



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE
LOJA**

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

AREA SOCIOHUMANISTICA

**TITULACION DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

**Diagnóstico de las Necesidades de Formación de los docentes de
bachillerato. Estudio realizado en Colegio Técnico Vicente
Rocafuerte, provincia Pichincha,**

ciudad de Quito período 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Autor: Suárez Guamán, Amparo del Rocío. Lic.

Director: Paladines Benítez, Jhoana Elizabeth. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO – QUITO

2014

**APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE
MAESTRIA**

Magíster:

Jhoana Elizabeth Paladines Benítez

DOCENTE DE TITULACION

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría, “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, realizado por Suárez Guamán Amparo del Rocío, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2014

f.....

DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS

“Yo Suárez Guamán Amparo del Rocío, declaro ser autora de la autora del presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Magister Jhoanna Elizabeth Paladines Benítez, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: SUAREZ GUAMAN AMPARO DEL ROCIO

Cédula: 1713496592

DEDICATORIA

A mi esposo, Walter, quien me brindó su amor, cariño, apoyo y estímulo constante.

A mis queridos hijos Dylan y Sahid quienes fueron el motor que me motivaron para cumplir este reto.

A mi gran madre Rosita y mi preciado hermano Fabián que han sido un apoyo y fortaleza, gracias por creer en mí, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos difíciles de este desafío, y que constantemente supieron darme consejos con amor, lo cual me ha llevado a culminar esta carrera.

Amparito.

AGRADECIMIENTO

A mí querida familia principalmente por impulsar a superarme como ser humano y llegar a ser una buena profesional.

A la Mgs. Mariana Buele. Coordinadora de la Maestría, por su asesoría en el desarrollo de este proyecto de grado.

A mi directora de tesis, Mgs. Johana Elizabeth Paladines Benítez, por sus sugerencias y constantes consejos para el logro final de esta tesis.

A los profesores de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, por su dedicación y ejemplo de disciplina y trabajo constante.

A mis queridas compañeras que han llegado a ser un complemento para que el aprender sea una grata experiencia.

Gracias a todas las personas que han contribuido en que este sueño de mejorar sea hoy una realidad.

Amparito.

INDICE DE CONTENIDOS

APROBACION DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORIA Y CESION DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCION.....	1

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.....	5
1.1.1 Concepto.....	5
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	5
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	7
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.....	13
1.2.1. Análisis Organizacional.....	15
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	15
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo Plazo.....	17

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	18
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	23
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	23
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI Plan decenal).....	26
1.2.2. Análisis de la persona.....	29
1.2.2.1. Formación profesional.....	30
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	31
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	32
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	32
1.2.2.2 Formación continua.....	34
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de Aprendizaje.....	35
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la Educación.....	36
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	38
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	39
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	40

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	42
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	44
1.2.3.2 La función del docente.....	45
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	46
1.2.3.4 La función del estudiante.....	49
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende.....	50
1.3 Cursos de formación.....	53
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	54
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	56
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	57
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	57

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.....	61
2.2 Participantes.....	64
2.3 Recursos.....	70
2.3.1 Talento Humano.....	70
2.3.2 Materiales.....	71
2.3.3 Institucionales.....	71
2.3.4 Económicos.....	72
2.4 Diseño y métodos de investigación.....	72
2.4.1 Diseño de la investigación.....	72
2.4.2 Métodos de investigación.....	73
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación.....	74
2.5.1 Técnicas de investigación.....	75

2.5.2 Instrumentos de investigación.....	76
2.6 Procedimiento.....	76
 CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	78
 CURSO DE FORMACIÓN	
 CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN	
4.1. TEMA.....	101
4.2. Modalidad de estudios: Presencial.....	101
4.3. Objetivos.....	102
4.4. Dirigido a.....	102
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	102
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	103
4.5. Breve descripción del curso.....	103
4.5.1. Contenidos del curso.....	103
4.5.2. Descripción del currículum vitae del instructor que dictará el Curso.....	105
4.5.3. Metodología.....	105
4.5.4. Evaluación.....	105
4.6. Duración del curso: 60 horas.....	106
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	106
4.8. Costos del curso.....	106
4.9. Certificación.....	107
 CONCLUSIONES.....	108
 RECOMENDACIONES.....	110
 BIBLIOGRAFIA DEL CURSO DE FORMACION.....	111
 BIBLIOGRAFIA.....	112
 ANEXOS.....	113

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad analizar las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio Vicente Rocafuerte, en el período académico 2012 – 2013, esta investigación constituye una propuesta de mejoramiento pedagógico y el fortalecimiento profesional de los docentes para desarrollarse en forma creativa e innovadora.

Las Necesidades Formativas permiten la integración y participación entre los docentes, alumnos y padres de familia, mediante la relación contextual, la comprensión y orientación, buscando resaltar las capacidades y habilidades del individuo y modificar las conductas definiendo sus propias acciones.

El diagnóstico se apoyó en la investigación aplicada, analítica y de campo, además se utiliza los métodos deductivo, inductivo, estadístico y hermenéutico, que son instrumentos importantes en la investigación, la utilización de la encuesta sirve para la recolección y análisis de datos.

Al analizar las necesidades de formación pedagógicas de los docentes se considera que debe existir una propuesta educativa y de comunicación con los alumnos, por lo tanto surge la determinación conjunta de los docentes de capacitarse en Pedagogía Educativa, esto constituye la adquisición mutua del conocimiento y beneficios comunes.

Palabras claves: formación, conocimiento, beneficios.

ABSTRACT

This paper is to analyze the training needs of teachers College High School Vicente Rocafuerte in the academic period 2012 - 2013 , this research is a proposed educational improvement and strengthening of professional teachers to develop creatively and innovative.

The Training Needs enable integration and participation among teachers, students and parents through the contextual relationship, understanding and guidance, seeking to highlight the skills and abilities of the individual and change behavior by defining your own actions.

The diagnosis was based on the applied field and analytical research also deductive, inductive, statistical and hermeneutical methods, which are important tools in research, the use of the survey used for data collection and analysis used.

In analyzing the needs of pedagogical training of teachers is considered that there should be educational and communication with students given therefore the joint determination of teachers to be trained in Educational Pedagogy arises, this is the acquisition of knowledge and mutual benefits common.

Keywords : training, knowledge, benefits.

INTRODUCCION

El presente documento tiene la finalidad de conocer sobre el “Diagnóstico de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador”, período 2012 - 2013, y además surge por la necesidad de capacitarse pedagógicamente, e ir acorde al avance de las nuevas tecnologías, para lograr obtener beneficios educativos mutuos entre alumno – maestro en la institución en la que se desarrollan.

La recolección de datos y características han sido obtenidos como resultado de los cálculos de las encuestas, es así que en el Marco Teórico se conoce sobre el concepto, los tipos, los modelos, el análisis y la importancia que tiene la Necesidad Formativa del docente, en cambio la metodología consiste en conocer el lugar, los participantes, los recursos, los métodos, instrumentos y procedimiento utilizados en este proyecto. La revisión de los resultados permitió reconocer y detectar sobre las necesidades formativas, constituye una de las actividades centrales del campo de la gestión de recursos humanos y por tanto la parte integral de educación, esta situación se refleja en la investigación de campo y en un entorno educacional, se encuentra en constante cambio, especialmente por los nuevos procesos tecnológicos.

La importancia que tiene este tema sobre la investigación de las necesidades de formación de un determinado grupo profesional permite, cuando menos, constatar la situación actual del conocimiento profesional y además, planificar las intervenciones subsiguientes de manera que se orienten a la mejora de la práctica profesional.

El diagnóstico de los datos nos permite cumplir con los objetivos propuestos, desarrollando la capacidad de gestión, análisis y emisión de juicios de valor adecuados para la elaboración del proyecto y la planificación de alternativas de solución al problema, con el único propósito de mejorar la preparación de los docentes que laboran en el colegio.

Además es importante mencionar que dentro de esta investigación no hubo mayores inconvenientes, pues el personal docente como sus autoridades estuvieron abiertos a esta propuesta educativa. El compromiso de los docentes es hacer conciencia de las necesidades existentes en la formación académica para su mejora profesional y sobre todo para el bienestar educativo de sus alumnos.

Como una posibilidad de investigación se debe tener una actitud crítica para poder seleccionar, procesar y presentar información que sea valiosa sobre la gestión de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Los objetivos que se deben tomar en cuenta para la presente investigación son los siguientes:

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

Al utilizar un instrumento de investigación como la encuesta, los docentes conocen su desempeño laboral en la institución educativa, y analizan sus destrezas pedagógicas y lo fundamentan en forma teórica.

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

Es indispensable conocer de manera clara las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato y a la vez evaluar las mismas para planificar acciones que puedan ayudar con esta necesidad.

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

Además de evaluar las necesidades de formación de los docentes es momento de buscar alternativas metodológicas en donde sea posible diseñar un curso de formación para que los docentes puedan prepararse metodológicamente ante los cambios educativos.

Tomando en cuenta estos objetivos que persigue el proyecto se evidencia de que son factibles de alcanzar, el proyecto se lo realiza de forma organizada, clara y precisa y los resultados se pueden observar es que los profesores consultados se inclinan mayormente en el tema Pedagogía Educativa. Entre los motivos que exponen sobre su falta de capacitación es: cansancio después de la jornada laboral, las obligaciones

familiares, falta de asesoramiento y escaso apoyo de los directivos de la institución para realizar experiencias pedagógicas innovadoras en el aula.

Para finalizar y con la obtención de los resultados adquiridos de la encuesta que se realiza, se planifica un Curso de Formación Docente en Pedagogía Educativa, pues esta es la propuesta educativa que proporcionan conocimientos innovadores a los docentes de Bachillerato del Colegio Vicente Rocafuerte, aunque ésta idea es para dotarnos de conocimientos y comprensión sobre todo en el estado formativo donde constituye un proceso de evaluación de las necesidades formativas, el conocimiento de estrategias metodológicas obtenidas gracias al proceso evaluador, sin embargo es indispensable que se tome en cuenta sobre esta propuesta pedagógica para que los beneficiados de este aprendizaje sea tanto los docentes, los alumnos, los padres de familia y la Comunidad Educativa.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1.- Necesidades de formación

La necesidad de formación se ha caracterizado como un estado de carencia que la persona intenta resolver adquiriendo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial. Además puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual en otras palabras se lo puede definir como deficiencia para buscar el desempeño deseado o desempeño actual.

1.1.1 Concepto.

Ander-Egg. E, (1985). Sostiene que la necesidad de formación es considerada como la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar o deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la empresa.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Maslov, (1954). Manifiesta que la categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de las necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos genéricos. También en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en diversos criterios entre estos tenemos:

- **Reactivas:** Son las necesidades expresadas más comúnmente y las más fáciles de identificar. Es reaccionar frente a lo sucedido.
- **Proactivas:** La organización previene la resolución de los problemas y las dificultades antes de que surjan. Requiere más reflexión, dirección, planificación y riesgo.
- **Normativas:** Vienen definidas por un experto que se basa en un criterio exacto.
- **Percibidas:** Vienen definidas por los propios individuos que las sienten y las perciben.
- **Expresadas:** Proceden directamente de los clientes y usuarios finales en forma de demandas concretas y demostrables.
- **Relativas:** Nacen de la comparación con otras realidades semejantes.
- **Corporativas (organizativas):** Las divisiones y departamentos de una organización tienen cosas en común, dando lugar a necesidades compartidas o corporativas. Satisfacer estas necesidades se relaciona con una entidad unificada y una misión común. Son las analizadas por la institución o entidad que promueve, organiza y, en su caso, certifica la formación, en función de su actividad y de los proyectos que quiere llevarse a cabo.
- **Departamentales:** Los departamentos de una organización pueden tener o no necesidades comunes con otros departamentos.
- **Ocupacionales o centradas en el cargo:** Son las necesidades atribuibles a un puesto de trabajo, independientemente de quién lo esté desempeñando.

Los distintos tipos de necesidades que se ha investigado sirven para el conocimiento sobre el tema, se adquiere mayor información y se clasifica a cada uno de una manera clara y precisa.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Witkin y Atschul, (1966). Afirma que el proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre

actuaciones futuras y localizar recursos, es así que se enumerará alguna de las características:

CARACTERÍSTICAS

Cabrera, (2000). Afirma que existen varias características de necesidades de formación:

- Proceso que implica tomar decisiones sobre prioridades
 - Selecciona datos para convertirlos en decisiones
 - Punto de partida para identificar situaciones que requieren soluciones
 - Condiciones
 - Probabilidad de que los resultados del proceso de evaluación de necesidades influirá en la toma de decisiones
 - Recursos necesarios para realizar el programa
- ❖ **Evaluación de necesidades:** Se interesa por el entorno y las características de la población que demanda los servicios
 - Permite analizar las condiciones que, en un ámbito específico (educación, salud, etc.) se encuentra una población
 - ❖ **Evaluación de programas:** Va orientado a la valoración de la consecución de los fines del programa

Cuando no realizar un evaluación de necesidades

- ❖ Cuando se sospecha que los datos que se manejan tienen poca relevancia para el problema
- ❖ Cuando la metodología es floja y no hay garantía de que los resultados permitan tomar decisiones
- ❖ Cuando no se pueden obtener datos en el tiempo apropiado

- ❖ Cuando hay fuertes diferencias de opinión entre los implicados en el proceso

La evaluación adquiere cada día mayor relevancia en los procesos y acciones de enseñanza-aprendizaje, al constituir en sí misma un proceso, o subsistema, que afecta en todos los sentidos al que se desarrolla hacia el logro de los objetivos. Por esta razón cada día con más fuerza, los profesores de todos los niveles de la enseñanza, deben prepararse para ser evaluadores, aprendiendo y comprendiendo la importancia que el problema posee en el marco de cualquier acción formativa o educativa.

La evaluación es una nueva situación de aprendizaje

Una nueva concepción de la evaluación, supone un cambio de mentalidad en la relación profesor alumno: aceptar la evaluación es una nueva situación de aprendizaje. Esto supone que es necesario trascender los conceptos tradicionales y sobre todo cambiar de formas de actuación en las aulas. Con alumnos adultos, relacionados con la Formación Profesional Ocupacional, el desafío se hace mucho más evidente y la solución del problema absolutamente imprescindible.

Es necesario en primer lugar diferenciar claramente los conceptos de evaluación, examen, control, medición, calificación, etc. La evaluación continua los engloba a todos, siempre que profesores y alumnos definan, entiendan, deseen y se esfuercen en lograr un cambio de actitudes.

Es muy fuerte el impacto que décadas de exámenes, oposiciones, controles, etc., han dejado en la sociedad como para que resulte fácil un cambio rápido y eficaz en la cultura evaluadora del sistema educativo. No obstante, la eficacia que nos pide el cambio tecnológico y laboral, exige al mismo tiempo un radical cambio de actitudes y de métodos que logren que los controles de calidad de programas, contenidos, logros y procedimientos, afecten a todos los componentes del sistema educativo.

El alumno debe integrarse en todo el proceso, incluidos los controles, exámenes y pruebas, con el fin de participar plenamente de su propio aprendizaje. Es necesario por ello que distinga entre lo que es la evaluación como búsqueda de información, como almacenamiento de la información, utilización de lo almacenado, interpretación de los datos, nota, calificación, informes, recuperaciones, y en fin lo que es la mejora o reorientación del proceso.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Addine, (2004); Paz, (2005); Rojas,(2004). Mencionan que las necesidades formativas se describe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad de desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre sujetos de la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido socio cultural, a la vez que se revela las contradicciones en el propio proceso de desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y en el pensamiento el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de apropiación de la cultura.

Formación continua y permanente. Se desarrolla sucesivamente por medio de las diferentes modalidades además es concebida como un proceso inherente a la práctica cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales en la educación que promueve la autoformación, proceso esencial de la potencialidad de generar los cambios y las transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión. La formación permanente no tiene como exigencia un programa prefijado, es un proceso que depende más de las motivaciones intrínsecas de los docentes, que de lo pautado externamente. La formación permanente se contextualiza en la práctica educativa con un grupo de estudiantes y en los espacios de reflexión entre colegas.

Los procesos de formación continua y permanente se connotan, por su simultaneidad e interdependencia. La relación entre estos procesos también se explica en tanto que en la práctica educativa se aprende en la misma medida en que se aporta, desde los recursos con que se cuenta, nuevos o actualizados.

La relación entre formación continua y permanente se explica en un plano epistemológico, a partir de la relación entre educación y autoeducación. Las formas de superación pueden ser: talleres, cursos, diplomados, maestrías, doctorados, así como, las formas y tipos de trabajo metodológico, garantizan constante perfeccionamiento profesional de los docentes.

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

García Sabater José Pedro, y Maheut Julien (2012). Afirman que los modelos representan parte de la realidad. Afortunadamente la realidad es siempre más compleja que cualquier modelo por sofisticado que este sea. Un modelo anticipa los resultados permite establecer referencias en función de las cuales mide y controla el rendimiento de un sistema y pueden ser los siguientes:

Modelo de Rosset

- ✓ Gira en torno al Análisis de necesidades de formación
- ✓ Elementos fundamentales:
- ✓ Situaciones desencadenantes
- ✓ Tipo de información buscada
- ✓ Óptimos
- ✓ Reales
- ✓ Sentimientos
- ✓ Causas
- ✓ Soluciones

- ✓ Fuentes de información
- ✓ Herramientas de obtención de datos

Modelo de Kaufman

Elementos:

- ❖ Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad
- ❖ Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
 - Entradas
 - Procesos
 - Salidas
 - Resultados finales
- ❖ Priorización de necesidades

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman

- Tomar decisiones de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- Determinar las condiciones existentes
- Determinar las condiciones que se requieren
- Conciliar discrepancias de los participantes
- Asignar prioridades entre discrepancias
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades

ModeloD'Hainaut, (1979). Establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

- Necesidades de las personas frente a las necesidades de los sistemas
- Necesidades particulares frente a las necesidades colectivas.
- Necesidades conscientes frente a las necesidades inconscientes
- Necesidades actuales frente a las necesidades potenciales
- Necesidades según el sector en que se manifiestan.

Modelo de Cox: Elementos

- Institución
- Profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas, percibidos
 - por el profesional
 - por los implicados

Características de los profesionales e implicados:

- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo Deductivo.

El método deductivo es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera.

Las primeras descripciones del razonamiento deductivo fueron realizadas por filósofos en la Antigua Grecia, entre ellos Aristóteles. Cabe destacar que la palabra deducción proviene del verbo deducir (del latín *deducĕre*), que hace referencia a la extracción de consecuencias a partir de una proposición.

El método deductivo logra inferir algo observado a partir de una ley general. Esto lo diferencia del llamado método inductivo, que se basa en la formulación de leyes partiendo de los hechos que se observan.

Al hablar de este método deductivo tenemos que subrayar que el mismo, en el que el pensamiento va de lo general a lo particular, se hace uso de una serie de herramientas e instrumentos que permitan conseguir los objetivos propuestos de llegar al punto o esclarecimiento requerido.

En este sentido, podemos exponer que es frecuente que se empleen resúmenes, pues son los documentos que permiten concentrarse de manera clara y concisa en lo esencial de un asunto. No obstante, también hay que destacar que, de igual forma, se hace utilización de la síntesis y de la sinopsis.

Pero la lista de procedimientos y herramientas va mucho más allá. Así, en ella tampoco se podrían obviar los mapas, los gráficos, los esquemas o las demostraciones. Estas últimas en concreto ayuden especialmente a demostrar que un principio o una ley en concreto son verdaderos, y para ello se parte de todas las verdades establecidas así como de las relaciones lógicas.

El método deductivo puede dividirse según resulte directo y de conclusión inmediata (en los casos en los que el juicio se produce a partir de una única premisa sin otras que intervengan) o indirecto y de conclusión mediata (la premisa mayor alberga la proposición universal, mientras que la menor incluye la proposición particular: la conclusión, por lo tanto, es el resultante de la comparación entre ambas).

1.2. Análisis de las necesidades de formación

De Ketele y Roegiers (1995). Afirman que evaluar es confrontar un conjunto de formación de los docentes, en el cual se puso de manifiesto la enorme complejidad y heterogeneidad de las situaciones, así como los posibles interrogantes que se abren de cara al futuro.

El Perfil deseado y diseñado por la Ley Orgánica es muy ambicioso en sus planteamientos, pues insiste en la necesidad de un profesional con autonomía y

responsable ante los miembros de la Comunidad Educativa interesados en la educación.

La ley contempla al profesor como eje central de la calidad de educación. Diseña un perfil profesional muy distinto de las tareas que venía desempeñando dentro del proceso enseñanza – aprendizaje, así se citan entre otras: La atención a la diversidad de necesidades educativas especiales, principios de intervención y participación, globalización, orientación y tutorías, temas transversales de educación vial, para la salud, participación con los niños y niñas de educación inicial, es donde ellos y ellas salen del contexto, convivencia con las demás personas, aunque esta nueva perspectiva parece obvia la necesidad de una formación permanente del profesor de desarrollarse en estos campos.

Esta debe ser impulsada desde la propia la propia Administración Educativa y contar con los apoyos necesarios para poder llegar a cumplir su cometido.

La formación permanente debe asumir, como punto de partida, la reflexión del profesor. Así se solicita que imparta una enseñanza activa que promueva la reflexión crítica que motive al alumno, que fomente su creatividad, favorezca la investigación, el espíritu crítico y participativo. Todo ello, se debe articular sobre la propia práctica docente, lo que implica el estudio, la reflexión, la discusión, la experimentación y un nuevo replanteamiento del problema desde la práctica.

De tal forma que sea capaz de cuestionar tanto los planteamientos teóricos como el desarrollo práctico, es decir no solo los contenidos del campo cognoscitivo sino también los procedimentales para llevar a cabo la tarea con eficacia.

1.2.1. Análisis organizacional.

El desarrollo de las organizaciones ha tenido un impulso insospechado en las últimas décadas, se ha resaltado el papel que juega el cambio en el mundo de las organizaciones. Son muchos los factores que han contribuido a la turbulencia del entorno y la consiguiente incertidumbre organizacional. La liberación de la educación, el creciente número de fusiones y adquisiciones, el surgimiento de bloques de libre de carreras, los cambios tecnológicos, el paradigma de la globalización, la falta de control institucional, la nueva tecnología de la información y de la comunicación, entre otros; son frecuentemente citados como factores desestabilizadores del entorno organizacional.

El incremento del conocimiento científico y tecnológico, por ejemplo, faculta a las organizaciones a identificarse y explotar diversas tecnologías y a explotar diversas y nuevas carreras en las cuales desarrollar sus capacidades. La creciente utilización de la red de información y comunicación acelera la rapidez de las decisiones y la permeabilidad de la educación, por lo que la competencia global es algo que está presente en todas las organizaciones. Es esta creciente rapidez e impredecibilidad de los cambios en el entorno y, por ende, las consiguientes demandas de adaptación, las que hacen que el tema del cambio y el aprendizaje organizacional preocupe cada vez más a la teoría y práctica organizacional.

El concepto de organizacional ha permitido replantear nuestra visión del mundo que nos rodea, y las personas sobre todo los docentes somos los llamados a educar con el ejemplo, es así que siempre apoyaremos a que los alumnos y los seres humanos en común, mantengan una cultura organizacional.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Karsten Krüger, (2002). Insiste que para que algo sea realidad necesita ubicación en tiempo y espacio. Para probar que la educación es una realidad y que se está

proyectando a una nueva educación, se debe tomar en cuenta de que a través del desenvolvimiento de la cultura han existido pueblos cada vez más evolucionados. La educación es causa y efecto. Causa: la misma cultura influye en la evolución del hombre y de la sociedad. Efecto: permite tener individuos y pueblos más cultos.

Actualmente tenemos un grado mayor de educación que el que hace décadas, hoy tenemos mayores recursos tecnológicos, tenemos mayor independencia moral y económica un grado más alto de conciencia histórica y social y sobre todo mejores condiciones de vida que antes.

Nada educa tanto como el ambiente y el grado este es determinante pues se aprende de cada elemento de la vida y devolución de éste. Los pueblos se aventajan unos a otros. Los países que actualmente son los más desarrollados económica y tecnológicamente hablando son los que han dado mayor impulso a la educación. Tienen mayor número de instituciones educativas y de mayor calidad. Aquí se cumple nuevamente, la educación como causa y resultado del desenvolvimiento de los pueblos.

Esta educación es espontánea, modeladora y no planificada., en la sociedad civilizada ocurre la educación cósmica, natural y social influenciando en su ser físico y moral, esta educación tiene proyecciones como que:

- La educación es un proceso típicamente humano.
- La educación no es un entrenamiento.
- No obedece solo a estímulo respuesta.
- No se adquiere solamente por ensayo y error.
- La educación es un desarrollo de capacidades personales.
- Los adiestramientos son factibles en el animal, pero el adiestramiento no es educación. Solo la inteligencia y la voluntad pueden ser agentes de educación.

La educación es un proceso permanente y continuo de formación armónica y equilibrada de la personalidad humana que contribuye a adquirir conocimientos y control de sí mismo, conciencia propia de su realidad de modo que esa formación le permita avanzar hacia la perfección relativa, inherente a la persona y a la sociedad.

Con este diagnóstico la educación tiene buenas probabilidades de proyectarse al futuro con muy buenas predicciones y los docentes somos los llamados a hacer de este sueño una realidad.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Para determinar la planeación a corto, largo o mediano plazo es necesario tener en cuenta que existen distintos factores que determinan estas metas y así lograr una buena organización, para algunos autores la planeación se determina de la siguiente manera:

Dipboye (1994), Rodríguez y Medrano, (1993). Afirman que para determinar la planeación a corto, largo o mediano plazo es necesario tener en cuenta los siguientes factores:

- La clase de negocio.
- Importancia de la organización.
- La clase de industria dentro de la cual se encuentra la organización.
- El capital de la organización.
- Sistema económico, político, social.
- Nivel jerárquico del ejecutivo.
- Otros.

En términos generales en las organizaciones, cuando la planeación se hace de seis meses o doce meses se habla de la Planeación a Corto Plazo, cuando la planeación se hace de uno a tres años se habla de la Planeación a Mediano Plazo y por último cuando la planeación se hace de tres a cinco años se habla de la Planeación a Largo Plazo.

Por lo tanto es necesario conocer claramente cada organización y cuál es la meta que desea alcanzar para poder llegar al objetivo deseado.

Características de un buen plan:

Para que un plan sea bueno debe poseer ciertas cualidades básicas:

- En primer lugar el plan debe ser concreto, claro, conciso, es decir, que se refiera a un objetivo definido.
- Que se comprenda en todos los detalles.
- Debe ser completo, que abarque adecuadamente todos los trabajos requeridos para alcanzar el objetivo final en forma satisfactoria.
- Que sea razonablemente armónico, teniendo en cuenta la parte financiera.
- Que tenga flexibilidad, condición básica si se tiene en cuenta la parte financiera.
- Que tenga flexibilidad, condición básica si se tiene en cuenta que un plan se hace para el futuro y el futuro siempre es incierto.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Sparks y Loucks-Horsley, (1990). Sostienen que se debe tomar en cuenta que existen varios recursos para que la actividad educativa siga manteniéndose pero sobre todo innovándose por lo que hemos tomado en cuenta las siguientes:

- Innovación pedagógica
- El uso de las TIC
- Actualización profesional
- Autogestión

Innovación pedagógica.- Cualquier innovación introduce novedades que provocan cambios; esos cambios pueden ser drásticos (se deja de hacer las cosas como se hacían antes para hacerlas de otra forma) o progresivos (se hacen de forma parecida pero introduciendo alguna novedad); en cualquier caso el cambio siempre mejora lo cambiado; es decir, la innovación sirve para mejorar algo.

La mejora puede ser reducir el esfuerzo; reducir el costo; aumentar la rapidez en obtener resultados; aumentar la calidad, satisfacer nuevas demandas, etc. Para que

estas innovaciones tengan éxito el costo de introducirlas debe ser asequible para los alumnos de dichas innovaciones.

Los cambios drásticos suelen llevar asociado un alto costo y únicamente se incorporan en situaciones límite o estratégicas; sin embargo los cambios progresivos suelen llevar asociado un bajo coste y son perfectamente asumibles.

Una forma de incorporar novedades que produzcan cambios progresivos consiste en incorporar nuevas tecnologías que han demostrado éxito en otros campos; en este sentido utilizar tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en distintos productos y servicios produce cambios que consideramos innovación, ya que mejoran el producto y el servicio y lo adaptan a nuevas demandas.

Por tanto, la innovación debe permitir obtener la misma observación que se obtenía sin innovación pero empleando menos esfuerzo; o bien dedicando el mismo esfuerzo pero obteniendo mejores resultados. Desde el punto de vista del profesor, la nota refleja la adquisición de conocimientos, habilidades y capacidades de un alumno; por tanto la innovación para un profesor consistiría en que el alumno adquiriera conocimientos, habilidades y capacidades relacionados con la asignatura que imparte; y si además consigue que el alumno crea que es útil sería el éxito supremo y que sus esfuerzos se vean reflejados en el futuro.

El uso de las TIC.- Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), como concepto general viene a referirse a la utilización de múltiples medios tecnológicos o informáticos para almacenar, procesar y difundir todo tipo de información, visual, digital o de otro tipo con diferentes finalidades, como forma de gestionar, organizar, ya sea en el mundo laboral, ya que no se puede cometer el error de abusar de su uso, pero hoy en día sería aún más erróneo su ausencia, ya que su uso como herramienta didáctica se antoja ya imprescindible.

Por tanto, podemos afirmar que el uso de instrumentos tecnológicos es una prioridad en la comunicación de hoy en día, ya que las tecnologías de la comunicación son una importante diferencia entre una civilización desarrollada y otra en vías de desarrollo.

Actualización profesional.-Uno de los objetivos estratégicos del Ministerio de Educación es "Promover la formación permanente de los docentes, directivos, asesores técnicos y apoyos administrativos como un elemento de mejora para la atención educativa que se brinda en los servicios de Educación, lo que permitirá lograr que las escuelas brinden una respuesta educativa para todos los alumnos al atender las particularidades de la diversidad que se atiende en cada servicio educativo pues los únicos beneficiados son los alumnos.

Para que la actualización profesional se cumpla se debe planean y diseñan diferentes actividades académicas como acciones de actualización, capacitación y asesoría en diversas modalidades, buscando responder a las necesidades e intereses de profesionalización de directivos, docentes, equipos de apoyo técnico y de asistencia a la educación, así como administrativos, que impacten en el quehacer cotidiano, pero fundamentalmente, en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos.

Autogestión.- La autogestión es la acción colectiva, por voluntad propia, para realizar fines comunes. Significa autogobierno, autonomía, obra concebida y ejecutada por el colectivo, con independencia de cualquier poder externo, patrón, autoridad institucional, eclesiástica, partidaria o cualquier otra.

La autogestión surge de la voluntad de emanciparse de toda forma de opresión, explotación e injusticia. Sus integrantes asumen una responsabilidad personal y colectiva, que se opone a las fuerzas que la oprimen. Implica practicar la democracia directa, dirigirse por sí mismos mediante asambleas tomando en cuenta las opiniones de

todos. Todos son iguales, eso impide que un grupo se apodere de la representación y dirija la organización.

Su propósito es ofrecer soluciones a los problemas de la sociedad, articularse con otros procesos autogestionarios y cooperativos, manteniendo su autonomía. En la diversidad de grupos adoptar el principio de equidad permite la coordinación entre iguales. La autogestión comparte valores colectivos de cooperación, solidaridad, reciprocidad y fraternidad. No existen relaciones de mando, imposición y presión que reproducen el sistema opresivo.

Además la autogestión hoy en día es considerada como un recurso para que las instituciones educativas se desarrollen y puedan cumplir con sus metas y objetivos.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

De Pree, (1989). Dice que estos son algunos de los estilos de liderazgo más populares no sólo en la teoría del liderazgo sino también en la práctica en las empresas de hoy.

Liderazgo autocrático.

El Liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Los miembros tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias, incluso si estas son para el bien del equipo o de la organización. Muchas personas se sienten resentidas al ser tratadas de esta manera. A menudo el liderazgo autocrático tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal. Para algunas tareas y trabajos sin calificación el estilo puede ser efectivo, porque las ventajas del control superan las desventajas.

Liderazgo participativo o democrático.

A pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten en control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica.

Ya que la participación democrática toma tiempo, este abordaje puede durar mucho tiempo pero a menudo se logra un buen resultado. Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

Liderazgo natural.

Este término describe al líder que no está reconocido formalmente como tal. Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural. Algunos lo llaman liderazgo servil.

De muchas maneras este tipo de liderazgo es una forma democrática de liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Quienes apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes. Otros creen que en situaciones de mucha competencia, los líderes naturales pueden perder peso por otros líderes que utilizan otros estilos de liderazgo.

Liderazgo transformacional.

Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados.

Es una ida y vuelta emocional. Es por ello que muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo transaccional. Los líderes transaccionales (o managers) se aseguran de que la rutina se lleve adelante en forma apropiada, mientras que el transformacional busca nuevas iniciativas y agregar valor.

Los distintos tipos de liderazgo dan un conocimiento más claro sobre la diferencia de cada uno de los liderazgos con que cuenta la educación, siendo un apoyo preciso para desarrollo del liderazgo educativo.

2.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación.

Características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.

- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico

- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o

incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

DEMANDAS DE ORGANIZACIÓN:

Los profundos cambios socio-económicos, políticos y culturales que estamos presenciando en el siglo XXI configuran un nuevo escenario donde emergen inéditas exigencias para el desarrollo laboral y profesional de los estudiantes. En este nuevo contexto, los y las jóvenes requieren entrenarse en nuevas competencias que los doten de mayor capacidad para responder a los requerimientos de su contexto, resolver en forma creativa los desafíos propios de su desarrollo; como su inserción al mundo del trabajo, su integración social a su comunidad y a la vida cívica como ciudadano responsable. A esta capacidad de resolver en forma autónoma, creativa y efectiva los desafíos se le ha denominado capacidad emprendedora, la cual se proyecta en distintos tipos de emprendimientos -sociales, culturales, económicos, filantrópicos, etc.- que aumentan la riqueza y diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Desde esta propuesta, ser emprendedor es saberse dueño de su propio destino y obrar para conseguir sus propósitos, empeñarse en alcanzar lo que se propone y contagiar a los demás ese entusiasmo. La inclusión de la asignatura de Emprendimiento y Gestión en la malla curricular del Bachillerato General Unificado es una desafiante propuesta del Ministerio de Educación, que busca fomentar la cultura del emprendimiento para favorecer la conexión entre educación, visión de futuro y autoempleo para contribuir al perfeccionamiento de los sistemas de cualificación y formación profesional.

Entre los principios que sustentan la importancia de esta asignatura, destaca el desarrollo de un conjunto de contenidos y la gestión de emprendimientos desde la dinámica de la productividad, la economía social y la interculturalidad, lo que construye en su esencia al buen vivir.

Es necesario el desarrollo de esta asignatura porque Ecuador requiere de ciudadanos/as con creatividad y que sean propositivos, proactivos, capaces de asumir riesgos, de dar soluciones a problemas sociales y económicos; solidarios y respetuosos con su entorno y el del otro. Por tanto, se ofrece la asignatura de Emprendimiento y

Gestión con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida del ser humano, de generar una cultura emprendedora y para que el estudiante se reconozca a sí mismo como un ser visionario, líder, útil para la comunidad, seguro de sí, capaz de actuar de manera crítica, creativa e innovadora en su realidad socioeconómica.

REGULARIZACION:

Por consiguiente, el bachillerato ecuatoriano se debe regularizar y al finalizar el bachillerato, los estudiantes podrán:

- Asumir nuevos desafíos con base en objetivos y estrategias claras para lograrlos
- Identificar las oportunidades, los recursos y las herramientas potenciales para convertirse en emprendedores
- Desarrollar la habilidad para planificar y organizar un plan de trabajo
- Comunicar de manera efectiva y empática
- Desarrollar habilidades administrativas
- Trabajar de manera colaborativa
- Reconocer y utilizar herramientas para la solución de problemas y la toma de decisiones
- Identificar las necesidades del entorno y adaptarse a sus cambios.

- Trabajar en equipo con actitud colaboradora para lograr objetivos comunes en un ambiente efectivo.
- Desarrollar herramientas para resolver problemas y tomar decisiones para la concreción de sus propios proyectos.
- Conocer y aplicar estrategias para emprender con base en la formulación de metas adecuadamente diseñadas, la identificación y organización de recursos.
- Identificar oportunidades mediante la observación y detección de necesidades del entorno y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la resolución de esas demandas.
- Reconocer las habilidades y motivaciones personales para fortalecer el espíritu emprendedor que le permita involucrarse, proponer y gestionar proyectos

1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal.

Art. 1.- *Ámbito.*- La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Se exceptúa del ámbito de esta Ley a la educación superior, que se rige por su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución de la República, la Ley y los actos de la autoridad competente.

Art. 2.- *Principios.*- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo;

Educación para el cambio.- La educación constituye instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y los seres humanos.

Educación para la democracia.- Los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la realidad, transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación, la integración social, nacional, andina, latinoamericana y mundial;

Comunidad de aprendizaje.- La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la

comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos, considerada como espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes;

Participación ciudadana.- La participación ciudadana se concibe como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos coherentes al ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos. Comprende además el fomento de las capacidades y la provisión de herramientas para la formación en ciudadanía y el ejercicio del derecho a la participación efectiva;

Corresponsabilidad.- La educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad, que se orientarán por los principios de esta ley;

Motivación.- Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, como factor esencial de calidad de la educación;

Evaluación.- Se establece la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional;

Flexibilidad.- La educación tendrá una flexibilidad que le permita adecuarse a las diversidades y realidades locales y globales, preservando la identidad nacional y la diversidad cultural, para asumirlas e integrarlas en el concierto educativo nacional, tanto en sus conceptos como en sus contenidos, base científica - tecnológica y modelos de gestión;

Cultura de paz y solución de conflictos.- El ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir formas y usos de diferentes culturas que sean consonantes con los derechos humanos.

Calidad y calidez.- Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes

Convivencia armónica.- La educación tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa; y,

PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR **Reforma Educativa**

Entre las principales se puede mencionar:

- Generación de un programa de contenidos que incluyan el uso de las TICs y en especial aquellos que intervienen directamente con el uso del Internet.
- Eliminación de las limitaciones al acceso al Internet en el sistema educativo, especialmente el fiscal, garantizando la universalización de la información (textos, artículos, material didáctico).
- Construcción de un nuevo modelo educativo que tenga como eje transversal el uso de TICs, especialmente herramientas web 2.0
- Creación de centros virtuales de formación alternativa
- Implementación de redes sociales de intercambio de experiencias docentes y discentes.
- Alfabetización digital en las modalidades presencial, Semipresencial y a distancia mediados con el uso del internet.
- Diseño de programas de formación alternativa en base a las necesidades de la población, el contexto y los intereses del grupo objetivo.

- Realización de planificaciones estratégicas informáticas en centros educativos de los diferentes niveles educativos.
- Incorporación de hardware y software libre y propietario en función de los objetivos programáticos institucionales.
- Desarrollo de un sistema de evaluación de competencias basada en la web 2.0 que permitan una evaluación coherente que analice los resultados locales versus los internacionales.
- Implementación de un sistema de rendición de cuentas a través de un modelo que se base y fundamente en la web
- Formación docente online en base a los estándares internacionales de la UNESCO
- Creación de sitios online de intercambio de experiencias docentes y aprendizaje significativo
- Creación de un banco de empleo virtual
- Formulación y aprobación de la ley de financiamiento de la educación.
- Incrementos anuales del 0.5% del PIB en el sector educación.

Evolución del gasto público por habitante en dólares norteamericanos.

1.2.2. Análisis de la persona

Toda persona debe partir de un análisis de sí mismo en donde pueda discernir sus debilidades y fortalezas y a la vez las analice y evalúe para su mejoramiento en los distintos ámbitos para lo cual debe tomar en cuenta lo siguiente:

- **Reflexionar, evaluar y autoevaluar**, ¿Qué quieres hacer la próxima semana? ¿El próximo año? ¿Los próximos 5 años? Necesitas saber qué es lo que quieres para poder asignarle el tiempo necesario a las diferentes actividades. También es importante que definas tus prioridades para darte cuenta si vas por buen camino para logras tus metas. Después de decidir tus metas, necesitas saber cómo vas a

invertir el tiempo para lograrlas. Es muy fácil encerrarse en el hábito de hacer cosas que no te acercan a tus metas.

- **Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;** A lo largo de la historia distintos grupos de pensadores (filósofos, científicos, etc.), han tenido en sus discursos y estudios muy presente la inquietud de saber y de explicar el estado de felicidad, así se van abriendo paso los estudios de Calidad de Vida; tanto es así que entre los objetivos que persiguen normalmente los modelos de desarrollo para garantizar ventajas para el territorio éste es primordial.
- **Tomar decisiones en cuanto a la evaluación y análisis de sí mismo.-** Este es un punto muy importante pues cuando ya existe el compromiso de mejorar como persona se debe poner cartas en el asunto, es ahora el momento de cambios en nuestra vida y proponernos metas claras, cumplir objetivos y sobre tomar tener la decisión firma de cambio.

1.2.2.1. Formación profesional

Cooper, (1986). Añade que la formación profesional provee oportunidades de aprendizaje y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país, nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros y fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo

Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Bonals, J. y De Diego, J. (1996). Afirman que la formación profesional inicial 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. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Estos ciclos formativos de grado medio y de grado superior, responden cada uno a niveles de cualificación diferentes. El de grado medio está relacionado con funciones de elaboración, ejecución, realización, etc., y el de grado superior con las de organización, coordinación, planificación, control, supervisión, etc. Una vez que se han superado dichos ciclos formativos, se obtiene respectivamente la titulación de Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional en la especialidad correspondiente.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Lema, Héctor. (2001). Sostiene que la necesidad de la formación del educador es constante. Cuando se piensa que ya no la necesitamos, hay que pensar en la

consecuencia de nuestros errores en los educandos (hijos o alumnos). Los fracasos de los médicos están en los cementerios, los de los abogados en las cárceles pero los de los educadores andan sueltos por ahí.

Identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

La formación profesional tiene beneficios porque está en condiciones de evaluar su potencial humano y definir la contribución de cada trabajador, puede identificar a los trabajadores que necesitan reciclaje y/o perfeccionamiento, así como seleccionar los trabajadores que tienen condiciones de promoción o transferencias y puede dar mayor dinamismo a su política de recursos humanos, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

2.2.2.1.3 Formación técnica.

Casanova, M. A. (1995). Sustenta que la educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Las trayectorias formativas encaminadas al otorgamiento de títulos y certificaciones técnico profesionales se distinguen por brindar:

a) 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 profesionalizadas y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

b) 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.

c) 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.

La Educación Técnico Profesional abarca a las siguientes instituciones educativas.

a) Instituciones de educación técnico profesional de nivel secundario.

Escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica contemplan diferentes formas de integración y/o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

b) Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior

Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior que forman técnicos superiores y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

c) Instituciones de formación profesional

Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones mono técnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal que brindan formación profesional y/o itinerarios completos, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emitan certificaciones de formación profesional.

Además de las instituciones específicas de la modalidad de educación técnico profesional, existen instituciones que pertenecen a otras modalidades del Sistema Educativo Nacional y que eventualmente desarrollan programas de educación técnico profesional como parte del conjunto de su oferta formativa específica; tales son los casos: Educación Artística, Educación Especial, Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, Educación Rural, Educación Intercultural Bilingüe, Educación en Contextos de Privación de Libertad.

1.2.2.2 Formación continua.

Reglamento de la LOEI. La educación continuada, aunque puede entenderse como educación para adultos, supera este concepto ya que incluye jóvenes, profesionales, adultos y ancianos (universidad de la experiencia) que con titulaciones oficiales o sin ellas, profundizan en su educación y formación, cuando los programas de convalidación o correspondencia existen, alcanzar reconocimiento oficial con la titulación correspondiente.

Normalmente en el concepto de educación continua no se incluye instrucción básica del lenguaje o alfabetización. Puede o no incluir programas de capacitación vocacional o desarrollo educacional general. Habitualmente el estudiante de formación continua tiene cierto nivel educativo o profesional y quiere mejorarlo u obtener el reconocimiento oficial a su capacitación o simplemente continuar y profundizar en su educación.

Las actividades de educación continua van a depender de la aceptación de un organismo regulador. En la mayoría de los casos requiere de aprobación como

proveedor de educación continua. Sin embargo, la exposición de plataformas educativas en línea y de cursos virtuales, trascienden las barreras geográficas tradicionales y le permiten al estudiante obtener educación continua de calidad en la comodidad de su hogar, en el trabajo y hasta en equipos móviles. El giro de la educación continua hacia la virtualización ha sido motivado por el trajín de vida diaria de los individuos, falta de tiempo y pobreza de los recursos educativos localmente disponibles

¿Por qué Formación Continua?

Nos encontramos en un entorno muy competitivo debido principalmente a la:

- rapidez del cambio e innovación de la tecnología,
- rigidez de las estructuras empresariales y de la organización del trabajo,
- globalización de los mercados, y
- fuerte competitividad.

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

Coronel, (1994). Afirma que la formación de los docentes es imprescindible para llevar adelante la programación de un proceso de aprendizaje:

- Porque nos obliga a fijar claramente la conducta final en términos operativos.
- Porque el alumno puede conocer lo que se espera de él, lo cual es elemento motivador y centra en gran medida su esfuerzo.
- Porque es la única forma de que el profesor y el alumno puedan en cualquier momento observar y evaluar los logros obtenidos y en qué fase del proceso de aprendizaje se encuentran.

Cómo organizar el proceso de aprendizaje

Hay que formar el grupo óptimo para cada tipo de actividad. Puede ser que el número ideal varíe de un objetivo a otro. Habrá actividades que requieran un tratamiento de grupo grande, o de grupo de trabajo, o individual.

En un proceso de interacción profesor-alumno, los roles de ambos deben cambiar con suficiente flexibilidad. De la actitud tradicional: Profesor que imparte conocimientos y el alumno que recibe pasivamente, se pasa a una multiplicidad de actividades que requieren un cambio de actitud en los participantes.

Está suficientemente probada la importancia de la motivación en el proceso de aprendizaje. Se debe atender a ella, ya que las actividades, en vistas a una motivación, se pueden organizar de muy distinta manera.

Seleccionar medios y recursos adecuados

Ya sea transmitir un contenido, para que sirva de actividad al alumno o al profesor, o como instrumento de evaluación, los medios que se seleccionan deben ser capaces de:

Permitir obtener el tipo de respuesta requerido del alumno para comprobar el logro del objetivo.

- Ser adecuados al propósito para el que se transmiten los datos.
- Ajustarse a las limitaciones del medio ambiente en el que se va a operar (personal, tiempo, materiales, equipos y facilidades con que se cuenta).
- Los recursos son múltiples, pero hay que seleccionar el medio más adecuado para el objetivo que se pretende:

Cómo evaluar el cambio que se produce

Estableciendo una metodología clara para la recogida, organización y análisis de la información requerida con el fin de evaluar las situaciones educativas.

Planteando y desarrollando los niveles de evaluación en el alumno, en los componentes del grupo, empresa, etc., en los materiales empleados, en el mismo proceso de enseñanza-aprendizaje

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

De la Poza, J. (1999). Asevera que existen varios tipos de formación pero en este caso solo mencionaremos tres y estas son:

Formación profesional reglada.- Es un tipo de formación profesional inicial que imparte el sistema educativo para alumnos sin experiencia laboral previa. Esta enseñanza ha evolucionado mucho a lo largo del tiempo, actualmente su finalidad básica es conseguir que los alumnos alcancen las capacidades necesarias para desempeñar y realizar roles y las situaciones de trabajo necesarias en el empleo. Los estudios reglados deben enfocarse desde la perspectiva de la adquisición de la competencia profesional requerida en el empleo.

Cada título de formación profesional reglada contiene un perfil profesional constituido por un conjunto de acciones y resultados, es decir los comportamientos que se separan de las personas antes las situaciones de trabajo a las que se deben enfrentarse, y se denominan realizaciones profesionales.

Formación ocupacional.- Como el resultado de esfuerzos de enseñanza – aprendizaje, encaminados a mejorar la preparación de las personas en el mundo para el mundo de trabajo. Este es un conjunto de competencias en personas desempleadas o demandantes de primer empleo, para facilitar su incorporación en el mercado de trabajo. Esto limita el tipo de persona a las que van dirigidas, si bien coincide con las otras definiciones respecto a sus objetivos. Se sitúa fuera del sistema educativo y se dirige fundamentalmente a alumno que se encuentran en situación de desempleo. Una condición intrínseca de la Formación Profesional Ocupacional es que sea una formación reconocida académicamente, diferenciándose en ello la formación profesional reglada.

La otra condición básica es que su finalidad sea la cualificación profesional, por lo que quedan excluidos los cursos de cultura general y los de desarrollo profesional.

Formación continua.- Constituye el tercer sistema formativo y se caracteriza por ir dirigida a trabajadores ocupados, pertenezcan a la Administración Pública. En esa clasificación conceptual podría incluirse otra modalidad formativa, la formación profesional ocupacional práctica, consistente en aquellas prácticas en empresas que se producen después de realizar un curso de formación profesional ocupacional, o aquellas experiencias que combinan la adquisición de un conjunto de conocimientos mientras se realizan un conjunto de funciones y tareas.

La formación profesional en prácticas resulta el tipo de formación más costosa económicamente, algunos cursos lo añaden a programas, pero son pocas las experiencias con más de tres meses de estancia en la empresa, y menos aún la experiencia que utilizan como única herramienta para conseguir alcanzar una cualificación deseada.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

García Vidal, (1995). Cree que vivimos una época de falta de vocaciones, dónde muchas veces prima el encontrar un trabajo, el que sea, por encima de todo, si llegar a él resulta menos complicado que a otros objetivos meramente profesionales. Frente a esto, hay montones de maestros entregados de verdad y de aspirantes a maestro. Valores como la vocación, temprana o tardía, el tener una importante experiencia de vida. Un buen docente debe tener las siguientes características:

1. Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
2. Es humano, amigable, comprensivo.
3. Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
4. Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
5. Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.

6. Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
7. Es paciente, bondadoso y simpático.
8. Es justo para calificar tareas y exámenes.
9. Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
10. Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
11. Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
12. Es cortés, despierta confianza.
13. Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
14. Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
15. No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
16. Señala tareas razonables y siempre las revisa.
17. Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
18. En fin, conoce la materia, 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.

Del Carmen, (1988). Afirma que mucho se habla y poco se entiende sobre la llamada "profesionalización" de la enseñanza en todos los niveles y grados de nuestro sistema educativo, por lo que se hace necesario definir los dos conceptos que encabezan este escrito para trabajar con seriedad. Además para hablar de profesionalización de la enseñanza no se la puede hacer sin antes hablar de la profesionalización de los docentes para que esta posteriormente se la dé a la educación.

La *Teoría de los rasgos*.- Determina las características que deben reunir las profesiones: autonomía y control del propio trabajo, auto organización en entidades profesionales, cuerpo de conocimientos consistentes con base científica, control en la preparación de los que se inician en la profesión, fuertes lazos entre colegas y una ética común.

Por otra parte, la globalización es un proceso que se inicia en el siglo XV con el descubrimiento de América el cual consiste básicamente, en ampliar los horizontes humanos al comunicar personas de diferentes culturas y grados de desarrollo social y económico.

La enseñanza debe profesionalizarse ya que nos encontramos en un mundo competitivo y global que debemos demostrar todas nuestras enseñanzas y capacidades adquiridas.

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

Montero, (1985). Afirma que el tema de capacitación docente ha sido y seguirá siendo una preocupación para todos quienes tenemos vinculación con el área educativa.

Podríamos utilizar cinco variables esenciales para que esta integración sea efectiva a medida que se la integre gradualmente. Estas variables son:

- Dirección Institucional
- Infraestructura TIC
- Coordinación y Docencia TIC
- Docentes de otras Áreas
- Recursos Digitales.

Pre Integración:

- Aplica metodología teóricas con aprendizajes constructivistas.
- Hace hincapié en el desarrollo de inteligencias múltiples.

- Practica con sus alumnos trabajos en grupo.
- Maneja los procesadores de textos (comunicación).
- Realiza bases de datos de los estudiantes (disciplina, comportamiento, etc.).

Integración Básica:

- Manejo de hojas de cálculo para registro de notas.
- Realiza consultas en navegadores de material para sus clases.
- Combina medios audiovisuales con medios pre-tecnológicos.
- Usa herramientas como Power Point, editores de imágenes y videos.
- Usa el internet para buscar proyectos similares y adaptarlos a sus necesidades.

Integración Media:

- Usa sitios especializados como YouTube, Slide Share, Web Quest en busca de material interesante para sus clases.
- Busca Applets relacionados con la materia y evalúa.
- Hace su blog personal con recursos.
- Utiliza computador, software, Internet y proyector para reemplazar tablero y retro proyector (el maestro está casi siempre en control del computador)
- Sube material del curso a un LMS.
- Participa con sus alumnos en foros educativos.
- Usa redes sociales para gestión de información.
-

Integración avanzada:

- Diseña su propio material didáctico con distintos programas
- Genera ideas originales de integración de las TIC.

- Trabaja con estrategias de Aprendizaje Activo, utiliza frecuentemente el Aprendizaje por Proyectos.
- Plantea proyectos de clase enfocados en cubrir el currículo de su asignatura y se apoya en las TIC para mejorar aprendizajes.
- Diseña y emplea Ambientes Constructivistas de Aprendizaje, enriquecidos por TIC Esos ambientes son Activos, Constructivos, Colaborativos, Intencionales, Complejos, Contextuales, Conversacionales y Reflexivos.
- Diseña proyectos educativos intercolegiales en entornos virtuales.

Recordemos que éste es un proceso que se va llevando a cabo por etapas y requiere de tiempo y una planificación adecuada de capacitación al personal docente de la institución. Tengamos presente que las TIC's son sólo un instrumento y una herramienta para el docente, el verdadero cambio radica en el cambio de metodología con orientación hacia el trabajo colaborativo, por ello considero que la etapa de pre-integración es eje de otras tres fases.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

Informe América Latina 2006. El sistema educativo ha tenido un avance desde que se dio el penúltimo informe en el año 2006, pues los países de América Latina se comprometieron a mejorar en cuanto a la asignación de recursos, teniendo como objetivo otorgar el 6% del PIB (Producto Interno Bruto) a la educación.

Mediante el nuevo sistema de evaluación, no solo se evalúa a los estudiantes; sino también a profesores y la gestión gubernamental, lo cual permite tener un criterio más amplio y objetivo de la realidad educativa ecuatoriana.

La educación en el Ecuador todavía necesita grandes desafíos; como el de desterrar el analfabetismo, pero no porque en nuestro país aún halla un elevado índice de analfabetos, sino el analfabetismo cultural y social, en donde la persona pueda llegar a realizar razonamientos lógicos y en donde sea capaz de tumbar paradigmas y encaminarse por la senda de la reflexión analítica.

De modo permanente, la educación -tanto la actividad como la teoría pedagógica- se ha nutrido de los aportes provenientes de la psicología y la sociología, al menos desde que éstas se han constituido como campos científicos. La educación en nuestras sociedades actuales, occidentales, busca provocar una experiencia de la mejor calidad humana, una relación humana de la mejor calidad y riqueza. No todas las experiencias cuentan con similar calidad ni proveen de la misma riqueza o sustancia nutriente de la experiencia. No es lo mismo ser humillado por un profesor y burlado por los compañeros que realizar una tarea satisfactoria junto con los compañeros y merecer la aprobación del educador.

Existen relaciones humanas (en nuestro caso, entre educador y alumno) que permiten crecer, que enriquezcan, que fomentan la autonomía y otras que impiden crecer, que disminuyen, que forman y mantienen personas dependientes. Habitualmente el educador actúa en una relación de tipo democrático. En la primera los puntos de contacto se han reducido al mínimo, por lo que por definición, podríamos decir resulta difícil alcanzar una experiencia rica. Experiencia es intercambio. Cuanto más puntos de contacto existan entre los sujetos más posibilidad de experiencia enriquecedora y más posibilidad de crecer.

La educación busca que el sujeto crezca, es decir, tenga experiencias de calidad humana positivas que lo hagan más rico en su conexión con el medio social.

Hace ya varios años, del campo de la Psicología y de la Psiquiatría proviene el Análisis Transaccional que se ha convertido en un aporte de fácil y conveniente inserción en el campo de la educación y en los intereses de los educadores, por cuanto, al estudiar las relaciones entre las personas (o transacciones) privilegia las que permiten un crecimiento humano sano y buscar eliminar aquellas que bloqueen tal crecimiento. Hay relaciones que son positivas y otras que son negativas.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Machado Ana Luiza, (2000). Mantiene que un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones, además se lo puede considerar como "un creador de valor público", es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de, que responda además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

FUNCIONES DEL GESTOR EDUCATIVO:

- Considerar "el trabajo en equipo" como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.
- Dedicar tiempo y recursos a la "formación continua" de sus colaboradores como medio fundamental del crecimiento personal y busca la forma de comprometerlos en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo.
- El líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el "representante institucional" de la organización y, como tal, debe dar ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización
- Capacidad de construir un "liderazgo compartido" fundamentado en la cultura de la participación: crea condiciones para que sus seguidores colaboren con él en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.

1.2.3.2 La función del docente.

Art. 4 Decreto 1278 de 2002. A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

FUNCIONES DEL DOCENTE.

- Ser un experto que domine los contenidos, planifica (pero es flexible).
- Establecer metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición. siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regular los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomentar el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomentar la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. pensamiento convergente.
- Potenciar el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseñar qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad
- Compartir las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atender las diferencias individuales
- Desarrollar en los alumnos actitudes positivas: valores.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Lacasa, P. (2000). Asevera que la función que tiene el entorno familiar es importante por tanto enumeraremos algunas.

a) Función biológica o demográfica.

Se refiere a la reproducción humana y a la supervivencia de los miembros de la familia mediante la satisfacción de sus necesidades de alimento, vestido, y ropa. Esto permite la perpetuación de la especie.

Como manifestación de esta función tenemos una serie de hechos que se dan en la

familia, como por ejemplo los nacimientos, los matrimonios, las enfermedades, los fallecimientos, la migración, la promiscuidad, etc.

Los individuos aislados no pueden reproducirse y al formar parejas para ello, en algún momento de la evolución histórica, se dan cuenta de que la unión hace la fuerza y ya no se disgregan.

Esta es, pues la visión más importante de la familia: reproducirse la especie y dar cohesión a la sociedad.

b) Función educadora y socializadora.

Se refiere tanto a la transmisión de conocimientos, valores, normas, costumbres, tradiciones, como a la formación de hábitos y actitudes, que los padres inculcan a sus hijos.

Los padres sirven de modelo de imitación de sus hijos. Aquí juegan un papel importante los ejemplos que imparten y las acciones que realiza.

Los hijos imitan incluso la manera de hablar, caminar, etc., por lo que los padres al observar esos comportamientos expresan: “este si es mi hijo”, “este se parece a mí”, etc.

No olvidemos que en la familia se forma la personalidad básica del niño, y que conjuntamente con los miembros de la familia éste aprende a compartir roles. La función socializadora de la familia no puede reducirse a la acción pensadora y educativa, aunque encuentre en ella su primera e insustituible forma de expresión. Las familias tanto solas como asociadas, pueden y deben dedicarse a muchas obras de servicio social, especialmente a favor de los pobres y de todas aquellas personas y situaciones a las que no logra llegar la organización de previsión y asistencia de las autoridades públicas.

c) Función económica.

La familia, a través de la historia, ha cumplido una función importante en la economía de la sociedad. En una economía primitiva, la familia constituye una verdadera unidad productiva. En los tiempos actuales el trabajo se ha dividido, de tal manera que unas familias producen, otras distribuyen y sin duda todas consumen.

Los miembros de la familia reciben un salario o un sueldo por la prestación de su trabajo, una renta por el uso de los recursos naturales, un interés por el uso de su capital y una ganancia por su iniciativa empresarial. Todos estos ingresos le permiten a la familia adquirir “su canasta familiar”.

Pocas veces los individuos aislados pueden trabajar sin el logro familiar o el apoyo social, un mayor o un menor grado. Y el trabajo para la familia es el elemento que sustenta la organización socioeconómica.

d) Función de seguridad.

Se refiere a la preocupación que tiene la familia de cautelar la integridad y el bienestar de sus miembros. Se puede considerar los siguientes aspectos:

Seguridad física: consiste en cautelar y defender el cuerpo y la salud de sus miembros ante el riesgo de una agresión física, una enfermedad, un accidente, etc.

Seguridad moral: consiste en defender los valores morales de la familia, prevenir a sus miembros de no reunirse con malas amistades (malas juntas) y evitar que caigan en vagancia, servidumbre, explotación, alcoholismo, drogadicción, prostitución, etc.

Seguridad afectiva: consiste en dar el cariño o calor humana suficiente a los miembros de la familia; corregir los errores y dar el consejo atinado y oportuno, estimularles ante la angustia, un fracaso o una derrota; incentivarles esperanzas y afán de autorrealización.

e) Función recreativa.

La familia es polifacética en sus funciones pues cumple tareas serias y llenas de tensiones, como cuando tiene que romper el tedio, el cansancio y al mismo tiempo preparar física y psicológicamente a sus miembros para empezar la nueva jornada cotidiana. Esta función se cumple a través de gestos, voces, mímicas, gráficos que causan alegrías, diversión, entretenimiento.

La función recreativa también se efectiviza haciendo cuentos, narrando chistes, diciendo adivinanzas, refranes, trabalenguas, dramatizando actos de la vida cotidiana. A todo esto se agrega la realización de paseos, campamentos, juegos de salón (ajedrez, damas, ludo, dominio, ping pong, jugar simplemente en el parque juegos tradicionales etc.), la práctica de deportes a la organización de fiestas familiares con motivo de cumpleaños, bautizos, matrimonios, etc.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Rifkin, Jeremy. (2000). La función del estudiante cambia significativamente del modelo presencial a los ambientes de aprendizaje, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante.

Los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje tienen las siguientes características:

- Responsables por el aprendizaje: Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autoevaluados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.
- Motivados por el aprendizaje: Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.
- Colaborativos: Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas

contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.

- **Estratégicos:** Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en diferentes niveles.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende.

Vadillo, F. (1997). Afirma que 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 (y tomado prestadas) 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.

La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo

conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices auto - dirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

El abuso de la evaluación absoluta (gracias a exámenes, cuestionarios y trabajos de laboratorio) es pernicioso. 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. Cada estudiante parte de un nivel de base diferente. 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. Los alumnos que más se esfuercen acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

- La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- La potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

Hay varias estrategias que mejoran el aprendizaje de los estudiantes:

- Tomar notas a mano, incluso si se proporcionan los apuntes de clase.

- Tomar notas es un compromiso activo, algo imprescindible para el aprendizaje; además, ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo.
- Si un alumno no puede asistir a una clase debería pedirle las notas a un compañero en lugar de descargarlas de internet; hablar de los apuntes de clase con otros compañeros facilita el aprendizaje, tanto para el estudiante que hace preguntas sobre las notas, como para el estudiante que se involucre en la enseñanza respondiendo dichas preguntas.
- Resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posteriori. Su resolución debe requerir, en primer lugar, estudiar el libro de texto. A continuación, trabajar el problema sin mirar otros ejemplos o las soluciones en un manual de soluciones. Por último, comparar el enfoque, no solo la respuesta, con la obtenida en el libro de texto.
- Los instructores deben reforzar en los alumnos la idea de que la importancia del problema es el trabajo que se pone en él y no la respuesta obtenida.
- Lo importante es el método, la manera de trabajar, y no el resultado final.
- El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.
- Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y la realización de prácticas en grupo.
- El alumno debe aprender tanto a hacer las cosas por él mismo como en colaboración con otros.
- El profesor debe estar atento a la dinámica del grupo y tratar de evitar que los alumnos aprovechen las trampas que permite el trabajo colectivo.

- Los exámenes de los trabajos en grupo deben tener una componente individual en la que debe formar parte íntegra la demostración de los resultados que uno ha aprendido gracias al estudio en grupo.
- Provocar discusiones entre los miembros del grupo permite discernir qué papeles han tomado cada miembro del grupo en la actividad desarrollada.

Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el quinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron.

1.3 Cursos de formación.

Existe infinidad de cursos para la formación de un docente por tanto enunciaré en general una de las universidades que son líderes en formación docente.

En el 2004 la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) emprendió en un agresivo programa de formación doctoral de sus profesores en prestigiosas universidades de América y Europa, como la de Tübingen en Alemania; North Caroline State University, Idaho o Arkansas de los Estados Unidos; ETS de Canadá; Pavía en Italia; Politécnica de Madrid, UNED, Granda, Universidad del País Vasco, entre otras españolas y las latinoamericanas UNAM de México; Federal Santa Catarina de Brasil, o la Católica de Chile, etc.

Como resultado del esfuerzo institucional por formar a sus docentes y con ello fortalecer el desarrollo de la investigación, la innovación y la transferencia de tecnología, la

universidad cuenta hoy con un total de 29 Doctores PhD, que han obtenido sus títulos entre el 2010 y el 2012 y 166 profesores con título de maestría otros 256 continúan sus estudios.

A estos se suman 5 doctores PhD vinculados a la universidad a través del programa Prometeo del Senescyt; y, 58 doctores que postularon a la convocatoria realizada entre agosto y septiembre por la UTPL; de estos el 41% es de nacionalidad española, 26% son ecuatorianos y el 24% restante pertenece a países como: Argentina, Alemania, Chile, Colombia, Cuba, México, Perú, Rumania y Venezuela.

Todo esto ha permitido el incremento de investigaciones de carácter científico, y la consolidación del patrimonio intelectual universitario. La universidad tiene a su haber más de ochocientas publicaciones registradas con sus correspondientes ISBN, y se han impreso cerca de 19 artículos en revistas indexadas. Se realiza un total de 118 investigaciones en los 18 departamentos distribuidos en las áreas: Biológica, Socio-Humanística, Administrativa y Técnica; y 84 proyectos de extensión, cuya ejecución se realiza en las provincias de Loja, Zamora Chinchipe y El Oro principalmente, permitiendo una mayor vinculación con la comunidad, la generación de empleo y el fomento del desarrollo de la Zona 7.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Delgadillo y Alen, Beatriz. (1995). Se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar.

Aunque idealmente la capacitación docente puede ser concebida y organizado como un perfeccionamiento continuo, a medida es dividida en las siguientes etapas:

- Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases.

- Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en un escuela particular)
- Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica.

IMPORTANCIA.- Actualmente la formación docente, se caracteriza por capacitaciones específicas, erráticas y relativamente descontextualizadas, es decir, tienen poca conexión con las transformaciones de orden global y el impacto a corto y mediano plazo en las disposiciones locales, al exponer que los cambios en el papel de la estructuración de la sociedad, el trabajo, la cultura y el sujeto, tienen importantes proyecciones para la educación; para el modo de concebirla, para la jerarquía de valores hacia lo que se cree ha de servir, para las prioridades de las políticas educativas, el entendimiento de la calidad educativa, el diseño de los currículos y los procedimientos de control de las instituciones.

La capacitación docente tiene la importancia de la dimensión ética en la formación del profesorado, la realidad socio cultural actual exige de la escuela, otras funciones, ya no la transmisión cuantitativa del conocimiento sino la de facilitadora, de reflexión crítica y además la de capacitadora, para buscar y hallar la información necesaria para resolver las situaciones problemáticas de la vida. A esta altura el rol del docente se torna central, ya que se puede pensar en su función.

Para dar respuesta a la necesidad de ajustar a la escuela al mundo actual, para superar el retraso de años, se debe tomar a la educación de una forma seria y con responsabilidad.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

VENTAJAS:

- Liderazgo profesional
- Mayor conocimientos de su materia que imparte

- Preparados para una mejor competencia profesional
- Crecimiento personal
- Mayor seguridad personal
- Aumento de salario
- Mejor categorización

INCONVENIENTES:

- Falta de tiempo
- Cursos de capacitación con altos costos
- Horarios no flexibles
- Poca ayuda en el hogar para realizar las investigaciones
- Carreras que no van acorde con sus necesidades.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Debe poseer:

- Un marco legal
- Un perfil profesional
- Denominación de título
- Nivel
- Duración
- Contextualización del entorno social y cultural de la institución

- Objetivos del ciclo
- Contenidos
- Metodología didáctica
- Procedimientos e instrumentos de evaluación
- Evaluación
- Proyecto de fin de ciclo
- Procedimientos
- Costos del curso.
- Recursos económicos, sociales, culturales y psicológicos ya que una persona debe estar preparada y cumplir ciertos parámetros para acceder a los distintos cursos de formación y sobre todo tener la convicción de continuar por bien propio.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Stufflebeam Daniel, (2006). Afirma sobre la importancia que tiene la formación de una buena formación es de gran trascendencia para desenvolvernó en la vida, tanto a nivel profesional como a nivel social. De hecho esa capacidad resolutive tan necesaria es la que te llevaría a prepararte en lo necesario para lograr tus metas. Por eso no es importante el pasado. Si en el pasado no tuvimos acceso a una formación no importa, ahora puedes comenzar. Vivimos en una época de cambios rápidos en el mundo laboral. El desarrollo, que es notable, no se puede evitar y tampoco sería conveniente evitarlo porque tiene muchos aspectos positivos que nos permiten crecer y ampliar nuestros conocimientos para poder enfrentarnos a realidad.

Hay muchas razones para los cambios en el mundo laboral, que obviamente tienen influencia en los profesionales. Existen tres razones con las que todos nosotros hemos tenido contacto: la tecnología, la creciente competición y la globalización. No hace falta explicar el progreso de la tecnología en nuestra época.

Casi cada mes la prensa nos informa de nuevos inventos, los cuales nos ayudan en el tiempo libre o en el mundo laboral. No es suficiente usar programas que hemos aprendido en el colegio, siempre habrá un progreso en la tecnología que exigirá que nos perfeccionemos y ampliemos nuestros conocimientos de enseñanza – aprendizaje. La segunda razón es la creciente competición entre empresas en el mundo laboral.

Vivimos en una época de crisis, en donde cada empresa tiene que luchar por la supervivencia. La pluralidad de ofertas y demandas es grande y exige que apliquemos nuevas tecnologías, inventos y conocimientos para seguir en el mundo laboral.

La última razón que queremos darles como ejemplo es la globalización. En los últimos años se escucha mucho este término. Al igual que el progreso de la tecnología, la globalización tiene un efecto directo en nuestras vidas. El contacto con culturas extranjeras es algo con lo que nos encontramos casi cada día. Saber cómo manejar estas experiencias es esencial en esta época de globalización e internacionalización de la educación.

No hay duda de que es de gran importancia seguir el progreso y el desarrollo para ser capaz de ascender en la profesión y ganar conocimientos profesionales.

Una Formación Profesional le da la oportunidad de lograr sus propias metas y también de seguir el desarrollo laboral, cosa que ocurre muy rápido en nuestra época.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

La institución educativa investigada es el Colegio Técnico Vicente Rocafuerte, quien se encuentra ubicado en la provincia: Pichincha, cantón: Quito, parroquia: Ferroviaria, sector: Ferroviaria Alta la dirección es en la calle Nariz del Diablo y Eleodoro Ayala, su número telefónico es 2614642, los docentes que fueron encuestados son de nombramiento y su especialización es técnica, la Institución que se investigó es de Bachillerato Técnico que su característica principal es que se desarrolla en Electricidad y Mecánica Automotriz, es importantes destacar que en el medio que se inter – relacionan o ayuda para su desempeño ya que su extracto social es de bajos recursos por lo que es complicado realizar sus prácticas, por lo que su desenvolvimiento en la parte técnica no es más adecuada.

El Colegio Nacional Técnico Vicente Rocafuerte, ubicado en la ciudad de Quito en la Parroquia Ferroviaria, sector Ferroviaria Alta fue creado el 19 de octubre de 1977, inició sus actividades con 57 alumnos, 32 hombres y 25 mujeres, sus autoridades el rector fue Lcdo. José Miguel Vivanco Ojeda, y sus primeros profesores Lcda. Cecilia Vásconez González, Lcda. Esthela Bastidas Noboa, Lcda. María Eleana Saa León, el Sr. Luis Homero Andrade Jaramillo (Secretario y Profesor), y Martha Yolanda Alvaro Aillón.

Sus primeras actividades las realizó en lo que hoy es la escuela “Alfredo Pérez Guerrero”, compartiendo sus aulas en el horario de la tarde con la escuela vespertina Jorge Carrera Andrade, gracias a los esfuerzos de mingas de los padres de familia, junto a una pequeña quebrada levantaron dos aulas de bloque, cuyos pisos eran de tierra conformaron los cursos A y B, cabe mencionar que el barrio en aquellos tiempos no tenía ningún servicio de salud, policía, sus calles eran de tierra, y existía escases de buses.

El 23 de enero de 1978 con decreto N.- 2943, Registro Oficial 511 y con oficio 2516, el señor Ministro de Educación y Cultura resuelve designar al colegio sin nombre como Vicente Rocafuerte, con sus dos especialidades Archivología y Contabilidad, en el año 84 aparece la especialidad de electricidad, y en el año 2000 aparece la especialidad de Mecánica Automotriz, y estas hasta el día de hoy que se sigue contando con las tres

especialidades, actualmente su Rector es el Lcdo. Germánico Salgado, con un nuevo personal docente que se encuentra capacitado para el desempeño de las labores educativas.

A continuación, se presentará los cuadros estadísticos acerca de algunos datos que se necesita para conocer la realidad de la institución en donde se conoce los datos que arroja las encuestas.

CONTEXTO

Pregunta 1.3

Tabla N. 18 Tipo de institución

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	34	100
Particular		
Fiscomisional		
Municipal		
No contesta		
Total	34	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte".

Como observamos en la tabla el colegio es financiado por parte del estado. Por lo tanto la institución que se va investigar es de tipo fiscal.

Pregunta 1.4

Tabla N°19: Tipo de bachillerato que ofrece ciencias

	Frecuencia	Porcentaje

Bachillerato en Ciencias		
Bachillerato Técnico	34	100
Total	34	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

El colegio en el cual se realiza nuestra investigación cuenta con bachillerato técnico según sus directivos esto se debe a las necesidades de los alumnos asistentes a la institución y a la realidad del mercado profesional.

Pregunta 1.4.1

Tabla N°20: Bachillerato Técnico Industrial.

	Frecuencia	Porcentaje
Aplicación de proyectos de construcción		
Instalación, equipos y maquinas eléctricas		
Electrónica de consumo	34	100
Industria de la confección		
Mecánica de Aviación		
Calzado y marroquinería		
TOTAL	34	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

La aceptación de los estudiantes pertenecientes al colegio hacia el bachillerato en electrónica de consumo ha llevado a la institución a mantenerla en vigencia, además de fortalecerla para crear futuros profesionales competentes.

Tabla N°21: Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios

	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas		
Comercio exterior		
Contabilidad	34	100
Administración de sistemas		
Restaurant y Bar		
Agencia de Viajes		
Cocina		
Informática y comercialización turística		
Aplicaciones Informáticas		
Organización y gestión de la secretaria		
TOTAL	34	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

En este apartado los resultados que arrojan es que el bachillerato además de ser técnico, es de ciencias en especial de contabilidad.

2.2 Participantes.

El señor Rector analiza la oportunidad de superación tanto de él como docente y sobre todo el personal que se encuentra a su cargo, se realiza la selección de las personas que van a intervenir en este proceso, estos son profesores y profesoras con nombramiento tanto en el área técnica como en el área de ciencias, esto se lo hace para obtener mayor diversidad en la respuestas de las preguntas, los docentes que colaboraron en la realización de la encuesta son profesionales que desempeñan sus labores en el Bachillerato Técnico, estos se sintieron cómodos e interesados para contestar lo solicitado, por lo que para la mayoría de los profesores que imparten materias en las áreas Técnicas se desempeñaron con facilidad en la respuesta de las preguntas, caso contrario a los maestros que imparten materias complementarias en esta área técnica pues ellos tuvieron que solicitar ayuda para completar el proceso de la realización de la encuesta pero al final todos los profesores se mostraron complacidos con la culminación de dicha labor, ya que afirman que fue interesante sentir la necesidad e interés de saber cuál es el resultado de la evaluación del cuestionario.

Por tanto el señor Rector añade que es importante conocer las inquietudes y necesidades de los docentes que se encuentren a su cargo, por lo que reflexiona que si ellos se capacitan, se logra una mejora en común, tanto docentes, alumnos e institución educativa.

En estos cuadros se refleja la realidad de los docentes que se desempeñan en el Colegio Vicente Rocafuerte.

Pregunta 2.1

Tabla N°22: Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	14	41
Femenino	20	59

No contesta		
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Observamos en la tabla que los docentes que forman parte de la institución está conformado por 20 mujeres que representan el 59% y los hombres son 14 y representan el 41% del total de profesores, es decir que en esta institución educativa existe mayor población del género femenino que participa en la encuesta.

Pregunta 2.3 Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	8	24
Casado	21	62
Viudo	2	6
Divorciado	3	9
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

De los encuestados el 62% es casado, mientras que el 24% se encuentra soltero y el resto es viudo o divorciado. De lo observado en el momento de la realización de encuestas las personas que se encuentran solteras cuentan con pocos gastos por lo que ellos destinan su dinero en capacitación y materiales curriculares para utilizarlo en clases.

Pregunta 2.2 Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	2	6
De 31 - 40 años	11	32
De 41 - 50 años	9	26
De 51 - 60 años	12	35
De 61 - 70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No Contesta	0	0
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Los resultados de esta pregunta demuestran que gran cantidad de las personas se encuentran mayormente entre los cincuenta y sesenta años y en minoría de veinte a treinta años de edad. Esto significa que la plantilla de los docentes son personas maduras que cuentan con experiencia en el ámbito laboral y además son personas aún activas que no cuentan con complicaciones en el momento de impartir sus clases.

Pregunta 2.3 Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	27	79,4
Técnico docente	5	14,7
Docente con funciones administrativas	2	5,9

Total	34	100,0
--------------	----	-------

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

El 80% de los encuestados desempeñan el cargo de docentes, el 14% cumplen funciones de técnico docente y 6% tiene a su cargo las funciones docente-administrativo. Aunque cada encuestado cumple una función distinta todos desean recibir un programa de capacitación para obtener un mejor conocimiento.

Pregunta 2.4 Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	1	2,9
Nombramiento	24	70,6
Contratación ocasional	9	26,5
Reemplazo	0	0,0
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Los docentes que cuentan con un nombramiento son el 70 %, esto es muy positivo para la implementación del programa de capacitación puesto que existe una buena estabilidad laboral para los docentes por lo que no correríamos ningún riesgo de no poder contar con todos para la implementación de la propuesta.

Pregunta 2.5 Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	34	100

Medio Tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	0	0
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

El 100% de los docentes encuestados dedican su tiempo completo a su la labor de enseñanza lo cual resulta beneficioso ya que si podrán dedicar el tiempo necesario para asistir a la capacitación que se desea implementar.

Pregunta 3.1 Señale el nivel más alto de formación académica que posee

		Genero			
		Femenino		Masculino	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
	Bachillerato	0	0	0	0
	Nivel técnico o tecnológico superior	0	0	0	0
	Lic. Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	18	90	11	78,6
	Especialista (4to nivel)	0	0	1	7,1

	Maestría (4° nivel)	2	10	2	14,3
	PHD (4° nivel)	0	0	0	0
	Otro Nivel	0	0	0	0
	No contesta	0	0	0	0
	Total	20	100	14	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

La tabla demuestra que solo existe un 14.3% de los entrevistados cuentan con un título de cuarto nivel, por lo tanto existe una necesidad por parte de los docentes de recibir programas de capacitación continua para que puedan desarrollar su labor educativa con calidad.

2.3 Recursos.

Los recursos que se utilizarán para la elaboración de este proyecto son.

- Recursos humanos o talento humano
- Recursos materiales,
- Institucionales.
- Económicos

2.3.1 Talento Humano.

El Rector colaboró con el permiso correspondiente para poder realizar esta exploración, dicha colaboración facilitó enormemente en el proceso investigativo, donde los docentes que se desempeñan en el área técnica, ciencias, inspección y DOBE, ayudaron a contestar esta encuesta.

Además se observó en la Institución Investigada que poseían una planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como un control de técnicas,

y que son capaces de promover el desempeño eficiente del personal, aunque se debe tomar en cuenta que las personas que colaboran en ella lograron alcanzar objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.

Es importante señalar que fue muy gratificante esta investigación ya que los docentes se encontraban predispuestos a colaborar ya que su interés es dar a conocer sobre sus necesidades, pero lo que se destaca es su desempeño y su experiencia este es eficiente, ya que la investigación se tornó interactiva y de adquisición de conocimientos, pues estos fueron impartidos en la investigación.

2.3.2 Materiales.

Los materiales que se utilizaron en la realización de esta encuesta son:

- Impresiones de encuestas
- Computadora
- Infocus
- Retroproyector
- Esferográficos
- Cds
- Flash

2.3.3 Institucionales.

Es indispensable destacar que la Institución Educativa tiene una infraestructura amplia y adecuada para este tipo de trabajo investigativo y posteriormente para la realización del taller, aunque los administrativos de esta institución estuvieron muy abiertos para la realización de este proyecto, nos facilitaron el camino y ayudaron con la utilización del salón múltiple para realizar la explicación de la encuesta que se va a realizar y la importancia de contestar con la mayor precisión y claridad ya que los resultados obtenidos servirán para beneficio de los maestros, alumnos, autoridades, padres de familia y en especial beneficio personal de la encuestadora.

2.3.4.- Económicos.- costos rubros detallados.

Se debe tomar en cuenta que por ser esta una institución de carácter Fiscal los recursos los proporciona el gobierno por tanto para la realización de esta encuesta fue necesario recurrir a recursos económicos propios de la encuestadora como copias de formatos, infocus, retroproyector, refrigerios, internet, gastos varios, los docentes y directivos del establecimiento se financian en forma personal para adquirir la capacitación e información necesaria para su desarrollo profesional.

RUBROS ECONOMICOS	EGRESOS
Carpetas y esferográficos	5,00
Alquiler de infocus	20,00
Uso del internet	3,00
Fotocopias de encuestas	6,00
Refrigerios	10,00
Gatos varios	5,00
Total	49,00

2.4 Diseño y métodos de investigación.

2.4.1 Diseño de la investigación.

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

- Es un estudio transaccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único, como es cuando se informa a los docentes acerca de las encuestas que ellos van a contestar.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio, en donde se procede al análisis y tabulación de la encuesta.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario, en donde se conoce en forma clara y específica la necesidad de formación de los docentes de bachillerato de esta institución educativa.

2.4.2 Métodos de investigación.

Analítico.- Este método se lo utilizó para el análisis del cuestionario, el cual va a ser lo aplicará a los docentes que laboran en la Institución Educativa, tiene lineamientos que son desconocidos para la persona que va a encuestar, y para los docentes que van a contestar, posteriormente se lo utiliza en el Diagnóstico y Análisis de Resultados, este proceso de investigación necesita desmembrar la información para obtener los resultados esperados, por lo que es indispensable capacitarse y prepararse para el proceso a investigar.

Sintético. - Este método se utiliza en el momento de responder el cuestionario, lo hace de una forma específica para alcanzar el proceso de investigación tanto en sus objetivos como en las características que tiene este cuestionario, y específicamente en el Marco Teórico en el que a su vez conoce la aplicación del mismo, para posteriormente realizar un análisis de los resultados obtenidos, en definitiva este es un

método que se lo debe utilizar para reconstruir las ideas y conocer las partes de la encuesta y lograr conocer las necesidades de los docentes de Bachillerato.

Inductivo.-Este método se lo utiliza en la Metodología y se basa en la observación de los hechos, es decir que los docentes deben responder el cuestionario bajo las normativas que se señalan, a la vez se diagnostica y se clasifican las respuestas efectuando una evaluación de los resultados, para posteriormente proceder a tabular las preguntas.

Deductivo.-Este método extrae la información que deseamos conocer para posteriormente desarrollar la parte medular de la encuesta, después se la analiza y obtiene una información clara y precisa de las necesidades formativas que tienen los docentes que laboran en la institución y buscan mecanismos para ejecutar una propuesta pedagógica.

Hermenéutico.-Se debe tomar en cuenta de que este método significa declarar, anunciar, esclarecer, traducir, por lo tanto este método se aplica en todos los momentos, en la ejecución Diagnóstico, análisis y discusión de resultados de esta encuesta, al traducir las preguntas para que sea lo más claro para los docentes, posteriormente la evaluación y tabulación de resultados, además se analiza la selección de los docentes que van a colaborar en la contestación de la encuesta, Las preguntas tienen un tipo de respuestas múltiples y se debe dar interpretación a todas las preguntas, para posteriormente adquirir las mejores alternativas para la elaboración de la propuesta educativa.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación.

Para la ejecución de este tema se ha utilizado algunas técnicas e instrumentos de investigación que sirven de apoyo para lograr la efectividad que se desea alcanzar y a la vez que los resultados sean los más precisos.

2.5.1 Técnicas de investigación.

Observación directa.- En el caso específico de esta técnica es muy importante conocer la realidad y las condiciones en que se desempeñan los docentes, hay que tomar en cuenta que son ellos que tienen el contacto directo con los alumnos y pueden emitir sus opiniones y criterios de lo que ellos observan sobre los acontecimientos que suceden en la institución educativa.

Encuesta.- Para este trabajo de investigación se utilizó la encuesta, esta técnica se la escogió por la facilidad que brinda para la obtención de las respuestas en forma clara y precisa, pues está destinada a obtener distintos datos, y además opiniones personales que interesan al investigador. Por ello, se debe tomar en cuenta de que la recolección de datos que se obtenga de la aplicación de la encuesta debe ser la más precisa y óptima para conocer las verdaderas necesidades que tienen los docentes de bachillerato, esta información se analiza, tabula y se informa para posteriormente planificar un taller en el cual se imparta los conocimientos necesarios a los docentes y a la vez sirvan para su trabajo profesional diario y para el desempeño académico con los alumnos.

Lectura.- Esta técnica se la utilizó en todo momento de la investigación ya que su característica principal es la transmisión de conceptos por medio del lenguaje y la aprehensión de información, en esta investigación se ha puesto en práctica esta técnica, pues por medio de la lectura se conoce la información que se va a tratar, y lo que se quiere conseguir.

Organizadores gráficos.- Este es una técnica que permite analizar la información usando estímulos visuales para facilitar la retención de la información y lograr la organización y comprensión de los contenidos es aquí que en el Marco Teórico se lo aplica para que para la explicación y análisis de las preguntas de la encuesta se procede a explicar por medio de organizadores gráficos para que los docentes que están participando de un proyecto se les facilite la comprensión de lo que se desea preguntar y de las respuestas que van a colocar.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

El instrumento de evaluación es el cuestionario, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.6 Procedimiento.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, primero se analiza la institución educativa que tenga las características necesarias como es Bachillerato Técnico, por tanto se determina que el Colegio Vicente Rocafuerte que se encuentra ubicado en Quito, es idóneo para la investigación por lo que se logra contactar con el rector del Establecimiento Educativo, en donde se propone la idea de conocer las necesidades educativas que posteriormente se realiza una conversación con el Personal Docente, y se da contestación a las preguntas e inquietudes que mantenían los maestros con respecto a la encuesta que se estaba realizando, además se les comunicó sobre la importancia de contestar con claridad y veracidad las preguntas para que la tabulación de datos pueda cumplir con los objetivos deseados ya que está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) y 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, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

Para la presente investigación, se utiliza el cuestionario y se analiza los resultados obtenidos para posteriormente se redacta las conclusiones y recomendaciones para determinar el tema del curso de formación, además es importante mencionar que los docentes pidieron ser partícipes de esta investigación y sobre todo conocer los resultados obtenidos para tener mayor conocimiento de las fortalezas y debilidades.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Diagnóstico.- Es necesario realizar un diagnóstico, análisis y discusión de los resultados, además se debe tomar en cuenta que la encuesta debe ser analizada para que los resultados que esta arroje sean los más precisos para la investigación y posteriormente se diseñe un curso de formación docente en la que se pueda ayudar a solventar las necesidades de formación que ellos tienen.

NECESIDADES FORMATIVAS:

Pregunta 3.2.1 Su titulación tiene relación con: **Ámbito Educativo**

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	24	70,6
Doctor en Educación	1	2,9
Psicólogo educativo	7	20,6
Psicopedagogo	1	2,9
Otro Ámbito	1	2,9
No contesta	0	0
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Como se refleja en la tabla solo el 3% aproximadamente de los entrevistados no cuentan con un título relacionado con la educación. Pero existe un gran entusiasmo por parte de este grupo en especializarse en el ámbito educativo.

Pregunta 3.2.2 Su titulación tiene relación con: **Otras profesiones**

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	1	100
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	0	0
No contesta	0	0
Total	1	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Solo existe un entrevistado que cuenta con una titulación (Ingeniero) que no tiene relación con el ámbito educativo. Aunque cuenta con el conocimiento empírico necesario para cumplir con su labor, pero reconoce que si necesita de respaldo teórico para mejorar su desempeño diario.

Pregunta 3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	4	100
Otros ámbitos	0	0
No contesta	0	0

Total	4	100,0
--------------	---	-------

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Apenas 4 entrevistados cuentan con un postgrado en el ámbito educativo, por ende es necesario que los maestros se preparen en el área educativa para mejorar la calidad de educación de sus estudiantes y lograr un mejor prestigio en la institución que laboran.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	76.5
No	8	23.5
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Al 76% de los docentes les resulta atractivo el seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel, lo que refleja que su mayoría desea capacitarse. Esto es positivo para la institución puesto que los docentes están predispuestos a seguir un programa de formación para especializarse en su área y ponerla en práctica para su labor como docente.

Pregunta 3.4.1 En que le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	22	84.6
PhD	4	15.4

No contesta	0	0
Total	26	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

En 85% de los entrevistados desean seguir una maestría y el 15% de ellos desean obtener un PhD. Aunque existe la predisposición de los encuestados la mayoría de ellos no reconocen cual es la diferencia entre estas alternativas, pero toman la opción de la maestría aduciendo que es más factible por costos y por contar con más centros a nivel nacional que ofrezcan estos programas.

Pregunta 4.3 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	91.2
No	3	8.8
No contesta	0	0
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

El 91% de los entrevistados consideran importante capacitarse en temas educativos, porque desean mejorar su desempeño y brindar una educación de excelencia.

Pregunta 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	13	38,2
Semipresencial	6	17,6
A distancia	12	35,3
Virtual-Internet	3	8,8
Presencial y Semipresencial	0	0
Semipresencial y Distancia	0	0
Distancia y Virtual	0	0
Total		100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Al consultar como le gustaría recibir la capacitación existen criterios divididos puesto que el 38% desearía recibir la capacitación aduciendo que al contar con el facilitador de forma presente el proceso de enseñanza aprendizaje será de mayor calidad, mientras que el 35% desearía capacitarse en la modalidad a distancia, puesto que el tiempo con el que cuentan para dedicarlo a capacitarse es muy reducido.

Pregunta 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o Semipresencial en que horarios le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	11	57,9
Fines de semana	8	42,1

No contesta	0	0
Total	19	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Los entrevistados que desearían capacitarse de lunes a viernes representa el 58%, mientras que el resto 42% estaría dispuesto a recibir capacitaciones los fines de semana. Esta variación se debe a que la mayoría de docentes dedican los fines de semana a pasar el tiempo con sus familias y prefieren los días que están fuera de casa para realizar cualquier tipo de actividades.

Pregunta 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	12	35,3
Teorías del aprendizaje	3	8,8
Valores y Educación	1	2,9
Gerencia/Gestión educativa	5	14,7
Psicopedagogía	4	11,8
Métodos y recursos didácticos	3	8,8
Diseño y recursos didácticos	4	11,8
Evaluación del aprendizaje	4	11,8
Políticas educativas para la administración	2	5,9
Temas relacionados con las materias a su cargo	5	14,7

Formación en temas de mi especialidad	2	5,9
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	5,9
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	8	23,5

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Los entrevistados tienen una preferencia marcada por recibir capacitaciones con temas referentes a la pedagogía siendo un 36%, ya que ellos consideran que existen grandes falencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se pueden mejorar mediante nuevas técnicas y/o estrategias, seguido de un 14% en ámbitos de gerencia o gestión educativa los cuales son de menor preferencia.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	24	70.6
Altos costos de los cursos o capacitaciones	5	14.7
Falta de información	0	0
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	4	11.8
Falta de temas acordes con su preferencia	1	2.9
No es de su interés la capacitación profesional	0	0

Aparición de nuevas tecnologías	0	0
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	0	0
Total	34	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

El 70.6% de los docentes indica como los principales obstáculos es la falta de tiempo, los altos costos de cursos y capacitaciones con un 14%. Los encuestados consideran que los altos costos es el principal obstáculo ya que la mayoría tiene un presupuesto definido para sus necesidades y actividades mensuales, ellos consideran que la capacitación por cuenta propia no es tan factible y que además esperan que las capacitaciones propuestas cumplan con sus expectativas.

Pregunta 4.7 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	18	52,9
El prestigio del ponente	9	26,5
Obligatoriedad de asistencia	1	2,9
Favorece mi ascenso profesional	3	8,8
La facilidad de horarios	0	0,0

Lugar donde se realiza el evento	0	0,0
Me gusta capacitarme	6	17,6

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Los docentes asisten a los cursos de capacitación por su relación con su actividad es del 53%, el deseo de aprender por parte de los docentes y poner en práctica los nuevos conocimientos es la principal motivación que impulsa a asistir a las capacitaciones. Mientras que el prestigio del ponente es la segunda determinante de asistencia siendo el 27%, ya que aducen que a través de capacitadores experimentados podrían obtener puntos clave que serían de mucha utilidad.

Pregunta 4.8 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	14	41,2
Falta de cualificación profesional	3	8,8
Necesidades de capacitación continua y permanente	15	44.1
Actualización de leyes y reglamentos	2	5,9
Requerimientos personales	6	17,6
TOTAL	34	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Los motivos principales que consideran los entrevistados son las necesidades de capacitación con el 44%, los encuestados ponderan esta opción porque consideran que la capacitación en temas aplicados a la pedagogía es fundamental para llegar a la excelencia en su labor como

maestros. La aparición de nuevas tecnologías obtiene el segundo lugar con el 41%, los docentes que se inclinaron por esta opción desean aplicar las nuevas tecnologías para motivar a los estudiantes al aprendizaje.

Pregunta 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	2	5,9
Aspectos técnicos/prácticos	13	38,2
Ambos	18	52,9
No contesta	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: **Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"**

En su gran mayoría los participantes consideran que tanto el ámbito teórico como el práctico, son de suma importancia por ende la propuesta de capacitación será aplicando métodos teóricos y prácticos para una mejor asimilación de la propuesta que se desea impartir.

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN

La organización y la formación.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	44,2

No	18	52,9
No contesta	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

El 52,9% de los docentes han respondido que la institución en la que labora no ha propiciado cursos en los últimos 2 años, mientras el resto de ellos afirma que la institución si ha realizado cursos para capacitarlos. Si bien el criterio esta al responder esta pregunta es dividido, es preocupante que la institución no haya propiciado cursos de capacitación para el personal que labora en ella. La capacitación debe ser un aspecto fundamental en que debe estar programado en la planificación anual del colegio para contar con personal capacitado y obtener una educación de calidad.

Pregunta 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	20,6
No	26	76,5
No contesta	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Al observar los resultados que refleja la respuesta a esta interrogante podemos deducir que en realidad la institución educativa no cuenta con un plan de capacitación para sus docentes. Generando una fuerte debilidad y posible amenaza a futuro puesto que el colegio se ha despreocupado del continuo mejoramiento y capacitación las personas que conforman la institución. Por esta razón se propone la implantación de un curso de formación que permita solventar en gran parte esta necesidad.

Pregunta 5.2.1 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	17	50,0
Necesidades de actualización curricular	16	47,0
Leyes y reglamentos	13	38,3
Asignaturas que usted imparte	18	52,9
Reforma curricular	20	58,8
Planificación y programación curricular	23	67,6

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

A pesar de que el desconocimiento por parte de los encuestados acerca de los cursos que imparte el colegio, ellos respondieron que la institución se ha preocupado por capacitarlos en distintas áreas del conocimiento. Pero existe un área en la cual las autoridades se han despreocupado que es la necesidad de actualización de necesidades curriculares con un 38.3% representando la cifra más baja. Por lo tanto la propuesta de capacitación va a ser direccionada a esta área para solventar esta necesidad que presentan los docentes en el conocimiento de leyes y reglamentos.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	11,8
Casi siempre	3	8,8

A veces	19	55,9
Rara vez	1	2,9
Nunca	6	17,7
No contesta	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Nuevamente se evidencia la percepción que tienen los encuestados acerca de la despreocupación por parte de los directivos en ofrecer cursos de capacitación a sus docentes. Los docentes opinan que las principales causas por las cuales no se les ha facilitado capacitación es falta de los recursos y su poca proactividad por parte de sus directivos.

LA TAREA EDUCATIVA

Pregunta 2.6 Las materias que imparte tienen relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	91,2
No	3	8,8
No contesta	0	0
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Una de las fortalezas con las que cuenta el colegio es que los docentes tienen relación entre su formación y las materias que imparten, pero ellos aseguran que desearían aprender nuevas técnicas de aprendizaje y actualizar sus conocimientos en temas pedagógicos para poder enseñar de una manera más efectiva y ayudar a sus estudiantes a afirmar los conocimientos impartidos.

Pregunta 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	10	29,5
Primero y Segundo	8	23,5
Segundo y Tercero	8	23,5
Primero	6	17,7
Segundo	1	2,9
Tercero	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

La mayor parte de docentes imparte sus clases en los primeros, segundos y terceros años de bachillerato, haciendo complicada su labor ya que los estudiantes al presentar distintas etapas de su madurez tanto física como intelectual su nivel de aprendizaje es muy variable. Por lo que el docente debe tener una amplia gama de técnicas de enseñanza para obtener resultados positivos por parte de sus alumnos en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

6.1 En las siguientes preguntas marque con una X en el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5 , en donde uno es la menor calificación y 5 es la máxima (bloque 6 del cuestionario).	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	2	2	3	13	14	0	34
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	1	5	6	13	9	0	34
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	1	4	2	11	16	0	34
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	2	10	12	9	0	34
5. Analiza el clima organizacional institucional (motivación, participación, satisfacción y el rendimiento)	1	2	2	18	11	0	34
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos/s de la institución educativa	4	4	3	15	8	0	34
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución	7	3	3	10	11	0	34
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	1	1	3	14	15	0	34
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	2	7	13	11	0	34
10. Conoce las diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	1	3	2	18	10	0	34

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	2	10	13	8	0	34
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	1	3	14	15	0	34
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	2	3	17	12	0	34
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos(autoridades, docentes, estudiantes)	1	6	2	15	10	0	34
15. Conoce la incidencia de la integración profesor-alumno en la comulación didáctica	1	1	3	20	9	0	34
16. Mi información de las TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	2	6	21	5	0	34
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	1	1	3	18	11	0	34
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	2	1	3	15	13	0	34
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	3	4	3	16	8	0	34
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	2	0	1	12	19	0	34

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
21. cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es más fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	2	0	7	10	15	0	34
22. la formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudios	2	0	5	9	18	0	34
23. mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	2	1	1	6	24	0	34
24. el proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	2	0	2	8	22	0	34
25. como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	2	0	1	12	19	0	34
26. identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico motora, trastornos de desarrollo	1	1	0	14	18	0	34
27. cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	2	1	5	19	7	0	34
28. realiza la planificación macro y micro curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	2	0	2	12	18	0	34
29. considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	2	2	19	10	0	34
30. describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	1	5	10	17	0	34

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	2	1	3	8	20	0	34
32. utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	3	4	15	12	0	34
33. diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	2	0	1	11	20	0	34
34. aplica técnicas para la acción tutorial(entrevista, cuestionario)	1	2	1	13	17	0	34
35. analiza la estructura organizativa institucional(departamentos, aéreas, gestión administrativa)	1	3	4	17	9	0	34
36. diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	2	1	15	15	0	34
37. diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorios y talleres	1	6	4	15	8	0	34
38. diseña instrumentos para la ecuación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor	1	2	1	19	11	0	34
39. utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	1	2	15	15	0	34
40. valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	1	1	4	15	13	0	34
41. utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	1	2	1	14	16	0	34
42. el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	1	3	12	17	0	34
43. diseño de estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	1	2	13	17	0	34
44. planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	1	1	1	6	25	0	34

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

CURSOS DE FORMACION:

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

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	28	82,35
De 6 a 10	6	17,65
De 11 a 15	0	0
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Más de 51	0	0
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

El 82% de entrevistados ha asistido a cursos en un periodo no mayor a 5 años. Esta tendencia a decir de los encuestados se debe a la inversión por parte del gobierno en capacitación a los docentes en los últimos años.

Preguntas 4.1.2 Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	5	14,71

26-50 horas	23	67,65
51-75 horas	3	8,82
76- 100 horas	3	8,82
Más de 76 horas	0	0
No contesta	0	0
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

El tiempo que asistieron a los cursos en su mayor cantidad son de 50Horas como promedio.los docentes tienden a preferir curso de una duración de 40 horas, a criterio de ellos este es un tiempo prudente para asimilar los conocimientos.

Pregunta 4.1.3 Hace que tiempo lo realizo

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	2	5,88
De 6 a 10 meses	19	55,88
De 11 a 15 meses	10	29,42
De 16 a 20 meses	3	8,82
De 21 a 24 meses	0	0
Más de 25 mese	0	0
No contesta	0	0
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

El tiempo que los entrevistados han realizado los cursos son en su mayoría de 10 meses con un 56%. Los encuestados consideran a este lapso como un tiempo prudente aunque reconocen que deberían capacitarse cada 6 meses.

Pregunta 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	15	44,12
De la institución donde labora	0	0
Beca	0	0
Por cuenta propia	19	55,88
Otro auspicio	0	0
No contesta	0	0
Total	34	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del colegio "Vicente Rocafuerte"

Los participantes que han asistido a cursos auspiciados por el gobierno son de 44%, mientras que el 56% los ha realizado por cuenta propia. Al indagar más profundamente acerca del resultado de las respuestas nos comentan que a pesar que las capacitaciones por parte del estado son gratuitas, tienen algunas restricciones para los participantes además de contar un número de inscripciones limitado el cual no cubre las necesidades de los docentes.

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE

4.1. Tema del Curso: PEDAGOGIA EDUCATIVA

Según los resultados obtenidos en la investigación de campo, los docentes expresan su deseo y necesidad de capacitarse acerca de las nuevas pedagogías educativas es por tanto que coincide en que la tecnología y las nuevas tendencias educacionales han ido ganando terreno es así que recomienda diseñar un curso en donde se pueda solventar esta necesidad y a continuación una breve explicación de lo que es Pedagogía Educativa.

Pedagogía Educativa.

La Pedagogía es un conjunto de saberes que buscan tener impacto en el proceso educativo, en cualquiera de las dimensiones que este tenga, así como la comprensión y la organización de la cultura y la construcción del sujeto.

A pesar de que se piensa de que es una ciencia de carácter psicosocial que tiene por objeto el estudio de la educación con el fin de conocerla, analizarla y perfeccionarla, y a pesar de que la pedagogía es una ciencia que se nutre de disciplinas como la sociología, la economía, la antropología, la psicología, la historia, la medicina, etc.

Es un proceso en donde el sujeto pasa de una conciencia en sí para una conciencia para sí y donde el sujeto reconoce el lugar que ocupa en el mundo y se reconoce como constructor y transformador de éste.

4.2. Modalidad de estudios.

Los docentes que desempeñan sus labores en esta institución educativa encuentran muy atractiva la idea de capacitarse sobre todo en el tema de Pedagogía Educativa aunque la situación laboral ha llegado a ser un impedimento para su crecimiento profesional, por lo que la encuesta arroja resultados de que los maestros coinciden de que la capacitación se la debe realizar en modalidad Presencial, pues afirman que los conocimientos serán más precisos y se los adquiere de mejor manera en forma continua.

4.3 Objetivos.

- Comprender la naturaleza y características de la Pedagogía que promueven el aprendizaje y desarrollo de las personas (gozo, asombro, desafío intelectual, pensamiento, participación activa, interacción con otros, conexión con la vida cotidiana, la cultura y el entorno, integración de los diferentes ámbitos del desarrollo).
- Generar oportunidades de aprendizaje de Pedagogía Educativa a partir de contextos y situaciones naturales y cotidianas, desde un rol de mediador.
- Ejercitar la capacidad de observación y reflexión como una característica esencial de los docentes para desarrollar, evaluar y potenciar al quehacer Pedagógico.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

En el nivel formativos que tienen los docentes de Bachillerato del Colegio Técnico “Vicente Rocafuerte” son profesionales con título de tercer nivel, que se desempeñan en las distintas áreas tanto técnica como en área de ciencias, por lo que sus capacidades formativas se basan en brindar conocimientos respecto a las áreas a ellos asignadas y de acuerdo a los temas que se les propone, además su calidad educativa se caracteriza por practicar la metodología tradicional en que se encasilla en parámetros de notas y eso le impide analizar y proponer diversos procesos de aprendizaje con este análisis y capacitación se pretende ayudar a los a docentes a que se puede impartir sus clases pero de una manera amena y divertida que los alumnos lo vean como un aprendizaje significativo, con esto se trata de desarrollar algunas habilidades y destrezas que puede adquirir cada docente.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:

Los requisitos que deberían poseer los destinatarios es poseer conocimientos adecuados sobre el ámbito técnico como es docencia en carreras técnicas y sobre todo ser docentes con ganas de aprender para que su crecimiento profesional sea el mejor y los más beneficiados sean los alumnos y la satisfacción de hacer bien y mejor su trabajo, como ya es de conocimientos que en la sección que se está desarrollando el tema de experiencias de aprendizaje se lo debe añadir con mucha creatividad ya que con esto será posible demostrar sus fortalezas como docente. La mayoría de los docentes encuestados sobrepasan los 20 años de experiencia docente por lo que este tema es de gran ayuda para su planificación y a la vez puedan llegar a desarrollar una pedagogía adecuada acorde a las nuevas necesidades que tiene la educación.

4.5. Breve descripción del curso:

En vista de los resultados que arrojaron las encuestas que se realizaron a los docentes de Bachillerato del Colegio Vicente Rocafuerte, se ha planificado un Curso de Formación Docente en el Tema Pedagogía Educativa, por lo que el contenido se encuentra en el anexo 1, para dar mayor claridad de este tema a investigar.

4.5.1. Contenidos del curso

Capítulo 1: Importancia de la Pedagogía y el desarrollo de las personas.

1.1 Características de la Pedagogía Educativa.

1.2 Tipos de pedagogía

1.3 Estrategias pedagógicas

1.3.1 Aprendizajes basados en problemas

1.3.2 Juegos de rol

1.3.3 Lluvia de ideas

1.3.4 Mapas conceptuales

1.3.5 La pirámide o bola de nieve

1.3.6 La mesa redonda

Capítulo 2: PEDAGOGIA EDUCATIVA EN LAS DIFERENTES CIENCIAS

2.1 Pedagogía en el Arte y ciencia

2.2 Pedagogía en el Movimiento y reto físico

2.3 Pedagogía en la naturaleza

2.4 Pedagogía en la tecnología

2.5 Pedagogía en el emprendimiento

Capítulo 3: Síntesis, expectativas sobre la Pedagogía Educativa

- 3.1. Buscar una experiencia que se presenten en las aulas de clases
- 3.2. Expresar en forma gráfica sus expectativas
 - 3.2.1. Exponer sus expectativas sobre las estrategias pedagógicas
 - 3.2.2. Expresar sobre estrategias metodológicas que se utilizan el bachillerato
 - 3.2.3. Leer textos referentes a temas relacionados con la tecnología
 - 3.2.4. Elaboración de carteles y organizadores gráficos respecto a los distintos temas.
- 3.3. Elaboración de encuestas
 - 3.3.1. Síntesis y evaluación de las encuestas
- 3.4. Diseño de una propuesta innovadora

4.5.2. Descripción del currículo vitae del instructor que dictará el curso.

El instructor que se ha designado para impartir el curso de Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato es el MsC. Jhon Benavides Asesor Educativo del Ministerio de Educación, pues es una persona que se ha desarrollado en el ámbito educativo principalmente en el nivel de Bachillerato, durante 25 años de servicio profesional, en el anexo 2 se encuentra detallado su currículo vitae.

4.5.3. Metodología

Durante este curso de formación docente se ha tomado en cuenta las necesidades de formación que en este caso es Pedagogía Educativa lo cual se determinó al realizar el análisis de las encuestas por lo que en base a estos resultados se ha determinado la utilización de los distintos métodos tales como: sistemático, reflexivo, analítico, y técnicas como encuestas y la observación.

Además para esta investigación se tuvo en cuenta los siguientes pasos como: Delimitación del problema, Formulación del problema, Recolección de datos, análisis de datos, y por último el informe final.

4.5.4. Evaluación.

Este curso está dividido en 15 sesiones de cuatro horas de duración cada una. En las guías que se facilitará a los docentes se detalla el tiempo previsto por cada actividad. En este curso se promueve espacios de reflexión individual sobre la práctica pedagógica así como momentos de aprendizaje grupal. Se debe tomar en cuenta que el aprendizaje colaborativo debe permitir que todos los docentes compartan sus experiencias y, sobre todo, las nuevas comprensiones que van alcanzando a lo largo del curso lo que les permitirá aplicar nuevas ideas en su trabajo diario con los alumnos. Por ello es importante su acompañamiento para evitar que se convierta en un espacio solo para contar anécdotas, sino que permitan que vayan integrando nuevos conocimientos.

sesión 4							X	X						
sesión 5									X	X	X			
sesión 6												X		
sesión 7													X	
sesión 8														X X

4.8. Costos del curso:

SUMINISTROS	INGRESOS	EGRESOS
Por la institución	340,00	
Honorarios del instructor		200
Impresión de folletos		50
Fotocopias		50
Uso del internet		20
Gatos varios		20
Total	340,00	340,00

4.9. Certificación.

Este curso promueve un proceso de evaluación continua, el certificado que se otorgará tendrá la calificación mínima de 7/10 y como máxima 10/10 que consiste en el cumplimiento de tareas ya sea en clase o en caso en donde demostrará lo aprendido y será de 4 puntos y el examen de evaluación constituirá los 6 puntos restantes, esto servirá como aval de capacitación del curso de formación.

CONCLUSIONES:

- Los resultados que arrojaron las encuestas que se aplicaron a los docentes que laboran en el Colegio Técnico “Vicente Rocafuerte” demuestran que los maestros desean capacitarse, pero la falta tiempo, dinero y las garantías que se debe dar tanto la institución como el Ministerio de Educación, han impedido su capacitación profesional.
- Las necesidades de formación profesional de los docentes y la fundamentación teórica de las mismas están referidas a las actividades diarias y a la manera de impartir la cátedra por los docentes, lo cual motiva a una participación más activa y efectiva.
- La idea de capacitación es muy atractiva, en función del carácter de las iniciativas formativas, podemos estimar la posibilidad de satisfacer la necesidad de aprendizaje pedagógico e innovador, por lo que las necesidades de formación se lo ha caracterizado como prioridad educativa en la institución investigada.
- Se considera aspectos de habilidad pedagógica y didáctica que desean ser aprendidos entre estos se recalca el uso de tecnologías de comunicación en clases, promover la sana competencia entre unos y otros, propiciar la autonomía de los participantes dentro de los grupos, conocimiento de nuevas estrategias pedagógicas que serán utilizadas como técnicas de trabajo cooperativo en el aula.
- Se debe tomar en cuenta la necesidad de facilitar a los docentes, técnicas e instrumentos para diseñar, organizar y planificar el desarrollo de las acciones formativas para solventar la propuesta educativa como un Curso de Formación en donde evidencie sus capacidades para poder desarrollarse pedagógicamente como docente innovador.
- El análisis de las necesidades formativas puede ser concebido como de carácter propio en cuanto a la evaluación interna, o bien como el nacimiento y gestión en cuanto a la evaluación externa, o incluso en un proceso de gestión mixta con la

colaboración de agentes externos y participantes internos y la Comunidad Educativa.

- Las Necesidades de Formación de los docentes de Bachillerato es evidente en el Colegio Vicente Rocafuerte y en otras instituciones educativas, los docentes tienen la necesidad de capacitarse e innovarse pedagógicamente, para lograr un desempeño adecuado en el ámbito educativo.

RECOMENDACIONES

- El docente debe hacer uso de la fundamentación teórica de las necesidades formativas de los docentes para el desarrollo de su creatividad e innovación debe buscar técnicas e instrumentos de aprendizaje los cuales permitan desarrollar su labor educativa, aprovechando toda oportunidad que se le presente en el aula, de tal forma que los resultados obtenidos en la encuesta sirva de información para su mejoramiento profesional.
- Es necesario tomar en serio la necesidad de formación de los docentes y hacer conciencia de que la formación pedagógica mejorará a la educación, por lo tanto se debe buscar estrategias para que el tiempo, la falta de recursos económicos y de garantías no sean impedimento para capacitarse profesionalmente.
- Es necesario que se motive la capacitación pedagógica, cuyo mejoramiento profesional y personal de los docentes, servirá de aliento competitivo para impartir las clases de una forma dinámica e innovadora la cual cubra la realidad y la necesidad de la institución.
- Los docentes deberá sustentarse en las nuevas tendencias tecnológicas, pues está será una forma de ampliar sus conocimientos, y sobre todo ampliar los espacios de intercambio y diálogo con los estudiantes.
- Se deberá sugerir a los docentes sobre la capacitación tanto externa como interna, pues es tiempo de buscar capacitación que ofrecen las distintas entidades educativas, en donde conste la aplicación de técnicas de creación, utilización, y optimización de recursos pedagógicos, así como el uso de nuevas tecnologías y la manera de introducirse en la labor de enseñanza – aprendizaje, es por tanto que el Curso de Formación Docente se debe dar la importancia y seriedad que este se merece.
- Generar propuestas educativas por parte de los docentes y autoridades en donde involucren a los estudiantes de una forma participativa en el proceso de enseñanza – aprendizaje, además se puede implementar la cultura de evaluación continua, involucrando en ella a la Comunidad Educativa.

- Se debe recalcar en la necesidad de facilitar a los docentes, técnicas e instrumentos para diseñar, organizar y planificar el desarrollo de las acciones formativas para solventar la propuesta educativa como un Curso de Formación en donde evidencie sus capacidades para poder desarrollarse pedagógicamente como docente innovador.

BIBLIOGRAFIA DEL CURSO DE FORMACION

- Chomsky, N. (2001). La educación
- Dominguez Navarro, José. (2008). Comparativa entre el aprendizaje basado en proyectos y el aprendizaje basado en problemas.
- Gaarder, Jostein. (2000). El mundo de Sofía
- González García, F. (2000). Una aportación a la mejora de la calidad de la docencia universitaria.
- Lemus, Luis Arturo. (1969). Pedagogía. Temas Fundamentales
- Luzuriaga, Lorenzo. (1954). Ideas Pedagógicas siglo XX
- Miralles, F. y Guillamón, C. (2007). PBL, desarrollo de competencias y aprendizaje autónomo.
- McLaren, P. (1997). Pedagogía crítica y cultura depredadora.
- Nassif, Ricardo (1974). Pedagogía General
- Pérez Gómez, A. I. (1998). La cultura escolar en la sociedad neoliberal.
- Vélez, A. (1998). Aprendizaje Basado en Proyectos Colaborativos en Educación Superior.
- Vidal, M. (2007). Mapas conceptuales.

BIBLIOGRAFIA

- Abravamel, De Ketele y Roegiers. (1995), Cultura Organizacional (Bogotá, Ed. Legis), 202 págs.
- Alen, Beatriz. (1995). Formación de profesores
- Ander-Egg. (1985). Qué es el Trabajo Social. Buenos Aires: Humanitas.
- Astchul y Witkin. (1996).
- Bonals, J. y De Diego, J. (1996). Ética y estética de una profesión en desarrollo.
- Bradshaw. (1972).
- Cabrera. (2000).
- Casanova, M. A. (1995): Manual de evaluación educativa. Madrid: La muralla.
- (Coronel, J. M. et al., 1994). Para comprender las organizaciones educativas. Sevilla: Repiso.
- Cooper . (1986)
- Delgadillo (1995)
- De la Poza, J. (1999). Satisfacción, clima y calidad de vida laboral.
- Del Carmen. (1988). Formadores de formadores. Cuadernos de Pedagogía, 161: 84-86.
- Dipboye (1994)
- García Vidal, J. y Manjón, D. G. (1995). Experimentación e innovación
- García, José Pedro y Maheut, Julien. (2012)
- Karsten, Krüger. (2002). El concepto de Sociedad del conocimiento mercado laboral
- Lacasa P. (2000). Entorno familiar y educación escolar.
- Loucks, Horsley y Sparks. (1990)
- Maslov. (1954)
- Machado Ana Luiza. Directora de la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina
- Mager y Pipe. (1970)
- Rifkin, Jeremy. (2000). La Era del Acceso. Barcelona Paidós Ibérica
- Rodríguez Fernández, A. (1995). Experimentación e innovación
- Stufflebeam, Daniel. (2006). “Se evalúa para tomar decisiones”
- Zabalza. (1944).

ANEXO 1

CAPITULO 1: La importancia de la Pedagogía y el desarrollo de las personas.

Siendo la Pedagogía una ciencia dedicada al estudio de la educación y a la vez un arte, su importancia radica en los aportes que puede realizar prácticamente a la mejora en ese ámbito, indicando la manera más eficaz, de qué enseñar, cómo enseñar y cuándo hacerlo.

Se apoya en otros aportes que pueden brindarle otras ciencias como la Psicología, sociología, la estadística o la medicina, para optimizar la planificación, la práctica en el aula, los modos de intervención docente del proceso, las técnicas de evaluación, la mejora del contexto y el contrato didáctico, etc.

Se puede decir que es un puente entre teorías pedagógicas y las prácticas en el aula, no es una ciencia exacta y por eso sus recomendaciones han variado en el tiempo, se debe tomar en cuenta de que las teorías no se aplica a todos los grupos por igual, sino más bien seleccionar sus aspectos positivos y negativos, rescatando los primeros para seguir en su aplicación.

1.1. Características de la Pedagogía Educativa.- La Pedagogía tiene pequeñas y grandes características y a continuación enumeraremos algunas:

Orientación hacia aprendizajes relevantes.- La distracción del aprendizaje se produce por interferencias externas de variado tipo que los docentes deben controlar y pueden ser:

- Algunos propios del profesor que creen que sus alumnos no son capaces de aprender
- Prejuicios sociales, pensar que la pobreza no permite la concentración en los aprendizajes.
- Interferencias contextuales, múltiples obligaciones con respecto a la labor del docente.

- Propias de los alumnos, falta de concentración, problemas del hogar que afectan al aprendizaje.
- Propias de sus hogares, falta de apoyo en la casa, carencia de los materiales de estudio, etc.

Adquisición de aprendizajes significativos.- Conocimientos adquiridos con el hacer y aprender haciendo.

- Los docentes deben comprender que para que los alumnos alcancen los objetivos del currículo se debe enseñar la realidad y ligarlos a los aprendizajes aprendidos.
- Si quieren llegar a lo lejano deben partir por lo cercano para adquisición de aprendizajes significativos.
- Los profesores procuran que los alumnos tengan una relación activa con el conocimiento que se va adquirir
- Privilegian metodologías que permitan a los alumnos poner en juego los conocimientos y motivaciones personales previos a fin de conectar lo nuevo con lo adquirido.
- Los docentes aplican una amplia gama de metodologías de enseñanza como exposiciones, trabajo en grupo, lectura, proyectos, etc, y procura utilizar variedad de recursos didácticos como textos de estudios, guías, computadores y materiales reciclados, ya que permite multiplicar las posibilidades de que cada alumno encuentre sus propias experiencias.

Atención a la diversidad.- Existen diferentes fuentes de aprendizaje para la diversidad pues se debe acoplar el currículo para hacer frente a estas distintas diversidades tanto de los alumnos como de la población o territorio en donde se desempeñe.

Constante supervisión y retroalimentación a los alumnos.- Los docentes intentan mantener una relación constante de comunicación con los alumnos, de modo que estos perciban que están siendo efectivamente acompañados, por ello los maestros demuestran gran capacidad y gastan muchas energías en conducir la clase, los alumnos son evaluados y retroalimentados constantemente por sus exposiciones, preguntas, intervenciones, trabajos, etc.

Uso intensivo del tiempo.-Esto involucra diferentes aspectos y niveles:

- La cuestión básica de comenzar de inmediato y extender la clase hasta el final del período previsto.
- Los profesores y los alumnos sostienen un ritmo intenso de trabajo, evitando las discontinuidades, pausas o tiempos muertos.
- Generalmente los profesores planifican un amplio y conjunto de actividades, de forma que en las clases se alternan diferentes momentos y si alguna actividad no resulta o se agota tempranamente.

1.2 Tipos de Pedagogía.

- Existen varios criterios a través de los cuales se pueden categorizar a la pedagogía:
- Pedagogía General.- Es la temática que se refiere a las cuestiones universales y globales de la investigación y de la acción de la acción sobre la educación.
- Pedagogías específicas.- Que a lo largo de los años se han sistematizado un diferente cuerpo del conocimiento, en función de las realidades históricas experimentales (Pedagogía Evolutiva, Diferencial, Educación Especial, De adulto o de la Tercera Edad).
- Tendencias actuales de la pedagogía.
- Un nuevo siglo se abre ante nosotros y el apresurado desarrollo de la ciencia y técnica han hecho más evidentes las diferencias entre un país y otro, por lo que las tendencias pedagógicas han de favorecer y acertar a esos cambios y transformaciones constantes e indetenibles de la sociedad y del propio ser humano. Existen algunas tendencias principales y son:
- **Pedagogía tradicional.**- Esta tendencia considera que la adquisición de conocimientos que se realiza principalmente en la escuela, que es un medio de transformación, y cuyo fin es enseñar valores.
- El proceso de enseñanza y la escuela, son la principal fuente de información para el educando, es el maestro este es un individuo con conocimientos acertado y le tocado dejar al lado la adquisición de conocimientos significativos para el educando.
- **Escuela Nueva o Activa.**- Esta tendencia acentúa el papel social que debe tener una escuela: Formar para vivir dentro de un medio social.

- La tarea del maestro es conducir, propiciar y conducir la adquisición de los aprendizajes, el maestro asume un papel activo y el proceso de enseñanza – a aprendizaje es recíproco y cumple con las necesidades e intereses del alumno.
- El alumno es partícipes dentro de un proceso educativo y practica el método inductivo – deductivo.

- **La tecnología Educativa.**- El uso de la tics en la educación es un modelo pedagógico que se resume en la organización de contenidos en secuencia lógica por medio de unidades, los métodos están basados en auto aprendizaje, por medio de la tecnología. El papel del maestro se disminuye en la elaboración de programas, mientras que la del alumno se incrementa, pues autodidacta y se auto educa.

- **Pedagogía Autogestionaria.**- (Miguel Ángel Gómez Mendoza) Esta es una teoría la cual pretende la transformación de la educación, a partir de la participación de los actores educativos en la organización de todas las esferas de la vida educacional. Según esta pedagogía el docente está a disposición de los alumnos, a los cuales ofrece no solo sus conocimientos, sino también su ayuda para que logren sus objetivos.

- **Pedagogía no directiva.**- (Durkheim 1925) Facilita el aprendizaje y la educación personalizada. Permite que el estudiante aprenda, ya que propicia las condiciones para que exprese las necesidades en un clima afectivo favorable, de comprensión, aceptación y respeto. Es de carácter personal, el estudiante emplea recursos que le permiten vivenciar las experiencias que resulten significativas para su desarrollo.

- **Pedagogía Liberadora.**- (Legroux 1981) En esta tendencia pedagógica se hace una convocatoria a la búsqueda, mediante la reflexión, del cambio de las relaciones que deben establecerse, de forma lógica, entre el individuo, la naturaleza y la sociedad, ella protege como objetivo esencial de la educación, lograr la más plena liberación de la persona, sin uniformarla y mucho menos someterla, a través de los sistemas de instrucción social.

- **Pedagogía Operatoria.**- (Britt – Barth 19939) En esta tendencia pedagógica el individuo descubre los conocimientos, lo cual es favorecido por la enseñanza

organizada de manera tal que favorezca el desarrollo intelectual, afectivo – emocional y social del educando.

- Esta pedagogía pretende que el individuo sea quien construya su conocimiento, lo asimile, lo organice y lo incluya en su vida.
- En los resultados obtenidos en la investigación de campo los docentes expresan la necesidad de capacitarse acerca de las nuevas pedagogías educativas utilizando distintas técnicas que facilitan el aprendizaje, como es el caso específico de Experiencias de Aprendizaje.

1.3. Estrategias pedagógicas.- Son cada uno de los pasos que el docente desarrolla en el aula de clases para lograr diferentes acciones desde el proceso de enseñanza – aprendizaje hasta la atención y disciplina de los educandos.

Cada docente tiene su toque especial para escoger la forma en que se desarrolla las diferentes acciones para incidir significativamente en el aprendizaje de los alumnos ya sean estos en función de los objetivos.

- La aplicación de estrategias en función de alcanzar los objetivos, indicadores de logro, o el desarrollo de competencias es cuando el docente en su planificación dentro de su estructura APA (aprendo, practico y aplico), libremente determina el cómo el cuándo y el con qué alcanzar dichos objetivos. Es entonces cuando el docente desarrolla diferentes estrategias, las que por ejemplo pueden ser: lluvia de ideas, lápiz hablante, discurso, etc. Enlaza el conocimiento previo del alumno con el nuevo conocimiento. Igualmente puede aplicarla si se va a utilizar o evaluar lo aprendido por el alumno.
- Otra estrategia es cuando el docente se apoya en materiales ya sean estos del medio, láminas y porque no de las TICS, acá el docente se vuelve selectivo ya que debe tomar en cuenta el ritmo de aprendizaje de sus alumnos, debido a que el alumno va a llegar hasta donde el puede, por lo tanto apoyarse de materiales audiovisuales es muy importante porque permite la retroalimentación y un aprendizaje más significativo si este incluso se vincula con trabajos en grupo.
- La enseñanza por redescubrimiento es otro método o estrategia aplicado por docentes, para que sean los propios estudiantes los constructores de sus

conocimientos guiados por el docente y pueden convertirse en investigadores, volverlos curiosos y observadores es importante debido a que los estudiantes buscan sus propias respuestas ante sus interrogantes y de esta manera pueden defender sus conocimientos de una manera racional y lógica.

- Los TICS pueden ser para el docente una herramienta pedagógica para desarrollar esta competencia en los estudiantes. Es importante tomar en cuenta el impacto que tienen las tics en la sociedad globalizada, para ir desarrollando reformas desde las aulas de clases estas son una transformación en el proceso de enseñanza – aprendizaje como instrumento cognitivo capaz de mejorar la calidad educativa y potenciar el aprendizaje.
- Una de las estrategias de aprendizaje se puede utilizar la práctica de valores y el conocimiento del buen vivir que facilitarán para la adquisición de los distintos conocimientos.

1.3.1 Aprendizaje basado en problemas.- El aprendizaje basado en problemas es una metodología de enseñanza que involucra a los alumnos de modo activo en el aprendizaje de conocimientos y habilidades a través del planteamiento de un problema o situación compleja.

El esquema básico consiste en la definición del problema o situación por parte del docente, aunque también puede ser definido por el propio estudiante, a partir del cual se les pide a los estudiantes, que en grupos de trabajo aborden las diferentes fases que implica el proceso de resolución del problema o situación, para solucionarlo correctamente, se debe buscar, entender e integrar los conceptos básicos de la asignatura, así se logrará un sentimiento de pertenencia.

1.3.2 Juegos de rol.- Es una técnica de aprendizaje activo en la cual se simula una situación que representa la vida real, los alumnos pueden aprender conceptos difíciles mediante la simulación de un escenario donde deben aplicar dichos conceptos, durante el juego los alumnos interactúan entre sí, asumiendo el papel y las expectativas de los personajes para comprender sus motivaciones intereses y responsabilidades.

A través de estos ejercicios los estudiantes: aprenden a colaborar con otros para lograr soluciones a los problemas que se presentan, aprenden de los papeles que ellos mismos interpretan, aprenden de los papeles interpretados por el resto de compañeros.

1.3.3 Lluvia de ideas.- Es una herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de ideas sobre un tema o un problema determinado, para conseguirlo es necesario establecer una serie de normas de conductas, todas las ideas son aceptables y nadie puede someter a crítica la idea de los otros.

Los participantes exponen sus ideas a medida que van pensando y todas son anotadas, el proceso de lluvia de ideas finaliza cuando no se generan nuevas soluciones. Es entonces cuando se inicia una solución crítica, analizando el valor de cada una de las aportaciones realizadas así como la reflexión y argumentación en cuanto a su viabilidad y pertinencia en cuanto a la aplicabilidad a la situación o caso concreto planteado.

1.3.4 Mapas Conceptuales.- El mapa conceptual es una estrategia, método o recurso para representar esquemáticamente el conocimiento de una disciplina o el conocimiento de una parte de la misma. Su función principal es organizar y presentar visualmente el conocimiento teniendo en cuenta los niveles de abstracción, es decir, situando los conocimientos más generales e inclusivos en la parte superior y los más específicos y menos inclusivos en la parte inferior. Así los mapas conceptuales se diferencian de otros recursos de representación gráfica por su capacidad de jerarquización, síntesis e impacto visual. Su uso permite promover el aprendizaje significativo, en el sentido que facilita que los alumnos comprendan los conocimientos existentes y les ayuda a relacionar los nuevos conceptos con los que ya poseen. Con tal de que los mapas conceptuales se conviertan en una herramienta realmente útil, éstos tendrían que ser revisados conjuntamente por profesores y alumnos, quienes pudieran discutir los significados presentes en ellos. De esta manera se convierten en instrumentos eficaces para la exploración y negociación de significados, aunque también pueden ser una herramienta útil para la evaluación de los aprendizajes de los alumnos.

1.3.5 La pirámide o bola de nieve.- La pirámide (también nombrada bola de nieve) es una técnica que consiste en el intercambio de ideas o soluciones. Se trata de que los

estudiantes trabajen sobre un tema determinado de manera individual o en pareja durante unos minutos; después, que compartan su discusión con otra pareja; y, posteriormente, que estos cuatro miembros se reúnan con otros cuatro y así sucesivamente para acabar discutiendo entre todo el grupo de estudiantes. Esta técnica favorece la implicación de los estudiantes y desarrolla su capacidad para exponer sus ideas. No sólo se enseña a cada estudiante a participar, sino que las ideas de los estudiantes forman parte del esfuerzo del grupo. Es una manera de ampliar la variedad de concepciones: cada vez que el grupo se hace más grande, una idea se evalúa de nuevo, de manera que a cada paso la calidad de la misma mejora.

Para evitar que los estudiantes se aburran a causa de la discusión repetitiva de un tema, es una buena estrategia incrementar la dificultad de lo que hay que discutir a medida que el grupo se va haciendo más grande.

1.3.6 La Mesa Redonda.- Es una estrategia de trabajo socializado basada en las técnicas expositiva y de demostración que potencia el desarrollo de habilidades comunicativas, de búsqueda de información, organizativa, de toma de decisiones y sociales.

Esta estrategia permite conocer y comparar diferentes puntos de vista respecto una misma temática. Esto facilita la posibilidad de que el alumnado amplíe su conocimiento respecto a dicha temática.

Para trabajar con esta metodología es necesario organizar una discusión grupal (de 6 a 8 participantes) precedida por un trabajo individual centrado en una temática o tópico común para todos los individuos. Esta discusión debe desarrollarse en un clima democrático en el que la función del docente como moderador es fundamental.

Esta estrategia puede ponerse en práctica tanto antes como al finalizar un bloque temático. Si se hace antes, se facilita que el estudiantado participe activamente en la construcción del aprendizaje, en caso de hacerse al finalizar, se facilita la asimilación.

CAPITULO 2: PEDAGOGIA EDUCATIVA EN LAS DIFERENTES CIENCIAS

2.1. Pedagogía como Arte y Ciencia.- A la pedagogía se lo ha considerado como arte sino más bien la educación termina siendo un arte, o el modo en que se hace o se debe hacer las cosas, la pedagogía tiene por objeto el estudio de la educación esta puede tener las características de una obra de arte.

La educación es eminentemente activa y práctica se ajusta a normas y reglas que se constituyen métodos y procedimientos, cuando la educación es concebida y practicada también constituye un arte complicada y elevado, pues se trata de una obra creadora en donde el artista es el maestro en donde debe hacer uso de su amor, inspiración, sabiduría y habilidad.

La Pedagogía como ciencia ha adquirido un significado especial: como es el significado de la verdad y la objetividad es por eso que tiene por objetivo estudiar la formación desde el punto de vista social humano. La pedagogía podemos decir que es ciencia cuando nos encontramos con un método para estudiar la educación desde la investigación, hasta llegar a una conclusión clara y comprobable.

Este concepto es muy amplio y nos abre muchas posibilidades ya que casi todo lo que hacemos puede ser considerado como arte. De ahí la importancia del arte y ciencia en nuestras vidas. El arte es un instrumento divertido para la enseñanza y el ejercicio de las destrezas mentales importantes para el buen desempeño estudiantil.

En fin la Pedagogía es el arte de transmitir experiencias, valores, con los recursos que tenemos a nuestro alcance, la pedagogía es una disciplina que organiza el proceso educativo de una persona, en los aspectos psicológico, físico e intelectual tomando en cuenta los aspectos culturales de la sociedad en general.

Por lo tanto la Pedagogía es la ciencia que estudia los procesos educativos, lo cual ciertamente dificulta su entendimiento, ya que es un proceso vivo en el cual interviene diferentes funciones en el organismo para que se lleve a cabo el proceso de aprendizaje, por tal motivo si el objeto mismo es difícil de definir, por lo que tanto su definición sería el estudio mediante el cual se lleva a cabo las interconexiones que

tienen lugar en cada persona para aprender, tales como el cerebro, la vista y el oído y que en suma se aprecia mediante la respuesta emitida a dicho aprendizaje.

2.2. Pedagogía en el movimiento y reto físico.- La Pedagogía también toma en cuenta el movimiento pues es una característica para el aprendizaje sobre todo por la necesidad de salir de la Pedagogía tradicional que siempre ha sido quien rige a la Educación, al movimiento se lo puede definir como un cambio de posición que experimentan los cuerpos en el espacio, con respecto al tiempo y a un punto de referencia, variando, describiendo una trayectoria. Para producir movimiento es necesaria una intensidad de interacción o intercambio de energía que sobrepase un determinado umbral.

2.3. Pedagogía en la naturaleza.- La naturaleza puede tener varias definiciones dependiendo del contexto en el que se use. Pero en esta ocasión se utilizará la naturaleza como lo natural de las personas y lo natural del origen de las cosas, la idea que la Pedagogía Educativa haga referencia a la importancia que es utilizar los elementos naturales para la enseñanza y el aprendizaje del conocimiento. Podría ser la naturaleza de algo (origen), o la naturaleza del ser humano (cómo se comporta), o bien el universo físico y muchas cosas más

En términos generales y en el que sería su uso más difundido, el término naturaleza designa al conjunto de todo aquello que conforma el universo y en cuya creación y síntesis no ha habido ningún tipo de intervención de tipo humano o cualquier otra, es decir, que se dio y generó de un modo totalmente natural, sin exigencias o intervenciones, se desarrolló y así se presenta y conserva, o bien aquellas cosas, entes, las cuales, a pesar de la mano a veces malintencionada del hombre y de sus propósitos, siguen intactas y tal cual se originaron.

Entonces, por naturaleza, entendemos la forma en la cual existen los diversos tipos particulares de cosas, los tipos de seres vivos, como por ejemplo, los animales y las plantas con sus respectivos y espontáneos cambios. El tiempo atmosférico, la materia, la energía tal cual se presenta al natural y la geología de la tierra, también son una expresión de la naturaleza y lo que ésta representa.

2.4. Pedagogía en la tecnología.-Se ha tomado en cuenta a la tecnología como un tema a conocer, ya que se debe tomar en cuenta de que la tecnología se encuentra inmersa en el aprendizaje – enseñanza, por lo tanto es indispensable conocerlo y aplicarlo en las necesidades de formación de los docentes. La Tecnología es una característica propia del ser humano consistente en la capacidad de éste para construir, a partir de materias primas, una gran variedad de objetos, máquinas y herramientas, así como el desarrollo y perfección en el modo de fabricarlos y emplearlos con vistas a modificar favorablemente el entorno o conseguir una vida más segura.

El ámbito de la Tecnología está comprendido entre la Ciencia y la Técnica propiamente dichas, Por tanto el término "tecnológico" equivale a "científico-técnico". El proceso tecnológico da respuesta a las necesidades humanas; para ello, recurre a los conocimientos científicos acumulados con el fin de aplicar los procedimientos técnicos necesarios que conduzcan a las soluciones óptimas. La Tecnología abarca, pues, tanto el proceso de creación como los resultados. Dependiendo de los campos de conocimiento, tenemos múltiples ramas o tecnologías: mecánica, materiales, del calor y frío, eléctrica, electrónica, química, bioquímica, nuclear, telecomunicaciones, de la información.

Tanto en el habla cotidiana como en los tratados técnicos es difícil establecer una diferencia entre tecnologías y técnicas. Las tecnologías simples tienden a ser llamadas técnicas (por ejemplo, la técnica de colocación de clavos). Las tecnologías complejas usan muchas tecnologías preexistentes y más simples; es decir, hay una amplia gradación de complejidad en uno de cuyos extremos están las tecnologías más complejas, como las electrónicas y las médicas, y en el otro las técnicas, generalmente manuales y artesanales. Asimismo, las tecnologías tienden a ser más racionales y transmisibles con mayor precisión (generalmente a través de textos, gráficos, tablas y representaciones varias y complejas) que las técnicas, usualmente más empíricas que racionales.

Algunas de las tecnologías actuales más importantes, como la Electrónica, consisten en la aplicación práctica de las ciencias (en ese caso el Electromagnetismo y la Física del estado sólido).

Las tecnologías no sólo tienen finalidades diferentes que las ciencias, también tienen métodos propios distintos del método científico, aunque la experimentación es común a ambas. Con relación a la realidad, se puede decir que las ciencias realizan el deseo de las personas de comprenderla, las artes su necesidad de disfrutarla mentalmente, mientras que las técnicas y las tecnologías se proponen transformarla.

2.5. Pedagogía en el Emprendimiento.- Por último se ha tomado en cuenta a uno de los pilares de la educación, como es el emprendimiento, ya que todas las personas debemos propender a emprender en cualquier formación académica que se haya especializado, por tanto se ha tomado como un tema a conocer para que los docentes apliquen posteriormente en sus enseñanzas con los alumnos, por lo tanto el término emprendimiento no forma parte del diccionario de la Real Academia Española. Se trata del efecto de emprender, un verbo que hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio. El emprendimiento suele ser un proyecto que se desarrolla con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades, con la resolución de llegar a un determinado punto.

El sujeto que inicia un negocio o que crea una pequeña empresa por su propia iniciativa se conoce como emprendedor. En épocas de crisis, los emprendimientos suelen representar una salida (o, al menos, una posibilidad de crecimiento) para las personas que no tienen trabajo.

Los expertos sostienen que los emprendedores deben contar con ciertas capacidades para tener éxito: flexibilidad, dinamismo, creatividad, empuje, etc. Se trata de valores necesarios ya que los emprendimientos se enfrentan a todo tipo de dificultades y quien los impulsa debe estar en condiciones de adaptarse a una realidad cambiante.

Para algunas personas el emprendimiento es considerado como un concepto nuevo, sin embargo una característica como tal siempre ha sido presente a lo largo de la historia de la humanidad. El emprendimiento es una capacidad de los seres humanos para salir delante de manera novedosa y con ideas renovadas. Ser emprendedor requiere habilidades, no solo a nivel individual, sino también colectivo. Una de las razones por las cuales este término se ha vuelto importante en la última década es el surgimiento de la manera como se han manejado las situaciones económicas y como éstas han sido superadas con nuevas ideas.

La educación tiene como misión formar al individuo de manera amplia, pertinente y con calidad de la sociedad. Es por ello que no solo debe pensar en la educación con la visión única externa del proceso enseñanza – aprendizaje, sino también como una condición interna del docente. Por lo tanto, la educación debe facilitar el desarrollo de nuevas habilidades personales, como la capacidad de innovar encontrar soluciones creativas y adaptarse al cambio.

El docente es un ciudadano de la sociedad del conocimiento que asume el reto ante los cambios, respondiendo de una manera positiva con nuevas ideas y formas de hacer las cosas, con iniciativa y decisión ante las distintas circunstancias. Estamos hablando de un docente emprendedor que ha desarrollado unas competencias para el desempeño ciudadano. Una persona competente que sabe y sabe hacer, permitiendo un aprendizaje continuo a lo largo de la vida y para el desarrollo de competencias específicas. Es decir necesita desarrollarse como persona para luego tener las competencias profesionales o específicas. El desarrollo de tales competencias debe estar en un marco contextualizado en el ámbito en que se desenvuelve la persona, debe ser un aprendizaje activo y significativo, por qué en últimas es lo que permitirá el uso de las competencias en otros espacios, es la manera de transferir lo aprendido.

En el mundo en que nos enfrentamos como educadores nos exige estar acordes con un buen desempeño como profesionales, que ayude a mirar que tenemos un alto grado de responsabilidad ante la sociedad. Por ello cuando nos referimos hoy a ser buenos profesionales, no debemos limitarnos a tener ese conocimiento específico de nuestra disciplina, sino que como ser humanos debemos pensar que podemos hacer para apoyar y sacar adelante nuestros sueños y el de nuestros estudiantes

Para conseguir esta formación, el docente debe generar espacios en sus clases que propicien la reflexión, la crítica, el trabajo en equipo y la autoformación. No puede seguir usando la clase magistral como única herramienta de trabajo. Una buena estrategia para apoyar y facilitar la autoformación de los estudiantes es el trabajo independiente que fue establecido en los diseños curriculares con créditos académicos, pero para que éste produzca los resultados deseados, debe ser planeado y estructurado a través de guías de trabajo independiente, donde se explique claramente el objetivo del trabajo, las fuentes a consultar, las aplicaciones del tema y el tiempo a emplear en dicho trabajo.

Frente a estas exigencias del rol del docente, se hace imperativo reflexionar que no se puede dar de lo que no se tiene. Es por eso que para entrar en la onda de la formación de competencias, debemos prepararnos en este aspecto, aprovechando los espacios de capacitación que nos brinda la institución en la que nos desempeñamos como formadores.

CAPITULO 3: Síntesis, expectativas sobre la Pedagogía Educativa.

En este capítulo se lo presentará en tres momentos, ya que este se puede planificar las actividades, que se van a realizar pero si se puede determinar las temáticas a seguir, es en este momento en donde se pone en manifiesto las experiencias de los docentes y las diferentes estrategias que han utilizado en su desempeño profesional para lograr enseñar los conocimientos a sus alumnos es por ese motivo se demostrará las expectativa y simplemente se debe guiar de una manera clara y precisa sobre la incorporación de los conocimientos que se transmitirán en base a las experiencias de cada docente haya percibido a lo largo de su labor educativa, por tanto se ha determinado en las siguientes momentos y son:

Fases para la realización: Se realizará en tres momentos

- 1.- Presentación de la experiencia
- 2.- Organización para el trabajo
- 3.- El trabajo propiamente como tal.

1.- Presentación de la experiencia.- En esta fase los y las docentes asumiendo el rol de mediadores y promoviendo el rol protagónico de los alumnos, presenta y motiva la experiencia, qué harán como harán qué información que materiales aplicarán.

Es clave para este momento, el ambiente creado por el o la docente en la fase anterior sirva de apoyo para la presentación de la experiencia.

El o la docente podrá valerse de la información de la que ha dispuesto o materiales que dispone el aula, las preguntas previamente diseñadas y otros elementos para que en

conjunto con los alumnos, poner en práctica la experiencia de aprendizaje. Esto es relevante en sentido en que permite a los alumnos y alumnas prepararse, imaginar y proyectarse en el tiempo su trabajo.

Las formas de presentación de experiencias de aprendizaje, pueden ser múltiples y ocupar el tiempo que se requiera para que los alumnos logren anticipar lo que vendrá, entusiasmarse, hacer preguntas y saber qué aprenderán.

2.- Organización para el trabajo.- Es el momento de acuerdo a la experiencia en que se organizan los grupos de trabajo, se asignan tareas, se selecciona material, escogen alternativas guiados por el o la docente.

3.- El trabajo propiamente como tal.- Durante el transcurso de la experiencia, que en esta ocasión serán varias clases, los docentes asumen el rol protagónico. Tienen la oportunidad del desarrollo de habilidades y destrezas. El docente es el constructor de su propio aprendizaje.

El capacitador debe ser capaz de tener siempre presente cuál es la intencionalidad pedagógica de la experiencia de aprendizaje y el o los aprendizajes esperados propuestos, así como los indicadores.

Fase de reconstrucción de lo vivido o evaluado.

Una vez concluido el trabajo se recuerda lo vivido con ayuda de una bitácora de aprendizajes.

La labor mediadora del capacitador en este punto está orientada a que los docentes recuerden lo que hicieron, como lo hicieron, que problemas tuvieron, el grado de satisfacción que adquirieron con lo realizado.

Los docentes juegan un rol protagónico también en esta fase, contestan preguntas, muestran materiales realizados en este curso, exponen, dibujan, explican u otras acciones que demuestren lo aprendido y la secuencia de cómo se aprendió.

En este momento en el que el capacitador en función de preguntas de comentarios de los docentes, logra demostrar la intencionalidad pedagógica y su contribución al logro de aprendizajes esperados

ANEXOS 2

Currículo Vitae del Instructor

JHON JOSÉ A. BENAVIDES ROBALINO



Información personal:

- o **Estado Civil:** Casado
- o **Nacionalidad:** Ecuatoriana
- o **Profesión:** Economista
- o **Especialidad:** Magister en Docencia Universitaria y Administración Educativa.
- o **Lugar de Nacimiento:** Naranjito – Provincia del Guayas
- o **Fecha de Nacimiento:** 5 de mayo de 1965
- o **Cédula de Identidad:** 170871669-9
- o **Libreta Militar:** 196517007372
- o **Matrícula Profesional:** CEP 3010
 Registro en el Comité de Consultoría:
 1-07219-CIN (hasta el año 2007)
- o **Teléfono:**3072428 / Cel: 0993187616
- o **Correo Electrónico:**econjhonbenavides@hotmail.com

Dignidades:

- o Miembro del Colegio de Economista
- o Miembro del Comité de Consultoría – Consultor Individual Nacional (ámbito económico y educativo)

Instrucción:

Superior:

- o Universidad Central del Ecuador

Facultad de Economía

Escuela de Economía

- o Escuela Politécnica Nacional

Instituto de Post-grado

Maestría en Gerencia Empresarial

Materias aprobadas: Métodos Cuantitativos, Microeconomía, Análisis Estadístico, Contabilidad¹, Macroeconomía, Gerencia de Mercados 1, Gerencia de Mercados 2, Contabilidad de Costos, Investigación Operativa, Comportamiento Organizacional, Legislación Económica. (Equivale a tres semestres)

- o Universidad Tecnológica Indoamérica

Centro de Estudios de Post-grado

Maestría en Docencia Universitaria y Administración Educativa

Secundaria:

- o Colegio Nacional “Primero de Abril” – Latacunga

Año Lectivo 1978-1979 hasta 1979-1980

- o Colegio Nacional “Amazonas” – Quito

Bachiller en HHMM especialidad Físico Matemático

Año Lectivo 1980-1981 hasta 1982-1984.

Primaria:

- o Escuela “Juan Manuel Lasso” – Lasso (Provincia de Cotopaxi)
- o Propedéutico para Asesores y Auditores Educativos.

**Cursos
realizados:**

Ministerio de Educación – Apoyo y Seguimiento a la Educación

MÓDULOS APROBADOS:

Análisis de la Información Estadística (AEI-TIC)

Cómo Aprende la Gente.

Innovación Institucional.

Fundamentos de la Calidad Educativa.

Cuidado de la Calidad

Desde 30-08-2012 hasta 26-11-2012

- o Curso: “Desarrollo de Capacidades de Emprendimiento en los Jóvenes”

SIPROFE – MINISTERIO DE EDUCACION

Enero de 2012

Duración: 60 horas

- o Seminario Taller:

“JORNADAS PEDAGÓGICAS LASALLISTAS”

Contenido:

- o DISEÑOS ESTRUCTURALES Y METODOLÓGICOS DEL CURRÍCULO – Expositor René Cortijos
- o ELABORACION DEL PLAN DE CLASE - Expositor

René Cortijos

- EVALUACION DEL APRENDIZAJE - Expositor René Cortijos
- INTERDISCIPLINARIEDAD POR AREAS: EDUCACION BÁSICA SUPERIOR Y BACHILLERATO – Editorial Pearson
- PLANIFICACION MICROCURRICULAR POR AREAS – Editorial Santillana
- PLANIFICACION DEL PLAN DE CLASE POR AREAS – Editorial Santillana
- LA EVALUACION Y EL PLAN DE CLASE - Editorial Santillana

Actividad realizada desde el 18 al 31 de agosto de 2011, en jornadas de 07h30 a 13h30

- Seminario: “PRUEBAS SER POR AREAS”

Corporación Pedagógica Saber Siglo XXI

Febrero de 2010

Duración: 20 horas.

- Seminario: “¿Qué son y cómo se aplican las competencias en el aula?”.

Fundación el Comercio

Junio del 2007

- Seminario: “PLANIFICACIÓN ESTRATEGICAY OPERATIVA”

PREFECTURA DE PICHINCHA

Abril de 2007

Duración: 20 horas

- Seminario: “PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜISTICA APLICADA A LA DOCENCIA”

DIMERINO EDITORES

Agosto de 2006

Duración: 16 horas.

- Seminario: “EL CONSTRUCTIVISMO Y APRENDIZAJE SIGNIFICATIVOS” Y “TÉCNICAS PROACTIVAS”

COLEGIO Dr. CAMILO GALLEGOS TOLEDO Y
SUPERVISION DE EDUCACION DE PICHINCHA

Agosto de 2006

Duración: 40 horas

- Seminario: “PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA Y PARADIGMAS DEL APRENDIZAJE”

COLEGIO Dr. CAMILO GALLEGOS TOLEDO Y
SUPERVISION DE EDUCACION DE PICHINCHA

Octubre de 2003

Duración: 80 horas

- Seminario: “CALIDAD TOTAL EN LA EDUCACION”

COLEGIO Dr. CAMILO GALLEGOS TOLEDO

Septiembre de 2002

Duración: 20 horas

- Curso: Auxiliar Técnico en Computación.

Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)

Duración: 120 horas.

Experiencia:

- Colegio Nacional Femenino “Once de Marzo” - Quito

Actividad: Profesor de Física y Matemática

Desde el año lectivo 1991-1992 hasta 1993-1994

- o Colegio Nacional Experimental “Amazonas” - Quito

Actividad: Técnico en Laboratorio Pedagógico. (Laboratorio de Física)

Año lectivo 1997-1998.

- o Unidad Educativa Bilingüe “Franz Schubert” - Quito

Actividad: Profesor en el área de matemáticas (Profesor de Física y Matemática)

Desde el año lectivo 2000-2001 hasta el año lectivo 2003-2004

- o Unidad Educativa “San José – La Salle” – Quito

Actividad: Profesor de Física (1º, 2º y 3º de Bachillerato)

Desde el año lectivo 2008-2009 hasta la fecha

- o Colegio Técnico “Dr. Camilo Gallegos Toledo” - Quito

Actividad: Profesor de Física y Área Técnico Profesional

Desde el año lectivo 1993-1994 hasta la fecha.

- o Colegio Técnico “Dr. Camilo Gallegos Toledo” – Quito

Actividad: Rector encargado

Desde el año 2012-07-2012 hasta la fecha

- o Colegio Técnico “Dr. Camilo Gallegos Toledo” – Quito

Actividad: Facilitador y miembro del equipo de pensamiento estratégico encargado de difundir y poner en marcha el nuevo Bachillerato Técnico Ecuatoriano.

Año lectivo 2010 - 2011.

- Consultor Individual Nacional en el ámbito económico y educativo hasta el 2007. Formé parte de la CADS LOAYZA-BENAVIDES-ALBAN (Consultora de Apoyo a la Delegación de Servicios)

ANEXO 3
SOLICITANDO EL PERMISO AL SEÑOR RECTOR PARA PODER REALIZAR
LAS ENCUESTAS A LOS DOCENTES DEL COLEGIO VICENTE
ROCAFUERTE.







REALIZANDO LA ENCUESTA DEL PROYECTO

En la realización de las encuestas en el Colegio Técnico “Vicente Rocafuerte”, en donde los docentes participaron con curiosidad y colaboración ya que para ellos se encontraban interesados sobre primero los resultados que podrían arrojar estas encuestas y segundo por la posibilidad de encontrar cursos de actualización o carreras que se puedan promocionar afines a sus carreras.

Estas son las fotos que tomamos como evidencia de nuestro trabajo de investigación. Quisiera añadir que no fue fácil realizar esta investigación ya que el horario de trabajo de los maestros no ayudó pues no podíamos encuestarlo en la mañana ellos se encontraban trabajando y en la tarde se encontraban cada uno en sus labores de planificación, además siempre existe una cierta desconfianza al contestar cualquier tipo de cuestionario por temor a represalias.











