



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán, de la ciudad de Gualaceo, cantón Gualaceo, provincia Azuay, período lectivo 2012 – 2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Velásquez Cárdenas, Tania Paulina

DIRECTOR: Bustillos Ronquillo, Hernán Serafín, M.Sc

CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Hernán Serafín Bustillos Ronquillo

DIRECTOR(A) DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, realizado por: Velásquez Cárdenas Tania Paulina, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, enero de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Velásquez Cárdenas Tania Paulina declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán, de la ciudad de Gualaceo, cantón Gualaceo, provincia Azuay, período lectivo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Bustillos Ronquillo Hernán Serafín director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autor Velásquez Cárdenas Tania Paulina

Cédula 0103937439

DEDICATORIA

Quiero dedicarle con todo mi amor esta tesis, a mi querido esposo Juan Pablo Castaño que me apoyo incondicionalmente durante este trayecto de formación profesional, además supo tenerme la suficiente paciencia para acompañarme en este camino, que no fue nada fácil, pero siempre con su amor, supo darme sus palabras de aliento para no detenerme, también la dedico a mis hijas Mayte y Danna que tuvieron que aprender en el camino junto a mí, que hay un tiempo para estudiar y otro para compartir con ellas, finalmente a mi madre con todo cariño, respeto le dedico este logro por su amor y apoyo constante para que pueda alcanzar esta meta tan añorada.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi infinito agradecimiento a la Magíster Sor. Juanita Tapia Cárdenas por permitirme realizar mi investigación dentro de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, al Magíster Armando Guachichullca por compartir información valiosa para la realización de esta investigación, finalmente agradezco a todos los docentes de esta prestigiosa institución que me apoyaron contestando los cuestionarios, ya que sin su aporte no hubiera sido posible culminar con esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Necesidades de formación.....	7
1.1.1. Concepto.....	8
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	9
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.	13
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	15
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).....	16
1.1.5.1. Modelo de A. Rosset.	16
1.1.5.2. Modelo de R.A. KAUFMAN.....	17
1.1.5.3. D’Hainaut (1983).....	18
1.1.5.4. Modelo de F.M. COX.....	18
1.2. Análisis de las necesidades de formación.	19
1.2.1. Formación profesional	20
1.2.1.1. Formación inicial.....	22
1.2.1.2. Formación profesional docente.	23
1.2.1.3. Formación técnica.....	24
1.2.2. Formación continua	25
1.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	27
1.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	29
1.2.5. Características de un buen docente	31
1.2.6. Profesionalización de la enseñanza	34
1.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	35
1.2.8. Análisis organizacional	35
1.2.9. La educación como realidad y su proyección.....	37
1.2.10. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	39
1.2.11. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	40
1.2.12. Liderazgo educativo (tipos)	43
1.2.13. Tipos de líderes.	45
1.2.14. El bachillerato ecuatoriano(características, demandas de organización, regulación)	46
1.2.15. Objetivos del Bachillerato General Unificado	50
1.2.16. Reformas Educativas (LOEI –Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	51
1.2.17. Ley Orgánica de Educación.....	53
1.2.18. Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública	54
1.2.19. Ley de presupuestos del Sector Público.....	54

1.2.20.	Decreto Ejecutivo n° 708 del 5 de noviembre de 2007	55
1.2.21.	Análisis de la persona.....	55
1.2.22.	Perfil general del estudiante dominicano.	58
1.2.23.	Perfil general del docente dominicano.	59
1.2.24.	Análisis de la tarea educativa.	59
1.2.25.	La función del gestor educativo.....	61
1.2.26.	La función del docente.	64
1.2.27.	La función del entorno familiar	66
1.2.28.	La función del estudiante	66
1.2.29.	Cómo enseñar y cómo aprender.	67
1.2.29.1.	¿Cómo enseñar?.....	67
1.2.29.2.	¿Cómo aprender?	69
1.3.	Cursos de formación.....	72
1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación.....	72
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes.....	73
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	74
1.3.3.1.	Planificación de la capacitación.....	74
1.3.3.2.	Recursos de los cursos formativos.	76
1.3.3.2.1.	<i>Talento humano</i>	76
1.3.3.2.2.	Tecnología educativa de la capacitación.....	76
1.3.3.2.3.	Tecnología para la capacitación.	77
1.3.3.3.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	77
	CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	79
2.1.	Contexto	80
2.2.	Participantes	80
2.3.	Diseño y métodos de investigación	82
2.	83
2.3.1.	Diseño de investigación.....	83
2.3.2.	Métodos de investigación	83
2.3.3.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	84
2.3.4.	Técnicas de investigación	84
2.3.5.	Instrumentos de investigación	85
2.4.	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	85
2.4.1.	Talento humano.....	85
2.4.2.	Materiales.....	85
2.5.	Procedimiento	86
	CAPÍTULO 3: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	88
3.1.	Necesidades formativas.....	89
3.2.	Análisis de la formación.....	96
3.	96
3.2.1.	La persona en el contexto formativo.	96
3.2.2.	La organización y la formación.	103
3.2.3.	La tarea educativa	110
	CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	120
4.1.	Tema del curso.....	121

4.2.	Modalidad de estudios	121
4.3.	Objetivos	122
4.	122
4.3.1.	Objetivo general.....	122
4.3.2.	Objetivos específicos.....	122
4.4.	Dirigido a:	122
4.4.1.	Nivel formativo de los destinatarios	122
4.4.2.	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	123
4.5.	Breve descripción del curso	123
4.5.1.	Contenidos del curso.....	127
4.5.2.	METODOLOGÍA	134
4.5.3.	Evaluación.....	153
4.6.	Duración del curso	154
4.7.	Cronograma de actividades a desarrollarse	154
4.8.	Costo del curso.....	155
4.9.	Certificación.....	155
4.10.	Bibliografía	156
CONCLUSIONES.....		157
RECOMENDACIONES.....		159
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		161
ANEXOS		167

RESUMEN

Un elemento nuclear de los procesos educativos es la formación del docente ecuatoriano, en todos sus niveles, es así que la presente investigación se realizó con el propósito de detectar las necesidades de formación y plantear una propuesta efectiva que en alguna medida mejore la situación actual de la institución, respecto de las necesidades formativas sentidas en sus docentes, se llevó a cabo en la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, periodo 2012-2013”.

Se contó con el apoyo de autoridades de la institución, y el aporte de 22 docentes de bachillerato técnico y en ciencias.

Como instrumento para la recolección de datos se aplicó el cuestionario “Necesidades formativas”, del cual se concluyó que la mayoría de docentes tienen un título de tercer nivel, pero los conocimientos adquiridos en su formación inicial no le bastan para brindar una educación de calidad; en vista a esta situación es necesario una mayor preparación por parte del docente y plantear un curso de formación para tratar de mejorar los aspectos que fueron detectados con la aplicación del cuestionario.

PALABRAS CLAVES: formación, docente, necesidades, curso, cuestionario.

ABSTRACT

A core element of the educational processes is the teacher training of the Ecuadorian educators at all levels, that is why this investigation was performed, in order to identify the training needs and to propose an effective approach to some extent and to improve the current situation of the institution in respect of training needs felt by its teachers, it was held in the Education Unit "Santo Domingo de Guzman", Gualaceo city of the province of Azuay, 2012-2013 period. It had the support of authorities of the institution, and the contribution of 22 high school teachers in technical studies and science. As an instrument for data collection the questionnaire "Training needs" was applied, which concluded that most teachers have a third level degree, but the knowledge acquired in their initial training is not enough to provide a quality education; in view of this situation more preparation is necessary by the teacher and the establishment of a training course to try to improve the aspects that were detected with the application of the questionnaire

KEYWORDS: Formation, educational, questionnaire, necessities, course.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio surgió con la finalidad de identificar necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas de nuestro país, luego de la implantación del nuevo modelo de bachillerato Unificado. Con los resultados obtenidos se formarán indicadores de gestión de formación profesional y continua para los centros de educación superior de esta manera se pretende formular ajustes y nuevas ofertas académicas, el talento humano es la clave para el desarrollo de los pueblos; es menester de los gobiernos, actuales, seguir reivindicando a la educación como base fundamental para el progreso de nuestra sociedad, los docentes tienen la tarea de formarse continuamente al nivel de los avances tecnológicos, científicos, porque tiene que asumir cambios estructurales, en la forma de pensar de los estudiantes, que a veces pueden asustar, pero si hay la debida preparación formar una patria digna, donde nadie la pisotee, sino por el contrario que su nombre esté por lo alto y de esta manera poderla llamar con orgullo la patria de los ecuatorianos.

El capítulo uno consta del marco teórico que se fundamentó con la investigación bibliográfica y el aporte de la investigadora, el segundo capítulo se detalla la metodología que se aplicó en la presente investigación dentro del cual se describió el contexto, los participantes el diseño y los métodos de investigación que se utilizaron para la recolección de datos. En el tercer capítulo se realizó el diagnóstico, análisis y discusión de resultados, lo cual consistió en la interpretación de las tablas estadísticas y su posterior relación con el marco teórico.

En el cuarto capítulo se propuso el curso de formación, que consta de información valiosa para tratar de mejorar la situación actual de la institución en cuanto a las necesidades formativas de sus docentes.

El problema planteado necesidades formativas de los docentes de bachillerato, se dio respuesta elaborando un curso de formación, para preparar a los docentes en aspectos que fueron detectados como prioritarios, luego del análisis de los resultados de la encuesta.

Se puede manifestar que no existen investigaciones similares en el país, solo indicadores de evaluación de los docentes que se han realizado en los últimos años, y que sirven de referencia para analizar la formación docente.

El diagnóstico de necesidades de formación o capacitación docente sirve para detectar las falencias, para impartir, crear programas de capacitación con bases sólidas y dignas para los docentes. La capacitación como prioridad en este siglo XXI lleva a

comprender que en esta nueva era, de la tecnología y la información, se debe asumir este reto con valentía y con la debida preparación.

La educación se encuentra en un proceso de transformación a nivel nacional, por tal razón esta investigación es de importancia para la institución, sus docentes y sociedad en general pues aporta con información valiosa para mejorar de alguna manera la situación actual en la que se encuentra, porque hay aspectos de formación en los cuales se deben preparar aún más los docentes.

Esta investigación es importante para la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, porque se recabó información necesaria para realizar el diagnóstico de necesidades formativas, y se detectó cuáles fueron los aspectos o temáticas en las cuales se debe fortalecer la institución, además este diagnóstico sirvió para plantear un plan de capacitación, que servirá de beneficio para los docentes de bachillerato, estudiantes, y autoridades del establecimiento.

La educación ecuatoriana a nivel general no es de la mejor calidad, por tal razón todos quieren mejorarla; empezando desde el gobierno nacional, instituciones educativas entre otros, el profesional de la educación es el encargado de gestionar y administrar el currículo, así como los recursos que hacen a una entidad educativa, y ellos tienen la necesidad de vincular la teoría con la práctica para mejorar su desempeño profesional.

Además, con el fin de cumplir un requisito de orden académico - personal se ha desarrollado el presente trabajo, con un afán de superación, y de formación profesional, con el propósito de que este aporte sea útil a la sociedad. También cabe señalar que es importante para los docentes, pues de esta manera podrían detectar sus falencias en el ámbito profesional e ir buscando soluciones a las mismas.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja el presente proceso investigativo se realizó con el fin de identificar cuáles son las reales necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas de nuestro país. Los resultados constituirán indicadores de gestión de formación profesional y continua para los centros de educación superior y así formular ajustes y nuevas ofertas académicas.

Esta investigación se desarrolló con la colaboración de los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, pues brindaron las directrices necesarias para culminar con este trabajo, además se tuvo la apertura de las autoridades de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, para realizar el proceso, así mismo los docentes colaboraron para la recolección de datos contestando a los cuestionarios que se les entregó; Se contó con los recursos necesarios para la investigación entre ellos el

cuestionario para el Diagnóstico de necesidades formativas, se hizo uso de las TIC's como medio para realizar la redacción del Marco Teórico, análisis y discusión de resultados.

La investigación se desarrolló con el fin de diagnosticar, analizar datos recolectados y proponer estrategias de capacitación, para los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, con el fin de cumplir con el requerimiento de la Universidad Técnica Particular de Loja como trabajo de fin de maestría.

Se dio cumplimiento a los objetivos específicos que se detallan a continuación:

Se fundamentó teóricamente los temas de necesidades de formación del docente de bachillerato, lo cual se desarrolló por medio de la investigación bibliográfica.

Se diagnosticó y evaluó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, por medio del análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios.

Se diseñó un curso de formación para los docentes de bachillerato, a través de la investigación bibliográfica, con el fin de responder a las dificultades/necesidades que presentaron los docentes encuestados; y con el objeto dar respuesta a los inconvenientes detectados producto del diagnóstico realizado.

Se contó con la información pertinente de los docentes y directivos de la UTPL, la institución en la que se realizó la encuesta nos brindó de manera abierta sus instalaciones, los docentes colaboraron contestando los cuestionarios, finalmente uno de los inconvenientes fue el cambio de formatos para la redacción del informe final de la tesis.

Invito a usted a leer a esta tesis, que pretende dar un aporte significativo a docentes, y público en general sobre el tema formación, en especial el curso de formación brinda la posibilidad de aprender métodos y técnicas activas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, y a su vez mejorar la práctica de la docencia.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

La educación en la actualidad es considerada una prioridad para el Gobierno Nacional Ecuatoriano, por tal motivo es menester de los directivos de las instituciones, como de los docentes en general; se realice un análisis profundo en cuanto a su labor, pues se ha percibido que en la actualidad se están dando cambios vertiginosos en cuanto a tecnología y ciencia, que son a veces difíciles de abordar, sino se tiene la debida preparación; siendo así es necesario realizar un análisis de todo cuanto sea necesario en temas de formación docente, con el propósito de hallar todos los mecanismos necesarios para que la educación vaya en bien de los estudiantes y así logren alcanzar las debidas competencias para afrontar las situaciones que se presenten en la actual sociedad y los diferentes climas laborales, hablando en el sentido de desempeño.

Al respecto el Ministerio de Educación, (2009) indica: “Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica”. De lo expuesto se derivan dos conceptos fundamentales: la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia; el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo. Por otra parte el término de desempeño profesional se refiere al carácter, la calidad del quehacer y práctica docente de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares.

En referencia a lo antes mencionado Sanmamed y Rivas, (2008) plantean que:

“El profesorado tendrá que afrontar nuevas maneras de enseñar, de evaluar y de tutorizar una vez que se debe propiciar una docencia centrada en el alumno que le proporcione las competencias necesarias y le facilite su futura inserción profesional capacitándole para aprender a lo largo de la vida. Desde esta óptica, se amplían cualitativa y cuantitativamente las exigencias profesionales docentes que darán lugar a intereses y necesidades formativas que tendremos que identificar y atender

convenientemente para conseguir que el profesorado pueda responder a los requerimientos que se le piden” (p.287).

Respecto a lo anterior, el estudio de las necesidades de formación constituyen carencias del profesorado, que pueden ser detectadas a través de distintos indicadores de evaluación como es el caso de los indicadores de desempeño docentes propuestos por el Ministerio de Educación, además estas necesidades nos sirven para proponer cambios en la oferta educativa con la implantación del nuevo modelo de bachillerato unificado.

1.1.1. Concepto.

Existen un sinnúmero de concepciones sobre necesidades de formación, pero se tomará como referencia las siguientes:

El concepto de necesidad de formación, según el Diccionario de la Real Academia (2009): proviene del latín “*neceditas*” cuyo significado es lo que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida.

La psicología ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial.

Según (Tejedor, 1990) Indica que las necesidades de formación tienen diferentes significados “por una parte son intereses, deseos, carencias o deficiencias vinculadas tanto a un estado referencial (interno o externo) como a un estado de conciencia o percepción de algo”, este autor nos da una idea clara sobre los significados de necesidad de formación, debido a ello deben ser tomados en consideración, ya que estos conceptos dan una referencia sobre la situación que se requiere mejorar, y en este caso son las necesidades formativas de los docentes de bachillerato.

Para las autoras González Tirados & González Maura, (2007) “Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”. Estas autoras expresan unas necesidades específicas que requieren ser solucionadas o más bien ser cubiertas, pues se refieren ya a exigencias propias de la profesionalización del docente.

Por otra parte Kaufman (1982) o Witkin *et al.* (1996), la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. Estos autores dejan ver que no hay una lógica entre lo que se enseña y los resultados que se obtienen, por tal razón es necesario analizar las causas y motivos de esta problemática.

Con las tres concepciones antes mencionadas se puede concluir que las necesidades de formación están determinadas por la brecha existente entre el perfil ideal de competencias y el perfil real del docente. El estudio de las necesidades de formación docente nos da las pautas para desarrollar programas que ayuden a superar las carencias que se presentan en la labor diaria del docente.

Además, cabe recalcar que nos encontramos en épocas en que la tanto la tecnología como la ciencia crecen a un ritmo acelerado, de la misma manera el docente debe estar preparado hacerle frente a estos avances. También el sistema Educativo Ecuatoriano ha entrado en un proceso de autoevaluación de las instituciones educativas, no solamente de un aspecto, sino de toda la institución y de todos sus actores; todo esto con el fin de verificar la calidad y la oferta educativa, puesto que ha habido una crisis en este sector en cuanto a productividad, es por tal motivo que tanto directivos como docentes necesitan haber elaborado este proceso para realizar una mirada hacia su interior y evidenciar los puntos críticos en los cuales deben trabajar y uno de ellos debe ser el de las necesidades de formación de los docentes para poder potencializar su calidad educativa.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Los tipos de necesidades formativas hacen referencia a las bases necesarias para realizar o desempeñar la labor docente, es imprescindible identificar estos tipos para brindar una formación adecuada y pertinente para los docentes.

A continuación se detalla los tipos de necesidades según algunos autores:

Primeramente tenemos a (Colen, 1995) partiendo de los modelos de formación, distingue dos tipos de necesidades según su procedencia:

- Necesidades **del sistema**. Es la formación que el profesorado necesita para implantar una reforma a nivel organizativo y curricular. Son necesidades que pueden

no ser compartidas por los propios profesores al venir determinadas por agentes externos.

- Necesidades **del profesorado**. Es la formación basada en las demandas de los propios profesores tanto de forma individual como en equipo.



Figura 1. Tipos de necesidades
Elaborado por: Lic. Tania Velásquez

Partiendo de un Modelo de Escenarios Organizacional, (Fernández, 1998) describe diferentes tipos de necesidades:

A. Necesidades **actuales**. Son propias de la situación actual de la formación continua dentro del escenario histórico-temporal. Estas necesidades pueden ser a su vez: expresadas o de demanda, normativas, comparativas, sentidas, curriculares, relativas.

B. Necesidades **prospectivas**. Son las relacionadas con el futuro rol de la formación continua dentro del escenario histórico-temporal. Estas necesidades pueden ser: sentidas, expresadas o de demanda, normativas, curriculares, relativas.

C. Necesidades de desarrollo de capacidades y niveles de formación básica-culturales.

Son necesidades de escenarios formativos de capacidades culturales:

(a) Necesidades de **capacidades observables** o conductuales (contenidos, procedimientos, procesos, funciones, etc.)

(b) Necesidades de **capacidades mentales** o cognitivas (procedimiento de información, toma de decisiones, planificación y resolución de problemas).

(c) Necesidades de **actitudes y valores** o de transferencia socio relacional (concienciación, implicación y anticipación, relación e inserción social y desarrollo y equilibrio socio comunicacional. (D'Hainaut, 1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

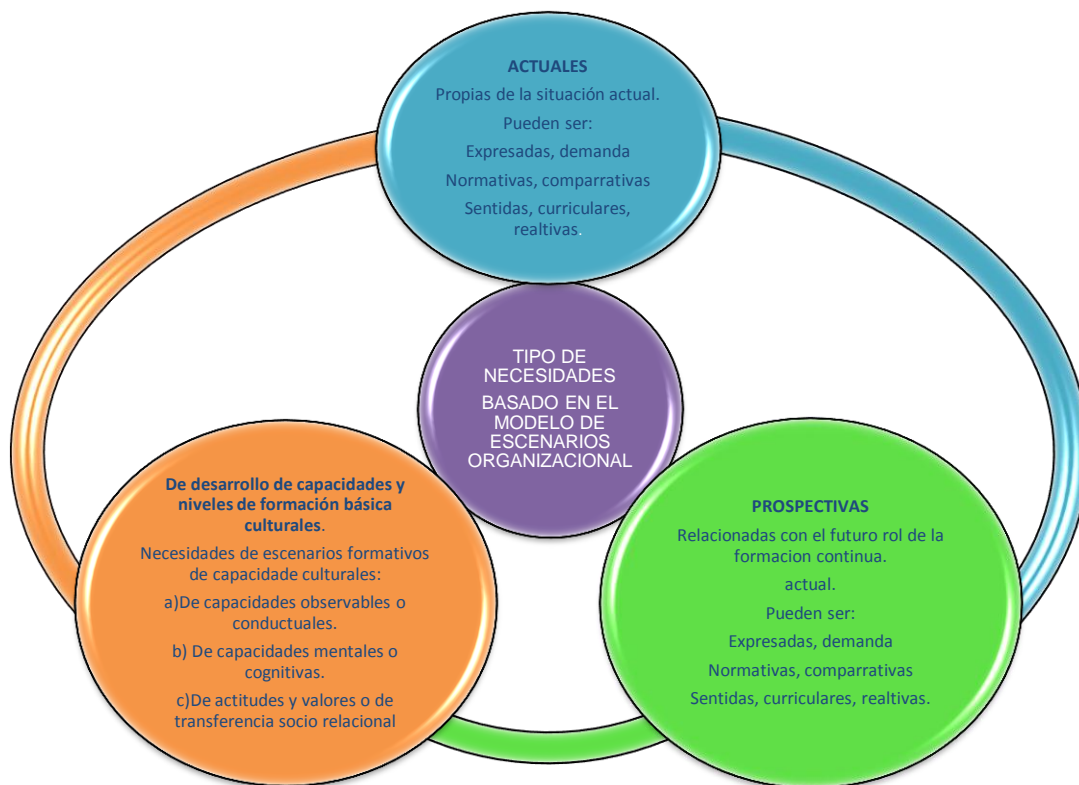


Figura 2. Tipos de necesidades basados en el modelo de escenarios organizacionales
Elaborado por: Lic. Tania Velásquez

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el

contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad. (Pág. 123-124).

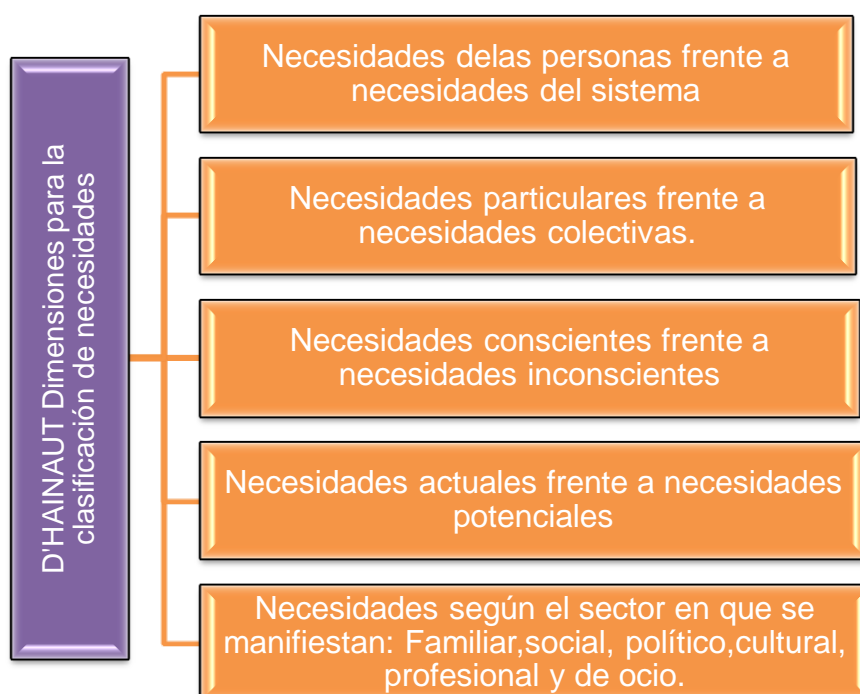


Figura 3. Dimensiones para la clasificación de necesidades
Elaborado por: Lic. Tania Velásquez

Sin duda alguna existe una variedad infinita de necesidades, todas ellas tienen su característica, especificidad o se refieren a un ámbito en particular, para brindar una educación de calidad es pertinente detectar cuáles son las necesidades de cada institución y tratar de mejorarlas, ya que de ello dependerá el progreso de la institución, docentes y sus estudiantes.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades formativas es un proceso muy importante, dado que para planificar cualquier proceso de capacitación se debe disponer de una base de datos que nos ayude a orientar el trabajo que se quiere realizar con los docentes, puesto que no se puede plantear ningún proyecto, talleres o programas, sino se realiza una adecuada investigación y evaluación de las necesidades de los docentes en temas de formación. Además tiene que ver con encontrar las verdaderas necesidades de los docentes para realizar su labor diaria, porque a partir de esto se propondrán los diversos diseños, desarrollos, actividades y evaluación de planes de formación, de innovación educativa, y con la evaluación de los conocimientos profesionales. Todo esto implica un proceso de investigación que servirá para realizar programas de innovación curricular, actualización y fortalecimiento de la carrera profesional

La detección de las necesidades de formación debe tener una base científica, es decir, aplicar la investigación como fuente para la recolección de datos, además debe ser un proceso sistematizado en el sentido que se debe tener una planificación previa; disponer de los instrumentos y la metodología correspondiente para la recoger información, analizar datos e interpretarlos. Con este procedimiento podemos tener una validez del proceso de evaluación de necesidades, al iniciar este proceso se debe contar con un propósito claro, especificar las tareas, como manejar los respectivos instrumentos y sentar las bases de la recogida de datos.

Una vez que se cuente con la información recolectada sobre las necesidades de formación, se debe complementar esta tarea con la valoración de las mismas, hay que priorizarlas para plantear la acciones de prevención, detección, y proponer planes de mejora para cubrir estas necesidades.

Sin embargo, conviene introducir ciertos matices, ya que no todos evalúan lo mismo. Dentro de las teorías de la evaluación y siguiendo el modelo de (Kirkpatrick, 2010) se establecen cuatro niveles de evaluación que se detallan a continuación:

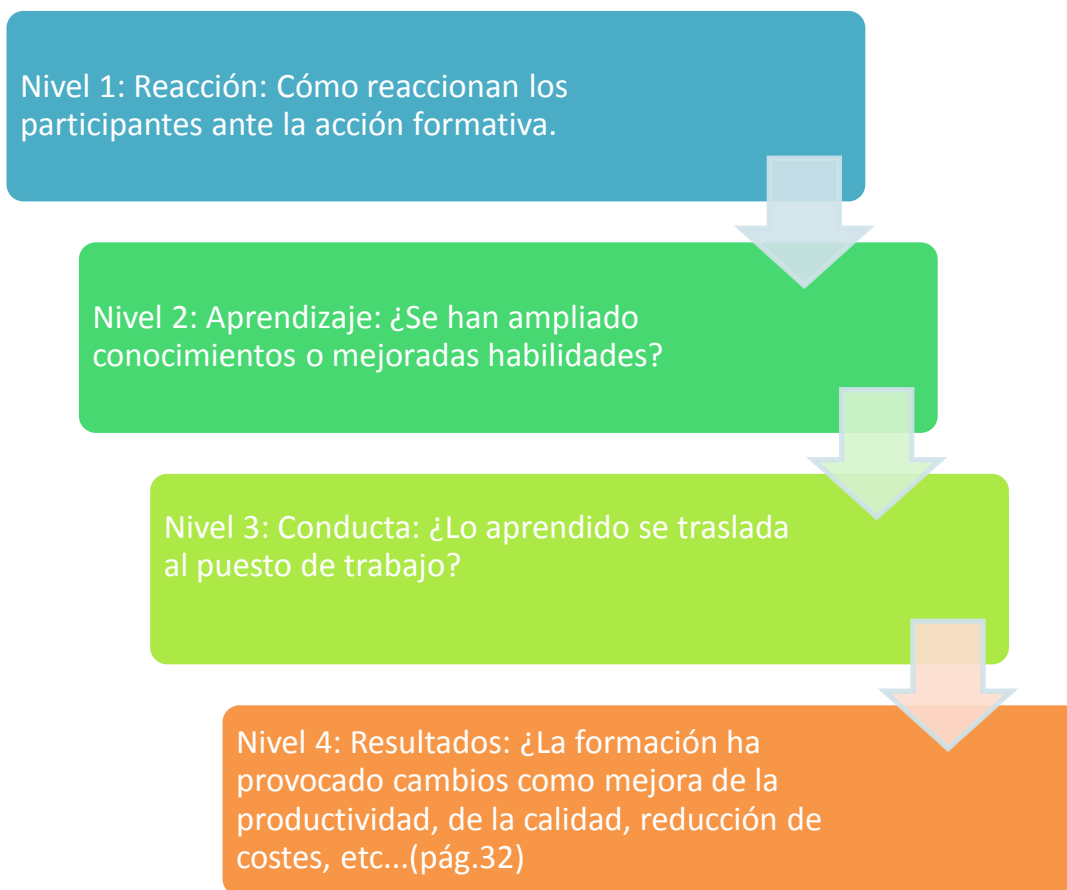


Figura 4. Niveles de evaluación

Elaborado por: Lic. Tania Velásquez

Es necesario considerar estos niveles de evaluación, ya que nos proporcionan información valiosa del cómo se están desarrollando los procesos formativos, y además nos permiten ver el impacto luego de impartir cursos de formación y capacitación.

Los más utilizados son los del nivel 1, sobre la reacción de los participantes y los menos utilizados debido a la dificultad de medir son los de resultados, debido a estas situaciones es necesario elaborar estándares de calidad mediante plantillas para aplicar a los docentes y esto se lo puede lograr con evaluación sobre las destrezas adquiridas y si los ponen en práctica dentro de sus clases, a través de observaciones que son realizadas por los directivos o personas capacitadas para tal fin.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Las necesidades formativas del docente de bachillerato surgen en la época actual, por los distintos cambios producidos por la implantación del nuevo modelo de bachillerato unificado, en el cual los docentes deben adquirir otra formación, ya que los estudiantes deben adquirir nuevas destrezas y mejorar su desempeño para el ingreso a las universidades, en tal virtud (Stufflebean, 1971) propone que la necesidad formativa no debe ceñirse sólo al momento actual, sino que debe considerar los cambios futuros. Este autor pese a enfatizar el importante paso que puede constituir el ampliar el concepto de necesidad formativa, no desarrollan un concepto claro de necesidad formativa proactiva.

Con este planteamiento el eje fundamental de la formación del profesorado es la propia práctica, de ahí que las estrategias se refieran a ellas (Belardo, 1999). "Las necesidades de formación y desarrollo nacen a raíz de los constantes cambios en el mundo globalizado; con nuevas tecnologías, nuevos procesos de producción los cuales constituyen un factor básico en la calidad de la educación y desarrollo de la Escuela".

Las instituciones educativas son el artífice de una sociedad, pues son ellas las primeras en brindar los conocimientos básicos, su objetivo es alcanzar la calidad de educación y esto se lo puede lograr con la detección de necesidades de formación de los docentes, tanto en conocimientos pedagógicos y conocimientos didácticos de cada contenido.

Dentro de las necesidades, plantea así mismo el (Ministerio de Educación, 2009) contar con:

Estándares para la formación inicial, contruidos en un proceso participativo, que permita llegar a amplios niveles de consenso. Por estándar se entiende todo aquello que debe saber y saber hacer un maestro para ejercer su profesión. Actualmente se habla de estándares para la formación inicial de los docentes; es decir, aquéllos que se logran en la formación de pregrado y estándares por ciclos y áreas de desempeño.

Escalafón de la carrera docente, que premie los logros y no la antigüedad. Asociada a la evaluación, debe existir una propuesta de incentivos; entre ellos, la existencia de convenios a fin de que los docentes de los ISPED, IPIB y Universidades estudien y obtengan el título de cuarto nivel, requisito básico para laborar en una institución de educación superior.

Revisar la institucionalidad para fortalecer la formación docente, realizar proyectos que permitan el seguimiento y evaluación de las actividades que realizan las instituciones que forman docentes en el Ecuador, así como también de los procesos de mejoramiento o solución a los problemas y/o necesidades

Aplicar un sistema integral de calidad de la formación inicial y continua, que considere el seguimiento, verificación y aplicación de medidas correctivas del proceso educativo, que controle, desde la planificación, los diseños curriculares, programas, enfoques y metodologías educativas, los perfiles de los maestros, los instrumentos complementarios (materiales y equipos), los logros en el aprendizaje, el desarrollo de los procesos mentales, competencias, habilidades y destrezas intelectuales.

Formar al profesorado en mayores competencias pedagógicas, capacidad de trabajar con los compañeros y otorgar mayor responsabilidad a las escuelas, con una mayor descentralización de la gestión pedagógica y administrativa.

Todos los aspectos reseñados pueden repercutir de forma directa sobre el sistema de enseñanza y facilitar la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula. Se puede resaltar que los profesores demandan en general más formación didáctica puesto que la consideran imprescindible para el buen funcionamiento de su trabajo escolar, aunque si bien se aprecian carencias más acusadas entre los profesores de educación secundaria, en aspectos como plantea (Pascual, 1995): “planificación de proyectos, aplicación y puesta en práctica de diversas metodologías y cómo construir, utilizar y aplicar diversas técnicas e instrumentos de evaluación”.

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

Según los autores Pérez M, Campero A, (1994) afirman que existen diversos modelos para la realización de un Análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia y estos son:

1.1.5.1. Modelo de A. Rosset.

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes “De donde partimos” y “Hacia dónde vamos”.

2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al Análisis de Necesidades de Formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

1.1.5.2. Modelo de R.A. KAUFMAN

Kaufman (1982), desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones (1987) un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades.

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

1. Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
2. Discrepancia entre “Lo que es” y “Lo que debería ser”, en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales.
3. Priorización de necesidades.

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

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas del problema.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.

8. Asignar prioridades entre las prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante. (p 58-59)

1.1.5.3. D'Hainaut (1983)

Señala que una de las finalidades básicas de un análisis de necesidades consiste en ayudar a los profesionales a tomar decisiones apropiadas acerca de los servicios que deberían ser proporcionados a los clientes. Su finalidad, pues, según Sanz (1996), no es sugerir soluciones, sino identificar aquellas áreas cuyas soluciones son más requeridas y establecer los criterios para su solución.

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

1.1.5.4. Modelo de F.M. COX

F.M. Cox (1987), uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

1. La institución
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de temas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Los autores mencionados sugieren una serie de procedimientos o pasos para realizar el análisis de necesidades, los cuales permiten ir adquiriendo información pertinente para la solución de problemas que pudieran detectarse.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

Dado el vertiginoso avance de la ciencia y la tecnología luego de la revolución industrial, surgieron cambios en la educación puesto que los conocimientos e informaciones que antes tardaban en llegar, hoy en día se puede evidenciar que los tenemos al alcance en un solo clic por así decirlo.

Es importantes desde esta perspectiva que el docente considere estos antecedentes, ya que hoy no solo tiene que ser un impartidor de conocimiento, el centro de todo proceso de enseñanza – aprendizaje, sino más bien un facilitador, guía, estrategia que conduce al alumno a su zona de desarrollo próximo, para tal fin el maestro debe estar preparado en todos los aspectos tanto en sus habilidades, conocimientos y en su manera de guiar los procesos; esto solo lo logrará con una debida preparación o formación.

Estudiar las necesidades de formación docente es una prioridad, ya que son aspectos relevantes para saber cómo están desarrollando su labor profesional, y por ende saber cómo se están desarrollando los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La discusión sobre la formación docente en el ámbito internacional se relaciona con diferentes problemática, entre las que cabe resaltar, por recurrencia las siguientes: la calidad de la educación, la profesionalidad del docente, los cambios que requieren las instituciones escolares y las prácticas pedagógicas que orientan las demandas del docente. (Mariana Camargo Abello, 2004)

Tal como señala (Agut, 2007) citada en la literatura especializada encontramos dos modelos diferenciados en el que se basan los análisis de necesidades formativas, dos perspectivas diferentes:

- **El enfoque reactivo**, se enfrenta a problemas organizacionales o necesidades ya detectadas.
- **Enfoque proactivo**, en el que se buscan las futuras necesidades formativas o posibles necesidades, adelantándose a los problemas o dificultades que puedan surgir a los trabajadores o a las transformaciones que van a afectar en el futuro a los puestos de trabajo.

Es por tanto, necesario adoptar ambas perspectivas para establecer un Plan de Formación eficaz, ya que por un lado se hace totalmente necesario afrontar las necesidades reales que encontramos en cada momento así como las que previsiblemente se van a presentar en el futuro.

1.2.1. Formación profesional

La formación de profesionales en el Ecuador se ha convertido en una prioridad por el hecho de que se quiere mejorar el campo laboral y lograr que nuestro país tenga personas preparadas y competitivas, es así que el nuevo bachillerato permite o pretende que los graduados tengan un tronco común para iniciar con una formación profesional y puedan optar por una carrera acorde a sus bases iniciales.

La riqueza de un país está en su cultura, costumbres y tradiciones, es necesario que fomentemos en los estudiantes el espíritu activo por aprender para enfrentar los cambios que se avecinan.

La formación tiene que ver con el desarrollo profesional del docente durante su vida, además es un proceso activo que tiene por fin el desarrollo de competencias y habilidades afectivas y motivacionales, con el fin de que se forme no solo en conocimientos, sino también en valores, habilidades interpersonales e intrapersonales, para que su desempeño sea de calidad y de manera ética. Participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, por tanto elementos esenciales en la formación docente.

Para (Arredondo & Cabrerizo Diago, 2006) “El concepto de desarrollo profesional es más amplio que el de formación permanente. Debe entenderse como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo persona y las de desarrollo institucional y social.

El desarrollo profesional es pues, la construcción de la identidad profesional que pretende el aumento de la satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional”. p.217.

La formación profesional es la educación profesional, institucionalizada o no, que prepara a la persona para una profesión en determinado mercado de trabajo. Sus objetivos son amplios y mediatos, sus miras son a largo plazo, buscan calificar a la persona para una futura profesión. (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2007)

De los conceptos expuestos se deduce que es muy importante para un país que las personas se formen no solo a nivel básico, sino también que traten de mejorar día a día buscando una formación profesional en el sentido de ascender a grados superiores en cuanto a educación, antes no era necesario tener una preparación

universitaria para acceder a distintos puestos, se utilizaba solamente el palanqueo que consistía en tener personas que le ayuden a conseguir un puesto, pero debido a los cambios en el gobierno en el tema de educación y el plan decenal, se ha visto la necesidad de formarse en ámbitos más superiores que la misma licenciatura, porque los cambios que se han dado en los últimos años así lo exigen.

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

Sin embargo, en este proceso es importante no perder de vista los principios epistemológicos y axiológicos que se encuentran en la raíz de la propia profesión, para confrontar con ellos las nuevas adquisiciones científicas y tecnologías y adecuar a ellos todo cuanto signifique mejora, es entonces cuando la actualización pasa, de un indiscriminado acercamiento a lo "nuevo", a un auténtico perfeccionamiento profesional. (Olarte, 2011)

Lo referido anteriormente nos lleva a pensar en la carrera docente que tiene en su trasfondo una formación en particular que difiere de las demás, también lleva consigo un sin número de competencias, que se complementan en su campo laboral. "El progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador". (UNESCO, 2011)

Por lo tanto, la formación del profesorado, ha cobrado especial relevancia dentro del sector educativo, recibe una atención especial, por el hecho de que al hablar de renovación, reforma, innovación en Educación es indispensable referirse a la figura del docente y su influencia en el proceso educativo. Formar profesores implica fijar postura desde el punto de vista ideológico, no es un proceso neutral. Según el modelo de sociedad y la concepción que se tenga del ser humano, se asignan determinadas finalidades a la escuela y el rol del docente está en perfecta armonía con esos propósitos.

Según (Ferry, 1991), el concepto de formación puede entenderse en varias vertientes, una *función social* de transmisión de saberes, que se ejerce en función del sistema socioeconómico o de la cultura dominante; *como un proceso de desarrollo y estructuración de la persona*, donde interviene la maduración interna y las posibilidades de aprendizaje del sujeto, o también la *formación como institución*, al hacer referencia a la estructura organizativa que planifica y desarrolla las actividades

de formación. Cada una de estas vertientes imprime al concepto una visión de complejidad, al recibir influencias desde diferentes ámbitos.

Entonces, el proceso de formación es un hecho versátil, mantener la calidad de la enseñanza en la puesta en práctica de la profesión, requiere del docente la adaptación de sus capacidades a las necesidades de los alumnos y contextos escolares concretos. Se considera la formación profesional como uno de sus problemas fundamentales, es el reconocimiento de las diferencias entre grupos sociales y, consecuentemente los problemas derivados de la relación entre las culturas que ellas detentan y la escuela.

1.2.1.1. Formación inicial.

La formación inicial es uno de los aspectos más sobresalientes en la educación, por el hecho de brindar las herramientas primordiales para los profesionales, en donde se cimientan las bases para una formación exitosa. De ello dependerá la calidad de los docentes y ante esto (Arredondo & Cabrerizo Diago, 2006) manifiestan que “La formación inicial es la que se realiza antes del desempeño de la profesión, encaminada a favorecer y desarrollar las capacidades, disposiciones y actitudes del profesorado para facilitarles la realización eficaz de su tarea. Son muchas las investigaciones y estudios realizados en los que se ha puesto de manifiesto las lagunas y problemas que se generan en la formación inicial. Es una cuestión compleja en la que se mezclan resistencias administrativas e institucionales, junto a diversas opciones filosóficas, epistemológicas y sociológicas, respecto a qué tipo de profesorado necesita nuestra sociedad y cómo formarlo para que asuma el rol que va a desempeñar. p. 218.

La formación inicial es imprescindible por el hecho de que en esta etapa se sientan las bases necesarias para que las personas continúen formándose y puedan afrontar los retos que se presenten en su profesión. Además hace referencia al hecho de revisar el currículo de formación y la calidad de los docentes formadores, ya que esto marcará el avance o retroceso de la educación, por lo que es muy importante que el docente reciba todas las bases necesarias para realizar su labor profesional de la mejor manera. Además (Castillo Arredondo & Cabrerizo Diago, 2006) dice que: “El profesor comienza su andadura con la formación inicial que recibe como estudiante en la Universidad. La titulación académica le permite, entre otras funciones, poder ejercer la enseñanza en materias que son de su especialidad. El profesor novato, cuando comienza el ejercicio de la enseñanza, manifiesta frecuentemente no saber qué hacer con la teoría en la práctica de las aulas, sobre todo si cuenta con un bagaje científico-

discursivo que no logra transformar en estrategias operativas docentes. Esta situación le lleva a enseñar cómo les enseñaron a ellos y no como les debieron enseñar. Es por ello que se viene informando a las instituciones superiores que para capacitar debidamente al estudiante deben vincular la formación inicial con la práctica y con la investigación desde el inicio de la carrera docente. Es decir, tiene que ofrecer una formación teórico-práctica con cierto grado de apertura al cambio y a la constante investigación, que perfeccione el desempeño de los profesores”.

Para (Tente Fanfani, 2006) la acreditación de los programas de formación docente (tanto inicial como continua) es un modo necesario de velar por la calidad de la formación, especialmente en los países en que la oferta de formación es distribuida en muchos tipos de instituciones públicas y privadas y en modalidades presenciales y a distancia.

En los países latinoamericanos se avanza en términos de modernizar la formación docente inicial, tratando de hacerla más acorde con las demandas de los tiempos actuales; se trata de articular esta formación con la ofrecida o al alcance de los programas en servicio, procurando orientar dicha articulación en un sistema único de formación continua.

La formación inicial de los docentes marcará el punto de partida para que los docentes sean los artífices de su propio aprendizaje y a la vez sepan encaminar la enseñanza de sus estudiantes, ya que tanto la teoría como la práctica deben ir de la mano, como mencionaba un autor anteriormente se debe propender a la constante investigación y cambio, por tanto en la medida que se logre este procesos los docentes en formación sabrán como impartir sus clases teniendo como eje central al estudiante.

1.2.1.2. Formación profesional docente.

Dentro de la formación profesional docente, es decir lo que los docentes deben conocer para enseñar de manera eficaz, es importante destacar lo que Marcelo (2002 p. 34) plantea:

- Deberían comprender bien la materia que enseñan. Necesitan comprender con detenimiento el contenido, así como la forma en que éste se conecta con la vida cotidiana para resolver problemas.
- Además de conocer la materia que enseñan, los profesores deben conocer acerca de los alumnos, cómo son, qué les interesará, etc.

- Los profesores necesitan aprender que conocer a los alumnos no es simplemente conocer a alumnos individualmente. Debido a que los profesores enseñan a alumnos de procedencia muy diversa deben conocer acerca de las diferencias culturales, incluyendo el lenguaje, clase social, familia y comunidad.
- Los profesores necesitan también conocer sobre didáctica, modelos de enseñanza, así como sobre la cultura del aula.

Por lo tanto los docentes deben fortalecer su formación en sistemas abiertos de información que les permitan ir incorporando, a lo largo de toda su carrera profesional, nuevos conocimientos que actualizarían o reemplazarían a los primariamente adquiridos; para así formar a los estudiantes en el manejo autónomo y crítico de la información, de manera que desarrollen habilidades intelectuales tanto para su búsqueda como para su desarrollo analítico, y el docente debe estar al día en:

- Ponerse al corriente de la renovación de las disciplinas básica;
- Iniciarse ,a veces, en disciplinas nuevas (informática, tecnología general);
- Asimilar una pedagogía nueva basada en la interdisciplinariedad;
- Seguir las informaciones de los medios de comunicación de masas, con el fin de poder dialogar con sus alumnos , frecuentemente impregnado de ellas;
- Preparar a los alumnos para la selección y utilización crítica de la información.
- Iniciarse en los problemas del trabajo y de la vida económica en la pedagogía de adultos con vistas a tomar parte en la educación permanente, en la comprensión de los grandes problemas del mundo contemporáneo (desarrollo, entorno, derechos del hombre, paz, desarme, cooperación internacional);
- Colaborar con los padres y la comunidad, etcétera.

1.2.1.3. Formación técnica.

La formación técnica tiene que ver con los conocimientos específicos de un área profesional y según Saravia (2004), “las competencias técnicas están relacionadas con el conjunto de conocimientos y criterios procedimentales e instrumentales para que el profesor pueda desarrollar correctamente sus actividades académicas (docencia, investigación y servicios) sobre la base de acciones razonadas y orientadas a dar vida a su producción profesional, la formación técnica” También al respecto, el

Ministerio de Educación, (2010 p.27): determina las necesidades de Formación Permanente de Docentes Técnicos para el Bachillerato, resumidas en:

- Aprovechar experiencias exitosas en los ámbitos locales, regionales y nacionales generadas a partir del vínculo entre la formación docente y las demandas del sector productivo.
- Estimular y generar una política de la formación del profesorado Técnico Profesional, no sólo desde los aspectos curriculares y económicos, sino también desde posibilidades reales de promoción y regulación de la carrera docente, prestando especial atención a su conocimiento sobre las necesidades de las respectivas regiones y, en especial, a la realización de prácticas tempranas, en razón a la “ambigua identidad profesional” como se explicó anteriormente. Esto provoca dicotomías, especialidad/pedagogía, teoría/práctica, universidad/mundo laboral. En estos casos, las capacidades de gestión y articulación –al constituirse como emergentes a la luz de los resultados del estudio–, desde la misma base de formación, aparecen como relevantes en los sujetos docentes estudiados y, por ende, constituyen uno más de los grandes desafíos para la reforma educativa en este ámbito.

Al respecto, García (1995) ha llamado el “eslabón perdido” de la formación docente el apoyo a los que se inician en la docencia (inducción). Varias de las reformas de la formación docente implementadas o en propuesta incluyen una revisión curricular que procura modernizar la oferta, hacerla más coherente, favorecer mayor integración entre las experiencias prácticas y el aprendizaje de contenidos curriculares y pedagógicos, extendiendo en el tiempo estas experiencias.

En cuanto a las iniciativas de Desarrollo Profesional Continuo, ellas son miradas bastante críticamente en el estudio de Flores y Savaria (2005) citado en (Tente Fanfani, 2006), pero se conoce que al “menos declarativamente (...) se busca pasar de un sistema tradicional de capacitación caracterizado por su verticalidad y centralismo en los ministerios de educación a un sistema descentralizado y con mayor participación de los diferentes actores educativos”:

1.2.2. Formación continua

La formación continua del profesorado requiere tomar en cuenta que cada docente tiene un interés particular por su actualización científica, pedagógica y cultural, esto no es uniforme, difiere de acuerdo a la persona, la situación profesional, el número de años que tenga en el ejercicio profesional o las circunstancias educativas, sociales y culturales del contexto donde ejerce su tarea docente, lo que le imprime condiciones de complejidad al proceso de formación continua.

Los fundamentos de una educación que se plantee la formación continua del docente deben buscarse en los grandes aportes de la ciencia, que han permitido abrir los horizontes para superar el reduccionismo y como plantea (Martínez, 1993), “Entrar en la lógica de una coherencia integral, sistémica y ecológica, es decir entrar en una ciencia más universal e integradora, en una ciencia verdaderamente interdisciplinaria”. En la actualidad, se consolida la idea de que la educación debe orientarse al pleno desarrollo de la personalidad del ser humano, lo que hace imperativo trascender el desarrollo cognitivo para considerar todos los ámbitos de manera integrada.

Ahora bien, existen diferentes maneras de consolidar la formación continua del profesorado, es decir a través de los estudios presenciales y bajo la modalidad a distancia. En este sentido, la educación a distancia cuenta con características particulares que resultan especialmente útiles, para atender las condiciones de la vida moderna y garantizar la formación continua. Casas (2000:2) destaca, entre otras:

1. La posibilidad de llevar el conocimiento hasta donde está el que lo necesita;
2. Lograr combinar estudios, simultáneamente con el trabajo y la atención a la familia;
3. Mantener durante toda la vida activa de un ciudadano un proceso continuo de educación y entrenamiento;
4. Evitar desplazamientos importantes para atender la realización de estudios;
5. Resolver, en general, problemas de espacio y tiempo en las labores de aprendizaje permanente;
6. Extender educación y entrenamiento a grandes masas de población diseminada irregularmente en enormes territorios; y
7. Disminuir significativamente los costos de educación y entrenamiento, previo cumplimiento de ciertas condiciones.

Estos aspectos dan pautas para proponer un curso de formación acorde a las necesidades de los docentes, ya que existen diferentes situaciones, que no permiten a los docentes recibir una pertinente formación continua.

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

El ser humano no puede considerarse independiente ni creador todopoderoso, porque pertenece a una comunidad y eso lo hace ser humano: la convivencia con los otros, la competencia, el deseo de superación, discernir entre “lo bueno” y “lo malo” (considerado lo bueno como conveniente y lo malo como lo no deseable).

Así, la formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje, tiene concordancia con las referencias realizadas acerca de las competencias, pues se podrá entender que cada una de ellas requiere conocimientos, habilidades y actitudes que permiten su configuración coherente en relación con la teoría y la práctica. (Saravia, 2004), propone un Modelo Estructural de Competencias del Profesor que se asienta en tres dimensiones:

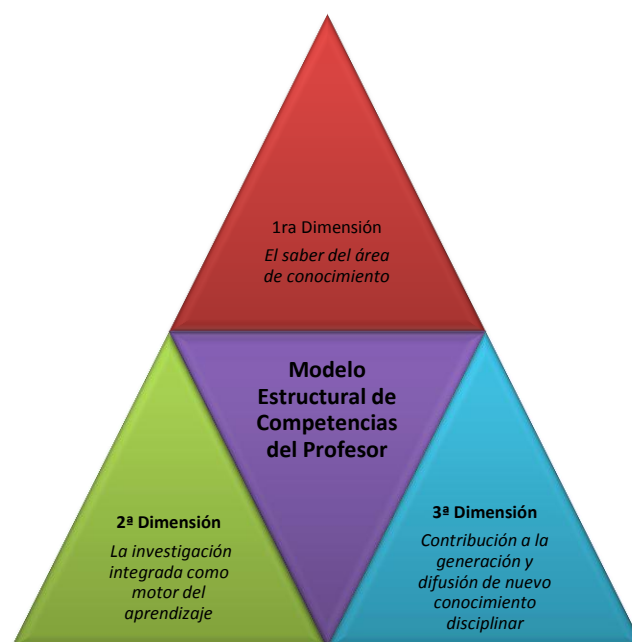


Figura 11. Modelo Estructural de Competencias
Elaborado por: Lic. Tania Velásquez

1ª. Dimensión. *El saber del área de conocimiento*: hace referencia a toda la experiencia acumulada desde el punto de vista teórico. Con indicadores que demuestre que el docente actúa como:

- *Un promotor del aprendizaje*, indica que posee el dominio sobre las bases teóricas de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Además, toda su acción profesional se despliega en el propósito de fortalecer los niveles de aprendizaje en el aula especial mediante la atención individualizada y en pequeño grupo y fomenta actividades de investigación y participación.
- *Atiende a la diversidad*: es capaz de distinguir las diferentes alteraciones del desarrollo y posee pautas para la clasificación, evaluación e intervención, respeta condiciones personales, ritmos y estilos de aprendizaje, ajustado a las necesidades educativas.
- *Está dispuesto a innovar y a utilizar tecnología de la comunicación e información*: conoce las herramientas, técnicas y procedimientos para aprovechar los avances tecnológicos en la formación personal y del estudiantado.
- *Trabaja en equipo*: con educandos, padres, representantes y maestros, actúa como un líder con inteligencia emocional, maneja técnicas de trabajo grupal.

2ª. Dimensión. *La investigación integrada como motor del aprendizaje*: se refiere a la incorporación del proceso de investigación como un criterio para aumentar el conocimiento de la disciplina, organizar el desarrollo profesional en un marco de reflexión y formación continua (individual y grupal), a través de:

- *Promueve la resolución de problemas*: mediante la sistematización y organización de la información relevante ante las necesidades que plantea el contexto para la toma de decisión, la acción y el seguimiento.
- *Se concibe a sí mismo y a su entorno en proceso de formación permanente*: sobre la base de la reflexión en la acción, la concienciación de las necesidades de formación, para la búsqueda de los recursos internos o externos que conducen a cubrir dichas necesidades.

3ª. Dimensión. *Contribución a la generación y difusión de nuevo conocimiento disciplinar*: se refiere a la decidida incorporación de actividades de investigación científica como base para progresar en el aprendizaje, fortalecer y lograr el avance en el campo de la educación. Valorado bajo los indicadores siguientes:

- *Identifica, registra y analiza, datos de su realidad cotidiana*: esto le permite plantearse los problemas relacionados con los procesos de enseñanza, aprendizaje y formación integral en el contexto concreto donde desarrolla su acción profesional.
- *Promueve y participa en redes de profesionales*: le permite interactuar en su misma área y áreas afines, para fortalecer e intercambiar experiencias.

- *Promueve acciones de difusión múltiple de la actividad investigadora:* para ello produce documentos (artículos, ensayos, monografías), dirigidos a la difusión e intercambio de hallazgos obtenidos a través de la investigación acción en el contexto de trabajo.

Considerando estos aspectos se puede decir que la formación que tenga el docente en los diferentes aspectos de su vida tendrá influencia en su quehacer diario con sus estudiantes, por tal razón que no solo es necesario saber, sino saber ser y saber hacer, para de esta manera transmitir no solo conocimientos, sino también y lo que es importante transmitir valores, no solo con la palabra, además con el ejemplo en todo lo que haga y diga.

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

Por muchos años los educadores y otros profesionales del ámbito educacional han argumentado si la formación docente debería enfatizar el conocimiento del contenido en lugar del conocimiento pedagógico. En el curso de varias décadas, en un intento por mejorar el rendimiento de los alumnos han puesto énfasis en una u otra opción. Según la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, el trabajo del maestro se ha reconocido como algo bastante más complejo que simplemente transmitir información específica y saber enseñar, razón por la cual se ha adoptado una perspectiva mucho más amplia e inclusiva.

Los tipos de formación y aptitudes para enseñar que un maestro debe desarrollar en su profesionalización, planteados por Morales, (1998), son:

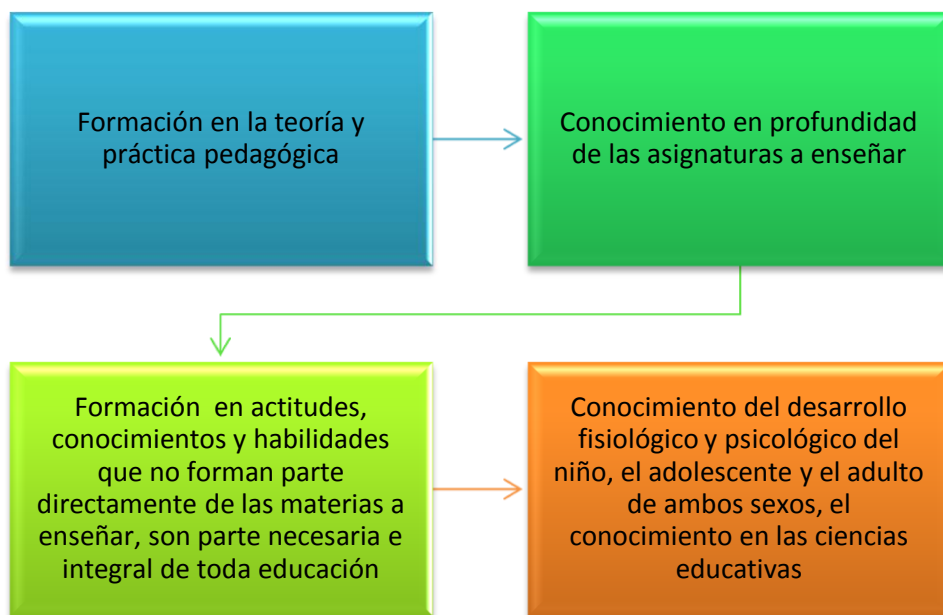


Figura 12. Tipos de formación y aptitudes
Elaborado por: Lic. Tania Velásquez

1. Formación en la teoría y práctica pedagógica. Formación en las tareas que conforman las aptitudes necesarias para el docente de hoy en día: el trabajo como miembro de un equipo educativo, el contacto con los padres y las instituciones locales, las actividades de investigación activa, la participación en la organización.
2. Un conocimiento en profundidad de las asignaturas a enseñar. También saber cómo incorporar información nueva.
3. La formación en una amplia gama de actitudes, conocimientos y habilidades que no forman parte directamente de las materias a enseñar pero que son parte necesaria e integral de toda educación. El uso adecuado de las ciencias de la computación y las tecnologías modernas de la comunicación; los derechos humanos; la igualdad entre los géneros; las condiciones socioeconómicas y de pobreza; la integración del discapacitado; el multiculturalismo; las acciones en contra de las drogas; la información sobre el SIDA; la discriminación; los problemas del medio ambiente; la ética profesional; las relaciones internacionales.
4. El conocimiento del desarrollo fisiológico y psicológico del niño, el adolescente y el adulto de ambos sexos, el conocimiento en las ciencias educativas, por ejemplo la pedagogía, la psicología y la sociología educativas.

Para (Michel, 1996) citado en (Tobón, 2010) La educación, al igual que la sociedad, es, además un macro proceso complejo, que implica multiplicada de factores en relación y que la hacen un asunto dinámico, variado y diverso. (Ruiz, 2000) Ver tabla:

Fin:	Formar seres humanos diversos, multiculturales y cambiantes.
Entorno:	Continuamente cambiantes por las transformaciones tecnológicas, sociales y empresariales.
Tipos de educación:	Básica, media, laboral, técnica, superior y continua, los cuales, a pesar de su variedad de objetivos, deben estar articulados.
Modelos pedagógicos:	Diversos. Cada uno tiene sus propios objetivos, filosofía, concepción del hombre y metodología.
Relación con el entorno:	Es un sistema cerrado y abierto a la vez. Es cerrado frente a sus metodologías y filosofías. Es abierto frente a las necesidades y retos sociales. Hay un constante cambio de las expectativas del entorno frente a la formación, lo que exige una continua transformación de las instituciones educativas.
Resultados :	Los resultados no son inmediatos. Se producen en el tiempo. Es difícil realizar una previsibilidad a mediano y largo plazo de los efectos de determinadas acciones formativas. Sus productos son difíciles de medir en términos de eficacia y calidad. Esto limita la evaluación de acuerdo a patrones netamente cuantificables.
Intereses:	Confluencia de diferentes intereses: políticos, filosóficos y económicos.
Relación entre los componentes:	Hay una interacción continua entre los diversos subsistemas que conforman la educación, lo que lleva a que se presenten cambios en los procesos de formación.

Figura 13. La formación como un sistema

AUTOR: Ruiz

FUENTE: Formación integral y competencias.

1.2.5. Características de un buen docente

En el Ecuador, (Ministerio de Educación, 2012) en su propuesta de estándares de calidad plantea características o dimensiones generales y específicas para los desempeños docentes que se resumen a continuación:

Característica General: dominio disciplina y curricular: 1 El docente conoce comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.

Características específicas. Domina el área del saber que enseña. Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la

historia. Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas. Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.

Característica General:

1. Gestión administrativa.
2. El docente conoce el currículo.
3. El docente domina la lengua con la que enseña nacional

Características específicas: Comprende los componentes de la estructura curricular, como se articulan y cómo se aplican en el aula. Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte. Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional. Usa de forma competente la lengua en la que enseña.

Característica General: Gestión de aprendizaje:

1. El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
2. El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.
3. El docente evalúa, retroalimentación e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

Características específicas: Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos. Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje. Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula. Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión indagación, análisis y debate.

Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos. Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos del aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados. Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual. Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos. Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes. Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado. Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.

Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas. Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesita hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje. Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.

Característica General: desarrollo profesional:

1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
2. El docente participa, de forma colaborativa, en la constitución de una comunidad de aprendizaje.
3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

Características específicas: Practica en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella. Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes. Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.

Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de su comunidad educativa. Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en actividades de aula y de la institución. Genera un ambiente participativo para intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades

educativas especiales. Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa. Valora su labor como docente y agente de cambio.

1.2.6. Profesionalización de la enseñanza

“Apostar a la mejor calidad de la profesión y de las profesionalidad de los docentes como actores del sistema educativo, no es una responsabilidad individual”. (Aguerrondo, 2007)

Antes esta situación es necesario repensar en la formación docente y la labor que van a desempeñar a nivel de bachillerato, puesto que los estudiantes necesitan una educación de calidad que brinde todas las garantías para que se desempeñen en el campo laboral con eficiencia y calidad.

La posibilidad de que el cuerpo de profesores adquiere este conocimiento y se profesionalice no pasa solo por la calidad de las oportunidades de formación que tenga, aunque por supuesto no debería tener otras y mejores oportunidades de formación. Pero el que tenga esas oportunidades de formación distintas también se relaciona con el hecho más estructural de que tiene que hacer decisiones de un nivel más macro, tanto a nivel de las autoridades como el de los nuevos estamentos de la sociedad que demandan seriamente una buena educación. (Aguerrondo, 2007)

Para Contreras (1997:36) citado en (Castillo Arredondo & Cabrerizo Diago, 2006) se identifican las siguientes características como identificadoras de la enseñanza como profesión:

- ❖ Una profesión debe ser una ocupación que desempeñe una función social.
- ❖ Es necesaria la existencia de un cuerpo de conocimientos sistematizado no adquirido a través de la experiencia.
- ❖ Se requiere un considerable grado de destreza sobre los requisitos formativos de entrada que se exigen para ser profesor. Se observan una gran variedad de requisitos, tanto en el reclutamiento como en la selección para acceder a la docencia universitaria, ya sea pública o privada.
- ❖ La existencia de una cultura común con unos comportamientos y valores propios.
- ❖ Valoración social de la profesión y el estatus de sus miembros.

- ❖ Por último, el grado de autonomía con relación al margen de decisión que tienen sobre el contenido y desempeño de sus funciones, así como al control al que están sometidos.

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

El maestro deberá estar preparado para responder a las necesidades de la comunidad dentro de la cual trabaja y ante temas particularmente sensitivos de justicia social. En referencia a lo manifestado, (Barraza, Gutiérrez y Ceniceros 2004 p.125), plantean los siguientes objetivos:

- 1.- Conocer la necesidad de formación que presentan los actores del quehacer educativo con referencia a los ámbitos en donde se supone debe innovar.
- 2.- Establecer si existe diferencia significativa entre el nivel de necesidad formativa presentado por los actores del quehacer educativo según el género al que correspondan y la función que desempeñan.
- 3.- Establecer si existe relación entre el nivel de necesidad formativa presentado por los actores del quehacer educativo y su edad.
4. Determinar el ámbito de la innovación educativa donde presenten mayor nivel de necesidad los actores del quehacer educativo.

En conclusión es un proceso que debe abordar fundamentalmente la valoración de los profesores sobre los exámenes, la planificación y las posibilidades de mejora de la práctica docente, grado de participación y valoración de las actividades de formación y perfeccionamiento del maestro. Realización de estas actividades de forma voluntaria, preferentemente en el horario de clase y con sustituto a cargo de la Administración. Realización de experiencias innovadoras en el aula y la periodicidad de las concentraciones de trabajo y los propósitos de formación continua.

1.2.8. Análisis organizacional

Las organizaciones nacen con el propósito de brindar servicios a la comunidad, dentro de la cual se proponen metas, objetivos para que sus servicios sean de calidad, por tal razón para (Chiavenato, 2007) "Las organizaciones y las personas que trabajan en ellas cambian constantemente. En las organizaciones se establecen nuevos objetivos, mientras que los existentes son revisados y modificados; se crean nuevos departamentos y los antiguos son reestructurados, las personas salen de las

organizaciones o cambian de puesto; otras personas son admitidas; los productos sufren modificaciones profundas; la tecnología avanza inexorablemente. Las personas también se desarrollan, aprende cosas nuevas, modifican sus conductas y actitudes, desarrollan nuevas motivaciones y enfrentan nuevos desafíos. En las organizaciones, hay algunos cambios mientras que otros son planeados por adelantado. El término desarrollo se aplica cuando el cambio es intencional y es planeado con anticipación”.

El análisis organizacional no sólo se refiere al estudio de toda la empresa (su misión, objetivos, recursos, competencias y su distribución para poder alcanzar los objetivos), sino también al ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual está inserta. Este análisis ayuda a responder los interrogantes que plantea lo que se debe enseñar y aprender en términos de un plan y establece la filosofía de la capacitación para toda la empresa.

“La formación continua debe ser el conjunto de actividades formativas que se desarrollan en una organización con el objetivo de mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores y trabajadoras y con las que se logre una mejora de la calidad y eficacia en el desempeño del puesto de trabajo compaginándose con el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as”.

Para conseguir una formación continua eficaz para la organización, es necesario la aplicación de unos procedimientos y una metodología adaptados a las características de dicha organización, para ello, es necesario que previamente al desarrollo y aplicación de un plan de formación se realice un análisis de las necesidades formativas con el objetivo de determinar los perfiles de los trabajadores que deben formarse, en qué deben formarse, cuándo, dónde y cómo.

Una vez se ha realizado este análisis de necesidades formativas es posible diseñar un Plan de Formación que responda a las necesidades de la organización, respondiendo a un proceso lógico y secuenciado en el que se tenga en cuenta el estado actual de la organización, su evolución en el futuro y todos aquellos cambios que puedan afectarla, como pueden ser cambios normativos, tecnológicos o todos aquellos que requieran la ampliación de las competencias y habilidades de los/as trabajadores/as.

Sin duda alguna el personal que labora en una institución es el capital prioritario, ya que este aporta sus conocimientos, habilidades y capacidades, para la consecución de los objetivos trazados, además su buen desempeño se puede evidenciar con la realización de actividades con calidad y eficiencia.

1.2.9. La educación como realidad y su proyección.

La educación es considerada la clave para el desarrollo de los pueblos, y en particular para el perfeccionamiento integral de cada persona, es así que si una persona busca formarse es primeramente para vencer el analfabetismo y serle útil a la sociedad, también porque tiene intereses personales de ser mejor cada día.

Al respecto (Álvarez, 1988) declara “si las competencias clave representan, como lo suponemos, una respuesta educativa a los desafíos y a los procesos mundiales de transformación y, asimismo, un recurso estratégico para un desarrollo socioeconómico sustentable, comprender la manera cómo ellas influyen en los resultados deseados deviene un tema de interés fundamental”. Esta afirmación constituye, sin duda, una preocupación igualmente válida para cualquier referencial de competencias que se diseñe con fines formativos educativos.

Por lo expuesto, la educación se convierte en un desafío, para que se convierta en fuente del desarrollo humano integral, de cambio permanente de la sociedad en vías de desarrollo, de acelerado progreso de la ciencia, la tecnología; se hace indispensable un cambio mucho más profundo, complejo, transformación que debe estar enmarcado desde sus bases. Entonces la formación docente inicial y continua, se debe enfocar como un proceso dinámico, ubicarla como parte integral, fundamental en el quehacer educativo.

En el Ecuador, la aprobación de la Nueva Constitución Política conjuntamente con la Reforma Educativa, fortalece y particularmente lo que tiene que ver con la política seis que se relaciona con el mejoramiento de la calidad de la educación y la implementación de un sistema nacional de formación y fortalecimiento docente. Además la promulgación de la Ley Orgánica de Educación intercultural en el año 2010 consolidó esta tarea de dar un nuevo rumbo a la educación ecuatoriana; al poner en vigencia un nuevo modelo de gestión que reestructura al sistema educativo ecuatoriano bajo la orientación de la descentralización a través de las Zonas, Distritos y Circuitos como modelo de gestión.

Por lo expuesto, la educación es considerada la clave para el desarrollo de los pueblos, y en particular para el perfeccionamiento integral de cada persona, es así que si una persona busca formarse es primeramente para vencer el analfabetismo y serle útil a la sociedad, también porque tiene intereses personales de ser mejor cada día.

Para (Olarte, 2011) “La educación es un proceso permanente y dinámico de *perfeccionamiento* integral de cada ser humano. Es por ello que educarse significa,

siempre, ir en busca de una excelencia personal..., “calidad” y “educación” siempre van aparejadas”.

En cuanto a lo anterior se puede decir que la educación es uno de los pilares fundamentales para el progreso de un pueblo, porque enmarca un baje de cultura, tradiciones y costumbres que se transmiten de generación en generación, lastimosamente la educación a lo largo de los años anteriores en el Ecuador no había sido tomada como prioridad para el gobierno; por el hecho de que se destinaba un porcentaje mínimo de recursos para cumplir las metas educativas; pero hoy en día el gobierno tiene como prioridad impulsar el sistema educativo con una verdadera revolución, no solo en infraestructura, sino también en capacitación docente y en contratar el personal idóneo para lograr el fin propuesto.

Para platón la educación consiste en dar al cuerpo y al alma toda la belleza y perfección de que son susceptibles. Este concepto evidencia el ideal de perfección humana y que debe ser una aspiración.

“Según el informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI presidida por el francés Jacques Delors, las instituciones educativas deben reforzar su cometido como lugar de ciencia y cultura, que forja los hombres y mujeres que necesita el mundo contemporáneo, para lo cual los aprendizajes deben desarrollarse sobre la base del objetivo supremo y cuatro pilares esenciales”.

Objetivo Supremo	Aprender a aprender
<p style="text-align: center;">PILARES ESENCIALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender a conocer. - Aprender a actuar. - Aprender a vivir juntos. - Aprender a ser.

Figura 5. Objetivos de la educación

Estás exigencias y afirmaciones demandan una reconceptualización de las destrezas y competencias básicas que deben ser desarrolladas en los educandos, lo que deberá tenerse en cuenta en los objetivos educacionales y en la planificación docente.

En referencia a lo anterior la educación para el futuro es una de las exigencias más apremiantes del nuevo siglo, si bien es cierto que las condiciones están dadas como nunca para el cambio social y que la educación será el órgano maestro de ese

cambio, entonces está claro que la noble tarea de educar, debe ser asumida como un reto.

“La educación es la razón del presente y el motor del futuro de la sociedad, y los educadores somos el faro que ilumina la mente y la conciencia de sus integrantes. Los verdaderos educadores trascienden en sus educandos por aquellas enseñanzas que se convierten en aprendizajes significativos en su vida, debido a los valores que encierran”.

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

Las organizaciones se crean con un objetivo, de allí la necesidad de establecer e ir fijando metas a corto, mediano y largo plazo, que lleven a la consecución o cumplimiento de las mismas, esto se puede lograr con la debida planificación desde los niveles más altos, hasta llegar a los más bajos. Una organización subsistirá si se cumple a cabalidad con las actividades trazadas al inicio de sus labores, además dependerá mucho del contingente o de la ayuda que los miembros brinden, ya que son el elemento y capital primordial, ante esta situación el (Ministerio de Educación, 2009), propone implementar una reforma significativa al proceso de selección, admisión, inducción y tutoría académica en tres grandes temas:

Crear un sistema de información que alimente la formulación de las políticas públicas para el fortalecimiento de la formación docente. Se debe actualizar y unificar el proceso y los documentos relacionados con el PEI o plan estratégico de las diferentes instituciones que forman a los docentes en Ecuador, así como también su plan operativo anual. Contar con información sobre las evaluaciones del desempeño de docentes y de directivos institucionales, a fin de proponer un plan de formación continua que contribuya a las innovaciones pedagógicas, que considere como elemento fundamental al educando y a la sociedad que requiere el nuevo milenio.

Diseñar una carrera docente que se articule a través de la evaluación y la formación continua. Este tema implica tanto la formación inicial como a la continua. Como avance, se encuentra la formulación del sistema de evaluación y rendición de cuentas –SER– Revisar la institucionalidad para fortalecer la formación docente.- Es necesario realizar proyectos que permitan hacer el seguimiento y evaluación de las actividades que realizan las instituciones que forman docentes en el Ecuador, así como también de los procesos de mejoramiento o solución a los problemas y/o necesidades. Esta es una posibilidad que prevé el sistema de evaluación y rendición de cuentas.

Acreditación, donde deben elaborarse estándares e indicadores de calidad a nivel institucional y por programa académico, tanto para la formación inicial como para la continua. Se debe aplicar un sistema integral de calidad de la formación inicial y continua, que considere el seguimiento, verificación y aplicación de medidas correctivas del proceso educativo, que controle, desde la planificación, los diseños curriculares, programas, enfoques y metodologías educativas, los perfiles de los maestros, los instrumentos complementarios (materiales y equipos), los logros en el aprendizaje, el desarrollo de los procesos mentales, competencias, habilidades y destrezas intelectuales.

Entonces, para que una organización tenga éxito es imprescindible fijarse metas a corto, mediano y largo plazo, ya que son las directrices para ir cumpliendo con los propósitos por lo que fue creada la institución, una de las estrategias para que la institución tenga un buen funcionamiento debe disponer de una planificación estratégica como explica (Aranda, 2011) “La planificación estratégica como instrumento para la correcta toma de decisiones, viene a responder en el momento actual, a las múltiples inquietudes que tales organizaciones se han planteado como el más vivo corolario de su acción”. El empleo de procedimientos y razonamientos técnicos más adecuados que la planificación aconseja, constituyen sin duda el mejor camino para dotar a las organizaciones educativas del soporte básico sobre el que han de implementar su crecimiento y desarrollo.

1.2.11. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

El actual sistema educativo considera de suma importancia los materiales y recursos didácticos y su utilización sistemática por parte del profesor. En los materiales y los recursos se han convertido en un elemento casi necesario e imprescindible para el logro de los objetivos, contenidos, para poder desarrollar plenamente todas las actividades de enseñanza- aprendizaje.

Todo este conjunto de elementos que constituyen los recursos, materiales didácticos puede ser muy variado, y a su vez diferenciado en función de los objetivos que se pretendan conseguir, tanto de los contenidos objeto de enseñanza. Esta variabilidad se acentúa más cuando se trata de recursos, materiales propios de la educación. Las características, el número de variables que inciden sobre la misma, hacen que los recursos materiales y didácticos se centren sobre conjuntos de elementos concretos a

su vez significativos de la educación, los cuales, constituyen un gran repertorio de posibles materiales y recursos propios de utilización.

La funcionalidad pedagógica de los recursos materiales y didácticos debe cumplir con las funciones básicas de soporte de los contenidos curriculares y de convertirse en elementos posibilitadores de las actividades de enseñanza-aprendizaje. De manera más concreta y bajo una perspectiva amplia, podemos decir que los diferentes materiales y recursos didácticos deben, entre otras funciones, cumplir con las siguientes como plantea (Rincón, 2000):

- *Función motivadora:* deben tener la característica de captar la atención de los alumnos mediante un poder de atracción caracterizado por las formas, colores, tacto, acciones, sensaciones, etc.
- *Función estructuradora:* ya que es necesario que se constituyan como medios entre la realidad y los conocimientos, hasta el punto de cumplir funciones de organización de los aprendizajes y de alternativa a la misma realidad.
- *Función estrictamente didáctica:* es necesario e imprescindible que exista una congruencia entre los recursos materiales que se pueden utilizar y los objetivos y contenidos objeto de enseñanza.
- *Función facilitadora de los aprendizajes:* muchos aprendizajes no serían posibles sin la existencia de ciertos recursos y materiales, constituyendo, algunos de ellos, un elemento imprescindible y facilitador de los aprendizajes.
- *Función de soporte al profesor:* referida a la necesidad que el profesor tiene de utilizar recursos que le faciliten la tarea docente en aquellos aspectos de programación, enseñanza, evaluación, registro de datos, control, etc. (pág. 134-135)

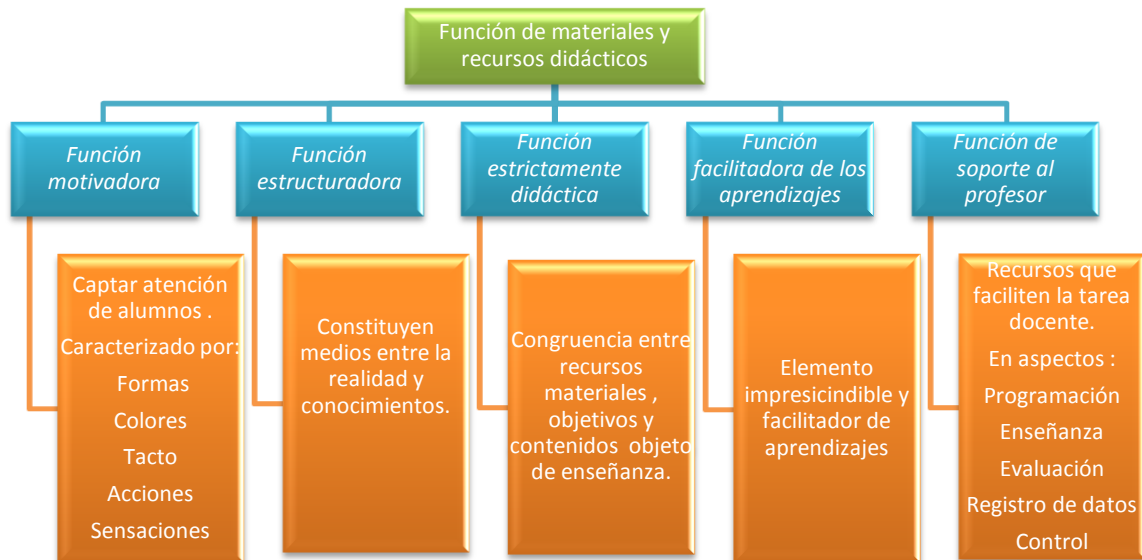


Figura 6. Función de materiales y recursos didácticos
Elaborado por: Lic. Tania Velásquez

De lo expuesto, se puede deducir que existe toda una serie de materiales imprescindibles para que se produzcan ciertos aprendizajes y otros, que son facilitadores de aprendizajes, pero no imprescindibles. A la hora de seleccionar los materiales curriculares para que cumplan con una función facilitadora de los aprendizajes no podemos perder de vista que por sí solos no son elementos educativos. Estos adquieren pleno significado educativo cuando se combinan con estrategias metodológicas y están integrados en todas las fases de un proyecto educativo y curricular (diseño, interacción y evaluación).

No solamente son imprescindibles los recursos materiales, sino también es de relevancia crear un ambiente motivacional, porque el recurso en sí es algo concreto y frío, pero entra en juego un sin número de elementos para que se logre un aprendizaje propiamente dicho, ante esto (Solá, 1998): plantea que otro recurso de vital importancia es la dimensión motivacional en el aula, que debe verse bajo una aproximación contextual en la que están involucrados de forma simultánea: docentes, alumnos, contenidos, procesos de instrucción y de evaluación. Por lo que se deben considerar aspectos relativos a:

- a.- La forma de plantear las tareas: como actividades para los alumnos, como auténticos problemas para pensar.
- b.- Los tipos de organización del trabajo en el aula, por ejemplo, situaciones de aprendizaje cooperativo o colaborativo.

c.- Los mensajes y expectativas de los docentes, como, dar mensajes informativos, de apoyo, que generan expectativas de éxito en los alumnos, que sean pertinentes.

d.- Los recursos e instrumentos de evaluación empleados: situaciones de evaluación que no sean artificiales y que exijan el pensamiento estratégico en el nivel y modo en que fue enseñado e intentado (pág. 131-132-133).

En referencia a lo antes mencionado, se puede decir que los recursos que se utilicen en el aula o para las distintas actividades de aprendizaje, no tiene que ver solo con recursos materiales, sino, también entra en juego el factor motivacional, la parte humana o el darle vida a los procesos, para que estos no sean utilizados para un simple aprender por aprender, sino que el mismo se desarrolle con creatividad, entusiasmo y con mucho dinamismo, para que se dé un verdadero aprendizaje significativo.

1.2.12. Liderazgo educativo (tipos)

Antes de hacer una clasificación de los tipos de liderazgo es pertinente conceptualizar lo que es ser líder.

Líder. (Del ingl. Leader, guía).com. Persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora. // 2. Persona o equipo que va a la cabeza de una competición deportiva. // 3. Construido en apos, indica que lo designado va en cabeza entre los de su clase.

(Chiavenato, 1993) menciona lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas”.

Correa, Carlos autor de la guía didáctica Liderazgo, valores y educación dice que “Definir el concepto de liderazgo no es tarea fácil. Uno de los más conocidos investigadores en este campo, M.B. Bass (1990, publicó un texto sobre las teorías que explican el liderazgo en el que se emplean más de 7 500 fuentes distintas” y agrega después que Bass define así el liderazgo: “El liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de lo que éstos le afectan a ellos. El liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo”.

El líder es una persona con características que lo distinguen de otros y que lo hacen un modelo a seguir, por tal motivo existen personas que siguen al líder por que ejerce influencia sobre ellos bien sea por sus ideas, pensamientos o manera de ser.

Según Jaime Grinberg, “Es imprescindible que el líder educativo posea el entendimiento , el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos y a experimentar y evaluar consecuencias, las habilidades para crear espacios y prácticas cuidadosas, dedicadas, respetables y respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se avance en la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social”.

Ser un líder engloba un sin número de cualidades y características positivas, que lo diferencian de los demás, como una persona que es capaz de llevar adelante un grupo, sin ejercer un poder autoritario, sino por el contrario un poder en el cual todos participen y trabajen como un verdadero equipo.

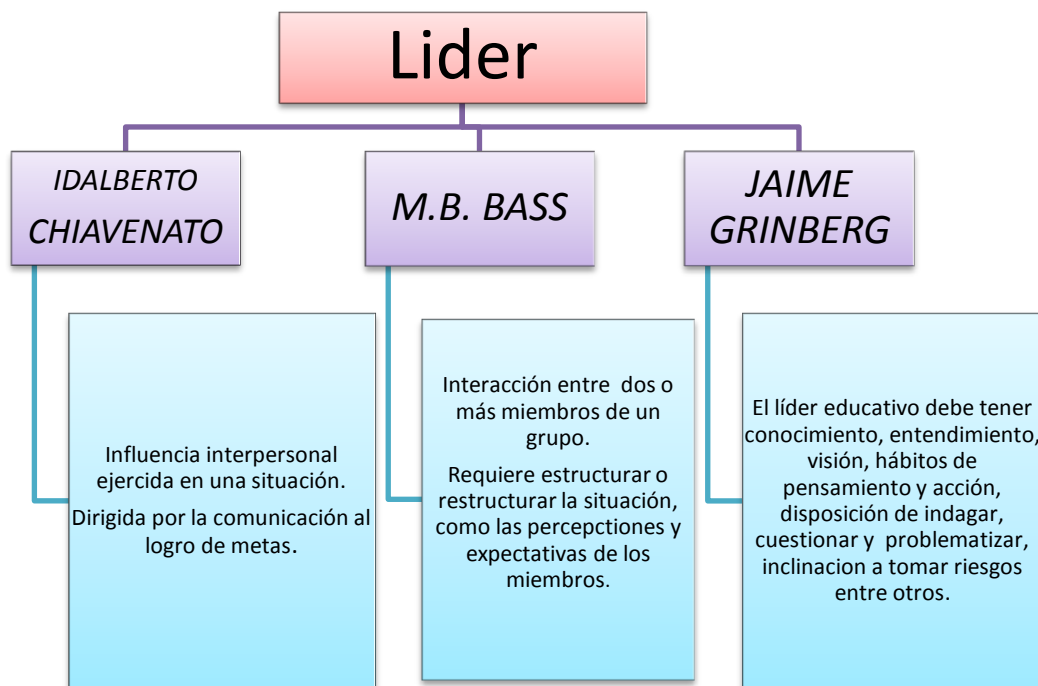


Figura 7. Concepciones de líder
Elaborado por: Lic. Tania Velásquez

Una característica común que mantienen los tres autores citados en el cuadro anterior, es que el líder encamina al grupo para afrontar las situaciones, y a su vez ejerce influencia sobre el grupo.

1.2.13. Tipos de líderes.

Correa, Carlos (2012) considera tres estilos principales de liderazgo:

- a) Líder autócrata
- b) El líder participativo y el
- c) Líder de rienda suelta.

El líder autócrata asume totalmente las responsabilidades y considera que los subalternos solo deben obedecer, pues no saben hacer bien las cosas y puede haber desviaciones de los objetivos propuestos. Hay un control riguroso de las acciones realizadas por sus subalternos.

Aquí se puede mencionar que el docente brindaba pocas oportunidades a los estudiantes para expresarse libremente, haciendo de su labor una imposición.

El líder participativo considera que sus dirigidos tienen capacidades, a veces insospechadas, que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas. Sabe que él es el que tiene que tomar las últimas decisiones, pero permite que se expresen libremente. Tiene muy claro los objetivos que hay que alcanzar y corrige el rumbo cuando es necesario.

El profesor guía al estudiante, hace que lo imite, usa un estilo humano y afectivo. Los estudiantes estarán motivados al aprendizaje activo.

El líder de rienda suelta o liberal, deja que sus subordinados realicen la tarea como lo consideren mejor. Casi no hay directrices para el trabajo. Todo se vuelve relativo. Todo vale. “Dejar hacer, dejar pasar” es la consigna de este tipo de líder”. No es capaz de responsabilizarse por los resultados y las acciones de sus subalternos. Considera que el respeto es “no meterse con nadie para que nadie me moleste” en sociedades con líderes de este tipo se forman grupos controversiales y todos hacen “lo que les da la gana”. Se deriva en situaciones caóticas y/o en gobiernos autocráticos.

El líder es una persona permisiva que permite al estudiante hacer las cosas a su antojo, que con el tiempo desencadena problemas sociales como la delincuencia, pandillas entre otros.

Ser un líder en el caso de los docentes no significa ejercer el poder sobre sus estudiantes, de manera autoritaria, ni por el contrario ser una persona permisiva que de rienda suelta a que hagan lo que mejor les parece, ser un buen docente implica hacer

partícipe a los estudiantes de su aprendizaje con sus aciertos o desaciertos, pero que lleve a los estudiantes a valorar la educación con un verdadero compromiso y con la certeza de que lo que hacen es en beneficio de ellos mismos.

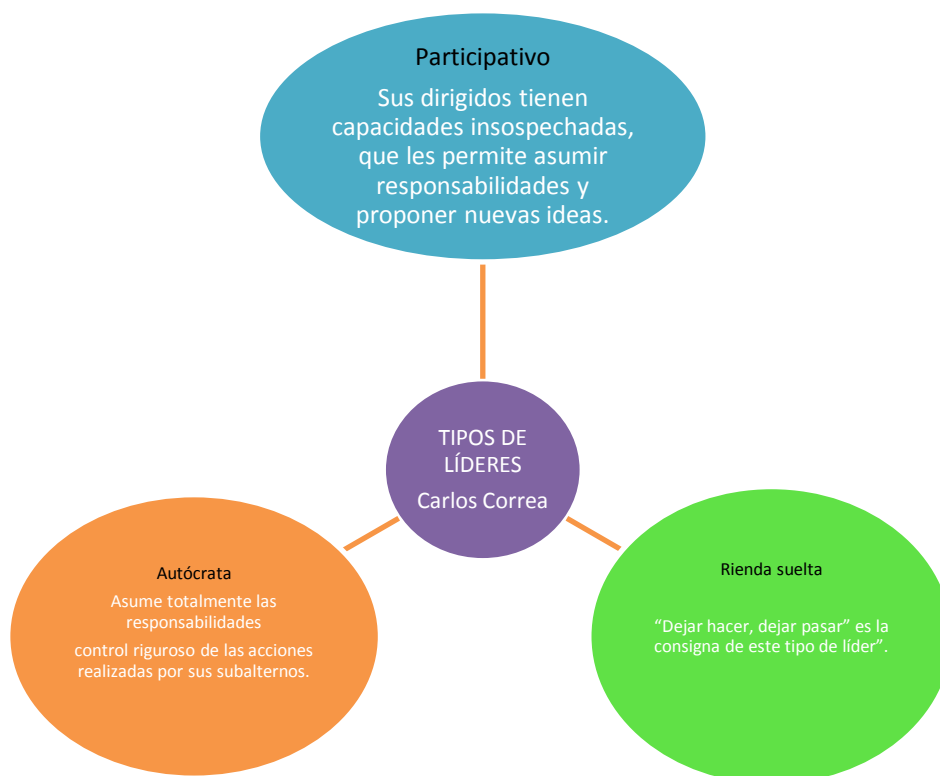


Figura 8. Tipos de líderes
Elaborado por: Lic. Tania Velásquez

De los tres líderes detallados en la figura anterior el más conveniente y que puede brindar un liderazgo efectivo es el participativo, porque no se centra el poder en él mismo, sino también brinda responsabilidades, acepta la opinión de todos y hace que todos trabajen por un fin en común, es decir es un líder positivo y democrático.

1.2.14. El bachillerato ecuatoriano(características, demandas de organización, regulación)

El actual sistema de bachillerato ecuatoriano induce a los estudiantes a especializarse prematuramente, y también los obliga a especializarse excesivamente, en detrimento de una formación general que los capacite y oriente para escoger al final de la etapa entre varias alternativas, como son las carreras universitarias (todas) y/o el mundo laboral. El (Ministerio de Educación, 2010), plantea que las actuales especializaciones reducen el número de oportunidades laborales y de estudios post-secundarios pues las restringen con el sesgo de la especialidad realizada por:

Especialización prematura. Todas las modalidades del bachillerato ecuatoriano exigen a los estudiantes que se especialicen muy tempranamente (alrededor de los 15 años de edad) y que decidan, por lo tanto, a qué tipo de actividad post-secundaria se dedicarán (en algunos casos, la exigencia de especialización es incluso anterior, durante los tres últimos años de Educación Básica). Dicha especialización a tan temprana edad es pedagógicamente desatinada, pues los estudiantes aún no tienen, en su mayoría, la capacidad de decidir lo que harán en el resto de sus vidas, y cuando son obligados a hacerlo, a menudo, eligen incorrectamente; error que se traduce en el alto número de personas que abandonan o cambian los estudios universitarios.

La especialización prematura ha sido justificada con el argumento de que gracias a ella los bachilleres tienen más éxito en las carreras universitarias o en las actividades laborales que eligen seguir, pero ese argumento comete una omisión de principio, pues presupone erróneamente que el propósito principal del bachillerato es garantizar el éxito del estudiante en una carrera universitaria específica o un trabajo específico. Incluso si fuera verdad (lo cual no se ha demostrado) que los y las bachilleres con especialización logran un mejor desempeño en las tareas específicas para las que se especializaron, eso no significa que la especialización temprana sea deseable, pues no toma en cuenta las posibles desventajas que aquella genera (Pág. 18).

Como explica concluyentemente González (1990), “la supuesta ventaja de una especialización temprana de ninguna manera compensa los inconvenientes de una elección inmadura” (p. 58).

Especialización excesiva. La especialización excesiva se refiere a la concentración de aprendizajes en un área específica del saber y la consiguiente desatención del aprendizaje en las demás áreas, especialmente de aquellas que no son de especialización, sino de formación general, aunque estén presentes entre las asignaturas a estudiarse. Todos los bachilleratos ecuatorianos son herederos del antiguo “ciclo diversificado” y, como tales, presentan una tendencia hacia la especialización excesiva, que se demuestra en el porcentaje de horas correspondientes a los cursos de especialización en relación con el número total de horas.

La especialización excesiva en el bachillerato ecuatoriano tiene por lo menos tres consecuencias negativas:

α. Limita el número de oportunidades laborales y de estudios post-secundarios a las que puede acceder un bachiller.

b. Impide garantizar un mínimo común de aprendizajes generales para todos los bachilleres que sea suficiente como para habilitarlos para el desempeño en la vida contemporánea y el ejercicio de los deberes ciudadanos. Al momento no es posible seguir pensando que quienes van al mercado laboral, o escogen ser médicos, ingenieros, sociólogos, filósofos, diseñadores, chefs, entre otros, no deban tener una misma formación general que les permita leer críticamente, expresarse de manera comprensiva oral y por escrito, tener una formación en las Ciencias Sociales, Naturales, utilizar para su vida y profesión las Matemáticas, ser ciudadanos que ejerzan sus derechos y respeten los de los demás, etc. Cárdenas (1990) señala que, en muchos casos, el alumnado termina estudiando “los bachilleratos en las especializaciones de los colegios a los cuales se encuentran en posibilidad de asistir, aunque estén conscientes de que no responden a sus inquietudes y objetivos” (p. 75). Este fenómeno, según el mismo autor, se da con más frecuencia entre los estudiantes de estratos sociales bajos, lo cual agrava el problema de la inequidad social, y hace que su incidencia sea más injusta.

C. Además, como argumenta González (1990), la extremada especialización es reduccionista y atenta contra el ideal educativo de “preparar al individuo a que tenga una visión integral de la realidad” (p. 56). Según este autor, el bachillerato es, en muchos casos, “la única oportunidad que tiene el estudiante de reforzar su formación humanista general” y, por consiguiente, mantener el existente sistema de especialización excesiva, tendría como consecuencia “una permanente y casi siempre irreversible deficiencia humanista” (p. 59). Esta formación humanista podría referirse a las llamadas “artes liberales”, es decir, la posibilidad de comprender y adueñarse de destrezas de varios campos de la ciencia, que le permitan tener las herramientas para comprender problemas del mundo real.

En consecuencia, el (Ministerio de Educación, 2010), plantea que debe impulsar las siguientes acciones:

- Compensar las desigualdades en equidad y calidad: lo que implica ampliar la cobertura, garantizar calidad educativa y definir una nueva regulación.
- Monitorear una buena gestión educativa, que asegure que en el proceso se garantice la necesaria atención a la diversidad del alumnado de modo que se evite la deserción por motivos de origen socioeconómico o cultural.
- Organizar el sistema educativo como un verdadero sistema, que incluya las diferentes modalidades y se articule el conjunto del sistema.
- Modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales.

- Vincularse con las demandas de la comunidad, la Educación Superior y las necesidades del mundo del trabajo.
- Esto ha llevado a buscar una propuesta de bachillerato ecuatoriano con las siguientes características como dispone el Ministerio de Educación, 2010.
- Un sistema simple y coherente de enseñanzas comunes para todos los y las jóvenes. Se propone crear un tronco de formación común para todos los y las jóvenes que estudien bachillerato en el Ecuador con número suficiente de asignaturas y metodologías de enseñanza - aprendizajes activos e integradoras que permitan alcanzar los objetivos y fines propuestos.
- Balance entre la especialización y la generalización de los estudiantes de bachillerato.
- Complementando el currículo común, los y las estudiantes tendrán posibilidades de explorar su orientación vocacional a través de las asignaturas optativas que se ofertarán cada año. En el tercer año de bachillerato, se establece la diferencia entre el Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico. En ambos casos podrán desarrollar habilidades, destrezas y competencias que los preparen tanto en el campo científico como tecnológico, así como para continuar sus estudios superiores y/o para insertarse en el sistema laboral del país y preparación para la vida adulta y la ciudadanía democrática.
- Articulación curricular del sistema de bachillerato con los niveles educativos anterior y posterior. (pags 33-37)

El Ministerio de Educación concluyó que no se estaba proporcionando los recursos necesarios a los estudiantes para desempeñarse en la sociedad, ya que no se estaban cumpliendo los objetivos propuestos.

Por tal motivo el Ministerio de Educación como órgano rector debe mejorar buscando el bienestar de la sociedad en general, con propuestas y modelos internacionales que sean manejables y aplicables en nuestro país.

El nuevo bachillerato articula el perfil de ingreso al bachillerato con el perfil de salida del sistema de Educación Básica. Del mismo modo, el perfil de salida del bachillerato coincidirá con el perfil de entrada a la Educación Superior, tanto universitaria como de carreras cortas. Incremento de la relevancia del currículo del bachillerato con respecto a las necesidades de la sociedad. El desarrollo curricular que se propone ha sido pensando para lograr un acercamiento efectivo, práctico y coherente entre los contenidos que aprenderán los y las estudiantes y la realidad de estos. Por ello se los ha formulado, consultado y validado con especialistas, educadores, científicos y otros

ciudadanos que pueden orientar en la determinación de contenidos, metodologías, destrezas y su desempeño. Se lo ha alineado también con el Plan Nacional para el Buen Vivir vigente.

1.2.15. Objetivos del Bachillerato General Unificado

Los objetivos generales del Bachillerato General Unificado se los ha formulado en cuatro grandes dominios de aprendizaje: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, dirigidos en última instancia a apoyar el desarrollo integral de los y las jóvenes entre 16 y 18 años. Los objetivos que plantea el (Ministerio de Educación, 2010), son los siguientes:

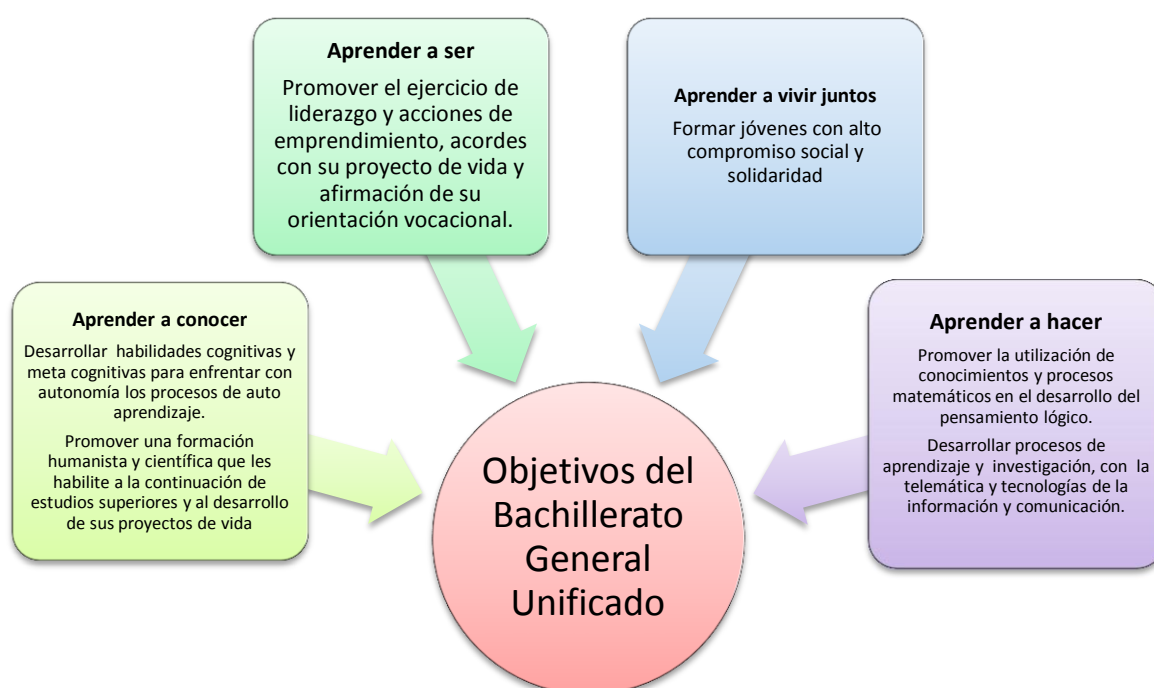


Figura 9. Objetivos del bachillerato general unificado
Elaborado por: Lic. Tania Velásquez

Los objetivos que se plante para el bachillerato General Unificado son claros, concretos y precisos, pues se refieren a cuatro ejes primordiales para que el proceso educativo sea integral, estos son el conocimiento, el convivir, hacer, el ser, es evidente que el ser humano es considerado un todo y en su proceso de formación estudiantil debe desarrollar estas destrezas.

Aprender a conocer Desarrollar en los y las jóvenes habilidades cognitivas y meta cognitivas para enfrentar con autonomía los procesos de auto aprendizaje de “aprender a conocer”, “ser”, “a hacer”, “a vivir juntos” y a “emprender”. Promover en los

y las jóvenes una formación humanista y científica que les habilite a la continuación de estudios superiores y al desarrollo de sus proyectos de vida acorde con los requerimientos del desarrollo del Ecuador. Acceder a los campos especializados del conocimiento científico, como una etapa subsiguiente a la educación general básica y previa a la formación superior.

Aprender a hacer. Promover la utilización de los conocimientos y procesos matemáticos en el desarrollo del pensamiento lógico a través de procesos mentales de abstracción, generalización, elaboración de ideas, juicios, raciocinios, que les capaciten en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos. Desarrollar procesos de aprendizaje y de investigación, con el apoyo de la telemática y tecnologías de la información y comunicación, que les permita la interpretación científica de los fenómenos biológicos, químicos, físicos y sociales del mundo natural y social. Desarrollar las artes del lenguaje y la comunicación que les ayude a relacionarse intra e interpersonalmente a través de la utilización de estructuras lingüísticas fundamentales y procesos de codificación y decodificación del pensamiento en la lengua materna, en una segunda lengua de utilización universal y en lenguas ancestrales cuando y donde corresponda.

Aprender a vivir juntos Formar jóvenes con alto compromiso social y solidaridad, que les posibilite el mejorar las condiciones de vida de la población y el desarrollo social. Contribuir al fortalecimiento de la identidad cultural del país, mediante el desarrollo de la capacidad artística de los y las estudiantes a través de la apreciación del arte en sus diferentes manifestaciones

Aprender a ser. Promover en los y las jóvenes el ejercicio de liderazgo y acciones de emprendimiento, acordes con su proyecto de vida y afirmación de su orientación vocacional. Desarrollar en los y las jóvenes una identidad juvenil propia y formación integral que les permita su propio desarrollo humano y de los demás, en un ambiente sano y sostenible, conscientes de su comportamiento ético y la conservación de la biodiversidad. Conservar un buen estado de salud, física, mental y emocional, mediante correctos hábitos de salud bio-psico-sociales.

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

El bachillerato ecuatoriano es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior.

En la ley ecuatoriana antes de 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive. Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo “ciclo diversificado”. Según el Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes (Ministerio de Educación, 2010):

- Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración.
- Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento;
- Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás;
- Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas;
- Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y,
- Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida (Pág., 14).

En la actualidad, La Constitución de 2008, la educación es una inversión estatal que garantiza la igualdad, la inclusión social y es condición indispensable para el *buen vivir* (artículo 28) ¿Cómo lograr la materialización de estos principios? Una apuesta radica en la búsqueda del *desarrollo profesional* de todas aquellas personas que desde las modalidades formales y no formales, se dedican a educar a las nuevas generaciones.

- Si la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible del Estado (artículo 26, Constitución del Ecuador, 2008). El reto del sistema educativo ecuatoriano es garantizar el derecho a una educación de calidad, que propenda por un desarrollo humano holístico y que en las prácticas cotidianas busque la formación de ciudadanos participativos, justos, tolerantes, con sentido crítico y con capacidad de crear y trabajar.
- El Ecuador cuenta en el momento actual con unas condiciones que permiten situar la política educativa en el centro de las políticas sociales encaminadas a la equidad. En aras de garantizar el derecho a una educación de calidad, el Estado ecuatoriano define la educación como indispensable para el

conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano. En tan sentido, la educación constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional (artículo 27, Constitución del Ecuador, 2008); Artículo 66.- “La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos”; Artículo 70.- “La Ley establecerá órganos y procedimientos para que el Sistema Educativo Nacional rinda cuentas periódicamente a la sociedad sobre la calidad de la enseñanza y su relación con las necesidades de desarrollo nacional”.

- Artículo 73.- La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño.
- Artículo 349.- “El Estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades, *estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico*; una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La Ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un *sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial* en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.

En la vigésima disposición transitoria se determina: “El ejecutivo creará una institución superior con el objetivo de fomentar el ejercicio de la docencia y de cargos directivos, administrativos y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación. La autoridad educativa nacional dirigirá esta institución en lo académico, administrativo y financiero. En el plazo de cinco años, a partir de la entrada en vigencia de esta constitución, todas las instituciones de la educación superior, así como sus carreras, programas y postgrados, deberán ser evaluados y acreditados conforme a la ley. En caso de no superar la evaluación y acreditación quedarán fuera del Sistema de Educación Superior”.

1.2.17. Ley Orgánica de Educación

Artículo 43.- “Deberes y atribuciones de la Subsecretaría de Planificación: Literal e) Realizar los estudios, análisis y evaluación de los recursos del Sistema Educativo, con fines de planificación”.

Art. 52 “La Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica, es responsable de la programación, organización, dirección, coordinación y control del Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del sector educativo y del diseño, programación y ejecución de investigaciones pedagógicas a nivel de aula para fundamentar su acción”.

Art. 58 sobre la investigación pedagógica, formación y perfeccionamiento docentes: *“La investigación pedagógica, la formación, la capacitación y el mejoramiento docentes, son funciones permanentes del Ministerio de Educación destinadas a lograr la actualización del Magisterio para asegurar un eficiente desempeño en el cumplimiento de los fines de la educación nacional”*.

El Art. 59.- “La formación de profesionales docentes estará a cargo de las Facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación y de los colegios e institutos normales del país. Estos últimos, los colegios e institutos, tienen la finalidad específica de preparar docentes para los niveles pre-primario y primario”.

1.2.18. Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Artículo 7.- “Por la transparencia en la gestión administrativa que están obligadas a observar todas las instituciones del Estado que conforman el sector público...”. Literal m) “Mecanismos de rendición de cuentas a la ciudadanía, tales como metas e informes de gestión e indicadores de desempeño”.

1.2.19. Ley de presupuestos del Sector Público

Artículo 61.- Cobertura de la evaluación “La evaluación presupuestaria comprenderá básicamente la medición de los resultados físicos y financieros obtenidos y los efectos producidos, el análisis de las variaciones observadas, con la determinación de sus causas y las recomendaciones de medidas correctivas”.

- Artículo 62.- Evaluación del proceso presupuestario “Se realizará la evaluación de los presupuestos del sector público, en función de sus objetivos y metas, considerando la situación económica y de las finanzas públicas”.
- Artículo 68.- Responsabilidades “La máxima autoridad de cada entidad y organismo público y los responsables del manejo presupuestario deberán cumplir los objetivos y metas de sus presupuestos y observará estrictamente las asignaciones aprobadas, aplicando las disposiciones contenidas en la presente Ley”.

1.2.20. Decreto Ejecutivo n° 708 del 5 de noviembre de 2007

El Subsistema de Educación Intercultural Bilingüe, se creó mediante el Decreto Ejecutivo No. 203 del 9 de noviembre de 1988 y está descentralizado, técnica, administrativa y financieramente, mediante la Ley No. 150 del 15 de marzo de 1992. La oficialización del Modelo de educación intercultural bilingüe, se logra el 31 de agosto de 1993 y se rige por el Reglamento orgánico estructural y funcional de la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe, expedida mediante el Acuerdo Ministerial No. 2942, promulgado el 30 de marzo de 2002.

- Art. 8: “Las políticas y procedimientos de la evaluación docente serán definidos y establecidos por el Ministerio de Educación mediante Acuerdo Ministerial”.
- Por lo tanto, de todos es bien conocido que esta labor cada día se enfrenta a nuevos retos: cambios en la estructura familiar, presencia de los medios de comunicación de masas, nuevas modalidades de enseñar y de aprender, nuevas demandas de la producción y del mercado de trabajo, unidos a los fenómenos de pobreza y exclusión social. De allí que pensar en el desarrollo profesional de quienes se dedican a la educación sea una tarea prioritaria del sistema educativo.
- Se hace necesario garantizar las mejores opciones para que la formación de estos profesionales y su continua cualificación, sean una realidad. De allí que el sistema educativo requiera prever apoyos para el buen ejercicio de su labor y de que sean necesarias políticas de Estado para valorar y reconocer la profesión docente siendo necesario contar con un sistema de desarrollo profesional Ministerio de Educación lo denomina el SIPROFE que atiende a la formación inicial, la formación continua y que apoye el ejercicio profesional de docentes, directivos docentes, técnicos docentes, educadores populares y madres maestras.

1.2.21. Análisis de la persona

Las personas dentro de una institución educativa son el elemento primordial para el desarrollo de las diferentes actividades y para la consecución de las metas propuestas, es así que traen consigo un sin número de habilidades cognitivas, motrices y un comportamiento en particular que servirán para el desempeño de las tareas a ellas encomendadas, en el siguiente cuadro se muestra como eran consideradas las personas anteriormente y en la actualidad.

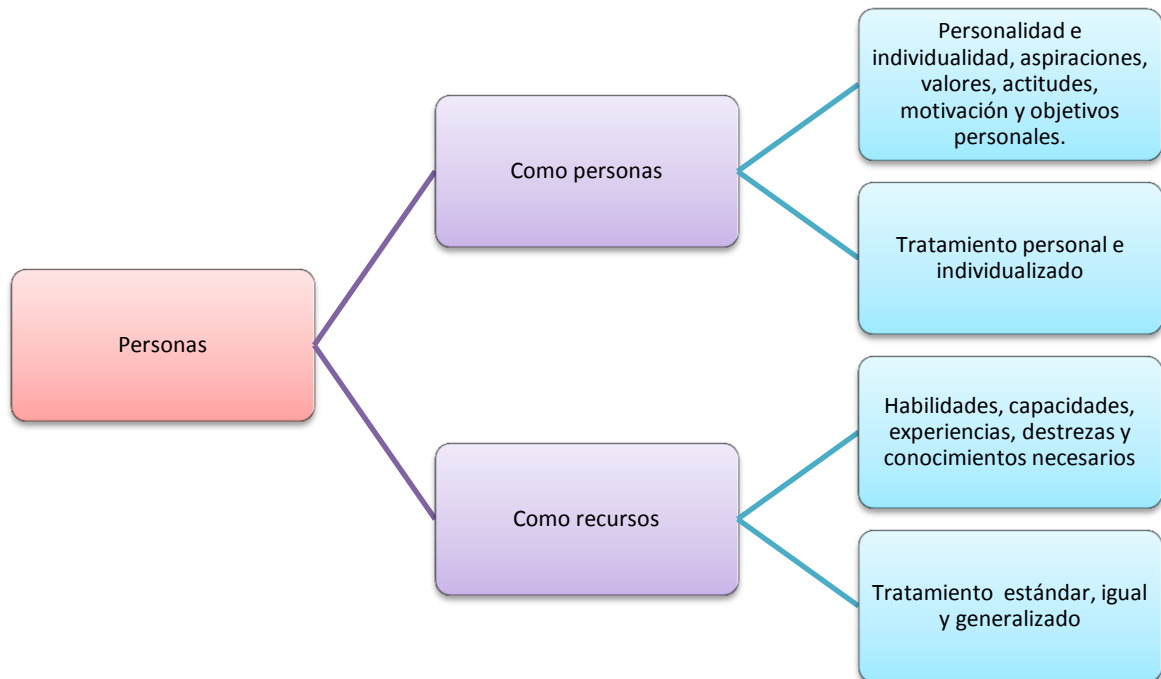


Figura 10. Análisis de la persona
 Fuente: Administración de recursos.
 Autor: Idalberto Chiavenato

Como se puede evidenciar las personas dentro de una institución son el elemento esencial, que trae consigo diferentes características personales a más de sus habilidades que lo hacen necesarios para cumplir con las funciones dentro de una institución educativa.

Para (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2007) “La administración de recursos humanos (ARH) moderna, procura tratar a las personas como tales y no sólo como recursos organizaciones importantes, de esta manera rompe la tradición de tratarlas como simples medios de producción, es decir, las considera personas y no simplemente como recursos o insumos”. (p. 43)

Tomando en consideración lo expuesto anteriormente se puede decir que los docentes de bachillerato más que un recurso, son el talento humano que hará posible que el proceso enseñanza- aprendizaje sea productivo y servirá de beneficio para la institución educativa y para la comunidad en general.

Otro aspecto importante que hay que resaltar es que el ser humano es un ser social desde el momento en que nace y día a día él ira insertándose en grupos y organizaciones unas más complejas como otras, por consiguiente debería formarse día a día para desenvolverse con la debida soltura, pero esto lo logrará con la debida

preparación y capacitación pues necesitará estar a la vanguardia de los cambios que se vayan generando día con día.

Para (THOMPSON, Dinámica organizacional: fundamentos sociológicos de teoría administrativa, 1976) “La variabilidad humana es muy grande, cada persona es un fenómeno multidimensional, el cual está sujeto a las influencias de una enorme cantidad de variables. Las grandes diferencias en aptitudes, así como los patrones de conducta aprendidos son diversas. Las organizaciones no disponen de datos o medios para comprender a sus miembros en toda su complejidad. p.125. Cada persona es un mundo diferente y por tal razón las organizaciones deben contar con personal capacitado para contratar a su personal y el mismo sepa rendir de la mejor manera.

En relación a lo anterior Chiavenato (2007) se refiere a que las variables son de dos tipos por una parte tenemos a los factores internos y por otro los factores externos. Dentro de la organización las personas llevan consigo un sinnúmero de factores internos que les lleva a actuar de diferente manera y estos son:

- Personalidad
- Aprendizaje
- Motivación
- Percepción
- Valores

Además los factores externos que son los encargados de regular la conducta de las personas en la organización como son:

- Ambiente organizacional
- Reglas y reglamentos
- Cultura
- Política
- Métodos y procedimientos
- Recompensas y sanciones
- Grado de confianza.

Todos estos factores en conjunto forman en sí el ser humano y de ello dependerá que la institución sepa realizar una buena selección del personal que estará a cargo de los estudiantes, y serán los encargados de cumplir los objetivos propuestos a nivel institucional.

Según (Yanchapaxi Barragán, y otros, 2012) Para Que las instituciones educativas dominicanas, lleguen a desarrollar sus proyectos educativos, requieren disponer del elemento humano, con características específicas, tanto a nivel individual como grupal, para la construcción de la COMUNIDAD EDUCATIVA de calidad, por lo que se requiere disponer de un perfil ideal, que sirve de referente para la tarea educativa tanto de docentes, autoridades, estudiantes y padres de familia, el perfil institucional debe estar orientado en los principios de amor, verdad y luz que ilumina el camino hacia la salvación y la evangelización desde la prospectiva educacional.

La institución educativa dominicana consciente del crecimiento tecnológico y de las necesidades sociales, cree que sus estudiantes producto de la labor institucional deben poseer las siguientes características.

1.2.22. Perfil general del estudiante dominicano.

- Que sea un cristiano, comprometido con el evangelio y seguidor de las enseñanzas de Jesús.
- Que sea una persona con criticidad desarrollada y capaz de elegir..
- Que sea capaz de conceptualizar el mundo en el que vivimos, utilizando sus habilidades e instrumentos del conocimiento.
- Que tenga un dominio total de los conceptos y principios fundamentales de cada una de las asignaturas estructuradas para el nivel.
- Que pueda utilizar los nuevos elementos que hoy le presenta la nueva tecnología, y que esté capacitado para desenvolverse en la sociedad y en base a la modernización, como son: el inglés y la computación.
- Que tengan una identidad, con valores católicos y capacidad para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás.
- Que sepa utilizar y aplicar eficazmente sus conocimientos científicos y técnicos en la construcción de nuevas alternativas y soluciones a las necesidades colectivas.
- Que tengan acciones individuales y colectivas para estructurar y lograr un gran apoyo en su vida.
- Que sea capaz de emprender proyectos de desarrollo personal y social, económico y empresarial.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.

Además el perfil del docente dominicano será:

1.2.23. Perfil general del docente dominicano.

- Maneja con precisión, los métodos, estrategias, técnicas y medios de impartir el conocimiento.
- Demuestra capacidad de adaptación al manejo de la tecnología y a la programación de actividades científicas y de trabajo.
- Conoce y maneja con precisión el área cognoscitiva los diferentes instrumentos relacionados con la cátedra que imparte
- Conoce y maneja con precisión la planificación y los instrumentos curriculares.
- Investiga y promueve la investigación constantemente en los estudiantes sobre la cátedra que imparte y correlaciona con la tecnología.
- Está dispuesto a la capacitación y al desarrollo constante, no se resiste al cambio y está abierto a las críticas constructivas.
- Cuida su imagen personal y se preocupa por enaltecer la imagen institucional.
- Es capaz de interrelacionarse con sus autoridades compañeros, estudiantes y padres de familia
- Cuenta con suficiente ética profesional para ejercer la docencia en le marco del carisma dominicano y testimonio del evangelio
- Demuestra madurez y estabilidad emocional
- Es capaz de trabajar en equipo multidisciplinario.
- Estos dos perfiles se lograran con la formación pertinente, tanto de las autoridades del centro Educativo, como también de los docentes de bachillerato.

1.2.24. Análisis de la tarea educativa.

Partiendo de lo planteado por Orts, (2013): “Forjar auténticos ciudadanos, responsables, éticos y justos, orientados a escoger el bien: ese es, en el fondo, el gran reto de toda tarea educativa”. “Son los ciudadanos los que tienen que elevar el listón moral de sus sociedades, desde su capacidad de juzgar y de actuar, desde los

distintos lugares que ocupan en la sociedad. Nadie puede hacerlo por ellos: son los protagonistas del mundo moral”.

Con estas ideas se puede mencionar que la educación es un derecho ineludible de todos ser humano, nadie puede prescindir de ella, al contrario todos debemos propender a la formación en el sentido de permitir un mejor desarrollo de nuestros pueblos, la tarea educativa es ardua pero gracias a ella se puede evidenciar el progreso de una nación, es el fundamento y el artificio para un cambio de historia.

Por otra parte un elemento necesario y principal es la información que se va a transmitir a los estudiantes, la misma que día a día va actualizándose por los avances y que llega desde los lugares más remotos hacia nuestros hogares por medio de los recursos tecnológicos, como es el internet, ante esta situación se refiere (ALEXANDREIA, 2013) “La cantidad de información que se produce día a día es realmente muy importante, como así también la necesidad del hombre por obtenerla en todo momento. Esto modifica sustancialmente la tarea del docente puesto que debe ayudar al alumno a que identifique que tipo de operaciones mentales se están realizando durante el proceso de aprendizaje”.

La escuela debiera mantener los rasgos característicos que le imprimen identidad, pero flexibilizando su funcionamiento a partir de la lectura de lo que sucede extra-muros. Es decir, reconocer la existencia de circuitos de información paralelos a los sistemas educativos, adoptarlos y resignificarlos a la luz de los objetivos de la institución escolar: “Los niños y jóvenes son portadores de un afuera distinto Lógica: del mundo audiovisual. De una sociedad más fragmentaria y heterogénea. Con otras configuraciones familiares. Con una revolución científico tecnológica sorprendente.

La escuela debe hacerse permeable. No para actuar miméticamente, sino para establecer desde la asunción de los datos centrales de época una escisión, una ruptura creadora, construir una distancia, una superación”

Según (Moltó Gil, 2009) “Toda actuación humana se realiza a partir de la realización de determinadas tareas. Toda tarea responde a un objetivo. Las tareas, junto con los objetivos, constituyen los elementos fundamentales que orientan la actuación humana. Por objetivo vamos a entender la representación anticipada del resultado a alcanzar con una determinada actuación” y por tarea “un proyecto de ejecución de una actuación humana que responde a un objetivo”.

La tarea es proyecto y la consecución del proyecto se logra mediante la realización de la tarea por la persona.

Según Leontiev, toda tarea se realiza en un determinado contexto de actuación, y por tanto, su realización responde a las condiciones presentes en el mismo. En lo planteado hasta aquí, estamos teniendo en cuenta los diferentes niveles de sistematicidad que puede tener tanto el objetivo como la tarea, o sea, que un objetivo, al igual que una tarea, puede ser parte de un objetivo o una tarea más general.

“El proceso de enseñanza aprendizaje (PEA) se lleva a cabo mediante la actuación interrelacionada de los profesores y los estudiantes al realizar las tareas educativas planteadas, las que están en correspondencia con los objetivos de aprendizaje propuestos”. Por tarea educativa vamos a entender “aquella tarea que es realizada por los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje para que se cumpla un objetivo de aprendizaje propuesto”.

El fin de todo proceso de enseñanza aprendizaje es que el educando aprenda a actuar de manera independiente, pero hay que tener en cuenta que esto según Álvarez se logra mediante una adecuada dependencia de sus educadores. Aunque en las tareas educativas, por lo general, está presente de manera directa o indirecta el educador, estas son realizadas para que el educando se forme.

1.2.25. La función del gestor educativo.

Un gestor educativo tiene un sinnúmero de funciones que realizar para conseguir los objetivos planteados en la institución, el hecho de permanecer a un sistema educativo, le da la oportunidad de aportar con sus conocimientos técnicos de su formación profesional, a más de sus actitudes y aptitudes.

En torno a este aspecto (IPE, 2013), menciona “El concepto de gestión educativa se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema. La gestión educativa supone la interdependencia de:

- a) Una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales;
- b) prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno;
- c) Juicios de valor integrados en las decisiones técnicas;
- d) Principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción;
- f) Temporalidades diversas personales, grupales y societales superpuestas y/o articuladas.

El gestor educativo debe tener:

- Un enfoque claro e interrelacionado,
- Alta capacidad de concentración,
- Conciencia de que los tiempos de gestión suponen períodos largos de gestación,
- Exploración permanente de las oportunidades,
- Disciplina para el aprendizaje profundo,
- Confianza en sí mismo,
- Saber aprender (metacognición),
- Saberes y prácticas de colaboración,
- Capacidad de experimentar,
- Gusto por el riesgo,
- Sentido de la responsabilidad,
- Compromiso e iniciativa,
- Profesionalidad,
- Voluntad de servicio”.

Al respecto, el Ministerio de educación, (2012), dentro de las funciones del gestor, plantea las siguientes:

- **Planificación estratégica: Organización, en base a;** Elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación del Gobierno Escolar. Desarrollar la Metodología de Autoevaluación Institucional. Desarrollar planes de mejora, con la participación de autoridades y el comité de autoevaluación, a partir de resultados de la evaluación institucional.
- **Gestión administrativa: Lineamientos Normativos,** en base a: Aplicar efectivamente la normativa nacional que regula en las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo. Actualizar puntualmente el Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) con datos correctos, exactos y completos. Organizar de forma óptima el calendario académico, la carga horaria escolar del docente y la distribución de espacios, priorizando las actividades de aprendizaje. Desarrollar y aplicar el plan de reducción de riesgos como medida de prevención ante emergencias y desastres naturales. Desarrollar manuales de procedimientos de: a) Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional; b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; c) Procedimientos académicos:

registro de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y d) Jornada extracurricular.

- **Talento Humano:** Desarrollar e implementar planes de inducción para los equipos administrativo, directivo y docente. Implementar mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente. Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución, y establecer mecanismos de seguimiento a su implementación. Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente. Definir y ejecutar un sistema de incentivos no económico para el personal administrativo, directivo y docente.
- **Recursos Didácticos y Físicos:** Gestionar los recursos financieros y realizar la rendición de cuentas. Supervisar el uso óptimo de espacios físicos, de acuerdo a la planificación institucional. Promover y supervisar el uso óptimo de recursos didácticos con el seguimiento permanente para su almacenamiento, control y registro de utilización.
- **Sistema de Información y Comunicación:** Mantener de forma permanente un sistema efectivo de información y comunicación con la comunidad educativa.
- **Gestión Pedagógica – curricular: Gestión del aprendizaje,** en base a: Monitorear la implementación del currículo nacional vigente para cumplir los estándares de aprendizaje. Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos. Desarrollar e implementar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad. Implementar estrategias de evaluación que orienten a los estudiantes y docentes – de manera permanente, oportuna y precisa – a lograr los objetivos de aprendizaje. Desarrollar y supervisar programas de asistencia psicológica o pedagógica oportuna
- **Tutorías y Acompañamiento:** Desarrollar un plan de tutorías que garantice el refuerzo académico y que ofrezca una retroalimentación pertinente, detallada y precisa para mejorar el rendimiento en el aprendizaje. Implementar planes de acompañamiento efectivos y permanentes, para estudiantes con necesidades educativas especiales.
- **Convivencia escolar: Convivencia Escolar y Formación Ciudadana,** en base a: Elaborar el Código de Convivencia a través de prácticas participativas lideradas por el Gobierno Escolar. Establecer mecanismos que propicien la resolución práctica de conflictos en los ámbitos de la vida escolar y comunitaria. Supervisar el cumplimiento de los principios de honestidad académica prescritos por la Autoridad Educativa Nacional y que son parte del

Código de Convivencia. Implementar estrategias que ofrezcan seguridad y resguarden la integridad de todos los miembros de la comunidad educativa dentro de la institución. Establecer políticas de formación ética integral, tal como se estipula en la LOEI. Optimizar los servicios relacionados con el bienestar de la comunidad educativa: conserjería estudiantil, salud, alimentación, transporte, entre otros.

- **Relación del centro educativo con la comunidad: Programa de Redes de Trabajo**, en base a: Promover y desarrollar programas de redes de trabajo con instituciones escolares de su circuito y otras. Propiciar el trabajo cooperativo con organizaciones vinculadas al área educativa: instituciones de educación superior, empresas públicas y privadas, asociaciones de apoyo técnico, entre otras (Pág. 12-13-14-15-16).

Son varios los aspectos en los cuales deben estar preparados los gestores educativos, todos ellos le servirán para realizar sus funciones de la mejor manera, el tiempo actual demanda de esta continua preparación, porque en la formación inicial solamente adquieren las primeras pautas que le servirán para su vida profesional.

1.2.26. La función del docente.

La función docente comprende varias actividades dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, entre las cuales se encuentran el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de estos procesos.

En relación con las funciones docentes, González (2007), concluye sobre la relevancia de contar con fortalezas en esta área, para llevar a la práctica los lineamientos de atención con prioridad en temas relacionados a las fortalezas personales y relaciones interpersonales. El maestro debe poseer entre otra las siguientes dimensiones para desarrollar sus funciones:

1ª. Dimensión. Disposición para aprender: habilidad para apropiarse de conocimientos con la visión de lograr un crecimiento profesional desde el interior, como una convicción personal, con autodeterminación. Esta dimensión se concreta en los indicadores siguientes:

a) *Tiende hacia el autoconocimiento.*

b) *Con auto motivación establece un plan de estudio para la formación permanente:*

c) *Autonomía: capaz de desenvolverse como una persona emprendedora, de tomar el control de sus actos, su vida personal y profesional, con seguridad e independencia.*

2ª. Dimensión. *Disposición para la comprensión del otro:* se refiere a la aceptación de los demás, reconoce al otro como un individuo sabio dentro de su propia realidad, al aprender a identificar grandes potencialidades en la diversidad. Esta dimensión será valorada bajo los indicadores siguientes:

a) *Hace uso de una comunicación eficaz.*

b) *Pide opiniones, criterios y propuestas a aquellos con quienes trabaja.*

c) *Busca el consejo y asesoramiento de colegas con mayor experiencia.*

d) *Toma decisiones:* capaz de decidir después de considerar los diversos puntos de vista.

El (Ministerio de Educación, 2009), al respecto también plantea al profesor como un mediador de los aprendizajes, con las siguientes características dentro de sus funciones:

- Es un experto de los contenidos que planifica, pero que puede ser flexible.
- Establece metas: hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, metacognición pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo.
- Planea, regula y evalúa los aprendizajes, organiza el contexto de forma que el estudiante pueda interaccionar con los materiales y contenidos en un ambiente colaborativo.
- Procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles.
- Procura que surja la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad.
- Enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos.
- Desarrolla los valores y actitudes positivas(pág. 20)

Son varias las funciones que los docentes deben asumir, pero una de ellas es la de brindar las herramientas necesarias para que el estudiantado adquiera las destrezas pertinentes para cada nivel en que se encuentre y así llevarlo hacia la consecución de los objetivos tanto individuales como institucionales.

1.2.27. La función del entorno familiar

Los padres son agentes de apoyo en la gestión educativa, además ellos deben ser concedores de la calidad del proceso de enseñanza- aprendizaje de sus representados, deben estar conscientes de sus limitaciones, respetar sus capacidades, valorar sus esfuerzos y coadyuvar en su proceso de formación; este último aspecto concierne a transmitir los buenos valores, y trabajar por conseguir una armonía profunda entre la escuela y la familia, lo que viabiliza su rol y sus funciones.

Los padres deben fomentar en sus hijos la estabilidad emocional, la resistencia al fracaso como un proceso de crecimiento, cosas vinculadas a la autoestima. Para que el niño tenga éxito en la escuela, los padres deben instaurar un buen equilibrio entre la seguridad y la ley. Para que un niño trabaje bien en clase, los padres tienen que ocuparse de su autoestima. Y para ocuparse de ella, es preciso cuidar no solo sus competencias de escolar, sino también su persona global.

En conclusión, no se debe olvidar que los padres y la familia también son maestros, y con fundamento los primeros y por supuesto los mejores maestros.

1.2.28. La función del estudiante

La función del alumno es significativa cuando cumple un rol participativo y dinamizador, deben ser reconocidos como sujetos perfectamente capaces de interrelacionarse y aportar con juicios válidos para la toma de decisiones. La energía del educando es impresionante y esta puede ser aprovechada positivamente, puesto que el educando al sentirse incluido en un proceso de planificación se siente importante, tendrá más interés y predisposición a comprometerse y trabajar eficientemente. Se clarifica el rol de los estudiantes a fin de que estos tomen conciencia de la importancia de organizar sus actividades, acepten sus limitaciones y potencien sus capacidades.

También, es fundamental en la consecución de los objetivos de carácter afectivo y social lo tiene el propio alumno y sus compañeros que son fuente de conocimiento, apoyo y ayuda. Allí radica la importancia de las relaciones entre iguales, favorece las actividades de trabajo cooperativo, de confrontación de puntos de vista distintos con procesos de interacción. Relaciones de tipo tutorial y aprender de los conocimientos del compañero y del maestro.

Es por esta razón que cada persona para permitir la reorganización o reconstrucción de sus emociones, ideas y conocimientos, formas de hacer, de actuar y de ser, en base a la experiencia y a la práctica; y no como la acumulación de conocimientos por sí mismos. Entonces la función del alumno es partir de los conocimientos previamente adquiridos que garantiza aprendizajes duraderos, útiles, formadores de su personalidad y aplicables a su vida cotidiana.

También debe estar dotado de cualidades como:

- ❖ Que sea un cristiano, comprometido con el evangelio y seguidor de las enseñanzas de Jesús.
- ❖ Que sea una persona con criticidad desarrollada y capaz de elegir.
- ❖ Que sea capaz de conceptualizar el mundo en el que vivimos, utilizando sus habilidades e instrumentos del conocimiento.
- ❖ Que tenga un dominio total de los conceptos y principios fundamentales de cada una de las asignaturas estructuradas para el nivel.
- ❖ Que pueda utilizar los nuevos elementos que hoy le presenta la nueva tecnología, y que esté capacitado para desenvolverse en la sociedad y en la base a la modernización, como son: el Inglés y la computación,
- ❖ Que tengan una identidad, con valores católicos y capacidad para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás.
- ❖ Que sepan utilizar y aplicar eficazmente sus conocimientos científicos y técnicos en la construcción de nuevas alternativas y soluciones a las necesidades colectivas.
- ❖ Que tengan acciones individuales y colectivas para estructurar y lograr un gran apoyo en su vida.
- ❖ Que sea capaz de emprender proyectos de desarrollo personal y social, económico y empresarial.
- ❖ Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.

1.2.29. Cómo enseñar y cómo aprender.

1.2.29.1. ¿Cómo enseñar?.

El **cómo enseñar** y el **cómo aprender** son el eje central de la enseñanza, pues dentro de ella se encuentran los cimientos que nos van a ayudar a la consecución de los objetivos planteados dentro de la educación y es por ello que cada docente debe conocer sobre la didáctica del **cómo enseñar** y del **cómo aprender**.

El cómo enseñar tiene que ver con la didáctica que se refiere a la ciencia que los hace aplicables en la práctica educativa de la enseñanza y aprendizaje”. (Castillo Arredondo & Cabrerizo Diago, 2006)

(Castillo Arredondo & Cabrerizo Diago, 2006) Menciona que hay cuatro pilares que elevan el edificio de la Didáctica desde el suelo de lo educativo, que son como los cuatro grandes ejes o ámbitos sobre los que se construye la didáctica:

Marco pedagógico ----- Marco Epistemológico

Marco de la Escuela ----- Marco Contextual

Marco del profesor ----- Marco Curricular

Marco del Estudiante ----- Marco Pragmático

La didáctica es una ciencia práctica cuyos espacios propios los constituyen: la enseñanza general y especial, el curriculum, y las técnicas de instrucción, los medios y la tecnología didáctica, y la formación del profesorado. Estos espacios son objeto de estudio de la Didáctica, al realizar propuestas de intervención y optimización sobre ellos desde una perspectiva que integra un discurso pedagógico y un discurso técnico en la práctica educativa de la enseñanza.

El cómo enseñar se basa en seis preguntas que nos sirven de guía para realizar el proceso de enseñanza- aprendizaje de las personas, estas preguntas son claves y se sistematizan en el Hexágono pedagógico expuesto a continuación:

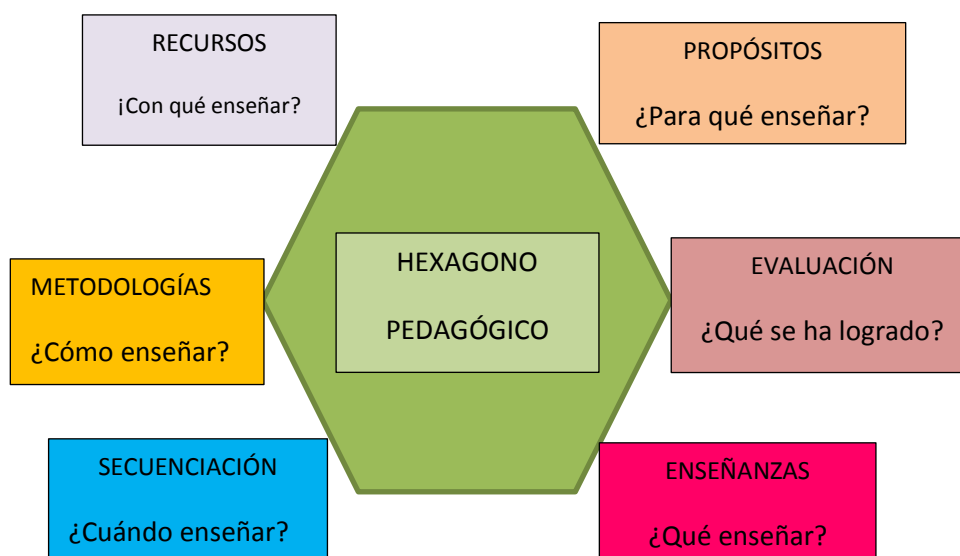


Figura 14. Hexágono Pedagógico

- ✓ Los propósitos responden a los objetivos de la enseñanza.
- ✓ El qué enseñar hace referencia a los conocimientos que se van a impartir.
- ✓ La secuenciación tiene que ver con el tiempo.
- ✓ Las metodologías responden al cómo se va a realizar el proceso de enseñanza.
- ✓ Los recursos son los insumos necesarios para que la enseñanza se lleve de la mejor manera.
- ✓ La evaluación corresponde a la comprobación de los conocimientos, aptitudes y actitudes adquiridos.

1.2.29.2. ¿Cómo aprender?

El cómo aprender tiene que ver con varias cuestiones entre ellas según: (Guzmán Ballesteros, Noboa Cruz, & Silva Basantes, 2007) “En muchas ocasiones se ha escuchado que los seres humanos poseen diversos modos de aprender. Algunos poseen mayor capacidad de aprehensión mediante estímulos auditivos, otros aprenden más viendo los objetos de aprendizaje, algunos lo hacen más manipulando, haciendo en fin... pero, poco se sabe acerca de cómo se activan las zonas afectivas para el “querer aprehender” por autocognición por sí mismo”. (pag.73)

Ningún acto humano y sobre todo educativo de carácter macro, meso o micro debe plantearse hoy al margen de reconocer la estructura de la neocorteza humana y sus dimensiones: afectiva, cognitiva y expresiva. La mente humana al funcionar, evidencia lo que denominamos inteligencia, que no es otra cosa que la activación de los instrumentos de conocimiento y las operaciones afectivas, cognitivas y expresivas que permiten el desempeño óptimo del individuo en los distintos contextos de actuación.

Piaget y Vigotski citado en (Garzón, 2004) “reconocen que la mente humana cuenta con instrumentos y operaciones para interpretar, comprender y valorar la realidad”.

Con este marco conceptual se puede decir que aprender no es un proceso simple, primeramente el docente para llegar a sus alumnos debe llevar a cabo un proceso de planificación de su tarea educativa, que brinde a sus estudiantes las posibilidades de aprender no solo mirando, escuchando, sino también haciendo, moviéndose, siendo participe del proceso de construcción del conocimiento.

Por consiguiente, la función de la educación está, precisamente, en generar experiencias pertinentes y en conducir las intencionadamente para que impliquen emociones, motivación y pensamientos. Desde esta perspectiva, el aprendizaje es un proceso inacabado y continuo en medio de experiencias adecuadas para producir aprendizajes.

Las experiencias educativas deben tener una conducción intencionada, y además, no dirigida únicamente al aprendizaje del aspecto cognitivo; es necesario que apoye la formación integral de los y las jóvenes (el saber, el saber hacer, el actuar). Como se puede ver, el campo de intervención intencionada del hecho educativo es amplio, va desde las necesidades individuales hasta la preocupación por la persona actuando en sociedad y estableciendo las relaciones deseables socialmente democráticas, que según Dewey nombrado por el (MEC, 2002), “en este sentido, el centro educativo en sí mismo – el aula— podría convertirse en un espacio que brinde las experiencias de inter-relación social que pretendemos sean aprendidas. Por ello, en el proceso educativo es muy importante el tipo de actividades que son seleccionadas para llevarlo a la práctica”.

A manera de conclusión, se recogen algunos de los principios más sobresalientes de la pedagogía crítica de Paulo Freire, recogidos en (Ministerio de Educación, 2008 p 34), que explican el cómo se aprende y el cómo se enseña:

- Es necesario desarrollar una pedagogía de la pregunta. Siempre estamos escuchando una pedagogía de la respuesta. Los profesores contestan a preguntas que los alumnos no han hecho.
- Enseñar exige respeto a los saberes de los educandos. Enseñar exige respeto a la autonomía del ser del educando. Enseñar exige seguridad, capacidad profesional y generosidad. Enseñar exige saber escuchar
- El estudio no se mide por el número de páginas leídas en una noche, ni por la cantidad de libros leídos en un semestre. Estudiar no es un acto de consumir ideas, sino de crearlas y recrearlas.
- Solo educadores autoritarios niegan la solidaridad entre el acto de educar y el acto de ser educados por los educandos.
- Todos nosotros sabemos algo. Todos nosotros ignoramos algo. Por eso, aprendemos siempre.

En el cuadro siguiente, se presenta un resumen de las teorías del aprendizaje, en el cual se refleja el cómo se aprende y el cómo se enseña constructivamente.

CUADRO COMPARATIVO DE LAS TEORIAS DEL APRENDIZAJE					
Componentes	Teoría Conductista	Teoría De Piaget	Teoría De Vigotsky	Teoría de Ausubel	Teoría De Bruner
¿COMO CONOCE EL SER HUMANO?	La realidad está afuera y el sujeto la interioriza.	Por un proceso de construcción interno activo e individual, la información se incorpora a esquemas mentales preexistentes que se modifican por asimilación y acomodación	El conocimiento tiene un origen social. El ser humano conoce gracias a los procesos de interacción social.	A través de conceptos que se adquieren por asimilación, diferenciación progresiva y reconciliación integradora.	A través de la participación activa en el proceso de aprendizaje.
¿COMO APRENDE EL SER HUMANO?	Por estímulo-respuesta	0 - 2 años: Sensorio Motriz 2 - 4 años: Pre conceptual 2 - 7 años: Pre operacional 4 - 7 años: Intuitivo 7 - 11 años: operatorio concreto 11 años en adelante: el pensamiento depende de asuntos observables-Se razona sobre ideas.	Requiere de una mediación para poder desarrollar capacidades ZDP. El docente mediador contribuye al desarrollo de estructuras mentales complejas.	Aprendizaje significativo, producido por las ideas ya existentes (conocimiento previo)	El desarrollo del proceso cognitivo se da en tres etapas de maduración: Enactivo: Pensamiento concreto) Icónico: representación conceptual.Simbólico: (la acción e imágenes se traducen en lenguaje)
¿CUAL ES EL MÉTODO DE ENSEÑANZA?	Repetición, ensayo y error. Premio y castigo.	Hay que adaptar los conocimientos a la estructura cognitiva. El maestro es un facilitador de los procesos de aprendizaje.	Métodos cooperativos de aprendizaje, uso del lenguaje para suscitar interacciones dinámicas en el aula que permitan orientar en la búsqueda de conclusiones	Uso de organizadores gráficos. Mediación del lenguaje	El conocimiento real es aprendido por sí mismo. El descubrimiento organiza de manera eficiente lo aprendido.

Figura 15. Cuadro comparativo de las teorías de aprendizaje

Fuente: (Barriga, 2010).

Elaboración: Lcda. Tania Velásquez

1.3. Cursos de formación

Los cursos de formación son planteados luego de un análisis y diagnóstico de las necesidades de formativas, con el fin de disminuir las carencias que se detecten para garantizar una educación que cumpla con los propósitos de la nueva sociedad.

Según el Diccionario de la Real Academia Española menciona que Formar: Dicho de una persona: Adquirir más o menos desarrollo, aptitud o habilidad en lo físico o en lo moral. Para (Ochoa, 2005) “Formar a un individuo en su estructura más general es facilitarle que asuma en su vida su propia dirección racional, reconociendo fraternalmente a sus semejantes en el mismo derecho y la misma dignidad”.

Formación.- los conocimientos, aprendizajes y habilidades son medios para formarse como ser espiritual; la formación es lo que queda, es el fin perdurable; a diferencia de los demás seres de la naturaleza; “el hombre no es lo que debe ser”, la condición de la existencia humana temporal es formarse, integrarse, convertirse en un ser espiritual capaz de romper con lo inmediato y lo particular, y ascender a la universalidad a través del trabajo y de la reflexión filosófica, partiendo de las propias raíces.

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación docente debe asumirse con responsabilidad, dada su importancia, a partir de ella se prepara a los docentes para que generen cambios dentro de las aulas.

Para (Chiavenato, 2007) la Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

Según el National Industrial Conference Board de Estados Unidos, la finalidad de la *capacitación* es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos por la organización.

Para McGehee citado en (Chiavenato, 2007) subraya que “capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades, que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales”.

En conclusión la capacitación forma a los docentes en varios aspectos, que pueden ser técnicos, tecnológicos, personales entre otros, dentro de los cuales contribuyen al desarrollo, tanto personal como profesional de los miembros de la institución, pues a medida que pasan los años se requiere de nuevos conocimientos y de ciertas habilidades que serán desarrolladas a través de una nueva formación.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

En muchas organizaciones consideran a la **capacitación** como un gasto innecesario, sin darse cuenta que se puede **ofrecer resultados positivos** y un aumento en la **productividad** y calidad en el trabajo; es decir, es una inversión que trae beneficios al colaborador y a la organización.

En referencia a lo antes mencionado la capacitación ofrece los siguientes beneficios:

1. Provoca un incremento de la **productividad** y **calidad de trabajo**
2. Aumenta la **rentabilidad** de la organización
3. Desarrolla una **alta moral** en los empleados
4. Ayuda a **solucionar problemas**
5. **Reduce** la necesidad de **supervisión**
6. Ayuda a prevenir **accidentes de trabajo**
7. Mejora la **estabilidad de la organización** y su flexibilidad
8. **Facilita** que el personal se **identifique** con la **empresa**

.La capacitación a los colaboradores **debe ser obligatoria**, ya que es un factor importante que ayuda a ser competitivos y más eficientes, dando como resultado un cambio en la organización.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

La capacitación es el acto intencional de proporcionar los medios que permitirán el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo, debe tratar de orientar esas experiencias de aprendizaje en un sentido positivo y benéfico, completarlas y reforzarlas con una actividad planeada, a efecto de que los individuos de todos los niveles de la empresa puedan desarrollar más rápidamente sus conocimientos y aquellas actitudes y habilidades que les beneficiarán a ellos y a la empresa. A continuación se expone el ciclo de la capacitación para realizar los cursos formativos.

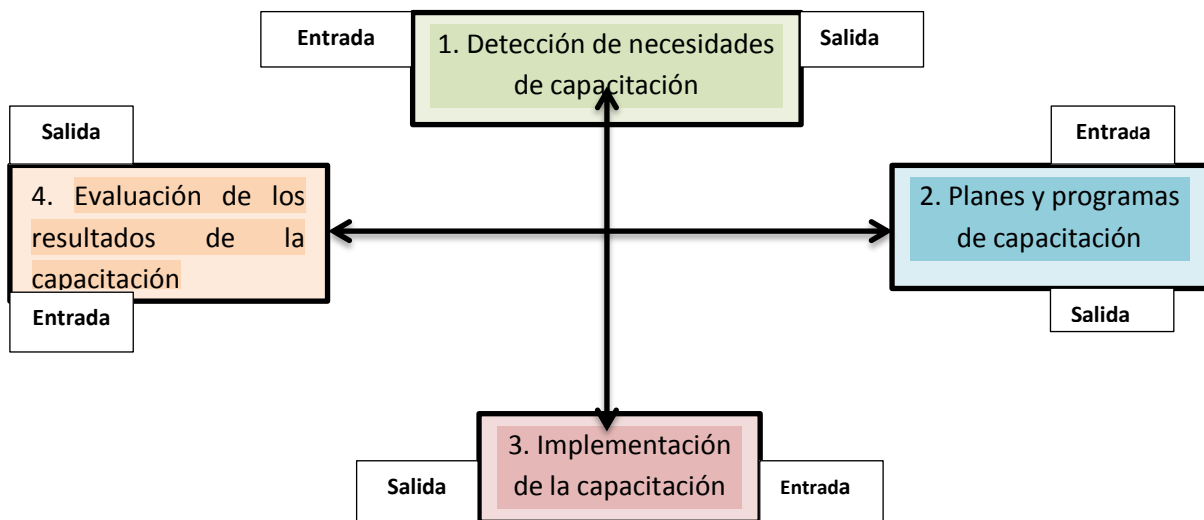


Figura 16. Ciclo de la capacitación

FUENTE: Administración de recursos humanos
Autor: Idalberto Chiavenato

1.3.3.1. Planificación de la capacitación.

El programa de capacitación requiere de un plan que incluya los puntos siguientes (Chiavenato, 2007):

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

7. Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas:
 - a) Número de personas.
 - b) Tiempo disponible.
 - c) Grado de habilidad, conocimientos y tipo de actitudes.
 - d) Características personales de conducta.
8. Lugar donde se efectuará la capacitación, con la consideración de las opciones siguientes: en el puesto, fuera del puesto pero dentro de la empresa y fuera de la empresa.
9. Tiempo o periodicidad de la capacitación, horario y ocasión propicia.
10. Calculo de la relación costo-beneficio del programa.
11. Control y evaluación de los resultados para revisar los puntos críticos que demandan ajustes y modificaciones al programa a efecto de mejorar su eficacia.

Además es importante que la capacitación responda a los siguientes planteamientos:

- ¿QUÉ se debe enseñar?
- ¿QUIÉN debe aprender?
- ¿CUÁNDO se debe aprender?
- ¿DÓNDE se debe enseñar?
- ¿CÓMO se debe enseñar?
- ¿CÓMO lo debe enseñar?

Estas preguntas sirven de guía para un proceso de capacitación y para tal fin el diseño de la capacitación debe responder a los planteamientos antes mencionados.

La planeación deriva del diagnóstico de las necesidades de capacitación, es en este proceso que se plantean objetivos claros y concisos, a más de la elaboración del programa de capacitación, que permitan cumplir a cabalidad con las metas trazadas.

1.3.3.2. Recursos de los cursos formativos.

Los recursos constituyen elementos fundamentales y prioritarios, ya que son medios que permitirán concluir con éxito los objetivos planteados; entre ellos tenemos los siguientes:

1.3.3.2.1. Talento humano.

1. Número de empleados necesarios en la clasificación de los puestos.
2. Edad de cada empleado en la clasificación de los puestos.
3. Nivel de preparación requerido por el trabajo de cada empleado.
4. Nivel de conocimiento requerido por el trabajo de cada empleado.
5. Actitud de cada empleado en relación con el trabajo y la empresa.
6. Nivel de desempeño, cuantitativo y cualitativo de cada empleado.
7. Nivel de habilidad de conocimientos de cada empleado para otros trabajos.
8. Potencial de reclutamiento interno.
9. Potencial de reclutamiento externo.
10. Tiempo de capacitación necesario para la mano de obra reclutada.
11. Tiempo de capacitación para los nuevos.
12. Índice de ausentismo.
13. Índice de rotación de personal.
14. Deserción del puesto.

El talento humano es el capital imprescindible de cada institución, pues son ellos los que realizan las distintas actividades para ofrecer un servicio pertinente con calidad y efectividad, ya que poseen capacidades, habilidades, conocimientos, aptitudes entre otras características, por tal motivo no deben considerarse un recurso más, sino debe ser tomado como un elemento activo, el cual manejará los distintos recursos que tuviere a su disposición en beneficio de la institución.

1.3.3.2.2. Tecnología educativa de la capacitación.

Es necesario contar con métodos y técnicas que serán empleados en el programa de capacitación,

Técnicas con base en su utilización, tiempo y lugar de aplicación:

1. Técnicas de capacitación en cuanto a su utilización.
 - a) Técnicas de capacitación orientadas al contenido.
 - b) Técnicas de capacitación orientadas al proceso.

- c) Técnicas mixtas de capacitación.
- d) Técnicas de capacitación en cuanto al tiempo.
- e) Capacitación después del ingreso del trabajo.
- f) Técnicas de capacitación en cuanto al lugar de su aplicación: Capacitación en el lugar de trabajo y capacitación fuera del lugar de trabajo.

1.3.3.2.3. Tecnología para la capacitación.

- Recursos audiovisuales
- Teleconferencia
- Comunicaciones electrónicas
- Correo electrónico
- Tecnología multimedia.

Hablar de tecnología en la época actual no es una novedad, ya que es de conocimiento de la mayor parte de la población, su uso es de gran relevancia, porque mediante ella se puede acceder a un sin número de funciones útiles, hablando de comunicación e incluso destinadas a la educación. Por otra parte la formación en tecnología, es un punto clave sobre el cual se debe trabajar, por el hecho de que varios docentes en la actualidad no están preparados en este aspecto y en vez de brindar una educación actualizada se está cayendo en la educación tradicional.

1.3.3.3. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.

La formación de un profesional de la docencia no debe ser tomada como un aspecto sin trascendencia, ya que de ello dependerá el presente y porque no decirlo el futuro de nuestro país, sin duda alguna los docentes tienen el papel fundamental de seguir un proceso continuo de capacitación, por el hecho de que se tiene a cargo un grupo de estudiantes diferentes, y son ellos los que cuestionarán la labor docente, sino hay la debida actualización en cuanto a nuevas técnicas, utilización de recursos tecnológicos y porque no decirlo conocimientos científicos, es necesario avanzar junto a estos cambios, más no conformarnos con el hecho de que la primera formación es la más adecuada y pertinente.

El autor antes mencionado expone claramente la necesidad de una formación constante, por ello el docente será un investigador inagotable, que brinde a sus

estudiantes una persona preparada de manera integral, con bases, conocimientos sólidos, con alto carisma, que brinde confianza a sus estudiantes y los ayude a ser no solo mejores estudiantes, sino también mejores personas

Para (Chiavenato, 2007) Los recursos de la organización deben administrarse debidamente. Las personas son los únicos elementos capaces de dirigirse y desarrollarse por sí mismas. Por eso tiene una enorme aptitud para el crecimiento. De allí deriva la importancia en la formación profesional de la docencia porque es el ser humano que debe estar capacitándose frecuentemente no solo para afrontar su labor diaria, sino también para ser un mejor profesional en el campo de la docencia, si bien es cierto el docente debe ser un investigador constante para proponer cambios en su quehacer, implantar nuevos modelos de enseñanza- aprendizaje como lo hicieron varios pedagogos, psicólogos, etc., a lo largo de estos años.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

Para llevar a cabo de la presente investigación se siguió la siguiente metodología:

2.1. Contexto

Tabla 1. Características del contexto

Descripción	Característica
Tipo de institución	Particular
Bachillerato	Técnico en Contabilidad y Comercio Ciencias

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

2.2. Participantes

La investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”, del régimen Sierra, que trabaja en jornada vespertina.

El total del personal docente que labora en la institución es de 60, ya que es una Unidad Educativa y tiene varias secciones como son: Preparatoria, básica media, básica superior, y bachillerato. De los cuales se investigó a un total de 22 docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico y en Ciencias, los cuales 10 son de género masculino y 13 de género femenino y por tal razón se tomó como muestra la totalidad, porque se consideró dos grupos: Instituciones educativas cuyo número de docentes es menor a 40 y el otro grupo en el cual las Instituciones educativas de 41 o más docentes, cuando el número de docentes era inferior a 40 se aplicaba el cuestionario a la totalidad, mientras que si el número de docentes sobrepasaba los 41, se debía aplicar una fórmula para obtener la muestra correspondiente.

Tabla 2. Docentes que participaron en la investigación

Docentes que participaron en la investigación		
Género	f	%
Masculino	10	45.45
Femenino	12	54.55
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Al analizar la tabla anterior se puede concluir que un porcentaje de 54.55% son docentes del género femenino, y un 45.45% son del género masculino, considerando este aspecto se puede decir que las mujeres han ido ganando terreno en el campo de

la educación, y han adoptado otros roles debido al estudio, formación y preparación que han recibido.

Tabla 3. Edad

Edad	f	%
20-30	15	68.18
31-40	4	18.18
41-50	2	9.09
51-60	1	4.55
61-70	0	0.00
Más de 71 años	0	0.00
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Al analizar la tabla se puede observar que un 68.18% de los docentes tiene una edad correspondiente entre 20-30 años, lo cual representa un porcentaje mayor a la media y puede considerarse como positivo para la institución, ya que al contar con personal joven se puede producir cambios, además proponer alternativas de cambio y superación de la gestión docente que aporten a la institución de manera relevante. Un porcentaje inferior de 4.55% corresponde a un docente que se encuentra en la edad comprendida entre los 51 a 60 años.

Tabla 4. Cargo que desempeña

Alternativas	f	%
Docente	18	81.82
Técnico docente	1	4.55
Docente con funciones administrativas	3	13.64
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Un porcentaje de 81.82% desempeña el cargo de docente y un porcentaje del 13.64% también ejerce funciones administrativas, lo cual es positivo, pues los docentes demuestran a más de sus habilidades y capacidades como docentes tienen habilidades gerenciales.

Tabla 5. Tipo de relación laboral

Tipo de relación laboral	f	%
Contratación Indefinida	19	86.36
Nombramiento	0	0.00
Contratación ocasional	3	13.64
Reemplazo	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Analizando la tabla sobre el tipo de relación laboral un alto porcentaje, 86.36% tiene una contratación indefinida, esto habla bien de la institución, ya que brinda estabilidad laboral a sus docentes y un 13.64% tiene una contratación ocasional.

Tabla 6. Tiempo de dedicación

Alternativas	f	%
Tiempo completo	18	81.82
Medio tiempo	1	4.55
Por horas	3	13.64
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Analizando la tabla sobre el tiempo de dedicación un alto porcentaje, 81.82% trabaja a tiempo completo, mientras un 4.55% trabaja a medio tiempo, este aspecto es una fortaleza, pues brinda la disponibilidad del personal para la realización de las diferentes actividades curriculares y extracurriculares, que se desarrollen en la institución.

2.3. Diseño y métodos de investigación

Para realizar un estudio investigativo fue pertinente trazar un camino por el cual transitar, debido a que no se puede caminar a ciegas, para obtener buenos resultados se debe contar un diseño de investigación y por ende conocer y aplicar distintos métodos que nos ayuden a adquirir la información más relevante para el trabajo que estemos realizando.

Para (Jaramillo, 2013) la presente investigación es de tipo investigación – acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y

medibles. La investigación – acción dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad como es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio. Tiene las siguientes características:

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

2.3.1. Diseño de investigación.

El proceso que se desarrolló en esta investigación, como parte del diseño metodológico, estuvo basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos), debido a que se aplicó un cuestionario “Diagnóstico de necesidades formativas” y se realizó el análisis y tabulación de los resultados mediante tablas estadísticas, ameritó la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se buscó determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, en función de su experiencia y vivencia, se estableció puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2. Métodos de investigación

Los métodos de investigación que se han aplicado son las siguientes:

Analítico – sintético: Se realizó un análisis del objeto de estudio y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo. Además se realiza una reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron comprender y conocer la realidad del tema investigado. En referencia a lo expuesto se analizaron los resultados obtenidos, se llegó a conclusiones y posterior a esto se propuso las respectivas recomendaciones.

Deductivo: Dos son las funciones básicas de la hipótesis:

Los conocimientos adquiridos luego del proceso de recolección de datos, brindaron la posibilidad de generalizar y ampliar los conocimientos sobre el tema necesidades de formación de los docentes de bachilleratos.

A partir de estas generalizaciones se llegó a la deducción sobre el tema que fue investigado

En este caso, las hipótesis tienen como premisas a juicios hipotéticos. Se consideran como juicios hipotéticos aquellos que se formulan, no a partir de datos, sino de otras hipótesis o proposiciones.

Inductivo - deductivo: Se ordenó el conocimiento y generalizó, de forma lógica, los datos recogidos con los cuestionarios aplicados a profesores del bachillerato.

Hermenéutico: Se realizó una investigación bibliográfica que sirvió para la elaboración del marco teórico, análisis y discusión de resultados de investigación.

Dicho manejo de datos tuvo por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión.

El método estadístico tiene las siguientes etapas:

1. Recolección (medición)
2. Recuento (cómputo)
3. Presentación
4. Síntesis
5. Análisis

Estadístico: Se organizó los datos recogidos con los cuestionarios aplicados, los mismos que fueron tabulados y presentados en tablas y gráficos.

2.3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas e instrumentos de investigación son elementos valiosos para la labor investigativa, puesto que guían el proceso y dan un nivel de validez y confiabilidad.

2.3.4. Técnicas de investigación

Las técnicas aplicadas para esta investigación fueron las siguientes: La observación directa al ser técnica muy valiosa que sirvió para poder interpretar los datos, se pudo

evidenciar en el momento de aplicar los cuestionarios a los docentes. La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes conceptuales y metodológicos sobre el diagnóstico de necesidades y la propuesta de capacitación docente. Los mapas conceptuales y organizadores gráficos facilitaron los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos conceptuales. La encuesta fue una técnica muy útil ya que permitió recopilar la información pertinente para el diagnóstico de necesidades, la misma que se apoya en un cuestionario que facilitó la tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

2.3.5. Instrumentos de investigación

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario, que fue elaborado por los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja y se lo aplicó en el establecimiento que se solicitó con anticipación para realizar la encuesta.

2.4. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Los recursos son los insumos necesarios para que una investigación se realice de la mejor manera y además se pueda cumplir con los objetivos propuestos, los recursos que se han requerido para la investigación son: talento humano, recursos materiales, recursos económicos, y diseño y métodos de investigación; los mismos que se detallan a continuación.

2.4.1. Talento humano.

El talento humano requerido para la realización de esta investigación fue seleccionado de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, el cual consta de 22 docentes que laboran en Bachillerato Técnico y en ciencias, la investigadora, las autoridades de la institución, docentes de la UTPL, profesor tutor, y tribunal calificador que se encargarán de dar la nota final del trabajo de fin de maestría.

2.4.2. Materiales.

Los recursos materiales que se utilizó son los siguientes:

- Fotocopias de los cuestionarios sobre “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de instituciones educativas del Ecuador”.

- Computadora
- Hojas de papel Bond
- Impresora
- Cámara fotográfica
- Material bibliográfico como: libros, revistas electrónicas,
- Internet
- Recursos económicos

Los rubros económicos necesarios fueron cubiertos por la autora del trabajo de investigación y se detallan en el siguiente cuadro.

Tabla 7. Recursos económicos

Recursos	Cantidad	Precio unitario	Precio total
Impresiones	600	0.05	30
Fotocopiados	90	0.03	2.7
Investigación en internet	100	0.75	75
Anillados	4	1.00	4
Empastados	3	20	60
CDS	3	1.25	3.75
TOTAL			175 .45

Elaborado por: Lcda. Tania Velásquez C.

2.5. Procedimiento

El procedimiento que se llevó a cabo en esta investigación, como parte del diseño metodológico es el siguiente, en primera instancia se contó con toda la información pertinente de parte de la Universidad UTPL, y de su equipo de docentes que oportunamente entregaron la información para la realización de la presente tesis, además se fundamentó teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato; seguidamente se contactó a la autoridad pertinente, en este caso la Rectora de la institución educativa con el fin de solicitar el permiso correspondiente para realizar la investigación, luego se realizó el diagnóstico y evaluación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, este proceso estuvo basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que se recolectaron con la aplicación del Cuestionario “Detección de necesidades de

formación de los docentes de bachillerato”, este estudio se lo realizó en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” a los docentes de bachillerato, tabuló y presentó en tablas estadísticas, realizando de esta manera el análisis y discusión de resultados, posteriormente se procedió a analizar los resultados obtenidos ; lo cual ameritó la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se buscó determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, mediante la descripción de los mismos, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación, con la información recabada finalmente se planteó un curso de formación para mejorar la calidad educativa de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, con el fin de que los docentes reciban la capacitación en la áreas que se detectaron que presentaron menos preparación.

CAPITULO 3: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se desarrolló el diagnóstico, análisis y discusión de resultados, lo cual permitió realizar una síntesis del trabajo investigativo, luego de la elaboración del marco teórico, aplicación del cuestionario a los docentes de bachillerato, producción de tablas estadísticas, mediante éstas se pudo llegar a la interpretación, comparación, relación de resultados con otras investigaciones, finalmente se elaboró conclusiones en donde se encontró fortalezas, debilidades de los docentes de la institución educativa investigada y posterior a esto se elaboró las respectivas conclusiones y recomendaciones, que permitió finalizar el trabajo.

3.1. Necesidades formativas

Tabla 8. Necesidades formativas

Alternativas	f	%
Si	18	81.82
No	1	4.55
No contesta	3	13.64
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Esta tabla muestra que un 81.82% le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel, mientras que un 13.64% no contesta y un 4.55% menciona que no.

Con los datos obtenidos se concluye que hay interés por parte de la mayoría de docentes para mejorar su formación, mientras que una minoría dice que no les interesa, por lo que se puede pensar que hace falta motivación, incentivos al docente para que despierte su interés por ser cada día mejor en su campo laboral, y ponga en marcha un proceso de cambio e innovación para su desarrollo personal y profesional.

Tabla 9. ¿En qué le gustaría capacitarse?

Alternativas	f	%
Maestría	15	68.18
PhD	3	13.64
No contesta	4	18.18
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

La tabla anterior arroja los siguientes resultados un 68.18% le gustaría capacitarse en una maestría, mientras un 13.64% menciona que le gustaría un PHD, la mayoría de docentes consideran relevante seguir con un proceso de formación, una de las posibilidades de su elección sería que el gobierno local exige que los docentes sigan formándose, porque hoy en día no basta con una formación de tercer nivel.

Tabla 10. Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Alternativas	f	%
Si	21	95.45
No	0	0.00
No contesta	1	4.55
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Al observar esta tabla se concluye que el 95.45% tiene un alto grado de interés por seguirse capacitando en temas educativos, mientras que el 4.55% que es una minoría contesta que no.

La mayoría de docentes valoran como positivo seguirse capacitando en temas educativos, este aspecto es importante, ya que el docente debe actualizarse día a día, pues tanto la educación como la ciencia y la tecnología avanzan a pasos agigantados, y el maestro no debe quedarse relegado de la preparación.

Tabla 11. ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

Alternativas	f	%
Presencial	7	31.82
Semipresencial	8	36.36
A distancia	4	18.18
Virtual/por internet	3	13.64
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Los datos obtenidos de esta tabla muestran que un 36.36%, estaría gustoso de recibir capacitación en una modalidad semipresencial, un 13,64% recibir capacitación de manera virtual /por internet, un 18.18% dice que les interesa recibir capacitación a distancia, y finalmente un 31.82% le interesa recibir capacitación presencial.

Se puede decir que se podría optar por diferentes modalidades, pero las más beneficiosas según este estudio son las presenciales y semipresenciales con los

valores más representativos, una de las ventajas de estas modalidades es que la educación es más personalizada y las inquietudes que se vayan presentando podrían hacerlas a su tutor.

Tabla 12. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales ¿en qué horarios le gustaría capacitarse?

Alternativas	f	%
De lunes a viernes	7	31.82
Fines de semana	8	36.36
No contesta	7	31.82
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

La tabla anterior muestra que un 36.36% le gustaría recibir capacitación los fines de semana por otra parte un 31.82% prefiere el horario de lunes a viernes; para por último hay un porcentaje de 31.82% que no contesta

Considerando los datos antes expuestos se podría armar un plan de horarios con el fin de acoplarse a las exigencia y necesidades de los docentes, hay un porcentaje alto que no contesta por lo que se podría volver a realizar una pequeña encuesta para acordar o más bien definir bien en que horarios se podría brindar las capacitaciones.

Tabla 13. ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?

Alternativas	f	%
Pedagogía educativa	8	16.33
Teorías de aprendizaje	0	0.00
Valores y educación	3	6.12
Gerencia/gestión educativa	4	8.16
Psicopedagogía	7	14.29
Métodos y recursos didácticos	7	14.29
Diseño y planificación curricular	3	6.12
Evaluación del aprendizaje	2	4.08
Políticas educativas para la administración	2	4.08
Temas relacionados con las materias a su cargo	4	8.16
Formación en Temas de mi especialidad	4	8.16
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	3	6.12
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	4.08
TOTAL	49	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

El presente cuadro nos indica que hay una gran necesidad de formarse en distintas temáticas, pero las más representativas son las que corresponde a Psicología educativa con un porcentaje de 16.33% y dos porcentajes similares de 14.29% que corresponden a las temáticas de Psicopedagogía y Métodos y recursos didácticos, además se observa que un 8.16% corresponde a Gerencia y gestión educativa, Temas relacionados con la materia a su cargo y Formación en temas de mi especialidad, por otra parte el 6.12% afirma que necesita saber sobre temas de Valores y educación y Diseño y planificación curricular y por último el 4.08% indica que le gustaría saber sobre temas de Evaluación del aprendizaje, Políticas educativas para la administración y Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos

Analizando los porcentajes altos se puede señalar que los profesores valoran como más prioritarios formarse en temas como Psicología educativa, Psicopedagogía y Métodos y recursos didácticos. Puede deberse a que los docentes conocen de aspectos técnicos de su materia o profesión, pero se les hace difícil entender aspectos de la personalidad y comportamiento de sus estudiantes, y a su vez se les dificulta resolver problemas que pueden suscitarse en la cotidianidad en calidad de docentes.

Los porcentajes medios corresponden a los siguientes temas: Gerencia y gestión educativa, Temas relacionados con la materia a su cargo, Formación en temas de mi especialidad, Valores, educación, Diseño y planificación curricular

En relación al tema necesidades formativas se puede evidenciar que son muchos los temas en los que los docentes necesitan formarse, así de esta manera los supuestos teóricos en los que se asienta el diagnóstico de necesidades para la formación del profesorado, surgen de la concepción de una formación en ejercicio desde los profesores, lo que implica una atención preferente a sus formas de hacer y pensar, a sus creencias, ideas y preocupaciones, a su sistema de procesamiento y transformación de la realidad del aula, a su percepción de las condiciones de trabajo, del contexto socio-cultural y educativo, etc. Si buscamos una formación dirigida a facilitar el desarrollo profesional docente, será prioritario implicar y comprometer al profesorado en su formación. Se trata de superar el modelo de formación planificado por agentes ajenos al profesorado que, si bien fue el dominante en los inicios de la institucionalización de la formación en ejercicio, resultó extraordinariamente pobre en cuanto a recursos y resultados, limitado en cuanto a las metodologías y contenidos abordados, difuso por la ausencia de una filosofía explícita que lo sustentase e inadecuado por la falta de atención a las necesidades de los profesores y a la problemática de las aulas y de las instituciones educativas (González Sanmamed, 1996).

Es necesario considerar las temáticas antes expuestas porque servirán de base para proponer cambios que vayan en beneficio de la institución, de los docentes de bachillerato y de los estudiantes que se forman día a día, pero para lograr que estos cambios sean fructíferos se necesita de una propuesta de capacitación, con el fin conseguir docentes mejor preparados, con conocimientos sólidos en el trato al ser humano y manejo de situaciones educativas; para que así el docente desempeñe eficientemente su tarea educativa.

Tabla 14. ¿ Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?

Alternativas	f	%
Falta de tiempo	14	43.75
Altos costos de los cursos o capacitaciones	9	28.13
Falta de información	5	15.63
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	0	0.00
Falta de temas acordes con su preferencia	4	12.50
No es de su interés la capacitación profesional	0	0.00
TOTAL	32	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

La tabla citada muestra los resultados sobre los obstáculos para no capacitarse y obtuvimos que un 43.75% no dispone de tiempo, un 12.50% se refiere a la falta de temas acordes con su preferencia, un 15.63% asegura que falta información y concluyendo un 28.13% se refiere a los altos costos de los cursos o capacitaciones.

Los obstáculos que se consideran en esta tabla hay que tomarlos muy en cuenta, para tratar de establecer planes de capacitación que puedan ser aptos para las personas de acuerdo a su área de conocimiento y trabajo, además que se acoplen a las necesidades institucionales y personales, por último es pertinente valorar los costos con el fin de que sean accesibles y no haya pretextos para que el personal docente no se capacite.

Tabla 15. ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones?

Alternativas	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	8	21.05
Falta de capacitación profesional	3	7.89
Requerimientos personales	17	44.74
Necesidades de capacitación continua y permanente	7	18.42
Actualización de leyes y reglamentos	2	5.26
No contesta	1	2.63
TOTAL	38	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

La tabla refleja los datos que se refieren a los motivos por los que se imparten los cursos /capacitaciones y el valor principal es de 44.74% que los encuestados contestan que es por requerimientos personales, un 2.63% no contesta; seguidamente tenemos un 5.26% dice que es por actualización de leyes y reglamentos, un 7.89% por falta de capacitación profesional, otro porcentaje es de 18.42% y trata sobre las necesidades de capacitación continua y permanente, y el último de 21.05% que tiene relación con la aparición de nuevas tecnologías.

Las organizaciones en general y las instituciones educativas en particular tiene la obligación de formar a su personal para que éste preparado para los nuevos desafíos que se vienen con el adelanto de la ciencia y la tecnología, y si tomamos en cuenta los valores antes referidos se puede concluir que las razones por las que se imparte cursos de capacitación son debidas a requerimientos personales, ya sea por parte de las organizaciones o instituciones, ya que para que una persona sea eficiente debe mostrar ser competitivo, no en el sentido de competir sino más bien en el de competir, estar preparado para. Un porcentaje se describe las necesidades de capacitación continua y permanente, creo que en este tema son las autoridades los que deben velar para que la institución crezca, esto se lograría preparando al talento humano con el que laboran, porque solo así las instituciones pueden obtener prestigio y preparar de mejor manera a sus estudiantes.

Tabla 16. Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Alternativas	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	7	20.00
El prestigio de ponente	2	5.71
Obligatoriedad de asistencia	2	5.71
Favorecen mi ascenso profesional	8	22.86
La facilidad de horarios	1	2.86
Lugar donde se realizó el evento	1	2.86
Me gusta capacitarme	11	31.43
Otro	1	2.86
No contesta	2	5.71
TOTAL	35	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

La tabla anterior muestra los resultados de los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitación, y tenemos el primer porcentaje representativo de 31.43% el cual representa a la opción “me gusta capacitarme”, una minoría de 2.86% menciona que sus motivos son por la facilidad de horario y lugar donde se realizó el evento. Por otra parte el 5.71% sugiere que sus motivos son por el prestigio del ponente, Obligatoriedad de asistencia y otros no contestan. Un 20% menciona que es por la relación del curso con mi actividad docente, para terminar un 22.86% dicen que sus motivos son porque favorecen mi ascenso profesional.

Retomando los datos anteriores se puede mencionar que los motivos centrales por los que se asisten a los cursos son por intereses propios, que ayudan al ser humano a cumplir sus necesidades como son las de autorrealización derivado de la pirámide de Maslow. Una minoría piensa que es por el prestigio del exponente y otros solo por cumplir con una exigencia de su institución y esto es lo que se quiere cambiar que solo asistan a capacitarse por cumplir con requerimientos, debe haber un sentido en lo que hagamos para que nos ayude a guiar nuestra formación profesional y personal.

Tabla 17. Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Alternativas	f	%
Teóricos	0	0.00
teóricos/Prácticos	6	27.27
Ambos	16	72.73
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Esta tabla nos muestra que los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación son los aspectos teóricos y los teórico-prácticos con un porcentaje del 72.73%, mientras que el 27.27% menciona que los aspectos teórico-prácticos.

Para lograr un mejor aprendizaje se debe considerar los aspectos teórico- prácticos, ya que el ser humano aprende de maneras diversas a veces manipulando, tocando, razonando, mirando en fin son muchas las habilidades que tenemos que considerar para plantear un curso de capacitación acorde a la diversidad de personas y como se evidencio anteriormente las personas prefieren los dos aspectos.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Tabla 18. Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

Alternativas	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	5	22.73
Doctor en educación	0	0.00
Psicólogo educativo	0	0.00
Psicopedagogo	3	13.64
Otro	2	9.09
No contesta	12	54.55
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Los resultados de la tabla anterior muestran que un 22.73% tiene relación con una licenciatura en educación, un 13.64 con la psicopedagogía y un 9.09% con otro; lo cual deja ver que es un número considerable, pues existe personal capacitado para la labor educativa y que puede guiar el proceso de la mejor manera.

Tabla 19. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Alternativas	f	%
Ingeniero	6	27.27
Arquitecto	0	0.00
Contador	3	13.64
Abogado	1	4.55
Economista	0	0.00
Médico	0	0.00
Veterinario	0	0.00
Otro	3	13.64
No contesta	9	40.91
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Los resultados de esta tabla muestran que un 27.27% tienen relación con Ingeniero, un 13.64% tiene relación con contador, un 4.55% con abogado, lo cual permite ofrecer una educación acorde a las necesidades de la institución y de sus estudiantes, porque en esta institución se brinda bachillerato técnico en contabilidad y comercio.

Tabla 20. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

Alternativas	f	%
El ámbito educativo	4	18.18
Otros ámbitos	2	9.09
No contesta	16	72.73
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Los resultados de la tabla muestran que un 18.18 % su titulación de postgrado tiene relación con el ámbito educativo, mientras un 9.09% tiene relación con otros ámbitos, lo cual es entendible por las dos modalidades de bachillerato que ofrece la institución.

Tabla 21. La persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0.00	0	0.00	5	22.73	10	45.45	7	31.82	0	0.00	22	100.00
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar.)	0	0.00	0	0.00	1	4.55	16	72.73	5	22.73	0	0.00	22	100.00
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	2	9.09	4	18.18	2	9.09	10	45.45	4	18.18	0	0.00	22	100.00
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0.00	1	4.55	9	40.91	9	40.91	3	13.64	0	0.00	22	100.00
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0.00	0	0.00	3	13.64	13	59.09	6	27.27	0	0.00	22	100.00
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0.00	2	9.09	1	4.55	13	59.09	6	27.27	0	0.00	22	100.00
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	4.55	2	9.09	7	31.82	5	22.73	7	31.82	0	0.00	22	100.00
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0.00	1	4.55	5	22.73	12	54.55	4	18.18	0	0.00	22	100.00
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	4.55	1	4.55	6	27.27	12	54.55	2	9.09	0	0.00	22	100.00
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0.00	0	0.00	3	14.29	13	61.90	5	23.81	0	0.00	21	100.00
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0.00	1	4.55	3	13.64	14	63.64	4	18.18	0	0.00	22	100.00
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0.00	0	0.00	2	9.52	13	61.90	6	28.57	0	0.00	21	100.00
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0.00	2	9.09	6	27.27	11	50.00	3	13.64	0	0.00	22	100.00
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades,	0	0.00	1	4.76	7	33.33	9	42.86	4	19.05	0	0.00	21	100.00

docentes, estudiantes)														
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor---alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0.00	1	4.55	7	31.82	13	59.09	1	4.55	0	0.00	22	100.00
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0.00	1	4.55	3	13.64	10	45.45	8	36.36	0	0.00	22	100.00
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0.00	0	0.00	7	33.33	10	47.62	4	19.05	0	0.00	21	100.00
Total	4	18.18	17	77.489	77	354.11	193	887.01	79	363.2	0	0.00	370	1700
Media obtenida	0.24	1.01	1	4.56	4.5	20.83	11	52.18	4.6	21.37	0	0.00	21.76	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

En lo relacionado al análisis de la persona.

Respecto a si los docentes analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato tenemos un porcentaje de 45.45% que casi siempre asegura que si lo realiza, mientras un 22.73% a veces lo analiza, lo que deja ver que hace falta mejorar este aspecto, pues para ser un mejor docente se debe revisar si es necesario diariamente los elementos del currículo para el bachillerato.

- Un 72.73% de docentes eligieron la opción 4, lo cual significa que casi siempre analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...), es muy esencial para que la labor docente y el aprendizaje de los estudiantes tenga un verdadero impacto, ya que de esta manera se puede obtener buenos resultados, si el docente conoce estos aspectos podrá manejar de mejor manera a sus estudiantes y obtener un verdadero impacto en su labor. Además se puede decir que una minoría de 4.55% a veces analiza estos factores determinantes para la enseñanza.
- Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...), un 45.45% responde que casi y un 9.09% conoce que no conoce este proceso.
- Un 40.91% de los docentes contestan que a veces y casi siempre analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, estos valores son representativos para la institución porque los docentes deben estar al tanto de cuáles son los índices de calidad para poder alcanzarlos.
- Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...), un porcentaje de 59.09% de docentes casi siempre lo realiza, es importante este proceso de análisis pues de esta manera la organización puede modificar ciertos aspectos negativos que pueden estar causando malestar entre sus miembros, y un 13.64% menciona que a veces analiza este ítem, pues se puede decir que no lo consideran relevante para su desempeño.
- Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa, un 40.91% asegura que a veces y un porcentaje equivalente casi siempre, respecto a este ítem falta analizar estos factores, para que el bachillerato brinde una educación de calidad, es importante que las autoridades lo consideren, ya que lo que se pretende es que las instituciones brinden un servicio de calidad.

- Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, en este ítem el 31,82 mencionan que a veces y casi siempre lo conocen, lo cual deja ver que hay un parcial desconocimiento sobre estas herramientas, las cuales deben ser de dominio colectivo dentro de la institución en la que laboran.
- Respecto al ítem si describe las funciones y cualidades del tutor un 54.55% casi siempre y un 4.55% rara vez; lo cual evidencia la necesidad de conocer las verdaderas funciones de un tutor, ya que se puede incurrir en faltas o se puede cometer errores al no conocer que es lo que debe hacer un tutor.
- Respecto al ítem si conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal un 59.09% responde que casi siempre y un 4.55% rara vez, lo que deja ver que un porcentaje sobre la media conoce de técnicas, que son necesarias para un buen desarrollo de la docencia.
- Respecto al ítem si conoce técnicas básicas para la investigación en el aula, un 54.5% responde que casi siempre y un 4.55% rara vez, lo que deja ver que un porcentaje sobre la media conoce de técnicas básicas para la investigación.
- En referencia al ítem si conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, un 63.64% contesta que casi siempre y un 4.55% contestan que rara vez, es necesario en la era del conocimiento saber estas posibilidades y la institución, como el docente debe a más de conocerlas aplicarlas en las aulas, para que los estudiantes no sean considerados analfabetos cibernéticos.
- Un 59.09% casi siempre desarrolla estrategias para la motivación de alumnos, y un 13.64% lo realiza a veces, la motivación es uno de los elementos esenciales para obtener mejores resultados en la educación, ya que una persona que no está motivada para el estudio, no pone el mismo interés por aprender.
- Un 50% de docentes admite que casi siempre conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante, pero un 9.09% dice que rara vez; este resultado nos evidencia la importancia de formar a los docentes en este aspecto, ya que solo la mitad de docentes encuestados obtienen una calificación de 4, es necesario que se conozca los distintos aspectos psicológicos de los estudiantes, como su desarrollo físico como psicológico para que se pueda dar una atención y educación de calidad a los estudiantes.
- Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes), este factor es importante para el éxito de las actividades que se planteen al inicio de un año escolar, pero como podemos

- ver un 40.91% casi siempre hace el debido seguimiento y este valor no representa ni siquiera a la mitad de los docentes que deberían hacerlo y un 4.55 lo realiza rara vez, sea por cumplir sus planificaciones o por simple desinterés.
- Un 59.09% de docentes eligen la alternativa 4 que se refiere a que casi siempre conocen la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...), lo cual deja ver que los docentes conocen las repercusiones de su labor docente en sus estudiantes, y un 4.55% eligen la opción 2 que se refiere a que rara vez las conoce.
 - Los valores obtenidos en este ítem reflejan una deficiencia en el manejo de Tic, no de manera general pero si tenemos un porcentaje menor a la media de 45.45% que menciona que casi siempre se han formado en lo referente a herramientas tecnológicas y acceso a la información para obtener a los estudiantes, lo cual puede ser un limitante para que la educación este a la vanguardia de los avances de la ciencia y tecnología, y por otra parte un 36.36% elige la opción 5 que dice siempre maneja herramientas tecnológicas, mientras un 13.64% a veces está capacitado en este tema y se debe considerar para proponer un curso de formación.
 - Percibe con facilidad problemas de los estudiantes un 45.45% admite que casi siempre, y un 36.36% lo percibe a veces, lo cual deja ver que hace falta conocer varios aspectos y características de los estudiantes cuando presentan dificultades, para poder darles una atención integral y no solo considerar a los estudiantes como meros receptores de conocimientos, sino valorar su parte emocional.

3.2.2. La organización y la formación.

Tabla 22. Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de	f	%
Áreas del conocimiento	1	3.33
Necesidades de actualización curricular	7	23.33
leyes y reglamentos	6	20.00
Asignaturas que Ud. imparte	2	6.67
Reforma curricular	1	3.33
Planificación y Programación curricular	3	10.00
Otros	1	3.33
No contesta	9	30.00
TOTAL	30	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Los resultados representados en la tabla anterior muestran los porcentajes sobre en función de que se realizan los cursos, es así que tenemos que un 30% no contesta, un 3.33% contesta que otros y por áreas de funcionamiento. Por otra parte un 6.67% es por las Asignaturas que Ud. imparte, 10% Planificación y Programación curricular, un 20% por leyes y reglamentos, y por ultimo un 23.33% debido a Necesidades de actualización curricular.

Los cursos que se han impartido han sido más de actualización que es un punto muy importante para que los docentes no estén descontextualizados de la realidad de hoy, además se está siguiendo con los lineamientos que exige el gobierno nacional, otro tema que se debe fortalecer son las áreas de funcionamiento porque de ello dependerá el éxito de las distintas dependencias de la institución educativa.

Tabla 23. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente

Alternativas	f	%
Siempre	12	54.55
Casi siempre	4	18.18
A veces	3	13.64
Rara vez	0	0.00
Nunca	1	4.55
No contesta	2	9.09
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente un porcentaje de 54.55% menciona que siempre, mientras que un 18.18% dice que casi siempre, lo que refleja que hay interés por parte de las autoridades para que sus docentes se capaciten, para ofrecer un servicio educativo de calidad.

Tabla 24. La organización y la formación

La organización y la formación	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0.00	0	0.00	3	14.29	13	61.90	5	23.81	0	0.00	21	100.00
2. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	4.55	1	4.55	7	31.82	8	36.36	5	22.73	0	0.00	22	100.00
3. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0.00	0	0.00	2	9.09	10	45.45	10	45.45	0	0.00	22	100.00
4. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0.00	1	4.55	4	18.18	9	40.91	8	36.36	0	0.00	22	100.00
5. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0.00	0	0.00	3	13.64	8	36.36	11	50.00	0	0.00	22	100.00
6. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0.00	1	4.55	1	4.55	16	72.73	4	18.18	0	0.00	22	100.00
7. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0.00	0	0.00	4	18.18	7	31.82	11	50.00	0	0.00	22	100.00
8. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0.00	0	0.00	1	4.55	10	45.45	11	50.00	0	0.00	22	100.00
9. Identifico a estudiantes con necesidades educativas	0	0.00	0	0.00	8	36.36	7	31.82	7	31.82	0	0.00	22	100.00

especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo---ciego, intelectual, mental, físico motora, trastornos de desarrollo)														
10. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	4.55	1	4.55	6	27.27	11	50.00	3	13.64	0	0.00	22	100.00
11. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0	0.00	1	4.55	2	9.09	6	27.27	13	59.09	0	0.00	22	100.00
12. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0.00	1	4.55	1	4.55	7	31.82	13	59.09	0	0.00	22	100.00
13. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0.00	0	0.00	3	13.64	13	59.09	6	27.27	0	0.00	22	100.00
Total	2.00	9.09	6.00	27.27	45.00	205.19	125.00	571.00	107.00	487.45	0	0.00	285.00	1300.00
Media obtenida	0.15	0.70	0.46	2.10	3.46	15.78	9.62	43.92	8.23	37.50	0	0.00	21.92	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

En lo relacionado al análisis organizacional

Con el respectivo análisis de las preguntas antes expuestas se deduce que la institución educativa u organización está preparándose día a día, porque llevan una buena gestión administrativa, gestión del talento y buena administración de sus recursos, evidenciándose en la valoración positiva de casi siempre en la mayoría de ítems. A continuación se realiza el análisis de cada ítem expuesto anteriormente:

- ❖ Un 59.09% que corresponde a la opción 4, admiten que casi siempre su formación académica es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país y un 18.18% elige la opción 3 que menciona que a veces su formación académica es la adecuada, lo cual deja ver que hay una necesidad de trabajar en el conocimiento de las diferentes etnias existentes en nuestra cultura ecuatoriana, para disminuir el problema de discriminación.
- ❖ Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, al igual que el anterior un 36.36% casi siempre da cumplimiento a lo planificado con el respectivo seguimiento, pero es necesario poner más compromiso para dar cumplimiento a las actividades planificadas, un 4.55% elige la opción 1 y 2, que corresponden a que nunca y rara vez lo realizan, lo que deja ver que hay un desinterés o falta de compromiso para cumplir con lo preestablecido.
- ❖ En el ítem mi expresión oral y escrita, es adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, un 45,45% contestan que casi siempre y siempre, lo que se puede vislumbrar es que la mayoría de docentes tienen y manejan una buena expresión, pero hace falta mejorar o más bien es necesario que se les de pautas a los docentes, para que los estudiantes puedan comprender y aprender y el docente sepa llegar de la mejor manera a sus estudiantes con los conocimientos, actitudes y aptitudes que él disponga.
- ❖ En el ítem cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución un 40.91% mencionan que casi siempre, un 36.36% siempre y finalmente un 4.55% lo hace rara vez, lo cual nos muestra que hay un interés por ayudar a los estudiantes cuando presentan dificultades, y un porcentaje mínimo muestra desinterés por la situación emocional de sus estudiantes.

- ❖ Un 59.09% que corresponde a la opción 4, admiten que casi siempre su formación académica es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país y un 18.18% elige la opción 3 que menciona que a veces su formación académica es la adecuada, lo cual deja ver que hay una necesidad de trabajar en el conocimiento de las diferentes etnias existentes en nuestra cultura ecuatoriana, para disminuir el problema de discriminación.
- ❖ En el ítem mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes, un 72.73% contestan que casi siempre, mientras que un 4.5% contestan que rara vez y a veces. Es considerable el porcentaje mayor y significativo a la vez, pero es necesario que el docente trabaje en base a las experiencias y conocimientos previos, porque servirán para que el aprendizaje sea significativo para el estudiante y sea más productivo lo que el docente transmite.
- ❖ En el ítem el proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, el 50% de los docentes contestan que siempre, y un 31.82% lo hace casi siempre, este proceso es necesario que todos lo manejen, ya que la evaluación debe seguir estos tres momentos, para no caer en el error de evaluar solo conocimientos y se debe formar a los docentes en este aspecto.
- ❖ Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s, un 50% lo hace casi siempre, y un 4.55% a veces; analizando este ítem es de importancia evaluar las destrezas de cada asignatura por el hecho de evidenciar si los conocimientos que se imparten están siendo asimilados por los estudiantes, y si mi planificación responde a los requerimientos de la sociedad.
- ❖ En el ítem identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales existen porcentajes divididos en lo referente a las alternativas 3, 4 y cinco que corresponden a 36.36%, 31.82% y 31.82% , lo cual deja ver que los docentes A veces, casi siempre y siempre están preparados para identificar las personas que requieren de servicios especiales en cuanto a educación.
- ❖ En relación al ítem, cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva, un 50% contestan que casi siempre, y un 4.5% contestan que rara vez o nunca, este ítem nos deja ver la necesidad de formar a los docentes en cuanto a educación especial y como planificar

cuando tenemos estudiantes con necesidades educativas especiales, por el hecho de brindar servicios de calidad y calidez educativa.

- ❖ En el ítem realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula), un 59.09% contesta que casi siempre y un 4.5% contesta que rara vez, lo que se expresa es que la mitad de docentes investigados si realiza estas planificaciones, pero es preocupante saber que no todos lo hacen, pues todo lo que se haga en el ámbito educativo debe ser debidamente planificado para no caer en la improvisación de las clases o actividades que se vayan a realizar junto a los estudiantes.
- ❖ Un 59.09% considera que casi siempre los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, lo cual representa un valor alto ya que los estudiantes no son considerados meros receptores, sujetos pasivos, sino personas con diferentes habilidades, capacidades y destrezas para desenvolverse de manera eficiente ante diversas situaciones y por otra parte un 4.55% rara vez piensa esta aseveración, lo cual es un porcentaje mínimo que se puede mejorar con la debida capacitación.
- ❖ Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula, un 59.09% contestan que casi siempre, por otra parte un 13.64% responde que a veces, lo que es necesario comprender es que para ser un buen docente uno debe conocer sus funciones y tareas tanto en la institución en general, como en el aula en particular, para que los procedimientos sean llevados de acuerdo a los objetivos propuestos por la institución.

3.2.3. La tarea educativa

Tabla 25. Las materias que imparte tienen relación con su formación

Alternativas	f	%
Si	22	100.00
no	0	0.00
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

El 100% de docentes aseguran que las materias que imparten tienen relación con su formación profesional. Este aspecto es una fortaleza para la institución, ya que no se contrata personal por contratar, sino se considera su formación profesional.

Tabla 26. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Alternativas	f	%
17 años	18	81.82
18 años	1	4.55
19 años	3	13.64
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

La tabla muestra que un 81.82% presta 17 años de servicio en la institución, un 4.55% 18 años y un 13.64% 19 años. Mientras las personas se vinculen más con la institución, mejor será el desempeño de ellas, pero esto se logra con la debida preparación y además con la experiencia acumulada durante los años de trabajo. Estos porcentajes muestran una fortaleza para la institución puesto que hay docentes que llevan varios años en servicio a la comunidad.

Tabla 27. Tarea educativa

Tarea educativa	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0.00	0	0.00	1	4.55	6	27.27	15	68.18	0	0.00	22	100.00
2. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0.00	1	4.55	4	18.18	8	36.36	9	40.91	0	0.00	22	100.00
3. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0.00	1	4.55	3	13.64	10	45.45	8	36.36	0	0.00	22	100.00
4. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0.00	2	9.09	7	31.82	10	45.45	3	13.64	0	0.00	22	100.00
5. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0.00	1	4.55	4	18.18	14	63.64	3	13.64	0	0.00	22	100.00
6. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0.00	0	0.00	6	27.27	8	36.36	8	36.36	0	0.00	22	100.00
7. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0.00	1	4.55	6	27.27	9	40.91	6	27.27	0	0.00	22	100.00
8. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	3	13.64	1	4.55	5	22.73	6	27.27	7	31.82	0	0.00	22	100.00
9. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0.00	0	0.00	3	13.64	12	54.55	7	31.82	0	0.00	22	100.00

10. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0.00	0	0.00	4	18.18	13	59.09	5	22.73	0	0.00	22	100.00
11. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0.00	0	0.00	1	4.55	12	54.55	9	40.91	0	0.00	22	100.00
12. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0.00	1	4.55	1	4.55	11	50.00	9	40.91	0	0.00	22	100.00
13. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0.00	1	4.55	2	9.09	11	50.00	8	36.36	0	0.00	22	100.00
14. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0.00	1	4.55	1	4.55	7	31.82	13	59.09	0	0.00	22	100.00
Total	3.00	13.64	10.00	45.45	48.00	218.18	137.00	622.73	110.00	500.00	0	0.00	308.00	1400.00
Media obtenida	0.21	0.97	0.71	3.25	3.43	15.58	9.79	44.48	7.86	35.71	0	0.00	22.00	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Tarea Educativa

A nivel general se evidencia una valoración de 4 y otros de 5, que corresponden a casi siempre y siempre, por lo que se puede decir que la tarea educativa se planifica en función de las necesidades de la institución, de los requerimientos de los estudiantes y sobre los lineamientos del Ministerio de Educación, pero se debe tender a mejorar los aspectos para alcanzar la excelencia educativa y sobre todo en el bachillerato para entregar seres críticos reflexivos, con altas capacidades intelectuales y destrezas físicas y motoras, para ofrecer servicios de calidad y calidez afectiva. A continuación se analizan los ítems:

- ❖ Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos en este ítem un 68.18% contestan que siempre y un 4.55% responde que rara vez, esto manifiesta un buen porcentaje realiza las distintas pruebas, lo que es significativo y no menos preocupante pues esto lo deben realizar cada docente de acuerdo a los avances que vaya teniendo en su asignatura.
- ❖ Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos), en este ítem, un 40.91% los utilizan casi siempre, mientras un 4.55% los utilizan rara vez, lo que deja ver que hace falta hacer uso de los medios audiovisuales por el hecho de que los estudiantes no solo aprenden escuchando, sino también observando, y manipulando estos recursos que pueden reforzar lo que se trabaja en la clase diaria.
- ❖ Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, en este ítem un 45.45% contestan que a veces, y un 4.55% lo hacen rara vez, lo que se puede constatar es que hay un porcentaje bajo a la media que si lo hace, pero hace falta reforzar este tema puesto que los docentes deben hacerlo para que su asignatura tenga la preparación adecuada para impartir a sus estudiantes.

Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario), un 45.45% contestan que casi siempre y un 9.09% rara vez, como sabemos la acción tutorial es de gran relevancia pues los docentes deben estar pendientes del progreso del estudiante y que este se adapte a la institución, el porcentaje mayor deja ver que es necesario trabajar en este aspecto para que los resultados de enseñanza- aprendizaje sean satisfactorios y por otra parte una minoría que se observa en el porcentaje menor, aplican estas técnicas.

- ❖ Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, Gestión administrativa), un porcentaje alto de 63.64% admite que casi siempre lo analiza, por lo que representa un porcentaje positivo para que los distintos departamentos e instancias funcionen de la mejor manera y un 4.55% lo hace rara vez.
- ❖ Diseña planes de mejora de la propia práctica docente, con referencia a este ítem un 36.36% contestan que casi siempre y siempre lo hacen, y un 27.27% lo hace a veces, es fundamental ir planteando estos planes en base a las necesidades de los estudiantes y más aun con las necesidades de los docentes, para que no se caiga en la educación tradicional y los aprendizajes sean transmitidos de la mejor manera.
- ❖ Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres, a este ítem un 40.91% lo hace casi siempre y un 4.55% lo hacen rara vez, las distintas técnicas didácticas son imprescindibles por el hecho de que los estudiantes aprendan no solo la teoría, sino que pongan en práctica lo que aprenden, pero como se puede ver el porcentaje mayor lo hace, pero esto equivale a menos de la mitad de los encuestados, el porcentaje menor lo hace en menor medida y se tiene que reforzar este aspecto para que sobrepase la media o se llegue a que la totalidad de docentes lo pongan en práctica.
- ❖ Utiliza adecuadamente la técnica expositiva, en este ítem un 54.55% elige la contestan que casi siempre y un 13.64% rara vez, manejar esta técnica es importante para que el docente no caiga en el error de realizar su exposición de manera desordenada, pero como se puede ver la mitad de docentes manejan bien esta técnica, mientras un porcentaje menor no lo aplica adecuadamente, lo que se debe propender es a mejorar este ítem pues el docente debe dominar esta técnica para que los estudiantes asimilen de mejor manera los conocimientos.
- ❖ El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente, un porcentaje de 50% contestan que casi siempre y un 4.5% lo hacen rara vez o a veces; para un mejor aprendizaje se debe contextualizar los problemas que se vayan a plantear, pues el docente tiene la obligación de llamar la atención del estudiante mediante esta práctica, de no ser así se cae en el error de brindar una clase fuera de lugar y al estudiante poco le podría interesar. La mitad de docentes encuestados mencionan que sí lo utilizan mientras un porcentaje menor lo hacen en menor medida.
- ❖ Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes, un 50% contestan que casi siempre y un 4.55% rara vez estos porcentajes nos dejan ver que la mitad de docentes fortalecen la comunicación y desarrollo del pensamiento crítico, este punto es el más relevante

pues si no existe una buena comunicación entre docente-estudiante puede haber dificultades en la transmisión de conocimientos y no permitiría una buena relación, la minoría eligen la opción 2 o rara vez, que representa un porcentaje menor que mediante la formación adecuada se puede mejorar este ítem.

- ❖ Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación, un porcentaje 59.09% contestan que siempre , mientras un 4.55% contestan que rara vez y a veces, el docente tiene la tarea fundamental de planear todo lo que vaya a realizar en su aula, porque de lo contrario se puede caer en la improvisación y los estudiantes muchas veces pueden notar esta falta de planificación, como se puede ver la valoración de 5 lo eligen más de la mitad de docentes, pero se debe trabajar con todos los docentes y las autoridades tienen la obligación de supervisar que todo se realice según lo planificado, para que los objetivos se vayan cumpliendo.

Tabla 28. Análisis de la formación

Análisis de la formación	Media obtenida													
	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La persona en el contexto formativo.	0.24	1.01	1	4.56	4.5	20.83	11	52.18	4.6	21.37	0	0.00	21.76	100
La organización y la formación.	0.15	0.70	0.46	2.10	3.46	15.78	9.62	43.92	8.23	37.50	0	0.00	21.92	100.00
La tarea educativa.	0.21	0.97	0.71	3.25	3.43	15.58	9.79	44.48	7.86	35.71	0	0.00	22.00	100.00
Media	0.20	0.89	0.72	3.30	3.80	17.40	10.14	46.86	6.90	31.53	0	0.00	21.89	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Al analizar las subescalas de formación en cuanto a la persona en el contexto formativo, organización - formación, y tarea educativa se puede observar que la puntuación obtenida fue menor a la media esperada con un porcentaje de 46.86% (En la opción 4 que significa casi siempre). Estos valores dejan ver que hace falta mejorar estos tres aspectos, ya que solamente uno de ellos se encuentra sobre la media y es el de la persona en el contexto formativo.

Tabla 29. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	f	%
0	6	28.57
1	1	4.76
2	3	14.29
3	3	14.29
4	4	19.05
5	2	9.52
6	1	4.76
8	1	4.76
20	1	4.76
TOTAL	21	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

El porcentaje más alto es el de 28.57% que corresponde a 0 capacitaciones, el 4.76% contesta que han asistido a 1, 6, 8 y 20 cursos de formación, un 9.52% han asistido a cinco cursos, por otra parte un 14.29% dice que ha asistido a 2 y 3 cursos y un 19.05% ha asistido a 4 cursos de formación.

A nivel general se puede deducir que no hay la debida preparación en los docentes ya que se corrobora que hay pocas personas que han asistido a varios cursos, esto es una debilidad que hay que tratar de superarla porque se puede estar manejando conocimientos, métodos, técnicas y tecnología no aptos para esta nueva era.

Tabla 30. Totalización en horas

Alternativas	f	%
0 Horas	6	27.27
1 horas	1	4.55
2 horas	5	22.73
3 horas	2	9.09
4 horas	1	4.55
5 horas	7	31.82
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

El número de horas de cursos que han asistido los docentes de bachillerato son de un 31.82% que corresponde a 5 horas, un 27.27% que equivale a 0 horas, otro es de

4.55% de 1 y 4 horas, otro de un 9.09% que corresponde a 3 horas, y 22.73% que equivale a un total de dos horas.

Estos valores son alarmantes y un poco contradictorios, porque hay una discrepancia entre las tablas anteriores que mencionaba que si se están propiciando cursos de capacitación, o a la vez si se lo estén realizando, pero no en un número razonable, o con la debida continuidad, porque las exigencias de hoy son que la formación debe ser continua para que sea significativa.

Tabla 31. Hace que tiempo lo realizo

Alternativa	f	%
0 - 5 meses	7	31.82
6 - 10 meses	5	22.73
11- 15 mese	4	18.18
16- 20 meses	0	0.00
21 - 24 meses	0	0.00
más de 25 meses	1	4.55
No contesta	5	22.73
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Los datos de la tabla en referencia al tiempo en que se realizó el curso y tenemos que un 31.82% lo realizó en un rango de 0-5 meses, otro 4.55% hace más de 25 meses, por otra parte el 18.18% equivale a un rango entre 6-10 meses y con el mismo porcentaje no contestan,

La continuidad es la clave del éxito, es necesario mejorar este aspecto, respecto a los datos obtenidos en esta tabla, ya que hay un tiempo de casi un año de algunos docentes que no reciben capacitación, y otro tanto que realizó cursos en el rango comprendido de 0 – 5 meses.

Tabla 32. Asistió a cursos por auspicio de

Alternativa	f	%
Gobierno	0	0.00
Institución donde labora	12	54.55
Beca	0	0.00
Por cuenta propia	5	22.73
No contesta	5	22.73
TOTAL	22	100.00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santo Domingo de Guzmán

Esta tabla nos muestra que un 54.55% asistió al curso por auspicio de la institución en la que labora, y un 22.73% comentan que fue por cuenta propia y otro grupo no contesta.

El dato anterior de 54.55% podemos deducir que la institución cuenta con los recursos necesarios para brindar una buena capacitación a sus docentes, es un aspecto muy bueno porque deja ver que la gestión del talento está siendo de la mejor manera.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

Como se ha podido constatar en el análisis de los resultados del cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato, hay una necesidad importante de planificar un curso de formación o capacitación docente mediante talleres, para que las debilidades detectadas sean superadas y el proceso de enseñanza-aprendizaje sea llevado de la mejor manera en la institución, específicamente en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán.

Con este aporte, se pretende mejorar las necesidades detectadas en el plantel, por lo que se plantea el siguiente curso de formación o capacitación docente.

Los talleres a desarrollarse en el curso de formación docente responderá a las dificultades/necesidades detectadas durante la investigación y que presentaron los docentes encuestados; tiene por objeto dar respuesta a esas necesidades e inconvenientes detectados.

4.1. Tema del curso

“Métodos y técnicas activas, como un camino para mejorar el aprendizaje de los estudiantes dentro del aula”

Desarrollar talleres de capacitación para docentes y directivos del bachillerato; sobre metodologías de aprendizajes, técnicas activas participativas, para desarrollar aprendizajes significativos en la Unidad Educativa “Santo domingo de Guzmán” de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, año lectivo 2013-2014.

4.2. Modalidad de estudios

El sistema de estudios que se adoptará para el presente curso de formación será semipresencial debido a que los resultados obtenidos en la encuesta muestran que prefieren esta modalidad de estudios y por ser la más adecuada a las realidades de los docentes

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo general

Mejorar la formación de los docentes de bachillerato, a través de la ejecución de diferentes talleres sobre el manejo de técnicas activas para la enseñanza, en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán.

4.3.2. Objetivos específicos

- Explicar los referentes teóricos sobre las técnicas activas participativas en el bachillerato.
- Desarrollar ejercicios prácticos para la aplicación de técnicas activas en los talleres.
- Impartir talleres de asesoramiento sobre técnicas activas para la enseñanza a los docentes de bachillerato del Colegio “Santo Domingo de Guzmán”

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

El presente curso de formación, por el contexto geográfico del colegio, la predisposición de las Autoridades educacionales y por la estructura del nuevo modelo de gestión, se trabajará con los tres niveles propuestos en la guía metodológica que son los siguientes: Dirigido a todos los docentes que estén iniciando el desarrollo de sus actividades docentes y que trabajan en el colegio, es decir este curso está enfocado en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permitan a los docentes desenvolverse en el aula. A docentes que ya poseen trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, que laboran en el colegio y así mejorar el proceso de aprendizaje. También a los docentes con un nivel de experiencia superior a 5 años que laboran en el colegio, que con su experiencia fortalecerán a los demás participantes.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Tabla 33. Recursos humanos y materiales

TALENTO HUMANO	MATERIALES
Especialista en el tema Docentes Directivos Proponente Facilitador Recursos institucionales: Escuela Dirección del Bachillerato.	<ul style="list-style-type: none">- Biblioteca escolar, personal y de internet- Internet- Fuentes bibliográfica, revistas, documentos, periódicos.- Hojas A4.- Computadora, impresora.- Lápices, esferográficos, tinta de impresora, borradores, correctores, resaltadores, reglas, calculadora, C.D s, perforadora, grapadora, memoria flas.

Elaborado por: Lcda. Tania Velásquez

4.5. Breve descripción del curso

La Pedagogía tradicional ha dominado la mayor parte de instituciones educativas a lo largo de la historia humana, no ha contado con defensores teóricos, pero sus defensores de hechos se cuentan por millares; esto no debe extrañar porque así actúa la tradición. Se impone, se establece y se produce casi sin darse cuenta, con el poder oculto de hacer ver como eterno lo que es solo temporal.

Una de las características del tradicionalismo es que el maestro tiene que actuar de una manera severa, poniéndoles a sus estudiantes retos difíciles y exigiéndoles al máximo lo que ellos pueden dar, obligándolos a pensar, sentir y actuar como adultos. La institución Santo Domingo de Guzmán, no es la excepción, ya que desde su creación ha predominado la pedagogía tradicionalista con el único objetivo de enseñar conocimientos y normas. El método básico de enseñanza aprendizaje es el academicista, verbalista, en el que el maestro dicta sus clases bajo un régimen de disciplina a unos estudiantes que son básicamente receptores. El principal papel del maestro es repetir y hacer repetir, el estudiante copia e imita todo el tiempo. El saber se transmite verticalmente, por ello se recurre a técnicas como la exposición, la charla, la conferencia, la disertación, entre otras.

Este modelo de educación ha traído graves consecuencias que se reflejan en algunos indicadores, como el alto índice de repitencia, deserción estudiantil, desmotivación, acreditación con un bajo nivel académico y apatía por desarrollar destrezas; de manera especial en la Asignatura de Lenguaje y Comunicación.

Los maestros preocupados por esta realidad, se han esmerado por tratar de brindar a los estudiantes una formación académica humanista, integral y de calidad, para el efecto, han experimentado una gama de métodos, técnicas y estrategias pero que al final no han logrado mejorar el aprendizaje en los estudiantes. La práctica de la enseñanza fundamentada en la didáctica empírica, en la que los profesores explican y los estudiantes escuchan, revela la ausencia de preparación en el soporte psicopedagógico y la práctica de la enseñanza está fuertemente dominada por una rutina que no despierta ningún interés.

El conocimiento cada vez adquiere un rol más importante en el devenir de la humanidad. La gran riqueza del futuro estará centrada en la capacidad de construir conocimiento, esto será el parámetro que medirá el desarrollo o subdesarrollo de las naciones. La patria necesita y merece un mejor destino. La educación es indispensable para mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos.

Para lograr un progreso real es necesario sembrar bases para la transformación; estas bases solo pueden plantar los educadores. La esperanza está fundada en una educación que forme personas críticas y creativas. De allí la necesidad de profundizar en los fundamentos teóricos de los modelos pedagógicos y psicológicos para poder innovar la práctica educativa.

El reto de los docentes debe caracterizarse por propiciar una nueva educación, distinta a la actual, en la que la atención y la dedicación se orienten a la adquisición y dominio del conocimiento para satisfacer las necesidades de aprendizaje del hombre moderno. Porque se pretende fomentar una educación que afronte el reto de crear, formar e impulsar el desarrollo de individuos autónomos en su capacidad de aprender y donde el procesamiento de la información este centrado en la comprensión y manipulación de mensajes. Son éstos los aspectos más sobresalientes y notorios a simple vista los que hacen pensar que existe un problema que amerita plantear soluciones inmediatas que provoquen un cambio positivo y hagan más eficiente la labor educativa.

Pues, en el trabajo diario se ha detectado el poco interés o gusto de los estudiantes, por tal razón existe un rechazo y falta de motivación. Detectando la falta de recursos actualizados y la no aplicación de técnicas participativas que faciliten el aprendizaje El propósito fundamental es llegar con técnicas innovadoras a fin de que el niño y la niña ejecuten acciones con actividades y recursos prácticos, útiles y amenos para ayudar a conseguir un mejor nivel del desarrollo de aprendizajes significativos. Se lo utilizará en la práctica diaria del proceso enseñanza aprendizaje, que con dicha aplicación potencializarán y desarrollarán sus habilidades y destrezas.

La educación básica es la más importante y delicada en la formación de una persona, donde se forman las bases de su desarrollo personal y social, bases que marcarán de modo categórico y definitivo el resto de la educación y de la vida misma de un individuo. Es por ello que la propuesta se apoya en los siguientes fundamentos:

Fundamento filosófico de la educación que es la guía orientadora y el instrumento rector para la actividad práctico educativa.

Fundamento sociológico en cuanto a las principales demandas que la sociedad ecuatoriana exige para que puedan vincularse con otras agencias educativas de la sociedad, la familia, la comunidad en si el entorno social.

El fundamento psicopedagógico: la teoría constructivista que analiza las estructuras, los esquemas y las operaciones mentales que les permita pensar, resolver y decidir con éxito situaciones académicas y vivenciales. Piaget cuando habla del desarrollo evolutivo del niño y la niña en cuanto él se refiere que no son seres pasivos sino que construyen y reconstruyen sus conocimientos de manera progresiva siguiendo sus propias leyes a lo largo de la vida pasando por distintas etapas antes de alcanzar su nivel adulto.

Ausubel y el aprendizaje significativo como el resultado de una interacción del nuevo material de información con la estructura cognitiva pre existente en el niño y la niña.

El ciclo del aprendizaje como estrategia metodológica para un aprendizaje holístico.

La evaluación, técnicas e instrumentos para informar sobre el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes. La jornada diaria de trabajo como organizadora de las actividades en el aula. El rol del docente como mediador de los aprendizajes. El rol de los padres de familia como formadores de la personalidad del niño y la niña como miembro activo y participativo en la comunidad educativa.

El aprendizaje considerado como un proceso mediante el cual una persona adquiere o se empodera del conocimiento, está orientado por una determinada teoría del aprendizaje que intenta explicar, que es el aprendizaje y cómo actúa en los seres humanos. Las estrategias docentes para un aprendizaje significativo, se indica como concepto de estrategias de enseñanza, que plantea, Frida Díaz Barriga Arceo y Gerardo Hernández Rojas (2010): *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*: “La enseñanza en gran medida es una construcción conjunta como producto de los continuos y complejos intercambios con los estudiantes y el contexto instruccional, cultural, que a veces toma caminos no necesariamente predefinidos en la planificación”. En el proceso de enseñanza de esta asignatura, el docente debe ser

un asesor del estudiante para que pueda desarrollar sus talentos y habilidades y de esta manera a través de estas teorías podamos lograr estudiantes críticos con un perfil ético y profesional bien definidos a través de los diferentes cambios que la sociedad presenta.

Por tanto debe haber una innovación constante y continua del conocimiento de las tendencias actuales para no perder la visión del constructivismo. Todo este análisis nos lleva a determinar, que debe haber una estrategia metodológica y una aplicación de técnicas participativas bien fundamentadas que ofrezca desarrollar en los docentes y estudiantes habilidades que le permita afrontar los retos que la sociedad le presente.

4.5.1. Contenidos del curso

LOS MEDIOS DE ENSEÑANZA

Los medios responden a la pregunta: "¿con qué enseñar?" y, para que coadyuve al logro de un proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador, debe tener carácter de sistema, que le permite complementar la función que algunos no puedan cumplir, con otros medios del sistema, sin llegar a sustituirlos. Para determinar qué medio utilizar es necesario tener en cuenta el objetivo a alcanzar, y de esto depende el éxito en su empleo, pero ante todo se debe formular la pregunta *¿qué es un medio de enseñanza?* Algunos especialistas conciben al medio como un elemento mediador entre el profesor y el alumno; plantean que los medios de enseñanza devienen simplemente en canales que portan información docente a los estudiantes y que todo recurso que se trae al aula para la ejecución de un método es considerado en este momento un medio de enseñanza.

Por ejemplo, Rossi y Biddle (1970) definen el medio de enseñanza como "cualquier dispositivo o equipo que se utiliza para transmitir información entre las personas". Sin embargo, otros autores consideran que la definición debe ser mucho más abarcadora, que involucre al estudiante, al profesor y al propio proceso, por lo que definen los medios de enseñanza como las herramientas mediadoras del proceso de enseñanza-aprendizaje, utilizadas por profesores y estudiantes, que contribuyen a la participación activa, tanto individual como colectiva, sobre el objeto de conocimiento.

La definición dada por Vicente González Castro (1979) y retomada por Rosa Antich de León (1986), en la que se considera que los medios de enseñanza son imágenes y representaciones de objetos y fenómenos que se confeccionan especialmente para la docencia; pueden ser también objetos naturales e industriales, tanto en su forma normal como preparada, que contienen información y se utilizan como fuentes de conocimientos. Como componentes del proceso docente-educativo, no pueden separarse los métodos y los medios de enseñanza, los que están determinados por el objetivo y el contenido de la educación. Desde el punto de vista de la teoría de la comunicación, los medios de enseñanza son el canal a través del cual se transmiten los mensajes docentes. Son el sustento material de los mensajes en el contexto de la clase.

En sentido restringido, es decir, circunscrito al proceso docente educativo, se pueden definir a los medios de enseñanza (de acuerdo al análisis de autor Vicente González Castro), como todos los componentes del proceso que actúan como soporte material de los métodos (instructivos-educativos), con el propósito de lograr los objetivos

planteados. Este autor plantea que los medios aumentan la motivación por la enseñanza al presentar estímulos que facilitan la autoactividad del estudiante, la seguridad en el proceso de aprendizaje y el cambio de actividad. (González Castro, Vicente, 1979). Es decir; los métodos y los medios constituyen una unidad dialéctica en dos sentidos:

- El desarrollo científico-técnico proporciona crecientes posibilidades de crear nuevos medios, lo que a su vez permite la modificación de los métodos existentes, e inclusive la creación de otros nuevos.
- En la práctica diaria los métodos y procedimientos elegidos determinan los medios que se deben usar para llevarlos a cabo, pero a su vez, la selección de procedimientos está influida por las posibilidades reales de obtener o preparar los medios.

Los medios no solo son usados por los profesores, sino que deben resultar de verdadera utilidad a los estudiantes. Para el desarrollo de habilidades específicas es fundamental la interacción de los estudiantes con los medios, y constituye una gran responsabilidad por parte del profesor hacer el uso más racional de los medios a su disposición, y elaborar todos los que necesite y pueda confeccionar para lograr el desarrollo de clases con mayor rendimiento, así como tener en cuenta que los medios complementan el trabajo del profesor, pero nunca lo sustituyen.

Esto se resume en lo planteado por Vicente González Castro: "Los medios de enseñanza deben servir para mejorar las condiciones de trabajo de los profesores y estudiantes, en ningún momento para deshumanizar la enseñanza" (Vicente González Castro, 1979).

En los aspectos psicológicos y pedagógicos, los medios reducen considerablemente el tiempo dedicado al aprendizaje al hacer objetiva la enseñanza. En el orden pedagógico juegan un importante papel porque con ellos se aprovechan en mayor grado las potencialidades de los órganos sensoriales, ya que la mayor parte de lo que el hombre aprende puede llegarle a través de la vista y el oído. Se logra la retención de conocimientos por más tiempo, activan funciones intelectuales facilitan la participación individual y contribuyen a la auto preparación individual del estudiante y facilitan la concentración y la atención.

En el orden psicológico, los medios de enseñanza motivan el aprendizaje, racionalizan esfuerzos, elevan la efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje, estimulan la participación creadora de los estudiantes y hacen más productivo el trabajo del maestro.

ESTRATEGIA

La estrategia es la forma de abordar los problemas que van surgiendo en un plan preestablecido. Las estrategias de aprendizaje son un sistema de técnicas aplicadas al mejor entendimiento y manejo de una disciplina. A partir de ésta primera distinción entre técnica y estrategia, muchos autores afirman que las técnicas pueden ser utilizadas en forma más o menos mecánica y hasta sin el propósito de alcanzar aprendizajes; las estrategias en cambio, son siempre conscientes, intencionadas y dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje.

Esto supone que las técnicas pueden ser utilizadas como parte de una estrategia Nisbet (1991) manifiesta. La estrategia se considera como una guía de acciones que hay que seguir. El estudiante se compromete a utilizar una estrategia de aprendizaje cuando es capaz de ajustar lo que piensa y hace, a las exigencias de la actividad de aprendizaje y a las circunstancias que producen dicha demanda.

El aprender a aprender no se refiere al aprendizaje directo de contenidos sino al aprendizaje de estrategias, técnicas y habilidades con las cuales aprehender contenidos, por ello resulta lógico que los procedimientos y estrategias interdisciplinarias sean las que mejor respondan al lema como indica Francisco Javier Vásquez Valerio: *Modernas estrategias para la enseñanza*, p. 259 “Aprender a aprender”. Norma Alvarado: *Estrategia metodológica*, p. 43 indica al respecto: “Las estrategias conllevan a alcanzar objetivos y adquirir aprendizajes significativos, las estrategias de enseñanza y aprendizaje reflejan su eficacia al momento de evaluar el aprendizaje adquirido”.

TÉCNICA

Arte, ciencia, listo, una técnica es un procedimiento o conjunto de estos, (reglas, normas o protocolos), que tienen como objetivo obtener un resultado determinado, ya sea en el campo de la ciencia, de la tecnología, del arte, de la educación o en cualquier otra actividad.

Supone el razonamiento inductivo y analógico de que en situaciones similares una misma conducta o procedimiento produce el mismo efecto, cuando éste es satisfactorio. Es por tanto el ordenamiento de la conducta o determinadas formas de actuar y usar herramientas como medio para alcanzar un fin determinado. La técnica requiere tanto destrezas manuales como intelectuales, frecuentemente el uso de herramientas y siempre de saberes muy variados.

La técnica no es privativa del hombre, pues también se manifiesta en la actividad de otros animales y responde a su necesidad de supervivencia. En los animales las técnicas son características de cada especie. En el ser humano, la técnica surge de su necesidad de modificar el medio y se caracteriza por ser transmisible, aunque no siempre es consciente o reflexiva. Cada individuo generalmente la aprende de otros (a veces la inventa) y eventualmente la modifica. Es generalizada la creencia que sólo las personas son capaces de construir con la imaginación algo que luego pueden concretar en la realidad, pero algunos primates superiores, aparte del hombre, pueden fabricar herramientas. La técnica, a veces difícil de diferenciar de la tecnología, surge de la necesidad de transformar el entorno para adaptarlo mejor a sus necesidades.

TÉCNICAS PARTICIPATIVAS

Son técnicas que sirven para el desarrollo la actitud crítica, reflexiva y activa de los estudiantes. Cabe destacar lo importante que es ver a los estudiantes elaborar su material didáctico para luego explicar con sus propias palabras al exponer el tema o el conocimiento que lograron, cumpliéndose de ésta manera el aprendizaje significativo y el desarrollo de la comunicación interpersonal.

Se apoyan en el trabajo grupal que permite descubrir nuevos líderes, diferenciar los estilos de aprendizaje. Es indispensable destacar el oportuno asesoramiento del maestro/a durante la utilización de técnicas participativas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

LA FUNCIÓN MEDIADORA DEL DOCENTE

Aunque es innegable el carácter individual y endógeno del aprendizaje escolar, éste se compone no solo de representaciones personales, sino que se sitúa asimismo en el plano de la actividad social y la experiencia compartida. Es evidente que el estudiante no construye el conocimiento en solitario, sino gracias a la mediación de los otros y en un momento y contexto cultural particular. En el ámbito de la institución educativa, esos “otros” son de manera sobresaliente, el docente y los compañeros de aula, en el que el docente se constituye en un organizador y mediador en el encuentro del estudiante con el conocimiento.

Para Maruny, citado por Frida Díaz Barriga y Gerardo Hernández (2010), “enseñar no es solo proporcionar información, sino ayudar a aprender, y para ello el docente debe tener un buen conocimiento de sus alumnos: cuáles son sus ideas previas, qué son capaces de aprender en un momento determinado, su estilo de aprendizaje, los

motivos intrínsecos y extrínsecos que los animan o desalientan, sus hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan frente al estudio concreto de cada tema etc.”

Además, la clase no puede ser ya una situación unidireccional, sino interactiva, en la que el manejo de la relación con el estudiante y de los estudiantes entre sí forme parte de la calidad de la docencia misma. Esto significa que, en la interacción educativa no hay solo una asistencia del profesor al estudiante, sino que docente y estudiantes gestionan de manera conjunta la enseñanza y el aprendizaje en un proceso de participación guiada. Para esto, el docente se vale de métodos y técnicas para un manejo eficiente de la información.

EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

El proceso enseñanza aprendizaje es la sucesión de etapas y fases por medio de las cuales se va produciendo de manera intencional y planificada la entrega y recepción cultural precedente a las nuevas generaciones, teniendo como fin la formación de personas íntegras, preparadas al nivel de la época en la que le corresponde vivir.

La enseñanza y el aprendizaje se dan de manera simultánea complementándose mutuamente. De allí, que estos dos conceptos conforman un par dialéctico, ya que se contraponen y se complementan. En este par, en la actualidad se destaca el aprendizaje como elemento esencial.

El proceso enseñanza aprendizaje se caracteriza por poseer dos componentes: el personal y el no personal.

Componentes personales

Este componente está conformado por los sujetos que intervienen en el proceso pedagógico, los mismos que son: el estudiante, el docente, la familia, el colectivo de trabajadores de la docencia y la comunidad.

El estudiante se constituye en el componente esencial del proceso pedagógico, porque es el sujeto que participa con predisposición para su transformación y crecimiento profesional. Dicha transformación educativa tiene lugar por medio del aprendizaje. Por este motivo, debe participar activamente en su auto transformación y autoeducación, interactuando con otros estudiantes del mismo grupo al que pertenece y al colectivo de estudiantes de la escuela.

Componentes no personales

Los componentes no personales forman parte del sistema didáctico del proceso pedagógico, los mismos que son: los objetivos, el contenido, los métodos, las formas organizativas, los medios y la evaluación. Cada componente del sistema constituye un subsistema porque posee su propia estructura jerárquica funcional. Se reconoce tres niveles jerárquicos esenciales.

- El primer nivel lo ocupa el objetivo, porque refleja las exigencias y necesidades sociales, en términos de aspiración o proyección.
- El segundo nivel lo conforman: el contenido, los métodos, las formas organizativas y la evaluación.
- El tercer nivel corresponde a los medios o recursos de la enseñanza y el aprendizaje.

El objetivo:

Es la categoría pedagógica que recoge la aspiración social, en cuanto a la formación humana e intelectual del individuo, de manera que satisfaga las actuales y futuras exigencias de la sociedad. El objetivo como aspiración se ubica en el plano subjetivo, pero no en su totalidad, porque, es una aspiración que se formula sobre la base de lo necesario y posible, esta combinación le da un carácter objetivo. En la relación subjetiva – objetivo, el objetivo se mueve con predominio de lo subjetivo pero no ajeno a la realidad.

La función principal del objetivo, dentro del sistema didáctico del proceso enseñanza aprendizaje es orientar o guiar como brújula al sistema y a los componentes restantes. El objetivo debe expresar con claridad lo que se espera del estudiante, tanto en el aspecto de conocimiento como de comportamiento o de compromiso, por esta razón, es el estudiante quien debe alcanzarlo.

El objetivo debe convenirse con los estudiantes, no es suficiente con que lo conozca el docente, es imprescindible que el estudiante lo atrape como suyo, que se lo proponga, que luche por alcanzarlo. Este aspecto psicológico es fundamental para el éxito personal y para educar la personalidad del estudiante.

El contenido:

Responde a la pregunta ¿Qué se aprende y enseña), es un componente subordinado al objetivo, se distingue por su carácter objetivo, constituye todo lo que la humanidad ha creado, transformado, adecuado o modificado.

Los contenidos no se limitan al conocimiento, sino que incluyen los modos de hacer y de actuar con los conocimientos, de ahí que estén incluidos las habilidades y los hábitos, pero también otros elementos esenciales del desarrollo de la personalidad como son: las capacidades, los intereses, los valores, los sentimientos, los gustos, las cualidades de la personalidad y el carácter que pueden ser adquiridos o potenciados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.5.2. METODOLOGÍA

TÉCNICAS PARTICIPATIVAS

EL PANEL

Esta técnica grupal consiste en la reunión de varios estudiantes bien informados a través de la información bibliográfica, sobre temas relacionados, exponen sus experiencias en la clase de manera informal planteando sus puntos de vista divergentes, pero sin actitud polémica.

Tienen como finalidad recabar información de estudiantes y expertos desde posiciones variadas.

Objetivo

Cultivar y aprovechar en beneficio de la clase intereses planteados por los estudiantes, logrando un enriquecimiento colectivo, su utilidad en el grupo y la formación de un espíritu crítico que lleva al criterio propio.

Proceso didáctico:

Preparación

El equipo elige el tema que quiere tratar, Se selecciona a los participantes del panel y al coordinador.

a.- Hacer una reunión con los expositores y el coordinador para:

- Explicar el tema que quiere sea desarrollado.
- Explicar el tema que le corresponda a cada uno de los expositores
- Disponer de láminas, recortes, periódicos, afiches entre otros.

Desarrollo

El coordinador inicia el panel, presentando a los miembros y formula preguntas sobre el tema a desarrollar:

a.- Luego de la intervención de cada miembro del panel, el coordinador hace nuevas preguntas que ayuden a desarrollar temas que aún no han sido mencionados.

b.- Al finalizar el tiempo de exposiciones el coordinador pedirá a los expositores que hagan un resumen de sus ideas y posteriormente el coordinador dará las conclusiones finales para dar paso al grupo de preguntas de los miembros del Auditorio.

Observaciones:

En este caso es necesario tener una grabadora a la mano, permitiendo con esto que al momento de realizar una observación, la misma este bien formulada.

TÉCNICA DE MAPAS CONCEPTUALES

Se puede utilizar en todas las áreas.

¿EN QUÉ CONSISTE?

En representar esquemáticamente relaciones significativas entre conceptos en forma de proposiciones unidos entre sí, para formar una unidad semántica (que tenga sentido y significado).

PROCESO

- Selección del tema, concepto, regla, definición, ordenación, etc.
- Selección de los términos que engloben y tengan sentido en el mapa conceptual.
- Elaboración del mapa conceptual que exprese sentido y claridad.

RECOMENDACIONES

Es conveniente seleccionar temas que engloben varios aspectos y tengan secuencia lógica.

En la elaboración puede utilizar diferentes figuras o diagramas, cuadros, triángulos, polígonos, etc.

TÉCNICA DE LA GINKANA

Se puede aplicar en todas las áreas.

¿EN QUÉ CONSISTE?

Consiste en realizar una exploración y refuerzo de conocimientos, destrezas, habilidades, a través de la participación activa de los grupos.

PROCESO

INSTRUCCIONES:

- Deben investigar en cualquier libro, revista, folleto o persona.
- El trabajo debe realizarse en grupo.
- Cada pregunta bien contestada o resuelta vale (1), mal contestada (0).
- El grupo que acumule mayor puntaje, será el ganador.
- Disponer de 30 minutos.
- Hacerles conocer el listado de preguntas a responder o resolver.
- Realización de la técnica en cada grupo.
- Se pone en juego la iniciativa, la creatividad y la responsabilidad para realizar el trabajo.
- Tabulación de las respuestas.
- Estimular a los triunfadores.

RECOMENDACIONES

- Hay que mantener la disciplina y que participen todos sus integrantes.
- En la elaboración de las preguntas hay que ir alternando diferentes actividades para que los integrantes de los grupos resuelvan.

TÉCNICA DEL FORO

SIRVE PARA:

- El desarrollo de la capacidad crítica.
- Discutir informalmente sobre un hecho, problema, o tema.
- Profundizar o evaluar el trabajo realizado con otras técnicas.
- Facilita la intervención de la mayoría de estudiantes.
- Estimula el libre aporte de las ideas de todos.
- Supera la timidez y la inhibición de hablar en público.
- Adquirir destrezas para dirigirse a grupos numerosos.

PROCESO:

- Explique el motivo de la realización del foro. precisando la situación problemática e indicando en qué consiste el foro.
- Designe a un secretario que tome nota de las intervenciones o participaciones con la finalidad de elaborar la síntesis final.
- Indique las normas para la participación del foro.

No más de 3 minutos por intervención.

- Decida qué tipo de intervenciones (orales, escritas comentarios cortos, discrepancias, criterios alternativos, etc.)
- Elija un coordinador que promueva la participación, formulando preguntas concretas sobre el tema y que otorgue la palabra con orden, respeto y democráticamente.
- Después de 20 minutos o del tiempo que genere la clase, el secretario deberá hacer una síntesis de las opiniones, señalando concordancias, discrepancias y formulando conclusiones.
- La participación y da por terminado el foro.
- Puede al final evaluar la participación de los estudiantes, destacando lo positivo y dando pistas de corrección de lo negativo a fin de conseguir cambio de actitudes en futuros foros.

SUGERENCIAS:

- Estimule a los tímidos a que participen.
- Que el coordinador evite el desorden, concediendo la palabra, haciendo respetar el turno de intervención y sin que exista ninguna discriminación de los solicitantes.
- Las intervenciones orales deben ser en voz alta.
- No permitir que unos pocos acaparen el uso de la palabra o tratar de imponer su criterio.
- Depende del educador el crear un ambiente de libertad, confianza, participación, aceptación, su misión, despojarse de la jerarquía de autoridad.

Para motivar la realización del foro puede utilizar: casete vídeo, disco, conferencia, lectura, textos, escritos, sociodramas, fotos, collage, o cualquier otra técnica que nos introduzca en el tema de foro.

TÉCNICA RECONSTRUYENDO FOTOGRAFÍAS

SIRVE PARA:

Ejercitar la capacidad de identificación y memoria visual de estudiantes.

PROCESO:

- Forme grupo de dos personas, la primera escoge una fotografía publicada en el periódico, lo suficientemente grande para que contenga varios elementos y la presenta a otro compañero, quien la verá durante 20 ó 30 segundos.
- El primer alumno retira entonces la fotografía de la vista de otra persona y procede a preguntarle qué cosas o elementos vio en el recorte, a medida que indica, va señalando con un lápiz cada elemento recordado. EJEMPLO: Había tres personas, una usaba corbata, dos eran hombres, se veían tres automóviles detrás de una persona, etc.
- Una vez que la persona interrogada informa de todos los elementos que vio, se contabiliza el número de aciertos.
- Si el trabajo se lo realiza entre varios estudiantes se declara triunfador al que más elementos hubiere recordado.
- NOTA: Las principales fotografías se encuentran en la primera página de cada sección de un periódico.

SUGERENCIAS:

Felicite al alumno que retuvo más elementos fotográficos resaltando su memoria visual.

MESA REDONDA

Esta técnica consiste en que un grupo de expertos (docentes, directivos) sostengan puntos de vista divergentes o contradictorios sobre un mismo tema, el cual exponen ante el grupo en forma sucesiva.

Es necesario que las visiones sean distintas y que se genere discusión, con el fin de que los estudiantes saquen su propia información y conclusiones.

OBJETIVO

Obtener información con fundamento y elaborar conclusiones propias.

PROCESO:

Preparación:

- Se debe motivar y determinar con precisión el tema que se desea tratar en la mesa redonda.
- Seleccionar previamente a los participantes

- Preparar el espacio con afiches, carteleras, recortes de revistas o periódicos relacionados con el tema a discutir.
- Efectuar una reunión previa con el coordinador y los expositores para coordinar el desarrollo de la mesa redonda y establecer el orden de exposición, el tema y subtemas que serán tratados.

Desarrollo:

El coordinador inicia la mesa redonda:

- Hace una breve introducción del tema que se va a tratar.
- Explica el desarrollo de la mesa redonda
- Presenta a los expositores
- Explica el orden de intervención de los expositores.
- Comunica al auditorio que, una vez concluida las intervenciones de cada expositor, pueden formular preguntas.
- Luego sede a palabra al primer expositor.

DISCUSIÓN GUIADA

Consiste en un intercambio informal de ideas e informaciones sobre un tema realizado por un grupo, bajo la conducción estimulante y dinámica del profesor.

Objetivo:

Ejercitar su vocalización y expresión, valorar el respeto a las opiniones de los demás. Esta técnica tiene por objetivos prioritarios la comprensión, la crítica, la cooperación y la disciplina democrática.

Proceso didáctico

Preparación

- Para que haya un debate el tema debe ser cuestionable, analizable de diversos enfoques o interpretaciones.

- No se debería discutir sobre verdades de hecho o sobre cuestiones ya demostradas con evidencia.
- El coordinador del debate debe hacer previamente un plan de preguntas por escrito.
- Los participantes deben conocer el tema con suficiente antelación, para poder intervenir con conocimiento en la discusión.
- El coordinador facilitará previamente material de información para la indagación del
- tema. El debate no es una improvisación.
- No se trata de una técnica de “comprobación de aprendizaje” o de evaluación del aprovechamiento, sino de una técnica de aprendizaje por medio de la participación activa en el intercambio y elaboración de ideas y de información múltiple.
- El número de miembros no debe pasar de los 12 ó 13. En casos de grupos mayores, se pueden hacer subgrupos guiados por subcoordinadores previamente capacitados, reuniéndose finalmente todos durante unos minutos con el coordinador en plenaria para hacer un resumen general.
- El debate dirigido puede lograr buenos resultados en sesiones de 45 a 60 minutos. Puede utilizarse todo tipo de ilustraciones y ayudas audiovisuales.
- No conviene que los participantes tomen notas escritas, lo que distraería la atención del debate. Pueden designarse un secretario si se considera oportuno.
- Deben evitarse las preguntas que puedan contestarse con “sí” o “no”, pues con ellas no se alcanzará un buen debate.
- El tema debe hacerse discutible con interpretaciones y elaboración que desarrollen el discernimiento y criterio propios.

Desarrollo

- El instructor plantea el problema o pregunta
- Divide al grupo en pequeños grupos, ya sea por afinidad o al azar.
- En cada subgrupo los participantes nombran un secretario.
- El instructor especifica el resultado a que debe llegar cada subgrupo.
- El instructor propone el procedimiento a seguir, o determinan a los participantes que lo determinen ellos.
- Cada subgrupo, a través del secretario expone sus conclusiones al grupo total.
- Se obtiene conclusiones grupales.

DESARROLLO DE LA CAPACIDAD INVESTIGATIVA A TRAVÉS DE LA DISCUSIÓN

Aquí el alumno parte de la búsqueda de una serie de conceptualizaciones previamente indicadas, que son discutidas en clase por todos los estudiantes y aclaradas las dudas para sacar las respectivas conclusiones por todos los participantes.

MAPAS MENTALES

Son representaciones gráficas que hacen los estudiantes sobre temas seleccionados, los cuales son expuestos en clase, aquí los estudiantes generan ideas creativas para fijar lo aprendido a través de identificar claramente lo estudiado.

COMPETENCIA ENTRE EQUIPOS

Esta estrategia es un repaso habitual del material, permite verificar hasta qué punto los estudiantes dominan el material y sirve para reforzar, aclarar y resumir los puntos claves, aquí se logra además, fomentar la competencia sana entre el grupo de trabajo.

COMPARTIR LOS CONOCIMIENTOS DE FORMA ACTIVA

Proporcionar una lista de preguntas sobre un material leído, pedir que respondan de la mejor forma que puedan y hacer que acudan a sus compañeros para que los ayudasen en las preguntas que no pudieron contestar, reunir a la clase y repasar las respuestas aclarando dudas.

CONOCIMIENTO DE MIS COMPAÑEROS

Parte importante de lo que es lograr una participación abierta es a partir de crear un clima de confianza y seguridad que se logra cuando todos los integrantes del equipo de trabajo se conocen, es así que a partir de un cuadro que muestra características esenciales de las personas se pide que de manera individual ubiquen al compañero que la posee, luego de unos minutos verificar los resultados para que finalmente sea llenado el cuadro con el intercambio de todos, obteniendo las conclusiones necesarias.

COMPRA DE VALORES

Uno de los aspectos esenciales en el desempeño profesional y personal es el de hacer notar sus valores y principios resaltantes que lo hacen ser un ser humano digno, es por ello que esta actividad busca conocer parte de la esencia humana, esto es realizado a partir de un listado de 15 valores escogidos a los cuales les corresponde dar puntuación de acuerdo a la asignación de 1.000 puntos que son repartidos entre estos 15 valores.

Estas son estrategias que pueden ser aplicadas, pero la tarea no termina aquí, es importante resaltar que se deben aplicar otras para evitar que decaiga el proceso y se pierda el objetivo.

Metodología

Todo el trabajo de los talleres estará orientado bajo los lineamientos del ciclo del aprendizaje que comprende la realización clara de cuatro fases: experiencia, reflexión, conceptualización y aplicación. Proceso didáctico que propenderá a lograr:

El desarrollo del pensamiento crítico y creativo de los docentes. El desarrollo de destrezas y capacidades que promuevan la transformación personal y social de los maestros, hacia nuevas actitudes de trabajo didáctico en el aula.

La abolición de un sistema de instrucción memorista y repetitiva que no contribuye en nada al desarrollo armónico de los estudiantes. La pedagogía activa conducirá todos los procesos de aprendizaje de los alumnos y alumnas en sus tres fases: Concreta, gráfica y simbólica.

Todas y cada una de las clases serán dinamizadas con el uso de recursos didácticos y audiovisuales que permitan hacer del aprendizaje una experiencia interesante, mediante la modalidad de talleres de trabajo. Desterrando los modelos tradicionales, los maestros y maestras asumirán su rol como mediadores, orientadores, dinamizadores y facilitadores del proceso enseñanza- aprendizaje.

Mediante:

- Técnicas activa, participativa aplicables a la temática.
- Trabajo en grupo.
- Exposición de los trabajos.
- Realizar debates, mesas redondas.
- Puestas en común
- Conclusiones. Ejercicios.
- Establecer compromisos de trabajo.
- Encuestas, Test.
- Asesorías, investigación, bibliográfica y de campo

Tabla 34. Plan de acción 1

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Evaluación
Ejecutar talleres de asesoramiento sobre técnicas activas para la enseñanza aprendizaje en el bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán.	Explicar los referentes teóricos sobre las técnicas activas participativas en el Bachillerato. Diseñar los elementos constitutivos de las técnicas a trabajar en los talleres. Sistematizar la información sobre el sistema de técnicas activas de enseñanza aprendizaje. Diseñar los	TALLER N° 1 TEMA: Medios de enseñanza, estrategias, técnica participativas. TALLER N° 2 TEMA: La función mediadora del docente y el proceso de enseñanza-aprendizaje TALLER N° 3 TEMA: Proceso didáctico del arte de escuchar y técnicas participativas: El panel. Mapas conceptuales, Ginkana. TALLER N° 4 TEMA: El foro.	CD con el taller en Power Point, Lápices Cartulinas Marcadores Pinturas Libreta Diccionario Esferográficos Escuela Supervisión de Educación Dirección del colegio. Biblioteca escolar, personal y de internet.	12 horas 12 horas 12 horas	Proponente: Tania Velásquez Directivos Supervisor.	En total se darán cinco talleres, cada una se valora con el 20%, en suma equivale al 100% El porcentaje que se requiere para para la aprobación del curso es del 80%. En total debe asistir obligatoriamente a 4 talleres.

	componentes del sistema de técnicas activas para la enseñanza aprendizaje	Reconstruyendo fotografías. Mesa redonda. Discusión guiada. Sociodrama. TALLER N° 5 TEMA: Desarrollo de la capacidad investigativa a través de la discusión.	Investigadora Estudiantes del Bachillerato Profesores de la escuela Director y Supervisor del bachillerato. Tutor del proyecto de investigación. Internet revistas, documentos, periódicos. Computadora, impresora.	12 horas		
--	---	---	---	----------	--	--

Elaborado por: Tania Velásquez.

PLAN DE CAPACITACIÓN
Taller N° 1

TEMA: Medios de enseñanza, estrategias, técnica participativas.

OBJETIVO GENERAL: Lograr que todos los docentes de la institución comprendan y apliquen los medios, estrategias y las técnicas participativas activas para generar aprendizajes significativos.

¿Qué van a aprender los docentes? DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	¿Cómo van a aprender? PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE		¿Cómo se van a evaluar los aprendizajes? EVALUACIÓN	
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN(*)	RECURSOS DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (INDICADORES DE LOGRO)	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
	Comprender y aplicar medios, estrategias y técnicas participativas activas para generar aprendizajes significativos.	<p>PROCESOS DIDÁCTICOS</p> <p>Inauguración: presencia la autoridad para declarar inaugurado el taller.</p> <p>Bienvenida: dinámica de juego: "Que hago hoy".</p> <p>Procesamiento: análisis, discusión del tema: Medios de enseñanza, estrategias, técnica y técnicas participativas.</p> <p>División de grupos: dividir los participantes por igualdad.</p> <p>Desarrollo: Solicitar que cada grupo se presente con una dinámica e informe sobre el desarrollo de los temas tratados a través del planteamiento de propuestas, compromisos frente a las adversidades que dentro de la institución pudiera presentarse.</p> <p>Plenaria: dentro del grupo se obtendrán los compromisos generales a los cuales los participantes se comprometen.</p>	<p>CD con el taller en Power Point,</p> <p>Lápices</p> <p>Cartulinas</p> <p>Marcadores</p> <p>Pinturas</p> <p>Libreta</p> <p>Diccionario</p> <p>Esferográficos</p> <p>Escuela</p> <p>Biblioteca</p> <p>escolar, personal y de internet.</p> <p>Internet</p> <p>Fuentes bibliográfica, revistas, documentos, periódicos.</p> <p>Hojas A4.</p> <p>Computadora, impresora.</p>	<p>Reflexión voluntaria por parte de los participantes.</p>

Elaborado por: Tania Velásquez

TALLER N° 2

TEMA: La función mediadora del docente y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

OBJETIVOS GENERALES: - Lograr que los docentes de la institución comprendan la función mediadora que permita generar aprendizajes significativos.

-Cultivar y aprovechar en beneficio de la clase intereses planteados por los estudiantes, logrando un enriquecimiento colectivo, su utilidad en el grupo y la formación de un espíritu crítico que lleva al criterio propio

¿Qué van a aprender los docentes? DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	¿Cómo van a aprender? PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE		¿Cómo se van a evaluar los aprendizajes? EVALUACIÓN	
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN(*)	RECURSOS DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (INDICADORES DE LOGRO)	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
Comprender la función mediadora que permita generar aprendizajes significativos. -Cultivar y aprovechar en beneficio de la clase intereses planteados por los estudiantes, logrando un enriquecimiento colectivo, su utilidad en el grupo y la formación de un espíritu crítico que lleva al criterio propio	<p>PROCESOS DIDÁCTICOS</p> <p>Expositiva: Introducir el tema con la presentación de Power Point, lecturas, reflexiones, dinámicas, etc.</p> <p>Tomar los apuntes y efectuar preguntas.</p> <p>La facilitadora dará las indicaciones a los asistentes a fin de que relacionen el contenido de las lecturas con la exposición previa.</p> <p>Participativa: Comentarios resaltando los aspectos que se pueden relacionar con la teoría, y proponiendo nuevos ejemplos.</p> <p>Trabajo Grupal: Uso de dinámicas se trabajará en grupos, entrega materiales a los grupo, a la vez que se ofrecen explicaciones sobre el trabajo a realizarse y selecciona la temática en base a los contenidos programáticos propuestos inicialmente.</p> <p>Se designan coordinadores y secretarios relatores.</p> <p>Lectura y sistematización de ideas y criterios que importantes y anotan en papelotes, proponiendo</p>	<p>CD con el taller en Power Point, Lápicos Cartulinas Marcadores Pinturas Libreta Diccionario Esferográficos Escuela Supervisión de Educación Dirección de la Colegio. Biblioteca escolar, personal y de internet. Investigadora Estudiantes del bachillerato. Profesores de la institución. Director y Supervisor de la escuela. Tutor del proyecto de investigación. Internet Fuentes bibliográfica, revistas, documentos, periódicos. Hojas A4. Computadora, impresora.</p>	<p>Reflexiones grupales acerca del tema.</p>	<p>Técnica: Expositiva Participativa Trabajo Grupal Debate</p>

	<p>nuevos ejemplos.</p> <p>Plenaria: Exposición del trabajo al colectivo.</p> <p>Debate: Debatir críticamente las ideas comparándolas con el ejercicio cotidiano de su profesión.</p> <p>Finalmente la información se sistematiza y se elaboran los compromisos finales</p>			
--	---	--	--	--

Elaborado por: Tania Velásquez

TALLER N° 3

TEMA: Proceso didáctico del arte de escuchar y técnicas participativas: El panel. Mapas conceptuales, Ginkana.

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar en las docentes destrezas para escuchar y aplicar técnicas activas participativas para generar aprendizajes significativos.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Elaborar mapas conceptuales con los contenidos expuestos.

¿Qué van a aprender los docentes? DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	¿Cómo van a aprender? PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE		¿Cómo se van a evaluar los aprendizajes? EVALUACIÓN	
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN(*)	RECURSOS DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (INDICADORES DE LOGRO)	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
Comprender y aplicar medios, estrategias y técnicas participativas activas para generar aprendizajes significativos.	<p>PROCESOS DIDÁCTICOS Inauguración: presencia la autoridad para declarar inaugurado el taller.</p> <p>Bienvenida: dinámica de juego: "Así trabajo yo".</p> <p>Procesamiento: análisis, discusión del tema. Proceso didáctico:</p> <p>División de grupos: dividir a los participantes por afinidad. Solicitar que cada grupo se presente con una dinámica e informe sobre el desarrollo de los temas tratados a través del planteamiento de propuestas, compromisos frente a las adversidades que dentro de la institución pudiera presentarse.</p> <p>Plenaria: dentro del grupo se obtendrán los compromisos generales a los cuales los participantes se comprometen.</p> <p>Evaluación: Reflexión voluntaria por parte de los participantes.</p>	<p>CD con el taller en Power Point, Lápices Cartulinas Marcadores Pinturas Libreta Diccionario Esferográficos Escuela Biblioteca escolar, personal y de internet. Internet Fuentes bibliográfica, revistas, documentos, periódicos. Hojas A4. Computadora, impresora.</p>	<p>Reflexión voluntaria por parte de los participantes.</p>	<p>Técnica: Expositiva Participativa Trabajo Grupal Debate</p>

Elaborado por: Tania Velásquez.

TALLER N° 4

TEMA: El foro. Reconstruyendo fotografías. Mesa redonda. Discusión guiada. Sociodrama.

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar habilidades de trabajo activo con la utilización de técnicas participativas para lograr que los estudiantes generen y consigan aprendizajes significativos.

¿Qué van a aprender los docentes? DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	¿Cómo van a aprender? PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE		¿Cómo se van a evaluar los aprendizajes? EVALUACIÓN	
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN(*)	RECURSOS DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (INDICADORES DE LOGRO)	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
Comprender y aplicar medios, estrategias y técnicas participativas para generar aprendizajes significativos.	<p>PROCESOS DIDÁCTICOS Inauguración: presencia la autoridad para declarar inaugurado el taller. Bienvenida: dinámica de juego: "Luces, cámara y acción".</p> <p>Procesamiento: análisis, discusión del tema: El foro. Reconstruyendo fotografías. Mesa redonda. Discusión guiada. Sociodrama. División de grupos: dividir a los participantes por el juego de los colores. Desarrollo: Solicitar que cada grupo se presente con una dinámica e informe sobre el desarrollo de los temas tratados a través del planteamiento de propuestas, compromisos frente a las adversidades que dentro de la institución pudiera presentarse. Plenaria: dentro del grupo se obtendrán los compromisos generales a los cuales los participantes se comprometen. Evaluación: reflexión voluntaria por parte de los participantes.</p>	<p>CD con el taller en Power Point, Lápices Cartulinas Marcadores Pinturas Libreta Diccionario Esferográficos Biblioteca escolar, personal y de internet. Internet Fuentes bibliográfica, revistas, documentos, periódicos. Hojas A4. Computadora, impresora.</p>	<p>Reflexión voluntaria por parte de los participantes.</p>	<p>Técnica: Expositiva Participativa Trabajo Grupal Debate</p>

Elaborado por: Tania Velásquez.

TALLER N °5

TEMA: Desarrollo de la capacidad investigativa a través de la discusión.

OBJETIVO GENERAL: Orientar la utilización de técnicas participativas en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el Bachillerato.

OBJETIVO ESPECÍFICO: - Lograr que los docentes de la institución apliquen la capacidad investigativa para generar aprendizajes significativos.

¿Qué van a aprender los docentes? DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	¿Cómo van a aprender? PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE		¿Cómo se van a evaluar los aprendizajes? EVALUACIÓN	
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN(*)	RECURSOS DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (INDICADORES DE LOGRO)	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
Comprender y aplicar medios, estrategias y técnicas participativas activas para generar aprendizajes significativos.	<p>PROCESOS DIDÁCTICOS</p> <p>Bienvenida: dinámica de juego: “Me gusta debatir”.</p> <p>Procesamiento: análisis, discusión del tema: Desarrollo de la capacidad investigativa a través de la discusión.</p> <p>División de grupos: dividir a los participantes por “El barco se hunde”.</p> <p>Desarrollo: Solicitar que cada grupo se presente con una dinámica e informe sobre el desarrollo de los temas tratados a través del planteamiento de propuestas, compromisos frente a las adversidades que dentro de la institución pudiera presentarse.</p> <p>Plenaria: dentro del grupo se obtendrán los compromisos generales a los cuales los participantes se comprometen.</p> <p>Evaluación: reflexión voluntaria por parte de los participantes.</p>	<p>CD con el taller en Power Point, Lápices Cartulinas Marcadores Pinturas Libreta Diccionario Esferográficos Biblioteca escolar, personal y de internet. Internet Fuentes bibliográfica, revistas, documentos, periódicos. Hojas A4. Computadora, impresora.</p>	<p>Reflexión voluntaria por parte de los participantes.</p>	<p>Técnica: Expositiva Participativa Trabajo Grupal Debate</p>

Elaborado por: Tania Velásquez.

TALLER N °6

TEMA: Necesidades educativas especiales.

OBJETIVO GENERAL: Intercambiar conocimientos acerca de los principales aspectos teóricos, metodológicos y prácticos acerca de la atención integral a las personas con necesidades educativas especiales en los diferentes contextos educativos.

OBJETIVO ESPECÍFICO: - Lograr que los docentes de la institución conozcan aspectos teóricos y prácticos acerca de los niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales.

¿Qué van a aprender los docentes? DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	¿Cómo van a aprender? PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE		¿Cómo se van a evaluar los aprendizajes? EVALUACIÓN	
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DESEMPEÑOS DE COMPRENSIÓN(*)	RECURSOS DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (INDICADORES DE LOGRO)	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
Comprender y aplicar estrategias, para generar aprendizajes significativos en los estudiantes con necesidades educativas especiales.	<p>PROCESOS DIDÁCTICOS Bienvenida: dinámica de juego: “Ponerse en los zapatos del otro”. Procesamiento: análisis, discusión del tema: Necesidades educativas especiales. División de grupos: dividir a los participantes por “El barco se hunde”. Desarrollo: El expositor tratará el tema de manera general y luego cada grupo tendrá que trabajar un tema sobre necesidades educativas especiales. Solicitar que cada grupo se presente con una dinámica e informe sobre el desarrollo de los temas tratados a través del planteamiento de propuestas, compromisos frente a las adversidades que dentro de la institución pudiera presentarse. Plenaria: dentro del grupo se obtendrán los compromisos generales a los cuales los participantes se comprometen. Evaluación: reflexión Grupal sobre los temas analizados.</p>	<p>CD con el taller en Power Point, Lápices Cartulinas Marcadores Pinturas Libreta Diccionario Esferográficos Biblioteca escolar, personal y de internet. Internet Fuentes bibliográfica, revistas, documentos, periódicos. Hojas A4. Computadora, impresora.</p>	<p>Reflexión grupal por parte de los participantes.</p>	<p>Técnica: Expositiva Participativa Trabajo Grupal Debate</p>

Elaborado por: Lcda. Tania Velásquez C.

4.5.3. Evaluación

En total se impartirán cinco talleres, cada una se valora con el 20%, en suma equivale al 100%.

El porcentaje que se requiere para para la aprobación del curso es del 80%. En total debe asistir obligatoriamente a 4 talleres.

Evaluación de la propuesta de capacitación

PREGUNTAS BÁSICA	EXPLICACIÓN
1.- ¿Qué evaluar?	Los talleres a los docentes, su aplicabilidad.
2.- ¿Por qué evaluar?	Para saber el cumplimiento de los objetivos.
3.- ¿Para qué evaluar?	Para tomar decisiones que motiven la aplicación de técnicas participativas y activas.
4.- ¿Con qué criterios?	Los propuestos en los objetivos y metodología.
5.- Indicadores	Planteadas en los objetivos del taller
6.- ¿Quién evalúa?	Los directivos La investigadora La institución
7.- ¿Cuándo evaluar?	Durante el desarrollo de cada taller
8.- ¿Cómo evaluar?	Con la aplicación de técnicas e instrumentos.
9.- Fuentes de información	Docentes, directivos, estudiantes, documentos de consulta bibliográficos y de la institución
10.- ¿Con qué evaluar?	Plan de evaluación diseñado por el Consejo Ejecutivo de la Institución.

Elaborado por: Tania Velásquez.

4.6. Duración del curso

Como se detalla en el cuadro general del curso y en los cuadros de cada taller, el curso tendrá una duración de 63 horas, para tratar coherentemente los temas y la aplicación en el aula.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

N°	MES ACTIVIDADES	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto
		2014	2014	2014	2014	2014	2014
1	Elaboración del proyecto.	X	X				
2	Reunión con el señor Rector y docentes para dar a conocer la propuesta y la programación para la ejecución		X				
4	Elaboración del cronograma de trabajo, socializando con directivos y docentes.				X		
5	Ejecución del taller uno se sociabilidad.				X		
6	Ejecución del taller dos: primera parte.					X	
7	Ejecución del taller dos: segunda parte.						X

4.8. Costo del curso

ECONÓMICOS: PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

A.RECURSOS HUMANOS				
No.	Denominación	Tiempo	Costo	total
B.-RECURSOS MATERIALES				
No.	Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Total
1	Hojas de papel bond	1000	0.01	10.00
2	Hojas INEN A4	1000	0.01	10.00
3	Bibliografía	Varios	10.00	40.00
4	Lápices HB	textos	8.00	8.00
5	Esferográfico	½ docena	0.35	1.20
6	Tinta para impresora	½ docena	20	20.00
7	Borradores	1 cartucho	1.00	5.00
8	Correctores	5	0.60	1.80
9	Resaltadores	3	1.45	4.35
10	Reglas 30 cm	3	1.15	3.45
11	Calculadora Casio	3	15	15
12	CD ROOM	1	18.00	54.00
13	Perforadora	3	0.90	1.80
14	Grapadora	1	1.15	0.75
15	Memoria flas	1	15	15
		1		
C.OTROS				
1	Movilización interna			180.00
2	Teléfono y			50.00
3	comunicaciones			25.00
4	Reproducciones			20.00
	Varios y misceláneos			
D.-IMREVISTOS				
(DE A+B+C)				67.11
FINANCIAMIENTO				
No.	FUENTE	CANTIDAD		
1	Aporte personal de la tesista	535.17		
2	Financiamiento	\$ 0.00		
TOTAL			\$ 535.17	

4.9. Certificación

Para la certificación del taller, cada participante deberá aprobar el curso de capacitación y se entregará un certificado a los asistentes que cumplan las condiciones básicas estipuladas por el Ministerio de educación como son:

Asistir como mínimo el 80% de las horas de trabajo.

Alcanzar una calificación de 7/10 en la evaluación planteada: realización de trabajos, participación individual, grupal y evaluación de salida.

4.10. Bibliografía

Barriga, F; Hernández G (2010), Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructiva, Tercera Edición, Edit. McGranHill, México. Cap. 2-3-8

DINAMEP, (2006), Apuntes sobre evaluación No 1 DINAMEP Quito.

Enciclopedia Aula (2008)

Mateos, J, 2000. Didáctica contemporánea, Madrid-España.

Ministerio de Educación, (2010). Estándares de calidad educativa. Quito.

M.E. Quito 2009, Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas).

DINAMEP, M.E., (2005) Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas Quito, mayo 2008..

Ruiz, Ordoñez. R (2010), Guía de estudio de Didáctica General. Universidad Técnica de Loja

CONCLUSIONES

De este trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los referentes teóricos acerca del tema necesidades de formación docente del bachillerato, fueron buscados exhaustivamente en diferentes fuentes bibliográficas, lo cual sirvió para el análisis e interpretación de los resultados, este objetivo se cumplió a cabalidad pues para el trabajo investigativo se debió conocer y analizar estas temáticas.
- Un factor importante dentro de la elaboración de este informe es haber realizado el diagnóstico y evaluación de las necesidades de formación docente del bachillerato, para cumplir con este objetivo fue necesario el aporte de las instituciones educativas, pues a través de ellas se logró contactar a los docentes de bachillerato a quienes se les entregó los cuestionarios, para que sean contestados con la mayor sinceridad posible obteniendo de ellos una buena colaboración.
- Con los datos e información recabada de los cuestionarios se pudo detectar que existen varias necesidades de formación de los docentes de bachillerato, por tal razón se propone el curso “Métodos y técnicas activas, como un camino para mejorar el aprendizaje de los estudiantes dentro del aula”.
- Respecto a la capacitación de los docentes se puede decir que es necesario que los mismos tengan una mejor preparación con el fin de dar respuesta a los lineamientos expuestos en la malla curricular propuesta por el gobierno nacional, aunque los docentes valoran como positivo seguirse capacitando en temas educativos, dentro de la institución no existe un plan o proyecto para cumplir estos requerimientos, además los cursos que son dictados dentro de los distritos son únicamente para los docentes de las instituciones educativas fiscales, más no para las instituciones particulares.
- Referentes a las técnicas y estrategias para que el estudiante aprenda según los resultados, son temas que debe ser tomados en cuenta, ya que varios de los docentes valoran como prioritario formarse en: Psicología educativa, Psicopedagogía y Métodos y recursos didácticos, dentro del aula el docente ya no es el protagonista y por tal razón debe brindar a sus estudiantes las herramientas necesarias para adquirir los conocimientos requeridos para cada año.

- En cuanto a la formación profesional del docente, es importante mencionar que la institución contrata al personal pertinente, pues dentro de su curriculum debe estar incluido su título de tercer nivel, lo que es una fortaleza para la institución y en cierta medida garantiza una educación de calidad, por otra parte la institución está impartiendo cursos de capacitación, pero según los resultados no con la debida continuidad, un aspecto que hay que resaltar es que la institución cuenta con los recursos necesarios para brindar una buena capacitación a sus docentes, pero no dispone de un proyecto de capacitación continuo.
- Como se ha podido analizar los resultados de la investigación, la formación de pregrado no es la suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente, pues como se puede evidenciar tanto la ciencia, como la educación y la tecnología avanzan a pasos agigantados y por ende el docente tiene la tarea fundamental de seguir formándose a la par de estos avances.
- Se puede decir que la tarea educativa se planifica en función de las necesidades de la institución y de los requerimientos de los estudiantes y sobre los lineamientos del Ministerio de Educación,

RECOMENDACIONES

Análisis de la formación

Motivar a los docentes a seguir formándose, ya sea brindando cursos, talleres o capacitaciones dentro de la institución o a través del diálogo constante, entrevistas, con los docentes, con el propósito de mejorar los estándares de calidad educativa.

Es necesario que las autoridades elaboren proyectos sobre cursos o seminarios de capacitación para su personal, en temas de Psicología Educativa, Pedagogía, Métodos y recursos didácticos, técnicas activas para el aprendizaje, con la modalidad semipresencial.

De la persona en el contexto formativo

En cuanto al análisis de las personas hay que seguir preparando a los docentes, para que sean parte de la solución de problemas que se vayan presentando a nivel escolar y no parte del problema.

De la organización y la formación.

Con los cambios que se están implantando a nivel nacional en temas de educación, es fundamental seguir actualizando a los docentes, pero no hay que descuidar otros aspectos prioritarios como la didáctica y conocimiento del currículo nacional.

La institución educativa debe seguir potencializando las áreas gerenciales como el manejo del talento humano, de recursos; al existir una buena administración garantiza una mejor calidad educativa.

De la tarea educativa.

En cuanto a la tarea educativa la institución educativa debe seguir contratando personal capacitado y preparado para ofertar un buen servicio educativo, además es pertinente brindar estabilidad laboral al personal con el fin de que trabajen de manera permanente.

Para tener éxito en la tarea educativa se deben seguir los lineamientos que emana el Ministerio de Educación, con el único propósito de que los estudiantes consigan las metas trazadas en las diferentes asignaturas y porque no decirlo de su vida profesional.

Se debe tender a mejorar los aspectos que se presentan como debilidades, para alcanzar la excelencia educativa y sobre todo en el bachillerato para entregar seres críticos reflexivos y con altas capacidades intelectuales y destrezas físicas y motoras, para ofrecer servicios de calidad y calidez afectiva.

Cursos de formación

Diseñar un proyecto de formación docente que sea continuo y aplicable durante todos los años lectivos, con temáticas que sean de interés institucional, personal y educativo, o que este en relación con su profesión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguerrondo, I. (2007). Notas sobre formación y profesionalización docente. . En E. T. Fanfani, *El oficio de docente* (pág. 241). Argentina: Grafinor.
- Almeida Ruiz, A. (2012). Guía Didáctica Gestión del Talento Humano. En A. Almeida Ruiz, *Gestión del Talento humano* (págs. 66-67). Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Aranda, A. A. (2011). Planificación Estratégica Educativa. En A. A. Aranda, *Planificación Estratégica Educativa* (págs. 21-22). Quito : Abya-Yala.
- Arredondo, S. C., & Cabrerizo Diago, J. (2006). *Formación del profesorado en Educación Superior*. España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A.U.
- Castillo Arredondo, S., & Cabrerizo Diago, J. (2006). Formación del profesorado. En S. Castillo Arredondo, & J. Cabrerizo Diago, *Formación del profesorado en Educación Superior* (pág. 194). España: Gráficas Rógar, S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México : Litográfica Imanex.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Litográfica Ingramex.
- Española, R. A. (18 de Marzo de 2012). *DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA - Vigésima segunda edición*. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae/>
- Garzón, E. F. (Miércoles de Abril de 2004). *Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela*. Obtenido de www.oei.es/docentes:
http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf
- González Tirados, R. M., & González Maura, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*, 4.
- Graells, D. P. (11 de Abril de 2000). <http://peremarques.pangea.org/medios.htm>. Obtenido de <http://peremarques.pangea.org/medios.htm>:
<http://peremarques.pangea.org/medios.htm>
- Guzmán Ballesteros, A., Noboa Cruz, D. M., & Silva Basantes, P. (2007). Competencias en la Educación. En A. Guzmán Ballesteros, D. M. Noboa Cruz, & P. Silva Basantes, *Competencias en la Educación* (pág. 73). Quito: Everest.
- Humboldt. (2005). Pedagogía y formación. En R. Flores Ochoa, *Pedagogía del conocimiento* (pág. 215). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Mariana Camargo Abello, G. C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.*, 5.

- Ochoa, R. F. (2005). El campo científico de la pedagogía. En R. F. Ochoa, *Pedagogía del conocimiento* (pág. 109). México : McGraw-Hill INTERAMERICANA S.A. .
- Olarte, M. C. (2011). *Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo*. México: Trillas.
- Olarte, M. C. (2011). Claves para una educación de excelencia. En M. C. Olarte, *Educación en un mundo globalizado*. (pág. 71). Mexico: Trillas.
- Sanmamed, M. G., & Raposo Rivas, M. (2008). NECESIDADES FORMATIVAS DEL PROFESORADO. *Revista de Investigación Educativa, Vol. 2*, págs. 285-306.
- Tente Fanfani, E. (2006). *El oficio de docente*. Argentina: Grafignor.
- Tirados, R. M. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación ISS: (1681-5653)*, 4.
- Tobon, S. (2010). Concepto de formación en el enfoque socioformativo. En S. Tobon, *Formación integral y competencias* (pág. 42). Colombia: Liniotipia Bolivar S. en C.
- Tobón, S. (2010). La formación como un sistema complejo. En S. Tobón, *Formación integral y competencias* (pág. 44). Colombia: Linotipia Bolivar S. en C.
- UNESCO. (2011). Informe mundial sobre la educación 1998: los docentes y la enseñanza en el mundo de mutación. En M. C. Olarte, *Educacion en un mundo globalizado* (pág. 132). México: Trillas.
- Aguerrondo, I. (2007). Notas sobre formación y profesionalización docente. . En E. T. Fanfani, *El oficio de docente* (pág. 241). Argentina: Grafignor.
- ALEXANDREIA, H. D. (18 de abril de 2013). <http://hypatialafilosofa.blogspot.com/2009/06/una-vision-contemporanea-de-la-tarea.html>. Obtenido de <http://hypatialafilosofa.blogspot.com/2009/06/una-vision-contemporanea-de-la-tarea.html>: <http://hypatialafilosofa.blogspot.com/2009/06/una-vision-contemporanea-de-la-tarea.html>
- Almeida Ruiz, A. (2012). Guía Didáctica Gestión del Talento Humano. En A. Almeida Ruiz, *Gestión del Talento humano* (págs. 66-67). Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Aranda, A. A. (2011). Planificación Estratégica Educativa. En A. A. Aranda, *Planificación Estratégica Educativa* (págs. 21-22). Quito : Abya-Yala.
- Arredondo, S. C., & Cabrerizo Diago, J. (2006). *Formación del profesorado en Educación Superior*. España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A.U.
- Castillo Arredondo, S., & Cabrerizo Diago, J. (2006). Formación del profesorado. En S. Castillo Arredondo, & J. Cabrerizo Diago, *Formación del profesorado en Educación Superior* (pág. 194). España: Gráficas Rógar, S.A.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México : Litográfica Imanex.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Litográfica Ingramex.
- Española, R. A. (18 de Marzo de 2012). *DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA - Vigésima segunda edición*. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae/>
- Estudio de necesidades formativas de la estructura y personal de la organización sindical. (Miércoles de Abril de 2013). www.forem.es. Obtenido de www.forem.es: http://www.google.com.ec/#hl=es&gs_rn=8&gs_ri=psy-ab&pq=funci%C3%B3n%20del%20entorno%20familiar%20en%20la%20educaci%C3%B3n&cp=64&gs_id=18l&xhr=t&q=estudio+de+necesidades+formativas+de+la+estructura+personal+y&es_nrs=true&pf=p&scient=psy-ab&oq=estudio+de+
- Garzón, E. F. (Miércoles de Abril de 2004). *Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela*. Obtenido de www.oei.es/docentes: http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf
- González Tirados, R. M., & González Maura, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*, 4.
- Graells, D. P. (11 de Abril de 2000). <http://peremarques.pangea.org/medios.htm>. Obtenido de <http://peremarques.pangea.org/medios.htm>: <http://peremarques.pangea.org/medios.htm>
- Guzmán Ballesteros, A., Noboa Cruz, D. M., & Silva Basantes, P. (2007). Competencias en la Educación. En A. Guzmán Ballesteros, D. M. Noboa Cruz, & P. Silva Basantes, *Competencias en la Educación* (pág. 73). Quito: Everest.
- Humboldt. (2005). Pedagogía y formación. En R. Flores Ochoa, *Pedagogía del conocimiento* (pág. 215). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- IPE. (18 de abril de 2013). http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023_archivo_2.pdf. Obtenido de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023_archivo_2.pdf: http://www.google.com.ec/#hl=es&scient=psy-ab&q=gestor+educativo+definicion&oq=gestor+edu&gs_l=serp.1.1.0l4.191794.193255.0.196551.10.10.0.0.0.0.742.4421.2-3j0j5j1j1.10.0...0.0...1c.1.9.psy-ab.zcjp2RZzUmk&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=b32745a7dba6566a&biw=1
- María de la Paz Pérez; Atanacio Campanero . (10 de Abril de 1994). www.google.com. Obtenido de www.google.com: <http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA7&lpg=PA7&dq=modelo+de+análisis+de+necesidades+Cox&source=bl&ots=v9UfMCUB2y&sig=>

pkQ2s2y7tw2a7XsKEB4Qw8L4eWY&hl=es&sa=X&ei=XA8gUfSiF5PF0AHf3ID
wDA&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=modelo%20de%20 analisis%20de%

- Mariana Camargo Abello, G. C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 5.
- Moltó Gil, E. (18 de abril de 2009). http://www.google.com.ec/#hl=es&scient=psy-ab&q=definicion+de+tarea+educativa&oq=DEFI+tarea+educativa&gs_l=serp.1.0.0i7i30.7579.9988.0.12099.13.8.0.0.0.4.559.2988.2-4j0j2j2.8.0...0.0...1c.1.9.psy-ab.6WOz8IEcmYw&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=b32745a7dba6566a.
Obtenido de http://www.google.com.ec/#hl=es&scient=psy-ab&q=definicion+de+tarea+educativa&oq=DEFI+tarea+educativa&gs_l=serp.1.0.0i7i30.7579.9988.0.12099.13.8.0.0.0.4.559.2988.2-4j0j2j2.8.0...0.0...1c.1.9.psy-ab.6WOz8IEcmYw&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=b32745a7dba6566a:
- Ochoa, R. F. (2005). El campo científico de la pedagogía. En R. F. Ochoa, *Pedagogía del conocimiento* (pág. 109). México : McGraw-Hill INTERAMERICANA S.A. .
- Olarte, M. C. (2011). *Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo*. México: Trillas.
- Olarte, M. C. (2011). Claves para una educación de excelencia. En M. C. Olarte, *Educación en un mundo globalizado*. (pág. 71). Mexico: Trillas.
- Orts, A. C. (18 de abril de 2013). <http://www.xtec.cat>. Obtenido de <http://www.xtec.cat/~vmessegu/personal/educa/elgranre.htm>:
<http://www.xtec.cat/~vmessegu/personal/educa/elgranre.htm>
- Sanmamed, M. G., & Raposo Rivas, M. (2008). NECESIDADES FORMATIVAS DEL PROFESORADO. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 2, págs. 285-306.
- Tente Fanfani, E. (2006). *El oficio de docente*. Argentina: Grafinor.
- Tirados, R. M. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación* ISS: (1681-5653), 4.
- Tobon, S. (2010). Concepto de formación en el enfoque socioformativo. En S. Tobon, *Formación integral y competencias* (pág. 42). Colombia: Liniotipia Bolivar S. en C.
- Tobón, S. (2010). La formación como un sistema complejo. En S. Tobón, *Formación integral y competencias* (pág. 44). Colombia: Linotipia Bolivar S. en C.

- UNESCO. (2011). Informe mundial sobre la educación 1998: los docentes y la enseñanza en el mundo de mutación. En M. C. Olarte, *Educación en un mundo globalizado* (pág. 132). México: Trillas.
- Yanchapaxi Barragán, B., Vázquez López, M., Duque Bustamante, E., Ochoa Aguirre, B., Loyola Calvache, L., & Morejón Moreno, M. (2012). Proyecto de Innovación Curricular. En *proyecto de innovación curricular para las instituciones educativas de las comunidades de las hermanas dominicas de la inmaculada concepción*. (págs. 19-20). Quito: Red Educativa Consejo Nacional Dominicano.
- Álvarez, et al. (1988). *Evaluación de programas de orientación: La evaluación del contexto y del diseño*. Ponencia inédita presentada en el IV Seminario de Modelos de Investigación Educativa (inédita), Santiago de Compostela. 16
- Belarbo Avalos, (1999). *Profesores para Chile, Historia de un proyecto*. Santiago. MINEDUC. de France.
- Barriga, F; Hernández G (2010), Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructivista, Tercera Edición, Edit. McGraHill, México. Cap. 2-3-8
- Casas A., M. (2002). *Viabilidad de la Universidad Virtual Latinoamericana*. Centro Virtual Cervantes Documento en línea. Disponible: http://cvc.cervantes.es/obref/formacion_virtual/casas.htm Consulta: 2007, junio 5.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR. Ediciones Jurídicas 2009.
- Delors, J. (1996). Informe de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors. *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana ediciones UNESCO.
- D'Hainaut, L. (1979). Les besoins en éducation. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO.
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA, 2007 Buenos Aires-Argentina.
- Ferry G., A. (1991). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: Una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*. N° 37/2. [Documento en línea]. En la Web: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1089.pdf>
- González N., B. J. (1990). *Desarrollo personal del docente especialista en Dificultades de Aprendizaje: Egresado de la Universidad Nacional Abierta*. Universidad Nacional Abierta: San Cristóbal, Venezuela.
- LOEI-Reglamento-Plan Decenal. (2009). Ediciones jurídicas 2012.
- Kikpatric Donal L. (2010) La formación docente y sus tipos. Nueva Inglaterra. Research.

- Riviere Angel, (1996). La mirada mental. Buenos Aires Pág. 12-64. Cap. 2-3.
- Marcelo, C. (2002). Aprender a Enseñar para la Sociedad del Conocimiento. *Educational Policy*
- Marcelo G. C. (1992). *La investigación sobre formación del profesorado: Métodos de investigación y análisis de datos*. Argentina: Editorial Cincel.
- MINEDUC. (2010), Estudio Pedagógico xxxiv, N0 1:7 -2
- Ministerio de Educación, 2009. SIPROFE, Quito-Ecuador.
- Ministerio de Educación (2010). Nuevo Bachillerato Ecuatoriano. Quito-Ecuador.
- Ministerio de Educación (2012). Estándares de calidad, una propuesta. Quito-Ecuador.
- Montero, M^a.L. (1987). Las necesidades formativas de los profesores como enfoques de la formación en servicios; análisis de una investigación. *Revista de Investigación Educativa*, 5, 9, 7 – 31.
- Pacual, E. (1995). Incidencia de las condiciones laborales e institucionales en el desempeño profesional de los educadores de enseñanza media. *Pensamiento Educativo* 16: 245-266.
- Rincón, D. y Rincón, B. (2000). Revisión, planificación y aplicación de mejoras. *Revista Interuniversitaria del Profesorado*, 39, 51 – 73.
- Stuffelbeam, D. (1996). El papel de la evaluación en la mejora escolar. En *Actas del II Congreso Internacional sobre la Dirección de Centros Docentes*. Bilbao: ICE, Universidad de Deusto.
- Sola, Juan, 1998. Pedagogía en píldoras. Trillas-México.
- Tejedor P., F. (2004). *Análisis del Modelo Europeo de Excelencia mediante la aplicación de Modelo de Ecuaciones Estructurales*.
- Saravia, Peter, *La Quinta Disciplina, el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Ediciones Granica, México, 2004

ANEXOS

Breve Historial de la Institución...

Nuestra historia institucional, fue creatividad, audacia y luminosa visión de una mujer tierna y valerosa, la Madre María de Santo Tomás Alvarado Montesdeoca. Nacida en el cercano pensil de Chordeleg, creció desde niña bajo el ensueño de un paisaje inspirador, y fue despertando a la vida con la prosapia de su hogar y de su gente: talentosa, inspirada, soñadora. Entre la algarabía de los muchachos parientes y vecinos, caminaba cada mañana con alegre rapidez hasta la Escuela “Santa Rosa” de Gualaceo, donde las Hermanas Dominicas, a partir de la misma fundadora de la Provincia Dominicana del Ecuador, Madre Dominga Fond, habían puesto lo más puro y digno de sus sueños de infinito.

El Escudo de los Dominicos- Dominicas

Los elementos del escudo pueden reducirse a tres: la cruz flordelisada sobre campo de plata (blanco) y sable (negro).

La cruz es el emblema por excelencia del cristiano y más del religioso. En alguna forma acompaña siempre a la figura de Santo Domingo y es también frecuente en los sellos de sus religiosos. La cruz es por tanto un elemento genérico de nuestro Stemma, que es precisado por la adición del flordelisado, e incluso se añade otro elemento, el campo de plata (blanco) y sable (negro) representativo de los colores del hábito Dominicano (www.dominicos.org)



Himno al Colegio

Coro

Reverentes un himno entonemos,
al colegio en su lema inmortal,
¡Salve, Santo Domingo!, cantemos,
manantial del saber y la paz
centinela de luz y verdad.

Estrofa

En tus aulas la ciencia se afana,
cincelando indeleble saber,
tus bondades el pueblo proclama,
cual insignia que lleva en su ser;
vas forjando la luz del mañana,
la admirable epopeya del bien.

Letra: M.Cs. Armando Guachichulca

INFRAESTRUCTURA



La Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán cuenta con una infraestructura moderna, cumpliendo con los requerimientos primordiales para el buen vivir educativo. Además, cuenta con las mejores comodidades en: aulas, salones, audiovisuales,

baños, laboratorios, bares, canchas, departamentos, capilla, seguridad, biblioteca e Internet.



Brinda la comodidad en áreas recreativas para el buen vivir educativo

Personal docente



Personal que colaboró en la encuesta



