el régimen de una institución y que va a posibilitar la aplicación en la práctica por medio de la formalización de la estructura del centro y del establecimiento de reglas, preceptos e instrucciones a través de las cuales se ordena la convivencia del colectivo.

El tercer nivel de concreción del diseño curricular es el Nivel Micro, conocido por algunos autores como programación de aula. En él, se determinan los objetivos didácticos, contenidos, actividades de desarrollo, actividades de evaluación y metodología de cada área que se materializará en el aula. Entre los documentos que se confeccionan están los planes anuales, unidades didácticas y los planes de clases.

-El Microcurrículo

Entre los documentos que se confeccionan están los planes anuales, unidades didácticas y los planes de clases.

El proceso de enseñanza – aprendizaje debe ir complementado con una planificación adecuada. Por ello, la planificación curricular es importante ya que, de todos estos elementos, dependerá el manejo del proceso para un mejor entendimiento entre los responsables de la educación.

El plan didáctico anual: está integrado de varias partes que deben estar coordinadas de una manera tal, que los resultados deben ser tangibles y evidentes en los estudiantes. Si la planificación no está elaborada con buenas intenciones con buenos deseos, el resultado será negativo para la institución, para el docente y en forma directa para el estudiante y padres de familia.

Marco Antonio Salguero, en su obra "Planeamiento curricular", en la página 101, nos dice que el plan anual es el instrumento curricular que prevee el trabajo para el año lectivo delineando las actividades que se desarrollarán en el curso, al interior de una asignatura determinada.

Formato del plan anual:

-Datos informativos

-Objetivos generales

- Selección de bloques de destrezas con criterio de desempeño y tiempo aproximado
- Estrategias metodológicas
- Recursos didácticos
- Indicadores de evaluación
- Bibliografía

El plan de bloque: es un instrumento por medio del cual se determinan ciertas actividades objetivas que tratarán de dar una mayor claridad a la planificación realizada por el docente. Es una de las partes fundamentales del currículo en donde se estructura o se enlista una serie de destrezas con criterios de desempeño que el docente aplicará en el proceso didáctico.

Formato del plan de bloque:

- Datos informativos
- Objetivos específicos
- Destrezas con criterios de desempeño
- Estrategias metodológicas
- Recursos
- Indicadores de evaluación

El plan de destreza con criterio de desempeño: Es un instrumento curricular cuya finalidad es permitir el desarrollo de aprendizajes significativos. El proceso de enseñanza debe ser planificado de tal manera que se detecte una interacción de actividades para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Formato del plan de destreza con criterio de desempeño:

- Datos informativos
- Objetivo
- Destrezas con criterio de desempeño
- Conocimientos
- Estrategia metodológica o actividades (fase afectiva, cognitiva y praxítica)
- Recursos
- Indicadores esenciales de evaluación

4.8 COSTOS DEL CURSO

Capacitación: Dr. Wilson Ramírez \$600

Materiales: \$200

El curso será financiado por la institución.

4.9 CERTIFICACIÓN

Para aprobar el curso los docentes deberán tener mínimo 15 asistencias, entregar en cada sesión los trabajos organizados por el capacitador, poner en práctica el plan de destreza con criterio de desempeño y rendir el examen final.

4.10 BIBLIOGRAFÍA

Bobbitt F. (1918). The curriculum. Boston: Houghton Mifflin.

Bruner, J. S. (1960). The process of education. Nueva York: Vintage.

Delgado de Carvalho, Carlos. (1980). La historia, geografía y la instrucción cívica. Editorial Kapelusz. Gráfica Viel. Buenos Aires.

De Zubiría Samper, Julián. (1995). Los modelos pedagógicos. Quito.

Doyle, W. (1992). "Curriculum and pedagogy". En P.W. Jackson (Ed.), Handbook of research on curriculum. Nueva York: Macmillan.

Dr. Rosero Gordillo, Félix A. (2001): Didáctica de la Historia y Geografía. Lugar: Loja – Ecuador. Universidad Técnica Particular de Loja.

G. Posner. Prólogo de la Dra. Frida Díaz Barriga. (2005): Análisis del currículo (tercera edición). Lugar: McGraw-Hill/Interamericana editores, S. A. de C. V.

Izquierdo Arellano, Enrique. (1994). Didáctica y aprendizaje grupal. Editorial Cosmos. Loja.

Leiva Zea, Francisco. (1981). Didáctica general. Editorial Ortiz. Quito.

Salguero, Marco Antonio. (1991). Planificación curricular. Editora Andino. Quito.

Schubert, W. H. (1986). Curriculum: Perspective, paradigm and possibility. Nueva York: Macmillan.

Walker, D. (1990). Fundamentals of curriculum. Nueva York: Harcourt Brace Jovanovich.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el trabajo de investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

-La mayoría de los profesores encuestados tiene títulos de tercer nivel, de los cuales un porcentaje importante son Licenciados en Ciencias de la Educación y les resultaría atractivo seguir un programa de formación para obtener su titulación de cuarto nivel.

-Existe un gran porcentaje de profesores que no se capacita porque los directivos de la institución no siempre fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

-Muchos de los docentes no se capacitan por la falta de tiempo, por lo cual prefieren en su mayoría que la capacitación se realice a distancia.

-Los profesores han asistido a pocos cursos de formación, especialmente en Diseño y planificación curricular por lo que tienen la necesidad de capacitarse en esos temas para cumplir con las exigencias de la actualidad.

RECOMENDACIONES

-Buscar un programa de formación para que los profesores de la Unidad Educativa “José Ramón Zambrano Bravo” puedan obtener su titulación de cuarto nivel.

-Mayor apertura para que el profesorado pueda capacitarse constantemente.

-Diseñar un curso de formación docente que responda a las necesidades de los docentes encuestados, en este caso debe ir enfocado al diseño y planificación curricular.

-Realizar el curso de formación en horarios en los que los profesores puedan participar activamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRÁFICA:

-A. Libros

Libro (Impreso):

Blake Robert R. y Mouton Jane S. El trabajo en equipo: qué es y cómo se hace (1990).
Lugar: Editores: Ediciones De usto. España.

Libro (Impreso):

Cantú Ruiz Lorgia. (2007), pensamiento creativo. La toma creativa de decisiones. Págs
248 – 256.

Libro (Impreso):

Casanova, M. A. (1992). La evaluación, garantía de calidad para el centro educativo
(Manual para la evaluación interna de centros docentes) Lugar: Zaragoza: Edelvives.

Libro (Impreso): Un Autor

Chavarría Olarte, Marcela. (2004). Educación en un mundo globalizado: retos y
tendencias del proceso educativo (primera edición). Lugar: Editorial Trillas, S. A. DE
C.V. México.

Libro (Impreso): Un Autor

Chavarría Olarte, Marcela. (2000). Qué significa ser padres. Lugar: Editorial Trillas, S.
A. DE C.V. México, pp. 15 – 16.

Libro (Impreso): Un Autor

Chiavenato, Idalberto. (2007). Administración de recursos humanos (octava edición).
Lugar: Interamericanas editores, S. A. DE C. V. México.

Libro (Impreso): Un Autor

Cueli, José (1990). Vocación y afectos. Lugar: México, p. 37.

Libro (Impreso):

Díaz Barriga, Ángel (1993). Tarea docente. Una perspectiva didáctica grupal y psicosocial, UNAM, Nueva Imagen. Lugar: México, p. 73.

Libro (Impreso)

Diccionario de pedagogía, op. Cit. , p 590.

Libro (Impreso)

Diccionario de pedagogía (dirigido por Víctor García Hoz): 1964. Lugar: Barcelona, p 292.

Libro (Impreso):

Gairín, J. (1993): La autoevaluación institucional como vía para mejorar los centros educativos. Bordón, 45 (3). Pp. 331 – 350.

Libro (Impreso):

Gairín, J. (1994): La autonomía institucional. Concepto y perspectivas. En A. Villa (Ed.): Autonomía institucional de los centros educativos. Presupuestos, organización y estrategias. Lugar: Bilbao: Universidad de Deusto. Pp. 23 – 71.

Libro (Impreso):

Gairín, J. y otros (1995)): Estudio de las necesidades de formación de los Equipos Directivos de los centros educativos. Lugar: Madrid: CIDE.

Libro (Impreso):

González – Simancas José Luis (1991): “Principios de la acción educativa”, en F. Altarejos et., Lo permanente y lo cambiante en la educación, EUNSA. Lugar: Pamplona, p. 149.

Libro (Impreso)

Hinrichs, John R., op. Cit., p. 848.

Libro (Impreso):

Huberman, A. M. (1993): Cómo se realizan los cambios en educación: una contribución al estudio de la innovación. Lugar: París: Unesco – OIE.

Libro (Impreso):

Kaufman, R., Herman, J. y Watters, K. (1996): Educational planning: strategic, tactical, operational. Lancaster: Technomic.

Libro (Impreso)

Leclercq, Jacques. (1979). La familia. Lugar: Herder, Barcelona, p. 13.

Libro (Impreso):

Maslow, Abraham H., "A theory of human motivation", Psychological Review, Julio 1943, pp. 370 – 396.

Libro (Impreso):

McMillan, J. y Schumacher, S. (2010). Investigación Educativa (quinta edición). Lugar: Pearson Educación.

Libro (Impreso):

Meyer, J. W., Scott, W. R. y Deal, T. E. (1992): Institucional and technical sources of organizational structure: explaining the structure of educacional organizations. En J. W. Meyer y W. R. Scott. (Eds.): Organizational environments: Ritual and rationality. Newbury Park: Sage. Pp. 45 – 67.

Libro (Impreso)

Phillips, Jack J., HRD trends worldwide (1999): shared solutions to complete in a global economy. Lugar: Houston, Texas, Gulf

Libro (Impreso):

Powell, W. W. (1991): Neither market nor hierarchy: Network forms of organization. En G. Thompson, J. Frances, R. Levacic y J. Mitchell (Eds): Markets, hierarchies and networks: the coordination of social life. London: Sage. Pp. 265 – 276.

Libro (Impreso)

Posner, G. Prólogo de la Dra. Frida Díaz Barriga. 2005: Análisis del currículo (tercera edición). Lugar: McGraw-Hill/Interamericana editores, S. A. de C. V.

Libro (Impreso)

Posner, G. J. (1979). "Tools for curriculum research and development: Potential contributions of cognitive science". *Curriculum Inquiry*, 8 (4), pp. 311 – 340.

Libro (Impreso)

Resnick, L. B. (1975). "Science and the art of curriculum design". En J. Schaffarzick y D. H. Hampson (Eds.), *Strategies for curriculum development* (pp. 35 – 68). Berkeley, CA: McCutchan.

Libro (Impreso)

Resnick, L. B. (1976). "Task analysis in instructional design: Some cases from mathematics". En D. Klahr (Ed.), *Cognition and instruction* (pp. 51 – 80). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Libro (Impreso)

Rosenberg, Marc J., *E - learning (2001): building successful online learning in your organization*. Lugar: Nueva York, McGraw – Hill, p.132.

Libro (Impreso)

Rosinshine, B. y Stevens, R. (1986). "Teaching functions". En M.C. Wittrock (Ed.), *Handbook on research in teaching* (3a. ed.). Lugar: Nueva York: Macmillan.

Libro (Impreso):

Shapour, Rassekh: (2000): "Las reformas de la educación y el desafío del mañana", en el AAVV, sobre el futuro de la educación, p 65.

Libro (Impreso)

Unesco, *Informe mundial sobre la educación, 1998: los docentes y la enseñanza en un mundo de mutación*. Lugar: Madrid, p 91.

Libro (Impreso)

Unesco, *Informe mundial sobre la educación, 1998: los docentes y la enseñanza en un mundo de mutación*. Lugar: Madrid, p 23.

Libro (Impreso)

Villar, L. M. y de Vicente, P. S. (Dir.) (1994): Enseñanza reflexiva para centros educativos.

Libro (Impreso)

Viladrich, P. J., "La familia de fundación matrimonial", en Cuestiones fundamentales sobre matrimonio y familia. Lugar: EUNSA, Pamplona, p. 349.

Libro (Impreso)

Zais, Robert S. (1976). Curriculum: Principles and foundations. Post a Comment. Publisher: Crowell Nueva York, p 516.

LINCOGRAFÍA:

-B. Documentos en la Web

<http://edo.uab.cat/content/evaluaci%C3%B3n-de-necesidades-formativas-del-profesorado-para-el-cambio-educativo-en-la-universi>

<http://aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf>

<http://unpasomas.fundacion.telefonica.com/educacion/2011/01/04/liderazgo-nuevos-tipos-de-liderazgo/>

http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1804:la

<http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-tecnica/formacion-tecnica/>

http://www.hechoscolima.com/caracteristicas_maestro.php

<http://www.eumed.net/rev/rucc/17-18/lirl.htm>

<http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>

http://www.espaciologopedico.com/articulos/articulos2.php?Id_articulo=1294

<http://www.eumed.net/rev/ced/07/ias.htm>

<http://alumno-profesor.blogspot.com/>

www.ministeriodeeducacion.com

C. Publicaciones periódicas:

Semprún R. y Fuenmayor J. (2007). Liderazgo Educativo. Un genuino estilo de liderazgo educativo: ¿Una realidad o una ficción institucional? 23 (13) 350-380 Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/761/76102318.pdf>.

Pérez Martina (1999). Artículos ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? 4 (1), 1-21. Recuperado de: http://www.tendenciaspedagógicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN

Loja, noviembre 29 de 2012

Señor(a)
Mgs. Walberto Vélez
RECTOR DEL COLEGIO TÉCNICO "JOSÉ RAMÓN ZAMBRANO"
Presente.-

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socio educativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013".

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean iguales o por lo menos similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,



DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Recibido
5-12-2012
Autoriza: P
Walberto Vélez

CORREO DE CONFIRMACIÓN PARA CONTINUAR CON EL TRABAJO

Re: INFORMACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN I

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)
Enviado: lunes, 10 de diciembre de 2012 9:16:37
Para: Ita Alexandra Vera Zambrano (itavera79@hotmail.com)

Buenos días
Ita

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

CORREO DE CONFIRMACIÓN DE INGRESO DE RESULTADOS Y TABLAS ESTADÍSTICAS PARA CONTINUAR CON EL TRABAJO

Re: ingreso de resultados y tabla estadísticas

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)

Enviado: lunes, 14 de enero de 2013 10:12:27

Para: Ita Alexandra Vera Zambrano (itavera79@hotmail.com)

Buenos días

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO 2: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del Investigador: _____

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el fin de conocer cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como informante, el cuestionario es anónimo por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El dar contestación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.

Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej.

Fiscal	1	Fiscocomisional	2	Municipal	3	Particular	4
--------	---	-----------------	---	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: _____							
1.2. Provincia: _____							Ciudad: _____
1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fiscocomisional 2 Municipal 3 Particular 4							
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 6							
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:							
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios							
a. Producción agropecuaria 1 b. Transformados y elaborados lácteos 2 c. Transformados y elaborados cárnicos 3 d. Conservería 4							
e. Otra, especifique cuál: _____ 5							
Bachilleratos Técnicos Industriales:							
f. Aplicación de proyectos de construcción 6 g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas 7 h. Electrónica de consumo 8 i. Industria de la confección 9							
j. Mecanizado y construcciones metálicas 10 k. Chapistería (latonería) y pintura 11 l. Electromecánica automotriz 12 m. Climatización 13							
n. Fabricación y montaje de muebles 14 o. Mecatrónica 15 p. Cerámica 16 q. Mecánica de aviación 17							
r. Calzado y marroquinería 18 s. Otra, especifique cuál: _____ 19							
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios							
t. Comercialización y ventas 20 u. Alojamiento 21 v. Comercio exterior 22 w. Contabilidad 23							
x. Administr. de sistemas 24 y. Restaurante y bar 25 z. Agencia de viajes 26 aa. Cocina 27							
bb. Información y comercialización turística 28 cc. Aplicaciones informáticas 29 dd. Organización y gestión de la secretaría 30							
ee. Otra, especifique cuál: _____ 31							
Bachilleratos Técnicos Polivalentes							
ff. Contabilidad y administración 31 gg. Industrial 32 hh. Informática 33							
ii. Otra, especifique cuál: _____							
Bachilleratos Artísticos							
jj. Escultura y arte gráfico 34 kk. Pintura y cerámica 35 ll. Música 36 mm. Diseño gráfico 37							
nn. Otra, especifique cuál: _____ 38							
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:							
SI 1 Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____ NO 2							

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género: Masculino 1 Femenino 2							
2.2. Estado civil: Soltero 2 Casado 3 Viudo 4 Divorciado 5							
2.3. Edad (en años cumplidos): _____							
2.3. Cargo que desempeña: Docente 6 Técnico docente 7 Docente con funciones administrativas 8							
2.4. Tipo de relación laboral: Contratación indefinida 9 Nombramiento 10 Contratación ocasional 11 Reemplazo 12							

2.5. Tiempo de dedicación:			
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13
2.5. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:		SI	15
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:		NO	16
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:		1*	17
		2*	18
		3*	19

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee *(señale una sola alternativa)*

Bachillerato	1	Especialista (4° nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	3	PhD (4° nivel)	6
Otros, especifique:			7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otras, especifique:	5	Otras, especifique:			13

3.3 Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con: *(marque, sólo si tiene postgrado)*

El ámbito educativo	1	Otros ámbitos, especifique:	2
---------------------	---	-----------------------------	---

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel: SI 1 NO 2

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

a. Maestría	3	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique: _____
b. PhD	4	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique: _____

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:							
4.1.2. Totalización en horas (aproximado):							
En cuanto al último curso recibido:							
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:							
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:							
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:							
El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique:							5

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años: SI 1 NO 2

4.2.1 Si la respuesta es afirmativa, cuál fue la temática del último curso que lo impartió: _____

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos: SI 1 NO 2

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: *(señale las alternativas que más le atraen)*

Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/por internet	4
4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:		De lunes a viernes	1	Fines de semana	2		

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
alternativa)

(Puede señalar más de una

Pedagogía educativa	1	Psicopedagogía	5	Políticas educativas para la administración	9
Teorías del aprendizaje	2	Métodos y recursos didácticos	6	Temas relacionados con las materias a su cargo	10
Valores y educación	3	Diseño y planificación curricular	7	Formación en temas de mi especialidad	11
Gerencia/Gestión educativa	4	Evaluación del aprendizaje	8	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	12
				Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	13

4.5.1. Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación. En qué temas. Especifique:

✓ _____
✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite
alternativas)

(señale de 1 a 3

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de los cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles:			7

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones *(señale las alternativas de su preferencia)*

Aparición de nuevas tecnologías	1	Necesidades de capacitación continua y permanente	3
Falta de cualificación profesional	2	Actualización de leyes y reglamentos	4
Requerimientos personales	5		
Otros. Especifique cuáles:			6

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:
alternativas)

(señale una o más

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de horarios	5
El prestigio del ponente	2	Lugar donde se realizó el evento	6
Obligatoriedad de asistencia	3	Me gusta capacitarme	7
Favorecen mi ascenso profesional	4		
Otros. Especifique cuáles:			8

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación
alternativa)

(señale una

Aspectos teóricos	1	Aspectos Técnicos /Prácticos	2	Ambos	3
-------------------	---	------------------------------	---	-------	---

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

5.2.1. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	6
Otras, especifique:			7

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

(Marque una alternativa)

Siempre	1	Casi siempre	2	A veces	3	Rara vez	4	Nunca	5
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajos con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarlos en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo...)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Reflexiona críticamente la práctica docente					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de tecnologías resalta por medio del aprendizaje físico en una constante en mi práctica docente					
43. Diseña estrategias que favorecen la comunicación por desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N.-5 FOTOS

Docentes de la Unidad Educativa “José Ramón Zambrano Bravo”

La Lic. Andrea Intriago, docente de Segundo de Bachillerato resolviendo el cuestionario “Necesidades de Formación”



El Ing. Jefferson Zambrano, docente de Tercero de Bachillerato resolviendo el cuestionario “Necesidades de Formación”



